

**ELECTRONIC
JOURNAL
OF VOCATIONAL
COLLEGES
ELEKTRONİK
MESLEK
YÜKSEKOKULLARI
DERGİSİ**



Aralık 2012
December 2012

Sayı/Number: 2
Cilt /Volume: 2
Yıl / Year: 2012

ISSN: 2146-7684

Yayın Sahibi
Publisher

Doç.Dr. H. Selçuk Noğay

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Chief Editor

Bora Aslan

Yayın İdare Merkezi
Headquater

Kırklareli Üniversitesi
Lüleburgaz Meslek
Yüksekokulu
Lüleburgaz/Kırklareli

Tel: +90 288 4174996
Faks: +90 288 4174996
<http://www.ejovoc.org>
info@ejovoc.org

Teknik Editör
Technical Editor

İbrahim Çakır

Yayın Türü
Type of Publication

6 Aylık Süreli Yayın
Semiannual

Sayfa Düzeni ve Kapak
Layout and Coverpage

Fusun Yavuzer Aslan



**Electronic Journal Of
Vocational Colleges**

**Elektronik Meslek
Yüksekokulları Dergisi**

ÖNSÖZ

Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksekokulu bünyesinde hazırladığımız EJOVOC'un üçüncü sayısı ile tekrar karşınızda olmaktan büyük mutluluk duymaktayız.

Meslek yüksekokulları ve mesleki eğitim ile ilgili yeni bir pencere açmak için çıktığımız bu yolda büyük ilerleme kaydettiğimizi düşünüyoruz. Hatırlayacağınız gibi meslek yüksekokullarındaki bilimsel üretime bir dinamizm kazandırmayı hedeflediğimiz dergimiz Aralık 2011'de yayın hayatına başlamıştı.

Aralık 2012 sayısında yayınlanmak için yapılan 32 makale başvurusundan 19'u yüksek puan alarak dergimizde yayınlanmaya hak kazanmıştır. Bu büyük ilgi için yazarlara teşekkürlerimizi borç biliriz.

Dergimizin sürekliliğini sağlamak için kalitesinden ödün vermeden okuyucu ve yazar kitesini tutabilmenin zorluğunun bilincinde olarak büyük ümitlerle çıktığımız bu yolda desteklerini esirgemeyen üniversite rektörlüğümüze, editörlerimize, yazarlarımıza ve hakemlik yapan araştırmacılarımıza teşekkürlerimizi ve saygılarımızı sunarız.

Yayın Kurulu

PREFACE

We are very glad to present the third issue of Ejoboc (Electronic Journal of Vocational Colleges) which is prepared by Lüleburgaz Vocational College of Kırklareli University.

We believe that we have made progress in the way to bring a new perspective about Vocational Colleges and Vocational Training. As you remember, our journal with which we aim to help energizing the scientific production in the Vocational Colleges began to be published in December 2011.

Among the 32 articles sent to be published in the journal's December 2012 issue, 19 articles are entitled to be issued. We are grateful to the writers for their interest.

Ejoboc aims to continue to broadcast without sacrificing its scientific quality with an awareness of the difficulties such as being accepted as a reputational journal by authors and audience. Ejoboc presents great thanks to Kırklareli University Rectorate, scientific committee, editorial board, authors and referees for their invaluable support.

Editorial Board.

İçindekiler / Contents

- **Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Elektromanyetik Kirlilik İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi**
An Evaluation of the Views of the Vocational School Students about Electromagnetic Pollution
Okan Sarıgöz, Ali Karakuş, Kıvanç İrak _____ **1**
- **Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği**
Career Choices of University Students in Terms of Demographic Characteristics:
The Sample Of Pınarhisar Vocational College
İbrahim Alpay Yılmaz, Bahtiyar Dursun, Kemal Pektaş, Ahmet Altay _____ **9**
- **Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü Ve Dünya'daki Konumu**
The Role of Private Security Sector in Turkey and its Position in the World
C.Gazi Uçkun, Asiye Yüksel, Barış Demir _____ **22**
- **Belediyelerin Sunduğu Hizmetlerde Vatandaş Memnuniyeti: Elazığ Belediyesi Örneği**
The Municipalities to Offer Services and Citizen Satisfaction: Elazığ Municipality Example
Nurcan Yücel, Atilla Yücel, Yavuz Atlı _____ **31**
- **Beslenmenin Beyin Gelişimi Üzerindeki Etkisi**
Effect of Feeding on Brain Development
Nalan Hakime Noğay _____ **42**
- **Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Çerçevesinde Vergi Mahremiyetinin Değerlendirilmesi**
Evaluation of the Right of Information Acquirement Law within Tax Privacy Framework
Hatice Yurtsever, Burçin Buran _____ **46**
- **Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler**
A Research for Determining of Career Values of Students: Personal Values
Oğuz Başol, Erkan Bilge, Şerife Kuzgun _____ **57**
- **Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği**
The Applicability of Flexible Working within the Framework of Flexicurity
Ezgi Tatlıoğlu _____ **69**
- **Puls Genişliği Modülasyonu İle Hidrolik Oransal Bir Sistemin Sürülmesi**
Hydraulic Proportional System Moving with the PWM
Hasan Basri Ulaş, Eşref Çınar, Musa Bilgin _____ **85**
- **Türkiye'deki İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar Ve Çözüm Önerileri**
Occupational Health and Safety Education in Turkey Problems and Solution Suggestions
Hüseyin Ceylan _____ **94**
- **Öğrenci Hemşirelerin Kronik Hastalıkların Bakımı Konusunda Düşünceleri**
Student Nurses' Opinions about Care of Chronic Diseases
Neriman Zengin, Hicran Yıldız, Ayşe Çil Akıncı _____ **105**
- **Yapısal Kırılma Durumunda Sağlık Harcamaları Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama**
Health Expenditure and Economic Growth Relationship in the Case of Structural Break:
A Case Study for Turkey
Muhammed Tıraşoğlu , Burcu Yıldırım _____ **111**
- **Türkiye'deki Pazar Eksperlerinin Profil Özellikleri Ve Alışverişe Yönelik Tutumları**
The Profiles of Market Mavens and Attitudes towards Shopping in Turkey
Dursun Yener _____ **118**
- **Considering Ethics in Translation**
Nihan İçöz _____ **131**
- **Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama**
The Impact of Leadership Attitude Styles on Employee Organizational Burnout and
the Tendency to Leave from Job: A Topic Related Application
Eda Telli, A.Sinan Ünsar, Adil Oğuzhan _____ **135**

- **Müfredat Entegrasyonunu Değerlendirme Skalasının Geliştirilmesi Ve Psikometrik Özelliklerinin İncelemesi**
Curriculum Integration Evaluation Scale: Development and Psychometric Testing
Neriman Zengin, Saadet Yazıcı, Hacer Karanisoğlu _____ **151**
- **Obtaining Three Dimensional Point Clouds from the Digital Images of Rectangular Prism Shaped Objects**
Gürcan Samtaş, Mahmut Gülesin _____ **160**
- **Dendrimer Teknolojisi Kullanılarak Aromaterapi Özelliğine Sahip Pamuklu Fonksiyonel Kumaş Eldesi**
Obtaining Cotton Functional Textiles Having Aromatherapy Feature
by Using Dendrimer Technology
Berkay Barış, Rıza Atav _____ **171**
- **Türk Hukukunda Oturma Hakkı**
The Right Of Habitation in Turkish Law
Özge Tuęe Gökalp _____ **176**

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN ELEKTROMANYETİK KİRLİLİK İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Okan SARIGÖZ¹ Ali KARAKUŞ² Kıvanç İRAK³

ÖZET

Elektromanyetik dalga yayan cihazların etkin olarak kullanımının artması insan sağlığını her geçen gün negatif olarak daha fazla etkilemektedir. Özellikle baz istasyonlarının, TV ve radyo antenlerinin, cep telefonlarının, mikro dalga fırınların, yüksek gerilim hatlarının, röntgen ışınlarının, uydu antenlerinin, radarların vb. yaydığı elektromanyetik dalgalar; dolaşım ve sindirim sistemi bozukluğu, kan basıncı, DNA sentezi, baş ağrısı, depresyon gibi rahatsızlıklarla sağlığımızı karşı karşıya getirmektedir. Bu araştırmanın amacı; meslek yüksekokullarında okuyan öğrencilerin, elektromanyetik kirlilik hakkındaki görüşlerini belirlemeye çalışmaktır. Araştırmanın örneklemini 2011-2012 öğretim yılında, Hakkari Üniversitesindeki Meslek Yüksekokullarında öğrenim gören 321 Meslek Yüksekokulu öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada, betimsel tarama yöntemlerinden biri olan 'genel tarama modeli' kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan, 25 maddeden oluşan 'Elektromanyetik Kirlilik Anketi'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve Cronbach Alpha iç güvenilirlik katsayısı 0,80 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin, elektromanyetik kirlilik ile ilgili yeterli temel bilgiye sahip oldukları, ancak elektromanyetik kirlilik yapan cihazları kullanırken gerekli önlemleri almadıkları ve elektromanyetik kirlilik ile ilgili olarak bilinçli hareket etmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma sonuçlarına göre 2. sınıfta okuyan öğrencilerin 1. sınıfta okuyan öğrencilere göre elektromanyetik kirlilik konusunda daha duyarlı oldukları ve cinsiyete göre elektromanyetik kirlilik ile ilgili olarak kız öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında bir görüş farkının olmadığı gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Elektromanyetik Kirlilik, Elektromanyetik Alan, Frekans, Elektromanyetik Dalga, Meslek Yüksekokulu.

AN EVALUATION OF THE VIEWS OF THE VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS ABOUT ELECTROMAGNETIC POLLUTION

ABSTRACT

The rise in the common use of electromagnetic wave emitting devices causes more negative effects on the human health with each passing day. In particular electromagnetic waves emitted by base stations, TV and radio antennas, mobile phones, microwave ovens, high-voltage lines, satellite antennas, radars and so on make us face circulatory and digestive system disorders, headache and depression. The purpose of this study is to determine the views of vocational school students on electromagnetic pollution. The sample of the study consisted of 321 Vocational School students of Hakkari University in the academic year 2011-2012. General survey technique which is one of the descriptive survey models was used. The validity and reliability of the 25-items Electromagnetic Pollution Questionnaire were carried out and the internal reliability coefficient (α) was found to be 0.80. The results of the study indicated that Vocational School students had adequate basic knowledge of electromagnetic pollution, but did not take the necessary precautions when using the devices and did not act consciously in relation to electromagnetic pollution. In addition to these, findings such as the second graders' higher sensitiveness to the issue compared to the first graders and indifference with respect to gender are obtained.

Keywords: Electromagnetic Wave, Electromagnetic Field, Frequency, Electromagnetic Pollution, Vocational School.

¹ Öğr. Gör. Hakkari Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, HAKKARİ.

okansarigoz@hakkari.edu.tr

² Öğr. Gör. Hakkari Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, HAKKARİ.

alिकarakus@hakkari.edu.tr

³ Öğr. Gör. Hakkari Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, HAKKARİ.

kivancirak@hakkari.edu.tr

Giriş

Elektromanyetik alan, hareketli ve elektrik yüklü zerrelerin güç etkisinde kaldığı boşluk olup, atomların içindeki elektronların çekirdek etrafında ve kendi etraflarında dönmeleri sonucu oluşan alandır (Bold, Toros ve Şen, 2003: 62). Yüklü parçacıklardaki (anyon, katyon) elektronların, çekirdek ve kendi etraflarında dönmeleri veya hareket etmeleri ile oluşan alanlara da elektromanyetik alanlar denilmektedir. Sevgi (2000)'e göre Elektro manyetik alan konusu elektrik, elektronik, elektro-mekanik, kimya, sistem, tıp ve biyoloji benzeri konuları içeren çok disiplinli bir konudur.

Yerkürede bulunan canlı ya da cansız tüm nesnelere insanlar, hayvanlar ve bitkilerde buna dahil kendilerine has az ya da çok birer manyetik alanlar oluştururlar. İnsan ya da hayvanların vücudundaki hareketli organlar kalp, beyin, sinirler, kaslar, damarlar gibi organlar da birer manyetik alan oluştururlar (Widgery, 2002). Bu organlar hem birbirleri hem de çevreleri ile bir uyum içerisindedirler.

Canlıların özellikle de insanların organlarındaki bu uyumluluk dışarıdan bir etki ile bozulabilir. Bu bozulmalardan en önemlisi canlıların maruz kaldığı elektromanyetik alanın, kendi oluşturduğu manyetik alandan çok daha yüksek olmasından kaynaklanır. İnsan organizmasını bozacak kadar etkili olan bu manyetik alanlar, çoğunlukla yine insanlar tarafından icat edilmiş olan cihazların yaydığı elektromanyetik dalgalardan ve bu dalgaların oluşturduğu elektromanyetik alanlardan oluşur.

Philpott (2000) ile Bold, Toros ve Şen (2003)'e göre dünyanın manyetik alanları geceleyin ve gündüzleyin birbirinden farklıdır. Geceleyin; dünyanın manyetik alanı hücrel oksijeni artırır, uykuyu ve biyolojik iyileşmeyi destekler, iltihaplanmayı azaltır, acıyı dindirir veya en aza indirir. Ancak güneş doğduğunda oluşan manyetik alan; hücrel oksijeni azaltır, uyanıklığı destekler, biyolojik iyileşmeye engel olur ve acıyı artırır. Yani, geceler ile gündüzler ayrı ayrı manyetik alanlar oluşturarak canlıların organizmalarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilerler.

Kafamızın merkezinde bulunan ve hormon, enzim ve bağışıklık fonksiyonlarını kontrol eden pineal bezi manyetik kristallerden oluşmuş manyetik bir organdır. Yine melatonin hormonu da geceleyin dünya manyetik alanı etkin olduğu zaman ortaya çıkan manyetik enerjiye duyarlı bir hormondur. İyi bir uyku için canlıda melatonin hormon seviyesinin yüksek olması gerekir. Yine büyüme hormonu melatonin hormonu ile bağlantılıdır. Pineal ve melatonin hormonları insanlar yaşlandıkça zamanla vücutta daha az üretilmeye başlarlar. Bu hormonlar kas, saç, deri ve adaleleri kontrol altında tutan hormonlardır (Philpott, 2000; Karasek ve diğ., 1998; Bold, Toros ve Şen, 2003). Canlılar sadece manyetik alanlara maruz kaldıklarında vücutlarındaki bu hormonların seviyeleri yükselmektedir.

Doku ve hücre sistemleri ile ilgili yapılan çalışmalarda, düşük şiddette elektromanyetik alanlara uzun süre maruz kalanların, biyomoleküllerinde, DNA, RNA ve protein sentezlerinde, hücre bölünmelerinde, kanser oluşumunda, hücre yüzeyine ait özelliklerde, membrandan kalsiyum giriş çıkışlarında ve bağlanmasında elektromanyetik alanların etkili olduğu gözlenmiştir (Seyhan, 2010: 159).

Elektromanyetik alan oluşturarak canlıların manyetik alanlarını ya da manyetik alanlarla olan ilişkilerini bozan bazı kirleticiler vardır. Bu kirleticilerden bazıları; baz istasyonları, trafolar, TV ve radyo antenleri, cep telefonları, buzdolabı, çamaşır makinesi ve mikro dalga fırınlar, saç kurutma makineleri, toksin atıklar, yüksek gerilim hatları, uydu antenleri, bilgisayarlar, haberleşme frekansları vb. ile radarların yaydığı elektromanyetik dalgalardır. Yapılan laboratuvar çalışmalarında bu kirleticilerin elektromanyetik alanlarının, insanların kan biyokimyası ve hematolojisinde sapmalara neden olduğu, sindirim ve dolaşım sistemini bozduğu, enzim seviyesini değiştirdiği, kan lipidlerini, kan proteinlerini, hormon salgılanmasını, kan basıncını, deri sıcaklığını etkilediği, DNA sentezini artırdığı, evlerde elektromanyetik alana maruz kalma seviyesi ile baş ağrısı, bulantı, kas ağrısı, halsizlik, halüsinasyon görme, uykusuzluk, stres, depresyon vb. arasında istatistiksel olarak bağlantı olduğu, yüksek gerilim hatlarına veya ana trafolarına yakın yerlerde yaşayan ailelerin çocuklarında kanser riskinin diğer çocuklara göre 1,5-2 kat daha fazla olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır (Taktak, Tiryakioğlu ve Yılmaz, 2005; Seze Peray ve Miro, 1998; Seyhan, 2010: 159; Çolak ve Koşalay, 2009; Kılıç, Örtlek ve Saraçoğlu, 2009; Dinçer, 2000; Taurisano ve Vorst, 2010; ARPNSA, 1999).

Dünya sağlık örgütünün yaptığı bir çalışma sonucunda elektromanyetik alanlara maruz kalan çocuklarda, lösemi riskinin 2 katına çıktığı ortaya çıkmıştır (Seyhan, 2010: 159). Yine ABD ve Finlandiya'da yapılan araştırmalarda elektromanyetik alana maruz kalan işçilerde Alzheimer hastalığının normal insanlara göre erkeklerde 4,9 kat, kadınlarda ise 3,4 kat daha fazla görüldüğü belirlenmiştir (Koşalay, 2008: 103). Dünya sağlık örgütü yaptığı çeşitli çalışmalardan sonra özellikle hamilelerin ve 16 yaşından küçük çocukların cep telefonu kullanmalarını tavsiye etmektedir. Çünkü yapılan deneylerde cep telefonlarının yüksek seviyede elektromanyetik radyasyon yaydığı belirlenmiştir (Gabriel, 2005: 7; Kapucu, Develi ve Sorgucu,

2011: 210). Yine çeşitli üniversitelerin laboratuvarlarında yapılan çalışmalarda elektromanyetik alana maruz kalan kişilerin göz, beyin, kulak ve karaciğer dokularında değişiklik olduğu yapılan çalışmalarda kanıtlanmıştır (Sirav, Seyhan, Blood, vd, 2009: 29).

Elektromanyetik alana maruz kalma insan sağlığını önemli ölçüde etkilese de bunun yanında; radyasyon dozu ve yayılımı, radyasyon kalitesi, kişinin yaşı, dokunun etkilenebilirlik derecesi, genetik faktörler, diyetel alışkanlıklar, biyokimyasal ve kimyasal etki (Güler ve Çobanoğlu, 1994: 17). gibi özellikler de elektromanyetik alana maruz kalan kişinin sağlığını önemli ölçüde etkileyebilecek faktörlerdir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Meslek Yüksekokullarında okuyan öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik hakkındaki bilgi, tutum ve düşüncelerini bazı demografik değişkenlerde (cinsiyet, öğrenim türü, sınıf düzeyi) göz önünde bulundurularak belirlenmeye çalışmaktır. Araştırmada, öğrencilerin bilgi, tutum ve düşüncelerinden yararlanılarak, elektromanyetik kirlilik ve etkileri hakkında çeşitli öneriler de getirilmeye çalışılacaktır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle öğrencilerin, eğitimcilerin, öğretmenlerin ve akademisyenlerin, Elektromanyetik Kirlilik ile ilgili olarak artık daha dikkatli, bilinçli, titiz ve özenli davranışlar gösterecekleri sanılmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın Elektromanyetik Kirlilik konusuyla ilgili olarak tüm öğrenci, akademisyen, eğitimci ve öğretmenlere rehber olacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Hakkari Üniversitesine bağlı Hakkari Meslek Yüksekokulu, Yüksekova Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklemine ise Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulundaki Çocuk Gelişimi, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik ile Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama bölümlerinde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır.

Araştırma Modeli

Bu araştırma; Meslek Yüksekokullarında okuyan öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik konusundaki bilgi tutum ve düşüncelerini, cinsiyet, öğrenim türü ve sınıf düzeyi demografik değişkenleri de göz önünde bulundurularak belirleyebilmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmacı tarafından daha önceden geliştirilmiş olan 'Elektromanyetik Kirlilik Anketi' araştırmada kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak olan anket için önce bir alan araştırması yapılmış daha sonra Meslek Yüksekokulunda okuyan öğrencilere konu ile ilgili açık uçlu sorular sorulmuş ve bu sorulara verilen cevaplardan hareketle 30 maddelik taslak bir anket oluşturulmuştur. Alanda uzman kabul edilen dört öğretim üyesinin de anketle ilgili görüşleri alındıktan sonra 30 maddelik anketten 5 madde çıkartılmış ve gerekli düzenlemeler de yapıldıktan sonra ilgili ankete son hali verilmiştir.

Araştırmada kullanılan Elektromanyetik Kirlilik anketinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları hesaplanmış ve 25 maddeden oluşan anketin Cronbach Alpha iç güvenilirlik katsayısı 0,80 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik değişkenlere bağlı olarak ankete verdikleri cevaplar SPSS 20 istatistik paket programı yardımıyla F testi, t- testi ve tek yönlü varyans analizi olan Anova testi kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket beşli likert türünde (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 25 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anketin genel değerlendirmesi aşağıdaki gibidir.

- 1.00- 1.80: Kesinlikle Katılmıyorum
- 1.81- 2.60: Katılmıyorum
- 2.61- 3.40: Kararsızım
- 3.41- 4.20: Katılıyorum
- 4.21- 5.00: Kesinlikle Katılıyorum

Anket, Hakkari Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulundaki Çocuk Gelişimi, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik ile Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama bölümlerinde okuyan 321 öğrenciye uygulanmış ve bazı demografik değişkenlere bağlı olarak öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik ile ilgili bilgi, tutum ve düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada, betimsel tarama yöntemlerinden birisi olan 'Genel Tarama Modeli' kullanılmıştır. Genel tarama modeli, "çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 1994: 79).

BULGULAR

Tablo. 1 Araştırmaya Katılan Öğrencilere Ait Demografik Veriler

Bölüm	Öğrenci Sayısı		Sınıf Düzeyi		Cinsiyet		Öğrenim Türü	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Çocuk Gelişimi	177	55,14	1.Sınıf= 86	48,59	Kız =174	98,31	N.Ö =87	49,15
			2.Sınıf=91	51,41	Erk = 3	1,69	İ.Ö = 90	50,85
Tıbbi Doküm. ve Sekret.	93	28,97	1.Sınıf=46	49,46	Kız =57	61,29	N.Ö =49	52,69
			2.Sınıf=47	50,54	Erk = 36	38,71	İ.Ö = 44	47,31
Tıbbi Tanıtım ve Pazarl.	51	15,89	1.Sınıf=26	50,98	Kız =17	33,33	N.Ö =51	100
			2.Sınıf=25	49,02	Erk = 34	66,67	İ.Ö. = 0	0

Tablo 1'deki verilerden, araştırmaya katılan 321 öğrenciden, 177'sinin (% 55,14) Çocuk Gelişimi bölümünde okuduğu, bu bölümde okuyan öğrencilerden 86'sının (% 48,59) 1. sınıfta, 91'inin (%51,41) 2. sınıfta okuduğu, öğrencilerden 174'ünün (% 98,31) Bayan ve 3'ünün (% 1,69) Erkek olduğu, öğrencilerden 87'sinin (% 49,15) gündüz öğretiminde, 90'ının (% 50,85) gece öğretiminde okuduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 321 öğrenciden, 93'ünün (% 28,97) Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik bölümünde okuduğu, bu bölümde okuyan öğrencilerden 46'sının (% 49,46) 1. sınıfta, 47'sinin (% 50,54) 2. sınıfta okuduğu, öğrencilerden 57'sinin (% 61,29) Bayan, 36'sının (% 38,71) Erkek olduğu, öğrencilerden 49'unun (% 52,69) gündüz öğretiminde 44'ünün (47,31) gece öğretiminde okuduğu tespit edilmiştir. Yine araştırmaya katılan 321 öğrenciden, 51'inin (% 15,89) Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama bölümünde okuduğu, bu bölümde okuyan öğrencilerden 26'sının (% 50,98) 1. sınıfta, 25'inin (% 49,02) 2. sınıfta okuduğu, öğrencilerden 17'sinin (% 33,33) Bayan, 34'ünün (% 66,67) Erkek olduğu, öğrencilerin 51'inin de (% 100) gündüz öğretiminde okuduğu tespit edilmiştir.

Tablo. 2 Öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik Anketine Verdikleri Cevapların Cinsiyete Göre t- Testi Analiz Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Bayan	248	105,33	5,61	319	,971	,332
Erkek	73	104,33	4,65			

p<0.05

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik anketine verdikleri cevaplardan, Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin Elektromanyetik Kirlilik hakkındaki görüşlerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı (p>,05) t- testi sonuçlarına bakılarak söylenebilir.

Tablo. 3 Öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik Anketine Verdikleri Cevapların Öğrenim Türüne Göre t- Testi analiz Sonuçları

Öğrenim Türü	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Gündüz Öğretimi	187	104,08	5,35	319	3,128	,002
Gece Öğretimi	134	105,97	5,33			

p<0.05

Tablo 3'deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik anketine verdikleri cevaplardan öğrenim türüne göre gece öğretiminde okuyan öğrencilerin, gündüz öğretiminde okuyan öğrencilere göre Elektromanyetik Kirlilik konusunda daha bilgili ve bilinçli oldukları (p>,05) t- testi sonuçlarına bakılarak söylenebilir.

Tablo. 4 Öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik Anketine Verdikleri Cevapların Sınıf Düzeyine Göre t- Testi Analiz Sonuçları

Sınıf Düzeyi	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
1. Sınıf	158	103,04	5,00	319	6,322	,00
2. Sınıf	163	106,64	5,21			

p<0.05

Tablo 4'deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik anketine verdikleri cevaplardan, sınıf düzeyine göre 2. sınıfta okuyan öğrencilerin, 1. sınıfta okuyan öğrencilere göre Elektromanyetik Kirlilik konusunda daha bilgili ve daha bilinçli oldukları (p>,05) t- testi sonuçlarına bakılarak söylenebilir.

Tablo. 5 Öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik anketine verdikleri cevapların okul türüne göre Anova testi analiz sonuçları

Branş	N	\bar{X}	Ss	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	Anlamlı Fark (Tukey)
1) Çocuk Geliş.	177	105,40	5,66	G.arası	166,310	2	83,155	2,873	,04	
2) Tıbbi Dök. S.	93	104,69	4,65	G.içi	9204,195	318	28,944			1-3
3) Tıbbi Tan. P.	51	103,37	5,60	Toplam	9370,505	320				

p<0.05

Tablo 5'deki veriler incelendiğinde, Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin Elektromanyetik Kirlilik anketine verdikleri cevaplar arasında, okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir [$F_{(2,873)}$; p<.05]. Bu farkın kaynağını bulmak için Tukey testi sonucuna bakıldığında, meslek yüksekokulu çocuk gelişimi bölümünde okuyan öğrencilerin ($\bar{X}=105,40$), Meslek Yüksekokulu Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama bölümünde okuyan ($\bar{X}=103,37$) öğrencilere göre Elektromanyetik Kirlilik konusunda daha bilgili ve bilinçli oldukları söylenebilir.

Tablo. 6 Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Mesleki Uygulama Anketine Verdikleri Cevapların Aritmetik Ortalamaları

SORULAR	\bar{X}
15. Yüksek gerilim hatları Elektro Manyetik Kirlilik (EMK) yayarlar.	4,72
9. Baz istasyonları en büyük EMK kaynağıdır.	4,71
13. Cep telefonları ve GSM şebekeleri en fazla EMK yayan araçlardır.	4,70
11. Baz istasyonlarının insan sağlığı için bir tehdit olduğunu düşünürüm.	4,63
23. EMK yayan araçlar insanların psikolojisini bozarlar.	4,59
7. EMK'nın bağışıklık sistemini zayıflatarak kanser riskini artırdığını düşünürüm.	4,56
8. EMK'nın baş ağrısı yaparak beyin hücrelerine zarar verdiğini düşünürüm.	4,52
17. Mikro dalga fırın, klima, saç kurutma makinesi EMK yaptığı için kullanılmamalıdır.	4,51
10. Oturduğum yerde veya çevremde baz istasyonunun olması beni huzursuz eder.	4,49
24. Görsel ve yazılı basında EMK ile ilgili haberlere daha fazla yer verilmelidir.	4,37
19. Elektro manyetik etkiyi en aza indirebilmek için masa üstü bilgisayar kullanırım.	4,31
25. Okullardaki derslerde EMK ile ilgili konulara yer verilmelidir.	4,29
18. Dizüstü bilgisayar kullanmak zorunda kalırsam vücudumdan uzak tutarak kullanırım.	4,25
20. Elektrikli ısıtıcılar ve buzdolabı EMK yayarlar.	4,18
12. Cep telefonları insan sağlığını ciddi şekilde olumsuz yönde etkiler.	4,17
14. EMK'ların araçların elektronik sistemlerini bozmasından huzursuz olurum.	4,13
1. Elektro Manyetik Kirlilik ile ilgili bilgi edinmekten mutlu olurum.	4,12
5. Elektro manyetik dalga yayan tüm araçlardan uzak durmaya çalışırım.	4,05

6. EMK'dan korunmak için gerekli tedbirleri devamlı alırım.	4,03
16. Evlerde kullanılan buzdolapları EMK yaparlar.	3,91
3. EMK ile ilgili yayınlanan haberleri yakından takip ederim.	3,76
22. EMK yayan araçlar bölgesel iklim değişikliğine sebep olurlar.	3,62
4. EMK'nın zararları ile ilgili olarak çevremi devamlı uyarırım.	3,52
2. EMK ile ilgili yeterince bilgiye sahibiyim.	3,47
21. EMK yayan araçlar bitki örtüsüne zarar verirler.	3,39

Genel Aritmetik Ortalama: 4.02

Tablo 6'daki öğrencilerin ankete verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, 15. maddenin (Yüksek gerilim hatları Elektro Manyetik Kirlilik yayarlar.), 9. maddenin (Baz istasyonları en büyük EMK kaynağıdır.), 13. maddenin (Cep telefonları ve GSM şebekeleri en fazla EMK yayan araçlardır.), 11. maddenin (Baz istasyonlarının insan sağlığı için bir tehdit olduğunu düşünürüm) ve 23. maddenin (EMK yayan araçlar insanların psikolojisini bozarlar.) anketteki en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddeler olduğu görülmektedir. Anket maddelerine verilen yanıtlardan hareketle, öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik yapan cihazların hangileri olduğu konusunda bilgi sahibi oldukları ve Elektromanyetik Kirlilik yapan araçların insan sağlığına olan etkileri ile ilgili de bilgi ve fikir sahibi oldukları anket maddelerinden hareketle söylenebilir.

Yine tablo 6'daki öğrencilerin ankete verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, 21. maddenin (EMK yayan araçlar bitki örtüsüne zarar verirler.), 2. maddenin (EMK ile ilgili yeterince bilgiye sahibiyim.), 4. maddenin (EMK'nın zararları ile ilgili olarak çevremi devamlı uyarırım.), 22. maddenin (EMK yayan araçlar bölgesel iklim değişikliğine sebep olurlar.) ve 3. maddenin (EMK ile ilgili yayınlanan haberleri yakından takip ederim.) anketteki en düşük aritmetik ortalamaya sahip maddeler olduğu görülmektedir. Anketteki maddelere verilen yanıtlardan hareketle, öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik ile ilgili temel bilgilerinin olduğu ancak öğrencilerin bilgilerini yeterli görmedikleri ve bu konuda daha fazla bilgi sahibi olmak istedikleri ancak edinmek istedikleri bilgilerin dikkat çekici ve fikir uyandırıcı türden olmasını gerektiği gibi görüş ve düşünceleri taşıdıkları söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Yapılan araştırma sonucunda, Elektromanyetik Kirlilik ile ilgili olarak cinsiyete göre erkek öğrencilerle kız öğrencilerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum Meslek Yüksekokullarında okuyan öğrencilerin cinsiyete bağlı olarak Elektromanyetik Kirlilik ile ilgili aynı görüş ve düşünceleri taşıdıklarını göstermektedir.

Araştırmada, Meslek Yüksekokullarında okuyan öğrencilerin ankete verdikleri cevaplardan öğrenim türüne göre; gece öğretiminde okuyan öğrencilerin, gündüz öğretiminde okuyan öğrencilere göre Elektromanyetik Kirlilik konusunda daha bilgili, bilinçli ve duyarlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeninin Meslek Yüksekokullarında gece öğretiminde okuyan öğrencilerin resmi ve gündüz eğitim veren liselerden mezun olmaları, gündüz öğretiminde okuyan öğrencilerin ise genellikle sadece alan eğitimi veren meslek liselerinden mezun olmalarından kaynaklanmaktadır. Resmi ve gündüz eğitim veren liselerde birçok alanda temel eğitimler verilirken, meslek liselerinde sadece alan eğitimine yönelik eğitimler verilmektedir. Bu durum resmi ve gündüz eğitim veren liselerde okuyan öğrencilerin birçok alanda temel bilgi almalarına ve hazırbulunuşluklarının yüksek olmasına neden olmaktadır.

Araştırmada, öğrencilerin ankete verdikleri cevaplardan sınıf düzeyine göre; 2. sınıfta okuyan öğrencilerin, 1. sınıfta okuyan öğrencilere göre Elektromanyetik Kirlilik konusunda daha bilgili ve daha bilinçli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni 1. sınıfta okuyan öğrencilerin hastanelere mesleki uygulamalara (staj) daha katılmamalarından, 2. sınıfta okuyan öğrencilerin ise hastanelerdeki mesleki uygulamalara (staj) katılmalarından kaynaklanmaktadır. 2. sınıfta okuyan öğrenciler, mesleki uygulamalara katıldıklarında staj esnasında elektromanyetik alan oluşturan cihazlarla işlem yaptıkları için bu cihazlar hakkında bilgi sahibi olmakta bu nedenle daha bilgili ve daha bilinçli olmaktadır.

Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin Elektromanyetik Kirlilik anketine verdikleri cevaplar arasında okul türüne göre; Meslek Yüksekokulu Çocuk Gelişimi bölümünde okuyan öğrencilerin, Meslek Yüksekokulu Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama bölümünde okuyan öğrencilere göre Elektromanyetik Kirlilik konusunda daha bilgili ve bilinçli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni Çocuk Gelişiminde okuyan öğrencilerin

Meslek Yüksekokullarında almış oldukları derslerin içeriklerinde çocuklara zarar verebilecek etkenler arasında elektromanyetik alan oluşturan cihazları da ders olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır.

Öğrencilerin ankete verdikleri cevapların aritmetik ortalamalarına bakıldığında, en yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddelerin Elektromanyetik Kirlilik yapan cihazlar ile ilgili olduğu, en düşük ortalamaya sahip maddelerin ise Elektro manyetik Kirlilik ile ilgili bilgi, bilinç ve elektromanyetik kirlilik yapan maddelerden korunma ile ilgili maddeler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu görüşlerden hareketle, öğrencilerin Elektromanyetik Kirlilik ile ilgili temel bilgilerinin olduğu, ancak öğrencilerin bilgilerini yeterli görmedikleri ve bu konuda daha fazla bilgi sahibi olmak istedikleri, edinmek istedikleri bilgilerin ise dikkat çekici ve fikir uyandırıcı türden olması gerektiği gibi görüş ve düşünceleri taşıdıkları söylenebilir.

Öneriler

Elektromanyetik kirlilik, sağlıkla ilgili olarak en fazla sağlığı tehdit eden konular arasındaki yerini almaya başlamıştır. Bu nedenle elektromanyetik kirlilik ile ilgili sorunlar çok ciddi sağlık problemleri oluşturmadan önce elektromanyetik alan veya elektromanyetik kirlilik ile ilgili olarak ilköğretimden üniversiteye kadar bilgili ve bilinçli bireylerin yetiştirilmesi gereklidir.

Şimdiden bilgili ve bilinçli bireyler yetiştirebilmek için okullardaki tüm öğretim programlarına 'Elektromanyetik Kirlilik ve Etkileri' ile ilgili dersler konulmalı ve öğrenciler bu konuda teorik ve pratik olarak eğitilmelidirler. Toplumda yaşayan ve çalışan ya da çalışmayan bireyler ise gerek hizmet içi eğitimlerle gerekse de halk eğitim merkezlerinde verilecek kurslarla yine elektromanyetik alan ve elektromanyetik kirlilik konularıyla ilgili olarak bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmelidir.

Elektromanyetik kirlilik yapan ve sağlığı tehdit eden ancak kullanılmak zorunda kaldığımız tablet, dizüstü veya masaüstü bilgisayarlar, saç kurutma makinesi, cep telefonu, mikro dalga fırın, elektrikli battaniye gibi cihazlar olabildiğince az kullanılmalı ve kullanılacaksa gerekli olan tüm önlemler alınarak kullanılmalıdır.

Elektromanyetik kirliliklerin veya elektromanyetik alanların etkisinden korunabilmek için yerleşim yerlerindeki baz istasyonları, trafolar, yüksek gerilim hatları kaldırılarak mümkün olabildiğince canlıları etkilemeyecekleri yerlere kaldırılmalı veya kurulmalıdır. Yeni kurulacak olan yerleşim yerleri ise elektromanyetik kirlilik ve elektromanyetik alan konusunda gerekli tüm önlemler alınarak, planlı, mimari ve projeye uygun, doğru teknolojiyle kurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- ARPNSA, (1999). Powerline Electromagnetic Fields and Human Health, www.ortho.lsume.edu/Faculty/Marino/PowerlineTOC.html Erişim Tarihi. 13.06.2012.
- Bold, A., Toros, H. ve Şen, O. (2003). Manyetik Alanın İnsan Sağlığı Üzerine Etkisi, İstanbul Teknik Üniversitesi, 3. Atmosfer Bilimleri Sempozyumu, İstanbul.
- Çolak, İ. ve Koşanay, İ. (2009). TV Vericilerinden Kaynaklanan RF Elektromanyetik Kirliliğin Tahmininde Yapay Sinir Ağlarının Etkinliği, 5. Uluslararası İleri Teknolojiler Sempozyumu, Karabük.
- Dinçer, H. (2000). Elektromanyetik Işınlamalar ve İnsan Sağlığına Etkileri, Elektrik-Elektronik ve Bilgisayar Mühendisliği Sempozyumu, Bursa.
- Gabriel, C. (2005). Dielectric Properties of Biological Tissue, Variation With Age, Bioelectromagnetics Suppl, 7(12), 8.
- Güler, Ç. ve Çobanoğlu, Z. (1994). Elektromanyetik Radyasyon, Sağlık Bakanlığı, Çevre Sağlığı Temel Kaynak Dizisi, No. 32, Ankara.
- Kapucu, N., Develi, İ. ve Sorgucu, U. (2011). Arama ve Aranma Sırasında GSM 900 MHz Cep Telefonunun Yayıdığı Elektromanyetik Radyasyonun Değişiminin Deneysel Olarak Gözlenmesi, Elektrik-Elektronik ve Bilgisayar Sempozyumu, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Karasar, N. (1994). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: 3A Araştırma ve Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Karasek, M., Wodanska, O. M., Czernicki, J., Zylinska, K. ve Swietoslawski, J. (1998). Chronic Exposure to 2,9 Mt 40 Hz Magnetic Field Reduces Melatonin Concentrations in Human, Journal of Pineal Research, 25(4), 240-244.
- Kılıç, G., Örtlek, G. H. ve Saraçoğlu, Ö. G. (2009). Elektromanyetik Çevre Kirliliği ve Bu Kirlilikten Korunmada Tekstil Çözümleri, The Journal of Textiles and Engineers, Sayı. 67.
- Koşalay, İ. (2008). Enerji İletim Hatlarının Meydana Getirdiği Elektromanyetik Alanlar ve Değerlendirmeler, 7. Ulusal Temiz Enerji Sempozyumu, İstanbul.

- Philpott, (2000). Sleep Your Way to Youth, <http://www.healthymanyets.com/cgi-local/SoftCart.exe/dr.htm?E+scstore> Erişim Tarihi. 01.06.2012.
- Sevgi, L. (2000). Elektromanyetik Kirlilik, Cep Telefonları ve Baz İstasyonları, Cumhuriyet Bilim Teknik Dergisi, Temmuz 2000.
- Seyhan, N. (2010). Elektromanyetik Kirlilik ve Sağlığımız, Nöropsikiyatri Dergisi, Galenos Yayınevi, Sayı. 47.
- Seze, R., Peray, P. F. ve Miro, L. (1998). GSM Radiocellular Telephones do not Disturb to Secretion of Antepituitary Hormones in Humans, Bioelectromagnetics, 29(271), 78.
- Sirav, B., Seyhan, N. ve Blood, B. (2009). Disruption by Continuous Wave Radio Frequency Radiation, Electromagnetic Biology and Medicine, 28(22), 215.
- Taktak, F., Tiryakioğlu, İ. ve Yılmaz, İ. (2005). GSM’de Kullanılan Elektromanyetik Dalgaların İnsan Sağlığına Etkilerinin İrdelenmesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Harita Kadastro Mühendisleri Odası, Mühendislik Ölçmeleri STB Komisyonu, 2. Mühendislik Ölçmeleri Sempozyumu, İstanbul.
- Taurisano, M. D. & Vorst, A. V. (2010). Experimental Thermographic Analysis of Thermal Effects Induced on a Human Head Exposed to 900 MHz Fields of Mobile Phones, IEEE Transactions on Microwave Theory and Techniques, Vol. 48, No. 11.
- Widgery, A. (2002). Balance, <http://www.health-doc.com/healtharticles/bfbalance.html> Erişim Tarihi. 19.06.2012.

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER SEÇİMLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: PINARHİSAR MYO ÖRNEĞİ

İbrahim Alpay YILMAZ¹, Bahtiyar DURSUN^{2,3}, Kemal PEKTAŞ⁴, Ahmet ALTAY⁵

ÖZET

İçinde bulunduğumuz bilgi toplumunda meslek yaşamı kavramı, değişiklik göstermekte ve kariyer kavramı ön plana çıkmaktadır. Kişilerin bir meslek alanında dikey bir biçimde yükselmeleri geleneği, bilgi toplumunda değişmekte; kişiler ömürleri boyunca birden çok alanda kendilerini geliştirmek durumunda kalmakta ve diğer yandan mesleki alanlarında yatay ilerlemeleri de mesleki gelişme içinde düşünülmektedir. Bilgi işçisi ve yaşam boyu öğrenme gibi bilgi toplumuna özgü kavramlarla birlikte, kariyer kavramının içeriği de kişilerin ömürleri boyunca kendi gelişimlerinin inisiyatifini kendilerinin ellerine aldığı ve bir işyerinden çok, farklı işyerlerinde kendilerini gerçekleştirme gereksinimlerini tatmin ettikleri bir bağlama kavuşmaktadır. Bu çalışmanın amacı Pınarhisar Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin kariyer tercihlerini belirlemek ve bu tercihlerin öğrencilere ait demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda öğrencilerden anket tekniği ile veri toplanmış ve toplanan veriler analiz edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda kariyer tercihi altı alt boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar Sosyal, Araştırmacı, Sanatçı, Geleneksel, Gerçekçi ve Girişimci kariyer boyutlarıdır. Bu boyutların, öğrencilerin demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Çalışma ile öğrencilerin kariyer tercihi boyutları üzerinde etkili olan demografik özelliklerin tespit edilmesiyle kariyer tercihlerine ilişkin bir profil elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer seçimi, Pınarhisar Meslek Yüksekokulu

CAREER CHOICES OF UNIVERSITY STUDENTS IN TERMS OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS: THE SAMPLE OF PINARHISAR VOCATIONAL COLLEGE

ABSTRACT

The professional life concept has been changing and the concept of career has been important. The vertically improvement along the hierarchy becomes less significant and the individuals have to improve themselves on many fields. Also, the horizontal improvement is thought to be a part of the professional development. Together with the concepts of knowledge work and lifelong learning, the content of the career concept becomes to be involved with the individuals' initiatives to take the control of their career processes and the context of the career concept turns into what the employees satisfy their self-actualization need by working in different organizations. The aim of this study is determine the career choices of the students at Pınarhisar Vocational College and to reveal whether these choices have significant relations with the demographic characteristics of the students. Data were collected from the students by means of a questionnaire and the collected data were analyzed. As a result of the factor analysis, six factors (Social, Investigative, Artistic, Conventional, Realistic and Enterprising) were extracted from the career choice items. These factors were found to be statistically in relation with the demographic characteristics. As a result of the study, a profile of the demographic characteristics, which influence the career choices arouse.

Keywords: Career, Career choice, Pınarhisar Vocational College

GİRİŞ

Meslek, bireylerin hayatlarını kazanmak için yerine getirdikleri, kuralları toplumca belirlenmiş ve belirli bir eğitim sonucunda kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlik bütünü olarak tanımlanabilir. Meslek

¹Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar MYO, alpay.yilmaz@kirkclareli.edu.tr

²Yrd.Doç.Dr., Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar MYO, bahtiyar.dursun@kirkclareli.edu.tr

³Yrd.Doç.Dr., Kırklareli Üniversitesi Teknoloji Fakültesi, bahtiyar.dursun@kirkclareli.edu.tr

⁴Öğr.Gör., Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar MYO, kemal.pektas@kirkclareli.edu.tr

⁵Öğr.Gör., Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar MYO, ahmet.altay@kirkclareli.edu.tr

seçimi ise bireyin tercih ettiği meslekler arasından birini ayırması ve bu mesleğe girmek için çaba göstermesidir. Birey mesleğini seçerken, kendi bireysel özellikleri ile seçeceği mesleğin nitelikleri arasında bir uyum olmasına dikkat eder (Sarıkaya ve Khorshid, 2009: 394). Meslek seçimi, genç bireyin yaşamında vermek zorunda olduğu en önemli kararlardan birini oluşturmada ve birçok faktörden etkilenen karmaşık bir karar verme sürecini içermektedir. Literatürde yer alan çalışmalar; genç bireyin mevcut bilgi birikiminin, potansiyel mesleğine duyduğu ilginin, sahip olduğu değerler ile elde edeceği tatmin gibi faktörlerin ve yanı sıra bireysel özelliklerinin meslek seçimi kararı üzerinde etkili olduklarını ortaya koymaktadır. Diğer yandan genç bireyin sosyo-ekonomik durumu ve aile etkisi gibi faktörler de, ülkeler ve kültürler arasında farklılık arz etmekle birlikte, genç bireyin meslek seçimi üzerinde etkili olmaktadır (Genç, Kaya ve Genç, 2007: 50).

Bireylerin meslek seçimlerini etkileyen diğer faktörler; yaş, cinsiyet, sahip olduğu kişilik özellikleri, ailesi, kardeş sayısı, yakın ilişkide bulunduğu kişiler, okul öncesi ve okul dönemindeki eğitimi, ihtiyaçları, sahip olduğu ilgileri ve değerler sistemi, benlik kavramı, genel ve özel yetenekleri, diğer kişilik özellikleri, içinde yaşadığı çevrenin özellikleri, ekonomideki mevcut iş alanları ve istihdam koşulları ile piyasadaki arz ve talep durumu gibi faktörlerdir (Anılan, Çemrek ve Anagün, 2008: 239).

Bireylerin meslek seçimleri ile ilgili bir diğer kavram, kariyerdir. Kariyer, bireyin çalışma yaşamı süresince herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasına ilişkin bir kavram olup; bireyin çalışma yaşamında geldiği pozisyonlar ile bu pozisyonlar ile ilgili tutum ve davranışları ve yaptığı işleri kapsar (Sağdıç ve Demirkaya, 2009/1: 234). En çok kabul gören kariyer kavramlaştırmalarından birisi; kariyerin, bireysel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı, bireyin yaşamı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutacağı iş deneyimi ve etkinliğiyle bağlantılı bir süreç olduğu şeklindedir (VergilielTüz, 2003/1: 170, 171).

Kariyer geliştirme, işi yapan birey ile işi tanımlayan örgütün birlikte ilgi alanına girer. Diğer bir ifadeyle, kariyer gelişiminden bahsedebilmek için hem bireyin, hem de örgütün birlikte olması gerekir. Dolayısıyla kariyer geliştirme, bireysel bir süreci ifade eden kariyer planlama ile örgütsel bir süreç olan kariyer yönetiminin bütünleştirilmesi olarak tanımlanabilir. Brown ve Brooks'a göre, kariyer geliştirmeye ilişkin bireysel yaklaşımları üç temel başlık altında toplamak olasıdır. Bu başlıklar; kariyer kararı verme, kariyer seçimi ve kariyer gelişimi kuramları şeklindedir (Brown ve Brooks, 1990: 1-12'den aktaran Sağdıç ve Demirkaya, 2009/1: 234).

İş dünyasındaki artan değişim hızı, bireylerin yaşamları boyunca yaptıkları kariyer geçişlerinin sayısını artırmaktadır. Bu geçişler sırasında verilen kariyer kararlarının kalitesi, hem birey hem de toplum açısından önem taşımaktadır. Ancak, kariyer kararlarını verme süreci, karmaşık bir süreçtir. Bazı bireyler bu kararları kolay bir şekilde verirlerken, diğer bazıları ise kariyer kararlarını vermede güçlüklerle karşı karşıya kalmakta ve birçoğu profesyonel bir yardım aramaktadır. Kariyer kararları şu özelliklere sahiptir: Karar vermek zorunda olan bir birey vardır, içlerinden seçim yapılacak bir dizi alternatif vardır ve farklı alternatiflerin kıyaslanmasında ya da değerlendirilmesinde dikkate alınan birçok özellik ya da boyut vardır. Bu karakteristiklere ek olarak, kariyer kararları ayrıca belirli kendine özgü özelliklere sahiptir. Bu özelliklerden birincisi, potansiyel alternatiflerin sayısı oldukça fazladır (örneğin, mesleklerin sayısı, okullar, dersler, ya da potansiyel çalışanlar). İkincisi, her bir alternatife ilişkin olarak elde edilebilecek geniş kapsamlı bir enformasyon kümesi vardır. Üçüncüsü, meslekleri ve bireylerin tercihlerini ayrıntılı ve anlamlı bir biçimde ve yeterince karakterize edebilmek için bir dizi boyuta gerek vardır (eğitimin uzunluğu, bağımsızlığın derecesi, insanlarla ilişkilerin türü). Dördüncüsü, hem bireyin karakteristikleri (şimdiki ve gelecekteki tercihler) hem de gelecekteki kariyer alternatiflerinin doğası bakımından belirsizlik önemli bir role sahiptir (Gati, Krausz ve Osipow, 1996: 511).

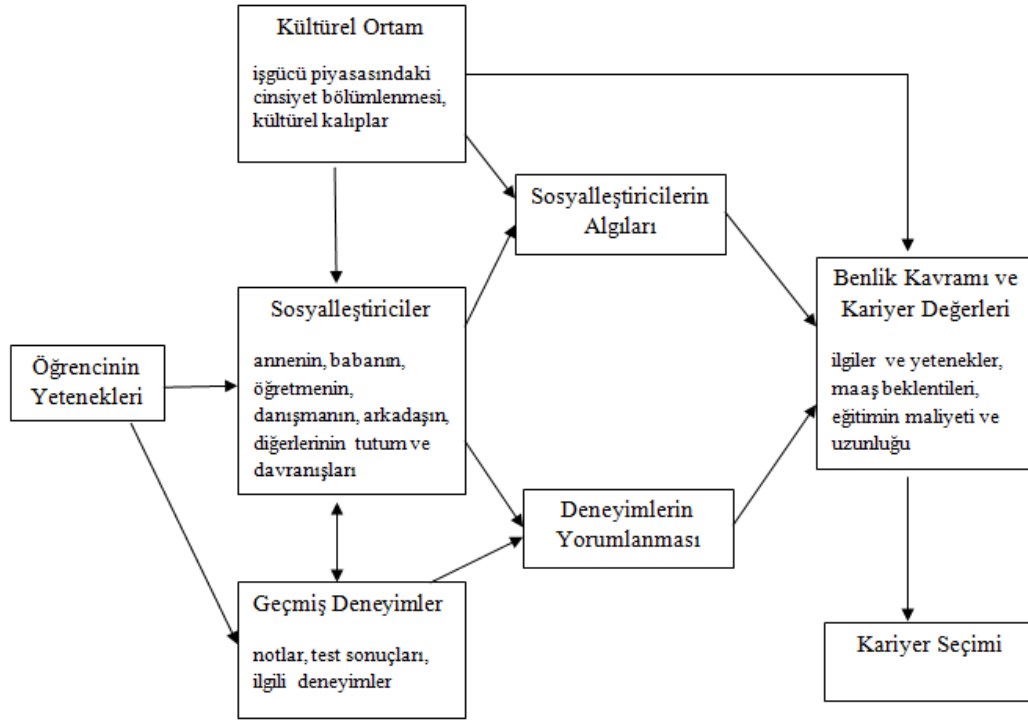
Hodkinson ve Sparkes (1997) "kariyer sahipliği teorisi" olarak adlandırdıkları bir kariyer kararı verme teorisi geliştirmişlerdir. Kariyer sahipliği teorisindeki karar verme prosedürü, bireylerin seçimlerine ilişkin rasyonel seçim teorisi gibi geleneksel teorilerden farklıdır. Hodkinson ve Sparkes'in amacı; bir taraftan kişileri, kendi kararlarını serbest bir ortamda veren bağımsız birimler olarak ele alan teoriler ile diğer taraftan kişilerin toplumsal yapıların etkisi altında karar verdiklerini savunan deterministik teoriler arasındaki ikiliği ortadan kaldırmaktır. Kariyer sahipliği teorisi üç birbiriyle bağlantılı boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut, kökleri bireylerin kendine özgü alışkanlıklar/eğilimler sisteminde saklı olan "pragmatik olarak rasyonel karar verme" olarak adlandırılmaktadır. Bu sistem sosyal deneyimlerden elde edilmektedir ve bireyde "normal" davranış, beğeni, normlar ve tercihler olarak bulunmaktadır. Kariyer sahipliği teorisinin ikinci boyutu öğrencilerin eğitimsel ve mesleki alandaki diğer kişilerle olan etkileşimidir. Öğrencilerin üniversite kültürü ya da akademik dünyadaki eğiticiler ile olan etkileşimi hem gelmekte olan mesleğe ilişkin anlayışları, hem de kariyer seçiminden duyacakları tatmin açısından yaşamsal önemdedir. Teorinin üçüncü

boyutu dönüm noktalarından, dönüşüm ve rutinlerden oluşmaktadır ve kariyer seçimlerini ve tercihlerini etkileyen öngörülemez ve yaşamsal olaylarla bağlantılıdır. Dönüm noktaları ve dönüşümler, beklenilmeyen kariyer yollarına yol açabilirler. Öğrencilerin programları boyunca etkileşim halinde olduğu etkili idareciler ya da akademik eğiticiler öğrencilerin kariyer yolları üzerinde yaşamsal bir etki doğurabilirler (Ohman, Stenlund ve Dahlgren, 2001: 95).

Kariyer seçimi süreci, bireye özgü tutum ve değerler ve o bireyin alabileceği sosyal destek öğelerinin etkileşiminin bir ürünüdür. Beyon, Toohey ve Kishor (1998), kariyer seçiminde etkili olan faktörleri üç temel öğeden oluşan bir eksene oturarak, bunları; “içsel, dışsal ve kişilerarası faktörler” olarak açıklamışlardır. Farmer (1987) ise kariyer seçimi konusundaki motivasyonun; bireyin geçmişi ve sahibi bulunduğu kişisel değişkenler ile çevresel değişkenler arasındaki karmaşık etkileşim sürecinin bir ürünü olduğunu ileri sürmektedir. Farmer’ın modelinde bireyin geçmişini, cinsiyet, etnik yapı, sosyo-ekonomik durum ve yaş değişkenleri oluşturmaktadır. Söz konusu “geçmiş, kişisel ve çevresel değişkenlerin” kariyer seçiminde doğrudan bir etkisi kadar, dolaylı bir etkisi de bulunmaktadır. Örneğin, bireyin seçeceği meslek ve ailesinin istekleri arasında uyum sağlamakla, alacağı sosyal desteği de göz önünde bulundurmasında, bu üç değişkenin dolaylı bir etkisi de söz konusudur (Genç, Kaya ve Genç, 2007: 51).

Kariyer seçimi, statik bir durum olmayıp, gelişim sürecinin bir parçasıdır. Ginzberg ve arkadaşlarına göre (1951) erken çocukluk döneminden çocukluk döneminin ortasına kadar olan süreç bir fantazi dönemidir ve bunu erken ergenlik dönemindeki genç adayı bireylerin deneme dönemi izler. Bu deneme döneminde ergenlik çağındaki bireyler ilgileri, kapasiteleri ve değerleri hakkında düşünmeye başlarlar. Erken ergenlikten sonra gelen geç yeniyetmelik çağı gerçekçi bir aşamaya işaret etmektedir ve bu aşamada birey kendi öznel gereksinimleri ve ilgilerinden sıyrılıp, dünyanın neleri sunduğuna ilişkin bir değerlendirmeye odaklanır. Ranson’a (2003) göre basit bir kariyer seçimi bile en azından üç farklı kariyer yoluna sahiptir. Bunlar bir işverene bağlı durağan istihdam, farklı işverenler arasında hareketlilik ve son olarak kendi kendini istihdamdır (Kniveton, 2004: 47).

Meece, Parsons, Kaczala, Goff ve Futterman’ın (1982) kariyer seçimine ilişkin olarak geliştirdikleri modelde; öğrenciler kariyer seçimlerini kendilerine ve yeteneklerine ilişkin inançları ile farklı kariyerlerin göreceli değerleri hakkındaki inançlarını temel alarak yaparlar. Söz konusu model bir sonraki sayfada Şekil 1.’de gösterilmektedir. Bir kariyerin algılanan değeri, entelektüel ilgi gibi içsel faktörlerin yanı sıra maaş beklentisi ve gelecekteki eğitimin maliyeti ve uzunluğu gibi dışsal faktörler tarafından belirlenir. Bu inançlar sırası ile; öğrencilerin geçmiş deneyimlerine (notlar, test sonuçları ve okul içi ya da dışı ile ilgili deneyimler) ilişkin yorumları ve ebeveynler, öğretmenler, danışmanlar gibi “sosyalleştiricilerin” tutum ve beklentilerine ilişkin algıları tarafından meydana getirilmektedirler. Sosyalleştiricilerin bu modelde merkezi bir konumu vardır. Sosyalleştiriciler yalnızca tutumları ve beklentileri yoluyla öğrenci üzerinde bir etki yaratmakla kalmazlar, aynı zamanda deneyimleri öğrenciler tarafından dikkate alınır ve öğrencilerin bu deneyimleri nasıl yorumladıkları üzerinde de etkili olabilirler. Ancak bu etki tek yönlü değildir, çünkü bir öğrencinin deneyimleri aynı zamanda kendi yetenekleri tarafından da biçimlenmektedir ve öğrencinin yetenekleri ve deneyimleri, sosyalleştiricilerin öğrenciye yönelik tutumlarını ve beklentilerini biçimlendirebilir. Son olarak öğrenciler ve onların sosyalleştiricileri kültürel bir çevrede yaşamaktadırlar. Öğrencileri ve sosyalleştiricileri çevreleyen kültür, sosyalleştiricilerin tutumlarının ve beklentilerinin, öğrencilerin sosyalleştiricilere ilişkin algılarının ve kariyer değerleri hakkındaki inançlarını biçimlenmesine yardımcı olur (Dick ve Rallis, 1991: 282-283).



Şekil 1. Kariyer Seçimi Modeli. Meece, Parsons, Kaczala, Goff ve Futterman (1982)'den uyarlayan Dick, P. ve Rallis, S. F. (1991). Factors and influences on high school students' career choices. *Journal for Research in Mathematics Education*, 22 (4); 281-292.

Kariyer seçimine ilişkin teorilerden biri de, Holland'ın mesleki kişilik kuramıdır. Holland'a (1985) göre kendi ilgilerini ve yeteneklerini bilen bireyler, aktif bir şekilde kendilerine uygun bir kariyeri arayacaklardır (Kniveton, 2004:48). Holland'ın (1959) mesleki kişilik kuramı; bireyin kişilik dinamiği ile mesleklerin içinde yürütüldüğü çevre ya da söz konusu mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Holland, bireyin herhangi bir mesleğe olan ilgisinin, o bireyin kişiliğinin bir yansıması olduğunu ifade etmektedir. Bireyin değerlerini, ihtiyaçlarını ve güdülenmesini içeren kişiliği, onun kariyer seçimini belirleyen önemli bir faktördür. Holland, belirli kişilik özelliklerine sahip bireylerin, belirli tanımlanabilir nitelikteki işlere ilgi duyduklarını ve bu işler için uygun olduklarını kabul etmektedir (Pilavcı, 2007: 31,32).

Holland'ın mesleki kişilik kuramının merkezinde dört temel varsayım yer almaktadır. Bu dört temel varsayıma göre (Pilavcı, 2007: 32,33);

- Her bir birey; gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipinden birinin özelliklerini sergilemektedir.
- Kişilik tiplerine benzer bir biçimde; gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı model çevre vardır.
- Bireyler, kendi beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri, kendi tutum ve değerlerini dile getirebilecekleri, kişilikleriyle uyumlu konularla uğraşabilecekleri ve kişilikleriyle uyumlu rolleri üstlenebilecekleri uygun çevreler ararlar.
- Bireye özgü davranış, kişilik ve çevre arasındaki etkileşimin bir sonucudur.

Holland'a göre; meslekler yürütüldükleri çevre modeli bakımından altı temel grupta toplanmakta olup, bu meslekleri yürütecek bireylerin kişilik tipleri de altı gruptan oluşmaktadır. Holland'ın altı meslek çevresi modeline uygun düşen kişilik tipleri Tablo 1'de betimlenmektedir (Holland, 1997: 21-28'den aktaran Pilavcı, 2007: 33):

Tablo 1: Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi

Kişilik Tipi	Özellikler	Uygun Meslekler
Gerçekçi Tip	Bu kişiler; güç, beceri ve koordinasyon gerektiren ve bedensel aktiviteleri içeren mesleklere yönelirler. Bu kişilerin özellikleri arasında; atılganlık ve bedensel aktivitelerde etkinlik, sağlamlık, pratiklik ve bedensel yönden güçlü olmak sayılabilir. Gerçekçi bireyler, güce ve sonuçlara önem verirler. İnsanlar içinde olmak ve sözel etkileşimde bulunmak bu insanları sıkır ve sosyal beceri gerektiren durumlarda başarısızlık gösterirler.	Çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi, mühendis.
Araştırmacı Tip	Bu kişiler, duygusal faaliyetlerden çok düşünmeyi; beden güçleri yerine zihinsel güçlerini kullanmayı yeğlerler. Araştırmacı tipler, uysal, alçakgönüllü, başarı motivasyonu yüksek, esnek düşünceli, bağımsız, sabırlı, meraklı ve analitik düşünme becerisine sahip bireylerdir. Çevrelerini doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama isteği ve kapasitesine sahiptirler.	Antropolog, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, bilgisayar programcısı.
Sanatçı Tip	Bu kişiler, kendini ifade etmeyi ve sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlere ilgi duyan kişilerdir. Sanatçı tipin karakteristiğinin hayal güçlerinin ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir.	Modelist, dramaturg, yazar, müzisyen, mimar, kompozitör.
Sosyal Tip	Bu kişiler, diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, yardımsever, empati kurabilen bireylerdir. Diğer insanları ve onların duygularını anlamaya gayret gösterirler. Sosyal tipteki bireyler, grup kurmada etkin, neşeli, dışa dönük ve anlayışlı kişilerdir. Sosyal bireyler, bireylerarası ilişkilere değer verirler ve karakteristikleri gereği mekanik ve bilimsel becerilerden yoksundurlar.	Meslek danışmanı, klinik psikolog, öğretmen, eğitimci.
Girişimci Tip	Bu kişiler, diğer kişileri etkileyebilen, sözel faaliyetlerde başarılı, nitelikli cümleler kurabilen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, hırslı ve ikna gücü yüksek kişilerdir. Girişimci tipteki bireyler güç ve statüye kavuşmak için gayret gösterirler. Ekonomik ve politik alanlarda başarıyı hedeflerler; ve diğer yandan bilimsel yetenekler bakımından zayıftırlar.	Politikacı, ekonomist, satış sorumlusu, pazarlamacı, televizyon yapımcısı
Geleneksel Tip	Bu kişilerin temel özellikleri arasında nesnelere üzerine odaklanma, kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrole sahip olma sayılabilir. Bu tipteki kişiler büyük işletmelerde çalışmaktan hoşnutluk duyarlar. Duygulardan çok nesnelere anlamaya önem verirler. Organizasyon ile başarıya değer verirler; ve sanatsal becerileri güçlü değildir.	Yönetici sekreteri, istatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı.

Kaynak: Pilavcı, 2007: 33-34.

YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin kariyer seçimlerinin belirlenmesi ve kariyer seçimlerinin öğrencilere ait demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadıklarının saptanmasıdır. Araştırmanın evrenini Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği 2011-2012 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Yarıyılı'nda Pınarhisar Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrenci sayısı 799'dur (Pınarhisar Meslek Yüksekokulu Öğrenci İşleri. 2012). Bu ana kütle içinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 280 öğrenciden veri toplanmıştır. Örneklemin evreni temsil etme oranı % 35 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmada analizlere esas olan veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Pilavcı'nın Yüksek Lisans Tez'inde kullandığı ölçekten yararlanılmıştır (Pilavcı, 2007). Pilavcı, söz konusu ölçeği hazırlarken Holland'ın Kariyer Seçme Envanteri ile Hsieh (2006) tarafından Tayvan'da NationalKaohsiungHospitality Üniversitesi öğrencileri üzerinde uygulanan anket çalışmasından yararlanmıştır (Pilavcı, 2007: 57). Bu ölçek 5'li Likert tipi bir ölçektir ve toplam 42 maddeden oluşmuştur. Ölçek kapsamında her bir ifade ile ilgili seçenekler; (1) Hiç Sevmem, (2) Sevmem, (3) Kararsızım, (4) Severim, (5) Çok Severim şeklinde puanlanmıştır. 5'li Likert tipi ölçeğe ek olarak sınıflamalı bir ölçek yardımıyla öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin veriler toplanmıştır. Bu demografik özellikler sırasıyla öğrencilerin cinsiyeti, öğrenim gördükleri program, öğrenim gördükleri sınıf, anne ve babalarının eğitim

durumları, bir kariyer planına sahip olup olmadıkları, eğitim gördükleri alanda çalışmayı isteyip istemedikleri ve çalışacakları işi seçmede önem verdikleri unsurdur.

Araştırmada aşağıda belirtilen hipotezler test edilmiştir:

H₀1: Öğrencilerin kariyer seçimleri, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀2: Öğrencilerin kariyer seçimleri, öğrenim gördükleri programa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀3: Öğrencilerin kariyer seçimleri, öğrenim gördükleri sınıfa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀4: Öğrencilerin kariyer seçimleri, annelerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀5: Öğrencilerin kariyer seçimleri, babalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀6: Öğrencilerin kariyer seçimleri, bir kariyer planına sahip olup olmamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀7: Öğrencilerin kariyer seçimleri, eğitim gördükleri alanda çalışmak isteyip istememelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀8: Öğrencilerin kariyer seçimleri, çalışmak istedikleri işi seçmede kendilerini motive eden unsura göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırma ile elde edilen verilerin analiz edilmesi kapsamında, sırasıyla öğrencilere ait demografik özelliklerin tanımlayıcı istatistiklerinin analizi; kullanılan ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri; faktör boyutlarının hangi demografik özelliklere göre farklılaştığının belirlenmesine yönelik ilişkisiz örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir.

Örneklemin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Özellik	Kategori	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	163	58,2
	Kız	117	41,8
Program	Bilgisayar Programcılığı	117	41,8
	Elektrik	35	12,5
	Bilgi Yönetimi	87	31,1
	İkram Hizmetleri	23	8,2
	Turizm ve Otel İşletmeciliği	18	6,4
Sınıf	1.sınıf	135	48,2
	2.sınıf	144	51,4
	2+1.sınıf	1	0,4
Annenin Eğitim Durumu	İlkokul	174	62,1
	Ortaokul	53	18,9
	Lise	40	14,3
	Üniversite	6	2,1
	Cevaplamayan	7	2,5
Babanın Eğitim Durumu	İlkokul	113	40,4
	Ortaokul	76	27,1
	Lise	75	26,8
	Üniversite	14	5,0
	Cevaplamayan	2	0,7
Kariyer Planınız Var mı?	Evet	201	71,8
	Hayır	75	26,8
	Cevaplamayan	4	1,4
Eğitim Gördüğünüz Alanda mı Çalışacaksınız?	Evet	135	48,2
	Belki	101	36,1
	Hayır	43	15,4
	Cevaplamayan	1	0,4

İşinizi Seçmede Sizi Motive Eden Unsur Nedir?	İşin yaratıcılık gerektirmesi	42	15,0
	Başarı imkanlarının fazla olması	91	32,5
	Maaşının yüksek olması	48	17,1
	İşin toplumda prestij sağlaması	28	10,0
	İşi kaybetme riskinin düşük olması	32	11,4
	Bağımsız çalışma imkanının olması	22	7,9
	Cevaplamayan	17	6,1

Ölçeğin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Cronbach'ın Alpha katsayısı 0,906 olarak gerçekleşmiştir. Bu değer ölçeğin öğrenciler tarafından yüksek düzeyde anlaşıldığını göstermektedir. Ölçeğin geçerliliğini analiz etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi kapsamında temel bileşenler yöntemi ile dik döndürme tekniği olan "varimax" kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda KMO katsayısı 0,850 ve Bartlett's test değeri 3870, 338 ($p < 0,000$) olarak hesaplanmıştır. Analiz sonucunda ölçek maddeleri, toplam varyansın % 52'sini açıklayan altı faktör altında toplanmıştır. Bu araştırmada yapılan faktör analizinin sonuçları, Pilavcı'nın (2007) Yüksek Lisans tezi çalışmasında yapılan faktör analizi sonuçları ile uyumludur. Her iki çalışmada da altı faktörlü bir yapı elde edilmiştir ve bu araştırmada faktörler, literatürdeki isimleriyle isimlendirilmişlerdir. Faktör analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Alpha
Faktör 1: Sosyal		8,542	22,480	,857
Sakat ve hasta insanlara bakma	,760			
Problemleri çözmeye yardımcı olma	,760			
Birilerine bir şeyler öğretme	,746			
Hayır kurumlarında çalışma	,732			
Yardım edebileceği yerlerde çalışma	,707			
İlk yardımda bulunma	,690			
Sebze, meyve ve bitki yetiştirme	,403			
Faktör 2: Araştırmacı		3,175	8,355	,826
Laboratuarda çalışma	,750			
Bilimsel teori üzerinde çalışma	,731			
Bilimsel problemler çözmeye	,703			
Makale ve kitap okuma	,642			
Araştırma yapma	,582			
Kimyasal araştırmalar yapma	,571			
Analitik ve entelektüel aktivitelerde bulunma	,523			
Psikolojik kitap ve dergi okuma	,469			
Faktör 3: Sanatçı		2,494	6,563	,826
Toplum önünde performans gösterme	,718			
Bir grup ya da orkestrada çalgı çalma	,717			
Resim, müzik veya el sanatlarıyla uğraşma	,660			
Kıyafet, takı ya da mobilya tasarlama	,629			
Bir yeri dekore etme	,557			
Roman, oyun yazma veya okuma	,532			
Tiyatro, konser ya da müzikale gitme	,507			
Yemek yapma	,495			
Faktör 4: Geleneksel		2,131	5,609	,831
Gelir ve giderleri kontrol etme	,778			
Kayıt ve dosyaları muhafaza etme	,715			
Eksik ve hataları kontrol ve tespit etme	,675			
Kayıtları sistematik ve düzenli hale getirme	,654			

Gelir vergisi formlarını doldurma	,627			
Hesap ve muhasebe işleri ile uğraşma	,569			
Ofis malzeme ve araçlarını kullanma	,540			
Faktör 5: Gerçekçi		1,797	4,728	,760
Araba tamir etme	,773			
Mekanik eşyaları onarma	,709			
Araç, makine ya da hayvanlarla çalışma	,701			
Tahtadan eşya ya da bina yapma	,696			
Faktör 6: Girişimci		1,631	4,291	,716
Pazarlık yapma	,717			
Satış ve pazarlama yapma	,699			
Başarılı işadami ya da liderlerle tanışma	,565			
İş dünyasında başarılı olma stratejilerini öğrenme	,554			

Notlar: Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,850, Bartlett's Test of Sphericity: $p < 0,000$ (ChiSquare 3870,338 df=703) Toplam Varyans: 52,026

Öğrencilerin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Öğrencilerin kariyer seçimlerinin, cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklem t-testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Cinsiyet Özelliğine İlişkin t-testi Sonuçları

Faktörler	Erkek Ortalama	Kız Ortalama	t-değeri	sig.
Sosyal	3,85	4,26	-5,010	0,000
Araştırmacı	2,98	3,17	-1,884	0,061
Sanatçı	3,21	4,06	-10,557	0,000
Geleneksel	3,34	3,48	-1,453	0,148
Gerçekçi	3,52	2,55	8,850	0,000
Girişimci	3,84	3,78	0,593	0,554

t-Testi sonucunda öğrencilerin sosyal, sanatçı ve gerçekçi kariyer seçimlerinin 0,001 anlamlılık düzeyinde cinsiyete göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre kız öğrencilerin sosyal kariyer seçimleri ($X=4,26$), erkek öğrencilere ($X=3,85$) göre daha güçlüdür; kız öğrenciler sosyal kariyer seçimine denk düşen meslekleri erkek öğrencilere göre daha fazla tercih etmektedirler. Yine kız öğrencilerin sanatçı kariyer seçimleri ($X=4,06$), erkek öğrencilere ($X=3,22$) göre daha yüksektir. Diğer yandan erkek öğrencilerin gerçekçi kariyer seçimleri ($X=3,53$), kız öğrencilere ($X=2,55$) göre daha yüksektir. Araştırmacı, geleneksel ve girişimci kariyer seçimleri ise, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu durumda H_0 reddedilmektedir.

Öğrencilerin kariyer seçimlerinin, öğrenim gördükleri programa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda öğrencilerin sosyal, sanatçı ve gerçekçi kariyer seçimlerinin, programa göre bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5'te verilmektedir. Sosyal kariyer seçiminde grup varyanslarının eşit olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyansların homojenliği testi sonucunda grup varyanslarının eşit olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Levene F istatistiği=0,846, $p > 0,05$). Bu nedenle sosyal kariyer tercihinde farklılığın hangi alt gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden Scheffe testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan Scheffe testi sonucunda farklılığın Bilgi Yönetimi programında okuyan öğrenciler ile Elektrik programında okuyan öğrenciler arasında olduğu bulunmuştur. Bilgi Yönetimi programında okuyan öğrencilerin sosyal kariyer seçimleri ($X=4,15$), Elektrik programında okuyan öğrencilerden ($X=3,70$) daha güçlüdür.

Tablo 5: Öğrenim Görülen Programa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Kareler Toplamı	Df	Ortalamanın Karesi	F	sig.
Sosyal	5,506	4	1,376	3,262	0,012
Araştırmacı	2,108	4	0,527	0,859	0,490
Sanatçı	8,923	4	2,231	3,943	0,004
Geleneksel	1,985	4	0,496	0,888	0,472
Gerçekçi	23,494	4	5,874	6,615	0,000
Girişimci	3,373	4	0,843	1,395	0,236

Sanatçı kariyer seçiminde varyansların homojenliği testi sonucunda, grup varyanslarının eşit olduğu bulunmuştur (Levene F istatistiği=1,011; $p>0,05$). Yapılan Scheffe testi sonucunda farklılığın İkrım Hizmetleri programında okuyan öğrenciler ile Elektrik programında okuyan öğrenciler arasında olduğu bulunmuştur. İkrım Hizmetleri programında okuyan öğrencilerin Sanatçı kariyer seçimleri ($X=3,93$), Elektrik programında okuyan öğrencilerden ($X=3,24$) daha güçlüdür. Gerçekçi kariyer seçiminde grup varyanslarının eşit olmadığı bulunmuştur (Levene F istatistiği=6,182; $p<0,05$). Bu durumda Tamhane'nin T2 testi gerçekleştirilmiştir. Test sonucunda gerçekçi kariyer seçiminde farklılığın Bilgisayar Programcılığı ($X=3,20$), Elektrik ($X=3,40$), Bilgi Yönetimi ($X=3,14$), Turizm ve Otel İşletmeciliği ($X=3,18$) programları ile İkrım Hizmetleri ($X=2,14$) programı arasında olduğu bulunmuştur. İkrım Hizmetleri programında öğrenim gören öğrencilerin gerçekçi kariyer seçimleri, diğer tüm programlarda okuyan öğrencilere göre daha zayıftır. Bu veriler ışığında H_0 2 reddedilmiştir.

Tablo 6: Öğrenim Görülen Sınıfa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Kareler Toplamı	Df	Ortalamanın Karesi	F	sig.
Sosyal	3,548	2	1,774	4,160	0,017
Araştırmacı	1,768	2	0,884	1,450	0,237
Sanatçı	4,453	2	2,226	3,842	0,023
Geleneksel	0,395	2	0,197	0,352	0,703
Gerçekçi	0,721	1	0,721	0,745	0,389
Girişimci	1,783	2	0,891	1,471	0,232

Öğrencilerin kariyer seçimlerinin, öğrenim gördükleri sınıfa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analizi sonucunda Sosyal ve Sanatçı kariyer seçimlerinin alt grupları arasında bir farklılık bulunmuştur. Ancak alt gruplardan 2+1. sınıfta okuyan denek sayısı 2'den az olduğundan ötürü Post-Hoc testi gerçekleştirilememiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir. Bu durumda H_0 3 reddedilmiştir.

Öğrencilerin kariyer seçimlerinin, annelerinin eğitim durumuna göre bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, annelerin eğitim durumuna göre farklılığın olmadığı bulunmuştur. Bu durumda H_0 4 kabul edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Annenin Eğitim Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Kareler Toplamı	Df	Ortalamanın Karesi	F	sig.
Sosyal	1,997	3	0,666	1,514	0,211
Araştırmacı	1,930	3	0,643	1,071	0,362
Sanatçı	1,175	3	0,392	0,654	0,581
Geleneksel	0,929	3	0,310	0,550	0,648
Gerçekçi	0,110	3	0,037	0,038	0,990
Girişimci	2,387	3	0,796	1,299	0,275

Diğer yandan öğrencilerin kariyer seçimlerinin babalarının eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda da, babaların eğitim

durumuna göre bir farklılığın olmadığı bulunmuştur. Dolayısıyla H_0 kabul edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 8’de verilmektedir.

Tablo 8: Babanın Eğitim Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Kareler Toplamı	Df	Ortalamanın Karesi	F	sig.
Sosyal	1,226	3	0,409	0,930	0,427
Araştırmacı	0,972	3	0,324	0,526	0,665
Sanatçı	1,040	3	0,347	0,580	0,629
Geleneksel	0,936	3	0,312	0,560	0,642
Gerçekçi	1,414	3	0,471	0,483	0,695
Girişimci	2,244	3	0,748	1,228	0,300

Öğrencilerin kariyer seçimlerinin halihazırda bir kariyer planına sahip olup olmamaları açısından analizi amacıyla ilişkisiz örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir. t-testi sonucunda Sosyal, Sanatçı ve Girişimci kariyer seçimlerinin, bir kariyer planına sahip olup olmama açısından bir farklılık gösterdiği; diğer faktörlerin ise bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bir kariyer planına sahip öğrencilerin Sosyal, Sanatçı ve Girişimci kariyer seçimleri, bir kariyer planına sahip olmayan öğrencilerden daha yüksektir. Bu durumda H_0 reddedilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9: Bir Kariyer Planına Sahip Olup Olmama İlişkin İlişkisiz Örneklem T-testi Sonuçları

Faktörler	“Evet” Ortalama	“Hayır” Ortalama	t-değeri	sig.
Sosyal	4,11	3,77	3,622	0,000
Araştırmacı	3,11	2,91	1,714	0,088
Sanatçı	3,67	3,26	3,673	0,000
Geleneksel	3,43	3,31	1,040	0,299
Gerçekçi	3,15	3,06	0,602	0,548
Girişimci	3,89	3,58	2,954	0,003

Öğrencilerin kariyer seçimlerinin, eğitim gördükleri alanda çalışmaya istekli olup olmamaları açısından bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, Araştırmacı kariyer seçiminin, söz konusu demografik özelliğe göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Diğer faktörler bu demografik özelliğe göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu durumda H_0 reddedilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 10: Öğrencilerin Eğitim Gördükleri Alanda Çalışıp İsteyip İstememelerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Kareler Toplamı	Df	Ortalamanın Karesi	F	sig.
Sosyal	2,268	2	1,134	2,692	0,070
Araştırmacı	8,048	2	4,024	6,875	0,001
Sanatçı	1,791	2	0,895	1,516	0,222
Geleneksel	0,387	2	0,194	0,346	0,708
Gerçekçi	3,400	2	1,700	1,761	0,174
Girişimci	1,896	2	0,948	1,560	0,212

Araştırmacı kariyer seçiminde varyansların homojenliği testi sonucunda, grup varyanslarının eşit olduğu bulunmuştur (Levene F istatistiği=2,530; $p>0,05$). Scheffe testi sonucunda farklılığın eğitim gördüğü alanda çalışmak isteyen öğrenciler ile alanında çalışmak istemeyenler arasında olduğu bulunmuştur. Eğitim gördüğü alanda belki çalışmak isteyen öğrenciler ile diğer gruplarda yer alan öğrenciler arasında bir farklılık bulunmamıştır. Eğitim gördüğü alanda çalışmak isteyen öğrencilerin Araştırmacı kariyer seçimleri ($X=3,21$), alanında çalışmak istemeyen öğrencilerden ($X=2,66$) daha güçlüdür.

Öğrencilerin kariyer seçimlerinin, çalışacakları işi seçmede kendilerini en fazla motive eden unsura göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda;

Sosyal ve Sanatçı kariyer seçimlerinin bir farklılık gösterdiği, diğer faktörlerde böyle bir farklılığın bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durumda $H_{0,8}$ reddedilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11: Öğrencileri Çalışacakları İşi Seçmede En Fazla Motive Eden Unsura İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Kareler Toplamı	Df	Ortalamanın Karesi	F	sig.
Sosyal	5,207	5	1,041	2,347	0,042
Araştırmacı	4,384	5	0,877	1,495	0,192
Sanatçı	15,529	5	3,106	5,869	0,000
Geleneksel	4,684	5	0,937	1,673	0,142
Gerçekçi	7,268	5	1,454	1,472	0,200
Girişimci	1,460	5	0,292	0,494	0,781

Sosyal ve Sanatçı kariyer seçimlerinde yapılan varyansların homojenliği testi sonucunda her iki faktörde de grup varyanslarının eşit olduğu bulunmuştur (Sosyal için Levene F istatistiği=1,314; $p>0,05$; Sanatçı için Levene F istatistiği=0,896; $p>0,05$). Farklılığın yönünü bulmak için yapılan Bonferroni testi sonucunda Sosyal kariyer seçiminde farklılığın, öğrencileri çalışacakları işi seçmede motive eden unsurlardan “işin yaratıcılık gerektirmesi” ile “maaşının yüksek olması” arasında olduğu görülmektedir. Çalışacağı işi seçmede söz konusu işin yaratıcılık gerektiren bir iş olmasını öncelikli gören öğrencilerin ($X=4,17$) sosyal kariyer seçimleri, söz konusu işin maaşının yüksek olmasını öncelikli gören öğrencilerden ($X=3,72$) daha güçlüdür. Sanatçı kariyer seçiminde yapılan Scheffe testi sonucunda farklılığın “iş kaybetme riskinin düşük olması” ile “işin yaratıcılık gerektirmesi” ve “başarı imkanlarının fazla olması” arasında olduğu görülmektedir. Çalışacağı işi seçmede o işin yaratıcılık gerektirmesini öncelikli gören öğrenciler ($X=3,82$) ile başarı imkanlarının fazla olmasını öncelikli gören öğrencilerin ($X=3,77$) Sanatçı kariyer seçimleri, iş kaybetme riskinin düşük olmasını öncelikli gören öğrencilerden ($X=3,15$) daha güçlüdür.

SONUÇ

Kariyer gerek işletmecilik literatüründe, gerek iş yaşamında, gerekse de eğitim kurumlarında üzerinde önemle durulması gereken bir konuyu oluşturmaktadır. Bir meslek sahibi olmak ile kariyer elde etmek arasındaki ince çizginin fark edilmesi, iş dünyasında kişilerin doyumlu bir iş yaşamı sürdürebilmeleri ve yaptıkları işten mutluluk duymaları açısından önem taşımaktadır. Kişiler iş yaşamında ilerlemeyi hiyerarşik yapı içerisinde dikey olarak yükselmek olarak ele alırlarsa, konunun kendini geliştirme ve kişisel olarak yetkinleşme boyutunu ihmal etme yanlılığına düşebilirler. Oysa bir meslek dalında belirli bir kademeye gelmeyi amaçlamaktansa, bulunduğu pozisyonla ilgili olarak kendini geliştirmeye ve yetkinleştirmeye, ve bu yolla kendi potansiyelini gerçekleştirilmeye çalışmak kişilere hem daha kalıcı hem de daha tutarlı başarılar getirebilecektir. İşte kariyer kavramı bu noktada öne çıkmaktadır. Kariyer elde etmek, her şeyden önce sağlam bir bilgi ve beceri altyapısı ile tutarlı ve hedefe yönelik bir çalışma gerektirdiğinden özyönetimin tesis edilmesine katkıda bulunur. İşte konunun eğitim kurumlarını ilgilendiren boyutu da burada ortaya çıkmaktadır. Çünkü özyönetim ve benzeri becerilerin kişilere daha eğitim yıllarında kazandırılması gerekmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarındaki öğrencilerinin kariyer algılarının ve seçimlerinin araştırılması önem taşımaktadır. Bu çalışma da bu amaçla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada öğrencilerin kariyer seçimleri altı boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar Sosyal, Araştırmacı, Sanatçı, Geleneksel, Gerçekçi ve Girişimci kariyer boyutlarıdır. Yapılan analizler sonucunda bu kariyer seçimi boyutlarının, öğrencilerin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterdikleri tespit edilmiştir. Sosyal boyut öğrencilerin cinsiyetine, öğrenim gördükleri programa, sınıflarına, halihazırda bir kariyer planına sahip olup olmamalarına ve çalışacakları işi seçmede kendilerini motive eden unsura göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Cinsiyete göre incelendiğinde kız öğrencilerin sosyal kariyer seçimlerinin, erkek öğrencilere göre daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kız öğrenciler sosyal kariyer boyutundaki mesleklere, erkek öğrencilerden daha yatkındırlar şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan Bilgi Yönetimi programında okuyan öğrencilerin sosyal kariyer seçimleri, Elektrik programında okuyan öğrencilerden daha güçlüdür. Bu bulgunun, Bilgi Yönetimi'nin sosyal bir program, Elektrik programının ise sayısal bir program olması nedeniyle ortaya çıkmış olabileceği ifade edilebilir. Sosyal bir programda okuyan öğrencilerin, sayısal programda okuyan öğrencilere göre sosyal kariyer imkanı taşıyan mesleklere yönelmeleri doğaldır. Sosyal

kariyer seçimi, öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıfa göre de farklılık göstermektedir, ancak bu farklılığın hangi sınıflar arasında olduğu tespit edilememiştir. Öğrencilerin halihazırda bir kariyer planına sahip olup olmamaları açısından incelendiğinde, Sosyal kariyer seçiminde böyle bir farklılığın olduğu bulunmuştur. Halihazırda bir kariyer planına sahip olan öğrenciler, olmayan öğrencilere göre sosyal bir kariyeri daha fazla tercih etmektedirler. Bu durumda bir kariyer planına sahip olmanın, öğrencilerin sosyal kariyere yönelik tercihlerini etkilediği ifade edilebilir. Sosyal kariyer seçimi boyutu, öğrencileri çalışacakları işi seçmede motive eden unsurlar açısından da farklılık göstermektedir. Çalışacağı işin yaratıcılık gerektirmesinin, sosyal kariyeri tercih eden öğrenciler için, o işin maaşının yüksek olmasından daha önemli olduğu bulunmuştur. Beklenildiği üzere sosyal kariyeri tercih eden öğrenciler için çalışacağı işin kendisini manevi açıdan tatmin etmesi, maddi yönden tatmin etmesinden daha fazla önem taşımaktadır.

Sanatçı kariyer boyutu öğrencilerin cinsiyetine, öğrenim gördükleri programa, sınıflarına, halihazırda bir kariyer planına sahip olup olmamalarına ve kendilerini çalışacakları işi seçmede motive eden unsura göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kız öğrenciler, erkek öğrencilere göre daha fazla sanatçı kariyer hedefine sahiptirler. Dünyamızda güzel sanatlarda her iki cinsten de başarılı bireyler bulunmasına rağmen, bu çalışmada böyle bir sonuç ortaya çıkmıştır. Diğer yandan İkrâm Hizmetleri programında okuyan öğrenciler için sanatçı bir kariyer, Elektrik programında okuyan öğrencilere göre daha fazla anlam taşımaktadır. İkrâm Hizmetleri programlarında okuyan öğrencilerin meslek yaşamlarında yemek yapımı ve servisi işlerinde çalışacakları ve bu işlerin de yetenek ve beceri içeren meziyetlere sahip olmayı gerektirdiği dikkate alınır, böyle bir sonuca ulaşılması doğal kabul edilebilir. Öğrencilerin sanatçı kariyer seçimleri, öğrenim gördükleri sınıfa göre de bir farklılık göstermektedir; ancak bu farklılığın hangi sınıflar arasında olduğu tespit edilememiştir. Öğrencilerin halihazırda bir kariyer planına sahip olup olmamaları da, sanatçı kariyer seçimini etkilemektedir. Bir kariyer planı olan öğrenciler, olmayan öğrencilere göre sanatçı bir kariyere daha fazla isteklidirler. Sanatçı kariyeri tercih eden öğrenciler için işin yaratıcılık gerektirmesinin ve başarı imkanlarının fazla olmasının, işi kaybetme riskinin düşük olmasından daha önemli olduğu da bulunmuştur. Bu bulgu sanatçı kariyeri tercih eden öğrencilerin risk almaya daha açık oldukları ve sanatçı özelliklerine dayalı olarak yaratıcı ve üretici işlerde çalışmayı ve kişisel başarıyı esas aldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Öğrencilerin gerçekçi seçimleri, cinsiyetlerine ve öğrenim gördükleri programa göre farklılık göstermektedir. Erkek öğrenciler, kız öğrencilere göre gerçekçi bir kariyeri daha fazla hedeflemektedirler. Programlar açısından incelendiğinde, tüm programlar içinde İkrâm Hizmetleri programında okuyan öğrencilerin gerçekçi bir kariyeri en az hedefledikleri bulunmuştur. Yetenek ve beceri gerektiren işlerde çalışma potansiyeline sahip olan İkrâm Hizmetleri'nde okuyan öğrenciler açısından değerlendirildiğinde, bu bulgu da doğal kabul edilebilir. Diğer yandan bir kariyer planına sahip olan öğrencilerin, olmayan öğrencilere göre girişimci bir kariyeri daha fazla hedefledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bir kariyer planına sahip olma ile girişimci kariyeri hedefleme arasında bir ilişkinin var olduğu ifade edilebilir. İş hayatında yükselmeyi amaçlayan girişimci kariyer tercihi yüksek öğrencilerin bir kariyer planına göre geleceği planlayarak hareket etmeleri doğal bir sonuçtur. Eğitim gördüğü alanda çalışan öğrencilerin araştırmacı kariyer hedefleri, eğitim gördüğü alanda çalışmak istemeyen öğrencilerden daha güçlüdür.

Bu çalışmanın ortaya koyduğu bulgular ve sonuçlar değerlendirildiğinde, farklı kariyer seçimlerinin, belirli demografik özelliklere göre farklılık gösterdikleri ve böylece öğrencilerin kariyer seçimlerine ilişkin bir profilin ortaya çıkarıldığı ifade edilebilir. Henüz meslek yaşamında olmayan üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerini, hangi faktörlerin etkilediğinin tespit edilmesi; bu faktörlerin kontrolünün sağlanması ve böylece öğrencilerin kariyer seçimlerinde bilinçli ve programlı olarak desteklenmesi açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmanın, böyle bir işleve hizmet edeceği söylenebilir. Literatürdeki benzer çalışmalar ile de bu desteğin ölçüsü ve kapsamı artırılabilir.

KAYNAKLAR

- Anılan, H., Çemrek, F. ve Anagün, Ş.S. (2008). Ortaöğretim öğrencilerinin meslek seçimi ve üniversite tercihlerine ilişkin görüşleri (Eskişehir örneği). *e-Journal of New World Sciences Academy*, 3(2); 238-249.
- Beyon, J., Toohey, K. ve Kishor, N. (1998). Do visible minority students of Chinese and South Asian ancestry want teaching as a career? Perceptions of some secondary school students in Vancouver, B.C. *Canadian Ethnic Studies*, 30(2); 50-73.
- Brown, D. ve Brooks, L. (1990). Introduction to career development: Origins, evolution, and current approaches. D. Brown ve L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* içinde (ss. 1-12). San Francisco: Jossey-Bass Inc.

- Dick, T.P. ve Rallis, S.F. (1991). Factors and influences on high school student's career choices. *Journal for Research in Mathematics Education*, 22(4); 281-292.
- Farmer, H.S. (1987). A multivariate model for explaining gender differences in career and achievement motivation. *Educational Researcher*, 16(2); 5-9.
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4); 510-526.
- Genç, G.; Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler. *İNÖNÜ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, (14); 49-63.
- Ginzberg, E., Ginzberg, S.W., Axelrad, S. ve Herma, J.R. (1951). *Occupational Choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Hodkinson, P. ve Sparkes, A.C. (1997). Career ship: A sociological theory of career decision making. *Br J Social Educ*, 18; 29-44.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personality and work environments*, Psychological Assessment Resources, Inc., Florida.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices*. 2nd edit. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hsieh, C.A. (2006). *A study of the relationship between work values and career choice among hospitality management students in Taiwan*. Idaho State University Human Resource Training and Development. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Kniveton, B.H. (2004). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education*, 72; 47-57.
- Meece, J.L., Parsons, J.E., Kaczala, C.M., Goff, S.B. ve Futterman, R. (1982). Sex differences in math achievement: Toward a model of academic choice. *Psychological Bulletin*, 91; 324-348.
- Ohman, A., Stenlund, H. ve Dahlgren, L. (2001). Career choice, professional preferences and gender - the case of Swedish Physiotherapy students. *Advances in Physiotherapy*, 3; 94-107.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ranson, G. (2003). Beyond "gender differences": A Canadian study of women's and men's careers in engineering. *Gender and Work Organization*, 10(1); 22-41.
- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009/1). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26; 233-246.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2); 393-423.
- VergilielTüz, M. (2003/1). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *U.Ü.Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4); 169-176.

ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNÜN TÜRKİYE'DEKİ ROLÜ VE DÜNYA'DAKİ KONUMU

Doç.Dr.C.Gazi UÇKUN¹, Öğr.Gör.Asiye YÜKSEL², Öğr.Gör.Barış DEMİR³

ÖZET

20.yy. sonlarında soğuk savaş döneminin kapanması, küreselleşmenin ekonomik, kültürel ve siyasi boyutlarının çok ileri boyutlara varması, Avrupa Birliği'nin genişlemesine paralel olarak ortaya çıkan yeni sınırlar ve coğrafyalar, ABD'de 21.yy.ın ikinci yılında yaşanan terör saldırıları ve stratejik düşünceleri, askeri ittifakları, ekonomik ve siyasi ilişkileri derinden etkilemiştir. Aynı zamanda bu ülkeler sınırları dâhilinde suç ve suç örgütleri ile mücadelede görevlendirdiği kurumların teşkilat yapısını, donanım, kuvvet, görev, hedef ve yetkilerini değiştirmiş, suç önleme strateji, teknik ve tedbirlerini yeniden şekillendirmiştir. Güvenlik ve savunma politikaları ile suç önleyici kolluk hizmetlerinde yaşanan değişim AB üyeliği yolundaki ülkemiz açısından da aynı durumdadır. Bu bağlamda kamu düzeni, kamu güvenliğinin korunması, suç ve suç örgütlerine karşı tedbir alınması, suç işlenmesinin önlenmesi kapsamında yasal alt yapının süratle tamamlanması çalışmaları başlatılmıştır.

Kaçakçılıkla mücadele, terörle mücadele, TCK ve CMK gibi mevzuatlar yeniden yazılmış, bazı uygulamalar yürürlüğe girmiştir. "Toplum Destekli Güvenlik" "Kent İzleme Sistemleri" gibi çok farklı açılım projeleri uygulamaya konulmuş, ithalat rejiminde sağlanan kolaylıklar elektronik güvenlik sistemlerinin girişini hızlandırmıştır. Tüm bu gelişmeler "daha güvenli", "daha huzurlu" ve "daha kaliteli" bir yaşam alanı sağlamak için atılan adımlardır. Ve çalışmalar devam etmektedir. Özel güvenlik Şirketleri, ulusal, bölgesel ya da belediye kökenli güvenlik güçlerinin aksine, belirli bir alanda uzmanlaşmaya başlamışlardır.

2000'den bu yana özel güvenlik kuvvetleri nicel düzeyde görünürlük kazanmıştır. Talebin karşılansında devletin rolünden ötürü büyük sosyopolitik değişikliklerle desteklendiğinden, özel güvenlik kuvvetleri artık geniş çapta kabul görmektedir. Türkiye 257 bin 192 özel güvenlik görevlisiyle Avrupa'nın lideri çıktı. Merkezi Brüksel'de bulunan Avrupa Özel Güvenlik Şirketleri Birliği'nin (CoESS) yayımladığı rapora göre Türkiye, Avrupa'nın en büyük özel güvenlik sistemine sahip ülkesi oldu. Raporda Avrupa ülkelerinin çoğunda özel güvenlik görevlisi sayısının polis sayısını aştığı belirtilmiştir. Merkezi Brüksel'de bulunan Avrupa Özel Güvenlik Şirketleri Birliği'nin (CoESS) yayımladığı rapora göre Türkiye, Avrupa'nın en büyük özel güvenlik sistemine sahip ülkesi çıkmıştır. Bu çalışmada Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki rolü ve Dünya'daki konumu incelenerek sorunlar ve kaliteye odaklı çözüm önerileri sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Özel Güvenlik, CoESS, Küreselleşme

THE ROLE OF PRIVATE SECURITY SECTOR IN TURKEY AND ITS POSITION IN THE WORLD

ABSTRACT

At the end of 20 th century, cold war area was closed, economic, cultural and political dimensions of globalization expanded so much and in parallel with the development of European Union, new borders and geographies occurred, the terrorist attacks happened in the second half of 21th century in USA and its strategic thoughts, military alliances, influenced economic and social relations deeply. At the same time, these countries reshaped the organization structure, equipment, force, duty, target and their authorities of the institutions charged with fighting with crime and crime organizations within their borders. The change in safety and defence policies as well as crime prevention police force, is the same for our country which proceeds for EU membership. In this scope, works for completing the legal infrastructure within the scope of protecting public order, public safety, taking precautions against crime and crime organizations, prevention of committing crime.

Legislations such as fighting against smuggling, fight against terrorism, Turkish Penal Code, and Law of Criminal Procedure are written above, some implementations are entered into force. Very different development projects were entered into force, facilities provided in import regime speeded up the entrance of electronic safety systems. All these developments are realized for providing "more safer", "more

¹ Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO guckun@gmail.com

² Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO asiye.yuksel@kocaeli.edu.tr

³ Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO baris.demir@kocaeli.edu.tr

peaceful” and “more quality” life area. These works are continuing. Private security firms, started to be specialized in certain areas contrary to national, regional and municipality based safety forces. Since 2000, private security companies gained visibility in a quantitative level. Since private security forces accepted widely they are supported by the government due to sociopolitical changes. With 257 thousand 192 private sector officer, Turkey is the leader of Europe. According to the report published by the Union of Europe Private Safety Companies (CoESS) in Brussels, Turkey has the biggest private sector system. In the report, it was determined that, in most of the European countries, the police number is higher than the private security officers. In this study, the role of Private Security Sector in Turkey and Its Position in the World are examined and problems and recommendations towards quality will be presented.

Key words: Private Security, CoESS, Globalization

GİRİŞ

Güvenlik gereksinimi topluluk olarak yaşayan insanların en temel gereksinimleri arasında yer almaktadır. Toplumlar binlerce yıldır güvenlik gereksinimlerini karşılamak amacıyla çeşitli kurum ve kuruluşlar oluşturmuşlar ve kendi zamanlarının gereksinimlerine göre bu kurum ve kuruluşları biçimlendirmişlerdir. Günümüze gelindiğinde devlet, maliyet açısından üzerinde yük bulunan kamusal görevlerinin birçoğunu özel kesime devretme eğilimi içine girmiştir. Ancak kamu hizmeti niteliği ağır basan bir kısım hizmetlerin özel kesim eliyle görülmesi, kamu gücünün denetim ve düzenleme görevini daha etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Bu nedenlerle toplumun temel gereksinimlerinden biri olan güvenlik hizmetlerinin hem maliyet hem de işgörenler açısından kamu dışından karşılanması özel güvenlik yönetimi üzerinde önemle durulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu araştırmada Türkiye’de özel güvenlik yönetimi üzerinde durulmuş ve özel güvenlik hizmetlerinin işleyiş ve sunumunda ortaya çıkan sorunlar ele alınmıştır. Özel güvenlik sektörünün son 20-30 yıllık süreç içerisinde tüm dünyada çok hızlı bir şekilde büyüdüğü ve bu büyümenin önümüzdeki yıllarda da süreceği değerlendirilmektedir. Sosyo-ekonomik gelişmeler, gelir dağılımdaki bozukluğun artışı, göç dalgaları, resmi kolluk kuvvetlerine duyulan güvenin yıpranması ve teknolojik ilerlemelerin özel sektör tarafından daha hızlı takibi bu büyümeyi tetikleyen faktörler olarak sıralanabilir.

Toplumun temel gereksinimlerinden biri olan güvenlik hizmetlerinin hem maliyet hem de çalışanlar açısından kamu dışından karşılanması özel güvenlik yönetimi üzerinde önemle durulması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Önceleri bir esasa bağlı olmadan ve hatta temizlik firmaları olarak çalışmaya başlayan ve bir ara etkinlikleri yasaklanan bu kuruluşlar, gereksinimin patlama noktasına gelmesi karşısında, içişleri Bakanlığı bir genelge yayınlayarak bu tip hizmetlerin verilmesine olanak tanımış ve bu durum 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna kadar devam etmiştir. Güvenlik gereksinimin sürekli artması, bu durumun kamuya ek mali yük getirmesi, kamu ekonomisi açısından dünyadaki gelişmelere koşut olarak kamunun sırtındaki mali yüklerin azaltılması eğilimlerinin bir yansıması sonucu, güvenlik hizmetlerindeki özel çıkarlara hizmet eden alanların mali yükünün özel kişi ve kuruluşlar tarafından karşılanması düşüncesi, özel güvenlik hizmetlerinin ortaya çıkış ve işleyişinde önemli bir etken olmuştur. Ayrıca serbest piyasa ekonomisi içinde, güvenlik hizmetinin pazarlanabilir bir duruma gelerek yatırımcılar için ayrı bir rant kapısı oluşturması, bu kesimin gelişiminde önemli rol oynamıştır

GÜVENLİK YÖNETİMİ VE KAVRAMLAR

Genel olarak güvenlik hizmetleri kavramı ile hukukun uygulanması ve düzenin sağlanması anlatılmak istenir. Hukukun uygulanması kavramı içine işlenmiş suçların aydınlatılması, suçluların ceza adalet dizgesine teslim edilmesi, işlenmekte olan suçlara müdahale edilmesi ve hatta Güvenlik hizmeti, toplum yaşamındaki yeri açısından büyük önem taşıyan bir kamu hizmetidir. Bu, insanın tüm gereksinimleri arasında “emniyet içinde olma gereksinimi” veya “güvenlik gereksiniminin önemli bir yere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Güvenlik gereksinimi, insanın bedeninin canlı kalması için gereken gereksinimleri olan ve fizyolojik olarak adlandırılan gereksinimlerden sonra ikinci sırada gelir. Maslow, gereksinimler hiyerarşisini şöyle yapar: Fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, toplumsal/sosyal gereksinimler (sevmek, sevilmek gibi), saygınlık gereksinimi ve bağımsızlık gereksinimi. Buradan da anlaşıldığı gibi, güvenlik hizmeti, topluma sunulması gereken önemli bir kamu hizmetidir, çünkü insanların en önemli gereksinimlerinden biri olan “güvenlik” gereksinimini karşılamaktadır.

Güvenlik kavramı, Anayasa ve yasalarla çerçevesi çizilen sınırlar içinde, birey ve toplumun yaşamını sürdürebilmesi, varlığını devam ettirip kendini geliştirebilmesi durumunu anlatmaktadır. Bu durumun korunup sürdürülebilmesi isini yerine getirenlerin sunduğu hizmeti de “güvenlik hizmetleri” olarak adlandırıyoruz. Güvenlik hizmetleri, Adalet Hizmetleri ile paralel sunulan ve birbirini tamamlayan bir hizmet türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Filiz, 2006: 39).

Güvenlik ile ilişkili kavramları açıklayacak olursak (Emniyet Genel Müdürlüğü, 2012);

Güvenlik: Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde (TDK, 1992) güvenlik; “Toplum yaşamında kanuni düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” olarak tanımlanmaktadır. Aynı sözlükte emniyet; “güven, inanma, itimat”, “polis isleri” karşılığı ile açıklanmıştır.

Genel Kolluk, Özel Kolluk: Genel Kolluk; Polis, Jandarma ve Sahil Güvenliktir. Görev alanlarına göre Türkiye'nin her yerinde görevlidir. Özel Kolluk; Gümrük Muhafaza Memuru, Orman Muhafaza Memuru, Kır ve mahalle bekçileri ve Zabıta. Sadece kendi bölgelerinde güvenlikten sorumludur.

Özel Güvenlik Görevlileri: Özel Güvenlik Görevlileri; Genel kolluğun sorumluluğunda bulunan ve özel güvenlik komisyonunun kendisine tanıdığı alanda, daha çok suç önleme faaliyeti yapmakla görevlidir. Sadece özel güvenlik alanı sınırları içerisinde görevli ve yetkilidir. Yetkileri; suçüstü halinde herkesin kullanabileceği türden yetkililerdir. Yapmış olduğu tüm arama ve kontrolleri, elektronik sistem ve cihazlarla yapmak zorundadır, elle arama yapamaz. Toplu ulaşım yerlerinde ve kültürel ve sosyal etkinliklerde kimlik sorabilir. Görev alanında meydana gelen adli olaylara müdahale eder; gerektiğinde zor kullanır (Medeni Kanun Md.981, Borçlar Kanunu Md.52, TCK Md.24-25, CMK Md.90).Olay yerini, sanık, tanık ve mağdurları muhafaza eder; genel kolluğun olay yerine intikali ile genel kolluğun emrine girer

Özel Güvenlik Eğitim Kurumları: Silahlı / Silahsız Özel Güvenlik Görevlisi olmak isteyen adaylara ve yönetici olmak isteyenlere, müfredat dahilinde eğitim veren ticari kuruluşlardır. Eğitim kurumlarının özel güvenlik alanında faaliyette bulunması İçişleri Bakanlığının iznine tâbidir. Gerçek ve Tüzel Kişiler tarafından kurulabilir, şube açamazlar, il içi ve il dışı farklı bir adreste faaliyet göstermeleri, ayrı bir faaliyet iznine tabidir, Özel Güvenlik Müfredatı haricinde başka bir konuda eğitim veremezler.

Özel Güvenlik Şirketleri: Valiliklerden Özel Güvenlik izni almış olan kişi, kurum ve kuruluşlara silahlı / silahsız özel güvenlik hizmeti veren ve özel güvenlik görevlilerini istihdam eden ticari tüzel kişiliklerdir. Şirketlerin özel güvenlik alanında faaliyette bulunması İçişleri Bakanlığının iznine tâbidir. Faaliyet izni için;

- Şirket hisselerinin nama yazılı olması,
- Faaliyet alanının münhasıran koruma ve güvenlik hizmeti olması,
- Yabancı kişilerin özel güvenlik şirketi kurabilmesi ve yabancı şirketlerin Türkiye’de özel güvenlik hizmeti verebilmesi müteakabiliyet esasına tâbidir.

Kurucu – Yönetici- Özel Güvenlik Görevlisi: Kurucu; Özel Güvenlik alanında faaliyet gösteren şirketin / eğitim kurumunun / alarm merkezinin sahibi konumundaki gerçek ve/veya tüzel kişidir. Kurucu Olma Şartları;

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı,
- 10/d kapsamındaki suçları işlememiş,
- Yabancılar için müteakabiliyet şartı.
- Tüzel Kişi ortaklığı halinde, temsilcisi konumundaki gerçek kişide de bu şartlar aranır

Yönetici; Özel güvenlik şirketlerinde özel güvenlik görevlilerine emir ve komuta etme, alınacak güvenlik tedbirlerini, bunların yerini, sırasını ve zamanını belirleme ve değiştirme yetki ve sorumluluğuna sahip olanlar ile özel güvenlik eğitim kurumlarında eğitimden sorumlu olan kişilerdir. Yönetici Olma Şartları;

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı,
- 4 yıllık üniversite mezunu,
- 0/d kapsamındaki suçları işlememiş,
- Temel Eğitim Sertifikası sahibi.

Özel Güvenlik Görevlisi; Kanun kapsamında özel koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirmek amacıyla istihdam edilen, Silahlı / Silahsız görev yapan kişilerdir. Özel Güvenlik Görevlisi Olma Şartları;

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı,
- Kamu Haklarından Yasaklı olmayan,
- 10/d kapsamındaki suçları işlememiş,
- Temel Eğitim Sertifikası sahibi.
- Silahsızlar için 18 yaşını ikmal etmiş ilköğretim mezunu,
- Silahlılar için 21 yaşını ikmal etmiş lise mezunu,
- Yeterli sağlık şartlarına haiz olma.

Özel Güvenlik İzni: Özel Güvenlik uygulamasının yapılabilmesi için kişi, kurum ve kuruluşların, Valiliklerden “Özel Güvenlik İzni” alması zorunludur. Bu uygulamaya tabi olmak ve çıkmak; kişi, kurum ve kuruluşların kendi istek ve taleplerine bağlıdır. Müracaatta;

- Özel güvenlik hizmetinin silahlı / silahsız,
- Kaç özel güvenlik görevlisi tarafından,
- Bünyesinde istihdam etmek ve / veya hizmet alımı şeklinde,
- Başkaca fiziki güvenlik tedbirlerinin olup olmayacağı,
- Talebin haklı ve hukuki gerekçeleri, belirtilir.

İl Özel Güvenlik Komisyonu: İl Özel Güvenlik Komisyonu; Vali Yardımcısının Başkanlığında, İl Emniyet Müdürlüğü, İl Jandarma Komutanlığı, Ticaret Odası Başkanlığı, Sanayi Odası Başkanlığı, “Özel Güvenlik İzni” verilmesi ya da bu uygulamanın kaldırılması için Başvuran Kişi ya da kuruluşun temsilcisinden oluşur. Komisyonun özel güvenlik izni verilmesi ya da verilmemesi yönündeki kararları Valinin onayına sunulur. Komisyon;

- Koruma ve Güvenlik Hizmetini Yerine Getirecek Personeli,
- Bulundurulabilecek veya Taşınabilecek Silah ve Teçhizatın Azamî Miktarını ve Niteliğini,
- Ger ekli Hallerde Diğer Fizikî ve Aletli Güvenlik Tedbirlerini, belirlemeye yetkilidir.

TÜRKİYEDE ÖZEL GÜVENLİK MEVZUATI

Türkiye’de özel güvenlik hizmetleri, genel (polis, jandarma ve sahil güvenlik) ve özel (belediye kolluğu, orman muhafaza gibi) kolluk örgütlerine yasalarla verilen asli görevler dışında kalan ve kamu düzeni dışında özel bir amaca hizmet eden kamu ya da özele ait yerlerin güvenlik önlemlerinin alınması amacıyla ortaya çıkmış, genel kolluğa yardımcı nitelikte bir kurumdur. İç güvenlik örgütlerinin gerek hukuk, gerek toplumsal koşullar sonucunda, sundukları hizmetlerde gelişme, değişme ve uzmanlaşma yaşanmaktadır (Mülga 2495 sayılı Kanun ve 5188 sayılı Kanun). Türkiye’de özel güvenlik kurumunun, bu güne kadar üç aşamadan geçtiği söylenebilir. Bunlar “Bekçilik Dönemi”, “2495 Sayılı Kanun Dönemi” ve “5188 Sayılı Kanun Dönemi” dir. Kuruluşlardaki bekçiler, zamanla koruma ve güvenlik görevlisi ve bekçilik kurumu da özel güvenlik örgütü haline getirilmiştir. Bu durum 1981 yılında çıkarılan 2495 sayılı Kanunun 29. maddesinde “Bakanlar Kurulu Kararı ile özel güvenlik örgütü kurulması gerekli görülen ve bu kanun hükümlerinin uygulanacağı kuruluşlardaki var olan koruma hizmet ve örgütü, İçişleri Bakanlığınca tayin edilecek süre içinde bu kanun hükümlerine uygun hale getirilir” denmektedir. Ayrıca aynı kanunun geçici maddesinde “bu kanuna göre usulüne uygun olarak özel güvenlik teşkilatı kurulması lüzumlu görülen kuruluşlarda varolan personelin yeniden göreve alınmasında bu kanunun 16. maddesinin (b) bendindeki öğrenim koşulu aranmaz “ denerek, söz konusu bentteki “en az ortaokul mezunu bulunmak” koşulu aranmaksızın eskiden bekçilik görevi yapanlar özel güvenlik görevlisi kadrosunda görevlendirilmeye devam etmişlerdir.

2495 Sayılı Kanun Dönemi

İlk defa 1981 yılında, Türkiye’nin içinde bulunduğu durum gerekçesi ile 2495 sayılı kanunla bazı kurum ve kuruluşlarda özel güvenlik örgütlerinin kurulması sağlanmıştır. Devlete ait kolluk birimlerinin ve bütçesinin yeterli gelmediği ortamlarda artık başka seçenek güçler ve para kaynakları aranmaya başlanmıştır. Kimi zaman bu seçenekleri, koruma önlemlerini kişi ve kurumlar ya kendileri bulmuş, kimi zaman da Devlet öncü olmuştur. Türkiye’de önce özel hukuk alanında, işyerlerinde ve iş hukukuna göre çalıştırılacak güvenlik görevlilerinden söz edilmeye başlanmış ve daha sonra bankalar, büyük iş merkezleri gibi ekonomik yönden özelliği olan yerlerin terörist ve soyguncu tehdit ve tehlikelerine karşı korunmaları, güvenliklerini kendi kendilerine sağlaması konusu gündeme gelmiştir

Türkiye’de güvenlik alan yazınında “özel güvenlik” kavramı terör eylemlerinin yaygın olarak görüldüğü 1970’li yıllarda girdiği ve bu dönemde genel kolluğun yetersiz kalması sonucu özellikle kamu kurumlarının ve ülke savunmasında stratejik öneme sahip yerlerin korunması için özel güvenlik görevlilerinin çalıştırılması gündeme geldi (Aaker, 1996: 18). Dünyadaki gelişmelere koşut olarak Türkiye’de, 1960’lardan bu yana bekçilik kurumu adında özel güvenlik örgütü kurulduğu söylenebilir. (Aafak, 2000a, 491). 2495 Sayılı Kanun ile 1981 yılından itibaren bu bekçilik kurumu, özel güvenlik olarak yasal zemine oturtulmuştur. Bir kısım ölçüler ve ölçütler dahilinde hem fiili hem de yasal gelişme olanağına kavuşturulmuştur. Kanunda değişiklik getiren 02/07/1992 tarihli ve 3832 sayılı Kanunun gerekçesinde şu ifadeler yer verilmiştir: “Türkiye’de; yasama organı Polis Vazife ve Selahiyet Kanununun (PVSK) ve Jandarma Teşkilat Görev ve Yetkileri Kanunu ile genel emniyet, asayiş ve kamu düzeninin korunması görevini genel kolluk olarak tanımlanan polis ve jandarma teşkilatına vermiştir. Genel kolluk kuvveti içerisinde yer alan

emniyet örgütü, asayiş suçu kapsamında anlatılan "kişilere karşı işlenen suçlar" ile "mala karşı işlenen suçlar"ın önlenmesi ve bu suçların işlenmesi halinde suçu işleyenlerin belirlenerek yargı önüne çıkarılması görevini yerine getirmenin uğraşısı içerisinde. "Asayiş Suçu" şeklinde anlatılan bu suçlarla mücadelede de genel kolluk kuvvetlerinin önemli bir kısmı görev yapmaktadır.

5188 Sayılı Kanun Dönemi

10/6/2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile ilk önce kanunun ismi düzeltilmiş oldu. 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun'da kullanılan başlık kaldırıldı. 5188 sayılı Kanun ile 120 saatlik bir temel eğitim ve 5 yılda bir 60 saatlik yenileme eğitimi zorunluluğu getirilerek, özel güvenlik görevlilerinin görevleri ile ilgili bir temel eğitim ve yenileme eğitimi alması sağlanmıştır. Ancak en az 5 yıl önce görevinden ayrılan genel kolluk ve son 5 yıldır görev yapan özel güvenlik görevlileri bu kuralın dışında tutulmuş ve eğitim koşulu aranmamıştır. Bu dönemde özel güvenlik örgütleri ve özel güvenlik şirketleri aynı statüye getirildiği görülmektedir. Ancak 5188 sayılı Kanunun öngördüğü biçimde yapılanmayan şirketler için 9 aylık bir süre verilerek, şirketlerin Kanunun gösterdiği biçimde yapılması istenmektedir. 5188 sayılı Kanuna dayalı yönetmelik, kanunun yayım tarihinden başlayarak 3 ay süre içinde çıkarılması gerekirken, süre bitiminden birkaç gün sonra yönetmelik yayınlanabilmiştir. Özel güvenlik şirketlerinin kendilerini yeni kanuna uyarlamaları için verilen 9 aylık sürenin 3 ayı yönetmeliğin çıkmasını beklemekle geçmiştir. Bu durumda kanunun verdiği 9 aylık süre gerçekte 6 aylık bir süreye indirilmiştir. 5188 sayılı Kanun önceden kurulmuş özel güvenlik örgütü çalışanlarına özlük hakları bakımından bir yenilik getirememiştir. Özel güvenlik şirketi çalışanlarına da özel bir özlük hakkı getirmemiş ve çalışanların asgari ücretle ücretlendirilmesi olanağı tanımıştır. Önceki tasarıda belirtilen ücret düzenlemesi, asgari ücretin en az iki katı ücret öngörmekte iken 5188 sayılı Kanun çalışanlara eğitim ve özel güvenlik lisansı dışında diğer ücretlilerden ayıran bir ayrıcalık getirmiş olduğu söylenememektedir.

TÜRKİYEDE ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ

Ülkemizde artık kamu kurum ve kuruluşlarında, bankalarda ve diğer şirketlerde, market ve mağazalarda, okullarda ve üniversitelerde, hastanelerde, parklarda ve eğlence mekânlarında basta olmak üzere birçok alanda geçmişte pek rastlanılmayan özel güvenlik görevlileri boy göstermektedir. Özel güvenlik sektörü yasal yapının uygun hale getirilmesi ile birlikte Ülkemizde de hızla büyümeye başlamıştır. Daha önceleri akla getirilmesi güç olan askerlik şubeleri ve Danıştay gibi pek çok kritik alan artık özel güvenlik şirketlerince korunmaya başlamıştır. Genel kolluk ve özel kolluk ayırımında temel belirleyici ayırım yetki ve görev alanı olmaktadır. Türkiye'de ülke genelinde görevli ve yetkili kılınan güvenlik kuruluşları (polis, jandarma ve sahil güvenlik) genel kolluk olarak adlandırılmakta, görevi ve yetkisi belirli sınırlar içinde kalan ve gücünü kendi özel kuruluş kanunlarından alan güvenlik kuruluşları da (belediye zabıtası, orman korucuları gibi) özel kolluk olarak sınıflandırılmaktadır. Türkiye'deki güvenlik yapılanması içinde özel güvenlik tamamlayıcı kolluk görevini yerine getirdiği için hem 2495 hem de 5188 sayılı Kanunlardaki düzenleme ile görev ve yetkileri genel kolluk olay yerine gelinceye kadar ve daha sonrasında da genel kolluğa yardımcı olarak sınırlı tutulmuştur. 2495 Sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun, 26.06.2004 tarih ve 25504 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Tablo 1. 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu Çerçevesinde Yürütülen Faaliyetler ile İlgili İstatistik Tablosu

Polis ve Jandarma Sorumluluk Bölgesindeki Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri			
Kiriter	Polis Bölgesi	Jandarma Bölgesi	Genel Toplam
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Şirket Sayısı	1.459	6	1.465
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Eğitim Kurumu Sayısı	740	2	742
Özel Güvenlik İzni Alan Yer Sayısı	57.898	9.247	67.145
Sertifika Alan ÖGG Sayısı	953.105	14.078	967.183
Kimlik Alan ÖGG Sayısı	551.880	98.170	650.050

Tahsis Edilen ÖGG Kadrosu	396.477	58.566	455.043
Mevcut ÖGG Sayısı	227.948	35.251	263.199
Kapanan/Kapatılan Şirket Sayısı	178	2	180
Kapanan/Kapatılan Eğitim Kurumu Sayısı	143		143
Alarm Merkezi Sayısı	266	1	267

Kaynak: <http://ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx>

Tablo 2. Özel Güvenlik Eğitimleri Detaylı İstatistik Bilgi

Temel Eğitimi Sınavları (42 Sınav)										
Kiriter	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Toplam
Sınava Giren Sayısı		116.295	251.408	149.128	179.974	233.916	141.087	115.021	90.972	1.277.801
Başarılı Olan Sayısı		85.584	162.026	110.170	111.816	162.927	95.211	72.237	43.298	843.269
Başarısız Olan Sayısı		30.711	89.382	38.958	68.158	70.989	45.876	42.784	47.674	434.532
Başarı Oranı (%)		74	64	74	62	70	67	63	48	66
Yenileme Eğitimi Sınavları (18 Sınav)										
Kiriter	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Toplam
Sınava Giren Sayısı						25.040	64.479	62.529	37.138	189.186

Kaynak: <http://ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx>

Tablo 3. Polis Bölgesi Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri

Kiriter	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Toplam
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Şirket Sayısı	29	516	240	145	111	129	124	81	84	1.459
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Eğitim Kurumu Sayısı	38	292	102	96	72	81	37	9	13	740
Özel Güvenlik İzni Alan Yer Sayısı	12.450	7.078	6.280	2.852	5.608	8.638	4.595	6.134	4.263	57.898
Sertifika Alan ÖGG Sayısı		76.587	137.584	97.854	103.446	138.883	136.192	142.267	120.292	953.105
Kimlik Alan ÖGG Sayısı	57.855	59.303	57.011	41.640	60.681	74.851	76.626	58.685	65.228	551.880
Tahsis Edilen ÖGG Kadrosu	57.855	28.287	42.350	32.584	40.768	53.916	41.900	42.768	56.049	396.477
Mevcut ÖGG Sayısı		23.458	32.547	24.987	38.729	27.738	23.516	7.492	49.481	227.948
Kapanan/Kapatılan Şirket Sayısı		5	7	9	22	22	18	46	49	178
Kapanan/Kapatılan Eğitim Kurumu Sayısı	1	4	4	11	14	12	29	30	38	143
Alarm Merkezi Sayısı				114	17	19	44	30	42	266

Kaynak: <http://ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx>

DÜNYADA ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ

Dünyada özel güvenliğin gelişim evreleri, her ülkenin kendi siyasal, hukuksal ve kültürel yapısına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Dünyada her ülkenin kendi hukuki, ekonomik ve güvenlik örgütlerinin tarihi gelişimindeki farklılıklar nedeniyle özel güvenlik birimlerinin işleyişini düzenleyen kurallar da farklılık göstermektedir. A.B.D. ve Kanada'da olduğu gibi Avrupa Birliği üye ülkelerinde de birbirinden farklı yasa ve uygulamalarda da belirgin farklılıklar olduğu görülmektedir.

A.B.D.'de Özel Güvenlik

ABD'de 1 milyondan fazla özel güvenlik görevlisinin var olduğu, ancak bunların çoğunun lisansının bulunmadığı söylenmektedir. 12 milyar dolardan fazla bir ekonomik büyüklüğe sahip olan kesimde düşük ücret, minimum özlük hakkı ve sınırlı ve dar bir görüşün hâkim olduğu belirtilmektedir. 11 Eylül 2001 terör olayından buyana resmi görevlilerce ve kesimdeki uzmanlarca söylendiğine göre az bir değişimin ve gelişimin sağlandığı ifade edilmektedir (Hall, 2003,1). A.B.D.'de özel güvenlik şirketlerinin 20,000 ya da daha fazla kişiyi istihdam eden şirketler olduğu, ülke çapında şirket sayısının ise 11,000'den fazla bir sayıda var olduğu belirtilmektedir (Hall,2003,2). Piyasada güvenlik hizmeti isteminde bulunanların öncelikli olarak düşük ücretli hizmet isteminde buldukları belirtilmiştir. Özel güvenlik şirketlerinin verdikleri hizmetin değerini tarafsız olarak gösterebilmeleri olanaksız olduğu için rekabet ancak fiyat ile olabilmektedir (Hall,2003,3).

Kanada'da Özel Güvenlik

Kanada'da özel güvenlik eyaletlerin düzenlemesine bırakılmış ve "Özel Dedektifler ve Özel Güvenlik Görevlileri Kanunu"na ve bu kanunla ilgili yönetmeliğe bağlı olarak hizmet veriyor. Örneğin; Kanada'nın Alberta Eyaletinin yasama organı kanunu düzenlerken dedektifler ile özel güvenlik görevlileri ve şirketlerini aynı kanunda yer vermiş. Bu kanuna göre özel güvenlik şirketleri ve görevlileri kişi ve mekan koruma hizmeti verebilmektedirler. Kanada'da çok hızlı büyüyen bir kesim olarak 2000'li yıllarda istihdam konusunda dikkati çeker derecede gelişme göstermiştir (<http://www.mpss.jus.gov.on.ca.e.trh>. 16,07,2005). Kanada'da özel güvenlik şirketleri ve görevlileri eğitim ön şartı olmaksızın yalnızca savcılıktan aldıkları lisans ile hizmet verebilmektedirler. Ateşli silahlar ile silah gibi kullanılabilen araç ve gereçlerin yasak olması ve denetimlerini savcılığın yapması gibi düzenlemeler her ne kadar kesimin ilgili kanun çerçevesinde etkinlik gösterdiği izlenimi verse de özel güvenlik hizmeti sunmak ve almak Türkiye'deki düzenlemelere oranla daha serbest bir ortamda özel güvenlik hizmetleri yapılabilmektedir.

Danimarka'da Özel Güvenlik

Danimarka da özel güvenlik teşkilatlarının tarihçesi çok eskidir. Bu iç güvenlik meselelerinin şerif türü bir nevi özel eller vasıtası ile sağlandığı bu ülkelerin yapısından kaynaklanmaktadır. Ancak modern anlamıyla bu günkü özel güvenlik kurumlarının temelini Danimarka Parlamentosunun 1926 yılında çıkardığı ve her Belediyenin yangınların önlenmesi için Motorlu bir itfaiye teşkilatına sahip bulunması ve bu işin ya Belediyece bizzat örgütlenmesi veya bu işi yapabilecek özel kişi veya kuruluşlar kanalı ile bu kurumların oluşturulmasını isteyen yasası teşkil etmektedir. Yerel yönetimlerin çok güçlü olduğu ve birçok hizmetlerin Belediyelerce sağlandığı bu Ülkede zaten geleneksel olarak var olan özel güvenlik teşkilatları bu yol ile bir anlamda kamudan kaynak aktarılacak suretiyle güçlendirilmişlerdir. Daha ileri safhada oldukça geniş bir teşkilatlanmayı ve uzmanlaşmayı gerektiren bu sektör başta raporumuzun konusunu teşkil eden FALCK olmak üzere birkaç kurumun tekeline geçmiş aynı zamanda görev alanı da sürekli gelişme göstermiştir. Zaman içerisinde yine büyük ölçüde yerellik arz eden sağlık trafik hizmetleri gibi birçok hizmet gerek Belediyeler gerekse Adalet Bakanlığı ve diğer kuruluşların bu kurumlarla yaptıkları anlaşmalar çerçevesinde bazı hizmetler bu kuruluşlara devredilmiş bir noktada özelleştirilmiştir.

AVRUPA ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ KONFEDERASYONU(CoESS)

Avrupa Güvenlik Hizmetleri Konfederasyonu CoESS, 30'dan fazla ulusal özel güvenlik şirketi birliğinin bir çatı altında toplandığı bir şemsiye kuruluştur. 1989 yılında faaliyet göstermeye başlamıştır. CoESS, Avrupa işverenler organizasyonunun, özel güvenlik endüstrisinin tüm kollarının çıkarlarını savunan tek temsilcisidir ve Avrupa Komisyonu tarafından bu sıfatla resmi olarak tanınmaktadır.

CoESS'in ana amacı, ulusal üye federasyonların ve bunlara üye şirketlerin çıkarlarını Avrupa seviyesinde ve uluslararası seviyede savunmak ve başta ulusal özel güvenlik yasa ve yönetmeliklerinin uyumlu hale getirilmesine yönelik olarak hedeflenen çalışmalara katılma suretiyle bu federasyon ve şirketlerin ortak çıkarlarını temsil etmektir. CoESS'in ana misyonu özel güvenlik endüstrisinin, özellikle AB kurumları ve diğer kilit paydaşlarla olan ilişkiler hususunda, bir bütün olarak endüstrinin mümkün olan en üst seviyeye ulaşmasını sağlamak amacıyla Avrupa'daki yegane sesi olmaktır.

CoESS, ulusal federasyonlar aracılığıyla 21 AB Üye Devletini ve toplamda 28 Avrupa Ülkesini temsil etmektedir. Bu bünyelerinde toplamda yaklaşık olarak 1.7 milyon Özel Güvenlik Görevlisi çalışmanı 50.000'den fazla Özel Güvenlik Şirketi anlamına gelmektedir. Avrupa özel güvenlik endüstrisi 15 milyar € civarında bir yıllık gelir üretmektedir. CoESS'in üye birliklerinin aktif oldukları ülkeler ; Avusturya, Belçika, Bosna Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs Rum Kesimi, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Almanya, Macaristan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Makedonya, Norveç, Portekiz, Romanya, Sırbistan, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, Hollanda, Türkiye ve Birleşik Krallıktır.

SONUÇ

Türkiye'de özel güvenlik hizmetleri, 1981 yılında çıkarılan 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun ile ortaya çıkan ve günümüze kadar yasal olarak kurulan özel güvenlik teşkilatları ile yasal dayanaktan yoksun hizmet anlayışı içinde yönetilmiş Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile hem özel güvenlik teşkilatları hem de özel güvenlik şirketleri yasa kapsamına alınmıştır.

Dünyada da özel güvenliğin gelişim evreleri, her ülkenin kendi siyasal, hukuksal ve kültürel yapısına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Bütün dünyada özel güvenlik hizmetleri asla bugünkü kadar gündemde olmamıştır. Güvenlik konusunda artan bilinç, özel güvenlik hizmetleri konusunda giderek büyüyen bir talep oluşturmaktadır. Sektörün büyümesi de önceleri hizmetleri kendisi sağlayan çok sayıda özel ve kamusal şirketin faaliyetlerindeki, hızla yükselen eğilimle açıklanabilir. Bu anlamda özel güvenlik sektörünün ve birimlerinin bu rolü iyi oynamaları gerekmektedir.

Avrupa ve ABD'de son yıllarda meydana gelen güvenliği tehdit eden olaylarla birlikte orada yaşayan insanlarda ve kurumlarda da yeni bilinçler yerleşmeye başlamıştır. Nedir bu bilinç diye sorulduğunda verilecek cevap insanların önceki yaşantılarına nazaran şimdi daha çok güvende olmak, güvenli yaşamak arzusunda olduklarıdır. Bu durumda bütün dünyayı saran küresel tehdidin varlığına delildir. Böyle bir tehdidin varlığı doğal olarak isin ticari boyutunu ikinci plana itecek ve güvenli olmak güvenli yaşamak bilincini zihinlere yerleştirecektir.

5188 sayılı kanun ile birlikte özel güvenlik anlayışı yeniden düzenlenmiştir. Bu kanun ile birlikte özel güvenlik hizmetlerinden faydalanmak isteyenlerin Özel Güvenlik şirketlerinden hizmet alma zorunluluğu getirilmiştir. Yasanın bu düzenlemesi 2004 yılından itibaren şirketlerin kurulması ve güvenlik hizmeti almak isteyen kurum ve kuruluşların hatta kişilerin şirketlerden hizmet alınması zorunluluğu kısa sürede özel güvenlik şirketlerinin artmasına neden olmuştur ancak bu sayının hızla artması güvenlik şirketlerinin faaliyetlerinin denetimlerinde zafiyet yaratmıştır. Bu nedenle güvenlik şirketlerinin denetimlerine ağırlık verilerek daha sık yapılması sonucu ortaya çıkmaktadır.

Türkiye, AB sürecinde, genel anlamda ve spesifik olarak güvenlik hizmetleri anlamında bir geçiş dönemi yaşamaktadır. Türkiye, tüm gelişmiş ülkeler gibi hem özgürlükleri hem de kamu düzenini ve güvenliğini denge içerisinde geliştirmek zorundadır. Bunu başarabilmek ise "A.B. standartlarında profesyonel güvenlik hizmeti" anlayışı içerisinde bütün kuruluş ve bu kuruluşlara ait birimlerin üzerine düşen sorumluluğu yapmasından geçmektedir. Aynı zamanda özel güvenlik şirketlerinin kalite uygulamalarını artırmaları ve kurumsallaşmalarını tamamlamaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AYDIN, A. Hamdi. (2000), "Polisin Organizasyon Yapısı ve Yönetim Sisteminde Postmodern Değişim" ,**Türk İdare Dergisi**,
- AYDIN, A. H. (2002) "Özel Güvenlik Teşkilatı: Kuruluşu, Görevleri, Yetkileri" . **Polis Bilimleri Dergisi**, 2002, Cilt 4(1-2), sf.123-136. 2000/427,s.143-162
- COESS-UNI: **COESS-UNI-Europa** tarafından hazırlanmış bir bildiri (Çev. Tarık Ziyad GÜLCÜ) 2005
- Filiz, Orhan, (2006), *Türkiye'de Özel Güvenlik Yönetimi* Yayınlanmamış Doktora tezi İnönü Üniv İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü, Malatya.
- HALL, Mimi. 2003, "Private security guards are Homeland's weak link" USA TODAY, 23/1/2003 -7
<http://www.gm.gov.tr/apk/dergi/38/web/makaleler/MustafaGulcu.htm> e.trh. 16.08. 2004
<http://www.bkm.com.tr/uyarilar2.html> e.trh. 16,07,2005
<http://www.curnata.com/arsiv/devroportaj1802.html>
<http://www.dak.com.tr/icerik.asp?lang=tr&id=1> e.trh. 22.07.2005
<http://www.delta-guvenlik.com/orgz.htm> e.trh. 25.07.2005-240
<http://www.denizce.com/denizguvenlik2.asp> e.trh. 19,07,2005

<http://www.egm.gov.tr/asayis/ozelguvgenelgei42.asp> e.trh 25.04.2005

<http://www.egm.gov.tr/asayis/ozelguvgenelgei42.asp> e.trh 25.04.2005

http://www.gusod.org//commonFiles/SPOT-Synthesei_uk/CoESS_%202002_%20sentez%20tercimesi%2020030806.doc E.Tarihi

BELEDİYELERİN SUNDUĞU HİZMETLERDE VATANDAŞ MEMNUNİYETİ: ELAZIĞ BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Nurcan Yücel¹, Atilla Yücel², Yavuz Atlı³

ÖZET

Gelişen ve çeşitlenen insan ve toplum ihtiyaçlarının yerel ölçekteki kurumlar vasıtasıyla karşılanması, hem zaman, hem de maliyet bakımından elverişli olması herkes tarafından kabul edilmiştir. Bu çerçevede yerel bir yönetim birimi olan belediyelerin önemi de özellikle 20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren belirgin bir şekilde görülmüştür. Belediyeler, artan ve farklılaşan toplumsal hizmetleri sunan kurumlar olarak, önemli işleri yerine getirmektedirler. Bu çalışmada, Elazığ Belediyesi'nin sunduğu hizmetlerden, Elazığ'da yaşayan vatandaşların düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, hizmetlerden memnuniyetin cinsiyete, yaşa, eğitim düzeyine, gelir düzeyine ve ikamet edilen mahalleye göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Vatandaş memnuniyetinin belirlenmesinde Frekans dağılımı, farklılıkların tespitinde ise t-testi ve Anova analizleri yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Belediye, Belediye Hizmetleri, Tüketici memnuniyeti.

THE MUNICIPALITIES TO OFFER SERVICES AND CITIZEN SATISFACTION: ELAZIG MUNICIPALITY EXAMPLE

ABSTRACT

Developing and diversifying needs of local-level institutions, meeting the people and the community, through both time and cost to be adopted by everyone in terms of favourable. In this context, the importance of municipalities in which a local administrative unit in the second half of the 20th century, especially in the obvious way. Municipalities, increasing and diverse social services institutions, important jobs bidding. In this study, Elazığ, Elazığ in the services offered by the municipality's citizens' levels. In this context, gender, age, level of education, from the memnuniyet in to the level of income and residence is within the show and vary by neighborhood. Citizen satisfaction is determining the differences in determining the frequency distribution and anova analysis, t-test.

Keywords: The Mayor, Municipal Services, Consumer Satisfaction.

Giriş

Yerel yönetimlerimiz içinde çok önemli bir yere sahip olan belediyeler, yerel halka en yakın, hatta halkla iç içe olan bir yönetim birimi olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde, ülkemiz belediye hizmetlerinin halkın beklentilerini tam olarak karşılayamadığı; kimi hizmet bedellerinin yüksek olduğu, hizmetlerdeki etkinlik ve verimlilik düzeyinin düşük olduğu vb. eleştiriler sürekli olarak belediyelere yöneltilmektedir (Top, 1999:33).

1.Belediye ve Hizmet Pazarlaması Kavramları

1.1.Belediye

1960'lardan itibaren hızla gelişen pazarlama yaklaşımı sayesinde, işletme yönetimlerinde pazar ve tüketici odaklı olma anlayışı ön plana çıkmıştır. Bu anlayışa uygun hareket etmeyen işletmelerin uzun sürede başarılı olamadıkları ve hatta piyasadan çekilmek durumunda kaldıkları görülmüştür. Pazarlama yaklaşımı çerçevesinde hareket eden işletmelerin ise, kısa sürede kârlı görülmemekle birlikte, uzun süreli hayatta başarılı kalabildikleri açıkça anlaşılmıştır. Bu koşullar altında kamu yönetimi sunan birer kurum olarak belediyeler de, pazar ve tüketici odaklı uygulamaları dikkate almak durumunda kalmışlardır (Torlak, 1999:96-98).

Genel olarak belediyeler; özerk ve dinamik yapıları sebebiyle, bürokratik ve hantal merkezi yönetim kuruluşlarından farklı olarak, alternatif hizmet yöntemleri kullanabilen, kaliteye ve etik değerlere önem veren, beldenin sorunları ile hemşerilerin talep ve beklentilerini iyi bilen ve buna uygun hizmetler üreten

¹ Yrd.Doç.Dr. Fırat Üniversitesi, nyucel@firat.edu.tr

² Yrd.Doç.Dr. Fırat Üniversitesi, ayucel@firat.edu.tr

³ Öğretim Görevlisi, Fırat Üniversitesi Kovancılar MYO, yatli@firat.edu.tr

müteşebbis birimler olarak değerlendirilmektedir (Şen ve Eken, 2007:502). Belediyeler; kent niteliği taşıyan bir yerleşim yerinde yaşayanların ortak yerel gereksinmelerini karşılamakla görevli, kamu tüzel kişiliğine sahip ve karar organları halk tarafından seçimle oluşturulmuş yerel yönetim birimi olarak ifade edilmektedir (Bozkurt vd., 1998:31). 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda belediyeler, "Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişileri" olarak tanımlanmaktadır (2005 Tarih 5393 Sayılı Belediye Kanunu, m.3).

Belediyeler, bir taraftan mevcut hizmetleri geliştirerek daha büyük nüfusa daha kaliteli hizmet sunmak zorunluluğu ile karşı karşıya kalırken, bir taraftan da değişen dünya ve ülke şartları çerçevesinde yeni ve modern hizmetleri sunmakla yükümlüdürler. 1580 sayılı Belediye Kanunu'nda belirtildiği gibi Belediye Hizmetleri, belde sınırları içinde yaşayan yerel halkın yararlanacağı yöresel ve beldesel ihtiyaçları karşılamaya yönelik olup, halkın beşikten mezara kadar faydalanacağı bir dizi hizmeti kapsamaktadır (Top, 1999:27).

1.2.Hizmet ve Hizmet Pazarlaması Tanımı, Kapsamı

Hizmet kavramı, pek çok alanda yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Dolayısıyla hizmet kavramını açıklayan çeşitli tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Hizmet, özde elle tutulmayan, bir kuruluşun veya kişinin başka birine sunduğu aktivite veya yararlı ve sonuçta hiçbir şeyin sahipliği ile sonuçlanmamaktadır (Palmer, 1994:91). Hizmet bir başkası için çalışma performansı olarak görülmektedir. Bu hizmet son müşteriye, aracıya veya her ikisine de sağlanabilmektedir. Hizmet ihtiyaçlarımızı tatmin eden ve maddi olmadıkları için mal diyemeyeceğimiz ve üretildiği anda, doğrudan alıcıya değer aktaran elle tutulmayan bir ürün olarak ifade edilmektedir (Monks, 1982:587). Hizmet, ayrı ayrı tanımlanabilen, başka mal yada hizmetin satışına bağlı olmaksızın ve bir isteği karşılamak için sunulan soyut etkinlikler şeklinde kavramsallaştırılmaktadır (Staton, 1984:676).

Hizmet pazarlaması ise; satışa sunulan, mamullere bağlı olarak veya olmayarak önerilen faaliyetler, faydalar ve memnuniyetlerdir. Hizmetlerin soyut olmalarından dolayı depolanamaması en önemli özelliklerinden biridir. Bununla birlikte, müşterinin ürün tasarımı, dağıtım, tamir-bakım, bilgi paylaşımı gibi süreçlerde daha fazla yer almasının mal üreticilerinin dikkatini çekmesi diğer nedenlerdendir. Hizmet pazarlaması uygulayıcıları, hizmetin sunumundan itibaren müşteriye sağladıkları tatmin duygusunun uzun sürmesine kadar uğraşırlar. İşletmelerin günümüz rekabet ortamında bir üstünlük sağlayabilmeleri için hizmet pazarlamasını benimsemek zorunda olduklarından, hizmet pazarlaması uygulayıcıları pazarlama faaliyetlerine daha fazla önem vermek zorundadırlar (Grönroos, 2000:47; Çiftçi, 2008:12).

Hizmet pazarlaması faaliyetlerinin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır (İçöz: 1996:34; Taşkın, 1997:194):

-Tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarının tespiti ve bunların karşılanmasına yönelik hizmet sunulması, pazarlamanın bir ortak gibi ürün ve hizmet geliştirme ve üretim aşamalarına müşteriye dahil etmesi,

-Pazarlamanın devamlılık gösteren yapısına bağlı olarak hizmet pazarlaması faaliyetlerinin birbirini izleyen ve düzenlilik gerektiren aşamalardan oluşması,

-Pazarlama araştırmasının önemi ve hizmet pazarlaması uygulamalarında süreklilik göstermesi,

-Hizmet işletmelerinin hizmet veren diğer işletmeler ile arasındaki dayanışma ve bunun gün geçtikçe artan önemi,

-Örgüt çapında ve bölümler arasında dayanışmanın gerekliliği ve işletme çapında pazarlama çabalarının bütünlüğü,

-Hizmetlerin soyut özelliği ve tüketim ile üretimin genellikle aynı zaman/ yerde gerçekleşmesi nedeni ile müşteri memnuniyetinin sağlanmasında kalitenin önemi.

Hizmet pazarlamasının başlıca üç hedefi bulunmaktadır (Hacıoğlu, 1989:15):

1.Ekonomik hedefler (hizmet gelirlerini, kârlılığı, satışı arttırmak ve iyileştirmek)

2.İşletme hedefleri (pazar payını arttırmak, karın maksimizasyonu vb.)

3.Sosyal hedefler (istihdam, kamu yararı, çevre ve doğanın korunması, kalkınma, hayat seviyesinin yükselmesi vb.).

2.Literatür Taraması

Belediyelerin ve belediye hizmetlerini kullanan vatandaşların memnuniyetini belirlemeye yönelik olarak literatürde; belediyelerin hizmet kalitesinin ölçülmesi, belediyelerin sundukları hizmet ve yaşam kalitesinin değerlendirilmesi ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan Adaman ve Çarkoğlu (2000)'nin

yaptığı çalışma konuya ilişkin temel örnek olarak verilebilmektedir. Bu çalışmada; halkın kamunun sunduğu hizmetlerden genel tatmin düzeyi ile halkın merkezi ve yerel yönetim birimlerinde reform konusundaki tutumları belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; kamu yönetimine duyulan güven ve sağlanan hizmetlerden duyulan memnuniyet oldukça düşüktedir. Merkezi yönetim ile yerel yönetimlerin sundukları hizmetlerin uyandırdığı memnuniyet, birbirlerinden oldukça farklı olmakla beraber, yerel yönetimlere duyulan memnuniyet, merkezi yönetime oranla daha yüksek bulunmuştur.

Gümüş ve Keloğlu (2002), Çanakkale Belediyesi'nin hizmet kalitesinin seviyesini belirlemek üzere, Çanakkale'de yaşayan 256 kişi üzerinde "servqual ve servper" (hizmet kalitesini ölçme aracı) modelini kullanarak inceleme yapmışlardır. Sonuç olarak, kalite ve memnuniyet seviyesinin ortalama bir değerde olduğunu tespit etmişlerdir. Vatandaşların önerileri doğrultusunda, yöneticiler ve hizmet personelinin eğitim seviyesinin yükseltilmesi konusunda öneriler getirmişlerdir.

Gümüsoğlu vd. (2003), belediyelerdeki servis kalitesinin önemini belirlemek amacıyla Muğla ilinde örnek bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma ile halkın belediye çalışmalarından memnuniyetinin belirlenmesi amaçlanmış, belediyeden beklenen hizmet kalitesi algısını Servqual modeli ile ölçmüşlerdir. Muğla belediyesinde uygulanan bu çalışmayla güvenilir ve anlamlı sonuçlar elde edilmiş ve belediye yöneticilerinin beklentileri ile belirli hizmet boyutları arasında farklılıklar gözlemlenmiştir.

Bozlağan (2004), Merkezi hükümet, belediyeler ve muhtarlık kurumu tarafından yürütülen kimi hizmetlerden duyulan tatmin düzeyini doğrudan etkileyen faktörler olarak "güven, temsil ve memnuniyet"e ilişkin bulguları hem kendi içinde hem de karşılaştırmalı olarak değerlendirmiştir. Araştırmada; Merkezi hükümet tarafından yürütülen hizmetlere ilişkin olarak halkın duyduğu tatmin düzeyinin çok düşük olduğu, halkın bu açıdan söz konusu kurumu yetersiz bulduğu saptanmıştır. Öte yandan, muhtarlık tarafından sunulan hizmetlerden halkın duyduğu tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Belediyelerin ise, araştırma kapsamındaki kamu kurumları içinde, halkın duyduğu tatmin düzeyi açısından ise, en başarılı yönetim birimleri olduğu tespit edilmiştir.

Yüksel vd. (2004) tarafından yapılan bir diğer çalışmada; Tokat il merkezinde yaşayan vatandaşların belediye hizmetlerinden duyduğu memnuniyet düzeyi ölçülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre; faktörler arasında en yüksek yüklemeye yapılan faktör vergi kazanımı ve artırımı iken, en düşük faktör ortalaması belediyenin ekonomik faaliyetlerinde bulunmuştur. Hizmet kalitesinden memnuniyet ile yaş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve yaş artışıyla memnun olma seviyesinin yükseldiği görülmüş, gelir düzeyi açısından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Topçu ve Dökmeci (2005), İstanbul'un değişik mahallerinde kullanıcı hoşnutluğunu karşılaştırmalı olarak ölçmüşler, mahalleden memnuniyet konusunda geleneksel ve modern mahallelerin memnuniyetlerin konusunda anlamlı farkların olduğunu bulmuşlardır. Yavuzçehre ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise; kentsel yaşam kalitesi konusunda Denizli ilinin Karşıyaka mahallesini örnek alarak belediyenin kentsel yaşama etkileri incelenmiştir. Belediyenin sunduğu hizmetler ile kişilerin yaşamlarından memnun olması arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

Duman ve Yüksel (2008) tarafından Mersin Büyükşehir Belediyesi'nde Vatandaş Memnuniyetinin Ölçülmesine yönelik yapılan çalışmada; belediyenin toplu taşıma araçlarından memnun olmadıkları, cadde ve sokakların yayalar için yeterli genişlikte olmadığı bulunmuştur. Seyyar ve semt pazarı denetimlerinin yetersiz olduğu; belediyenin genel olarak hizmetlerinden genel bir memnuniyetsizliğin olduğu sonucuna varılmıştır. Sarıyer (2008)'in Kayseri Büyükşehir Belediyesi üzerinde yaptığı çalışmada ise; tüketicilerin demografik özellikleri itibarıyla algıladıkları değer boyutları arasında birbirinden farklılıklar bulunmuştur.

Usta vd. (2009) tarafından yapılan Giresun il merkezinde "Belediyelerde Hizmet Kalitesinin Seçmen Bağlılığı Üzerine Etkisi" isimli çalışmada; seçmenlerin bilgilendirilmesi ve önemsenmesi diğer faktörlerden daha önemli bir belediye hizmeti olarak ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda, algılanan hizmet kalitesi hem tutumsal hem davranışsal seçmen bağlılığını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir şeklinde bir sonuca ulaşılmıştır.

Kara ve Gürcü (2010)'nün Yozgat'ta yaşayan vatandaşların Yozgat Belediyesi'nin vermiş olduğu hizmetlerin kalitesinden memnuniyet düzeylerinin belirlenmesine yönelik yaptıkları çalışmada; sosyal sorumluluk, Yozgat'ın tanıtılması ve yeşil alan konusundaki çalışmalardan halkın memnun olduğu tespit edilmiştir. Ancak, belediyenin ve belediye çalışanlarının fiziksel görünümüne daha çok önem vermesi gerektiği, yollara ve otopark sorununa eğilmesi gerektiği sonucu bulunmuştur.

3.Yöntem

3.1.Araştırmanın Amacı

Araştırmada, vatandaşların, belediyenin sunmuş olduğu hizmetlerden memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışmada belediye hizmetlerinden yararlanan vatandaşların, memnuniyet düzeyi ölçülmeye çalışılmış, memnuniyet düzeyindeki değişimin bazı demografik kriterlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmış ve aşağıdaki hipotezlere cevap aranmıştır;

H1:Cinsiyete göre belediye hizmetlerinden vatandaşmemnuniyeti arasında bir farklılık vardır.

H2:Yaş gruplarına göre belediye hizmetlerinden vatandaşmemnuniyeti arasında bir farklılık vardır.

H3:Eğitim düzeyi ile göre belediye hizmetlerinden vatandaş memnuniyeti arasında bir farklılık vardır.

H4:Gelir düzeyi ile göre belediye hizmetlerinden vatandaşmemnuniyeti arasında bir farklılık vardır.

H5:Mahallelere göre belediye hizmetlerinden vatandaşmemnuniyeti arasında bir farklılık vardır.

3.2.Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Ankette yer alan sorular, hipotezleri test edebilecek şekilde literatürden yararlanılarak geliştirilmiştir. Anket soruları hazırlanırken daha önce yapılmış olan Yüksel vd. (2004) ile Duman ve Yüksel (2008)'in çalışmalarının anket sorularından yararlanılmıştır. Ayrıca, Elazığ Belediyesi'nin web sayfasındaki bilgiler değerlendirilerek bir anket formu geliştirilmiştir.

Anket formu dört bölümden oluşmuştur. Anket formunda yer alan bölümlerden birincisi, Belediye Hizmetleri ile ilgili Genel Konularla ilgili olup 9 ifadeden, ikinci bölüm Belediyenin Denetleme Hizmetleri ile ilgili 10 ifadeden, üçüncü bölüm Belediyenin Sunduğu Diğer Hizmetlerle ilgili 25 ifadeden oluşmaktadır. Son bölümde ise, anket katılımcıları ile ilgili demografik sorular (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, aylık gelir, meslek, ikamet edilen mahalle, ikamet etme süresi) yer almaktadır. Anket sorularının geliştirilmesi ve değerlendirilmesinde, açık uçlu sorular, çok seçenekli ve Likert türü sorulardan yararlanılmıştır. Anket ve görüşmeler, pilot çalışma süreci de dahil olmak üzere, tüketicilerle yüz yüze mülakatlar şeklinde yapılmış ve anket üzerindeki sorulara birebir cevaplar alınmıştır.

Anket uygulama aşamasına geçmeden önce yeterli sayıda denekte ön test çalışması yapılmıştır. Ön test ile soru ve ifadelerin anlaşılabilirliği test edilerek yanlış anlamaları ortadan kaldırmaya yönelik gerekli değişiklikler ve eksiklikler giderilmiş ve anlatım geçerliliği sağlanmıştır. Deneklere anketin amacı hakkında ön bilgi verilmiş, araştırma hakkında gerekli açıklamalar yapılmış ve daha sonra anket sorularının cevaplandırılması sağlanmıştır.

3.3.Araştırmanın Katılımcıları

Araştırma; Elazığ Belediyesi hizmet sınırları ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın evrenini,Elazığ Belediyesi hizmet sınırları içine giren 37 mahallede ikamet eden, yaşları 18 ve üzeri olan vatandaşlar oluşturmaktadır. Tablo-1 her bir mahalleden alınan örneklem sayısı hakkında ayrıntılı bilgiyi içermektedir. Örneklem sayısının belirlenmesinde her bir mahalle nüfusunun toplam nüfusa oranı hesaplanmış ve alınan örneklem sayılarının mahalle nüfusunu temsil etmesi hedeflenmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, anket ve mülakat tekniği kullanılarak Kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen cevaplayıcılardan elde edilmiştir. Kolayda örnekleme, çok miktarda veriye hızlı yoldan ulaşma imkânı sağladığı için tercih edilen bir yöntemdir. Bu örneklemede amaç, kolayca ulaşılabilir birimlerin seçilmesiyle örneklemin oluşturulmasıdır (Nakip, 2004:140).

Tablo 1-Ankete Katılan Mahalleler ve Geçerli Kişi Sayıları

1-Abdullahpaşa Mahallesi	35	20-Kırklar Mahallesi	23
2-Akpınar Mahallesi	10	21-Kızılay Mahallesi	7
3-Aksaray Mahallesi	17	22-Kültür Mahallesi	21
4-Alayprak Mahallesi	3	23-Mustafapaşa Mahallesi	30
5-Cumhuriyet Mahallesi	30	24-Nailbey Mahallesi	20
6-Çatalçeşme Mahallesi	7	25-Olgunlar Mahallesi	19
7-Çarşı Mahallesi	3	26-Rızaiye Mahallesi	28
8-Doğukent Mahallesi	20	27-Rüstempaşa Mahallesi	23
9-Esentepe Mahallesi	4	28-Safran Mahallesi	1

10-Fevzi Çakmak Mahallesi	11	29-Salibaba Mahallesi	7
11-Harput Mahallesi	2	30-Sarayatik Mahallesi	11
12-Hicret Mahallesi	8	31-Sanayi Mahallesi	30
13-Hilalkent Mahallesi	7	32-Sugözü Mahallesi	1
14-Göllübağ Mahallesi	1	33-Sürsürü Mahallesi	42
15-Gümüşkavak Mahallesi	3	34-Ulukent Mahallesi	18
16-İcadiye Mahallesi	7	35-Üniversite Mahallesi	32
17-İzzetpaşa Mahallesi	26	36-Yeni Mahalle	37
18-Karşıyaka Mahallesi	7	37-Yıldızbağları	10
19-Ataşehir Mahallesi	11		

Toplam: 572 anket

Not:Seçmen sayıları Eylül-2010 tarihine ilişkin verilerdir. Elazığ il Seçim Kurulu Başkanlığı'ndan temin edilmiştir. Anket sayıları mahalle nüfusları toplam nüfusa oranlanarak belirlenmiştir. 572 vatandaşın ankete katılımı ile sağlanan veriler, istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 16.0 paket programı kullanılmıştır. Analizlerde Frekans, t-testi, ANOVA, Güvenilirlik ve Geçerlilik analizleri yapılmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen bulgular tablolar haline dönüştürülmüş ve yorumlanmıştır.

4.Bulgular

4.1.Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Uygulanan anket formunun ölçeğinin Yapı Geçerliliğini belirlemek amacıyla, Faktör Analizi uygulanmış ve Varimax Döndürme (Rotation) metodu kullanılmıştır. Araştırmada uygulanan Faktör Analizi sonuçlarına göre; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.94 bulunmuştur. Bartlett Testi sonucu 12541 olarak tespit edilmiştir. Bartletttesti .000 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bartlett testine göre, değişkenler arasında bir korelasyon bulunmakta ve Faktör analizi bu değişkenlere uygulanmaktadır.

Bununla birlikte, anket formunun Güvenilirliğini saptamak amacıyla Alpha Modeli aracılığı ile Güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha kullanılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin Güvenilir olduğunu söyleyebilmek için Cronbach Alpha değerinin 0.80'den fazla olması beklenmektedir (Bryman ve Cramer, 1997:78). Bu doğrultuda araştırmada kullanılan ölçeğin Güvenilirlik Analizi yapılmış ve ilgili katsayı 0.94 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda tespit edilen bu değerlere bakıldığında; tüketicilere uygulanan anket formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik değerlerinin istenen değerlerde olduğu bulunmuş, anket formu Geçerli ve Güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

4.2.Demografik Bulgular

Analizlerde öncelikle cevaplayıcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, mesleği, ikamet ettiği mahalle, ikamet etme süresi gibi demografik özellikler bakımından tanımlayıcı değişkenler, istatistiksel ölçütlerden Yüzde ve Frekans dağılımlarına göre incelenmiştir. Tablo-2'de cevaplayıcılara ait bu tanımlayıcı değişkenler Yüzde ve Frekans dağılımlarına göre gösterilmiştir. Tablo-2'de görüldüğü üzere cevaplayıcıların yaşları incelendiğinde, %37.6'sının 18 ve 24'un yaşın altında, %21.7'sinin 25-31 yaşları arasında, %15.2'sinin 32-38 yaşları arasında, %13.8'inin 39-45 yaşları arasında ve %11.7'sinin 45 yaşın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların yaklaşık %75 gibi büyük bir çoğunluğu 20 ile 40 yaş aralığında yer almaktadır. Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında ise; %42.8'i kadın, %53.8'i erkek'tir.

Tablo 2: Cevaplayıcılara İlişkin Demografik Özellikler

Yaş	n	(%)
18 -24 arası	215	37,6
25-31	124	21,7
32-38	87	15,2
39-45	79	13,8
45'in üzerinde	67	11,7
Toplam	572	100
Cinsiyet	n	(%)
Kadın	245	42,8
Erkek	327	53,8

Toplam	572	100.0
Medeni Durum	n	(%)
Evli	264	46,2
Bekar	308	53,8
Toplam	572	100.0
Eğitim Düzeyi	n	(%)
İlköğretim	38	6,6
Lise	118	20,6
Üniversite	373	65,2
Lisansüstü	43	7,5
Toplam	572	100.0
Gelir Düzeyi	n	(%)
0-500 TL	203	35,5
501-999 TL	64	11,2
1000-1499 TL	107	18,7
1500-1999 TL	130	22,7
2000 ve üstü	68	11,9
Toplam	572	100.0
Meslek-Meşguliyet	n	(%)
Serbest Meslek	38	6,6
İşçi	63	11
Memur	221	38,6
Emekli	33	5,8
Ev Hanımı	29	5,1
Öğrenci	150	26,2
Esnaf	15	2,6
Diğer	23	4
Toplam	572	100.0
Süre	n	(%)
1 yıldan az	26	4,5
1-5 yıl arası	103	18
5 yıldan fazla	443	77,4
Toplam	572	100

Eğitim düzeyi bulgularına bakıldığında; ilköğretim mezunlarının oranı %6.6, lise mezunlarının oranı %20.6, üniversite mezunu olanların oranı %65.2 ve lisansüstü eğitim yapmış olanların oranı %7.5 olduğu görülmüştür. Bu çerçevede eğitim düzeyinin yüksek (%93) olduğu söylenebilir.

Gelir düzeyleri bakımından ele alındığında, %35.5'inin 500 TL'nin altında, %11.2'sinin 500-999 TL arasında, %18.7'sinin 1000-1499TL, % 22.7'sinin 1500-1999 TL ve %11.9'unun 2000 TL'nin üzerinde gelire sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca meslek gruplamaları bakımından incelendiğinde; %6.6'sının serbest meslek, %11'inin işçi, %38.6'sının memur, %5.8'inin emekli, %5.1'inin ev hanımı, %26.2'sinin öğrenci, %2.6'sının esnaf ve %4'ünün de diğer (ilaç mümessili, öğretim görevlisi vb.) olduğu tespit edilmiştir. İkamet edilen mahallede bulunma süresi bakımından incelendiğinde; %4.5'inin 1 yıldan az, %18'inin 1-5 yıl arasında ve %77.4'ünün ise 5 yıldan fazla bir süredir mahallelerinde ikamet ettikleri tespit edilmiştir.

4.3.Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

H1:Cinsiyete göre belediye hizmetlerinden vatandaş memnuniyeti arasında bir farklılık vardır.

Vatandaşların belediyenin sunduğu kamu hizmetlerinden algıladıkları memnuniyet düzeyi ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklı bulunamamıştır. Ancak, Tablo- 3'e göre, "deprem, sel gibi doğal afetler anında barınabilecek yerler hakkında gerekli bilgiye sahip olma" ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık görülmüştür. Buna göre; kadınların, erkeklere oranla doğal afetler anında barınabilecekleri yerlerin nerede oldukları hakkında bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

Tablo 3:Cinsiyete göre Belediye Hizmetlerinden Memnuniyet Düzeyine İlişkin T-testi Özet Sonuçları

&	Belediye Hizmetleri	Kadın N=245		Erkek N=327		t Değeri	Anlamlılık Düzeyi
		A.O.	S.S.	A.O.	S.S.		
2	Doğal afetler anında barınacak yerler hakkında bilgi sahibi olma	2.049	.411	1.963	.405	-8.335	.005**

NOT: Aritmetik ortalama değerleri, görüş belirtmeyenler hariç bırakılarak hesaplanmıştır.

&=Söz konusu hususun anket formunun ilgili sorusundaki sırasını göstermektedir.

**p<0.01

H2: Yaş gruplarına göre belediye hizmetlerinden vatandaş memnuniyeti arasındaki bir farklılık vardır.

Vatandaşlar belediyenin sunduğu kamu hizmetlerinden algıladıkları memnuniyet düzeyi ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, Tablo 4'e göre, "deprem, sel gibi doğal afetler anında barınabilecek yerler hakkında gerekli bilgiye sahip olma, çöp toplama ve halka açık tuvalet hizmetlerinin yeterliliği, göç nedeniyle gelen vatandaşlara sağlanan uyum hizmetleri, e-belediye hizmetleri ile hizmetlerden genel olarak memnun olma" ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık tespit edilmiştir.

Bu farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğu ise; yapılan Scheffe testiyle anlaşılmıştır. Scheffe testine göre; 32-38 yaş grubu ile 45 ve üstü yaş grubu arasında "deprem, sel gibi doğal afetler anında barınabilecek yerler hakkında gerekli bilgiye sahip olma" ve "belediyenin çöp toplama hizmetlerinin yeterliliği" bakımından farklılıklar görülmüştür. Ayrıca, 32-38 yaş grubunun, 45 ve üstü grubuna göre "deprem, sel gibi doğal afetler anında barınabilecek yerler hakkında daha fazla bilgiye sahip olduğu ve çöp toplama hizmetlerinden daha memnun olduğu" görülmüştür.

Ayrıca, 18-24 yaş grubu ile 39-45 yaş grubu arasında "kanalizasyon-atık su, alt yapı hizmetlerinin yeterliliği" bakımından farklılık bulunmuştur. Bununla birlikte, 18-24 yaş grubu ile 25-31 yaş grubu arasında "göç nedeniyle gelen vatandaşlara sağlanan uyum hizmetlerinin ve e-belediye hizmetlerinin yeterliliği ile hizmetlerden genel olarak memnun olma" bakımından farklılıklar görülmüştür. 18-24 yaş grubunun, 25-31 yaş grubuna göre göç nedeniyle gelen vatandaşlara sağlanan uyum hizmetlerinden ve e-belediye hizmetlerinden, genel olarak belediyenin hizmetlerinden daha memnun oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 4: Yaş Gruplarına Göre Belediye Hizmetlerinden Vatandaşların Memnuniyet Düzeyine İlişkin Yapılan ANOVA Analizi Özet Sonuçları

&	Belediye Hizmetleri	18-24 yaş N=215		25-31 yaş N=124		32-38 yaş N=87		39-45 yaş N=79		45 ve üstü N=67		F değeri	Anlamlılık Düzeyi
		A.O.	S.S.	A.O.	S.S.	A.O.	S.S.	A.O.	S.S.	A.O.	S.S.		
Hizmet2	Doğal afetler anında barınacak yerler	1.98	.437	1.98	.284	2.09	.421	2.07	.416	1.86	.457	3.75	.005
Diğer1	Çöp toplama hizmetleri	2.13	1.18	2.23	1.36	2.57	1.41	2.48	1.37	2.07	1.314	12.214	.001
Diğer6	Alt yapı yatırımları	1.62	.848	1.78	1.02	1.74	1.04	1.94	1.19	1.92	1.118	11.442	.001
Diğer12	Göç nedeniyle gelenlere uyum hizmeti	2.32	1.17	1.76	.88	2.01	1.16	2.41	1.12	2.03	1.10	20.311	.000
Diğer22	e-belediye hizmetleri	2.23	1.19	1.95	.95	2.20	1.30	2.13	1.11	2.02	1.15	12.660	.000
Diğer25	Hizmetlerden genel memnun olma	2.06	1.19	1.77	.918	1.94	1.21	1.84	1.09	1.85	1.04	12.584	.0000

NOT: Aritmetik ortalama değerleri, görüş belirtmeyenler hariç bırakılarak hesaplanmıştır.

&=Söz konusu hususun anket formunun ilgili sorusundaki sırasını göstermektedir.

H3: Eğitim düzeyi ile belediye hizmetlerinden vatandaş memnuniyeti arasında bir farklılık vardır.

Vatandaşların belediyenin sunduğu hizmetlerden memnuniyet düzeyi ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak Tablo 5'e göre, "belediyenin temizlik konusunda esnaf denetimlerinin yeterli bulunması, işyeri sahiplerinin işyeri önlerinde satış yapmalarına olumsuz bakılması, belediyenin çöp toplama hizmetlerinin ve belediyenin göç nedeniyle gelen vatandaşlara uyum hizmetlerinin yeterliliği"nden duyulan memnuniyet ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli bir fark görülmüştür. Bu farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğu ise yapılan Scheffe testiyle anlaşılmıştır.

Yapılan Scheffe testine göre; "belediyenin temizlik konusunda esnaf denetimlerinin yeterli bulunması" ile ilgili hizmetlerde, lise ile yüksek lisans-doktora mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sunulan hizmetlerden lise mezunlarının yüksek lisans-doktora öğrencilerine oranla daha memnun oldukları görülmüştür.

"İşyeri sahiplerinin işyeri önlerinde satış yapmalarına olumsuz bakıyorum" ile ilgili hizmetlerde ilköğretim mezunları ile üniversite mezunları arasında istatistiksel olarak önemli derecede bir farklılık bulunmuştur. Sunulan hizmetlerden üniversite mezunlarının ilköğretim mezunlarına oranla memnun olmadıkları görülmüştür.

"Belediyenin çöp toplama hizmetlerinin yeterliliği" ile ilgili hizmetlerde lise ve üniversite mezunları ile yüksek lisans-doktora mezunları arasında istatistiksel olarak bir farklılık tespit edilmiştir. Sunulan hizmetlerden lise ve üniversite mezunlarının yüksek lisans-doktora mezunlarına oranla memnun oldukları bulunmuştur. Bununla birlikte, "göç nedeniyle gelen vatandaşlara sunulan uyum hizmetlerinin yeterliliği" ilgili hizmetlerde ise, üniversite ve yüksek lisans-doktora mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu, lise mezunlarının yüksek lisans ve doktora öğrencilerine oranla bu hizmetlerden daha memnun oldukları görülmüştür.

Tablo 5: Eğitim Düzeyine Göre Belediye Hizmetlerinden Vatandaşların Memnuniyet Düzeyine İlişkin Yapılan ANOVA Analizi Özet Sonuçları

&	Belediye Hizmetleri	İlköğretim N=38		Lise N=118		Üniversite N=373		Y.Lisans-Doktora N=43		F Değeri	Anlamlılık Düzeyi
		A.O.	S.S.	A.O.	S.S.	A.O.	S.S.	A.O.	S.S.		
Denetim1	Temizlik konusunda esnaf denetimleri	1.44	.891	1.79	.965	1.67	.940	1.30	.557	3.758	.011**
Denetim10	İşyeri sahiplerinin işyeri önlerinde satış yapma	2.13	1.56	2.86	1.62	3.23	1.64	3.39	1.76	6.553	.000
Diğer1	Çöp toplama hizmetleri	1.81	1.18	2.36	1.39	2.30	1.30	1.97	1.20	2.559	.005*
Diğer14	Göç nedeniyle gelen vatandaşlara uyum hizmetleri	1.92	.996	2.20	1.15	2.18	1.13	1.67	.944	1.543	.020**

NOT: Aritmetik ortalama değerleri, görüş belirtmeyenler hariç bırakılarak hesaplanmıştır

**= $p < 0.005$, *= $p < 0.001$

&=Söz konusu hususu anket formunun ilgili sorusundaki sırasını göstermektedir.

H4: Gelir düzeyi ile belediye hizmetlerinden vatandaş memnuniyeti arasında bir farklılık vardır.

Vatandaşların belediyenin sunduğu kamu hizmetlerinden algıladıkları memnuniyet düzeyi ile gelir düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, yapılan Anova testi sonuçlarına göre, "cadde-sokak adları, ev ve apartman numaralarının belirginliği, yeterli sayıda parkın varlığı, yeşil alanların düzenlemesi, çöp toplama hizmetleri, yol yapım-bakım-otopark ve kavşak yatırımların yeterliği, spora ve sporcuya verilen destek" hizmetlerinden memnuniyetin gelir gruplarına göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Bu farklılığın hangi gelir grupları arasında olduğu ise, yapılan Scheffe testi ile anlaşılmıştır. Yapılan Scheffe testine göre; "cadde-sokak adları, ev ve apartman numaralarının belirginliği" ile ilgili hizmetlerde

500TL'den az geliri olanlar ile 1500-1999TL geliri olanlar arasında istatistiksel olarak bir farklılık bulunmuştur. Sunulan hizmetlerden 500TL'den az geliri olanların 1500-1999TL geliri olanlara göre daha memnun oldukları görülmüştür. Yine Scheffe testine göre; "Yeterli sayıda parkın varlığı ile ilgili hizmetlerde 501-999TL geliri olanlar ile 1500-1999TL geliri olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Sunulan hizmetlerden 501-999TL geliri olanların 1500-1999TL geliri olanlara göre daha memnun oldukları tespit edilmiştir.

Bununla birlikte, "yeşil alanların düzenlemesinin yeterliği" hizmetlerinde, 501-999TL geliri olanlar ile 1000-1499TL ve 1500-1999TL geliri olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Sunulan hizmetlerden 501-999TL geliri olanların diğer gelir gruplarına göre daha memnun oldukları saptanmıştır. Belediyenin "çöp toplama hizmetlerinin yeterliliği" ile ilgili hizmetlerde, 500 TL'den az geliri olanlar ile 1000-1499TL ve 1500-1999TL geliri olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Sunulan hizmetlerden 1000-1499TL geliri olanların diğer gelir gruplarına göre daha memnun oldukları görülmüştür. Ancak, "belediyenin yol yapım-bakım-otopark ve kavşak yatırımlarının yeterliği, spora ve sporcuya verilen destek" hizmetlerinden memnuniyetin gelir gruplarına göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Fakat bu farklılığın yapılan Scheffe testine göre, hangi gelir grupları arasında olduğu bulunamamıştır.

Tablo 6: Gelir Düzeylerine Göre Belediye Hizmetlerinden Vatandaşların Memnuniyet Düzeyine İlişkin Yapılan ANOVA Analizi Özet Sonuçları

&	Belediye Hizmetleri	500TL altı N=203		501-999 TL N=64		1000- 1499TL N=107		1500- 1999TL N=130		2000 TL üstü N=68		F değeri	Anlamlılık düzeyi
		A.O.	S.S.	A.O.	S.S.	A.O.	S.S.	A.O.	S.S.	A.O.	S.S.		
Hizmet3	Cadde-sokak adları ev noları belirginliği	1.92	.481	1.84	.569	1.81	.568	1.84	.520	1.77	.483	3.292	0.011**
Hizmet7	Yeterli sayıda park bulunması	1.88	.518	2.01	.519	1.82	.579	1.78	.465	1.86	.419	2.492	.004*
Hizmet8	Yeşil alanların düzenlemesi	1.78	.562	1.98	.654	1.72	.559	1.74	.574	1.85	.432	2.616	0.23**
Diğer1	Çöp toplama hizmetleri	2.03	1.13	2.17	1.31	2.54	1.531	2.46	1.37	2.19	1.20	3.623	.004
Diğer9	Yol yapım, otopark, kavşak yatırımları	2.08	1.19	1.68	1.09	2.17	1.294	1.92	1.98	1.80	1.06	3.523	.020**
Diğer24	Spora ve sporcuya destek	2.15	1.11	2.26	1.32	2.55	1.361	2.48	1.36	2.44	1.27	2.442	.026**

NOT: Aritmetik ortalama değerleri, görüş belirtmeyenler hariç bırakılarak hesaplanmıştır.

&=Söz konusu hususun anket formunun ilgili sorusundaki sırasını göstermektedir.

**=p<0.01 *=p<0.05

H5: Mahallelere göre belediye hizmetleri arasında farklılık vardır.

Vatandaşların belediyenin sunduğu kamu hizmetlerinden algıladıkları memnuniyet düzeyi ile oturdukları mahalleler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farkın belediyenin sunmuş olduğu hizmetlerden "toplu taşıma, cadde-sokakların aydınlatılması, yeşil alanların düzenlenmesi, çevrenin fiziki olarak güzelleştirilmesi" ile "semt pazarı, gürültü, kaçak yapılaşma, yangın tertibatı, asansör, işyeri önlerindeki satış yapımları konusundaki denetimleri" ve "çöp toplama, katı-tıbbi atık tesisleri, içme suyu alt yapı yatırımları, engelli vatandaşlara sağlanan hizmetler, halka açık spor tesisleri, sokak hayvanları, yoksullara dağıttığı hizmetler, kurslar, hizmet içi eğitimler vb. hizmetlerin genelinde olduğu görülmüştür. Fakat bu farkların hangi mahalleler arasında olduğu yapılan Scheffe testine göre bulunamamıştır.

Sonuçlar

Günümüzde yerel yönetimlerin bir taraftan mevcut hizmetleri daha etkin ve yaygın olarak yerine getirmeleri, diğer taraftan yeni kamusal hizmetleri sunmaları gerekmektedir. Yerel yönetimlerden biri olan belediyeler, halka en yakın kuruluşlar olarak üstlenmiş oldukları görevlerle halkın günlük yaşantısını doğrudan etkilemektedir (Ökmen, 2004:26).

Yaptığımız araştırmada; belediye hizmetlerinde vatandaşların memnun olup olmadıklarını, memnun oldukları ve olmadıkları hizmetlerin belirlenmesine çalışılmıştır. Böylece, araştırma yaptığımız belediyeye vatandaşların memnun oldukları ve memnun olmadıkları hizmetler konusunda yol gösterilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; ankete katılan her bireyin belediye hizmetlerinin tümünden duyduğu memnuniyet ve memnuniyetsizlik düzeyleri belirlenmiştir. Bu çerçevede, vatandaşların deprem, sel gibi doğal afetler anında barınabilecek yerler hakkında bilgiye sahip olma, çöp toplama hizmetleri, yeterli sayıda park varlığı ile ilgili hizmetler, yeşil alanların düzenlenmesi, e-belediye, göç nedeniyle gelen vatandaşlara sağlanan uyum hizmetleri, temizlik konusunda esnaf denetimlerinin yeterli olması, belediyenin yol-bakım-otopark ve kavşak yatırımlarının yeterliliği, spora ve sporcuya verilen destek hizmetleri gibi hizmetler konusunda memnun oldukları görülmüştür.

Diğer taraftan vatandaşların belediyenin hizmetlerinden; işyeri sahiplerinin işyeri önlerinde satış yapmaları vb. konularda memnun olmadıkları sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonucuna göre; ankete katılan her bireyin belediye hizmetlerinin tümünden duyduğu memnuniyet düzeyleri tespit edilmiştir. Bazı hizmet kalemlerinde memnuniyetsizlikler ortaya çıksa da istatistiksel olarak genel ortalamaya bakıldığında, vatandaşların Elazığ Belediyesi'nin hizmetlerinin genelinden duyulan memnuniyetin olumlu olduğu sonucuna varılmıştır.

Kaynakça

- Adaman, Fikret ve Çarkoğlu, Ali. (2000). Türkiye'de Yerel ve Merkezi Yönetimlerde Hizmetlerden Tatmin, Patronaj ilişkileri ve Reform. TESEV (Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı) Yayını, 17,68-79.
- Bozkurt, Ömer, Ergun, Turgay ve Sezen, Serije. (1998). Kamu Yönetimi Sözlüğü. Ankara: TODAİE Yayını.
- Bozlağan, R. (2004). Kentsel Kamu Hizmetlerinden Tatmin Düzeyi: İstinye-İstanbul Örneği. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 121-145.
- Bryman, Alan ve Cramer, Duncan. (1997). Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows. New York: Routledge.
- Çiftçi, Gamze. (2008). Belediyelerde Hizmet Pazarlaması ve Üniversite Öğrencilerinin Eğitim Hizmetlerine Yaklaşımı Üzerine Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Eğitimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Duman, Teoman ve Yüksel, Fatih. (2008). Belediyelerde Vatandaş Memnuniyetinin Ölçümü: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 17(1), 43-57.
- Grönroos, Christian. (2000). Service Management and Marketing- Managing the Moments of Truth in Service Competition. Lexington Books, P.C. Heath and Company Toronto.
- Gümüş, M. ve Keloğlu, N. (2002). Factor Analysis on Services Attributes of Çanakkale Municipality School of Tourism. Biga Faculty of Economics, Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey TQM Magazine, 373-375.
- Gümüsoğlu, Şevkinaz, Erdem, Sabri, Kavrukkoca, Güzin ve Özdağoğlu, Aşkın. (2003). Belediyelerde Beklenen Algılanan Hizmet Kalitesinin Servqual Modeli ile Ölçülmesi ve Muğla İlinde Bir Uygulama. 3. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Hacıoğlu, Necdet. (1989). Turizm Pazarlaması. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- İçöz, Orhan. (1996). Turizm İşletmelerinde Pazarlama, Ankara: Anatolia Yayıncılık.
- Kara, Mehmet ve Gürcü, Maşide. (2010). Belediye Hizmetlerinde Halkın Memnuniyetinin Ölçülmesine Yönelik Bir Çalışma: Yozgat Belediyesi Örneği. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 79-86.
- Monks, Joseph G. (1982). Operations Management: Theory and Problems, McGraw-Hill Book Company.
- Nakip, Mahir. (2004). Pazarlama Araştırmalarına Giriş (SPSS Destekli). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ökmen, Mustafa, Baştan, Serhat ve Yılmaz, Abdullah. (2004). Kamu Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Bir Yönetişim Faktörü Olarak Yerel Yönetimler. **Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetimi**, (Edit: M. Ökmen, A. Yılmaz), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Palmer, Adrian. (1994). Principles of Services Marketing. Bershire: MCGraw H:11 Book Company.
- Sarıyer, Nilsun. (2008). Gloval Ölçeği ile Belediye Hizmetlerinde Müşterinin Algıladığı Değerinin Belirlenmesi-Kayseri Büyükşehir Örneği. Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, 10(3), 163-185.
- Staton, W. (1984). Fundamental of Marketing, McGraw-Hill Fasset Company.
- Şen, Lütfi Mustafa ve Eken, Musa. (2007). Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimi. Kamu Yönetimi Yazıları, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Taşkın, Erdoğan. (1997). Müşteri İlişkileri Eğitimi, İstanbul: Kazancı Kitap Tic. A.Ş.
- Top, Nuray. (1999). Belediye Hizmet Yeterliliği: Adapazarı Belediyesi Örneği. Sakarya Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Topçu, Ü. ve Dökmeci V. (2005). İstanbul'un Değişik Mahallerinde Kullanıcı Hoşnutluğunun Karşılaştırılması. İTÜ Mimarlık Planlama ve Tasarım Dergisi, 4 (1), 126-134.
- Torlak, Ömer. (1999). Belediye Hizmetlerinde Pazarlama. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 8(1), 96-114.
- Usta, Resulve Memiş, Levent. (2010). Belediye Hizmetlerinde Kalite: Giresun Belediyesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, 15(3), 333-355.
- Yavuzçehre, S. Pınar. (2006). Belediyelerin Kentsel Yaşam Kalitesine Etkileri: Denizli Karşıyaka Mahallesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, SBE, Denizli.
- Yüksel, Fatih, Çevik, Osman ve Ardıç, Kadir. (2004). Belediyelerde Hizmet Kalitesinin (Vatandaş Tatmininin) Ölçülmesi: Tokat Belediyesinde Bir Uygulama. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 13(3), 63-81.

BESLENMENİN BEYİN GELİŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Nalan Hakime Noğay¹

ÖZET

Gelecekteki bilişsel ve sosyal beceriler ve okul başarısının temellerinin atıldığı gebelik ve yaşamın ilk iki yılı esnasında yeterli beslenme normal beyin gelişimi için gereklidir. Besin ögesi yetersizlikleri nörogelişimsel süreçleri doğrudan etkiler. Yetersiz beslenme çocuğun davranış ve tecrübelerini etkiler bu da beyin gelişimini etkiler. Şiddetli akut malnutrisyon, kronik malnutrisyon, demir yetersizliği anemisi ve iyot yetersizliğinin beyin gelişimini etkilediğine dair güçlü deliller vardır bu nedenle öncelik bu durumların önlenmesi olmalıdır. Yetersiz beslenmenin beyin gelişimi üzerindeki etkisini önlemek için gebelik ve bebeklik döneminde demirinde yer aldığı çoklu besin ögesi ve esansiyel yağ asidi takviyesi yapılmalı, yaşamın ilk altı ayında sadece anne sütü ile beslenmesi teşvik edilmeli ve ailelere beslenme eğitimi verilmelidir.

Anahtar kelimeler: Beslenme, Beyin gelişimi, çocuklar

EFFECT OF FEEDING ON BRAIN DEVELOPMENT

ABSTRACT

Adequate nutrition during pregnancy and the first two years is necessary for normal brain development, laying the foundation for future cognitive and social ability and school success. Nutrient deficiencies directly affect neurodevelopmental processes. Undernutrition affects children's experiences and behavior, which in turn influence brain development. Priority should be given to the prevention of severe acute malnutrition, chronic malnutrition, iron-deficiency anemia, and iodine deficiency. There is strong evidence that they affect the developing brain. To prevent the impact of undernutrition on brain development; supplementation with iron multiple nutrients and essential fatty acids during pregnancy and infancy, exclusive breastfeeding should be encouraged during the first 6 months of life and nutrition education should be given to parents.

Keywords: Nutrition, brain development, children

Giriş

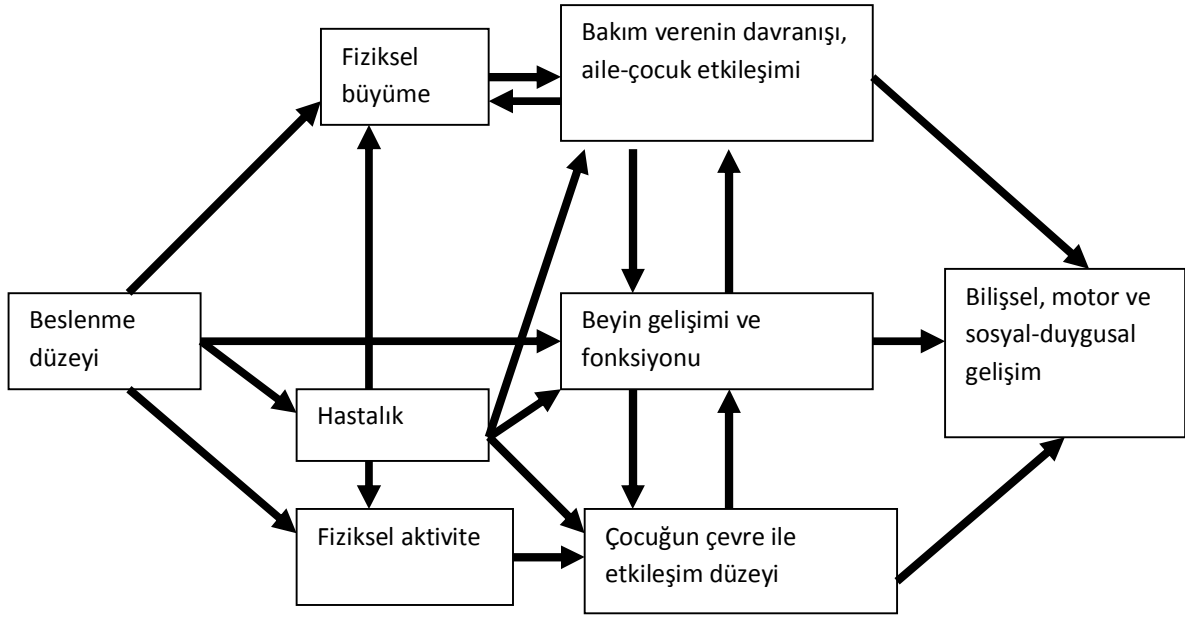
Gebelik ve bebeklik döneminde yeterli beslenme normal beyin gelişimi için gereklidir. Çünkü bilişsel, motor ve sosyol-duygusal becerilerin temellerinin atıldığı gebelik ve bebeklik dönemleri beyin oluşumu için önemli periyotlardır. Yaşamın erken döneminde bu becerilerinin gelişimi sınırlı olan çocuklarda, daha sonra nöropsikolojik problemler, düşük okul başarısı görülme riski artmaktadır (Prado, 2012). Bu derleme yazıda beslenmenin beyin gelişimi üzerindeki etkisi tartışılacaktır.

Beslenmenin Beyin Gelişimi Üzerindeki Etkisinin Mekanizması

Yetersiz beslenme beyin gelişimini iki mekanizma ile etkilemektedir. Birincisi; beyin süreçlerini doğrudan etkiler ikincisi ise çocuğun davranış ve tecrübelerini dolaylı olarak etkiler(Şekil 1).

Birinci mekanizmada; gebelik ve bebeklik döneminde besin öğelerinin yetersizliği beyin yapısal ve fonksiyonel gelişimini etkiler. Gebelik ve bebeklik dönemi beyin gelişiminin en hızlı olduğu süreçlerdir. Bu dönüşümü sürdürmek için besin öğeleri biyolojik süreçlerin bir çoğunda gereklidir. Örneğin; yeni nöronların oluşması, akson ve dendritlerin büyümesi, sinapsların oluşumu ve aksonların myelin ile kaplanması. Enerji, protein, yağ asitleri ve mikronutrientlerin yetersiz bulunması bu nörogelişimsel süreçleri bozar. Bu besin öğeleri ayrıca çocukluktan yetişkinliğe kadar beyin fonksiyonları için önemlidir (Nörotransmitter sentezi gibi) (Prado, 2012).Bu konuda yapılan bir çalışma da gebeliğin ilk yarısı esnasında maternal besin alımında % 30'luk azalmanın bebeğin doğum ağırlığını etkilemediği, annenin ağırlığını çok az etkilediği fakat fetal beyin gelişiminin negatif etkilendiği gösterilmiştir (Antonow-Schlorke, 2011). Dolayısıyla orta düzeyde malnutrisyon, beslenme yetersizliğinin aşkar belirtileri olmaksızın beyin gelişimini etkileyebilmektedir.

¹Yrd. Doç. Dr. Kırklareli Üniversitesi, nalanhakime@gmail.com



Şekil 1: Besin ögesi yetersizliğinin çocukların bilişsel, motor, sosyal-duygusal gelişimleri üzerindeki etkisinin mekanizması

İkincisi; çocuğun tecrübeleri ve çevre, beyin gelişimi ve bilişsel, motor, sosyal-duygusal becerilerin gelişiminde önemli faktörlerdir. Yetersiz beslenme fiziksel büyüme, motor gelişim ve fiziksel aktiviteyi etkiler. Bu durum hem bakım veren kişinin davranışı hem de çocuğun çevre ile olan etkileşimi aracılığı ile beyin gelişimini etkileyebilir.

Besin Öğelerinin Beyin Gelişimi Üzerindeki Etkileri

Beyin gelişiminde bütün besin öğeleri önemlidir fakat gebeliğin son trimesterinde ve erken bebeklik döneminde bazı besin öğelerinin beyin gelişimi üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu görülmektedir (Tablo 1). (Georgieff, 2007).

Tablo 1: Gebeliğin son trimesterinde ve erken bebeklik döneminde beyin gelişimi için önemli olan besin öğeleri

Besin ögesi	Beynin besin ögesine ihtiyacı olduğu süreç	Eksikliğin baskın olarak etkilediği beyin süreci
Protein-enerji	Hücre çoğalması, hücre farklılaşması Büyüme faktör sentezi Sinaptogenesis	Tüm beyin Hippocampus Korteks
Demir	Miyelin	Beynin beyaz maddesi
Esansiyel yağ asitleri	Sinaptogenesis Miyelin	Göz Korteks
Çinko	DNA sentezi	Otonom sinir sistemi

Protein Enerji Malnutrisyonu : Kronik malnutrisyon azalmış motor ve bilişsel gelişim ile ilgilidir. Yaşamın ilk yılından okul çağına kadar olan süreçte yaşına göre boy ve vücut ağırlıkları az olan çocukların, normal boy ve ağırlıktaki akranlarına kıyasla motor ve bilişsel gelişimleri ve okul başarıları daha azdır. Böylece yaşamın erken dönemindeki kronik beslenme yetersizliğinin beyin gelişimi üzerinde uzun süreli sonuçları olduğu görülmektedir (Grantham-McGregor, 2005).

Anne Sütü: Anne sütü ile beslenen bebeklerin nörogelişimsel sonuçları daha iyidir. (Özmert, 2005). Anne sütünün bilişsel gelişim üzerindeki olumlu etkisi anne sütünün içeriği ve emzirme deneyimi sayesinde olmaktadır. Anne sütü beyin gelişimi için önemli olan hormonlar, büyüme faktörleri ve uygun besin

öğelerini içermektedir. Ayrıca emzirme anne bebek ilişkisini destekler ve anne-bebek etkileşimini artırır bu da sosyo-duygusal ve bilişsel gelişim için önemlidir (Reynolds,2001). Anne sütü verme süresinin beyin gelişimi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla 10 yaşındaki 980 çocuk ile yapılan bir çalışmada ağırlıklı olarak anne sütü ile beslenme süresi 6 ay ve daha fazla olanların, ağırlıklı olarak anne sütü alma süresi 6 ay ve daha az olanlara kıyasla akademik başarılarının daha iyi olduğu ortaya çıkmıştır (Oddo, 2011).

Esansiyel Yağ Asitleri: Esansiyel yağ asitleri ve onların türevleri (dokosaheksanoik asit ve arasıdonik asit) beyin dokusunun yapısının bir parçasıdır. Esansiyel yağ asitleri biyolojik süreçler için gereklidir fakat vücutta sentez edilemediklerinden besinler ile alınmalıdır (Uauy, 2006). Çalışmalarda esansiyel yağ asidi eklenmiş formula ile beslenmenin standart formula ile beslenmeye kıyasla bilişsel gelişim üzerinde faydalı olduğu, fakat bu etkinin zamanında doğmuş bebeklerde görülmediği özellikle prematüre bebeklerde pozitif etkileri olduğu gösterilmiştir (Makrides, 2011).

Demir: Beyinde demir alımı mikro damarların endotelial yüzeylerindeki transferin reseptörleri ile olmaktadır. Bu alım, hızlı beyin büyümesi ve miyelogenesizin doruğa ulaştığı dönemlerde artmaktadır ve hayat boyu da sürmektedir (Özmert,2005). Yaşamın erken döneminde görülen demir yetersizliği anemisi davranışsal ve nöral değişikliklerle ilgilidir. Bebeklerle yapılan çalışmalarda nörotransmitterlerin kimyasında, sinir iletiminin morfolojisinde ve miyelinsasyonun nörobiyolojisinde geriye dönüşü olmayan etkilere yol açtığı gösterilmiştir (Beard, 2003).

Demir yetersizliği anemisi bebeklikte düşük motor ve mental gelişim, çocukluk döneminde ise algılamada ve okul başarısında yetersizlik ile ilgilidir. Bu konuda yapılan bir çalışmada yaşamın ilk iki yılında anemik olan çocukların 4-19 yaşları arasında da algılama ve okul başarısında yetersizlik gösterdikleri ortaya çıkmıştır (Lozoff, 2006). Bebeklik dönemindeki demir yetersizliği anemisinin bu uzun süreli etkilerinin demir ile tedaviye rağmen devam ettiği görülmektedir. Uzunlamasına çalışmalarda, bebeklikte demir yetersizliği anemisi olan çocuklarda demir tedavisi görmelerine rağmen adolesan dönemde düşük IQ, sosyal problemler ve dikkatsizlik gibi sorunlar yaşadıkları gösterilmiştir (Prado, 2012).

İyot: İyot eksikliği halen tüm dünyada en önemli genetik olmayan doğumsal nörolojik beslenme, kretenizm ve ağır mental retardasyon nedenidir (Özmert,2005).İyot yetersizliği çocuğun beyin gelişimini etkilemektedir (Delange, 2001). Bu konuda yapılan bir çalışmada iyot yetersizliği olan ve iyotu yeterli olan bölgede yaşayan bireylerin IQ' ları arasında 13.5 puanlık fark olduğu gösterilmiştir (Bleichrodt, 1994). Çin'de iyot yetersizliği olan bir bölgede yaşayan 4-7 yaş arası çocuklar ile yapılan bir çalışmada annesi gebelikte iyot takviyesi alan çocukların psikomotor testlerinin, iyot takviyesini iki yaşında almaya başlayan çocuklara kıyasla daha iyi olduğu gösterilmiştir(O'Donnell, 2002).

Çinko: Çinko beyinde bulunan ve beyin yapı ve fonksiyonlarına katkıda bulunan bir iz elementtir. Çinko eksikliği çocukların nöropsikolojik fonksiyonları, aktivite veya motor gelişimlerinde bozukluklara yol açabilmekte ve böylece bilişsel performansı etkileyebilmektedir (Black, 1998). Bu konuda zamanında doğmuş 150 bebek ile yapılan bir çalışmada çinko suplementasyonunun beyin gelişimi ve motor aktivite üzerinde faydalı etkileri olduğu gösterilmiştir (Castillo-Durán, 2001). Çinkonun beyin gelişimi üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan başka çalışmalarda ise genellikle motor gelişim üzerinde pozitif etkileri olduğu bulunmuş, bilişsel gelişimi düzelttiği gösterilmemiştir. Bu çalışmalar ışında görülmektedir ki bebeklik döneminde çinko takviyesi motor gelişim üzerinde faydalı olabilmektedir fakat erken bilişsel gelişim üzerinde etkisi yoktur (Prado, 2012).

Diğer besin öğeleri

Gebelik döneminde annenin diyetinde A vitaminin aşırı ve yetersiz alınmasının fetusun beyinde malformasyonlara yol açtığı gösterilmiştir (Ramakrishna, 1999). Folik asit tek karbon metabolizması, DNA metilasyonu ve nörotransmitter sentezi yoluyla beyin gelişimini etkilemektedir (Georgieff, 2007). Folik asit eksikliği, demir eksikliğinden sonra en sık anemi nedenidir. Anemi de yorgunluk, güçsüzlük, konsantrasyon yeteneğinde azalma, huzursuzluk ve baş ağrısı gibi semptomlara yol açarak çocuğun çevre ile iletişimini etkileyerek dolaylı olarak beyin gelişimini bozmaktadır. Ayrıca perikonsepsiyonel dönemde verilen folik asit suplementasyonu ile nöral tüp defektleri %70 azalmaktadır (Özmert,2005).

Sonuçlar ve Öneriler

Gebelik ve bebeklik döneminde besin öğelerinin yeterli düzeyde alınması beyin gelişimi için gereklidir. Ayrıca çocuğun çevresi ve ona bakım veren kişilerle etkileşim içinde olması optimal beyin gelişimi için gerekli tecrübeyi sağlamaktadır. Kronik beslenme yetersizliği, demir yetersizliği anemisi ve iyot yetersizliği çocuğun bilişsel, motor ve sosyo-duygusal becerilerinin gelişimini olumsuz etkilemekte bu da okul başarısı ve algılamada yetersizliğe sebep olmaktadır.

Bu sonuçlar ışığında yetersiz beslenmenin beyin gelişimi üzerindeki etkisini önlemek için; gebelik ve bebeklik döneminde demirinde ilave edildiği çoklu besin ögesi ve esansiyel yağ asidi takviyesi yapılmalı, yaşamın ilk altı ayında sadece anne sütü ile beslenilmesi ve iki yaşına kadar anne sütüne devam edilmesi teşvik edilmeli, iyot yetersizliğini önlemek için iyotlu tuz kullanılmalı ve yeterli ve dengeli beslenme konusunda ailelere beslenme eğitimi verilmelidir.

Kaynakça

- Antonow-Schlorke, I., Schwab, M., Cox, L.A., Li, C., Stuchlik, K., Witte, O.W., ve ark.(2011). Vulnerability of the fetal primate brain to moderate reduction in maternal global nutrient availability. *P Natl Acad of Sci*, 108(7),3011-3016.
- Beard, J. (2003). Iron Deficiency Alters Brain Development and Functioning. *J. Nutr*, 133, 1468–1472.
- Black, M.M. (1998). Zinc deficiency and child development. *Am J Clin Nutr*, 68, 464–469.
- Bleichrodt, N., Born, M.P.(1994). A metaanalysis of research on iodine and its relationship to cognitive development. In: Stanbury JB, editor. *The damaged brain of iodine deficiency*. (pp. 195-200) New York: Cognizant Communication Corporation.
- Castillo-Durán, C., Perales, C.G., Hertrampf, E.D., Marín, V.B., Rivera, F.A., ve Icaza, G. (2001). Effect of zinc supplementation on development and growth of Chilean infants. *J Pediatr*, 138,229-35.
- Delange, F. (2001). Iodine deficiency as a cause of brain damage. *Postgrad Med J*, 77,217–220.
- Georgieff, M.K.(2007). Nutrition and the developing brain: nutrient priorities and measurement. *Am J Clin Nutr*,85, 614–620.
- Grantham-McGregor, S., Baker-Henningham, H.(2005). Review of evidence linking protein and energy to mental development. *Public Health Nutr*, 8(7A), 1191-1201.
- Lozoff, B., Beard, J., Connor, J., Barbara, F., Georgieff, M., Schallert, T.(2006). Long-lasting neural and behavioral effects of iron deficiency in infancy. *Nutr Rev*, 64,34-43.
- Makrides, M., Collins, C.T., Gibson, R.A.(2011). Impact of fatty acid status on growth and neurobehavioural development in humans. *Matern Child Nutr*, 7, 80-88.
- Oddy, W.E., Li, J., Whitehouse, A.J.O., Zubrick, S.R., and Malacova, E.(2011). Breastfeeding duration and academic achievement at 10 years. *Pediatrics*, 127, 137–145.
- O'Donnell, K.J., Rakeman, M.A., Zhi-Hong, D., Xue-Yi, C., Mei, Z.Y., Delong, N., ve ark.(2002). Effects of iodine supplementation during pregnancy on child growth and development at school age. *Dev Med Child Neurol*, 44(2),76-81.
- Özmert, E.N.(2005). Erken çocukluk gelişiminin desteklenmesi-I: Beslenme. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*, 48, 179-195.
- Prado, E., Dewey, K.(2012). Nutrition and brain development in early life. *A&T Technical Brief*, Issue 4, 1-14.
- Ramakrishna, T. (1999). Vitamins and brain development. *Physiol Res*, 48, 175-187.
- Reynolds, A. (2001). Breastfeeding and brain development. *Pediatr Clin North Am*, 48(1), 159-171.
- Uauy, R., Dangour, A.D.(2006). Nutrition in brain development and aging: role of essential fatty acids. *Nutr Rev*, 64, 24-33.

BİLGİ EDİNME HAKKI KANUNU ÇERÇEVESİNDE VERGİ MAHREMİYETİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Doç.Dr. Hatice Yurtsever¹ Burçin Buran²

ÖZET

Vergi mahremiyeti, vergilendirme işlemi sırasında ilgili görevliler tarafından öğrenilen ve gizli kalması gereken mükelleflere ait bilgilerin açıklanmasını ve kullanılmasını yasaklayan bir düzenlemedir. Vergi mahremiyeti düzenlemesinde mükelleflerin korunması, vergi idaresine güven duyulmasının sağlanması ve dolayısıyla maddi ve manevi kamu yararı sağlanması amaçlanmaktadır. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ise, demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektedir. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'na göre kurum ve kuruluşlar, anılan Kanunda yer alan istisnalar dışındaki her türlü bilgi ve belgeyi başvuranların yararlanmasına sunmak ve bilgi edinme başvurularını etkin, hızlı ve doğru sonuçlandırmak üzere, gerekli idari ve teknik tedbirleri almakla yükümlüdürler.

Çalışmanın amacı ise, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu bağlamda, çalışmada ilk olarak vergi mahremiyetinden, kapsamından ve istisnalarından, sonrasında bilgi edinme hakkı kapsamında vergi mahremiyetinden bahsedilmiştir. Daha sonra bazı yabancı ülkelerdeki vergi mahremiyetine değinilmiştir. Vergi mahremiyetini ihlal suçuna ve cezasına değinildikten sonra son olarak bilgi edinme hakkı kanunu ve vergi mahremiyeti birlikte değerlendirilmiştir. Değerlendirmenin sonucunda Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nda vergi mahremiyetini ihlal edici bir hükmün yer almadığı ve iki yasanın kamu yararı ve mükellef hakkı dikkate alınarak, birlikte değerlendirilmesi gerektiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Vergi, Vergi Mahremiyeti, Bilgi Edinme Hakkı.

EVALUATION OF THE RIGHT OF INFORMATION ACQUIREMENT LAW WITHIN TAX PRIVACY FRAMEWORK

ABSTRACT

Tax confidentiality is a regulation prohibiting the usage and disclosure of confidential information of tax payers which related relevant officers acknowledge during taxation. The purpose of tax confidentiality are to protect tax payers, to make provision for trust in tax administration and accordingly, to provide public interest financially and emotionally. Law no. 4982 on the right to information regulates the basis and procedure spertaining the usage of the said law by people in accordance with the principles of equality, object iveness and publicity as a matter of democratic and transparent administration. According to the law on the right to information, institutions are obliged to take measures in order to present all sorts of information and documents except for those mentioned in the law to applicants to benefit and to efficiently, rapidly and precisely conclude the applications for information.

The purpose of this study is to analyse the relation between those two concepts. Accordingly, in the study, first, the tax confidentiality, its scope and its exceptions and then the tax confidentiality with in the context of the right to information have been discussed. Subsequently, tax confidentiality in some foreign countries has been mentioned. After mentioning the offen seagainst tax confidentiality and its penalty, the laws on the right of information and tax confidentiality have been evaluated together. In conclusion, non-existence of a provision infringing tax confidentiality in the law on the rightto information and the necessity of evaluating both laws considering the public interestand tax payers's rights have been ascertained.

KeyWords: Tax, Tax Confidentiality, The Law on The Right to Information

Giriş

Devletin kamu hizmetlerini karşılamak üzere ihtiyaç duyduğu en önemli gelir kaynağı olan vergilerin tarh, tebliğ, tahakkuk ve tahsil işlemlerini kapsayan vergilendirme işlemlerinin doğru bir biçimde yapılabilmesi için mükellefleri ilgilendiren bir takım bilgilerin doğru ve tam olarak bilinmesi gerekmektedir. Ancak öğrenilen bu bilgilerin üçüncü şahıslara açıklanması halinde vergi mükelleflerinin zarar görmesi

¹Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu Öğretim Üyesi.

² Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens. Mali Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi

durumu söz konusu olabilecektir. Bu nedenle devlet, mükellefe ilişkin öğrenilen bilgilerin açıklanmamasını garanti altına almak üzere, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 5. Maddesinde vergi mahremiyeti ile ilgili esasları, 362. Maddesinde de vergi mahremiyetine aykırı hareketlere uygulanacak ceza ile ilgili esasları düzenlemiştir.

Ülkemizde 2003 yılında kabul edilen ve 2004 yılında yürürlüğe giren 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, hukukun üstünlüğünün göstergelerinden biridir. Söz konusu kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere, bireylere daha yakın bir yönetim anlayışının getirilmesi, yönetimin halkın denetimine açıklığını ve şeffaflığı sağlama işlevlerinin yanı sıra, devlete karşı duyulan güveni daha üst seviyeye çıkarmanın amaçlandığı belirtilmektedir.

Çalışmamızda, vergi mahremiyeti kavramı ve bilgi edinme hakkı kanunu birlikte inceleme konusu yapılacak, her iki yasa arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Mahremiyet Kavramı ve Vergi Mahremiyeti

Mahremiyet bireylerin, grupların veya kurumların kendilerine dair bilgilerin ne zaman, nasıl ve ne ölçüde diğerlerine aktarılabilceğini kendilerinin belirleme hakkıdır (Westin, 1967).

Kısaca gizlilik anlamına gelen mahremiyet (www.tdk.gov.tr) sözcüğü, Arapça "harem", "haram" köklerinden türetilmiş olup, gizli, herkese söylenemez, herkesçe bilinmemesi gereken anlamlarına gelmektedir. Bir kimsenin mahremiyetine girmek onun özel hayatını öğrenecek kadar ona yakın olmak anlamında dilimizde kullanılmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesi mahremiyet hakkını, "bir kişinin hayatını minimum müdahaleyle yaşama hakkı" olarak tanımlamıştır. Mahremiyet hakkı; esas olarak kişinin kendi hayatını en az müdahale ile sürdürmesinden ibarettir. Hukuki olarak mahremiyet hakkı, kişinin yaşamının bütününe ilişkin "sır" niteliğindeki bilgilerin kendisi istemediği ya da yasalar zorunlu kılmadığı sürece gizli kalmasını isteme hakkı olarak tanımlanabilir (Doğan, 2008).

Vergilendirme alanına geçildiğinde, "birey" kavramı, vergi hukukunda "vergi mükellefi" ve "bireyin özel yaşam alanı" kavramı da vergi mahremiyeti açısından "vergi mükellefinin özel hayatı, ticari ve mesleki sırları" olarak tanımlanabilir (Gedik, 2008).

Vergi mahremiyeti; vergileme süreciyle ilgili olarak ortaya çıkan ve vergileme ilişkisi içinde öğrenilen bilgilerin, mükellefler ile bilgi sahibi kişiler arasında gizli kalması ve üçüncü şahıslarına açıklanmaması gerektiğini ifade etmektedir (Taş ve Özcan, www.muhasabenet.net).

Diğer bir deyişle, vergi memurlarının ve vergi işiyle uğraşan diğer kimselerin, görevleri nedeniyle elde ettikleri gizli bilgileri ifşa edememeleri ve kendilerinin ve üçüncü kişilerin yararına kullanamamaları vergi mahremiyeti olarak adlandırılır (Taş ve Karakış, 2000).

Vergilendirmeye ilişkin yapılan bir takım işlemler sırasında öğrenilen bilgilerin açıklanması, mükelleflerin maddi ve manevi zarara uğraması yanı sıra, vergi idaresine karşı olan güvenlerinin sarsılmasına da neden olur. Aynı zamanda bu bilgilerin üçüncü şahıslara bir menfaat karşılığında aktarılması ya da menfaat karşılığı olmaksızın kamuoyuna açıklanması hukuk güvenliği ilkesini zedeleyerek kamu düzenine de zarar verecektir.

Mükelleflerle ilgili bir takım bilgilerin, gelir idaresince gizli tutulacağına dair yasal düzenlemelerin varlığı, mükellefleri vergi beyannamelerini düzenlemeleri sırasında vergilendirmeye ilgili hususların tam olarak bildirilmesi konusunda cesaretlendirmektedir. Ayrıca, mükellefler vergilerini tam olarak ve zamanında ödememeleri halinde karşılaşacakları vergi cezalarının ağırlığı yanında, kendi kişisel ve finansal hayatı hakkında oldukça geniş bilgiler öğrenen gelir idaresinin bu bilgilerin gizli tutulmasını istemek gibi haklı beklentileri bulunmaktadır (Darby, 1998).

Mükellefle ilgili sır ve gizli kalması gereken hususlar, verginin tahakkuk aşamasına ilişkin olarak Vergi Usul Kanunu'nda hüküm altına alınmış ve "vergi mahremiyeti" müessesesi olarak yerini alırken, verginin tahsilat aşamasına ilişkin olarak ise 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Kanunu'nda hüküm altına alınan "sırrın ifşası" müessesesi olarak yerini almaktadır. Böylece vergileme sürecinin her aşamasında mükellef ve ilgili olduğu kişiler açısından öğrenilen bilgilerin dışarıya karşı yalıtımı sağlamıştır (Yayla, 2011).

Vergi mahremiyeti kurumu, beyan esasına dayalı Türk Vergi Sisteminde, mükelleflerin vergi idaresine vergi ile ilgili verecekleri bilgilerin açıklanmayacağına güven duymalarını ve bu sayede de doğru beyanda bulunmalarına hizmet etmek için getirilmiş bir düzenlemedir (Taş, 2007). Vergi mahremiyeti, kanun güvencesi altında olup, vergi idaresinin yükümlülükleri arasındadır (Gelir İdaresi Başkanlığı, www.gib.gov.tr).

Vergi Mahremiyetinin Kapsamı

Vergi mahremiyetinin kapsamı şahıslar ve konular açısından olmak üzere ikiye ayrılabilir (Uyanık, 2008).

Şahıslar Açısından Vergi Mahremiyeti

213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 5. maddesi, bazı kamu görevlilerinin görevleri nedeniyle öğrenebilecekleri mükelleflerin şahıslarına, muamele ve hesap durumlarına, işlerine, işletmelerine servet ve mesleklerine ait sırları, ya da gizli kalması gereken hususları açıklamayı ve kendilerinin veya üçüncü kişilerin yararına kullanmayı yasaklamıştır.

Görüldüğü üzere, vergi mahremiyeti suçunun unsurları, vergi sırrının ifşa olunması veya failin ya da üçüncü şahısların yararına kullanılmasıdır (Ürel, 2003).

Belirtilen yasağa uymakla yükümlü kılınanlar şunlardır:

- Vergi muameleleri ve incelemeleri ile uğraşan memurlar,
- Vergi mahkemeleri, bölge idare mahkemeleri ve Danıştay'da görevli olanlar,
- Vergi kanunlarına göre kurulan komisyonlara iştirak edenler,
- Vergi işlerinde kullanılan bilirkişilerdir.

Ayrıca 3568 Sayılı Kanuna Göre Yetki Alan Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Yeminli Mali Müşavir ve bunların yanında çalışanlardır (Bilge, www.mmmmb.org.tr).

"Vergi muameleleri ve incelemeleri ile uğraşan memurlar"dan kastedilen, vergi idaresinin çeşitli kademelerinde bulunarak vergi muameleleri ile meşgul olan kimselerdir. Vergi muamelesi, sadece tarh, tahakkuk ve tahsil işlemlerinden ibaret değildir; arama esnasında görev yapan polis memuru da böyle bir muamele ile meşgul olan kimsedir. Bu nedenle polisler vergi idaresinin memuru olmasalar da vergi mahremiyeti yönünden fail olabilirler (Uyanık, 2008).

"Vergi Mahkemeleri, Bölge İdare Mahkemeleri ve Danıştay'da görevli olanlar"dan kastedilen, buralarda görev yapan Başkan ve Üyeler ile raportörler, dosya memurları, evrak ve kayıt memurları, daktilograf gibi unvanlarda çalışan tüm memurlardır.

"Vergi kanunlarına göre komisyonlara iştirak edenler" den kastedilen bu komisyonlara iştirak eden bütün görevlilerdir.

"Vergi işlerinde kullanılan bilirkişiler"den kastedilen, vergi ile ilgili, çözümü özel veya teknik bilgi gerektiren konularda karar verilmesinde bazen ihtiyari bazen de mecburen başvuru olan kişilerdir. Bu ibareyi geniş yorumlamak gerekmektedir. Bilirkişiye başvuran organ ne olursa olsun, vergi muamelelerinin herhangi bir safhasında usulüne uygun bir tarzda mütalaasına başvuru herkes bu zümreye girmektedir (Uyanık, 2008).

Bu düzenleme ile gelen yasak ilgili kişilerin görevlerinden ayrılması halinde dahi devam etmektedir. Örneğin mükellef "A'nın hesaplarını 2000 yılında inceleyen denetim elamanı 2004 yılında emekliye ayrılmış veya görevinden ayrılmak suretiyle serbest meslek icra ediyor olsa bile öğrendiği sırları kullanmak suretiyle kendine veya üçüncü kişilere menfaat sağlayamayacağı gibi söz konusu sırları da açıklayamayacaktır.

Vergi mahremiyeti kapsamında getirilen yasağın temelinde vergi kanunlarının uygulanmasıyla işgal eden yetkililerin bu görevleri esnasında çok önemli bilgilere ulaşması ve bu durumun üçüncü kişiler nezdinde paylaşılmasının veya kendi lehlerine kullanılmasının anayasal hak olan hukuki güvenlik ilkesine zarar vereceği düşüncesi yatmaktadır. Böylece mükelleflerin devlete olan güvenleri artarak vergileme sürecinin daha sağlıklı işlemesi sağlanmış olacaktır (Ağarmış, 2005).

Konular Açısından Vergi Mahremiyeti

VUK' nun 5. maddesi, mükellefin veya mükellefle ilgili kimselerin şahıslarına, muamele ve hesap durumlarına, işlerine, işletmelerine, servetlerine veya mesleklerine ilişkin sırların veya gizli kalması gereken diğer hususların açıklanmasını ya da bundan yarar sağlanmasını yasaklamıştır (Taş, 2011).

"Gizli kalması gereken diğer hususlar", sırrı açıklanan kimsenin şahsına, muamele ve hesap durumuna, işine, işletmesine, servetine ve mesleğine ilişkin bilgilerin dışında kalan ve nitelikleri itibarıyla gizli kalması gereken hususlardır. Örneğin, bir mükellefin vergi borcunu ödeyemediğinin, yapılan haczin semeresiz kaldığının açıklanması, gizli kalması gereken bir hususun ifşa edilmesidir. Bunlara ilaveten, bir bilginin sır niteliğinde olması veya gizli kalmasının gerekli bulunması, onun açıklandığında sahibinin şahsına, ailesine, mesleki ve ticari itibar ve çıkarlarına zarar verebilecek nitelikte olması demektir (Uyanık, 2008).

Bilginin açıklanmasının, kendisinin veya başkasının yararına kullanılmasının vergi mahremiyeti kapsamında değerlendirilebilmesi için sır veya gizli kalması gereken bilgilerin "görev" dolayısıyla elde

edilmiş olması gerekmektedir. Dolayısıyla elde edilen sırlar aynı zamanda meslek sırrı olarak da nitelendirilebilecektir. Örneğin, bir avukatın müvekkilinden ya da bir doktorun hastasından öğrendiği sırları açıklaması meslek sırrının açıklanması suçunu oluştururken; gemi seyahati sırasında iki kişinin konuşmalarından önemli bir kişiye ait önemli sırlar öğrenen kişinin öğrendiklerini basına sızdırması meslek sırrının açıklanması suçunu oluşturmaz. Dolayısıyla mesleğin ifası sırasında öğrenilmeyen ya da kişiye ait sırları görevleri dolayısıyla öğrenmeyen kişilerin işledikleri suçlar meslek sırrının açıklanması suçu değildir (Doğan, 2008).

Vergi Mahremiyetinin İstisnaları

Vergi mahremiyetinin ihlali ve sırrın ifşası sayılmayan haller olarak istisnalar açıklanacaktır. Burada VUK' ndaki "vergi mahremiyetinin ihlali" ile 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanundaki "sırrın ifşası" kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Eğer sır ya da mahremiyet verginin tahakkuk aşamasında ihlal ve ifşa edilmişse VUK' na göre, tahsil ve takip aşamasında işlenmişse 6183 sayılı kanuna göre cezalandırılması gerekmektedir (Özbalcı, 2000).

Vergi Mahremiyetinin İhlali Sayılmayan Haller

Vergi güvenliğini sağlamak ve yolsuzlukları önlemek amacıyla kanun koyucu, vergi mahremiyetinin hangi hallerde uygulanmayacağını VUK 5. maddede hüküm altına almıştır. Bu istisnalar şunlardır (Ağarmış, 2005):

-Beyan Edilen Matrahların İlanı

2365 sayılı Kanununun 2. maddesiyle değişen VUK 5/2 uyarınca vergi güvenliğini sağlamak amacıyla Gelir Vergisi mükelleflerinin yıllık Gelir Vergisi, sermaye şirketlerinin Kurumlar Vergisi beyannamelerinde gösterdikleri matrahları (zarar dahil) ve beyanları üzerinden tarh olunan Gelir ve Kurumlar Vergileri ile mükelleflerin ad ve unvanları, bağlı oldukları vergi dairelerince beyannamelerin verildiği yıl içinde dairenin münasip yerlerine asılacak cetvellerle ilan olunmaktadır. Ayrıca mükellefin bağlı bulunduğu teşekkül varsa, bu ilan orada da yapılması gerekmektedir. Bu maddenin getirmiş olduğu en önemli sınırlama ise kurumlar vergisi mükelleflerine ilişkindir. İlgili madde uyarınca sadece sermaye şirketlerinin beyanları ilana konu olmaktadır. Kanun koyucunun bu yönde düzenleme yapmasının sebebi olarak sermaye şirketleri dışında kalan kurumlar vergisi mükelleflerinin vergiden kaçınma/kaçırma ihtimallerinin düşük olması gösterilmektedir.

-Vergi Levhası

Vergi mahremiyetine ilişkin ikinci istisna ise 2365 sayılı Kanun ile değişen VUK beşinci maddesinin üçüncü fıkrası ile; kazancı basit usulde tespit edilenler dahil olmak üzere gelir vergisi mükellefleri ile sermaye şirketlerinin vergi tarhına esas olan kazanç tutarları ile bu kazançlara isabet eden vergi miktarlarını gösteren levhayı, merkezlerine, şubelerine, satış mağazalarına iş sahipleri ile mükellefler tarafından kolayca görülüp okunacak şekilde asma zorunluluğunun getirilmesidir. Bu fıkranın amacı 2365 sayılı Kanunun gerekçesinde "yurttaşlar arasında ortak bir vergi ödeme şuurunun yaratılması ve vergi alınmasında kamuoyu baskı ve desteğinden yararlanılması" olarak açıklanmıştır.

Daha sonra 6111 Sayılı Kanun ile yapılan yeni düzenlemeyle, vergi levhası asma zorunluluğu kaldırılmış bulunmaktadır. Buna karşılık vergi levhası alma ve bulundurma mecburiyeti devam etmektedir. Yeni düzenlemeye göre, mükelleflerin, vergi levhalarının alınması için vergi dairesine veya serbest muhasebeci mali müşavir meslek mensubuna başvurma zorunluluğu kaldırılmıştır. Mükellefler, gelir veya kurumlar vergisi beyannamesinin verildiği tarihi takip eden günden başlamak üzere internet vergi dairesinden vergi levhasını kontrol edilip, baskı alınması suretiyle saklama yoluna gideceklerdir. Levha bastırarak bulundurma mecburiyeti;

Gelir vergisi mükellefleri bakımından basit usul dahil tüm ticari kazanç, zirai kazanç ve serbest meslek kazancı sahipleri,

Kurumlar vergisi mükellefleri bakımından anonim, limited ve eshamlı komandit şirketler için geçerlidir.

-Maliye Bakanlığınca Vergi ve Ceza Miktarlarının Açıklanması

4369 sayılı Kanunun birinci maddesiyle eklenen 4. fıkra uyarınca mükelleflerin vergi tarhına esas olan beyanları, kesinleşen vergi ve cezaları ile vadesi geçtiği halde ödenmemiş bulunan vergi ve ceza miktarları Maliye Bakanlığı'nca açıklanabilir. Ayrıca bu yetkisini Maliye Bakanlığı mahalline devredebilir. Söz konusu hüküm uyarınca ikmalen, re'sen veya idarece yapılan tarhiyatlar nedeniyle kesinleşen vergi ve cezalar ile vadesi geçtiği halde ödenmemiş vergi ve cezaların açıklanmasına ilişkin usuller 293 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği ile tespit edilmiştir. İlgili tebliğ uyarınca her yıl 31 Mayıs tarihi itibarıyla kesinleşen

vergi ve cezaları ile vadesi geçtiği halde ödenmemiş bulunan vergi ve cezalar açıklamaya konu edilmektedir. Açıklanacak mükelleflere ilişkin listeler her yıl 15 Temmuz tarihinde vergi dairelerinde rahatça görülebilecek uygun yerlere asılmaktadır.

-Sahte veya Muhteviyatı İtibariyle Yanıltıcı Belge Düzenleyenlerin, Kullananların Meslek Odalarına Bildirilmesi

VUK'un 5. maddesine 3418 sayılı Kanunla eklenen fıkra hükmüne göre sahte veya muhteviyatı itibariyle yanıltıcı belge düzenledikleri veya kullandıkları vergi inceleme raporu ile tespit olunanların kanunla kurulmuş mesleki kuruluşlarına bildirilmesi vergi mahremiyeti ilkesinin ihlali sayılmamaktadır. Söz konusu hüküm ile gerçek bir işleme dayanmayan veya işlemleri gerçekten farklı olarak gösteren belgeler düzenleyen veya kullananların üzerinde kamuoyu baskısı yaratmak suretiyle suçun yaygınlaşmasının önlenmesi amaçlanmaktadır.

-Kamu Görevlilerince Yapılan Adli ve İdari Soruşturmalarda İlgili Olarak Talep Edilen Bilgi ve Belgeler ile Bankalara Yapacakları Vergi Tahsiline Yönelik Bilgilerin Verilmesi

4369 sayılı Yasa ile VUK 5. maddeye eklenen fıkra uyarınca kamu görevlilerince adli ve idari soruşturmalarda ilgili olarak talep edilen bilgi ve belgelerin verilmesinin yanı sıra bankalara da yapacakları vergi tahsiline yönelik bilgiler verilmesi vergi mahremiyeti ilkesinin ihlali olarak sayılmamaktadır(Ermin, 2010).

Bununla birlikte bu hükme göre bilgi ve belge vermenin nasıl olacağına ilişkin esas ve usulleri belirleme yetkisi Maliye Bakanlığı'na verilmiştir(Günay, 2008).

Bunların dışında(Gündoğan, 2010).;

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un 79. maddesi ile getirilen yeni düzenlemeye göre, borçlu mükellefin üçüncü şahıslarındaki hak ve alacaklarına haciz bildirisi gönderilmesi ve borcunu bundan böyle vergi dairesine ödemesinin istenmesi de vergi mahremiyetini ihlal sayılmamaktadır. Bu işlemde çoğu zaman üçüncü şahsın ya borcu bulunmamakta ya da istenen meblağdan farklı olabilmektedir. Örneğin, vergi dairesine 100.000 lira borcu olan mükellefin 3.000 lira alacaklı olduğu üçüncü kişiye, ancak 3.000 liralık haciz bildirisi ve ödeme emri gönderilmesi gerekirken, uygulamada 100.000 liralık haciz bildirisi gönderilebilmektedir. Oysa bu durum vergi mahremiyetini açık ihlaldir.

Sırrın İfşası Sayılmayan Haller

- Amme Alacağının Tahsili İçin Verilen Bilgiler

6183 sayılı Kanun'un 41. maddesine göre amme alacağını tahsil yetkisi verilen kuruluşlara, yapacakları tahsile yönelik bilgiler verilebilmektedir.

- Borcu Yoktur Yazıları

6183 sayılı Kanun'un 22/A maddesine göre borcun olmadığına dair belgeyi arama zorunluluğu getirilen kurum ve kuruluşlara, ödeme ve işleme taraf olanlara ilişkin borç bilgileri verilebilmektedir(Koçak, 2005). Ancak, Maliye Bakanlığı' nca verilen bir özalgıda, "mükellef hakkında düzenlenen vergi inceleme raporunun Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü'nce istenmesi durumunda, bu raporların VUK' nun 5. Maddesine göre ilgili müdürlüğe verilmesi mümkün değildir" şeklinde görüş belirtilmiştir (Kızılot, 1998).

Bilgi Edinme Hakkı Kapsamında Vergi Mahremiyeti

Bilgi edinme hakkı, hak ve özgürlüklerin kullanılması bakımından çok önemli ve temel haklardandır. Bilgi edinme hakkı, vatandaşın devlet tarafından denetlenmesi anlayışı yanı sıra, yönetimde şeffaflık anlayışını da beraberinde getirmektedir.

Ancak bilgi edinme hakkı da sınırsız değildir. Kişilerin, vergi mükelleflerinin mali bilgileri gibi iş ortamının güven içinde olması yanında, devletin vergi güvenliğinin sağlanması bakımından bazı bilgilerin bilgi edinme hakkının sınırlandırılması gerekli görülmektedir. Ancak sınırın nasıl belirleneceği de önemlidir.

Bilgi Edinme Hakkının İstisnaları

Bilgi edinme hakkının istisnaları şunlardır (Maden, 2004);

- Devlet sırrına ilişkin bilgi veya belgeler
- Ülkenin ekonomik çıkarlarına ilişkin bilgi veya belgeler
- İstihbarata ilişkin bilgi veya belgeler
- İdari soruşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler

- Adli veya idari soruşturma ve kovuşturmaya ilişkin bilgi veya belgeler
- Haberleşmenin gizliliği esasını ihlal edecek bilgi veya belgeler
- Kurum içi düzenlemeler
- Özel hayatın gizliliği
- Ticari sır

Bilgi edinme hakkının kullanılmasında kurum ve kuruluşların ne şekilde hareket etmeleri gerektiği belirli usul ve sürelerle bağlı tutulmuştur. Bilgi edinme hakkının kullanılmasına yönelik başvuruların devlet sırrı veya devletin ekonomik menfaatlerine ilişkin bilgi veya belgelerden olması nedeniyle reddedilmesi halinde ilgililerin Bilgi Edinme Değerlendirme Kuruluna itiraz etmesine ilişkin düzenleme getirilmiştir. Ayrıca, bilgi edinme başvurusu reddedilen başvuru sahibi, genel hükümler uyarınca idarî yargıda dava açabilecektir. Bilgi edinme hakkının sınırları belirlenmiş ve açıklanması halinde kamunun zarar görebileceği bilgi veya belgeler ile kişilerin zarar görebileceği bilgi veya belgeler, bu kanun kapsamı dışında tutulmuştur(Çetin, 2012).

Bilgi Edinme Kanununun 23. maddesinde ticari ve mali sırlar Kanun kapsamı dışında tutulmuştur. Bu madde hükmü şu şekildedir: “Kanunlarda ticari sır olarak nitelenen bilgi veya belgeler ile kurum ve kuruluşlar tarafından gerçek veya tüzel kişilerden gizli kalması kaydıyla sağlanan ticari ve mali bilgiler, bu kanun kapsamı dışındadır.” Böylece birbirine rakip firmaların, birbirlerine ait gizli kalması gereken mali tablo, bilgi ve belgelerini ele geçirerek bunlar üzerinden spekülasyon yaratmaları önlenmektedir. Örneğin A firması, B firmasının vergisel işlemlerine yönelik olarak, vergi dairesinden Bilgi Edinme Kanunu çerçevesinde bilgi isteyemeyecektir(Uyanık, 2008).

Söz konusu Kanunun “Gizli bilgileri ayırarak bilgi ve belge verme” başlıklı 9.maddesi uyarınca açıklık kural, gizlilik istisna olduğundan, istenen bilgi ve belgelerde gizlilik dereceli veya kanunlarında açıklanması yasaklanan bilgiler ile açıklanabilir nitelikte olanların birlikte bulunması ve bunların birbirinden ayrılabilir olması halinde gizli bilgiler çıkartılarak ilgisine yanıt verilecektir. Bu maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere açıklanması yasaklanan bilgiler kanun kapsamına girmemektedir. VUK’un 5. maddesinde vergi mahremiyeti çerçevesinde öğrenilen bilgilerin paylaşılması yasak olduğu için bilgi edinme hakkı kapsamında bu yönde gelen taleplerin, VUK’un 5. maddesine atıfta bulunmak suretiyle reddedilmesi gerekmektedir.

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun 21. maddesi, ilgili kişinin izin verdiği haller dışında mesleki ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşturacak bilgi veya belgelerin kanun kapsamı dışında olduğunu belirtmiştir. Bu hükümden de yola çıkmak suretiyle vergisel bilgilerin kamuya açık bir şekilde paylaşılması ilgili kişinin hem mesleki hem ekonomik değerlerine haksız müdahale olarak değerlendirilebilecektir (Ağarmış, 2005).

Devlete olan güveni arttırmak ve bu yolla vergi güvenliğini sağlamak için getirilen vergi mahremiyeti ilkesi ile hukuk devleti olmanın bir gereği olarak ortaya çıkan bilgi edinme hakkı eşgüdümlü olarak korunması gereken iki temel hakktır. Bilgi edinme hakkı çerçevesinde mükelleflerin mali bilgilerinin paylaşılması hem mükelleflerin mesleki ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşmasına hem de bu bilgilerin kamuoyuna aktarılmasıyla haksız rekabetin meydana gelmesine neden olacaktır. Bu durum ise kamu düzeninin sarsılmasına sebep olur ki her iki hakkı düzenleyen kanunun da yapılış amacına aykırılık teşkil eder. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nda vergi mahremiyetini ihlal edici bir hüküm yer almamaktadır (Çerçi, Altıntaş vd.). Bu kanunun vergi mahremiyetine herhangi bir etkisi bulunmamakta olup, vergi mahremiyeti müessesesi varlığını korumaya devam edecektir (Maden, 2004).

Bu konuda literatürde yer alan bir görüşe göre de (Ak, 2012); Gerçek veya tüzel kişilerden gizli kalması kaydıyla sağlanan ticari ve mali bilgiler, bilgi edinme hakkı kapsamı dışında tutulduğundan, VUK’nda yer alan vergi mahremiyetine ilişkin düzenlemeler esas itibarıyla Bilgi Edinme Hakkında Kanun kapsamı dışındadır. Ancak VUK’nda vergi mahremiyetinin ihlali sayılmayacağı hüküm altına alınan bilgilerin Bilgi Edinme Hakkında Kanun kapsamında değerlendirilerek, bu bilgilerin üçüncü kişiler tarafından istenmesi halinde kendilerine verilmesi gerektiği yönündedir.

Bu konuda mevcut bir diğer görüşe göre de içinde yaşadığımız toplumun; etrafında olup biten her şeyi sorgulayan ve denetleyen bir yapıya sahip olması gerektiği ve bu çerçevede, mükelleflerin vergi beyanlarına ilişkin bilgi ve belgelere ulaşılabilmesi, ticari sır sayılmayan ve servet düşmanlığına yol açmayacak bazı masum bilgilerin bilinmesinde hiçbir sakınca olmadığı, herkesin anayasal vergileme ilkesi olan mali güce göre vergi ödeyip ödemediğinin, toplumun bilgisine ve takdirine sunulması gerekliliğidir (Ağar, 2012).

Bununla birlikte, devlete olan güveni artırmak ve bu yolla vergi güvenliğini sağlamak için getirilen vergi mahremiyeti ilkesi ile hukuk devleti olmanın bir gereği olarak ortaya çıkan bilgi edinme hakkı eşgüdümlü olarak korunması gereken iki temel hak. Bilgi edinme hakkı çerçevesinde mükelleflerin mali bilgilerinin paylaşılması hem mükelleflerin mesleki ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşmasına hem de bu bilgilerin kamuoyuna aktarılmasıyla haksız rekabetin meydana gelmesine neden olacaktır. Bu durum ise kamu düzeninin sarsılmasına sebep olur ki her iki hakkı düzenleyen kanunun da yapılış amacına aykırılık teşkil edebilecektir (Ağarımış, 2005).

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinde uygulanacak olup; herkes bilgi edinme hakkına sahiptir. Türkiye’de ikamet eden yabancılar ile Türkiye’de faaliyette bulunan yabancı tüzel kişiler, isteyecekleri bilgi kendileriyle veya faaliyet alanlarıyla ilgili olmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, bu Kanun hükümlerinden yararlanmaktadırlar.

Bergama Ovacık’da maden işleten Eurogold-Newmont/Normandy adlı çok uluslu şirkete, siyanür kullanımı nedeniyle çevre ve insan sağlığına zarar verdiği iddiasıyla kapatılması için mücadele veren çevreciler; Maliye Bakanlığı’na işletmenin üretiminden devletin 2004-2005-2006 yıllarında ne kadar vergi geliri elde ettiğini öğrenmek istemişlerdir. Ancak Maliye Bakanlığı’nın ilgililere vergi mahremiyetini, gerekçe göstererek bilgi vermemesi üzerine çevreciler Ankara 4.İdare Mahkemesi’nde dava açmışlardır. Söz konusu mahkeme, Maliye Bakanlığı’nın ilgililere vergi mahremiyetini gerekçe göstererek bilgi vermemesini hukuka uygun bulmayarak vergi mahremiyetinin istenilen gelir ve kurumlar vergisi bilgilerini açıklamaya engel teşkil etmediğini belirtmiştir (Taş, 2007). Yine örneğin, bir yabancı sermayeli şirketin belirli tarihler arasında devlete ne kadar vergi ödediğinin, bilgi edinme hakkı çerçevesinde açıklanması talebi Maliye Bakanlığı tarafından vergi mahremiyeti gerekçe gösterilerek reddedilmiştir. Yapılan başvuru üzerine, yargı organı vergi mahremiyetinin istenilen bu bilgilerin açıklanmasına engel olmadığı yönünde karar vermiştir (Doğan, 2008).

Devlete olan güveni artırmak ve bu yolla vergi güvenliğini sağlamak için getirilen vergi mahremiyeti ilkesi ile hukuk devleti olmanın bir gereği olarak ortaya çıkan bilgi edinme hakkı eşgüdümlü olarak korunması gereken iki temel hak. Bilgi edinme hakkı çerçevesinde mükelleflerin mali bilgilerinin paylaşılması hem mükelleflerin mesleki ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşmasına hem de bu bilgilerin kamuoyuna aktarılmasıyla haksız rekabetin meydana gelmesine neden olacaktır. Bu durum ise kamu düzeninin sarsılmasına sebep olur ki her iki hakkı düzenleyen kanunun da yapılış amacına aykırılık teşkil eder. Sonuç olarak bilgi edinme hakkını düzenleyen Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nda vergi mahremiyetini ihlal edici bir hüküm yer almamaktadır.

Bazı Yabancı Ülkelerde Vergi Mahremiyeti

Vergi idaresindeki bilgilerin gizliliği ve mükelleflerin korunması amacıyla bunların açıklanmaması kuralı, pek çok ülke tarafından benimsenmiş durumdadır. Bu kural, mükellef hakları içinde de açık olarak sayılmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri Gelir İdaresi (IRS), Vergi mükellefine ait verilerin gizliliğini, vergi idaresinin sistemi içinde garanti etmektedir ve bu sistemin dışına aktarılan her türlü veri, bilgi için çeşitli cezalar uygulanması için çeşitli hükümler getirilmiştir (Lauryand Wallace, 2005).

Amerikan Gelir İdaresi (IRS) mükellefler tarafından verilen bilgilerin hukukun izin verdiği haller dışında açıklanamayacağını; kendisinden bilgi istenilen bir mükellefin bu bilgilerin niçin istendiğini, nasıl kullanılacağını ve bilgi vermediğinde ne ile karşılaşacağını mükellef hakları içinde olduğunu yayınlamıştır. Mahremiyet hakkı, mali ve kişisel bilgilerden özel nitelikli olanların korunmasını gerektirir. Kamuya mal olmuş (açığa çıkmış, ifşa olmuş) bilgilerin korunmaması buna aykırılık oluşturur. Örneğin, bayilik sözleşmesi niteliğindeki bilgiler kamuya mal olmuş niteliktedir ve korunmaz. Belirli hallerde mahremiyet kurallarının atlanarak, bilgilerin diğer kamu birimleriyle paylaşılmasına hukuk izin vermektedir (Taş, 2007). Kamuoyu baskısı ve ekonomik kalkınmışlık düzeyi açısından bizden daha ileride olan ABD’de bile vergi mahremiyeti müessesesi çok daha katı bir şekilde uygulanmaktadır (Nazalı, 2004).

Kanada, 2011 Finansal Gizlilik Endeksine göre, vergi şeffaflığı açısından 73 ülke arasında 24. sırada yer almaktadır. Kanada vergi hukuku yasalarında, bugün daha ayrıntılı ve net düzenlemelerin yer almasına rağmen 1917 yılından beri vergi mahremiyetine ilişkin hükümler yer almaktadır.

Kanada’da, gelir idaresi denetim ve diğer vergilendirme işlemleri sırasında öğrendikleri bilgileri mükellefle arasında gizli tutmaktadır. Ancak bu tür bilgilerin mahkeme duruşmalarında açıklanmasına izin vermemektedir. Çünkü duruşmalar halka açıktır, ancak mükellef ile ilgili bilgilerin öğrenilmemesi

bakımından mahkeme bu konuda kısıtlama getirebilmektedir. Vergi mükelleflerinin listesi Kanada’ da yayınlanmamaktadır. Örneğin, vergi mükellefleri ile ilgili gizli bilgileri açıklayan vergi elemanlarına 5000 USD’ a kadar para cezası yanında 1 yıla kadar hapis cezası da verilebilmektedir (Christians, 2012).

Yeni Zelanda’da kamuya mal olmuş bilgilerle mahremiyete ilişkin bilgileri birbirinden ayırma ve bunları koruma yükümlülüğü 1994 tarihli Vergi Yönetim Yasası’nın 81. kısmında düzenlenmiştir. Buna göre, bir mükellefin şirket veya diğer varlıklarına ilişkin bilgilerin açıklanması ve yorumlanması yasaktır. Ancak bu yasak; istatistiki bilgiler, genel bazı olgular ve vergi yönetimine ilişkin genel açıklamalara engel değildir (Taş, 2007).

Almanya’da alman vergi memurları, resmi gizlilik göreviyle bağlıdır. Resmi bir görevin gerçekleştirilmesi esnasında öğrenilen verilerin yetkisiz olarak ifşası ya da bu tür bir bilginin kişisel amaçlarla kullanımı resmi gizlilik görevinin (mali vergi mahremiyetinin) bir ihmali olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca vergi memurunun yetki alanına girmeyen bir bilgiyi veri tabanlarından yetkisiz olarak talep etmeye ya da erişimine de izni yoktur. Almanya’ da vergi mahremiyeti defter ve hesapların incelenmesi sırasında açıklanan ticari ve endüstriyel sırları da kapsamaktadır. Alman vergi idaresi, kanunen öngörüldüğü takdirde yabancı vergi idareleriyle bilgi değişimine yetkilidir (Yayla, 2011).

Vergi Mahremiyetini İhlal Suçu

Vergi mahremiyetini ihlal suçu unsurları itibariyle incelendiğinde suçun maddi unsurunun;

- Mükellef veya mükellefle ilgili şahıslara ait sırların veya gizli kalması gereken hususların ifşası, üçüncü kişilere açıklanması ya da,

- Mükellef veya mükellefle ilgili şahıslara ait sırların veya gizli kalması gereken hususların kendileri ve/veya üçüncü şahısların yararına kullanılması ile oluşabileceği belirtilmiştir (alemdar, 2010). Ayrıca, mükellef ve mükellefle ilgili kişilere ait sır ve gizli kalması gereken hususları çıkar sağlamak amacıyla kullanılması vergi mahremiyetini ihlal suçunu oluşmasına yeterli olup, sırrı kullanılan mükellefin zarar görmesi şartı bulunmamaktadır (Ürel, 2003) .

Mükellef veya mükellefle ilgili şahıslara ait sırların veya gizli kalması gereken hususların açıklanmasının yanı sıra, söz konusu bilgilerin çıkar sağlamak amacıyla kullanılması da vergi mahremiyetinin ihlal suçunu oluşturmaktadır. Gizli kalması gereken bilginin kullanılması suretiyle vergi mahremiyetinin ihlali suçundan anlaşılması gereken husus, bilginin açıklanacağı tehdidi ile zarara uğrayacak taraftan menfaat teminidir (Erdem(a), 2005).

Vergi mahremiyetini ihlal etme suçunun manevi unsuru ise kasıt olacaktır (Ünal, 2004). Kasıt, en genel tanımı ile işlenen fiilin bilerek ve neticesinin istenerek yapılması durumunu ifade etmektedir (Erdem (b), 2005). Suçun manevi unsuru kasıtlı bir suç söz konusu olduğundan, failin açıkladığı hususun bir vergi sırrı olduğunu bilmesi ve bunu açıklamayı istemesi gerekmektedir. Bir diğer deyişle, söz konusu fiilin cezalandırılabilmesi için kişinin bu fiilden manen sorumlu olması , yani kusurlu olması gereklidir (Bayraklı, 1996). Ayrıca sır sahibine zarar vermek gibi özel kast aranmaz. Hatta sır sahibinin menfaat sağlayacağı kanaatiyle sırrın açıklanması halinde de manevi unsur gerçekleşmiş olmaktadır (Karademir, 2011).

Tüm suçlarda olduğu gibi vergi mahremiyetinin ihlali suçunun oluşması için de, failin, Kanun’daki tanıma uygun ve hukuka aykırı bir fiil işlemesi yeterli değildir. Ayrıca fiili işlerken, kusurlu davranma yeteneğine sahip irade ile ve somut olayda kusurlu davranışla hareket etmesi gerekmektedir (Alemdar, 2010).

Vergi Mahremiyetini İhlal Etme Suçunun Cezası

Vergi mahremiyetinin ihlali, görevden doğan bir vergi suçudur (Pehlivan, 2008). Vergi mahremiyetini ihlal suçunda, kamu düzenini bozucu nitelik ağır bastığı için fiil ceza mahkemelerinde yargılanmaktadır (Kırbaş, 1987).

Vergi Usul Kanunu’nun 362. maddesi “Bu kanunda yazılı vergi mahremiyetine uymaya mecbur olan kimselerden bu mahremiyeti ihlal edenlerin, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 239. maddesi hükümlerine göre cezalandırılacağını” belirtmiştir. Bu madde; “sıfat veya görevi, meslek veya sanatı gereği vakıf olduğu ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilere veren veya ifşa eden kişilerin, şikayet üzerine bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılacağını, bu bilgi veya belgelerin, hukuka aykırı yolla elde eden kişiler tarafından yetkisiz kişilere verilmesi veya ifşa edilmesi halinde de bu fıkraya göre cezaya hükmolunacağını” açıklamış, “bu sırların Türkiye’de oturmayan bir yabancıya veya onun memurlarına açıklanması durumunda, şikayet koşulu

aranmadan, faile üçte biri oranında arttırılmış ceza verileceğini”, “cebir veya tehdit kullanarak bir kimseyi bu madde kapsamına giren bilgi veya belgeleri açıklamaya mecbur kılan kişinin ise üç yıldan yedi yıla kadar hapis cezasıyla cezalandıracağını” hükme bağlamıştır (Gündoğan, 2010). Suçları tekerrür edenler bir daha devlet hizmetinde kullanılmazlar (Erol, 2007).

Bu hükümden anlaşıldığına göre, vergi mahremiyetine uymaya mecbur olanlar, bunları ifşa ve ihlal edemezler. Nitekim VUK 'un 5. maddesinde vergi mahremiyetinin ne olduğunu ve kimlerin mahremiyeti ihlal etmemesi gerektiği hükme bağlanmış bulunmaktadır. Şöyle ki; vergi muameleleri ve incelemeleri ile uğraşan memurlar, vergi mahkemeleri, bölge idare mahkemeleri ve Danıştay da görevli olanlar, vergi kanunlarına göre kurulan komisyonlarına iştirak edenler ve vergi işlerine kullanılan bilirkişiler, görevleri dolayısıyla vergi mükellef ve sorumlularının veya onlarla ilgili kişilerin şahıslarına, muamele ve hesaplarına, işlerine, işletmelerine, servetlerine veya mesleklerine dair olmak üzere öğrendikleri sırları veya gizli kalması lazım gelen diğer hususları açıklayamazlar ve kendilerinin veya üçüncü şahısların yararına kullanamazlar. Hatta bu kimseler, görevlerinden ayrılışları dahi bu yasak devam etmektedir (Ay, 2006). Görüldüğü üzere bu mahremiyet yasağı, görevin sona ermesiyle sona ermemekte, sonrasında da devam etmektedir (Orhun, 2006).

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ve Vergi Mahremiyetinin Birlikte Değerlendirilmesi

Vergi mahremiyeti düzenlenmesinde mükelleflerin korunması, vergi idaresine güven duyulmasının sağlanması ve dolayısıyla maddi ve manevi kamu yararı sağlanması amaçlanmaktadır (Orkunoğlu Şahin, 2012).

Vergi mahremiyeti uygulamasında karşılaşılan güçlüklerden biri, kanun metninde yer alana “mükellefle ilgili kişiler” ifadesinin kapsamının tam olarak belirli olmamasıdır (Ünsal, 2003).

Mükelleflerin, aylık KDV, muhtasar, yıllık gelir ve kurumlar vergisi gibi beyanname özetlerinin Gelir İdaresinin web sayfasında yayımlanması vergi mahremiyetinin bütünüyle ihlali anlamına gelmemelidir. Mükelleflerin beyanname özetlerinin yanı sıra kesinleşmiş vergi suç ve cezaları ile belli sınırları ve süreleri aştığı halde ödenmeyen vergi borçları da toplumun bilgisine açılmalıdır. Bu yolla birbirini daha iyi kontrol eden, gördüklerini sorgulayıp yorumlayan ve vergi gelirlerinin artışına katkı sağlayan bir toplum ortaya çıkabilir. Belki bazı mükellefler utanma korkusuna gerçeğe yakın beyanlarda bulunmak ve vergi borçlarını vadesinde ödemek zorunda kalabilirler (Çetin, 2012).

Gerekli yasal düzenlemeler yapılarak ve gelişmiş bilgi işlem sistemlerinin de yardımıyla, mükelleflere ilişkin sır olmayan bilgilerin yayınlanması ve bunların açık bir biçimde kaydının tutularak ilgililerle, kamuya paylaşılmalıdır. 4982 sayılı Bilgi Edinme Yasası ile herkesin bilgi edinme hakkını kullanabilmesini yasal güvence altına alınmıştır. Mükelleflerle ilgili kamuya açık bir vergi ve vergilendirmeye ilişkin bilgilerin saklandığı, vergi kayıt bilgi sistemleri oluşturulmalı, kesinleşen vergi suç ve cezaları, vergi türlerine göre beyanname özetleri gelir idaresinin web sayfasında yayınlanması sağlanmalıdır. Böylelikle, vergi idaresi ile mükellefler arasında oluşabilecek uyumsuzluklar azalırken kayıtdışılık oranlarını düşecek, vergi tahsilatları da artırılmış olacaktır.

Konuyu bir örnekle somutlaştırmak gerekirse, herhangi bir adreste ikamet eden ve bilgisayar kullanabilen birey aynı mahallede ticari faaliyet gösteren bir işletmenin kayıtdışı mı olduğunu, beyanları ile yaptığı işin orantılı olup olmadığını, çalıştırdığı işçi sayısının doğru olup olmadığını, internette vergi kütüğüne yapacağı çok basit bir tarama ile görebilecektir (Cengiz, 2005).

Sonuç

Vergi mahremiyeti ile vergi uyumu arasındaki ilişkiyi ampirik olarak test eden bir çalışmada, mahremiyetin varlığının, vergiye gönüllü uyumu artırdığı yönde çeşitli bulgular ortaya konulmuştur (Lauryand Wallace, 2005).

Devlete olan güveni arttırmak ve bu yolla vergi güvenliğini sağlamak için getirilen “vergi mahremiyeti ilkesi” ile hukuk devleti olmanın bir gereği olarak ortaya çıkan “bilgi edinme hakkı” eşgüdümlü olarak korunması gereken iki temel hakaktır.

Vergi mahremiyetine getirilen istisna uygulamalarına ilişkin bilgilerin, 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkında Kanun kapsamında edinilmesi mümkün olmamaktadır.

Bilgi edinme hakkı çerçevesinde mükelleflerin mali bilgilerinin paylaşılması hem mükelleflerin mesleki ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşmasına hem de bu bilgilerin kamuoyuna

aktarılmasıyla haksız rekabetin meydana gelmesine neden olacaktır. Bu durum ise kamu düzeninin sarsılmasına sebep olur ki her iki hakkı düzenleyen kanunun da yapılış amacına aykırılık teşkil edecektir.

Sonuç olarak, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nda vergi mahremiyetini ihlal edici bir hüküm yer almamaktadır. Bu kanunun vergi mahremiyetine herhangi bir etkisi bulunmamakta olup, vergi mahremiyeti müessesesi varlığını korumaya devam edecektir. Her iki yasa kamu yararı ve mükellef hakkı dikkate alınarak, birlikte değerlendirilmelidir.

Kaynakça

- Ağar S.(2012). Vergi Mahremiyeti VS. Bilgi Edinme Hakkı, *Ankara Barosu Dergisi*.
- Ağarmış, İ.(2005).Vergi Mahremiyeti İlkesinin Bilgi Edinme Hakkı Çerçevesinde Değerlendirilmesi.http://www.vergidegundem.com/tr_tr/publicationpaper?categoryname=vergide&publicationnumber=6&publicationyear=2005&publicationid=66666292adresinden 18.04.2012 tarihinde alınmıştır.
- Ak A.,Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ve Vergi Mahremiyeti, archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/.../18%20ahmet%20ak.pdf adresinden 18.09.2012 tarihinde alınmıştır.
- Alemdar F.(2010).Vergi Mahremiyetinin Bilgi Edinme Hakkı Karşısındaki Durumu. *Vergi Dünyası Dergisi*, Sayı: 350 (10).
- Arabacı M.(2011).Vergi Mahremiyeti ve Mesleki Sırların Açıklanması Açısından Vergilendirme Sürecinde Görev Alanların Sorumlulukları.*Yaklaşım Dergisi*, Sayı:224 (8).
- Ay E.(2006).Vergi Suç ve Cezaları. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bayraklı H.H.(1996). Vergi Ceza Hukuku, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayını, No: 5, Afyon.
- Bilge S. Vergi Mahremiyeti.<http://www.mmb.org.tr/default.aspx?pid=24826&nid=32557> adresinden18.04.2012 tarihinde alınmıştır.
- Cengiz A.(2005). Vergi Mahremiyeti, Bireyin Bilgi Edinme Hakkı ve Sosyal Vergi Denetimi. *Maliye ve Sigorta Yorumları Dergisi*, Sayı: 441 (6).
- Christians A.(2012).Taxsecrecyandtaxtransparency –TheRelevance of Confidentiality in Tax Law Country Report: Canada, Rust Conference, p.25-28.
- Çerçi R., Altıntaş M., İplikçi H.E.(2007).Vergi Mahremiyeti İlkesi'nin Bilgi Edinme Yasası ve Avukatlık Kanunu Çerçevesinde Değerlendirilmesi.*Mali Pusula Dergisi*, Sayı:27(3).
- Çetin Ş., Vergi Mahremiyeti Abartılıyor, http://www.alomaliye.com/sadi_cetin_vergi_mahremiyeti.htm, adresinden 18.04.2012 tarihinde alınmıştır.
- Doğan Y.(2008).Vergi Mahremiyetinin İhlali.Yüksek Lisans Tez Projesi, Selçuk Üniversitesi, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Konya.
- Erdem O.(2000).Vergi Mahremiyeti ve İhlali.*Maliye Postası Dergisi*, Sayı: 484(11).
- Erdem T.(2005).Vergi Mahremiyetinin İhlali Suçu ve Yeni Ceza Yasası Sonrasında Bu Suça Uygulanacak Ceza-I.*Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 155(11).
- Erdem T.(2005).Vergi Mahremiyetinin İhlali Suçu ve Yeni Ceza Yasası Sonrasında Bu Suça Uygulanacak Ceza-I. *Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 156(12).
- Ermin İ.(2010).Vergi Mahremiyeti ve İstisnaları.*Maliye ve Sigorta Yorumları Dergisi*,Sayı:544(6).
- Erol A.(2007).Yeni Türk Ceza Kanunu Karşısında Vergi Mahremiyeti Suçu-II.*Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 174(6).
- Gedik G.(2008).Vergi Mahremiyeti Kapsamındaki Bilgilerin Basında Yayınlanması.*Vergi Dünyası Dergisi*, Sayı: 317(1).
- Gelir İdaresi Başkanlığı, Mükellef Hizmetleri Temel Teknikleri Katılımcı Ders Kitabı. Yayın No: 40, Ağustos, 2007, s. 52, http://www.gib.gov.tr/fileadmin/user_upload/yayinlar/mukhiztemtekkatderkit.pdf adresinden 18.04.2012 tarihinde alınmıştır.
- Günay F.(2008).Adli ve İdari Soruşturma Yapan Kamu Görevlilerince Talep Edilen Bilgi ve Belgelerin Vergi İdaresince Verilip Verilmeyeceğinin Vergi Mahremiyeti Kapsamında Değerlendirilmesi.*Vergi Sorunları Dergisi*, Sayı: 241(10).
- Gündoğan A.(2010).Konusu Kalmayan Yasak: Vergi Mahremiyeti.*Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, Sayı:79(7).
- Karademir M.(2011).Türk Vergi Hukukunda Vergi Mahremiyeti.*Vergi Sorunları Dergisi*, Sayı: 273(6).
- Kırbaş S.(1987). Vergi Hukuku, Ankara.
- Kızılot Ş.(1998). Danıştay Kararları ve Özelgeler 4, Cilt:4, Yaklaşım Yayınları, Ankara.

- Koçak H.(2005).Vergi Mahremiyeti.*Yaklaşım Dergisi*, Sayı:205(1).
- Laury S., Wallace S.(2005).TaxConfidentialityandTaxCompliance:AnExperimental Analysis, Washington, D.C.
- Maden M.(2004). Vergi Mahremiyeti ve Bilgi Edinme Hakkı Kanunu. *Maliye ve Sigorta Yorumları Dergisi*, Sayı:420(7).
- Nazalı E.(2004).Türkiye ve ABD Mevzuatlarına Göre Vergi Mahremiyeti ve Bilgi Edinme Hakkı.*Vergi DünyasıDergisi*, Sayı:279(11).
- Orhun A.H.(2006).Vergi Mahremiyeti. *Maliye ve Sigorta Yorumları Dergisi*, Sayı: 464(5), Mayıs.
- Orkunoğlu Şahin I.F.(2012). Bilgi Edinme Hakkının Kullanılmasında Bir İstisna: “ Vergi Mahremiyeti”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVI, Y.2012, Sayı.2.
- Özbalcı Y.(2000).Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun Yorum ve Açıklamaları. Oluş Yayıncılık, Ankara.
- Pehlivan O.(2008).Vergi Hukuku, Trabzon.
- Taş F.(2007).Vergi Mahremiyetini İhlal Suçu ve Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Bursa, 2007.
- Taş M.(2011).Vergi Mahremiyeti Kapsamındaki Belge ve Bilgilerin Basında Yer Almasının Hukuki Boyutları.*Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 219(3).
- Taş M., Özcan S. (2010).Vergi Mahremiyeti Nedir?, <http://www.muhasabenet.net/2010-0807-vergi%20mahremiyeti%20nedi.html>, adresinden 17.04.2012 tarihinde alınmıştır.
- Taş S., Karakış Ş. (2000).Vergi Mahremiyetini İhlal Suçu.*Vergi Dünyası Dergisi*, Sayı:227(7).
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, www.tdk.gov.tr, adresinden 01.08.2012 tarihinde alınmıştır.
- Uyanık B.(2008).Vergilendirme İlişkisi ve Özel Yaşamın Gizliliği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Ünal N.A.(2004).Türk Vergi Hukuku’nda Vergi Mahremiyeti Esası.*Yaklaşım Dergisi*, Sayı: 133(1).
- Ünsal H.(2003). Türk Vergi Hukukunda Vergi Mahremiyeti, Sağladığı Yararlar ve Uygulamada Karşılaşılan Güçlükler.*Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Y.2003, C.8, S.3, s.27-48.
- Ürel G.(2003).Güncel Vergi Usul Kanunu Uygulaması, Yaklaşım Yayınları, Ankara.Yayla İ.E.(2011).Türkiye’de Vergi Mahremiyeti ve Avrupa Birliğine Mevzuat Uyumu Çerçevesinde Alman Vergi Mahremiyeti Uygulaması. *Vergi Dünyası Dergisi*, Sayı:359(7).
- Yerci C.(2008)., Vergi Mahremiyeti ve Vergi Mahremiyetini İhlal Suçunun Cezası.*Vergi Sorunları Dergisi*, Sayı: 223(2).
- Westin A.(1967). PrivacyandFreedom. New York: Atheneum.
- Darby J.(1998).ConfidentialityandtheLaw of Taxation. *The American Journal of Comparative Law*, Section, IV.

ÖĞRENCİLERİN KARIYER DEĞERLERİNİ ETKİLEYEN UNSURLARIN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: BİREYSEL DEĞERLER

Oğuz BAŞOL¹ Erkan BİLGE² Şerife KUZGUN³

ÖZET

Meslek Yüksekokulları ilgili alanda eğitim verdikleri sektörlere ara eleman yetiştirme amacını üstlenmiş eğitim kurumları olarak tanımlanmaktadır. Bu amaç ile yetişmiş olan öğrencilerin işlerini özümserenek yapılabilmesi için; mesleğin gereği olan kişilik tipi ile öğrencilerin sahip olduğu kariyer değerleri arasındaki benzerlik ve farklılıklar incelenmesi önemli konuların başındadır. Kariyer değerleri aşamasında birey, ancak kişisel özellikleri, ilgileri, beklentileri, yetenekleri, kurumun fiziki koşullarından tatmin olma gibi faktörleri göz önünde bulundurarak seçim yaptığı zaman işi ile ilgili tatmine ulaşabilmektedir. Bu araştırma Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu'nda sosyal ve teknik programlarda öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen, bireysel değerler, kurumun fiziki durumu ve öğrencilerin yaşam tatminleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemektedir.

A RESEARCH FOR DETERMINING OF CAREER VALUES OF STUDENTS: PERSONAL VALUES

ABSTRACT

Vocational colleges are defined as educational institutions which undertake the purpose of training intermediate staff (qualified workers) for sectors in which areas they provide training. Similarities and differences between job qualifications and students' career values is the main research topic for the students who trained with these purposes to work assimilating. It's only possible for an individual at the stage of career values to satisfy by taking personal characteristics, interests, skills and physical conditions of institute into consideration while making a choice. This research has been analyzing the relations between personal values, physical condition of the institute, life satisfaction and demographic characteristics of the students who get training in Lüleburgaz Vocational College, Kırklareli University.

1. Giriş

Günümüzde Türkiye'nin ve özellikle Avrupa Bölgesi'nin önemli sosyal sorunlar yaşadığı bilinmekte ve bu sosyal sorunların başında işsizlik gelmektedir. Ülkeler işsizlikle mücadele etmek için aktif ve pasif istihdam politikaları tasarlamakta, teşviklere başvurmakta ve eğitimin kalitesini artırıcı önlemler almaktadırlar. Sosyal politika yazınında da sıkça değinildiği üzere işsizlikle mücadelenin temel ayaklarından biri de nitelikli işgücü yetiştirilmesi olmaktadır. ILO'nun verilerine göre dünya üzerinde yaklaşık olarak bir milyar genç yaşamakta, bunların % 89'u gelişmekte olan ülkelerin nüfusları içinde yer almaktadır. Bu gençlerin yaklaşık olarak 657 milyonu işgücünde yer alırken; 85 milyonu işsiz kalmaktadır (%13 dolayında). Çalışanların 300 milyona yakın kısmı ise; yoksulluk sınırının üzerinde yaşamaktadır. Bir başka ifade ile çalışan gençlerin % 55'i çalışan yoksul olarak nitelenmektedir (www.ilo.org/youth).

Türkiye için durum incelendiğinde: ülke nüfusunun yaklaşık %50'si 30 yaş altı kişilerden oluşmaktadır. Diğer yandan hâlihazırda yükseköğretimde öğretim gören öğrenci sayısı 3,7 milyon olarak rapor edilmekte ve yükseköğrenime kayıtlı aktif öğrenci sayısı nüfusun %5'lik kısmına denk düşmektedir (Serbest, 2011: 67).

¹ Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, oguzbasol@kirkclareli.edu.tr

² Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, erkanbilge@kirkclareli.edu.tr

³ Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, serife.erdun@kirkclareli.edu.tr

Tablo 1. Türkiye ve Diğer Bazı Ülkeler İçin Genel ve Genç İşsizlik Oranları

	<i>Türkiye</i>		<i>ABD</i>		<i>İngiltere</i>		<i>Almanya</i>	
	<i>Genel</i>	<i>Genç</i>	<i>Genel</i>	<i>Genç</i>	<i>Genel</i>	<i>Genç</i>	<i>Genel</i>	<i>Genç</i>
2004	11.1	20.6	5.6	11.8	4.7	10.9	10.4	12.6
2005	10.9	19.9	5.1	11.3	4.7	12.2	11.3	15.2
2006	10.5	19.1	4.7	10.5	5.4	13.9	10.4	13.6
2007	11.2	20.0	5.8	10.5	5.4	14.4	7.6	11.7
2008	11.2	20.5	5.8	12.8	5.4	14.1	7.6	10.4
2009	14.3	25.3	9.4	17.6	7.8	18.9	7.8	11.
2010	11.9	21.7	9.6	18.4	7.9	19.3	7.2	9.7
2011	10.5	18.4	9.1	17.3	8.0	20.0	6.0	8.5
	<i>İspanya</i>		<i>İtalya</i>		<i>İrlanda</i>		<i>İsviçre</i>	
	<i>Genel</i>	<i>Genç</i>	<i>Genel</i>	<i>Genç</i>	<i>Genel</i>	<i>Genç</i>	<i>Genel</i>	<i>Genç</i>
2004	11.0	22.0	8.1	23.5	4.6	9.3	6.6	16.6
2005	9.2	19.7	7.8	24.0	4.8	9.7	4.5	8.8
2006	8.6	17.9	6.9	21.6	4.7	9.8	4.1	7.7
2007	11.4	18.2	6.8	20.3	5.8	10.0	3.4	7.1
2008	11.4	24.6	6.8	21.3	5.8	12.5	3.4	7.0
2009	18.1	37.9	7.9	25.4	12.2	25.9	4.2	8.4
2010	20.2	41.6	8.5	27.9	13.9	28.7	8.5	7.8
2011	21.8	46.4	8.5	29.1	14.6	30.3	7.6	7.7

Kaynak: OECD İşsizlik Göstergeleri

Tablo 1'deki sonuçlar genç işsizliğin küresel bir problem olduğunu vurgular niteliktedir. Türkiye son 6 yılda genç işsizlik oranını bir nebze düşürmüş de olsa, hala dünya ortalamasını yakalayabilmiş durumda değildir. Diğer yandan Almanya ve İsviçre gibi ülkeler geliştirdikleri politikalar ile genç işsizliğinin önüne geçmeyi başaramamıştır. Ancak Güney Avrupa ülkeleri (İtalya, İspanya ve Yunanistan) başta olmak üzere ABD ve İngiltere gibi ülkelerde dahi genç işsizliği önemli problemlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2a. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Okur-Yazar Olmayanlar	4,3	4,9	4,8	5,2	6,3	8,0	6,0	4,6
Lise Altı Eğitimliler	9,7	10,1	9,8	9,8	10,7	13,9	11,6	9,3
Lise	14,7	13,9	14,0	13,9	14,1	18,0	15,9	12,6
Mesleki veya Teknik Lise	16,0	13,6	11,8	12,0	11,7	15,6	13,2	11,0
Yükseköğretim	12,2	10,0	9,6	9,7	10,3	12,1	11,0	10,4

Kaynak: TÜİK (2012b) Eğitim durumuna göre işsizlik oranları (%)

Tablo 2b. 2011 Yılında Türkiye'de İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

2011 Yılı	Kent (Bin)	Kır (Bin)	Toplam (Bin)
Okuma yazma bilmeyen	270	877	1147
Lise altı eğitimliler	7968	6257	14224
Lise ve dengi meslek okulu	3740	990	4730
Yüksek öğretim	3530	479	4009
Toplam	15508	8603	24110

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2011

Tablo 2a, Türkiye'de eğitim durumuna göre işsizlik oranlarını göstermekte, tablo 2b ise 2011 yılında istihdam edilenlerin eğitim durumuna göre dağılımını göstermektedir. Bu iki tablo birlikte yorumlanırsa anlam kazanmaktadır. Tarihsel perspektif ile Türkiye'nin işgücü analizine bakıldığında istihdam edilenlerin eğitiminde bir artış görülecektir ve bu artışın en çok gerçekleştiği alan yükseköğretim mezunlarında oluşmaktadır. Nitekim okuma yazma bilmeyenlerde çok düşük görülen işsizlik oranı, okuma yazma bilmeyen sayısının azalması ve ancak kırdaki çalışan ücretiz aile işçisi olma statüsüyle bu denli az

olarak hesaplanmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde sağlıklı bir ekonominin devam edebilmesi adına nitelikli personelin yetiştirilmesi hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı'nda Türkiye'nin avantajlı ülkeler konumunda sınıflandırılması tesadüf değildir (İŞKUR, 2012: 24). Buna bağlı olarak sanayi ya da hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin ara eleman ihtiyacının tüm personel ihtiyacı içinde önemli bir payı olduğu bilinmektedir. Nitelikli ara eleman yetiştiren kurumlar ise meslek yüksekokullarıdır. Dolayısıyla bu erek doğrultusunda yetiştirilecek ara elemanların kariyer değerlerinin bireysel değerleriyle örtüşmesi oldukça önemlidir. Diğer önemli unsurlar ise; öğrencilerin yaşam beklentileri, kurumun fiziki durumunun yeterliliği olmaktadır. Bu bağlamda kariyer değerlerinin, bireysel değerlerin, ergonomi algısının ve öğrencinin beklentilerinin kuramsal olarak incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin ortaya çıkarılması önem taşımaktadır.

2. Kariyer Kavramı ve Kariyer Değerleri

Kariyer kavramı incelendiğinde; yükselme olanakları, ücret ve iş tatmini gibi konuları içinde barındıran çok boyutlu bir yapıdadır. Yapılan araştırmalar bireyin kariyer değerlerinin, bireysel değerler ile şekillendiğini ortaya koymaktadır (İmamoğlu vd, 2004: 170). Son yıllarda kariyer kavramı içinde ortaya atılan yeni düşünceler de vardır ve bunların en yaygın olarak kullanılanı: "Edgar Schein" tarafından geliştirilen "Kariyer değerleri (career anchors)" kavramıdır. Schein bu kuramı, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961 yılında başlatılan bir araştırma sonucunda oluşturmuştur. 12 yıl süren bu çalışmalarda, 44 yüksek lisans programı mezunu öğrenci ile derinlemesine mülakatlar yürütülmüş ve bireylerin kariyer tercihlerinin altında yatan nedenler araştırılmıştır (Yarnall, 1998: 57). Günümüz kariyer değerleri kavramı ise, kariyerlerinin farklı aşamalarında bulunan yüzlerce kişi ile yapılan mülakatlar sonucu oluşmuştur (Evans, 1996: 609).

Schein'a göre, kariyer değerleri, bir bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri, güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramıdır. Kişiyi özgü özelliklerden oluşan bu birleşim, bireyin kariyer seçiminde etkili olmaktadır (Schein, 1980: 78). Kariyer değerlerini işinde kullanabilen kişi işini mutlu bir şekilde severek gerçekleştirmekte ve böylece şirket bağlılığı yüksek olmaktadır (Pinnington ve Edwards, 2000: 96). Schein, özellikle kariyer seçimi ile kariyer değerleri uyumlu olan bireylerin, iş tatmini, terfi, işte istikrar, verimlilik ve psikolojik olarak kendini iyi hissetme gibi pozitif sonuçlar alacağı üzerinde durmaktadır (Feldman, Bolino, 1996: 91). Schein'in geliştirdiği kariyer değerleri aşağıdaki gibidir.

- a. **Teknik/Fonksiyonel:** Bu değer in öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, örgütte yükselmekten daha önemlidir.
- b. **Yönetimsel:** Diğer kişilerin ve grupların organizasyonu ve yönetilmesi, ortak amaçlara ulaşma yolunda analiz, problem çözme, zor durumlarda hızlı ve çabuk karar alma yeteneklerinin baskın olduğu kariyer değeridir.
- c. **Güvenlik ve İstikrar:** Örgütte kalma ve istikrar konularında güven arayışı, bu değere sahip kişilerin önemseydiği konulardır. İş ve istihdam güvenliği kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir. Kamu sektörü daha caziptir.
- d. **Bağımsızlık:** Özgür hareket edebilmek ve bağımsız çalışmak önemlidir. Bu kişiler örgütlerde uzun süre çalışmadıkları gibi, kendi firmalarını kurmak veya danışmanlık yapmak için işten ayrılırlar.
- e. **Girişimcilik:** Yeni ürün ve hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak ya da yeni işletmeler kurmak ve yeni projeler geliştirmek, bu kariyer değerinin önemli özellikleridir. Bu kişilik kendi kendini karakterize eder.
- f. **Saygınlık (Hizmet ve Bir Amaca Kendini Adama):** Bireysel ve sosyal değerlerini geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelme, başkalarına yardım bu değeri yansıtan özelliklerdir.
- g. **Rekabet (Saf Meydan Okuma):** Çözülemeyen problemleri çözmek, önemli rakip ya da düşman karşısında kazanmak gibi büyük engellerin üstesinden gelmek, rekabetten hoşlanmak bu değer in önemli özellikleridir.
- h. **Özel Yaşam (Yaşam Tarzı):** Bu değere sahip bireyler, iş ve aile yaşantısı arasında denge kuracak bir kariyeri tercih ederler. Aile yaşamı ve değerlerine saygı gösteren bir örgütte çalışmak isterler, kariyeri yaşamın bir parçası olarak görürler (Erdoğan, 2003: 18).

Teknik/fonksiyonel, yönetimsel ve girişimcilik kariyer değerleri bireyin mesleki yeteneklerine dayanmaktadır ve işin tipi ile ilgili değerlerdir. Özel yaşam, bağımsızlık, güvenlik ve istikrar değerleri bireyin güdüleri ve ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Bu değerler, bireysel arzular ve kişisel hayat ile tutarlı bir iş

ortamını gerektirmektedir. Rekabet ve saygınlık değerleri ise bireyin değer yargıları ile ilgilidir. Bu kariyer değerleri, örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklanmaktadır (Feldman, Bolino, 1996: 96).

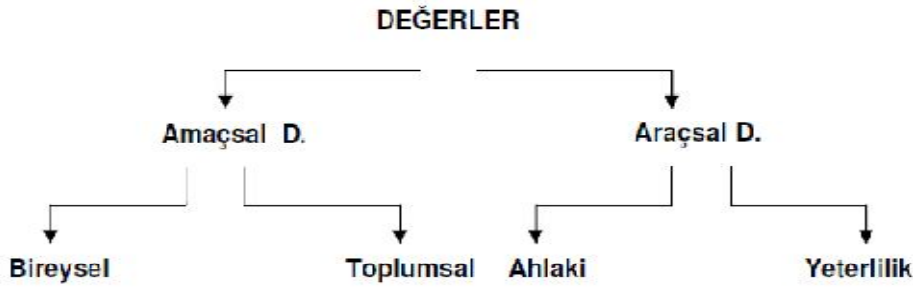
3. Bireysel Değerler

Bireysel değerler bireylerin sahip olduğu, hayatta önemli olarak saydığı ideallerini gerçekleştirmek için yaptığı seçimleri ifade etmektedir. Değerin soyut bir kavram olması, bilim insanlarının değeri farklı şekillerde açıklaması ve sınıflandırması ile sonuçlanmıştır (Koca, 2009: 68). Bu çalışmada ise Rokeach'ın değerler ayrımından söz edilecektir

Her insan bir değer ve değerler sistemine sahiptir diyen Rokeach, değerler sisteminin de kendi içerisinde hiyerarşik bir yapıya sahip olduğunu, bireysel ve toplumsal değişmeler sonucu ancak yeni değerlerin hiyerarşik yapıya giriş yapabileceğini ve bu durumların çok fazla sıklıkla gerçekleşmeyeceğini savunmaktadır. Bu nedenle kültürel yapı içerisinde oluşmuş olan değerlerin, toplum ve bireylerin karakteristik özelliklerini yansıttığını belirten Rokeach değeri, bireysel veya sosyal bakımdan belirli bir davranış biçiminin veya var olma amacının, buna ters bir davranış biçimi ya da yaşam amacına nispeten tercih edildiği, değişmesi zor olan kalıcı bir inanç olarak değerlendirmektedir. Varoluş amacını yansıtan *amaçsal değerler* arasında: konforlu bir hayat, başarı duygusu, gerçek dostluk, güzellikler içinde bir dünya, özgürlük, sosyal kabul görmürlük ve akıl gibi kavramlar bulunmaktadır. Amaca ulaşmak için araç olarak kullanılan herhangi bir davranış biçimini yansıtan *araçsal değerler* arasında ise; bağımsız, sevecen, yaratıcı, itaatkâr, tertipli, hırslı ve cesur olmak gibi davranışlar vardır. Rokeach değer üzerine yapmış olduğu çalışma da Amerikan gençlerinin değerlerindeki farklılıkların sebeplerini, demografik etkenlere bağlamıştır. Ayrıca yapmış olduğu diğer araştırmalarda da kültürün değerler üzerinde çok etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır (Kuvan, 2007: 117-119).

Rokeach'a göre bir çocuk olgunlaştığı zaman, bir değer diğer değerlerle rekabet ettiği sosyal ortamlarda bulunmaktadır. Örneğin " başarı için gayretli olmak mı, dürüst kalmak mı, bağımsızlık mı, itaatkâr olmak mı, kendine öz saygı için çaba harcamak mı, sosyal çevrede kabul görmek mi iyidir?" gibi sorunlar ya da sorular karşısında seçim yapmak durumunda kalmaktadır. Yaptığı seçimler sonucunda elde ettiği tecrübeler doğrultusunda yetişkinliğe doğru ilerlemekte ve kendi bireysel değerlerini öncelik ya da önem sırasına göre sıralamaktadır (Rokeach, 1973, 6).

Tablo 4. Rokeach Değerler Sistemi



Tablo 4, Rokeach'ın değerler sistemi ayrımı hakkında bilgiler vermektedir. Bu araştırma için Rokeach (1973) tarafından geliştirilen değerler ölçeğinin amaçsal kısmı kullanılmış ve buradaki ayrım Feather'in (1991) yapmış olduğu sınıflandırma doğrultusunda değerlendirilmiştir. Buna göre amaçsal değerlerin bireysel kısmında 5 ana boyut vardır. Bu boyutlar; başarıma, bireysellik (hazcılık), evrensellik, sükûnet ve olumlu olma değerleridir.

- a. **Başarıma:** Toplumsal standartları temel alan başarı yönelimini, başarılı, yetkin, hırslı ve sözü geçen biri olma isteğini temsil etmektedir.
- b. **Bireysellik (Hazcılık):** Toplumsal standartların ötesinde bireysel hazzı ve zevki ilke olarak edinmeyi ve hayattan tat almayı temsil etmektedir.
- c. **Evrensellik:** Anlayışlı, hoşgörülü olma, tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetme değeridir. Bu değer; açık fikirli, erdemli olmayı ve toplumsal adaleti temsil etmektedir.
- d. **Sükûnet:** Toplumda var olan ilişkilerin ve kişinin kendi huzurunun sürekliliğini temsil eden değerdir.

e. **Olumlu olma:** Bireyin yakın olduğu kişilerin ve içinde yaşadığı toplumun iyiliğini gözetme ve geliştirmeye çalışmasını temsil etmektedir (Koca, 2009: 74-75).

Rokeach'ın ileri sürdüğü bu değerler her bir bireyde ayrı önem sırasına göre şekillenecektir. Kimi için olumlu olma en önemli bireysel değer olurken kimileri için bireysellik vazgeçilmez nitelikte olabilecektir.

4. Yaşam Tatmini

Bireylerin yaşam kalitesi bir bütün olarak değerlendirildiğinde bireyin elde ettiği pozitif değer yaşam tatmini olarak adlandırılmaktadır. Başka bir ifadeyle yaşam tatmini bireyin devam ettirdiği yaşamı ne kadar sevdiği ile ilgilidir (Keser, 2005: 55; Saris vd., 1996:202). Hem bir tepki hem de bir tutum olarak değerlendirilen yaşam tatmini, bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki genel duygusal tepkisi olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda yaşam tatmini bireyin hayata karşı tutumudur (Özdevecioğlu, 2003: 697; Özdevecioğlu, 2004: 213-214). Günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, olumlu bireysel kimlik, bedensel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve olumlu sosyal ilişkiler kurmak bireylerin yaşam tatminini etkileyen etmenler olarak sıralanmaktadır (Schmitter, 2003; Dağdelen, 2008, 12; Otacıoğlu, 2008). Bu bağlamda yaşam tatmini ile ilgili unsurların bireylerin kariyer değerleri ile ilişkili olduğu görülmektedir.

5. Yöntem

Katılımcılar rassal seçim tekniklerine göre belirlenmiştir. Buna göre meslek yüksekokulu bünyesindeki bölümler; bölümdeki öğrenci sayıları ve cinsiyete göre dağılımlarının tam listesi alınmıştır. Oluşturulan örneklem çekme işleminde 3098 öğrenci numara sırasına göre dizilmiş ve bölümler bağlamında rassal örneklem seçim tekniğine göre ve bölüm içindeki kız erkek öğrenci dağılımına göre oluşturulmuş toplamda 356 öğrencinin katılımı ile tamamlanmıştır.

Öğrencilerin kariyer yönelimlerini ölçmek adına Schein'in geliştirmiş olduğu ve Aktaş (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan kariyer boyutları ölçeğinin bir bölümü kullanılmıştır. Bu ölçeğin orijinal halinde 27 soru bulunmaktadır ancak bu çalışmada her bir kariyer boyutunu temsilen 2 soru seçilmiş ve 16 soruya ilişkin değerlendirme yapılmıştır. 16 soruya ilişkin içsel tutarlılık oranı 0,76 olarak gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan sorular 5'li likert tipi değerlendirme ile ölçülmüştür (1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum). Her bir faktöre ait hesaplama ise faktöre ilişkin değerlerin toplamı alınarak yapılmıştır.

Bireysel değerler ile ilgili anket maddeleri Rokeach (1973) tarafından geliştirilen değerler anketinden alınmıştır. Değerler anketinin 18 maddelik amaçsal değerler bölümü çalışma içinde yorumlanmış ve Feather (1991) tarafından yapılan sınıflandırma ile 5 boyutta incelenmiştir. Bunlar sükûnet, evrensellik, başarıma, olumlu olma ve bireysellik (hazcılık) değerleridir. 18 değere ilişkin içsel tutarlılık oranı 0,82 olarak hesaplanmaktadır. Ölçekte yer alan sorular 5'li likert tipi değerlendirme ile ölçülmüştür (1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum). Her bir faktöre ait hesaplama ise faktöre ilişkin değerlerin ortalaması alınarak yapılmıştır.

Ergonomi algısına yönelik değerlendirmeler 5'li likert tipi değerlendirme ile ölçülmüş (1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum) ve ölçeğe ilişkin içsel tutarlılık oranı 0,869 olarak hesaplanmıştır. Faktöre ait hesaplama için tüm soruların (10 soru) ortalaması alınmıştır.

Yaşam tatminine yönelik değerlendirmeler Diener, Emmans, Lørsen ve Giffin (1985) tarafından geliştirilen, 5 maddeden oluşan 7'li likert tipinde ölçülen (1-hiç katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- biraz katılmıyorum, 4- kararsızım, 5- biraz katılıyorum, 6- katılıyorum, 7- tamamen katılıyorum) öznel iyilik durumunu ölçen bir skala ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin içsel tutarlılık oranı 0,785 olarak hesaplanmaktadır. Faktöre ait hesaplama için 5 sorunun ortalaması alınmıştır.

6. Bulgular

Tablo 5. Kimlik Sorularına İlişkin Bulguları Sunmaktadır

Tablo 5. Kimlik Sorularına İlişkin Bulgular

Değer	Frekans	Yüzde (%)		
Cinsiyet			Anne Eğitim Durumu	
Kadın	133	37,4	İlköğretim	273 76,7
Erkek	223	62,6	Lise	58 16,3
Bölüm			Ön Lisans	11 3,1
Büro Yönetimi	34	9,6	Lisans	9 2,5
Pazarlama	22	6,2	Yüksek Lisans ve	5 1,4
Muhasebe	39	11,0	Üstü	
Grafik	30	8,4	Baba Eğitim Durumu	
Kimya	45	12,6	İlköğretim	215 60,4
Otomotiv	35	9,8	Lise	112 31,5
Elektrik	77	21,6	Ön Lisans	8 2,2
Tekstil	35	9,8	Lisans	15 4,2
Bilgisayar	39	11,0	Yüksek Lisans ve	6 1,7
Program Bazında Bölüm			Üstü	
Sosyal Programlar	95	26,7	Toplam	
Teknik Programlar	261	73,3	356	%100
Sınıf				
1.Sınıf	185	52,0		
2.Sınıf	171	48,0		

Buna göre: katılımcıların %37,4'ü kız; %62,6'sı erkektir. Anketi tamamlayan öğrencilerin; %21,6'sı elektrik; %12,6'sı kimya; %11'i bilgisayar ve %11'i de muhasebe bölümü öğrencisidir. Öğrencilerin %26,7'si sosyal bölümlere; %73,3'ü de teknik bölümlerde eğitim görmektedir. Katılımcıların anne ve babalarının eğitim durumlarına ilişkin bulgular ise; anne (%76,7 İlköğretim; %16,3 Lise) ve babaların (%60,4 İlköğretim; %31,5 Lise) yoğun olarak ilköğretim ve lise düzeyinde eğitim sahibi olduklarını göstermektedir. Katılımcıların yaşlarının ortalaması: 20±1,81 (17 ile 32 arasında değişmektedir) ve aylık harcama tutarı ortalaması ise (70 ile 2.000 TL arasında değişmektedir) 495±248 TL olarak gerçekleşmektedir.

Tablo 6, öğrencilerin kariyer değerlerine ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre en yüksek kariyer değerleri "özel yaşam" ve "güvenlik-istikrar" olurken; en düşük kariyer değerleri "saygınlık" ve "teknik - fonksiyonel" olarak sonuçlanmaktadır.

Tablo 6. Kariyer Değerlerine İlişkin Ortalamalar

Kariyer Değerleri	Ortalama	Standart Sapma
Özel Yaşam	9,01	1,38
Güvenlik – İstikrar	8,67	1,74
Yönetimsel	8,43	1,67
Girişimcilik	8,34	1,75
Bağımsızlık	8,31	1,62
Rekabet	8,2	1,88
Saygınlık	8,03	1,86
Teknik – Fonksiyonel	7,34	2
Cronbach Alpha	16 Madde	0,764

Kariyer değerlerine ilişkin yapılan analizler sonrasında tüm değişkenlerin normal dağılmadığı saptanmıştır. Buna göre yapılacak analizlerde parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılacaktır.

Tablo 7. Kariyer Değerlerinin Cinsiyete Göre Analizi

Boyutlar	Kız	Erkek	Test Tipi	Test Değeri	P Değeri
Girişimcilik	8,30±1,80	8,35±1,73	MW-U	14650	0,844
Bağımsızlık	8,00±1,73	8,49±1,57	MW-U	12097	0,003*
Yönetimsel	8,42±1,71	8,43±1,66	MW-U	14776	0,953
Teknik - Fonksiyonel	7,26±2,04	7,38±1,98	MW-U	14275	0,550
Güvenlik - İstikrar	8,87±1,68	8,54±1,77	MW-U	13145	0,055
Özel Yaşam	9,00±1,51	9,01±1,29	MW-U	14413	0,631
Saygınlık	8,00±2,00	8,04±1,77	MW-U	14601	0,804
Rekabet	8,20±1,83	8,19±1,92	MW-U	14609	0,877

MW-U: Mann Whitney U testi

Tablo 7, kariyer değerlerinin cinsiyete göre bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığına ilişkin analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; kariyer değerleri ile cinsiyet arasındaki farklılaşmayı tespit etmek için “independent sample t test”in parametrik olmayan versiyonu “Mann Whitney U” testi kullanılmıştır. Buna göre yalnızca bağımsız iş yapma kariyer değeri cinsiyet bağlamında farklılaşma göstermektedir. Buna göre erkek öğrencilerin bağımsız iş yapma kariyer değeri ortalaması, kız öğrencilerin bağımsız iş yapma kariyer değeri ortalamasından yüksektir.

Öğrencilerin eğitim aldığı programlar teknik programlar (grafik, kimya, otomotiv, elektrik, tekstil, bilgisayar) ve sosyal programlar (büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, pazarlama, muhasebe) olarak iki ana dalda toplanmıştır. Yapılan analiz sonrasında (MW-U) hiçbir kariyer değerinde öğrencinin eğitim aldığı program bir farklılaşma nedeni olarak görülmemiştir. Diğer bir analiz de öğrencinin kaçınıcı sınıf öğrencisi olduğuyla ilgilidir. Öğrencinin bulunduğu sınıf (1. Sınıf ya da 2. sınıf) ile kariyer değerleri arasında bir farklılaşma olup olmadığına ilişkin yapılan analizde (MW-U) hiçbir farklılaşma bulgusuna rastlanmamıştır.

Bireysel değerlere ilişkin yapılan analizler sonrasında tüm değişkenlerin normal dağılmadığı saptanmıştır. Buna göre yapılacak analizlerde parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılacaktır.

Tablo 8. Bireysel Değerlere İlişkin Ortalamalar

Bireysel Değerler	Ortalama	Standart Sapma
Evrensellik	4,57	0,64
Başarma	4,47	0,60
Bireysellik	4,34	0,67
Sükûnet	4,12	0,63
Olumlu Olma	4,08	0,79
Cronbach Alpha	18 Madde	0,869

Tablo 8, bireysel değerlerin cinsiyete göre farklılaşmaya sahip olup olmadıklarını ilişkin analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; bireysel değerler ile cinsiyet arasındaki farklılaşmayı tespit etmek için “independent sample t test”in parametrik olmayan versiyonu “Mann Whitney U” testi kullanılmıştır. Buna göre öğrencilerin en kuvvetli bireysel değeri evrensel olmaları şeklinde gerçekleşmektedir. Diğerleri ise sırayla; başarma, bireysellik, olurken en düşük rapor edilen bireysel değer olumlu olma şeklinde gerçekleşmektedir.

Tablo 9. Bireysel Değerlerin Cinsiyete Göre Analizi

Boyutlar	Kız	Erkek	Test Tipi	Test Değeri	P Değeri
Sükûnet	4,05±0,66	4,16±0,61	MW-U	13516	0,161
Bireysellik	4,32±0,66	4,36±0,69	MW-U	13919	0,393
Başarma	4,50±0,57	4,46±0,62	MW-U	14673	0,865
Evrensellik	4,65±0,61	4,51±0,65	MW-U	12540	0,008**
Olumlu Olma	3,85±0,71	4,21±0,81	MW-U	10434	0,000**

MW-U: Mann Whitney U testi

** p<0,01

Tablo 9, bireysel değerlerin cinsiyete göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre sükûnet, bireysellik ve başarıma değerlerinde cinsiyet faktörü istatistikî olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Evrensellik ve olumlu olma değerleri ise cinsiyete göre farklılaşan değerler olarak karşımıza çıkmaktadır. Evrensellik değeri incelendiğinde katılan kız öğrencilerin, erkek öğrencilere kıyasla daha evrensel bir değer yapısı sistemine sahip olduğunu söylemek mümkündür. Böylece kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha anlayışlı, hoşgörülü ve toplumsal adaleti savunan değerlere sahip olduğu söylemek mümkün olacaktır. Olumlu olma değeri incelendiğinde ise erkek öğrencilerin kız öğrencilere kıyasla daha olumlu görüşlere sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre erkek öğrenciler arkadaş çevrelerinin ve genel olarak toplumun iyiliğini gözeten değerlere kız öğrencilerden daha çok önem göstermektedir.

Tablo 10. Yaş, GNO ve Harcama Değişkenleri ile Kariyer Değerleri Arasındaki Korelasyonlar

<i>Kariyer Değerleri</i>	<i>Yaş</i>	<i>GNO</i>	<i>Harcama</i>
<i>Girişimcilik</i>	0.108*	0,058	0,010
<i>Bağımsızlık</i>	-0,008	-0,099	0,092
<i>Yönetimsel</i>	0,048	0,000	0,076
<i>Teknik – Fonksiyonel</i>	0,088	-0,006	-0,007
<i>Güvenlik – İstikrar</i>	-0,049	0,010	-0,066
<i>Özel yaşam</i>	0,065	0,042	0,050
<i>Saygınlık</i>	0,063	0,029	0,074
<i>Rekabet</i>	0,041	-0,098	-0,030

Tablo 10, yaş, GNO (Genel Not Ortalaması) ve aylık harcama değişkenleri ile kariyer değerleri arasındaki korelasyonu göstermek üzere tasarlanmıştır. Buna göre yalnızca girişimcilik ile yaş arasında pozitif yönlü düşük anlamlı bir ilişki vardır. Diğer değişkenler istatistikî olarak bir ilişki içinde değildir.

Tablo 11. Yaş, GNO ve Harcama Değişkenleri ile Bireysel Değerler Arasındaki Korelasyonlar

<i>Bireysel Değerler</i>	<i>Yaş</i>	<i>GNO</i>	<i>Aylık Harcama</i>
<i>Sükûnet</i>	0,062	-0,006	0,038
<i>Bireysellik</i>	0,008	-0,015	0,019
<i>Başarıma</i>	0,105(*)	0,052	0,022
<i>Evrensellik</i>	0,094	0,122(*)	-0,069
<i>Olumlu Olma</i>	-0,020	-0,132(*)	-0,001

Tablo 11, bireysel değerler ile yaş, genel not ortalaması (GNO) ve aylık harcama değişkenleri arasındaki korelasyonları göstermektedir. Buna göre 3 anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İlki yaş ile başarıma güdüsü arasındadır. Bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır. Öğrencilerin yaşları arttıkça başarıya atfettikleri anlam da artmaktadır. Diğer bir ilişki evrensellik değeri ile genel not ortalaması değişkenleri arasındadır. Buna göre bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır. Diğer bir ifade ile genel not ortalaması daha yüksek olan öğrencilerin evrensel değerleri daha yüksek olmaktadır. Son anlamlı ilişki ise genel not ortalaması ile olumlu olma değeri arasında gerçekleşmektedir. Bu iki değişken arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Öğrencilerin genel not ortalaması arttıkça, olumlu olma değerine verilen önem azalmaktadır.

Tablo 12. Tahmin Edilen Modellerdeki Bağımlı Değişkenler

<i>Model</i>	<i>Bağımsız Değişken</i>
Model 1	Girişimcilik
Model 2	Bağımsızlık
Model 3	Yöneticilik
Model 4	Teknik - Fonksiyonel
Model 5	Güvenlik - İstikrar
Model 6	Özel Yaşam
Model 7	Saygınlık
Model 8	Rekabet

Tablo 12, tahmin edilen regresyon modellerindeki bağımlı değişkenleri göstermektedir. Buna göre her bir modeldeki bağımlı değişken bir kariyer değeri seçilmiş ve ergonomi, sükûnet, bireysellik, başarıma, evrensellik, olumlu olma ve yaşam tatmini bağımsız değişkenleriyle tahmin edilmeye çalışılmıştır. Tablo 13'de buna ilişkin sonuçları göstermektedir.

Tablo 13. Regresyon Modellerine İlişkin Sonuçlar

Model	Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	R ²	A-R ²	F	p
1	Sabit	1,056	0,766		1,379	0,169	0,246	0,230	16,188	0,00
	Ergonomi	0,162	0,088	0,087	1,847	0,066				
	Sükûnet	0,438	0,176	0,158	2,483	0,013				
	Bireysellik	0,394	0,156	0,152	2,524	0,012				
	Başarma	0,787	0,189	0,271	4,156	0,000				
	Evrensellik	0,168	0,159	0,061	1,054	0,292				
	Olumlu olma	-0,209	0,119	-0,095	-1,752	0,081				
	Yaşam tatmini	-0,018	0,06	-0,015	-0,3	0,764				
2	Sabit	2,301	0,735		3,132	0,002	0,189	0,173	11,570	0,00
	Ergonomi	-0,038	0,084	-0,022	-0,45	0,653				
	Sükûnet	0,307	0,169	0,12	1,818	0,07				
	Bireysellik	0,314	0,15	0,131	2,098	0,037				
	Başarma	0,512	0,182	0,191	2,819	0,005				
	Evrensellik	0,198	0,153	0,078	1,296	0,196				
	Olumlu olma	0,1	0,115	0,049	0,876	0,382				
	Yaşam tatmini	-0,029	0,058	-0,025	-0,507	0,612				
3	Sabit	2,056	0,74		2,777	0,006	0,232	0,216	15,007	0,00
	Ergonomi	-0,013	0,085	-0,007	-0,154	0,877				
	Sükûnet	0,207	0,17	0,078	1,215	0,225				
	Bireysellik	0,691	0,151	0,278	4,577	0,000				
	Başarma	0,66	0,183	0,237	3,604	0,000				
	Evrensellik	0,013	0,154	0,005	0,086	0,932				
	Olumlu olma	-0,083	0,115	-0,039	-0,719	0,473				
	Yaşam tatmini	-0,026	0,058	-0,022	-0,442	0,659				
4	Sabit	3,665	0,971		3,774	0,000	0,068	0,050	3,651	0,001
	Ergonomi	-0,025	0,111	-0,012	-0,221	0,825				
	Sükûnet	0,464	0,224	0,146	2,077	0,039				
	Bireysellik	0,104	0,198	0,035	0,525	0,6				
	Başarma	0,437	0,24	0,132	1,819	0,07				
	Evrensellik	-0,229	0,202	-0,074	-1,135	0,257				
	Olumlu olma	-0,004	0,151	-0,001	-0,025	0,98				
	Yaşam tatmini	0,111	0,076	0,078	1,456	0,146				
5	Sabit	4,04	0,819		4,935	0,000	0,132	0,115	7,582	0,00
	Ergonomi	-0,18	0,094	-0,098	-1,924	0,055				
	Sükûnet	0	0,188	0	-0,002	0,999				
	Bireysellik	0,465	0,167	0,18	2,785	0,006				
	Başarma	0,39	0,202	0,135	1,927	0,055				
	Evrensellik	0,354	0,17	0,13	2,078	0,038				
	Olumlu olma	-0,003	0,128	-0,001	-0,02	0,984				
	Yaşam tatmini	-0,063	0,064	-0,051	-0,986	0,325				
6	Sabit	3,087	0,596		5,178	0,000	0,265	0,250	17,903	0,00
	Ergonomi	0,106	0,068	0,072	1,552	0,122				
	Sükûnet	-0,116	0,137	-0,053	-0,842	0,4				
	Bireysellik	0,435	0,122	0,212	3,577	0,000				
	Başarma	0,853	0,147	0,372	5,782	0,000				
	Evrensellik	0,119	0,124	0,055	0,959	0,338				
	Olumlu olma	-0,038	0,093	-0,022	-0,406	0,685				
	Yaşam tatmini	0,009	0,047	0,009	0,19	0,85				
7	Sabit	4,097	0,868		4,723	0,000	0,142	0,125	8,223	0,00
	Ergonomi	-0,307	0,099	-0,156	-3,094	0,002				
	Sükûnet	0,206	0,2	0,07	1,031	0,303				
	Bireysellik	0,5	0,177	0,181	2,827	0,005				

	<i>Başarma</i>	0,647	0,215	0,21	3,013	0,003				
	Evrensellik	-0,242	0,18	-0,083	-1,341	0,181				
	Olumlu olma	-0,151	0,135	-0,064	-1,119	0,264				
	Yaşam tatmini	0,121	0,068	0,092	1,781	0,076				
8	Sabit	1,482	0,844		1,756	0,08	0,211	0,195	13,272	0,00
	Ergonomi	0,176	0,097	0,088	1,827	0,069				
	Sükûnet	0,164	0,194	0,055	0,845	0,399				
	Bireysellik	0,745	0,172	0,266	4,327	0,000				
	<i>Başarma</i>	0,646	0,209	0,207	3,098	0,002				
	Evrensellik	0,174	0,175	0,059	0,991	0,323				
	<i>Olumlu olma</i>	-0,39	0,132	-0,164	-2,963	0,003				
	Yaşam tatmini	0,061	0,066	0,045	0,916	0,36				

Kurulan birinci model istatistiki açıdan anlamlıdır (F: 16,188 $p < 0,001$) ve modelin açıklayıcılık gücü %23'dür. İlk modeldeki bağımlı değişken girişimcilik kariyer değeridir. Tahmin edilmiş modelde sükunet, bireysellik ve başarıma değerleri girişimciliği anlamlı biçimde açıklamaktadır. Bu üç değişken girişimciliği pozitif yönde etkilemekte ve en kuvvetli bağımsız değişken başarıma değeri olarak gözükmektedir. Buradan hareketle girişimci olmak isteyen öğrencilerin toplumsal adalet, bireysel tatmin elde etme ve toplumsal normlar eşliğinde başarılı olarak bilinen bir değerler yapısına sahip olması gerektiğidir.

İkinci modelin açıklayıcılık gücü ilk modele göre daha düşüktür (%17,3) ancak sosyal bilimlerde bir değişkene bağımlı onlarca kimi zamana yüzlerce başka değişkenlerin olduğu da bilinmektedir. İkinci modeldeki bağımlı değişken bağımsızlık kariyer değeridir. Model incelendiğinde bireysellik ve başarıma değerlerinin burada da anlamlı olduğu görülmektedir. Modelin görelisi olarak en çok açıklayıcılığa sahip bağımsız değişkeni "başarma" bireysel değeri olarak hesaplanmaktadır. Dolayısıyla kariyerinde bağımsız iş yapmak isteyen öğrencilerin beklendiği gibi bireysel olarak adım atan ve toplumsal başarıya önem veren bireysel değerlere sahip olması gerekmektedir.

Üçüncü modelin açıklayıcılık gücü %21,6'dır. Burada bağımlı değişken olarak kullanılan kariyer değeri ise yöneticiliktir. İkinci modelde olduğu gibi burada da bireysellik ve başarıma değerleri modelin içindeki anlamlı bağımsız değişkenler olarak hesaplanmıştır. Burada ise ağırlığı ile öne çıkan bireysellik değeri olmuştur. Yönetici olmak isteyen öğrenciler bireysel hedeflerinin tatminini ve toplumsal normlar altında başarılı birer birey olarak anılmayı hedeflemektedir.

Dördüncü model, teknik – fonksiyonel kariyer değerini bağımlı değişken olarak almaktadır. Modelin açıklayıcılık gücü oldukça düşüktür (%5). Modeldeki tek anlamlı bağımsız değişken başarıma bireysel değeri olarak gerçekleşmektedir. Teknikerlik, mühendislik gibi teknik bir kariyere sahip olmak isteyen kişilerde "bir işi başarmış olma" güdüsünün oldukça ileri düzeyde çıkması beklenmektedir. Nitekim modeldeki tek anlamlı değişkenin başarıma değeri olması şaşırtıcı olmamaktadır.

Beşinci modelin açıklayıcılık gücü %11,5 olarak gerçekleşmektedir. Bu modelde bağımlı değişken olarak kullanılan kariyer değeri, güvenlik ve istikrardır. Buna göre modeldeki anlamlı değişkenler bireysellik ve evrensellik olmaktadır. Güvenlik ve istikrar kariyer değerine sahip olan bireylerin iş güvencesine önem verdiği bilinmektedir. Doğal olarak da bu kariyer değerine sahip kişilerin yaşadıkları toplumda sosyal adaletin ve sosyal düzenin sağlanmış olmasına önem göstermeleri beklenmektedir. Bireysellik değeri ise modeldeki görelisi önemi yüksek olan değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Altıncı modelin açıklayıcılık gücü %25'dir. Modeldeki bağımlı değişken özel yaşam kariyer değeridir. Bu modelde de bireysellik ve başarıma anlamlı bağımsız değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Görelisi olarak başarı değerinin daha önemli olduğunu söylemek mümkündür ve her iki değişken de özel yaşam kariyer değerini pozitif olarak etkilemektedir. Böylece bireysellik ve başarı değerindeki bir artış özel yaşam kariyer değerini de arttıracaktır. Özel yaşamı kariyer değeri olarak gören bireyler çalışacakları kurumlarda işe ve aileye ayıracakları zamanları dengelemek isterler. Böylece hem çalışma hayatına hem de özel yaşamlarına devam edebileceklerdir.

Yedinci model, saygınlık kariyer değerini bağımlı değişken olarak kullanmaktadır. Modelin açıklayıcılık gücü %12,5 olarak gerçekleşmektedir. Bu modelde diğerlerinden farklı olarak bireysellik ve başarıma değerine ilaveten ergonomi algısı da anlamlı bir hal almıştır. Nitekim saygınlık kariyer değerine sahip olan kişilerin kar amacı gütmeyen kurumlarda (örneğin Greenpeace) ve topluma faydalı faaliyetlerde çalışma niyeti vardır. Bu modelde bireysellik ve başarıma saygınlık kariyer değerini pozitif yönde etkilerken ergonomi algısı bunu negatif yönde etkilemektedir. Nitekim topluma faydalı işler yapan bireylerin çalıştıkları mekâna ilişkin algıları önemli değildir. Kurumun fiziksel durumlarından bağımsız olarak

çalıştıklarından dolayı bu değer negatif bir etkide bulunabilmektedir. Göreli olarak en etkili bağımsız değişken başarıma bireysel değeri olarak gerçekleşmektedir.

Son model de ise, rekabet (saf meydan okuma) kariyer değeri bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Modelin açıklayıcılığı %19,5 olarak gerçekleşmektedir. Modelde anlamlı bağımsız değişkenler bireysellik, başarıma ve olumlu olmadır. Buna göre başkalarının çözemediği problemleri çözmek, farklı kurumlara karşı rekabet avantajı elde etme niyeti taşıyan bireylerin önce kişisel istekleri doğrultusunda (bireysellik), başarı odaklı olması beklenmektedir. Nitekim bu bireyler teknoloji ya da yöntem değişikliği yaparak toplumsal gelişmişlik de sağlamaya çalıştığından olumlu olma bireysel değerinin anlamlı değişkenler arasında söylenmesi normal olmaktadır.

Sonuç

Araştırmada, henüz aktif kariyerlerine başlamamış öğrencilerde “özel yaşam” ve “güvenlik-istikrar” kariyer değerlerinin daha ağırlıklı olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Öğrenciler sürekli çalışmak yerine iş ve aile hayatı arasında bir dengenin olmasını ve özel hayatlarına daha fazla zaman ayırmayı istemektedirler. Bu da ileride esnek çalışmaya olan ilginin artabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca “güvenlik-istikrar” kariyer değerinin de yüksek çıkması iş ve istihdam güvenliğini de ön planda tutulduğunu göstermektedir. Ülkemizde ki genç işsizlik oranının %18’lerde olması bu sonucun ne kadar anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğrencilerin en kuvvetli bireysel değerinin “evrensellik” olduğu gözlemlenmiştir. Bu da öğrencilerin hoşgörülü, açık fikirli ve erdemli olmaya daha fazla önem verdiklerini ve toplumsal adalete olan inançlarının fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca evrensellik değerinin kız öğrencilerde erkek öğrencilere göre daha fazla karşılık bulduğu gözlemlenmiş, erkek öğrencilerin de kız öğrencilere göre “olumlu olma” değerine daha fazla önem atfettikleri görülmüştür.

Öğrencilerin yaşları attıkça başarıya atfettikleri değerin de arttığı görülmüştür. Bu durum okul hayatı ilerledikçe öğrenciler de başarı algısının daha fazla arttığı sonucunu ortaya koymaktadır. Ayrıca genel not ortalaması arttıkça öğrencilerde evrensellik değerinin daha yüksek olduğu, buna karşılık olumlu olma değerinin azaldığı gözlemlenmiştir.

Araştırmada sükunet, bireysellik ve özellikle başarıma değerlerinin girişimciliği pozitif yönde etkilediği gözükmektedir. Buradan hareketle girişimci olmak isteyen öğrencilerin toplumsal adalet, bireysel tatmin elde etme ve toplumsal normlar eşliğinde başarılı olarak bilinen bir değerler yapısına sahip olması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Yine “yöneticilik” kariyer değeri ile en fazla etkileşim içinde olan değerlerin bireysellik ve başarı değerleri olduğu görülmüştür. Bu da göstermektedir ki yönetici olmak isteyen öğrenciler bireysel hedeflerinin tatminini ve toplumsal normlar altında başarılı birer birey olarak anılmayı hedeflemektedir.

Son olarak öğrencilerin kariyer değerlerinin birbirleriyle etkileşim içinde olduğu ve keskin çizgilerle birbirlerinden ayrılamayacağı görülmüştür. Bu da öğrencilerin sadece bir kariyer değeriyle sınırlandırılmayacağı, farklı kariyer değerlerine ait özellikleri aynı anda taşıyabileceği gerçeğini ortaya koymaktadır.

Öneriler

Öğrencilerin gerek mesleki tatmin, gerekse yaşam tatmini açısından kendisine ait kariyer değerlerini bilmesi gerekmektedir. Bu bilgi onu gerek doğru mesleği seçmesi ve doğru kariyer hedefleri koyması açısından gerekse bu tercihlerinden dolayı tatmin duygusunun yüksek olması dolayısıyla yaşam tatmini açısından önemlidir. Bu konuda öğrencilere yardımcı olacak en önemli kurum olarak üniversiteler gösterilebilir. Öğrencilere yönelik bu tür araştırmaların sayısının artması konu ile ilgili doğru hedeflerin belirlenmesini kolaylaştıracaktır.

Kısıtlar

Araştırma birkaç yerleşkesi bulunan bir devlet üniversitesinin seçilmiş bir yerleşkesinde gerçekleştirilmiştir ancak genelleştirilmiş sonuçlara ulaşmak için araştırmanın farklı devlet ve vakıf üniversitelerinde de uygulanması gerekmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin “ergonomik yapı” algısı henüz netleşmediğinden dolayı kurumların fiziki durumları hakkında bilgi sahibi öğrencilerin araştırmaya katılımıyla “ergonomi yapı” algısının kariyer değerlerini etkileyen bir değer olup olmadığı araştırılmalıdır. Son olarak da, yaşam tatmini skalası bireyin içinde bulunduğu durumdan anlık etkilenebildiğinden dolayı,

katılımcıların birbirine benzer anlık duruma sahip olan öğrencilerden seçilmesi sonrasında yapılacak araştırmalar için faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Aktaş, Hakkı (2004); "The Importance Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning And An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate And Graduate Schools", Marmara Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dağdelen, M. (2008); Üretim ve Hizmet Sektöründe Çalışan İşçilerde Ruhsal Sağlık Düzeyi, Ruhsal Belirti Dağılımı, Algılanan Sağlık, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması. İnönü Üniversitesi, Tıp Fakültesi Uzmanlık Tezi.
- Erdoğan, Nihat (2003); Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Evans Clive (1996); "A Review of Career Anchors in Use", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (4), sy. 609-615.
- Feldman, Daniel and Bolino, Mark. (1996); Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences, Human Resource Management Review, Vol. 6 No. 2, pp. 89-112.
- İmamoğlu, Salih Z., Keskin, H., Erat, S. (2004); Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile Tatmini Arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. C. 11, S.1, sy. 167-176.
- İŞKUR. (2011); "Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı", İŞKUR Yayınları No: 360.
- Keser, Aşkın; (2005); "The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa - Turkey", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7 (2), Haziran, ss. 52-63.
- Koca, A. İpek (2009); Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kuvan, Hakan (2007); Türk Girişimcilerinin Yaşam ve Çalışma Değerleri: Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Pinnington, Ashly ve Edwards, Tony (2000); Introduction to Human Resource Management, Oxford: Oxford University Press.
- Schein, Edgar H. (1980); Organizational Psychology, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Schein, Edgar H. (1996); "Career Anchors Revised: Implications for Career Development in the 21st Century", The Academy of Management Executive, ABI/INFORM Global, Nov 1996, Vol. 10, Iss. 4.
- Yarnal, Jane (1998); "Career Anchors: results of an organisational study in the UK", Career Development International, Bradford:1998, Vol.3, Iss.2.
- Otacıoğlu, G. S. (2008); "Analysis of Job and Life Satisfaction of Music Teachers". Music Education, The Refereed Scholarly journal of the Muzik Eğitim Yayınları. January, 2008 Year: 1, 1(1), 37-45.
- Özdevecioğlu, Mahmut; (2003), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini", 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Afyon, ss. 695-710.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2004); "Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma", Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (1), ss. 209-233.
- Rokeach, M. (1973); *The Nature of Human Values*, NewYork: The Free Press.
- Saris, W. E, A.C. Scherpenzeel, R. Veenhoven ve B. Bunting, (eds); "A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe" Eotvos University Press, Budapest, ss. 201-220.
- Schmitter, C. (2003); *Life Satisfaction In Centenarians Residing In Long-Term Care. (21 Şubat, 2003)*. <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cuttillo.html>, 01/10/2012.
- Serbest, Hamit (2011); Yükseköğretimde Neredeyiz, Nereye Gidiyoruz? Elektrik Mühendisliği, S. 442, Mayıs 2011, sy. 64-74.
- Shikdara, A., Sawaqedb N. (2004); "Ergonomics, and Occupational Health and Safety in the Oil Industry: A Managers' Response", Computers & Industrial Engineering, 223-232.
- www.ilo.org/youth.
- www.tuik.gov.tr.

GÜVENCELİ ESNEKLİK ÇERÇEVESİNDE ESNEK ÇALIŞMANIN UYGULANABİLİRLİĞİ

Ezgi TATLIOĞLU¹

ÖZET

Esnek çalışma, rekabet edebilirliğin ve istihdam yaratılabilirliğin belki de en önemli aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat önemli olan bu aracın nasıl kullanılacağını bilmektir. Geçerli olansa çalışma mevzuatını ve uygulamalarını gerektiğinde köklü değişimlerle çağa uydurabilme becerisini gösterebilmektir. Esnekliğin sadece yasalarla düzenlenmiş olması, uygulama alanı bulabilmesi anlamını taşımamaktadır. Uygulanabilirliğini arttırma düşüncesi ise iş hukukundan beklentileri farklılaştırmıştır. Bu beklentilerin başında çalışma yasalarının, çalışmayı ve çalışanı korurken aynı anda istihdam yaratılması ve sürdürülebilmesine engel teşkil etmemesi gelmiştir. İşte bu noktada ortaya atılan fikir ise “güvenceli esneklik” olmuştur. Bu çalışmada, esneklik kavramı olarak ele alınmış, güvenceli esnekliğin önemine güvence-esneklik dengesini en başarılı şekilde uygulayan ülke grupları üzerinden değinilmiş ve son bölümde Eurofound’un esneklik araştırmasına yer verilmiştir. Tüm bunların ışığında Türkiye’de esnek çalışmanın uygulanabilirliği için öncelikli olarak yapılması gerekenler belirtilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Güvenceli Esneklik, Esneklik Uygulamaları

THE APPLICABILITY OF FLEXIBLE WORKING WITHIN THE FRAMEWORK OF FLEXICURITY

ABSTRACT

Flexible working might be the most important aspect for competitiveness and creating employment. However, knowing how to apply flexible working has main significance. What is effective is to be able to fit the labour legislation and practice to age with necessary radical alterations. Flexibility with regulations does not mean that it is applied. The idea is to increase the applicability of differentiated expectations of business law. Beginning of this expectations are while labour laws protecting work and employees, at the same time creating and sustainability employment. At this point, the idea of flexicurity was born. In this research while flexible working is considered by concept, mentioned the importance of flexicurity through groups of countries achieving the flexibility- security balance the best and the last part Eurofond’s research is taken place. In the light of these, needs to be done as a priority for applicability of flexible working in Turkey.

Key Words: Flexible Working, Flexicurity, Flexibility Apps

GİRİŞ

Bilgi ve teknolojinin gelişmesi, dünya ekonomisine yeni aktörlerin girmesi, iş gücü piyasalarındaki hareketlilik çalışma hayatının kurallarını tamamen değiştirmiş, bu rekabet ortamında işletmelerin ayakta durabilmeleri için çabuk kararlar verip uygulamaya geçmeleri esnekliğin önemini öne çıkartmıştır. Çalışanlarında aynı şekilde, içinde buldukları çağın gerisinde kalmamak işgücü piyasası içinde tutunabilmek adına aynı hızla yeni teknolojilerin gerektirdiği nitelik ve becerileri edinmeleri ve yeni çalışma tarzlarını benimsemeleri gerekmiştir.

Dünya genelinde yaşanan bu hızlı değişim; büyüklük yerine yalınlık, standartlaşma yerine çeşitlilik, katılık ve kuralcılık yerine değişebilirlik ve şeffaflığı gerekli kılmış, tüm bu beklentiler ise esneklik çatısı altında bütünleşmiştir.

Esneklik, kavram olarak değişikliklere ve farklılıklara uyum sağlama yeteneğidir. Bu anlamdan yola çıkarak esneklik, değişen yaşam koşul ve standartlarının sonucu olarak ortaya çıkan etkilerin; toplumsal dinamiklere, olumlu ve sürekli bir şekilde yansıtılması sistemidir de denilebilir.²

Esnekliğin etki alanı oldukça geniştir. Ama buradan esneklik eşittir kuralcılık anlamı çıkarılmamalıdır. Esneklikte de kurallar vardır ve fakat bu kurallar katı ve esnekliği amacından uzaklaştıracak

¹ Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Doktora Öğrencisi

² A. Mehmet Arslanoğlu, “ İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler”, Legal Kitapevi, İstanbul, 2005, s. 17.

kadar gereksiz ayrıntılara boğulmuş kurallar değildir.³ O halde en genel anlamıyla esnekliğin tanımı; “önceden öngörülmeleyen değişikliklere karşı kapasiteyi ayarlayabilmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli araçları kullanmak” şeklinde yapılabilir.⁴

Çalışma hayatında esneklik ise işçi ve işveren taraflarına çalışma şartlarını değişik ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde düzenleyebilme olanağını veren bir sistem şeklinde belirtilebilir.⁵

Birçok yeni yaklaşımda olduğu gibi “esnek çalışma olarak” adlandırılan yeni istihdam biçiminin kaynağı da, bilgi teknolojilerindeki gelişme ve rekabettir. Esneklik ve esnek çalışma tartışmaları Batı’da 1970’lerde meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmelerden sonra yaygınlaşmaya başlamıştır. 1970’li yıllar dünya ekonomisinde önemli değişikliklerin olduğu, 1973 Petrol Krizi’nin ve konjonktürel dalgalanmaların yaşandığı yıllardır.⁶

1970’li yıllarla birlikte geçmişin kitle üretimini, iş bölümünü ve tam gün süreli çalışma şeklini benimseyen Fordist üretim yapısı yerini bugün; ürün çeşitlenmesine, konjonktürel dalgalanmalara ve talep değişikliklerine uyum sağlayabilen “Esnek Üretim” sistemine bırakmıştır. Ayrıca ekonomik durgunluk ve işsizliğin, globalleşmenin ve uluslararası rekabetin artması, büyümenin ve ihracatın önem kazanması da, esnek çalışmayı gerekli kılmıştır.⁷ 1929 Büyük Buhranı’ndan sonra kendini gösteren; ekonomik büyüme, tam istihdam, düşük enflasyon, adil gelir dağılımı, ödemeler ve ticaret dengesini sağlamak gibi ekonomik politikalarıyla birlikte yürütülen Keynesyen anlayış 1970’lerle birlikte terk edilmiş; yerini bugün hala geçerliliğini koruyan ve sıkı para, yüksek faiz, düşük ücretler gibi boyutları olan neo-liberal ekonomi politikalarına bırakmıştır.⁸ 1980’lerin başlarında neo-liberal ekonomi politikaları ve bunun etkisiyle hız kazanan küreselleşmeyle birlikte, sermaye piyasalarının ve uluslararası ticaretin serbestleştirilmesi, emek piyasalarının esnekleştirilmesi, toplumsal harcamaların kısılması, vergilerin azaltılması ve özel sektörün desteklenmesini esas alınmıştır.⁹ Değişime ayak uyduramayan, teknolojisini geliştiremeyen, verimliliğini arttıramayan işletmeler piyasadaki çekilmek zorunda kalmışlar, şartlara adapte olabilenlerin uluslararası ticaret, iş hacmi ve emek transferi artmış ve dev güçler sınırları aşmış birbirleriyle şirket evlilikleri yapmışlardır. Öte yandan, dünyanın herhangi bir yerinde patlak veren ekonomik kriz diğer yerleri de etkisi altına almaya başlamış ve böylece dünya dev bir pazara dönüşerek hemen her alanda “küreselleşme” süreci içine girmiştir. İnternetin de çok önemli bir payının olduğu bu büyük değişimde; bilgi, eğitim ve kalite her alanda vazgeçilmez olmuştur. Rekabet güçlerini kaybetmemek için değişim ve gelişmelere uyum sağlama gerekliliği işletmelerin mal ve hizmet üretim şekillerinde kendilerini yenilemelerini ve daha esnek bir yönetim sistemi benimsemelerini gerektirmiştir.¹⁰

1980’lerde sanayileşmiş çoğu ülke, ekonomik krizin etkileri ve sürekli işsizlik oranları ile uğraşırken ve liberal görüş sahipleri “sosyal yardım” veya “refah”ı işsizlik ve benzeri sorunlara yol açan faktörler olarak nitelendirirken, Norveç ve İsveç (işsizlik oranı: %2-3)¹¹ gibi bazı ülkelerde kitlesel işsizlikle karşılaşmamış ve hatta istihdam oranlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum çoğu Avrupalı politikacının dikkatini çekmiştir.¹² Dikkat çeken neo-liberal politikaların hakim politika olmaya başladığı bu dönemde, İskandinav ülkelerinin “devlet”e verdiği önemin uluslararası alanda eşsiz ve başarı kaydetmeye devam etmiş olmasıdır.

³ A. Mehmet Noyan, Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir, 2007, s. 22.

⁴ Bünyamin Bacak –Levent Şahin, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf> , (Temmuz 2010).

⁵ Arslanoğlu, a.g.e., s.21.

⁶ Yavuz Arif, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara, 1995.

⁷ Arif, a.g.e.

⁸ Fatma Kocabaş, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/10/33-53.pdf>, (10.10.2012).

⁹ Nihat Akbıyık- Muzaffer Koç, “Küresel Krizler ve Sosyal Politikalara Etkileri”, <http://web.inonu.edu.tr/~ozal.congress/pdf/71.pdf>. (10.10.2012).

¹⁰ Cevdet İlhan Günay, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, *Kamu-İş*, Mart 2004, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf> , Şubat 2009.

¹¹ Süleyman Özdemir, “Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları”, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/is_piyasalari.htm, (24.10.2012).

¹² Güven Murat, İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi: Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1993, s.157.

Sosyal demokratik refah rejimini benimsemiş bu ülkelerde (İskandinav ülkeleri) devletin öncelikli sosyal politikası tam istihdamın sağlanmasıdır. İstihdam içinde kamu istihdamı OECD ülkeleri ortalamasının iki katıdır ve kadınların işgücüne katılım oranı yüksektir.¹³ Kadınların işgücüne katılım oranlarının artması, devletin sosyal hizmetlerde daha fazla gelişimi ve dağılım talebini tetiklemiş, sosyal demokrat refah devletinin oluşmasına yardım etmiş ve yüksek ayrımcılığa sahip sosyal ilişkiler tarafından desteklenmiştir.¹⁴

İskandinav ülkelerinde sosyal politika hizmetleri evrensel niteliktedir yani sunulan hizmetlerden herhangi bir şart aranmaksızın istisnasız toplumdaki tüm bireyler faydalanır. İş koşulları, çalışma saatleri, iş güvencesi, sosyal haklar, sağlık sistemi ve sendikalaşmanın diğer Avrupa ülkelerinden daha farklı işlediği bu ülkelerin tavrı emekten yana olmuştur. Bunun nedeni, hemen yakınında gelişen Sovyet Sosyalizmi söylemlerinin başta İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya olmak üzere diğer Avrupa ülkelerinde de yayılmasını önlemek için sosyalizmin işçilere ve halka vaat ettiklerine yakın bir söylem oluşturularak sosyalizmin çekiciliğinin azaltılması düşüncesidir. Bu ülkelerde kapitalizm, 1990 yılında Sovyet Sosyalizminin dağılmasına ve neoliberal anlayış baskısını iyiden iyiye hissettirene kadar farklı işlemiştir.¹⁵

Kapitalizmle sosyalizm arasında üçüncü bir yol olan, karma piyasa ekonomisinin kendine özgü bir uyarlaması olarak söz edilen İskandinav modeli diğer gelişmiş ülkelere göre zengin sosyal devlet ilkesiyle şekillenmiştir. Bundan dolayı, yüksek kâr amacı güden kapitalist ekonomilerin aksine özel girişimler de dahil tüm çalışanların milli servetin artırılması amacı için çalışması öngörülür. Sistem içerisinde, şirketlerin kâr etmesi hedeflenmektedir ancak bu, hiçbir zaman ulusun bütünü olumsuz etkileyecek şekilde yüksek olmamalıdır. Devletin, piyasa ile halk arasında bir denge unsuru olduğu işsizliğe karşı güvence ve kadın iş gücünü artırmak için kamu sektöründe istihdamı yüksek tutma, eğitim ve sağlık gibi alanlarda ücretsiz hizmet sunma, gelir düzeyinde olabildiğince eşitlik sağlama gibi hedefler etrafında şekillenen bu modelde, kamu harcamaları kaçınılmaz olarak çok yüksektir. Kamu gelir vergisi %50'lere dayanan bu ülkelerde toplanan vergiler kamu hizmeti olarak halka dönmektedir. İşsizlik parası ve malulen emeklilik uygulamaları gibi sosyal alanlardaki harcamaları da yine oldukça yüksek seviyelerdedir. Öyle ki 2001 yılı verilerine göre, maaş bazlı işsizlikten yararlanma oranları Danimarka'da maaşın % 90'ı İsveç ve Norveç'te % 80'i kadardır. Bölge ülkeleri bazı alanlardaki çok yüksek vergi oranlarına rağmen, yatırım ve ekonomik dinamizmini korumayı başarmıştır. Bu ülkeleri diğer gelişmiş ülkelere güçlü kılan en önemli özellik araştırma geliştirme faaliyetlerine harcadıkları paraların çok daha yüksek olmasıdır.¹⁶

1990-1999 yıllarında sosyal demokratik refah devletleri %77,9'luk istihdam oranıyla Anglo-Sakson (liberal) ve Kıta Avrupası (muhafazakar) refah devletlerine nazaran önde yer almasına rağmen, 90'lardan itibaren özel istihdam için daha fazla talep yaratılmasına yardımcı olunmasını isteyen baskılarla ve cömert sosyal harcamaları küreselleşme sonrası da devam ettirmesinden kaynaklanan finansal aşırılıklarla boğuşma durumunda kalmışlardır.¹⁷ 1990 yılına kadar ABD ve Avrupa Birliği tarafından da desteklenen İskandinav Sosyalizmi özellikle 1990'ların ikinci yarısından sonra neoliberal politikaların uygulanması için AB'nin, reform hareketlerine hız vermesi ve arka arkaya aldığı çok önemli politik kararlarla, rekabetçi politikaların gereğini yerine getirebilmek adına yavaş yavaş değişime uğramıştır. Değişime uğrayan İskandinav modeli ise siyaset bilimci Uwe Becker tarafından son zamanlarda rekabetle birleşmiş, iş alanlarını devlet eliyle yaratmak üzerine kurulu bir aktif sosyal devlet sistemi olarak tarif edilmiştir.¹⁸

Yapılan reformlarla esnek çalışmanın İskandinav ülkelerinde yaygınlaştırılma çabalarına en hızlı yanıt veren ülke Danimarka olmuştur; Danimarka İş Kanunu diğer Avrupa ülkelerine örnek teşkil eder niteliğe gelmiştir.

Danimarka'da işgücü piyasası, yüksek düzeyde dışsal sayısal esnekliği barındırmaktadır. Sosyal ortakların uzlaşmasına dayalı olan Danimarka modeli; sayısal esneklik uygulamaları doğrultusunda, esnek kurallara dayanan toplu iş sözleşmeleri, güçlü ve kamu destekli işsizlik sigortası sistemi ile işsizlerin

¹³ Özdemir, a.g.e.

¹⁴ Abdulkadir Senkal- Doğa Sariipek, "Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü", <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi14/senkal-sariipek.pdf>, (24.10.2012)

¹⁵ Hasan Hüseyin Aksoy, "İskandinav Sosyalizminin Dönüşümüne Danimarka Özelinde Bir Bakış", 2009, 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/reform/.../kirazz.doc, (15.04.2012).

¹⁶ Vedat Sevinçer, "Nordik Modeli: Kapitalizm Açmazına Çare Mi?", 2009, <http://www.bilgesam.org/tr>, (17.04.2012).

¹⁷ Özdemir, a.g.e.

¹⁸ Sevinçer, a.g.e.

mümkün olabildiğince kısa sürede çalışma yaşamına dönüşlerini sağlayan kapsamlı eğitim programlarına dayanan aktif işgücü piyasası önlemleri olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Bu uygulama Altın Üçgen olarak da adlandırılmıştır. İşverenler için işe alma ve işten çıkarmanın kolaylaştırılması, vergi indirimleri-teşviklerle istihdamın ve yatırımların desteklenmesi ve işsizler için yeni iş bulma sürecinin kolay atlatılması, model kapsamındaki örnek uygulamalardır. Sürekli gözden geçirilen ve güncelleştirilen Danimarka modelinde, işgücü piyasalarındaki esneklik arayışı, sosyal güvenlik önlemleriyle birlikte uygulanmıştır. Amaç, kişilerin çalışma yaşamında olabildiğince daha uzun süre kalmalarının teşvik edilmesi, dolayısıyla geç emekliliğin sağlanmasıdır.¹⁹

İşletmelerin rekabet gücünü korumak ve arttırmak, işçiyi zamanı kullanmada söz sahibi kılmak, istihdam yaratılabilirliğini sağlamak gibi faktörler bize özellikle sosyal güvenlik ayağı ağır basan bir esneklik anlayışının önemini bir kez daha kanıtlamaktadır.

Atipik istihdam olarak da adlandırılan esnek çalışma, bugüne kadar sürekli artış göstermekle birlikte, genel olarak üç biçimde gruplandırılmıştır. Bunlar; Sözleşme esnekliği (belirli süreli sözleşme, kendi hesabına çalışan, alt işveren uygulaması vb.), zaman esnekliği (part- time, esnek zaman vb.), mekan esnekliği (evde çalışma, uydu ofis vb.)dir.²⁰

Türkiye ve Avrupa'da Güvenceli Esnekliğin Yeri

Türkiye'de çalışma sürelerinde esneklik konusuna ilk kez 1996 yılı programında yer verilmiştir. Planlı kalkınmanın gereği olarak hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarına bakıldığında ise ilk kez "Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında (1990- 1995) esnek süreli çalışmanın izleri görülmeye başlanmıştır. 2003 yılında ise 4857 sayılı İş Kanunu ile esneklik yasaları düzenlenmiş ve fakat mevzuatta yer alan birçok düzenleme AB Yönergeleri'ne ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine dayanmakla birlikte Avrupa uygulamalarından daha katı hükümler içermiştir. Bu durum esnek çalışmanın uygulanabilirliğinde sıkıntılar meydana getirmiştir.

ILO 1990'lı yıllarda yaygınlaşan esnek çalışma biçimleri karşısında esnekliğe imkan tanıyan 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi ve 182 sayılı tavsiye kararı ile 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 181 sayılı tavsiye kararını kabul etmiştir. Fakat Türkiye bu iki sözleşmeyi de henüz onaylamamıştır.²¹ AB Direktifleri ile karşılaştırılacak olursak şayet İş Kanunumuzdaki esneklik düzenlemelerinin AB düzenlemelerinin ötesinde ve daha katı düzenlemeler olduğu görülecektir.

İş Kanunu md. 2'nin 4. ve 5. fıkralarında düzenlenmiş olan "Asıl-alt işveren ilişkisi"nde, neredeyse her durumda ilişkiyi muvazaalı hale getiren, normal bir ilişkinin kurulması için farklı unsurların bir arada gerçekleşmesi halinde ilişkiye geçerlik tanıyan bir yasal düzenleme mevcuttur. Özellikle asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesine getirilen sınırlama ile asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılmaması ve daha önce asıl işverene ait işyerinde çalıştırılan kişi ile alt işveren ilişkisinin kurulmaması biçiminde beliren bu tür yasaklar uygulamada önemli sorunlar ve mağduriyetlere yol açmıştır.²² AB yönergelerinde ise sadece üç temel hak korunmak istenmiştir: ücret, sosyal güvenlik ödemeleri, iş sağlığı ve iş güvenliği.²³ Bu tip bir ilişkinin gerçekleşmesi için çalışmayı muvazaalı hale getirecek herhangi bir sınırlama getirilmemiştir.

İş Kanunu md. 7'de düzenlenen ancak TBMM tarafından yasalaştırılmayan "Geçici İş İlişkisi" günümüzde yasal düzenlemesi olmayan ancak uygulamada fiilen var olan bir iş ilişkisi türüdür.²⁴ Geçici işçiliğin bizdeki yapısı son derece farklıdır. Üçlü yapısı yoktur. Üçlü iş ilişkisi kimi istihdam bürolarınca

¹⁹İ. Şeyma Köstekli, *Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı*, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul, 2009, s. 43.

²⁰ Virginia Gibson, "Flexible Working Needs Flexible Space?", *Journal of Property and Finance*, vol. 21, y.y., 2003, s.15.

²¹ Banu Uçkan, "Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü", <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale216.pdf>, (20.10.2012).

²² Gülsevil Alpagut, "AB'de Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TİSK Akademi*, c. III, sy. 5, Ankara, 2008,s.4.

²³ Koray Korkmaz, *Avrupa Birliğine Entegrasyon Sürecinde Türkiye'de Esneklik Uygulamaları ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007. ss. 33-34.

²⁴ Gaye Burcu Yıldız, "Ulusal İstihdam Stratejisi ve Güvenceli Esneklik", http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=3212&id=133, (20.10.2012).

enformel ve hukuki temelden yoksun olarak uygulanmaktadır.²⁵ AB ülkelerinde 96/ 71 sayılı Direktifle düzenlenen geçici iş ilişkisi özel istihdam büroları kanalıyla başarıyla uygulanmakta, büyük istihdam kazanımları sağlamaktadır. AB’de geçici işçiler de geçici iş acentelerinin çalışanları olarak kabul edilirken, geçici iş sağlayan acenteler de geçici işçinin işvereni olarak kabul görür. AB’de üç taraflı geçici iş ilişkisinde özellikle üç önemli konuda ortak sorumluluk taraflara yüklenmiştir. Bunlar; ücret ödemelerinin garanti altına alınması, sosyal yardımlar ve işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemlerinin bu tarz çalışanları da kapsar nitelikte olması şeklinde düzenlenmiştir.²⁶

Md. 11’de düzenlenen “Belirli Süreli İş Sözleşmesi” nin ilk kez yapılmasında objektif neden koşulu aranmış ve sözleşmenin zincirleme olarak yenilenebileceği azami süre veya belirli süreli iş sözleşmelerinin kaç kez yenilenebileceği yönünde bir düzenleme getirilmemiştir.²⁷ AB’de 1999/70/EC sayılı direktifle yürürlüğe giren belirli süreli iş sözleşmesinde, direktifin aradığı objektif şartlar spesifik bir tarihe ulaşma veya işin bitiminin belirli bir süre ile sınırlı olması, bir iş veya görevin tamamlanması veya spesifik bir olayın vuku bulmasıdır.²⁸ Yasa koyucu art arda imzalanan belirli süreli sözleşmelerin hangi hallerde bu yönde bir nitelik kazandıklarına dair üye ülkelerin, sosyal tarafların görüşlerini de aldıktan sonra, düzenlemelerde bulunma şartı getirmiştir.²⁹

4857 Sayılı İş Kanunu’nun “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” ve “Tam Süreli İş Sözleşmesi” başlığını taşıyan 13. maddesi içinde kısmi süreli çalışma dolaylı olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu maddede yer alan tanımlama, ILO’nun kısa çalışma tanımındaki üç unsurdan sadece “çalışma süresinin, normal çalışma süresinden kısa olması” unsurunu içermektedir. Kısmi süreli çalışmalar “tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmalar” olarak tanımlanmakla birlikte “kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı” belirtilerek esnek çalışma uygulamaları önemli ölçüde kısıtlanmıştır.³⁰ ILO Part- Time İstihdam Konvansiyonu 1994, md.7’de part-time çalışanların full- time çalışanlar ile eşit çalışma koşullarına sahip olması gerektiği ve analık koruması, iş akdinin feshi, yıllık izin-genel tatil günleri hakkı ve hastalık nedeniyle işe devam edememe hakkında ayrımcılığın yapılmaması gerektiğini vurgulamıştır.³¹ ILO’nun bu sözleşmesi Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. AB’de ise 97/81 sayılı Konsey Direktifi ile kabul edilen kısmi süreli çalışmada, bölünebilir haklardan çalışma süresiyle orantılı olarak yararlanma olanağı getirilmiş, bölünemeyen haklardan ise eşitlik ilkesi çerçevesinde yararlanılabileceğini öngörülmüştür. Üye devletlerin, sosyal taraflara danıştıktan sonra milli hukuk, toplu sözleşmeler veya uygulamaya uygun hallerde, bazı istihdam koşullarından yararlandırmayı çalışma süresi, kıdem, ücret gibi koşullara bağlayabilecekleri belirtilmiştir.³²

İş Kanunu’nun 14. maddesinde düzenlenmiş olan “Çağrı Üzerine Çalışma”da hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılacaktır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacak ve dolayısıyla primleri tahakkuk edecektir. Sosyal Sigortalar Kurumu yetkilileri tarafından verilen bilgiye göre, çağrı üzerine çalışanın sigorta primlerinin en az yirmi saat üzerinden ödenmesi talep edilmektedir.³³ AB yönergesi bu tarz bir sözleşmeyi sadece kısmi süreli bir sözleşme olarak değerlendirmemekte, aynı zamanda tam süreli bir sözleşmede olabileceğini kabul

²⁵ Frank Hendrickx - Sengers, “İş Kanununda Esnek Çalışmaya Dair Hükümler”, *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*, çev. Nurhan Süral, s. 83, http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf.

²⁶ Korkmaz, a.g.tz., s. 86.

²⁷ Yıldız, a.g.e.,

²⁸ Ali R. Büyüksülu, *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*, Derin Yayınları, İstanbul, 2004, s.87.

²⁹ Alphey Hekimler, *Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yayını, 2006, ss.69-70.

³⁰ TİSK- TOBB- TÜSİAD, “Esneklik Konusunda Ortak Görüş ve Önerileri”, 2009, s.2, http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/2009.07.23-Esneklik_TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.p,df, (Haziran 2010).

³¹ Büyüksülu, a.g.e., s. 100.

³² Ebru Sargıcı, “Avrupa Birliği Hukukunda çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006, s. 16.

³³ TİSK- TOBB- TÜSİAD, a.g.e.,ss.8-9.

etmektedir. Ayrıca ilgili yönergede herhangi bir saat sınırlaması olmadığı için bu tip çalışma tamamen işveren ve bu tarz çalışmak isteyen çalışan arasındaki özgür sözleşme yapma iradesine bırakılmıştır.³⁴

İş Kanunu'nun 63. maddesinde düzenlenen "Denkleştirme Süreleri"nde iki aylık ve toplu iş sözleşmeleri ile uzatılması durumunda dört aylık süre öngörmüştür. Söz konusu süreler, ilgili AB Direktifine kıyasla yetersiz kalmaktadır. İlgili AB Direktifinde çalışma saatlerinin belirli limitleri geçmeyecek şekilde haftalık, aylık ve yıllık denkleştirme periyodu iki haftadan 12 aya kadar geniş bir yelpazede değerlendirilmektedir.³⁵

Md. 64'le düzenlenen "Telafi Çalışması" tatil günlerinde telafi çalışması yapılamaması, çalışılmayan sürenin iki ay içinde telafi edilmesi ve telafi çalışmasının, günde üç saatten fazla olamaması gibi kısıtlamalar nedeniyle, çok fazla uygulama alanı bulamamaktadır.³⁶ Telafi çalışması" gibi düzenlemeler de AB'de daha çok işletmelerin kendi personel rejimlerinde, çok uluslu şirketler de çalışanların din, etik ve etnik haklarını düzenleyen prensipler çerçevesinde, kolektif ilişkilerin hakim olduğu ülkelerde toplu pazarlık sürecinde veya yönetimin insiyatifi ile ortaya çıkan çeşitli gerekçelerle ve izinlerle yapılmaktadır. Sadece yasal dayanağa bağlı kalınan bir anlayış söz konusu değildir.³⁷

Esnekliğin sadece yasalarla düzenlenmiş olması, uygulama alanı bulabilmesi anlamını taşımamaktadır. Uygulanabilirliğini artırma düşüncesi ise iş hukukundan beklentileri farklılaştırmıştır. Bu beklentilerin başında çalışma yasalarının, çalışmayı ve çalışanı korurken aynı anda istihdam yaratılması ve sürdürülebilmesine engel teşkil etmemesi gelmiştir. İşte bu noktada Avrupa' da ortaya atılan fikir "güvenceli esneklik (flexicurity)" olmuştur. Bu anlamda ilk olarak 23 Kasım 2006 tarihinde "21. Yüzyılın Zorluklarını Göğüsleyebilmek İçin İş Hukukunun Modernleştirilmesi" başlıklı Yeşil Kitap Avrupa Komisyonunca yayımlanmış ve sorunların çözümüne yönelik olarak, esnek işgücü piyasasının kurallarını yüksek sosyal korunma ile uzlaştıran bir strateji olan güvenceli esneklik yaklaşımı seçilmiştir. Danışma sürecinin sonunda Komisyon "Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam" başlıklı bildiriye 27 Haziran 2007'de kamuoyuna açıklamıştır.³⁸

Güvenceli esneklik anlayışı, iş güvencesinden istihdam güvencesine geçiş, işin yerine işçilerin daha çok korunması yönünde bir uygulamayı beraberinde getirmiş; istihdama iş değiştirme kolaylığı sağlayan ve işten çıkarma zorluklarını azaltan bir sistemin benimsenmesi olarak değerlendirilmiştir.

Komisyon "daha çok ve daha iyi istihdam" hedefine ulaşılması için ülkelere yol gösteren ilkeler belirlemiştir:

- Modern iş kanunları, toplu sözleşmeler ve çalışma düzenlemeleri yoluyla *esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri*,
- Çalışanların sürekli olarak uyum sağlama yeteneklerini ve istihdam edilebilirliklerini sağlayacak *kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri*,
- Bireylere hızlı değişim süreçleri ile başa çıkmalarında yardımcı olacak, işsizlik dönemlerini kısaltacak ve yeni işlere geçişi basitleştirecek *modern sosyal güvenlik sistemleri*.³⁹

³⁴ Büyükuslu, a.g.e., 108.

³⁵ Köstekli, a.g.e., s. 89.

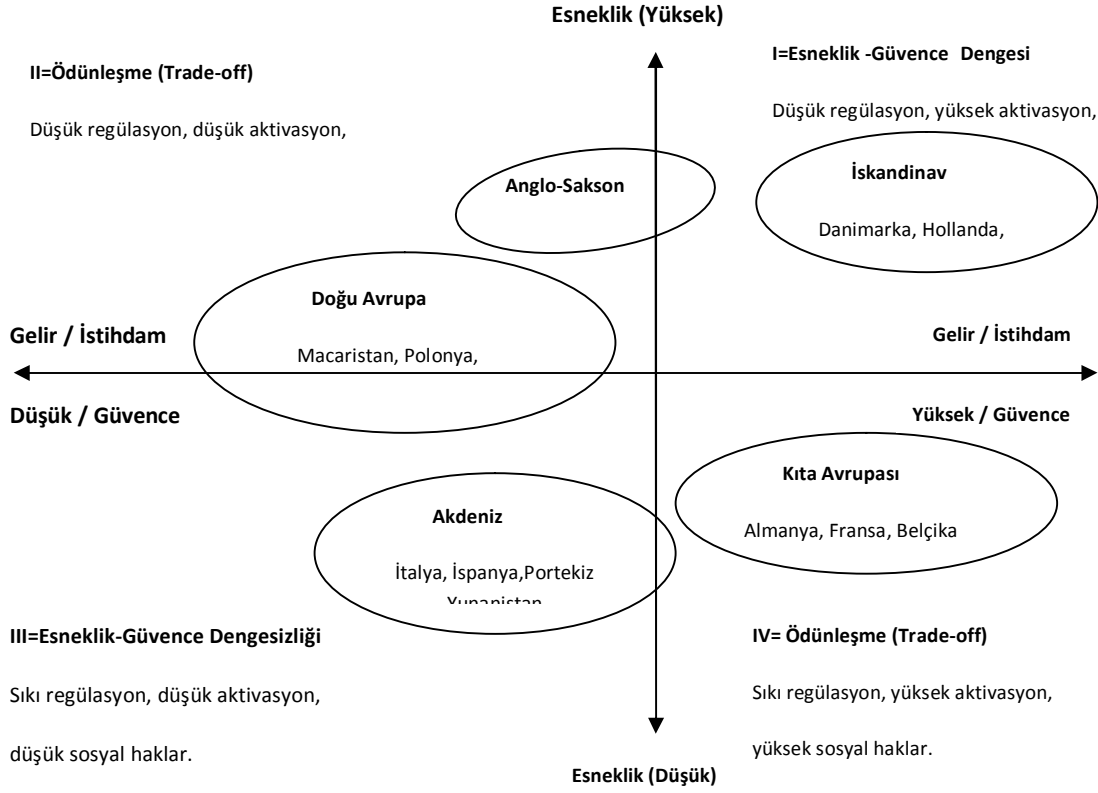
³⁶ Köstekli, a.g.e., a.y.

³⁷ Büyükuslu, a.g.e., s. 133.

³⁸ Dilek Kurt, "Güvenceye Dayalı Esneklik, Esnekliğe Dayalı Güvence", *Metalsan Dergisi*, MESS Yayınları, İstanbul, Eylül 2007.

³⁹ Dilek Kurt, "Çalışma Hayatı Esneklikle Değişiyor", *Mercek Dergisi*, MESS Yayınları, İstanbul, Ekim 2007, s.s. 131- 132.

Şekil 1: Refah Rejimleri ve Esneklik- Güvence Dengesi



Kaynak: Köstekli, a.g.e., s.42.

Esnek çalışma konusunda bu ilkelerden bir ayağın bile eksik olması, esneklik uygulamalarında sorunlar yaratmakla birlikte toplum nezdinde bu tip çalışma biçimlerine karşı kötü uygulamalardan doğan haklı önyargılara yol açmakta; işçi, işveren, sendikalar ve devlet arasında diyalogsuzluk kısır döngüsüne neden olmaktadır.

Türkiye’de esnek çalışmanın uygulanabilirliği ile ilgili önemli engellerden biri de, çalışma mevzuatımızda güvenceli esneklik yöntemlerinin yaygınlaştırıcı biçimde geliştirilmemiş olması sorunudur. 8 Şubat 2012 tarihinde toplanan Üçlü Danışma Kurulu’nda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından konfederasyonlara sunulan Ulusal İstihdam Stratejisi taslağında işgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırarak işsizlik sorununa kalıcı çözümler geliştirmek amaç olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda taslakta güvenceli esneklik anlayışı temel yaklaşım olarak kabul edilmiş bunun yanında, “uzaktan çalışma, esnek zaman modeli, iş paylaşımı ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin düzenlenmemiş olması ve bunun yanında var olan esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmadığı” tespiti yer almıştır.⁴⁰

Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında, özellikle güvenceli esneklik uygulamasını en dengeli biçimde uygulayan Kuzey ülkeleriyle, Türkiye’de esnek çalışmanın uygulanabilirliğini salt 4857 sayılı İş Kanunumuzdaki esneklik düzenlemelerinin AB ülkelerinden daha katı olmasına indirgemek bu tip çalışmaların ekonomik, sosyal, psikolojik ve hatta siyasi alt yapısını göz ardı etmek olacaktır.

Türkiye’de esnek çalışmanın uygulanabilirliğinin önünde birbiriyle bağlantılı birçok sorun bulunmaktadır. Gelir ve vergi adaletsizliğini, sosyal güvenliğin uygulama ve kapsamındaki eksikliklerini bir kenara bırakacak olursak, en büyük sorun olarak karşımıza kayıt dışı istihdamın son derece yaygın oluşu ve bu bağlamda meydana gelen taşeronlaşma sorunu çıkacaktır. Kayıtlı sektörün yasal güvencelere sahip esnek uygulamalardan yararlanamaması; esnekliğin reddi, kayıt dışı sektörün bir anlamda desteklenmesine sebep olacaktır. Taşeronlaşmanın bu derecede yaygın olması ise doğrudan çalışanların zihninde esnekliğin güvencesizlikle eşdeğer olduğu haklı bir algıya yol açmaktadır. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından 2008 yılında yapılan “ MESS Üyelerinde Çalışma Süreleri” araştırmasında Türkiye’de esnekliğin

⁴⁰ Yıldız, a.g.e.

uygulanabilirliği önündeki en önemli engelin “bilgi ve farkındalık düzeyinin düşük olması” sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında Türkiye’de ki sosyal diyalogsuzluk sorunu yani işçi-işveren sendikaları ve hükümet taraflarının birbirleriyle çatışmacı, kavgacı ve birbirine güvenmeyen tutumları da esnek çalışma uygulamasının önünde önemli bir sorun olarak durmaktadır. Çatışmacı ve kavgacı tavır, kazan - kaybet bağlamında açıklanabilir: Kazanan her şeyi alır, diğer taraf ‘teslim’ olur.⁴¹ Sosyal diyalogun en yaygın biçimlerinden biri olan toplu pazarlığa mikro düzeyde sosyal diyalog deniyorsa eğer bu diyalogsuzluğun çalışma hayatına negatif yansımaları kuşkusuz kaçınılmaz olmaktadır. Başka bir sorun ise; uygulamaları ülkemizde gitgide daha çok görülmeye başlanmış ama hala daha yeterli düzeye ulaşamamış olan “aktif emek piyasası politikaları” ve bunun uygulamasındaki sıkıntılardır. Özellikle eğitim ve mesleki eğitim olmak üzere, iş ve meslek danışmanlığı, mesleğe yönlendirme-yönlendirme, mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi, bilgilendirme, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri, kamu ve özel istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi, özel sektörü teşvik, girişimciliğin geliştirilmesi, istihdama yönelik sübvansiyonlar (prim, vergi), gençlere, kadınlara, özürliülere ve diğer dezavantajlı kesimlere yönelik programlar şeklinde tanımlanan bu tip politikaların temel amacı işsizlere yalnızca gelir desteği sağlamak yerine onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmak olduğu söylenebilir.⁴² Bu durum güvenceli esneklik kavramını ve güvenceli esnekliğin, esnek çalışma uygulamasında olmazsa olmaz koşullardan biri olduğu gerçeğini bize tekrar hatırlatmaktadır ve bunun eksikliğini önümüzde önemli bir sorun olarak durmaktadır. İş güvencesinden, istihdam güvencesine geçiş; işin daha az bunun karşısında işçilerin daha çok korunması düşüncesi olan güvenceli esneklik, iş güvencesinin göreceli olarak zayıf, ancak sosyal güvence ve iş bulma kolaylığının gelişmiş olduğu bir sistemi öngörmektedir. İş bulma kolaylığı ise; yaşam boyu eğitim, niteliklerin güncellenmesi ve bu yolla değişime ayak uydurabilme, iş arayanların ve işverenlerin desteklenmesi yönünde hükümetlerin tedbirleri ile sağlanabilmektedir.⁴³ Son olarak, Kıdem Tazminatı meselesinin de çalışma hayatının ve tabii esnek çalışmanın en önemli ve tartışmalı sorunlarından biri olduğunu söyleyebiliriz. Zamanla işverenler açısından ağır bir yük haline gelen kıdem tazminatı, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenleri ağır bir yükümlülük altına sokmuştur. Bir kısım işveren işçi devrini artırmak suretiyle kıdem tazminatını ödememe yoluna başvurmuştur. Bu ise işçi mağduriyetlerini artırmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu "Kıdem Tazminatı Fonu" modelini öngörmüştür. Fon modelinin benimsenmesi ve yeterli kaynak bulunması halinde fonun hem işçi hem de işveren açısından yararlı olacağı görüşleri hakimdir. Fon bir yandan işverenin aczi, iflası gibi durumlarda kıdem tazminatının elde edilememesi riskini ortadan kaldırmakta, diğer yandan iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda uyuşmazlıkları önleyerek, işçinin istifası halinde kıdem tazminatı alamaması adaletsizliğini de gidermektedir.⁴⁴ Fakat, işveren kesimi yeni bir mali yük yüklenmemek için bu fona karşı çıkarken, işçi kesiminin de fonlar konusundaki geçmişteki olumsuz deneyimleri fona karşı çıkmasına neden olmuştur. Ayrıca siyasi iktidarların fonun kurulması konusunda yeteri kadar kaynak tahsis edememesi konun farklı bir boyutunu oluşturmaktadır.⁴⁵

Avrupa Esneklik Araştırması

Türkiye’de esnek çalışma yukarıda bahsettiğimiz çözüm bekleyen sorunlar nedeniyle genel anlamda uygulama alanı bulamamaktadır, peki ya Avrupa da durum nasıldır?

Eurofond, 2009 baharında, yöneticiler ve işçi temsilcilerine yönelik geniş ölçekli bir temsili araştırma başlatmıştır: *Avrupa Firma Araştırması 2009 – Esneklik Uygulamaları ve Sosyal Diyalog* (ECS). Bu Eurofound tarafından Avrupa çapında başlatılan ikinci şirket araştırmasıdır. Bu araştırma, Hırvatistan, Türkiye ve eski Yugoslav Makedonya Cumhuriyeti (FYROM)’nin yanı sıra 27 Avrupa Birliği üye devletini kapsamaktadır. Bu tarzda yapılan ilk çalışma -*Çalışma Zamanı ve İş-Hayat Dengesi (ESWT) Konusunda Şirket Araştırması*- 2004 yılının beşinci ayında 21 Ülkede yapılmıştır.

Avrupa Şirket Araştırması, firmaların esneklik stratejilerini belgelemektedir. Bununla birlikte işyerinde sosyal diyalog konusunda önemli, karşılaştırmalı bir bilgi kaynağıdır.

⁴¹ Peter Valk, “Türkiye’de Sosyal Diyalog: Yapısı, Uygulama ve Tutumlar” *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*, çev. Nurhan Süral, s. 58,

http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf.

⁴² Köstekli, a.g.e., ss. 83- 85.

⁴³ Alpagut, a.g.m., s. 17.

⁴⁴ Alpagut, a.g.m., s. 34.

⁴⁵ Tankut Centel, “Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler”, *İşveren Dergisi*, Cilt: 47, Sayı:8, Ankara, 2009, s. 49.

Avrupa Birliği tarafından emek piyasası esnekliğinin iyileştirilmesi; Avrupa vatandaşları için daha çok ve daha iyi istihdam yaratan ve dünyada çok rekabetçi, dinamik, bilgi tabanlı ekonomi haline gelmesiyle bilinen Lizbon Stratejisi hedeflerine ulaşmak için gerekli anahtar kavram olarak göz önüne alınmıştır. Aynı zamanda, Avrupa Birliği, esneklik önlemlerinin tek taraflı olarak işçilerin zararına bir durum almaması ile de ilgilenmektedir. Bu nedenle, son yıllarda, iş organizasyonları ile ilgili konularda işçilerin katılımı ve müzakere konusunda ve esneklik uygulamaları konusunda da kurallar koyan bir dizi yasal çerçeve düzenleme ve tavsiyeleri çıkarılmıştır.

Sosyal diyalog, Avrupa sosyal modelinde istihdam ve çalışma yönetimi konusunda anahtar kavramdır. Zorlukları saptamak için işçi temsilcilerinin yanı sıra yöneticilerle de görüşülmüş; sosyal diyalogun rolü, esneklik önlemleri ve stratejileri de saptanmıştır.

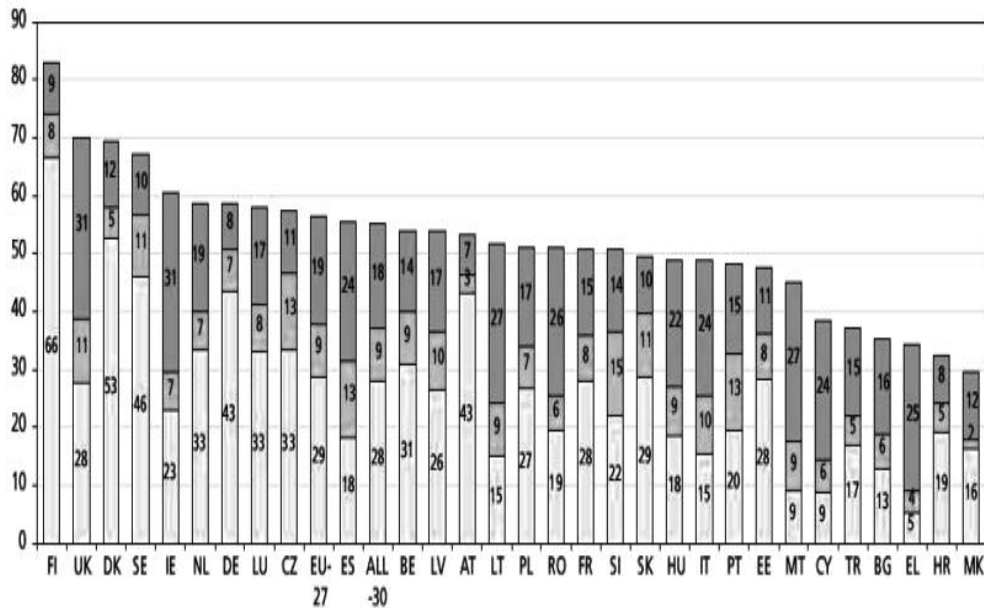
Bahar 2009'da toplanan verilere göre, ekonomik kriz bazı ülkeleri diğerlerine göre daha fazla etkilemiştir. Şimdi, Eurofound'un yapmış olduğu saptamalara bir göz atalım.

- AB-27 ülkelerinde, 10 veya daha fazla işçi çalıştıran kuruluşların yarısından fazlası (%56) esnek zaman çeşitlerinden birini kullanmaktadır.

- 10 kuruluşun yaklaşık dördü, esnek zaman uygulaması içindeki, hesaplama döneminde eksik veya fazla çalışılan süre için borç ve alacak birikimine müsaade eden bir sistem uygulamaktadır. Bu çalışma zamanı hesaplarının büyük çoğunluğu tüm günlerden birikmiş zaman kredilerinin çıkarılması olanağını içermektedir. Çalışma süresi hesaplama sisteminin kullanılabilirliği İskandinav ülkelerinde, Almanya'da, Çek Cumhuriyeti'nde ve Avusturya'da çok daha yaygındır.

- Uzun hesap dönemleri olarak adlandırılan hesaplarda kredi saatlerinin bir yıldan daha fazla biriktirilmesi ihtimali hayli azdır. AB- 27'de bu uygulamayı sistemlerine adapte edebilen kuruluşların oranı yalnızca % 6'dır. Danimarka'daki kuruluşlar ise % 30 gibi büyük bir farkla uzun hesap dönemi sistemine adapte olabilmişlerdir.

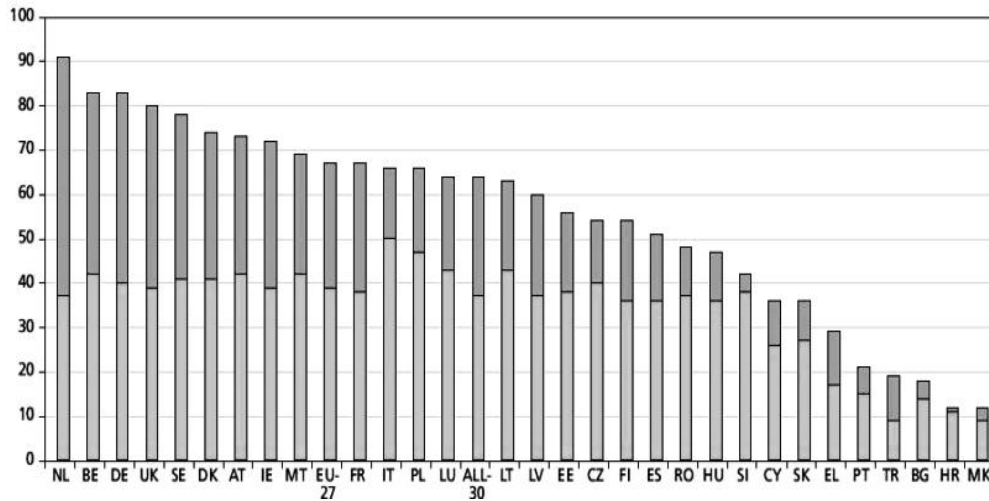
Grafik 1: Ülkeler Bazında (%) Farklı Formlardaki Esnek Süreli Çalışma Düzenlemesi Oranları



Kaynak: Eurofound, *Avrupa Firma Araştırması- İlk Bulgular*, y.y., 2009. s. 2.

Günlük mesainin başlangıç ve bitiş saatleri değişkenlik gösterebilir fakat saat biriktirme uygulaması yoktur. Biriktirelebilen saatler tam gün süreli izin karşılığı kullanılmaz. Birikmiş saatleri tam gün süreli izin olarak kullanmak mümkündür.

- Araştırma sonucuna göre Türkiye'de araştırmaya katılan kuruluşların esnek çalışma düzenlemeleri %37'lerde seyretmektedir. Yukarıdaki tabloya da bakacak olursak Türkiye'de ki işletmelerin %15'i günlük esnek zaman uygulamasına izin verirken alacak şeklindeki zaman biriktirme sistemine izin vermemektedir. İşletmelerin %5'i birikmiş zaman kredilerini tam gün süreli izin karşılığı kullanmazken, %17'si birikmiş zaman kredileri karşılığını tam gün süreli izin olarak kullanmaktadır.

Grafik 2: Ülkeler Bazında (%), Firmaların Kısmi Süreli Çalışma Uygulama Oranları

Kaynak: Eurofound, a.e., a.y.

%20 ve daha çok part- time çalışanı olan

%20 'den daha az part- time çalışanı olan

Araştırma kısmi süreli çalışmanın Avrupa'da son 15 yılda kayda değer bir şekilde yaygınlaştığını ortaya koymuştur.

- Avrupa'da kuruluşların üçte ikisi (%67) part- time istihdam önermektedir. Part- time çalışma Avrupa'da dengesiz bir biçimde yayılmışsada, Hollanda'da neredeyse tüm kuruluşlar (%91) part- time çalışan istihdam etmektedir. Aynı zamanda Belçika, Almanya, İsveç ve Birleşik Krallık'ta da %80 civarında part-time çalışan istihdam edilmektedir. Kuruluşlarında en düşük oranda part-time istihdamı olan yerler ise, %20'den de az oranla Bulgaristan, Portekiz ve üç aday ülkedir.
- Haftanın her günü, belirli saatlerde çalışılması şeklindeki geleneksel uygulama yerine, part-time çalışma şekillerini uygulayan kuruluşların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Dikkat edilmesi gereken bir nokta, tercih edilen tipe bağlı olarak, part-time çalışmanın farklı şekillerinin işçilerden daha çok işverenin lehine olabilmesidir. Popülarite kazanan diğer tipler, tam gün izne alternatif olarak bazı tam gün süreli çalışmaları ve işçi tarafından belirlenen kısa süreli esnek part- time çalışmayı içermektedir.
- Birçok ülkede part- time çalışma yaygın olmasına rağmen, yüksek beceri gerektiren pozisyonlarda bu tip çalışanlara, Hollanda haricindeki diğer pek çok Avrupa kuruluşunda rastlamak çok mümkün değildir. Yüksek beceri gerektiren bir pozisyonda yarı zamanlı çalışma ortalama olarak, dörtte bir oranındaki kuruluşta gerçekleşen istisnai bir durumdur.

Gece ve haftasonu çalışması, vardiyalı çalışma gibi standart dışı saatlerde çalışmak, makinelerin çalışma saatlerini artırmak, iş saatlerini uzatmak veya hafta boyunca düzenli çalışma esnasında yönetilemeyen iş yükü değişiklikleri ile başa çıkmak için uygulamaya konulan ve yaygın olarak kullanılan çalışma biçimleridir. ECS şunları ortaya çıkarmıştır:

- Geçtiğimiz yıllara göre; gece çalışması, vardiya veya hafta sonlarında çalışma yaptıran kuruluşların oranı, cumartesi çalışmalarında görülen az sayıda bir artışın dışında fazla değişmemiştir.
- Birçok ülkede, pazar ve gece çalışması için doğası gereği 24 saat hizmet veren sektörlerde yoğunlaşmıştır (tıbbi hizmetler, toplu taşıma, enerji).

Zaman bankacılığı sisteminin farklılaşması ve artışı fazla mesainin ölçülmesini, özellikle işletme düzeyinde zorlaştırmıştır. Buna rağmen ECS şunları gözlemmiştir:

- Fazla çalışma uygulamasını yapan işletmelerde en başı; Almanya, Hollanda ve İskandinav ülkeleri çekmektedir. Fazla çalışma çoğu Güney, Doğu ve Merkezi Avrupa ülkesinde çok yaygın bir uygulama değildir. Bu kuralın istisnaları, Avrupa Birliği ortalamasının da üzerinde fazla çalışma uygulayan Çek Cumhuriyeti ve İtalya'dır.
- Olayların % 23'ünde fazla çalışma için para ödenirken, firmaların % 35'inde, fazla çalışmada ücret yerine boş zaman kullanılmaktadır. Kuruluşların % 37'si her iki durumu birden uygulamaktadır.

Fazla çalışma saatlerini tazmin etmeyen kuruluşların oranı tümüne oranla marjinaldir ve tüm zaman dilimi boyunca sabit kalmıştır.

- Türkiye'deki işletmelerde ise bu oran; fazla çalışma karşılığı ücret ödeyen işletmeler açısından %61, karşılığını boş zaman olarak veren işletmeler açısından %12, hem ödeme hem de boş zaman kullandıran işletmeler açısından % 22, hiçbir karşılık vermeyen işletmeler açısından ise %4'lerde seyretmektedir.

Araştırma, firma seviyesinde sözleşmesel ve fonksiyonel esnekliği önemli unsurlar olarak kabul eden, bazı çalışma uygulamalarını ortaya koymuştur. Sözleşme esnekliği, farklı şekillerdeki sözleşmelerle talepteki geçici değişimlerin yarattığı etkinin giderilmesi veya ekonomik krizlere çabuk reaksiyon verebilme kabiliyeti kazanmak için kullanılmaktadır.

- Yapılan çalışmada, kuruluşların üçte ikisinin belirli süreli iş sözleşmesi, geçici istihdam bürosu çalışanı ve kendi hesabına çalışanlar gibi çeşitli geçici çalışma biçimlerini kullandığı görülmüştür. Faaliyetin tüm sektörlerinde, kuruluşların (on veya daha fazla çalışanlı) yarısından fazlası buna benzer geçici sözleşmesel düzenlemeler yapmaktadır.

- Belirli süreli sözleşme kullanımı, Avrupalı kuruluşlar arasında yaygın bir durum haline gelmiştir. 10 veya daha fazla işçi çalıştıran kuruluşların yarısından fazlasında (%54) en az 1 işçi belirli süreli sözleşme ile çalışmaktadır. Belirli süreli istihdam oranı, Avrupa ülkelerinde dikkate değer bir değişim göstermektedir.

- Kuruluşların % 21'inde en azından kendi hesabına çalışan 1 kişi istihdam edilmektedir.
- AB-27 'de her beş kuruluş ve üzeri, geçici istihdam bürosu çalışanlarını istihdam etmektedir. Bu rakam, ESWT 2004/2005'e benzerdir. Bununla birlikte, geçici istihdam bürosu uygulaması (Avrupa'da) 10 veya daha fazla işçi çalıştıran kuruluşların bütününde, toplam istihdamın yalnızca %2'si olarak hesaplanmıştır.

- Kuruluşların yaklaşık % 20'si, son 12 ayda geçici istihdam bürosu çalışanı istihdam ettiklerini belirtirken, görüşmeler sırasında bunların yalnızca yarısının geçici istihdam bürosu çalışanı istihdam ettikleri belirlenmiştir. Geçici işçilerin kullanımında yalnızca mevsimsel değişikliklerin etkili olduğu açıklayıcı olmamaktadır. Görüşmeler sırasında birçok ülkede ve sektörde ağır etkileri görülen ekonomik krizin de bunda etkili olduğu söylenmektedir.

Firmalar, farklı görevlerde ve farklı çalışma alanlarında insanların istihdam edilebilmesini artırarak kendi potansiyel esnekliklerini artırabilirler. Eğitim çabaları ve özerk takım çalışması uygulaması, işgücünün daha geniş yelpazede görevler için kullanımını mümkün kılar. ECS şunları ortaya çıkarmıştır:

- Araştırma dört kuruluştan üçünün, işçiler için eğitim ihtiyaçlarının düzenli bir şekilde kontrolünün gerçekleştirildiğini göstermektedir. Bu eğitim için düzenli incelemenin gereksinimi büyük ölçekli kuruluşlarda, küçük ölçeklilere göre daha yaygındır.

- Eğitim uygulamaları tüm işçi grupları için aynı değildir. Devamlı işçiler ve belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçiler arasında fark gözlenmiştir. Sistematik kontrollerin yer aldığı neredeyse bütün kuruluşlar bu eğitimi devamlı süreli personeline uygulamaktadır, oysa bunu belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçisine uygulayan kuruluşların oranı yarı yarıyadan daha azdır. Bunun yanında, nitelikli veya yüksek nitelikli pozisyonlardaki devamlı işçiler, düşük nitelikli veya niteliksiz pozisyonlardaki devamlı işçilerden, yaşlı işçilerin eğitim ihtiyaçları da, genç işçilerden farklılık arz etmektedir.

- Çalışanlarına eğitim almaları için izin kullandıran işletmelerin oranı, eğitim ihtiyaçlarını düzenli olarak kendi sağlayan kuruluşların oranından daha azdır.

- Takım çalışmasını karakterize eden anahtar kavram, takım üyelerinin kendi kendilerini yönetebilme becerisidir. Kendi çalışma ve görevleri hakkında kararlar veren çalışanların belirleyici özelliği olan bu tip, kendi kendini yöneten takımların standart takım çalışmasıyla farkının anlaşılmasını mümkün kılar. Bağımsız (kendi kendini yönetebilen) takım çalışması, İskandinav "sosyo teknik sistem" ve "öğrenen organizasyonlara" benzer şekilde çok karakteristik bir iş organizasyon modelidir ve önceki araştırma bu modelin rekabet ve çalışma kalitesi üzerindeki pozitif etkisini ortaya koymuştur.

- ECS sonuçlarına göre, bağımsız takım çalışması kuruluşların % 22'sinde uygulanmaktadır. İskandinav ülkelerinde ve Hollanda'da çok yaygındır.

Esnekliğin bir diğer türü de maaş veya ödeme esnekliğidir. 2009 yılında yapılan ECS'de, farklı performans bağlantılı ödeme şekilleri iki grup halinde özetlenmiştir:

- Performansa dayalı ödeme genelde spesifik hedeflere göre ölçülen, hem bireysel hem takım, çalışma grubu veya departman çalışmasına göre ayarlanan bir ödeme şekli olarak karşımıza çıkmaktadır.

- Firma performansına finansal katılımın iki çeşidi (bazen birbirinin yerine kullanılan) vardır. Bunlar kar payı planı ve ortaklık payı planıdır. Genellikle işçiye herhangi bir finansal risk yüklemeyiz.

Araştırma, özellikle küçük ve orta ölçekli kuruluşları kapsadığından, daha önce bu konuda benzer bir çalışma yapılmadığından, bu konuda daha önce rastlanmamış bazı bilgiler saptanmıştır.

- 10 veya daha fazla işçi çalıştıran kuruluşların üçte birden fazlası, işçilerinin tamamı veya bir kısmı için, birey veya takım, grup veya departman çalışmasını performansa dayalı değerlendirmektedir. İşçilerin yaklaşık yarısı bulunduğu kuruluşlarda bir çeşit performansa dayalı ödemeyle istihdam edilmektedirler.

- Bireysel performansa (%33) göre ödeme unsuru, grup, takım veya departman performansından (%19) daha yaygındır.

- Finansal aracılık sektöründe, performansa dayalı ödeme unsuru çok yaygındır. Kuruluşların yarısına yakını bireysel performansa dayalı uygulamaları kullanırken, on kuruluştan üçü, takım, grup veya departman performansına dayalı uygulamaları kullanmaktadır. Sağlık ve sosyal çalışma sektörünün, en azından % 20'si bireysel performansa, % 10'u da grup performansına dayalı uygulamalara başvurmaktadır.

- Kar paylaşımı uygulaması özel şirketlerde sadece % 14 uygulama oranı bulmaktadır. Avrupa'da çok yaygın olmayan bir uygulamadır. Kar paylaşımının, genellikle Finlandiya, Fransa, Hollanda ve İsveç'te daha yaygın olduğu gözlenmiştir.

- Büyük işletmelerde, kar paylaşım uygulaması özellikle 200 veya daha fazla işçi çalıştıran özel şirketlerin ortalama dörtte birinden fazlasında (%27) yaygın bir oranda uygulanmaktadır.

- Özel sektörde kar paylaşım planlarının çoğu (%63), yalnızca yönetim tarafından belirlenmekte ve işçi tarafı ile müzakere edilmemektedir.

Araştırma, iş yeri sosyal diyalogu konusunda firma düzeyindeki aktörlerin deneyimlerini ve görüşlerini bildirmektedir. Sosyal diyalog, işçi temsilcilerine istihdam ilişkileri ile ilgili kararlara bir dereceye kadar katılmalarının sağlanması olarak bilinen endüstriyel ilişkiler süreci olarak tanımlanmaktadır. Araştırma, Avrupa'da işyeri sosyal diyalogunun kalitesi ve doğası konusunda önemli bir karşılaştırmalı bilgi sağlamaktadır. Araştırma bulguları, Avrupa'da işyeri sosyal diyalogunun sağlıklı uygulanmasının resmini çizmektedir. Aynı zamanda Avrupa'daki önemli farklılıklara ve sınırlamalara dikkat çekmektedir.

Araştırma sonuçları, Avrupa'da sosyal diyalogun pozitif resmini göstermektedir:

- Avrupa'da ödemenin belirlenmesinde en çok rastlanan yöntem, çalışanların üçte ikisini kapsayan hem firmada hem de daha yüksek bir seviyede, toplu pazarlık yöntemidir.

- Avrupa'daki kuruluşlarda işçilerin yüzde altmışından fazlası işçi temsilcisi tarafından temsil edilmektedir.

- Bu temsil yapısının % 86'sı işçi sendikaları bağlantılıdır. % 63 sendika çoğunluğu vardır.

- Temsilcilerin % 85'inden en azından yılda bir kez finansal, ekonomik ve istihdam durumu hakkında bilgi alınmaktadır; üçte ikisi bu bilginin genellikle zamanında verildiğini, ve bunun dörtte üçü genelde bu bilginin tatminkar derecede detaylı olduğunu belirtmektedir. % 72'si düzenli temel eğitim almaktadır ve temsilcilerin dörtte üçü, mesai dışı ödemelerini, temsilcilik görevlerini yerine getirecek şekilde almaktadır.

- İşçi temsilcilerinin yaklaşık olarak üçte ikisinin, çalışma zamanı hakkındaki prosedürlere ve kuralların konulması konusundaki görüşmelere katıldıkları saptanmıştır.

- Temsilciler genellikle, işletme yöneticileri ile kendi aralarında etkileşimli bir işbirliği atmosferi olduğuna inanmaktadırlar.

- İşçi temsilcilerinin büyük çoğunluğu (% 80) kendi çalışmalarının işçiler tarafından desteklendiğine inanmaktadırlar.

- Avrupa firmalarındaki yöneticilerin çoğu (%70) sosyal diyalogun etkisi ve işyerinde işçi temsili konusunda genellikle pozitifdir.

Bu sonuçlar, Avrupa'da geleneksel işyeri sosyal diyalogunun gücüne işaret etse de bazı sınırlamalar vardır:

- Kuruluşların bir kısmında temsil, sağlık ve güvenlik kontrolü sınırlıdır veya resmi olmayan bir yöntemle organize edilmiştir.

- Temsilcilerin üçte biri nadiren de olsa yılda bir kez ekonomik ve finansal durum hakkında bilgi almaktadırlar.

- Temsilcilerin % 17'si görevlerini yerine getirmek için herhangi bir ücretli izin almadıklarını belirtmektedir.
 - Sözleşmesel esneklik konusunda kararlara katılım esnek çalışma zamanı düzenlemelerine katılıma oranla çok daha sınırlıdır.
 - İşçi temsilinin stratejik etkisi oldukça sınırlıdır.
 - Birçok yönetici, işyeri sosyal diyalogunun pozitif etkisini dikkate alırken, bununla birlikte, kuruluşların % 60'ı işçileri ile doğrudan müzakereyi tercih etmemektedir.
 - Yöneticilerin yüzde otuzu, işçi temsilcilerinin önemli yönetim kararlarına katılımının kararlarında azımsanmayacak gecikmelere yol açacağını düşünmektedir.
- Saha çalışmasında finansal krizin etkilerinin bütün ülkelerde değil ama bazılarında hala hissedildiğinin dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır.
- Araştırmadan önceki üç yıldan bu yana, İrlanda, Letonya, Estonya, ve Macaristan'ın hepsi işgücü çapında büyük daralmalar yaşamıştır. Buna rağmen bu eğilim bütün ülkelerde belirgin değildir. Belçika, Finlandiya, FYROM ve Lüksemburg büyük işgücü artışları bildirmiştir.
 - Araştırmanın yapıldığı tarihten önceki üç yıl içinde de işgücü verimliliğinde bir artış gözlemlendiği belirtilmiştir. Burada en yüksek oranın FYROM, Yunanistan ve Romanya'ya ait olduğu rapor edilmiştir.
 - İşgücü miktarını azaltmak, bazılarında göre ekonomik daralmanın bir göstergesi iken, bazılarında göre ise gelişmenin sürmesidir. İrlanda' da ki işletmelerin yarısı personel miktarını azaltma ihtiyacı ile yüzleşmek durumunda kalmışlardır. Ancak personel azaltılması durumu Danimarka, Estonya, Macaristan ve Türkiye'de kuruluşların üçte birinde karara bağlanmamıştır. Bu durum, şirketlerin genel çalışma havasına yansımaktadır.
 - Gelecek yıllar çok sayıda insan kaynakları sorununu da beraberinde getirecektir. Hem ülkeler, hem de sektörler arasında farklılıklar vardır. Avrupa Birliğindeki firmaların % 36'sının kalifiye işler için personel bulmakta sıkıntıları vardır. Bunu yanında %10'un üzerindeki diğer bir problem ise niteliksiz iş gücü bulmakla ilgilidir. Firmaların diğer % 10'unun problemi, personelini elinde tutma sıkıntısından kaynaklanmaktadır. Firmaların % 16'sı personellerini motive etmekte sıkıntıları olduğunu söylemiş ve % 14 ise devamsızlık problemi bildirmiştir.
 - Bu problemlerden herhangi birine sahip firmaların yüzdesi 2004/05 ve 2009 arasında tamamen sabit kalmıştır. 2004-2009 yılları arası karşılaştırıldığında tek kayda değer fark (değer yüzde dört puan düşmüştür) kalifiye olmayan eleman bulmakta zorluk çeken firmaların biraz daha azalan payıdır.

Tablo 1: İnsan Kaynakları Sıkıntıları – Önceki Dalga ile Karşılaştırmalı, 2009 ECS

İnsan Kaynakları sorunu	ESWT 2004/5 (21 ülke)	ECS 2009 a (Yalnızca 21 ESWT ülkesi)	ECS 2009b (AB- 27)
Nitelikli personel bulmak	%34	%36	%36
Düşük nitelikli personel bulmak	%14	%10	%10
Personeli elde tutmak	%9	%9	%10
Motivasyon problemleri	%15	%15	%16
Devamsızlık	%14	%14	%14

Kaynak: Eurofound, a.e., s. 8.

- Ekonomik durum gibi, performans göstergesi ile ilgili olarak, göreceli işgücü verimliliği ve işgücü verimliliği artışı ile işçilerine düzenli eğitim veren firmalar arasında bir ilişki gözlenebilir. Eğitimin, personel motivasyonu ve genel çalışma havası üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Araştırma Metodolojisi:

- Saha çalışması, 30 ülkede gerçekleştirilmiş, 2009'un ilk çeyreğini kapsamıştır. Bunlar; 27 AB üyesi ülke, Hırvatistan, Türkiye ve eski Yugoslavya Makedonya Cumhuriyeti (FYROM)'dir.
- 27 ülkede 160 kuruluşla bilgisayar destekli telefon görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.
- Görüşmeler sırasında ortalama olarak 20 dakika işveren temsilcilerine, 15 dakika işçi temsilcilerine ayrılmıştır.
- Araştırma işletmeler çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Görüşülecek firmalar ve her ülkede görüşülecek 10 veya daha fazla işçi tesadüfi olarak seçilmiştir. Araştırma, ziraat ve balık sektörünü,

hanehalkını ve bölge dışı organizasyonları kapsamamaktadır. Kamu yönetimi de örnek gruba dahil edilmiştir.

- Araştırmaya yanıt verenler firma aktörleridir. Bunlar, insan kaynaklarından sorumlu yöneticiler ve işçi temsilcileridir. 27160 görüşme yönetimle, 6569 görüşme işçi temsilcileriyle gerçekleştirilmiştir.

- İşletme mülakatı için, cevap verecek (muhatap alınacak) kişi insan kaynaklarından sorumlu en kıdemli kişi olarak belirlenir.

- Çalışanları temsil edecek muhataplar, işletme mülakatı yoluyla tespit edilmiştir. Bu mülakat, işçilerin çıkarlarını temsil eden ilgili ülkenin yasalarınca tanımlanmış iş konseyi veya işçi sendikası gibi genel kabul gören yapıların mevcut olup olmamasına göre belirlenir. Böyle bir yapının mevcudiyeti halinde, muhatap olacak işçi temsilcisi, bu yapının başkanı, genel sekreteri veya sözcüsüdür.⁴⁶

Benzer bir araştırmada 2008 yılında Türkiye’de MESS tarafından gerçekleştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan çalışma sürelerinde esneklik hükümlerinin etkin bir biçimde uygulanıp uygulanmadığını ortaya koymak ve bu konuda çözüm önerileri geliştirmek amacıyla hazırlanan araştırma, toplam 108.035 çalışanın istihdam edildiği 139 MESS üyesi üzerinde anket çalışması şeklinde yapılmış, çalışma ve inceleme yaklaşık 4 ay sürmüştür. Hem Eurofound hem de Türkiye’de MESS’in yapmış olduğu araştırma sonuçları göz önüne alınacak olunursa şayet Türkiye’de esneklik uygulamalarının AB’ye oranla ne kadar gerilerde seyrettiği görülecektir. Kıyaslanacak olunursa, belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam oranı AB’de % 54’lerdeyken Türkiye’de MESS üyesi işyerlerinde çalışanların %92,7’si belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılmaktadır. Part-time çalışma oranı Türkiye’de Eurofound’un araştırmasına göre % 20’lerde seyrederken Birleşik Krallık, Belçika, Almanya ve İsveç’te %80, Hollanda’da % 91 civarında gözlemlenmektedir.

SONUÇ

Esneklik uygulanabilirliği sadece İş Kanununa eklenen birkaç maddeyle çözülebilecek bir eksiklik değil aynı zamanda bir zihni dönüşüm meselesidir. Post-fordist sürecin bir getirisi olan taşeronlaşma gibi diğer atipik çalışma biçimlerinin sınırlarını belirlemek, kayıt altına alınmamış çalışanı, her anlamda sömürüye açık hale getirebilen bu tip çalışma biçimini, çağın gerektirdiği şekilde yeniden düzenleyebilmek için hukuksal iyileştirmelere ne kadar ihtiyaç varsa gelir dağılımı adaletinin başta vergi adaleti anlamında yeniden sağlanması ve bunun akabinde kamu harcamaları yoluyla sosyal güvenlik sistemine katılan devletin, katılım payının daha yukarılara çekilerek çalışma hayatında adaletin temin edilmesine de o kadar ihtiyaç vardır. Tüm düzenleme ve iyileştirmelerden sonra uygulamanın, sisteme katılanlar tarafından karşılıklı olarak geri bildirimler yoluyla ve devlet tarafından görevlendirilmiş müfettişler tarafından denetlenmesi de olmazsa olmaz önleyici ve çözüme yönelik önemle üzerinde durulması gereken unsurlardır.

Sonuç olarak, ülkemizde çalışanların korunacağı yatırım yapmanın kolaylaşacağı, büyümenin ve istihdamın önünü açan teşviklerin yer alacağı bir çalışma ortamı yaratılmalıdır. Çalışma mevzuatımız en az Avrupalı işletmelerin sahip olduğu güvenceli esneklik olanaklarını içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir. Bu yapılırken de güvenceli esneklik uygulamasını en dengeli biçimde yürüten ülke örnekleri göz önüne alınmalıdır. Sadece şekle yönelik düzenlemeler yapmak tek başına uygulanabilirliği artırmadığı için esneklik uygulaması önündeki tüm sorunlar minimuma indirilerek başta işçinin her türlü mağduriyetinin önüne geçecek biçimde iyileştirmelere gidilmeli, ülke gerçeklerine uygun bir model geliştirilerek, esnek çalışmanın zihinlerde yarattığı algıyı dönüştürmek hedeflenmelidir.

KAYNAKLAR

AKBIYIK Nihat - Muzaffer Koç, “Küresel Krizler ve Sosyal Politikalara Etkileri”, <http://web.inonu.edu.tr/~ozal.congress/pdf/71.pdf>.

AKSOY Hasan Hüseyin, “İskandinav Sosyalizminin Dönüşümüne Danimarka Özelinde Bir Bakış”, 2009, 251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/reform/.../kirazz.doc, (15.04.2012).

⁴⁶ Eurofound, *The European Company Survey: First Findings*, <http://www.eurofound.europa.eu>, 2009.

* Bu çalışmada Eurofound tarafından yapılan araştırma sonuçları ele alınmış İngilizce olarak yayımlanan veriler Türkçe’ye çevrilerek açıklanmıştır.

- ALPAGUT Gülsevil, "AB'de Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler", *TİSK Akademi*, c. III, sy. 5, Ankara, 2008.
- ARİF Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara, 1995.
- ARSLANOĞLU A. Mehmet, "İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler", Legal Kitapevi, İstanbul, 2005.
- BACAK Bünyamin – Levent Şahin, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf>, Temmuz 2010.
- BÜYÜKUSLU Ali R., *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*, Derin Yayınları, İstanbul, 2004.
- CENTEL Tankut, "Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler", *İşveren Dergisi*, Cilt: 47, Sayı:8, Ankara, 2009.
- EUROFOUND, *The European Company Survey: First Findings*, <http://www.eurofound.europa.eu>, 2009.
- FRANK Hendrickx - Karin Sengers, "İş Kanununda Esnek Çalışmaya Dair Hükümler", *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*, çev. Nurhan Süral, http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf, (25.06.2010).
- GIBSON Virginia, "Flexible Working Needs Flexible Space?", *Journal of Property and Finance*, vol. 21, y.y., 2003.
- GÜNAY Cevdet İlhan, "Çalışma Sürelerinde Esneklik", *Kamu-İş*, Mart 2004, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7310.pdf>, Şubat 2009.
- HEKİMLER Alpay, *Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yayını, 2006.
- KOCABAŞ Fatma, "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/10/33-53.pdf>, (10.10.2012).
- KORKMAZ Koray, *Avrupa Birliğine Entegrasyon Sürecinde Türkiye'de Esneklik Uygulamaları ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2007
- KÖSTEKLİ İ. Şeyma, *Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı*, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul, 2009.
- KURT Dilek, "Çalışma Hayatı Esneklikle Değişiyor", *Mercek Dergisi*, MESS Yayınları, İstanbul, Ekim 2007.
- KURT Dilek, "Güvenceye Dayalı Esneklik, Esnekliğe Dayalı Güvence", *Metalsan Dergisi*, MESS Yayınları, İstanbul, Eylül 2007.
- MURAT Güven, *İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi: Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1993.
- NOYAN A. Mehmet, *Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir, 2007.
- ÖZDEMİR Süleyman, "Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları", http://www.sosyalsiyaset.net/documents/is_piyasalari.htm, (24.10.2012).
- SARGICI Ebru, "Avrupa Birliği Hukukunda çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006.
- SEVİNÇER Vedat, "Nordik Modeli: Kapitalizm Açmazına Çare Mi?", 2009, <http://www.bilgesam.org/tr>, (17.04.2012).
- ŞENKAL Abdulkadir - Doğa Sariipek, "Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü", <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi14/senkal-sariipek.pdf>, (24.10.2012)
- TİSK- TOBB- TÜSİAD, "Esneklik Konusunda Ortak Görüş ve Önerileri", 2009, s.2, http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/2009.07.23Esneklik_TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevizeMetin.pdf
- UÇKAN Banu, "Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü", <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale216.pdf>, (20.10.2012).
- VALK Peter, "Türkiye'de Sosyal Diyalog: Yapısı, Uygulama ve Tutumlar" *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*, çev. Nurhan Süral. http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf, (25.06.2010).
- YILDIZ Gaye Burcu, "Ulusal İstihdam Stratejisi ve Güvenceli Esneklik", http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=3212&id=133, (20.10.2012).

Diğer Kaynaklar

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

KURT Kudret, *İş Kanunları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

<http://www.iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/245-4857-sayili-is-kanunu-maddeli-metin#68>

<http://www.iticu.edu.tr/uploads/Kutuphane/dergi/s10/M00143.pdf>

<http://www.diyarbakir.adalet.gov.tr/makaleler/4857.pdf>

<http://ekonomikyaklasim.org/dergipdfatilla/ciltler/22/78/3.pdf>

PULS GENİŞLİĞİ MODÜLASYONU İLE HİDROLİK ORANSAL BİR SİSTEMİN SÜRÜLMESİ

Hasan Basri ULAŞ¹, Eşref ÇINAR², Musa BİLGİN³

ÖZET

Bu çalışmada, puls genişliği modülasyonu ile elektro-hidrolik oransal bir sistemin açık çevrim davranışları laboratuvar ortamında deneysel olarak incelenmiştir. Çalışmanın ilk aşamasında sistemin matematiksel modeli teorik olarak çıkarılmıştır. Daha sonra çalışmanın diğer aşamasında sistemin tamamını ifade edebilmesi açısından Matlab® Simulink® ortamında Matlab System Identification Toolbox kullanılarak matematiksel model oluşturulmuştur. Pistonun konum bilgisi LVDT ile Simulink'e aktarılmıştır. Ayrıca buradan, pistonun hız bilgisine de ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Puls genişliği modülasyonu, oransal valf, hidrolik konum kontrolü.

HYDRAULIC PROPORTIONAL SYSTEM MOVING WITH THE PWM

ABSTRACT

In this study, the open loop behaviours of a pulse-width modulated electro-hydraulic proportional system is investigated experimentally in a laboratory environment. In the first part of the study, mathematical model of the system is calculated theoretically. The other phase of the study, Matlab® Simulink® environment complete system to express the mathematical model has been developed using Matlab System Identification Toolbox. The piston position information is transferred to Simulink with LVDT. Also here, the information the piston velocity has been reached.

Keywords: Pulse-width modulation, proportional valve, hydraulic position control.

Giriş

Hidrolik oransal valfler, günümüzde hassas konumlandırma sistemlerinde geniş bir yelpazede kullanılmaktadır (Muraru ve arkadaşı, 2002; Koçer, Canal ve Güler, 2000; Swider, Wszolek ve Carvalho, 2005). Birçok deneysel ve sayısal araştırmacılar bu valflerin ulaşılabilirliğini artırmak, üretim maliyetlerinin düşürmek ve performanslarını artırmak amacıyla bu alanda çalışmaktadır. Bu valflerin hassasiyetlerini ve yanıt sürelerini artırmak amacı ile son yıllarda farklı iç profil dizaynları ve elektronik sürücüler geliştirilmiştir.

İlk yaklaşım olarak kompanzasyon profillerinin eklenmesiyle veya olukların açılması ile iç akış alanında önemli özellikler tespit edilmiş dolayısıyla da spoolun üzerine gelen kuvvetler azaltılmıştır (Amirante, Catalano ve Moscatelli, 2007). İkinci yaklaşım ise bu çalışmanın da amacı olarak son yıllarda daha hızlı ve daha hassas kontrol stratejilerinin geliştirilmesine dayanır (Sampson ve arkadaşları, 2004). Bu iki yaklaşımı karşı karşıya getirilmek yerine beraber kullanımı daha akıllıca olacaktır (Amirante, Innone ve Catalano, 2008). Özellikle ikinci yaklaşım sayesinde servo valflere göre çok daha ucuz olan solenoid ve oransal valfler ile servo sistemler oluşturulabilmektedir.

Bu çalışmada kullanılacak olan PWM tekniği de kontrol tekniklerinden bir tanesidir. PWM tekniği özellikle hidrolik düzeneklerdeki tutuk hareket olayını önemli ölçüde yenmektedir.

Amirante ve arkadaşları, 2008 yılındaki çalışmalarında oransal yön kontrol valflerine PWM uygulayarak oransal valflerin tepki hızını test etmişlerdir. Keleş ve arkadaşı 2004 yılındaki çalışmalarında servovalf, piston ve yükten oluşan sistemlerine PWM tekniği uygulamışlardır. Çalışmalarında puls genişliği modülasyonlu basamak, rampa ve sinüsoidal referans girişler açık ve kapalı çevrim sistemlerinin cevaplarını bulmuşlardır.

Heon ve arkadaşı, 2002 yılındaki çalışmalarında hidrolik 3 yollu açık/kapalı bir solenoid valfin PWM sinyali ile basınç kontrolü üzerine bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada bilgisayara bağlı basınç kontrolcüsü, PWM sinyalleri üretebilen DAC kartı (i80c196), açık/kapalı solenoid valf ve basınç sensörü kullanılmışlardır.

¹ Yrd. Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, bulas@gazi.edu.tr

² Mekanik Analiz Mühendisi, Robutel Elektronik, esrefcinartr@yahoo.com

³ Öğretim Görevlisi, Erzincan Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, mbilgin@erzincan.edu.tr

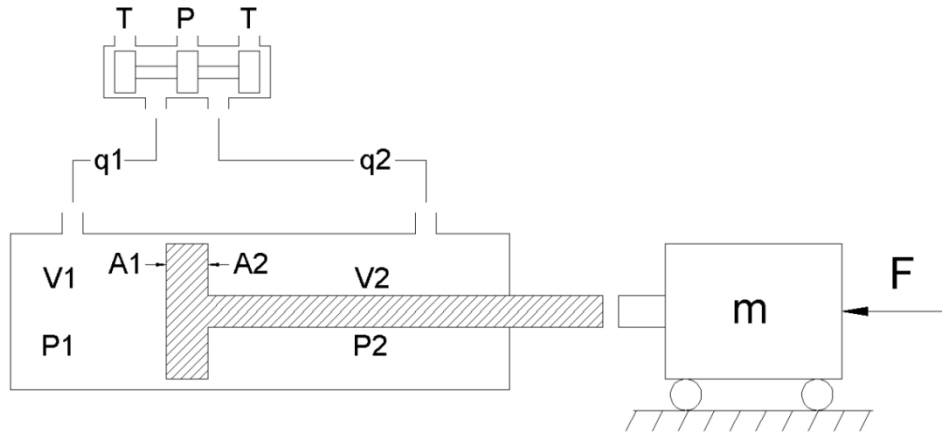
Rahman ve arkadaşları, 1996 yılında ki çalışmalarında küçük bir pistonunu, etrafında manyetik alan oluşturarak kontrol etmişlerdir. Burada ki selenoid nüve PWM tekniği ile kontrol edilmiştir.

Teorik Esaslar Ve Matematiksel Model

Sistemimizi matematiksel olarak modelleme yapabilmemiz için dinamik sistem adı altında ele alacağız. Dinamik sistemi tanımlamak gerekirse, sistemin özelliklerini belirleyen unsurlar zamana göre değişiyorsa bu tür sistemlere dinamik sistemler denir (Ercan, 2003).

Kontrol sistemleri klasik ve modern olmak üzere ikiye ayrılır. Klasik kontrolde Laplace trans formları kullanılarak tek-giriş-tek çıkış sistemler çözümlenir. Modern kontrol de ise durum değişkenleri ve zaman tanım bölgesi ile çok giriş-çok çıkış sistemler çözümlenir. Modern kontrol sistemlerinde durum değişkenlerini tanımlamak gerekirse; bir dinamik sistemin herhangi bir t_0 anındaki durumu tam olarak belirleyen bağımsız ve minimum sayıdaki değişkenlere denir (Ercan, 2003).

Bu çalışmada teorik esaslar ele alındığında sistemin, valf dinamiği ve yük dinamiği olmak üzere iki ana bölümden oluşan modeli vardır. Valf modeli, valf sürücüsünün elektromekanik dinamiğini ve valf sürgüsü konumu ile istek sinyali arasındaki bağıntıyı içermektedir (Ercan, 1995). Sistemin yük dinamiği ise yük, piston-silindir arasındaki viskoz sürtünme ve sürgü konumu ile yük konumu arasındaki dinamik bağıntıdan oluşturulmuştur. Bu modeller teorik esaslar ve valf katalog değerleri ele alınarak çıkartılması oldukça zordur. Ancak çalışmanın deneysel aşamasında bu dinamik bağıntılar sistemi tamamıyla ifade edemeyeceğinden dolayı kullanılmayacaktır. Bundan dolayı sistemin tamamını ifade eden transfer fonksiyonu istek sinyaline karşılık gelen çıkış sinyalleri ele alınıp Matlab System Identification Toolbox kullanılarak matematiksel model oluşturulacaktır. Bu şekilde yapılacak uygulamada valfin elektriksel ve mekanik dinamiği (sürgü dinamiği) bütünüyle kapsanmış olacaktır.



Şekil1. Hidrolik Sistemin Fiziksel Modeli

Valf dinamiği

Valftaki sızıntılar ihmal edildiğinde silindirin 1. ve 2. bölmelerine giden debiyi karakterize eden denklemler aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

$$q_1 = \begin{cases} u \geq 0 \text{ için,} & k_1 u \sqrt{P - P_1} \\ u < 0 \text{ için,} & k_2 u \sqrt{P_1 - T} \end{cases} \quad q_2 = \begin{cases} u \geq 0 \text{ için,} & -k_3 u \sqrt{P_2 - T} \\ u < 0 \text{ için,} & -k_2 u \sqrt{P - P_2} \end{cases}$$

k_1, k_2, k_3 ve k_4 valf orifis sabitleridir.

Doğrusallaştırılmış valf dinamiği aşağıdaki gibidir;

$$Q_L = K_q x_v - K_c P_L$$

$$K_q = k_v c_d \omega \sqrt{\frac{1}{\rho} \sqrt{P_s - \text{sgn}(x_v) P_L}}$$

$$P_L = P_1 - P_2$$

Giriş akımına karşılık valf makarasının pozisyon dinamiğinin transfer fonksiyonu;

$$\frac{Y(s)}{I(s)} = \frac{K_q \omega_n^2}{s^2 + 2\zeta \omega_n s + \omega_n^2}$$

Piston Dinamiği

Newton'un ikinci hareket kanuna göre pistonun hareketi aşağıdaki denklemle ifade edilir.

$$m\ddot{x} = P_1A_1 - P_2A_2 - f_v\dot{x} - F$$

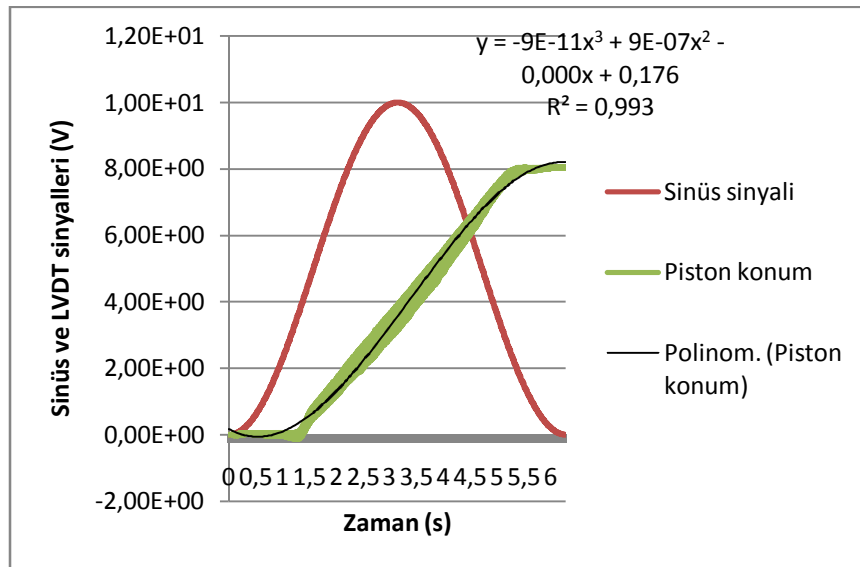
Buradan transfer fonksiyonu, giriş olarak oransal valfe uygulanan voltaj ve çıkış olarak da pistonun pozisyonu ele aldığımızda aşağıdaki gibi olur.

$$\frac{Y(s)}{R(s)} = \frac{K_q\omega_n^2}{As^3 + 2\zeta\omega_nAs^2 + A\omega_n^2s + K_q\omega_n^2K_{tk}}$$

Deneysel Çalışmalar

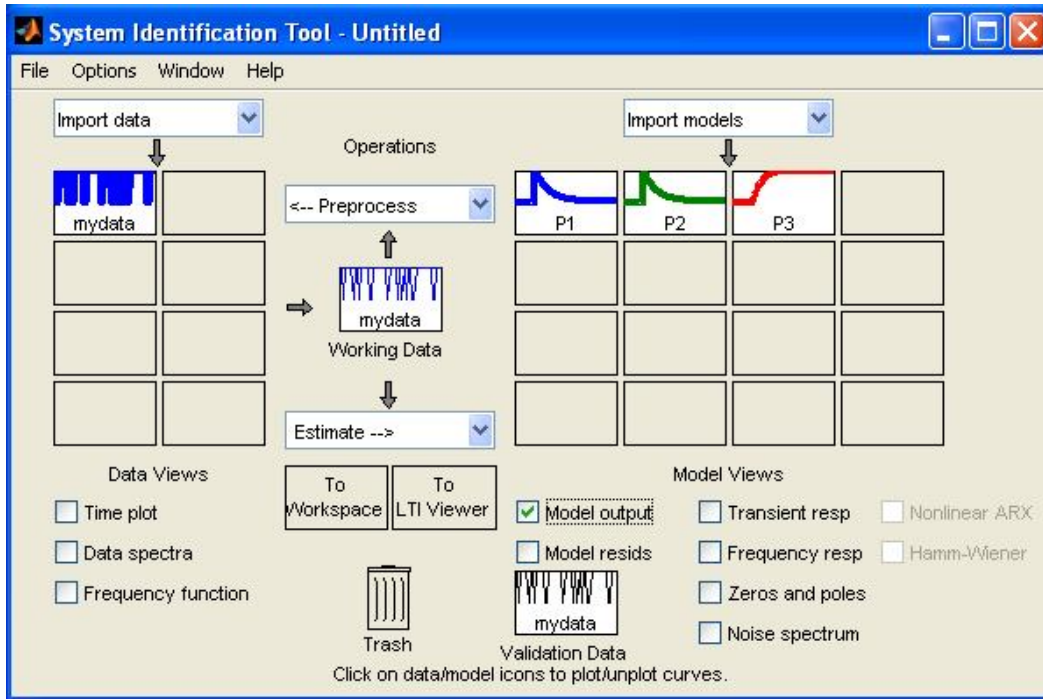
Valfin elektriksel ve mekanik dinamiğinin modellenmesi için valf bobin endüktans ve direnç değerlerinin, sürgü kütlesi ve içinde bulunduğu ortamın viskoz sürtünme katsayısının sayısal olarak belirlenmesi gereklidir. Bu değerlerin teorik olarak hesaplanması oldukça güç ve sistemi tanılama açısından zayıf kalacaktır. Sistem üzerinde sistemin referans isteklere tepkisi kaydedilip girdi ve çıktı uygun bir ortamda işlenerek sistemi temsil eden bir transfer fonksiyonu çıkarılması en doğru süreç olacaktır.

Sistemin parametrik matematiksel modelinin elde edilmesine karşın, parametrelerin gerçek değerleri bilinmemektedir ve piston yüzey alanı, sıkıştırılabilirlik ve yük hassasiyeti gibi parametrelerin ölçülmesi zorluk teşkil etmektedir. Bu yüzden daha önceden söylendiği gibi MATLAB System Identification Toolbox kullanılarak sistem tanılması yoluna gidilmiştir. Bunun için istek sinyali olarak, genliği 5V, frekansı 1 rad/sec olan sinüs sinyali kullanılmıştır. Ayrıca, pistonun iki yüzeyinin alanlarının farklı olduğundan her iki yön için ayrı transfer fonksiyonları elde edilmiştir. İleri yönde, sistem ön değerli bir sinüs sinyali ile tahrik edilerek hiçbir zaman negatif bir değer almaması sağlanmıştır, diğer yön içinse bunun tersi geçerlidir. Böylece sinüs sinyali 0-10V arasında dalgalanmıştır. İstek sinyali ve buna karşılık gelen çıktı sinyali Şekil 2'de gösterilmektedir.



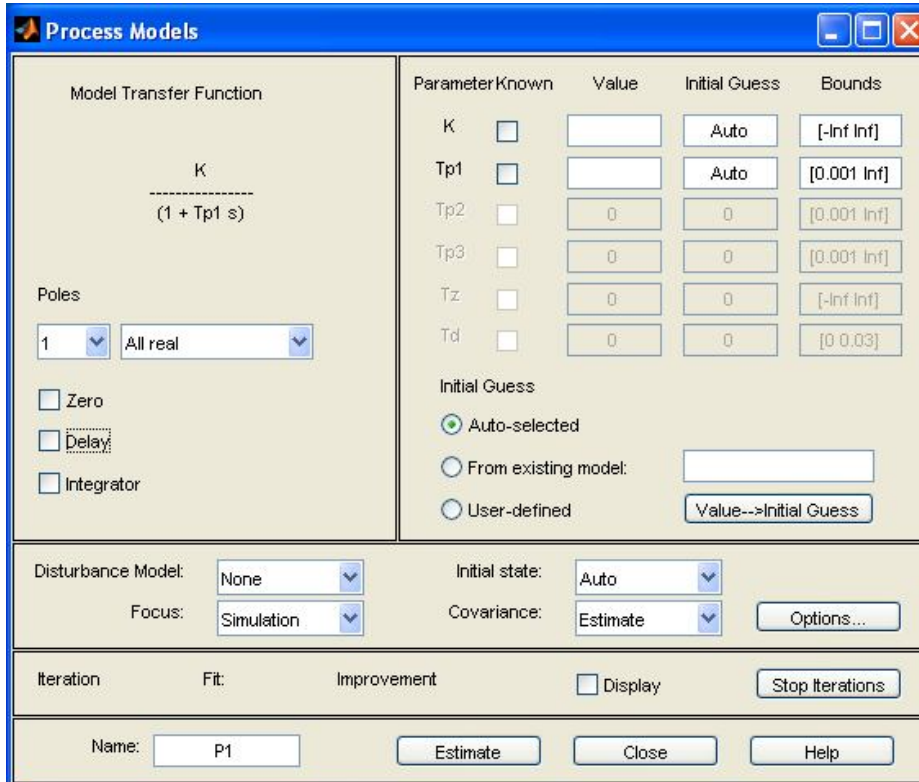
Şekil 2. Sistemin sinüs dalgasına cevabı

Tanılama çalışması için MATLAB yazılımının System Identification Toolbox modülü içinde bulunan ident ara yüzü kullanılmıştır. Şekil 3'de görülen Ident ara yüzünde soldaki bloklar tanılamada kullanılacak olan girdi verileri için, sağdaki bloklar ise oluşturulacak modeller için ayrılmıştır. Model oluşturma, "Working Data" hanesinde bulunan veri kullanılarak yapılır. "Validation Data" hanesi ise, oluşturulan modelin tepkisinin gerçek sistemin tepkisini ne derecede yansıttığı değerlendirilirken kullanılacak olan gerçek sistem verisini gösterir.

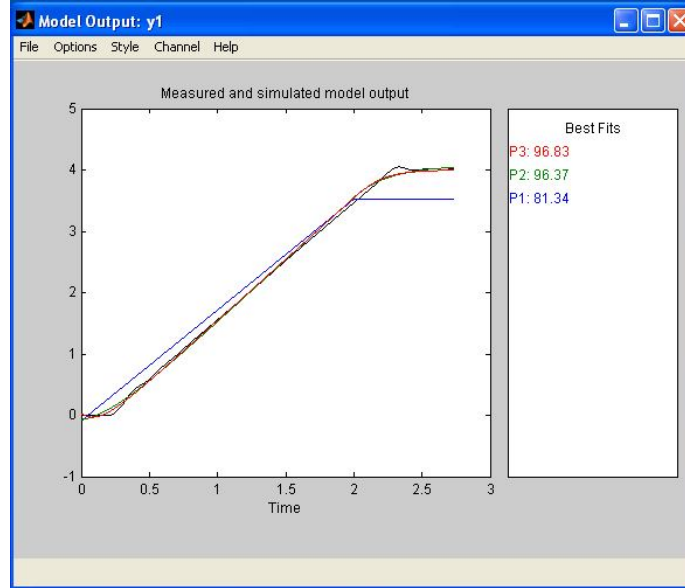


Şekil 3. System Identification Tool

İstek sinyali ve sürgü konumu bilgileri tanılama için Ident programına yüklenmiştir. Bu çalışmada sistemin bir transfer fonksiyonuyla ifade edilmesi amaçlandığı için programın Şekil 4 de gösterilen seçenekleri arasında "Process Model" seçilmiştir. Bu yöntem, verilen istek ve tepkiye paydası birinci ya da ikinci derece, payı da sıfırcı ya da birinci derece olan, isteğe göre tip sıfır ya da tip bir transfer fonksiyonu uydurmaktadır.



Şekil 4. Transfer fonksiyonu çıkarım modeli



Şekil 5. Sistemin kare dalgaya olan cevabı ve transfer fonksiyonu yakınsaması

Şekil 5'de verilmiş test verisi grafiğinden ikinci ve üçüncü kademe valf dinamiğinin birinci dereceden daha yüksek dereceli bir sistem karakteristiğine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Analizin basitliği ve elde edilen transfer fonksiyonunun anlaşılabilirliği ve kullanılabilirliği açısından sistemin baskın kutuplarını içeren birinci derece bir transfer fonksiyonu kullanmak uygun olacaktır. Analizden elde edilen sonuçlar doğrultusunda transfer fonksiyonu elde edilmiştir.

$$\frac{Y(s)}{X(s)} = \frac{0,7837}{s^2 + 3,853s + 1,011 \times 10^{-5}}$$

Bu fonksiyon Şekilde görüldüğü gibi sistemi %92,51 doğruluğunda tanımlamaktadır. Bu kapalı döngü transfer fonksiyonundan açık döngü transfer fonksiyonu çok basitçe teorik olarak hesaplanabilmektedir.

Burada,

U(s) : İstek sinyali,

Y(s) : Piston konumu,

C(s) : LVDT transfer fonksiyonu,

T(s) : Sistem kapalı döngü transfer fonksiyonu,

G(s) : Sistem açık döngü transfer fonksiyonu,

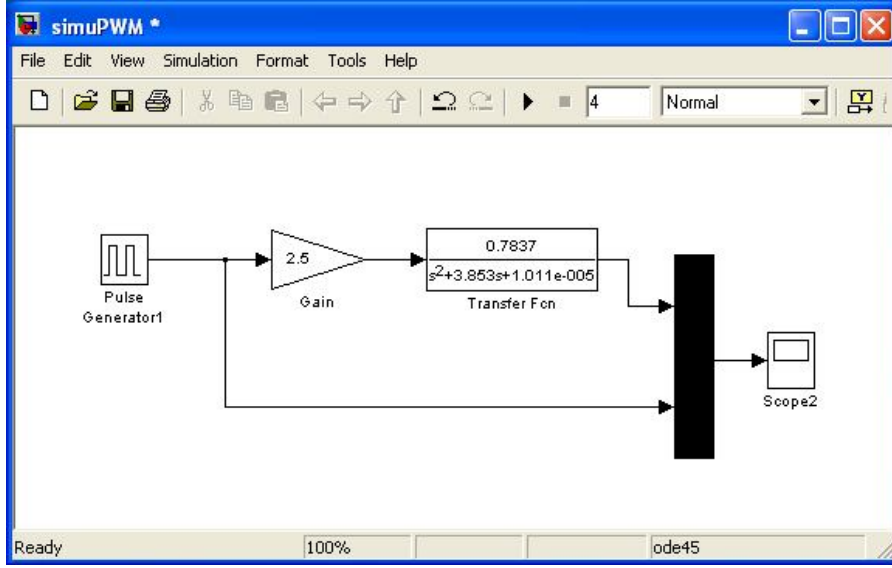
olarak tanımlanmıştır.

$$G(s) = \frac{T(s)}{C(s) - C(s)T(s)}$$

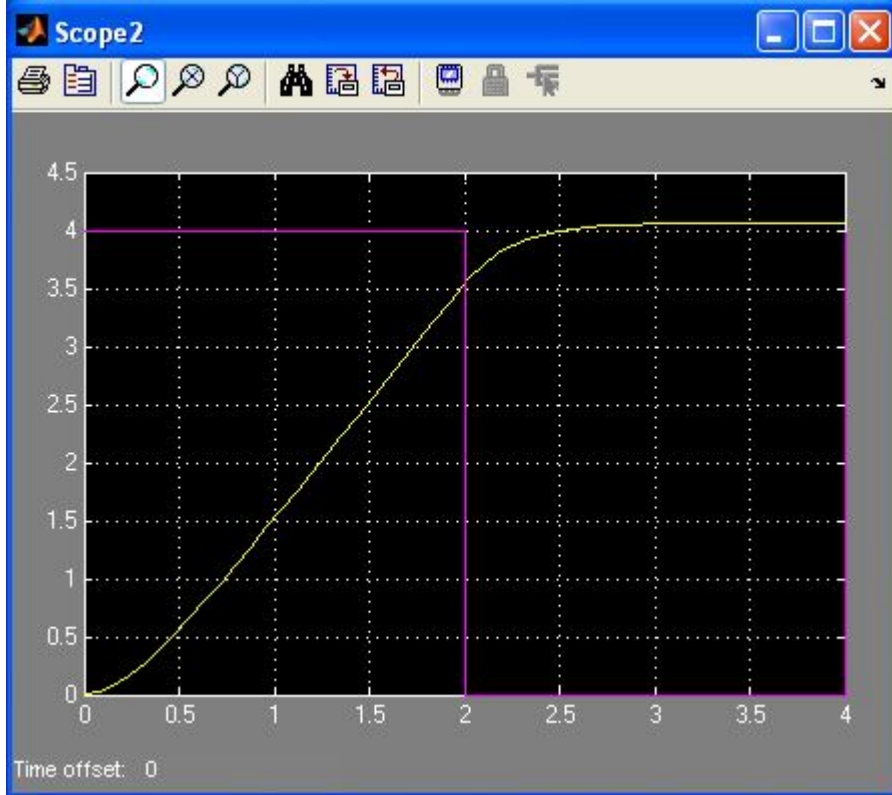
$$G(s) = \frac{\frac{0,7837}{s^2 + 3,853s + 1,011 \times 10^{-5}}}{1 - \frac{0,7837}{s^2 + 3,853s + 1,011 \times 10^{-5}}}$$

$$G(s) = \frac{0,7837}{s^2 + 3,853s - 0,78368989}$$

Yukarıdaki transfer fonksiyonu Matlab/Simulink ortamında kullanılarak sistemin cevabı PC ortamında simule edilmiştir. Simulink' te oluşturulmuş olan blok şema Şekil 6'da gösterilmektedir. İstek sinyali ve pistonun konumu ise Şekil 7'de gösterilmektedir.

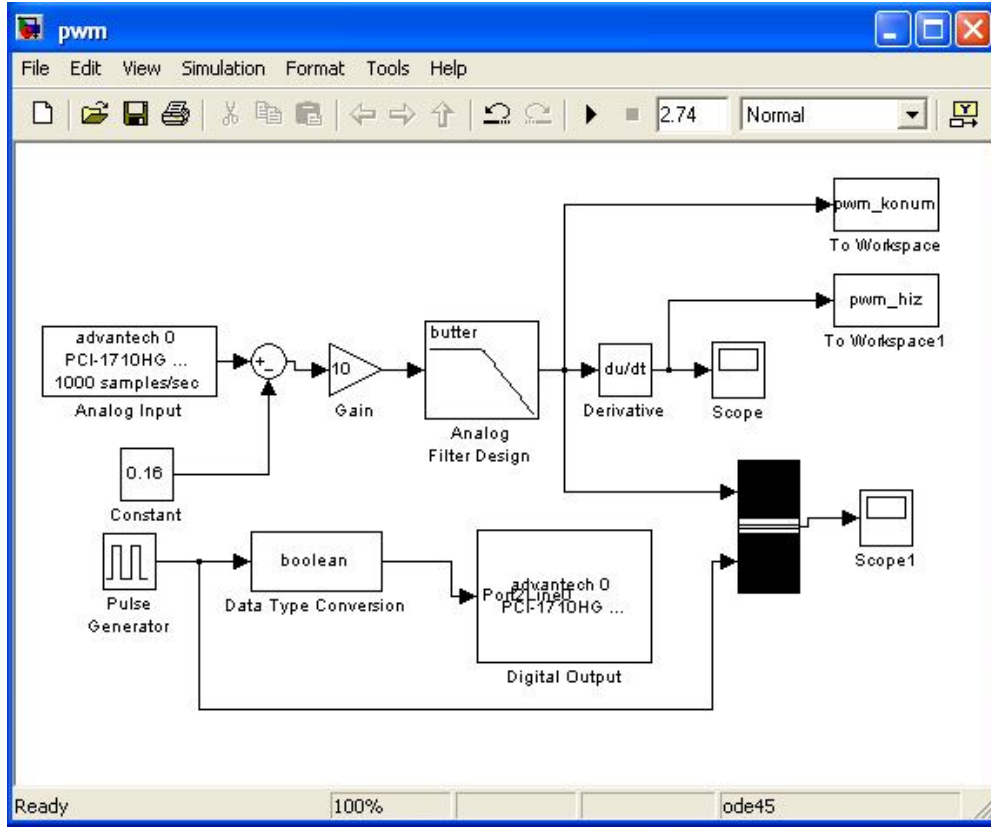


Şekil 6. Matlab/Simulink ortamı

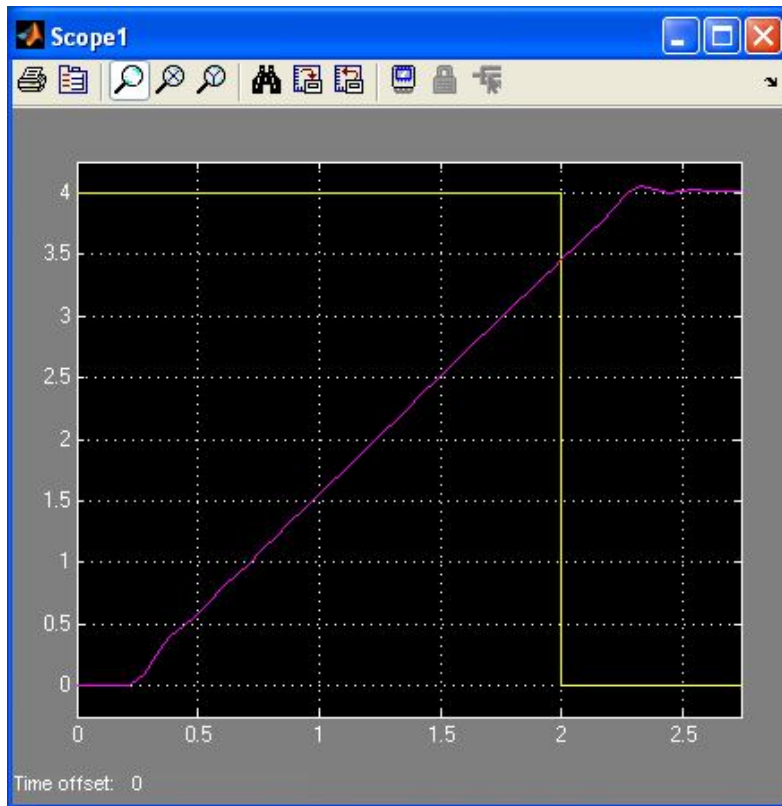


Şekil 7. Matlab/Simulink kare dalga ve sistem cevabı

Daha sonra aynı sinyal gerçek zamanda pistona uygulanmıştır. Simulink'te oluşturulmuş olan blok şema Şekil 8'de gösterilmektedir. İstek sinyali ve pistonun konumu ise Şekil 9'da gösterilmektedir.



Şekil 8. Matlab/Simulink ortamı (gerçek zamanlı piston hareketini sağlayan bloklar)



Şekil 9. Matlab/Simulink gerçek zamanlı kare dalga ve sistem cevabı

Sonuç

Bu çalışmada, puls genişliği modülasyonu tekniği oransal bir valfe başarılı bir şekilde uygulanmış ve istenilen hassasiyette konumlandırılmıştır. İlk etapta valfin ve sistemin ayrı ayrı matematiksel modelleri teorik olarak çıkartılmıştır. Sistemin tamamını temsil etmesi açısından Matlab System Identification Toolbox kullanılarak transfer fonksiyonu çıkartılmıştır. Transfer fonksiyonu çıkartılırken sinüs dalgası ve kare dalgaları ayrı ayrı uygulanmıştır. Bu aşamada PWM uygunluğu açısından kare dalgadan çıkan sonuçlar kullanılmış ve buradan açık döngü transfer fonksiyonu elde edilmiştir. Elde edilen transfer fonksiyonu ile PWM sinyaline karşı sistem cevabı simülasyonu yapılmıştır. Deneylerin gerçek zamanlı aşamasında 0,25 Hz PWM dalgası kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar karşılaştırılmış ve bu karşılaştırmalara göre her iki sonucundan birbirine çok yakın sonuçlar elde edildiği görülmüştür.

Semboller

Pb: Besleme basıncı [N/m²]
Pt: Tank basıncı [N/m²]
P1: Silindirin I. tarafındaki basınç [N/m²]
P2: Silindirin II. tarafındaki basınç [N/m²]
q1, q2: Debiler [m³/s]
A1: Giristeki akıma dik kesit alanı [m²]
A2: Çıkıstaki akıma dik kesit alanı [m²]
V1: Silindirin I. tarafındaki hacim [m³]
V2: Silindirin II. tarafındaki hacim [m³]
m: Kütle [kg]
F: Kuvvet [N]
K_q: Valfin iki bölüm arasındaki akış kazancı
k_v: Valf kazancı
c_d: Boşaltma katsayısı
ξ: Valf sönümleme oranı
ω: Orifisin sürgü boyunca genişliği
P_L: Basınç farkı [N/m²]
x_v: Makaranın yer değişimi
K_c: Valfin iki bölüm arasındaki basınç kazancı
w_n: Valf doğal frekansı
f_v: Viskoz sönüm katsayısı [Ns/m]
Q_L: Yük akış oranı

Kaynakça

- Amirante, R., Innone, A., Catalano L.A.(2008). Boosted PWM open loop control of hydraulic proportional valves. *Energy Conversion and Management*, 49, 2225–2236.
- Amirante R, Catalano LA, Moscatelli PG. (2007). Evaluation of flow forces on direct (single stage) proportional valve by means of computational fluid dynamic analysis. *Energy Convers Manage*, 48, 942–53.
- Ercan Y. (1995). *Akışkan Gücü Kontrolü Teorisi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.
- Ercan, Y. (2003). *Mühendislik Sistemlerinin Modellenmesi ve Dinamiği*. İstanbul: Literatür Yayınevi.
- Heon, S. J., Hyoung, E. K.(2002). Experimental Based Analysis of the Pressure Control Characteristics of an Oil Hydraulic Three-Way On/Off Solenoid Valve Controlled by PWM Signal. *Journal of Dynamic Systems, Measurement, and Control*, 124, 196-205.
- Keleş, Ö., Ercan, Y.(2004). Puls Genişliği Modülasyonlu Elektrohidrolik Bir Servo Sisteminin Deneysel İncelenmesi. *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Der.*, 19(1), 107-117.
- Koçer, S., Canal, M. R., Güler, İ. (2000). Design of low-cost general purpose microcontroller based neuromuscular stimulator. *J. Med. Syst.*, 24(2).
- Muraru, V., Muraru, C. (2002). Theoretical and experimental research of the proportional solenoids for electrohydraulic control systems. *In: 2nd international FPNI PhD symposium on fluid power*.
- Rahman, F. M., Cheung, N. C., Lim, K. W.(1996). Position Estimation In Solenoid Actuators. *Ieee Transactions On Industry Applications*, 32(3), 552-559.

- Sampson, E., Habibi, S., Burton, R., Chinniah, Y.(2004). Effect of controller in reducing steady-state error due to flow and force disturbances in the electrohydraulic actuator system. *Int. J. Fluid Power*, 5(2).
- Swider, J., Wszolek, G., Carvalho, W. (2005). Programmable controller designed for electro-pneumatic systems. *J. Mater. Process Technol*, 164–165,1459–65.

TÜRKİYE'DEKİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Hüseyin CEYLAN¹

ÖZET

İş kazaları, gerek sosyal gerekse ekonomik sonuçları itibarıyla Türkiye için çok önemli bir problem olarak ehemmiyetini korumaktadır. Ülkemizde yıllık ortalama 74000 kaza meydana gelmekte; bunun neticesinde 1152 çalışan yaşamını yitirmekte, 1888 çalışan ise ömür boyu sakat kalmaktadır. İş kazalarının ülkemize yıllık maliyeti ise 40 Milyar TL civarındadır. İş kazalarının % 98'i, meslek hastalıklarının ise tamamı önlenbilir niteliktedir[1]. Önlemenin yolu da eğitimden geçmektedir.

Hem büyüyen ekonomimize hem de yeni İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kanunundaki düzenlemelere paralel olarak İSG alanında eğitilmiş nitelikli insan gücüne duyulan talep artmıştır. Ülkemizde en yaygın formal İSG eğitimi Meslek Yüksekokullarında (MYO) verilmektedir. Bu ihtiyaca cevap verebilmek için gerek vakıf gerekse devlet üniversitelerinin MYO'ları bünyesinde oluşturulan *İş Sağlığı ve Güvenliği, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği* programlarının sayısı hızla artmaktadır. 2011 yılında bu alanda eğitim veren toplam 15 program varken 2012 yılında bu sayı 25'e çıkmıştır. Ayrıca bu programlara alınan öğrenci sayısı da 840'dan 1580'e yükselmiştir. İSG gibi disiplinler arası, yeterli eğitim ve deneyime mutlak ihtiyaç duyulan bir alanda, bu hızlı artış eğitimin kalitesi gibi başka problemleri beraberinde getirmektedir[2].

Bu çalışmada kazaların önlenmesinde kritik bir öneme sahip olan, Türkiye'deki İSG eğitimi değerlendirilmiştir. Genel olarak tüm İSG eğitimi incelenmiş, özellikle MYO'ları bünyesinde yürütülen İSG eğitiminin sorunları ortaya konulmuş, çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Kazaları, İş Güvenliği, İş Güvenliği Eğitimi, Türkiye.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY EDUCATION IN TURKEY PROBLEMS AND SOLUTION SUGGESTIONS

ABSTRACT

Work-related accidents, remains an important problem in the magnitude of both at the social and economic consequences for Turkey. In our country approximately 74000 accidents occur in a year; as a result of this, 1152 workers lost his/her lives, 1888 worker became handicapped for ever. The cost of work-related accidents for our country is about 40 billion Turkish Liras. 98 % of work-related accidents and all of the occupational diseases are preventable. The way to prevent them is of course education.

In parallel with both in economic growth and the new Occupational Health and Safety (OHS) law regulations the demand for the qualified manpower on OHS has increased. In our country, the most common formal OHS training is provided by Vocational High Schools (VHS). To meet this need in our country, the number of *Occupational Health and Safety, Worker Health and Work Safety* programs which are set up in VHS of both public and private (foundation) universities, are increasing rapidly. Where there were 15 programs in 2011, this number increased 25 in 2012. In addition, the number of students in these programs has increased from 840 to 1580. In such an area which certainly need adequate education and experience like inter disciplines area OHS, this rapid increase bring other problems (quality of education) together.

In this research, OHS education and training in Turkey which has a critical role in the prevention of accidents, is evaluated. In general, all the Turkish Education System on OHS training are examined, in particular OHS training conducted within VHSs put forward their problems and solution suggestions are made.

Keywords: Occupational accidents; Occupational safety; Occupational safety education; Turkey.

1. Giriş ve Amaç

Kasıt söz konusu olmaksızın meydana gelen ve sonucu arzu edilmeyen olaylara kaza denir. İş kazası ise, işin yürütülmesi esnasında aniden meydana gelen, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay olarak tanımlanmaktadır[3].

¹Yrd.Doç.Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale MYO, husceylan@hotmail.com

İş kazalarının neden oldukları kayıpları en aza indirmek amacıyla, bilimsel araştırmalara dayalı güvenlik önlemlerinin saptanması ve uygulanması doğrultusundaki çalışmalara ise iş güvenliği denir. İş güvenliği, çalışanların, işletmenin ve üretimin her türlü tehlike ve zararlardan korunmasını amaçlar. İnsan hayatının öncelik taşıması nedeniyle, işletme ve üretim güvenliği konularının ikinci planda kaldığı ve uluslararası alanda iş güvenliği kavramıyla genel olarak çalışanların güvenliğinin ifade edildiği görülmektedir[3,4].

Gerek Dünyada gerekse Türkiye’de iş kazaları çok ciddi bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kazaları binlerce insanın yaşamını yitirmesine, sakat kalmasına ve ciddi ekonomik kayıpların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. İş kazaları, bütün ülkelerin ortak sorunu olmasına rağmen, gerekli önlemlerin alınmasıyla beraber belli oranlarda azaltılabilir. Bu önlemlerin alınmasında yetersiz kalan ülkeler kazalardan daha fazla etkilenmektedir[4,5,6,7,8].

Son yıllarda Türkiye’de İSG alanında yapılan düzenlemelere paralel olarak iş kazalarının görünme sıklığında iyileşmenin olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Ancak Türkiye hâlâ gerek genel kaza sıklığı gerekse de ölümlü kaza sıklığı açısından Avrupa’da en kötü performansı göstermektedir. Hukuki, teknik ve yönetsel bir takım tedbirlerle iş kazaları belirli oranlarda azaltılabilir. Fakat iş kazası sıklığını arzu edilen düzeye indirmek için sadece bu tedbirlerin yeterli olmadığı da ortadadır. Güvenli bir çalışma ortamının tesisinde çeşitli tıbbi, hukuki, teknik ve yönetsel faaliyetler yanında, eğitim de son derece önemlidir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği alanında uzman, nitelikli kişilere ihtiyaç duyulmaktadır[9,10,11,12,13].

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi ve değişmesi, nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyacı artırmıştır. Bunun sonucu olarak ta insana verilen değer artmış, disiplinler arası bir bilim olan İSG, günümüzde bağımsız bir bilim dalı haline gelmiştir. İSG, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri, sonuçları ve bunların önlenmesi için gerekli olan yöntemleri belirlemeyi ve uygulamayı amaçlamaktadır. İSG’nin ana hedefi bilimsel veriler ışığında çalışanlara daha sağlıklı ve daha güvenli bir iş ortamı oluşturmaktır. İSG teknolojideki gelişmelerden doğrudan etkilendiği için, teknolojideki yeni gelişmelere paralel olarak dinamik bir şekilde kendini yenilemeyi zorunlu kılmaktadır. İş kazalarına yol açan en önemli nedenin insan faktörü olduğu da göz önüne alınırsa, İSG eğitiminin ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır[9,10,11,12,13].

İSG İnşaat, Elektrik, Maden, Petro-kimya gibi pek çok Mühendislik dalıyla beraber, Tıp, Eğitim, Hukuk gibi çeşitli bilim dallarından yararlanan çok disiplinli bir bilimdir. Bu durum İSG konusunu görece karmaşık ve öğrenilmesi güç hale getirmektedir. Ayrıca, çoğu bilim dalına göre daha yoğun uygulamalı eğitim gerektirmekte, temel konuların öğrenilmesi bakımından daha uzun bir süre gereksinim duymaktadır. Bu açıdan, ülkemizde halen var olan ön lisans, lisans ve yüksek lisans eğitiminin, hem zaman hem de içerik açısından yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir[9,10,11,12,13].

Ülkemizde İSG eğitimi, tüm eğitim kademelerinde oldukça yetersiz durumdadır. Mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarında İSG eğitimi verilmemektedir. İlki 1996 yılında kurulan, İSG Teknikeri yetiştiren, 2 yıl süreli ön lisans İSG bölümlerinin sayısı her yıl artmaktadır. Ancak mezun sayısının, ülkenin ihtiyaçları bakımından yeterli düzeyde olduğu söylenemez. Lisans düzeyinde İSG eğitimi veren tek program ise, bu yıl bir vakıf üniversitesinin Sağlık Bilimleri Fakültesi bünyesinde oluşturulmuştur. Bölüme henüz öğrenci alınmaya başlandığından bu alanda ilk mezunlar en erken 2016 yılında çalışma hayatına katılabileceklerdir. Lisansüstü düzeyde ise sadece birkaç üniversitede *İş Sağlığı* yüksek lisans programı mevcuttur. *İş Güvenliği*, *İş Sağlığı ve Güvenliği* gibi İSG’nin teknik ve hukuki boyutlarını da içeren lisansüstü programlar ise henüz oluşturulmamıştır. Karabük ve Kırıkkale üniversitesi gibi bazı üniversitelerin İSG alanında lisansüstü eğitim vermek için hazırlık içerisinde olduğu bilinse de henüz YÖK program açma izni vermemiştir. Gazi üniversitesinde de *Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırmaları* adında Fen Bilimleri Enstitüsü bünyesinde faaliyet gösteren bir programda Yüksek Lisans ve Doktora eğitimleri verilmektedir.

Hem büyüyen ekonomimize hem de yeni İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kanunundaki düzenlemelere paralel olarak İSG alanında eğitilmiş nitelikli insan gücüne duyulan talep artmıştır. Ülkemizde en yaygın formal İSG eğitimi Meslek Yüksekokullarında (MYO) verilmektedir. Bu ihtiyaca cevap verebilmek için gerek vakıf gerekse devlet üniversitelerinin MYO’ları bünyesinde oluşturulan *İş Sağlığı ve Güvenliği*, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği* programlarının sayısı hızla artmaktadır. 2011 yılında bu alanda eğitim veren toplam 15 program varken 2012 yılında bu sayı 25’e çıkmıştır. Ayrıca bu programlara alınan öğrenci sayısı da 840’dan 1580’e yükselmiştir. İSG gibi disiplinler arası, yeterli eğitim ve deneyime mutlak ihtiyaç duyulan bir alanda, bu hızlı artış eğitimin kalitesi gibi başka problemleri beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada kazaların önlenmesinde kritik bir öneme sahip olan, Türkiye'deki İSG eğitimi değerlendirilmiştir. Genel olarak tüm İSG eğitimi incelenmiş, özellikle MYO'ları bünyesinde yürütülen İSG eğitiminin sorunları ortaya konulmuş, çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Amacı

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin amacı 07/04/2004 tarih ve 25426 sayılı resmi gazetede yayınlanan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte", "İş yerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gereken tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır" şeklinde ifade edilmektedir[14,15].

3. Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikerliği Eğitimi

3.1 İSG Teknikeri

Meslek yüksekokullarının İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünden mezun olanlar, İSG teknikeri unvanı almakta; İSG teknikeri veya İSG uzmanı olarak çalışabilmektedirler. İSG teknikerlerinin İSG uzmanı olabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığının kontrolünde yürütülen İSG uzmanlığı kursuna katılma ve düzenlenen sınavda başarılı olma şartı aranmaktadır. İSG teknikerleri, işyerlerini, işin yürütülmesi nedeniyle oluşabilecek tehlikelerden korumak ve çalışanların sağlığına zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için bir plan dâhilinde iş güvenliği ile görevli mühendise bağlı olarak çalışan kişidir. İSG teknikerlerinin görevleri:

- * İşyerinde İSG mevzuatının gerektirdiği çalışmaların yapılmasını sağlamak,
- * Çalışanlara yönelik periyodik İSG eğitimlerini planlamak ve yapılmasını sağlamak,
- * İşyerlerindeki tehlikelerin belirlenmesi, risk değerlendirmesinin yapılması, tehlikelerin ortadan kaldırılması ve risklerin kontrol altına alınması için işverene önerilerde bulunmak ve bu hususlarla ilgili rapor hazırlamak,
- * İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olarak tehlikeleri kaynağında yok etmeye yönelik tedbirlere öncelik vererek gerekirse ölçümlere dayalı değerlendirme yapmak, alınması gerekli güvenlik önlemleri konusunda, çalışanların veya temsilcilerinin görüşünü de alarak işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaları takip etmek,
- * İşyerinde yapılacak periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak, hazırlanan planların uygulanmasını sağlamak,
- * Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin nasıl önleneceğini gösteren acil durum planlarını hazırlamak ve gerekli tatbikatların yapılmasını sağlamak,
- * Yangın ve patlamaların önlenmesi, yangın ve patlama durumunda önlemlerin alınması, yangından korunma teçhizatı ve araçlarının kontrol edilmesi, yangın ekiplerinin oluşturulması, yangın tatbikatı gibi yangından korunma ve yangınla mücadele çalışmalarını yönetmek ve ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak,
- * İSG Kurulu toplantılarına katılmak, kurula işyerinin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili bilgi vermek ve önerilerde bulunmak,
- * İşyeri Sağlık Birimi ile işbirliği içinde çalışarak işyerinin sağlık ve güvenlik durumunu, işyerinde olabilecek kaza ve meslek hastalıklarını işyeri hekimi ile değerlendirmek ve değerlendirme sonuçlarına göre önleyici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,
- * İşyerinde meydana gelen kaza veya meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulanmasını sağlamak,
- * İşyerinde yapılan inceleme ve araştırmalar için yöntemler geliştirmek, bu yöntemlerle ilgili çalışanları bilgilendirmek, her incelemeden sonra inceleme formlarını doldurmak ve gereği için işvereni bildirerek sonuçlarını takip etmek, formların değerlendirme ve izlenmesi amacıyla muhafazasını sağlamak,
- * İşyerine yeni bir sistem kurulması veya makine ya da cihaz alınması halinde; kurulacak sistem veya alınacak makine ya da cihaz ile ilgili olarak risk değerlendirmesi yaparak sağlık ve güvenlik yönünden aranan özellikleri belirlemek ve bu özelliklere uygun sistemin kurulması, makine veya cihazın alınması için işverene rapor vermek,
- * Uygun nitelikteki Kişisel Koruyucuların seçimi, sağlanması, kullanılması, bakımı ve test edilmesi ile ilgili bilgi ve önerileri hakkında işverene rapor vermek'tir.

İSG teknikerleri yukarıda bahsedilen görevleri hakkıyla yerine getirebilmek için;

- * Sayısal yeteneğe sahip,
- * Dikkatli ve tedbirli,

- * Ayrıntıları algılayabilen,
- * Tertipli ve düzenli çalışabilen,
- * Sorumluluk alabilen,
- * Stres altında çalışabilen,
- * Çabuk ve doğru karar alabilen,
- * Yoğun çalışma temposuna uyum sağlayabilen, kimseler arasından seçilmelidir.

3.2 Meslek Yüksekokullarındaki İSG Teknikerliği Kontenjanları ve Ülke İhtiyacı

Tablo 1’de Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İstatistik yıllıklarından derlenen, “Türkiye’deki Çalışan Sigortalı Sayılarının ve İşyeri Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı” verilmiştir[16,17,18,19,20,21,22,23,24,25]. Tablo 1 dikkatli bir şekilde incelendiğinde, son yıllarda ülkemizdeki ekonomik büyümeye paralel olarak hem işyeri sayılarında hem de sigortalı çalışan sayılarında ciddi bir artış olmuştur. 2010 yılında 2001 yılına göre işyeri sayısı % 83, çalışan sayısı ise % 105 artmıştır. Ayrıca 30 Haziran 2012 tarihli resmi gazetede yayımlanan yeni “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile yapılan değişiklikle bazı küçük istisnalar hariç tüm işyerlerinin çalışanlarına “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti” verme sorumluluğu getirilmiştir[26]. Bu durum zaten sayıca çok yetersiz olan İSG profesyonellerine duyulan ihtiyacı patlatmıştır.

Tablo 1: Türkiye’deki Çalışan Sigortalı Sayılarının ve İşyeri Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Sigortalı Sayısı	İşyeri Sayısı
2001	4.886.881	723.503
2002	5.223.283	727.409
2003	5.615.238	777.177
2004	6.181.251	850.928
2005	6.918.605	944.984
2006	7.818.642	1.036.328
2007	8.505.390	1.116.638
2008	8.802.989	1.170.248
2009	9.030.202	1.216.308
2010	10.030.810	1.325.749

Tablo 2’de Örgenci Seçme ve Yerleştirme merkezi (ÖSYM) tarafından hazırlanan ve 2012 yılı yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzunda ilan edilen “İSG Eğitimi Veren Meslek Yüksekokulları ve Kontenjanları” görülmektedir. İlki 1996 yılında kurulan, 2 yıl süreli, gerek vakıf gerekse devlet üniversitelerinin MYO’ları bünyesinde oluşturulan *İş Sağlığı ve Güvenliği, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği* programlarının sayısı hızla artmaktadır. 2011 yılında bu alanda eğitim veren toplam 15 program varken 2012 yılında bu sayı 25’e çıkmıştır. Ayrıca bu programlara alınan öğrenci sayısı da 840’dan 1580’e yükselmiştir[2]. Ancak hem mezun sayısının hem de mevcut kontenjanların ülkenin ihtiyaçları bakımından yeterli düzeyde olduğu söylenemez.

Tablo 1 ve Tablo 2 beraber değerlendirildiğinde, 2010 yılı itibarıyla ülkemizdeki işletme sayısı 1 milyonun 300 binin üzerinde iken (2011 ve 2012 SGK istatistik yıllıkları henüz yayınlanmadığı için 2010 yılı verileri kullanılmıştır.) İSG programlarını kontenjanları sadece 1580’dir. Ekonomimizin aynı hızla büyüdüğü varsayılacak olursa, bugün itibarıyla ülke genelindeki işletme sayısının 1 milyon 450 bin civarında olduğu tahmin edilmektedir. Yeni SGK kanunu da dikkate alındığında, aşağı-yukarı her işletmeye İSG hizmeti verilmesi zorunluluğu da geldiğinden sayıca İSG eğitimi veren okulların kontenjanlarının ülke ihtiyacından çok uzak olduğunu söylemek çok mümkündür. Ancak sayıca bu ihtiyacı karşılamak isterken, eğitimin kalitesi de ihmal edilmemelidir.

Tablo 2: 2012 Yılı İtibarıyla İSG Eğitimi Veren Meslek Yüksekokulları ve Kontenjanları

ÜNİVERSİTE	MESLEK YÜKSEKOKULU	KONTENJAN		
		Normal	İkili	Uzaktan
Atatürk Üniversitesi	Erzurum M.Y.O.	40	40	---
Çukurova Üniversitesi	Karaisalı M.Y.O.	30	---	---
Düzce Üniversitesi	Gümüşova M.Y.O.	65	---	---
Erciyes Üniversitesi	Develi-Hüseyin Şahin M.Y.O.	30	---	---

İstanbul-Aydın Üniversitesi	Anadolu BİL M.Y.O.	40	40	---
Karabük Üniversitesi	M.Y.O.	45	---	50
Karabük Üniversitesi	Eskipazar M.Y.O.	45	---	---
Kırıkkale Üniversitesi	Hacılar Hüseyin Aytemiz M.Y.O.	30	30	---
Kocaeli Üniversitesi	İzmit M.Y.O.	60	60	---
Kocaeli Üniversitesi	Hereke Ömer İsm. Uz. M.Y.O.	45	---	---
Namık Kemal Üniversitesi	Çerkezköy M.Y.O.	45	---	---
Pamukkale Üniversitesi	Honaz M.Y.O.	50	---	---
Pamukkale Üniversitesi	Tavas M.Y.O.	50	---	---
Yıldız Teknik Üniversitesi	Yıldız M.Y.O.	25	---	---
Okan Üniversitesi	M.Y.O.	30	---	---
Pamukkale Üniversitesi	Honaz M.Y.O.	50	---	---
Süleyman Demirel Üniversi.	Teknik bilimler M.Y.O	30	---	---
Süleyman Demirel Üniversi.	Sütçüler Prof. Dr. H. G. M.Y.O	40	40	---
Kahramanmaraş Üniversitesi	Afşin M.Y.O	80	---	---
Kütahya Üniversitesi	Gediz M.Y.O	50	50	---
Bilecik Şeyh Edebali Üniversi.	Osmaneli M.Y.O	30	---	---
Gümüşhane Üniversitesi	Gümüşhane M.Y.O	30	30	---
Celal Bayar Üniversitesi	Soma M.Y.O	50	50	---
Niğde Üniversitesi	Niğde teknik bilim M.YO	50	50	---
Dumlupınar Üniversitesi	Gediz M.Y.O	50	50	---
Toplam		1090	440	50

3.3 Meslek Yüksekokullarındaki İSG Eğitiminin Kalitesi

Ülkenin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştirmek üniversitelerin en önemli görevlerindenidir. Sayısı on milyonu aşan kayıtlı çalışanlarımızı iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyabilmemiz için yetiştireceğimiz İSG profesyonellerinin sayısının yanı sıra kalitesi de önemlidir. Eğitimin kalitesi verilecek hem teorik hem de pratik eğitime bağlıdır. Burada meslek yüksekokullarında verilen İSG eğitiminin kalitesini etkileyen faktörler ayrı ayrı değerlendirilecek, sorunlar ve çözüm önerileri tartışmaya açılacaktır.

3.3.1. Öğretim Elemanı

Eğitimin kalitesi öncelikle eğiticinin kalitesiyle orantılıdır. Meslek yüksekokullarının İSG programlarındaki öğretim elemanlarıyla ilgili sorunlar dört ana başlık altında toplanabilir. Bunlar:

- ✓ Öğretim elemanlarının sayıca yetersizliği,
- ✓ İlgisiz alanlardan mezun olan akademisyenlerin İSG programlarında görevlendirilmesi,
- ✓ Öğretim elemanlarının İSG alanında yeterli teorik ve/veya pratik bilgiye sahip olmamaları,
- ✓ İSG programlarında görevli öğretim elemanlarının farklı alanlarda lisansüstü eğitime ve/veya araştırmalara devam etmeleri'dir.

Tablo 2'de isimleri verilen programların pek çoğunda yeterli sayıda öğretim elemanının bulunmadığı bilinen bir gerçektir. Örneğin Kırıkkale Üniversitesi Hacılar Hüseyin Aytemiz Meslek Yüksekokulunun İSG programında sadece bir kadrolu öğretim elemanı mevcuttur. (Yakın tarihe kadar bu programda hiç kadrolu öğretim elemanı yoktu ve derslerin tamamı başka programlardan gelen öğretim elemanlarına yürütülmekteydi.) Hatta halen bazı Meslek Yüksekokullarında hiç kadrolu öğretim elemanı olmayan programlar da mevcuttur. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) bu soruna çözüm olarak, herhangi bir bölüme öğrenci alınabilmesi için üç kadrolu öğretim elemanı bulundurma zorunluluğu getirmiştir. Bu durum eğitimin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi açısından son derece önemlidir. Ancak YÖK, bu kriterden önce öğrenci almaya başlamış olan programların öğrenci almaya devam etmelerine müsaade etmektedir. Ayrıca meslek yüksekokullarındaki yapılanmanın fakültelerden farklı olarak bir bölüm adı altında farklı programların oluşturulabilmesi diğer bir sorundur. Örneğin "Mülkiyeti Koruma ve Güvenlik" bölümünün altında "Özel Güvenlik ve Koruma" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği" gibi birbirinden içerik olarak çok farklı iki program açılabilen, birinde yukarıda bahsedilen öğretim elemanı sayısı kriteri tamamlandığı için

diğerinde hiç öğretim elemanı olmadığı veya yetersiz olduğu halde YÖK bu programa öğrenci alınmasına müsaade edebilmektedir. Öğretim elemanı sayısı ile ilgili bir diğer sorunda, öğretim elemanı fazla olan programlardaki bazı öğretim elemanlarının yeni öğrenci alınacak olan programların kadrosunda gösterilmesidir. YÖK, bu problemin aşılabilmesi için, kendisi tarafından belirlenen yukarıda bahsedilen kriterin uygulanması noktasında daha hassas olmalıdır.

Öğretim elemanları ile ilgili bir diğer sorun, ilgisiz alanlardan mezun olan akademisyenlerin İSG programlarında görevlendirilmesidir. Meslek Yüksekokullarının sitelerinde kısa bir araştırma yapıldığında, "Halkla İlişkiler", "İşletme", "Malzeme Mühendisliği" gibi İSG ile uzaktan yakından ilgisi olmayan pek çok akademisyenin İSG programlarının kadrosunda yer aldığı görülecektir. Ayrıca, İSG ile ilgisi olabilecek bazı alanlardan mezun olanların da İSG ile ilgisi olmayan, kendi lisans alanlarının devamı niteliğindeki alanlarda lisansüstü faaliyetlerine devam ettikleri de yine aynı sitelerden tespit edilebilir. Bu soruna çözüm olarak YÖK, öğretim elemanlarının sayısına kriter getirmesinin yanı sıra, özellikle İSG gibi disiplinler arası bölümlere, hangi alan mezunlarının öğretim elemanı olarak atanabileceklerini de belirlemelidir. Ayrıca, bu alana atanan öğretim elemanlarının İSG alanında çalışmalarına devam edebilmesi için "İşçi Sağlığı", "İş Güvenliği Mühendisliği", "İş Sağlığı ve Güvenliği" gibi alanlardaki yüksek lisans/doktora programlarının sayısının artırılması gerekmektedir. Ülkemizde ön lisans, lisans ve lisansüstü seviyelerinde İSG eğitimi verilmektedir. Bu alanda faaliyet gösteren öğretim elemanlarının mağdur olmamaları için, YÖK, doçentlik alanlarına "İş Güvenliği" alanını da eklemelidir.

İSG programındaki bir diğer sorunda, belki de disiplinler arası bir program olmasından kaynaklanan "öğretim elemanlarının İSG alanında yeterli teorik ve/veya pratik bilgiye sahip olmamaları" sorunudur. Ülkemizde lisans düzeyinde İSG eğitimi yeni verilmeye başlamıştır. Sadece Yeni Yüzyıl Üniversitesinin Sağlık Bilimleri Fakültesi bünyesinde lisans düzeyinde İSG eğitimi verilmektedir. Bu bölüm 60 kişilik kontenjanla 2012 yılında öğrenci almaya başlamış ve ilk mezunlarını en erken 2016 yılında verecektir. Dolayısıyla şu an İSG programlarında görev yapan öğretim elemanlarının tamamı başka lisans alanlarından mezun olan insanlardır. Ayrıca, bu öğretim elemanlarının pek azı İSG alanında lisansüstü eğitim almışlardır. İSG programında 5-İ dersleri hariç, Halk Sağlığı, Hukuk, Elektrik-Elektronik, Makine, Maden, Kimya gibi değişik uzmanlık alanlarıyla alakalı 30 civarında meslek dersi bulunmaktadır. Bu durum, bu programlarda görev alan öğretim elemanlarının en azından belirli bir kısmında teorik/pratik bilgi eksikliğini gündeme getirmektedir. Bu sorunun kısa vadede çözümü için, İSG programında görev yapan/yapacak olan öğretim elemanlarına "İş Güvenliği Uzmanlığı" eğitimi alma zorunluluğu getirilebilir. İSG programında görev yapan/yapacak olan öğretim elemanlarının pratik eğitim sorunlarını çözmek içinde, bu alanda faaliyet gösteren değişik firmalarla işbirliğine gidilebilir. İSG laboratuvarlarında kullanılan aletleri satan firmalara bu aletlerin kullanımı ile ilgili olarak öğretim elemanlarını kurs verme zorunluluğu getirilebilir. Çalışma bakanlığında veya Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinde (OSGB) çalışan uzman yâda iş müfettişlerinin edindikleri tecrübeleri hem hocalara hem de öğrencilere aktarmaları için MYO'larda seminer vermeleri sağlanabilir. Bu sorunun uzun vadede çözümü içinse, İSG programlarında görev yapacak öğretim elemanlarının İSG alandan mezun olması ve/veya İSG alanında lisansüstü eğitime devam etmesi şartı düşünülebilir.

3.3.2. Öğretim Planı

İSG eğitiminin kalitesini belirleyen bir diğer parametre, öğretim planı kapsamında verilen dersler ve bu derslerin içeriğidir. Değişik MYO'larda verilen dersler incelendiğinde, İSG programlarda birbirinden çok farklı derslerin olduğu görülmektedir. Okulda görev yapan öğretim elemanlarının mezuniyet alanlarına göre, bir okulda 4-5 tane Elektrik-Elektronik dersi varken, başka bir okulda 4-5 tane Makine veya Maden konularını içeren dersler bulunmaktadır. Bu durum İSG programlarında olması gereken bazı derslerin müfredatta bulunmaması, farklı derslerde okutulan bazı derslerin içeriklerinin çakışması veya bazı gereksiz detayların öğrencilere öğretilmesi gibi sonuçları doğurmaktadır. Bu noktada, kendimize sormamız gereken temel sorular şunlar olmalıdır: "Bizim öğretim planımız İş Sağlığı ve Güvenliği Teknikeri'nin veya İş Güvenliği Uzmanının sahip olması gereken teorik alt yapıyı hangi oranda karşılamaktadır?", "Teorik altyapıyı güçlendirmek için İSG Programlarına hangi derslerin eklenmesi veya çıkarılması gerekir?" Bu sorulara burada, Kırıkkale Üniversitesi Hacılar Hüseyin Aytemiz Meslek Yüksekokulu Öğretim Planı özelinde cevaplar aranacak, sorunlar ve çözüm önerileri tartışmaya açılacaktır.

Tablo 3: Kırıkkale Üniversitesi Hacılar H.A. Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programı Öğretim Planı**I. YARIYIL**

Kod	Dersin Adı	(T+U)	Dersin İngilizce Adı	AKTS
1703101	Türk Dili-I	2+0	Turkish Language I	2
1703102	Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi-I	2+0	Principles of Atatürk and Hist. of Tur. Rev.I	2
1703106	İngilizce-I	2+0	English I	2
1703109	Matematik-I	2+1	Mathematics I	3
1703110	Bilgisayar-I	1+1	Computer I	2
1703111	Teknolojinin Bilimsel İlkeleri	2+0	Scientific Principles of Technology	2
1703112	Makine ve Teçhizat-I	2+0	Machine and Equipment-I	4
1703113	Genel Kimya	2+0	General Chemistry	2
1703114	Genel ve Teknik İletişim	2+0	General and Technical Communication	3
1703116	İş Güvenliğine Giriş	2+0	Introduction to Work Safety	4
1703117	Elektrik Bakım ve Hata Arama	2+0	Electrical Maintenance and Error Search	4
	I. Yarıyıl Toplam Kredi	23	I. Yarıyıl Toplam AKTS	30

II. YARIYIL

Kod	Dersin Adı	(T+U)	Dersin İngilizce Adı	AKTS
1703201	Türk Dili-II	2+0	Turkish Language II	2
1703202	Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi-II	2+0	Principles of Atatürk and Hist. of Tu. Rev.II	2
1703206	İngilizce-II	2+0	English II	2
1703209	Matematik-II	2+1	Mathematics II	3
1703210	Bilgisayar-II	1+1	Computer II	2
1703211	Makine ve Teçhizat –II	2+0	Machine and Equipment-II	4
1703212	İstatistik	2+0	Statistics	2
1703215	Ergonomi	2+0	Ergonomics	4
1703216	Kimyasallar ve Tehlikeleri	2+0	Chemicals and Hazards	4
1703218	İşçi Sağlığı ve Meslek Hastalıkları	4+0	Worker Health and Occupational Diseases	5
	II. Yarıyıl Toplam Kredi	23	II. Yarıyıl Toplam AKTS	30

III. YARIYIL

Kod	Dersin Adı	(T+U)	Dersin İngilizce Adı	AKTS
1703301	İş Güvenliği Mevzuatı	2+0	Work Safety Legislation	3
1703302	Çevre Koruma	2+0	Environmental Protection	2
1703303	Arama ve Kurtarma Bilgisi	2+0	Search and Rescue Information	3
1703304	İlk Yardım	2+1	First Aid	3
1703305	Elektrik İş Güvenliği	1+1	Electric Work Safety	3
1703307	İSG Kalite Yönetimi	2+0	HSE Quality Management	4
1703308	Yangından Korunma Yöntem. ve İtfa.	3+1	The Methods of Fire Protection and Firefighter	4
1703310	Bina Yönetim Sistemleri	2+0	Building Management Systems	3
1703311	Uyarı İşaretleri ve Levha Standartları	2+0	Warning Signs and Plate Standards	2
Seçmeli Dersler (3 Kredi) (Önerilen seçmeli derslerden bir tanesi seçilecektir.)				
1703314	Ölçme Tekniği ve İş Güvenliğ. Raporl.	3+0	Measurement Tech. and Repo. of the Work Sa.	3
1703315	Mesleki Yabancı Dil	3+0	Professional Foreign Language	3
1703316	İş Tabanlı Bilgisayar Uygulamaları	2+1	Work-Based Computer Applications	3
1703317	Yüksek Gerilim Tekniği	3+0	High-Voltage Technique	3
1703318	İnsan Kaynakları Yönetimi	3+0	Human Resources Management	3
	III. Yarıyıl Toplam Kredi	24	III. Yarıyıl Toplam AKTS	30

IV. YARIYIL

Kod	Dersin Adı	(T+U)	Dersin İngilizce Adı	AKTS
1703402	İş Güvenliği Eğitim Metodolojisi	2+0	Work Safety Education Methodology	2
1703403	İş Hijyeni	3+1	Occupational Hygiene	3

1703406	Tasıma ve Depolama	2+0	Transport and Storage	2
1703407	Acil Durum Risk Analizi	2+0	Risk Analyses of the Emergency Situation	4
1703408	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	2+0	Labor and Social Security Law	3
1703410	İşletme Yönetimi	2+0	Business Management	3
1703411	Sektörel İş Kazaları	2+0	Sectoral Work Accidents	3
1703412	Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği	2+0	HSE of the Constructive Works	3
1703413	Bitirme Projesi	1+1	Final Project	4
Seçmeli Dersler (3 Kredi) (Önerilen seçmeli derslerden bir tanesi seçilecektir.)				
1703414	İSG Yönetim ve Denetim	3+0	HSE Management and Audit	3
1703415	Mesleki Yabancı Dil	3+0	Professional Foreign Language	3
1703416	Çevre Yönetim Sistemleri	3+0	Environmental Management Systems	3
1703417	İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulama.	2+1	Applications in Occupati. Health and Safety Law	3
1703418	Etiketleme ve İşaretleme	3+0	Labeling and Marking	3
IV. Yarıyıl Toplam Kredi		23	IV. Yarıyıl Toplam AKTS	30

Kredi Genel Toplamı: 93 Kredi, AKTS Genel Toplamı: 120 AKTS

Tablo 4: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSG Uzmanlığı Temel Eğitim Programı

No	Dersin Adı
1	Açılış, Tanışma, Programın Tanıtımı ve Ön Test Uygulaması
2	İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavram ve Kurallarının Gelişimi
3	İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış ve Güvenlik Kültürü
4	Türkiye'de ve Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği
5	Temel Hukuk
6	İş Hukuku
7	Kanunlarda İSG
8	Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar ve Sözleşmeler
9	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri
10	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları
11	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri
12	Risk Yönetimi ve Değerlendirmesi
13	Çalışma Ortamı Gözetimi
14	İş Hijyeni
15	İşyeri Bina ve Eklentileri
16	Fiziksel Risk Etmenleri
17	Kimyasal Risk Etmenleri
18	Biyolojik Risk Etmenleri
19	Psiko-sosyal Risk Etmenleri
20	Ergonomi
21	Korunma Politikaları
22	Kaynak İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği
23	Elektrikle Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği
24	Kaldırma Araçlarında İş Sağlığı ve Güvenliği
25	Motorlu Araçlarda İş Sağlığı ve Güvenliği
26	El Aletlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği
27	Bakım - Onarım İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği
28	Yangın
29	Acil Durum Planları
30	Sağlık ve Güvenlik İşaretleri
31	Havalandırma ve İklimlendirme Prensipleri
32	Basıncılı Kaplarla Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği
33	Kapalı Alanlarda Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği
34	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği

35	Elle Kaldırma Ve Taşıma İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği
36	Yüksekte Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği
37	İnşaat İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği
38	Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği
39	Kişisel Koruyucu Donanımlar
40	İş Ekipmanlarının Tasarım, İmalat ve Kullanımında İş Sağlığı ve Güvenliği
41	İş Kazaları
42	Sağlık Gözetimi ve Meslek Hastalıkları
43	İş Güvenliği Yönünden Yapılması Gereken Kontroller ve Düzenlenecek Belgeler
44	Ağır ve Tehlikeli İşler
45	Çalışma Yaşamında Özel Risk Grupları
46	Vardiyalı Çalışma ve Gece Çalışması
47	Çalışma Hayatında Etik
48	Yetişkin Eğitimi, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Eğitimi ve İletişim
49	Değerlendirme ve Son Test
50	İşyerinde Pratik Uygulamalar

Tablo 3'te Kırıkkale Üniversitesi Hacılar Hüseyin Aytemiz Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programı Öğretim Planı, Tablo 4'te ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSG Uzmanlığı Temel Eğitim Programı görülmektedir. Tablo3 ve Tablo 4 beraber değerlendirildiğinde aşağıdaki çıkarımlar yapılabilir:

✓ Tablo 4'te yer alan pek çok temel İSG dersi öğretim planında yokken, "Genel ve Teknik İletişim", "Teknolojinin Bilimsel İlkeleri", "İşletme Yönetimi" gibi, İSG ile doğrudan ilgisi olmayan dersler öğretim planında yer almaktadır. İSG programı Mühendislik, Tıp, Hukuk, Eğitim gibi çeşitli alanlardan faydalanan disiplinler arası bir eğitim olduğu için, 2 yıllık eğitim programının içerisine yerleştirilmesi gereken çok fazla konu vardır. Bunun için İSG öğretim planındaki servis dersleri ve temel derslerin dışında kalan destekleyici dersler mümkün olduğunca azaltılmalı, bu derslerin yerine Tablo 4'te yer alan konuları kapsayan temel İSG dersleri konulmalıdır.

✓ İSG programına öncelikle "Motor", "Otomotiv Teknolojisi", "Yaşlı Hizmetleri", "Hasta ve Yaşlı Hizmetleri" gibi meslek liselerinin değişik alanlarından mezun olan öğrenciler sınavsız olarak yerleştirilmekte, eğer kontenjanlarda sınavsız geçişten sonra boşluklar kalırsa bu kontenjanlara da düz lise mezunları YGS puanları esas alınarak yerleştirilmektedir. Dolayısıyla bu program öğrencilerinin MYO'larının diğer programlarından farklı olarak öğrenim görecekleri alanla ilgili temel bilgi altyapıları yoktur. Bunun için öğretim planları hazırlanırken bu durum dikkate alınmalı, derslerin temel seviyeden başlamasına dikkat edilmelidir. Tablo 3'e bakıldığında bu duruma dikkat edilmediği görülmektedir. Örneğin Elektrik-Elektronik alanıyla ilgili herhangi bir temel eğitim almamış olan öğrencilere "Elektrik Bakım ve Hata Arama" dersi verilmesi yerine "Temel Elektrik Bilgisi" dersi verilmelidir.

✓ Tüm iş güvenliği uzmanlarının veya iş güvenliği teknikerlerinin her zaman yapmak durumundaki oldukları "Kaza Analizi" veya "Kaza İncelemesi" ile ilgili herhangi bir ders Tablo 3'te görülen Öğretim Planında bulunmamaktadır. Muhakkak programa bu ders eklenmelidir.

✓ Tablo 3 incelendiğinde, birinci sınıfta İSG ile doğrudan ilgisi olan sadece 4 ders (İş Güvenliğine Giriş, Ergonomi, Kimyasallar ve Tehlikeleri, İşçi Sağlığı ve Meslek Hastalıkları) görünüyor. Birinci sınıfın sonunda öğrenciler 30 iş günü olan uygulama niteliğindeki Staj eğitimine katılmaktadırlar. Daha teorik altyapı oluşmadan staja katılan öğrenciler, Staj eğitiminden beklenen faydayı sağlayamamaktadırlar.

✓ Öğretim planında 2 yıl boyunca alınması gereken toplam 41 ders görülmektedir. Bu kadar ders öğrencilerin belirli konulara odaklanması güçleştirmektedir. Bir dönemde 10 dersin tamamını sağlıklı bir şekilde öğrenmek oldukça güçtür. Bunun için programlarında okutulan derslerin sayısı muhakkak azaltılmalıdır. Özellikle meslekle doğrudan ilgisi olmayan dersler programdan çıkarılarak program sadeleştirilmelidir.

✓ Öğretim planına bakıldığında derslerin çoğunda hiç uygulamanın olmadığı görülmektedir. İSG eğitimi uygulamanın yoğun bir şekilde yapılması gereken bir alandır. Bunun için özellikle ikinci sınıftaki meslek derslerindeki uygulama saatlerinin sayısı muhakkak artırılmalı ve uygulama saatlerinde uygulamalı eğitim yapılmalıdır. Tabi bu noktada, okulların laboratuvar alt yapılarının da buna uygun hale getirilmesi gerekiyor.

3.3.3. Teknik Donanım ve/veya Laboratuvar

Meslek yüksekokullarındaki pek çok programda olduğu gibi İSG programlarında da teknik donanım eksikliği (veya yokluğu) önemli bir problemdir. Çoğu üniversitelerde fakülteler öncelikli olarak görülmekte, öncelikle fakültelerin eksiklikleri giderilmeye çalışılmaktadır. Bu problemin çözümü için YÖK, yeni bölüm/program açılabilmesi veya açık olanların öğrenci almalarına devam edebilmesi için öğretim elemanı sayısının yanı sıra laboratuvar ve/veya teknik donanımlar için de asgari kriterler belirlemelidir. Bu asgari kriterleri yerine getiremeyen programlara öğrenci alımı durdurulmalı veya bu kriterleri yerine getirmeleri için belirli bir süre tanınmalıdır. Meslek yüksekokullarının bütçelerine “Teknik Donanım alımı” ile ilgili daha fazla para koymakta bir çözüm olarak düşünülebilir. Staj süresinin uzatılması, stajın etkinliğini artırmak için birinci sınıf programlarına daha fazla meslek dersi konulması, deneyimli iş güvenliği uzmanlarının veya iş müfettişlerinin tecrübelerini öğrencilere aktarması için düzenli seminerlerin yapılması, bünyesinde “Teknik Emniyet” birimi olan büyük fabrikalara gezi düzenlenmesi, çevrede bulunan işletmelerle iş birliğine gidilerek proje bazlı bazı derslerin bu işletmelerle beraber yürütülmesi de öğrencilerin pratik eksikliklerinin giderilmesi noktasında faydalı olacaktır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

- ✓ İş kazaları ve meslek hastalıkları tüm dünya için önemli bir sorun olmakla beraber, gerekli önlemlerin alındığı ülkelerde en aza indirilebilmiştir.
- ✓ İş kazaları çok faktörlü bir sorundur, sadece yasama ve denetim gibi geleneksel devlet fonksiyonlarıyla çözülemez. Kazalarının çok büyük bir oranda insandan kaynaklanan nedenlerden kaynaklandığı da düşünülecek olursa İSG eğitiminin ne denli önemli olduğu anlaşılacaktır.
- ✓ Ülkemizin “İş Güvenliği” alanında yetişmiş insan gücüne ihtiyacı hat safhadadır. Gerek ön lisans, gerek lisans gerekse lisansüstü seviyelerde iş güvenliği eğitimi veren bölüm ve programların sayısı artırılmalıdır. “İş Güvenliği” ülkemizde de artık bağımsız bir bilim dalı olarak kabul edilmeli ve doçentlik alanlarına “İş Güvenliği” alanı da eklenmelidir.
- ✓ İş güvenliği profesyonellerine duyulan ihtiyacı sayıca kapatmak isterken kalite faktörü de ihmal edilmemelidir. Gerek hâlihazırda eğitim veren gerekse yeni açılacak olan programlarda yürütülen eğitimin kalitesi üzerinde tekrar tekrar düşünülmelidir.
- ✓ İSG eğitiminin sorunları düzenlenecek olan bir çalıştay yada toplantıda ilgili tüm tarafların katılımıyla detaylı bir şekilde tartışılmalıdır.

5. KAYNAKLAR

- [1] Ceylan H., “Analysis Of Occupational Accidents According To The Sectors In Turkey”, Gazi University Journal of Science, 25(4):909-918, 2012
- [2] Örgenci Seçme ve Yerleştirme merkezi (ÖSYM), 2012 yılı yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzu.
- [3] Ceylan H., “İmalat Sistemlerindeki İş Kazalarının Tahmini İçin Ağırlıklandırılmış Ortalamalardan Sapma Tekniği”, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2000.
- [4] Ceylan H., Ergüzen A. “A Software To Estimate Work Accidents In Production Systems”, XIX. World Congress on Safety and Health at Work, Istanbul, TURKEY, 2011.
- [5] Ceylan H., “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, KU İJARED, Volume 3, Issue 2, p.18-24, 2011.
- [6] ILO (International Labour Office), <http://laborsta.ilo.org>.
- [7] Eurostat, “European Statistics on Accidents At Work (ESAW)”, <http://europa.eu.int/comm/eurostat>.
- [8] İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, <http://isag.calisma.gov.tr>.
- [9] Yılmaz F., “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği”, Kamu-İş; C:11, S:1, s. 107-138, 2009.
- [10] Behm, M., Anthony V., Hamid F., Veronica H., “The Importance of Safety and Environmental Management Education in Business Schools”, Journal of SH&E Research, The American Society of Safety Engineers, Vol: 5, No: 1., 2008.
- [11] European Agency For Safety And Health At Work (OSHA), “Occupational safety and health in the education sector”, Factsheet, No: 46, 2003.
- [12] European Agency For Safety And Health At Work (OSHA), “Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union”, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://osha.europa.eu/en>, Erişim Tarihi: 15.12.2007.

- [13] Simard, M., "Safety Culture and Management", Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Vol: II. Geneva, ss. 59.4-7, 1998.
- [14] Resmi Gazete, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik", 07/04/2004 tarih ve 25426 sayılı resmi gazete.
- [15] Alli, B. O., "Fundamental Principles of Occupational Health and Safety", International Labour Office, Geneva, p.51, 2001.
- [16] SGK, "2001 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2001.
- [17] SGK, "2002 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2002.
- [18] SGK, "2003 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2003.
- [19] SGK, "2004 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2004.
- [20] SGK, "2005 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2005.
- [21] SGK, "2006 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2006.
- [22] SGK, "2007 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2007.
- [23] SGK, "2008 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2008.
- [24] SGK, "2009 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2009.
- [25] SGK, "2010 İstatistik Yıllığı", SGK Yayını, Ankara, 2010.
- [26] Resmi Gazete, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", 30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı resmi gazete.

ÖĞRENCİ HEMŞİRELERİN KRONİK HASTALIKLARIN BAKIMI KONUSUNDA DÜŞÜNCELERİ

Dr. Neriman Zengin¹ Dr. Hicran Yıldız² Dr. Ayşe Çil Akıncı³

ÖZET

Bu tanımlayıcı çalışma global bir sorun olan kronik hastalıkların bakımı ile ilgili öğrenci hemşirelerin düşüncelerini incelemek amacıyla yapıldı. Araştırmanın evrenini üç farklı üniversitenin sağlık yüksekokulu ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf hemşirelik bölümü öğrencileri, örneklemini ise 2010 yılı bahar yarıyılında çalışmaya katılmayı kabul eden 400 öğrenci oluşturdu. Kayıp veriler nedeniyle değerlendirmeye 392 öğrenci alındı. Verilerin değerlendirilmesinde yüzdelik hesaplar, aritmetik ortalama ve ki kare testi kullanıldı. Öğrencilerin %44.1'i (173 kişi) kronik hastalıklar hakkında bilgisi olduğunu, %52.8'i (201 kişi) bilgisinin yeterli olmadığını belirtmektedir. Üçüncü ve dördüncü sınıftaki öğrencileri ikinci sınıftaki öğrencilere göre kronik hastalıklar hakkında daha fazla bilgili olduklarını, kronik hastalığı olan bir kişiye bakım verme konusunda kendilerine daha fazla güvendiklerini ve rehabilitasyon konusunda daha fazla bilgi sahibi olduklarını belirtmektedirler. Bu sonuçlar doğrultusunda öğrencilerin kronik hastalıklar konusunda daha fazla desteklenmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kronik hastalıklar, hemşirelik, hemşirelik eğitimi

STUDENT NURSES' OPINIONS ABOUT CARE OF CHRONIC DISEASES

ABSTRACT

This descriptive study was carried out to determine student nurses' thoughts about care of chronic diseases, which are problem throughout the world. The study population consisted of students of second, third and fourth year of nursing departments of Vocational Health School of three different universities, and the study sample was composed of 400 students who agreed to participate in the study in spring semester of 2010. However, due to missing data, 392 of the students could be included in the study sample. Of the students, 44.1% (n: 173) stated to have knowledge about chronic diseases, while 52.8% (n: 201) indicated to only have inadequate knowledge. The third and fourth year students stated to have more information about chronic diseases than second year students and they were also more confident in providing care to a patient of chronic disease and more informed about rehabilitation. In line with these results, it is recommended to further support the students about chronic diseases.

Key words: Chronic disease, education, nursing, nursing student.

GİRİŞ VE AMAÇ

Kronik hastalıklar, kendi kendine çözümlenemeyen ve nadiren tamamıyla iyileşen uzun süreli rahatsızlıklardır (Forbes ve While, 2009) Yirminci yüzyılda dünyada eğitim ve gelir düzeyindeki yükselme, beslenme alışkanlıklarının değişmesi, bulaşıcı hastalıkların kontrolü gibi etkenler beklenen yaşam süresinin artmasına neden olmuş ve paralelinde bulaşıcı olmayan kronik hastalıkların görülme sıklığında artış meydana gelmiştir. Ayrıca yaşlı nüfusun çocuk nüfusa oranla artması, toplumdaki sağlık sorunlarının çocukluk çağı hastalıklarından yaşlı popülasyonda görülen bulaşıcı olmayan kronik hastalıklara doğru kaymasına yol açmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2011). Kalp hastalıkları, inme, kanser, kronik solunum bozuklukları, diyabet gibi kronik hastalıklar dünyadaki ölümlerin önde gelen nedeni ve bütün ölümlerin %63'ünü oluşturmaktadır. 2008 yılında kronik hastalıklardan ölen 36 milyon kişinin dokuz milyonunun 60 yaşın altında olduğu ve bu erken ölümlerin yüzde doksanının düşük ve orta gelirli ülkelerde meydana geldiği bildirilmektedir (World Health Organization, 2011).

Kronik hastalıklarda tedavi ve bakım multidisipliner bir ekip çalışmasını gerektirir. Bu ekibin vazgeçilmez ve önemli bir üyesi olan hemşire, sağlık kurumlarında ya da evde kronik hastalıklı bireyin

¹ İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, nzengin@istanbul.edu.tr

² Uludağ Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, hicran_yildiz@yahoo.com

³ Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, aysecil2003@yahoo.co.uk

bakımında aktif rol üstlenir. Hemşire, kronik hastalığı olan bireyin sorunlarına göre bakım, danışmanlık, rehabilitasyon ve eğitim planlamalarını yapar_ (Akdemir ve Birol, 2003; Sutherland ve Hayter, 2009).

Dünyada global bir sorun olan kronik hastalıklardan koruma, tedavi ve bakımında gelecekte etkili bir rol oynayacak öğrenci hemşirelerin bu konuda yeterli bilgilerinin olması gerekir. Bu çalışma hemşirelik öğrencilerinin kronik hastalıklar ve bakımı konusunda bilgilerinin incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlandı.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın evrenini üç farklı üniversitenin sağlık yüksekokulu ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf hemşirelik bölümü öğrencileri, örneklemini ise 2010 yılı bahar yarıyılında çalışmaya katılmayı kabul eden 400 öğrenci oluşturdu. Kayıp veriler nedeniyle değerlendirmeye 392 öğrenci hemşire alındı.

Veri toplama aracı olarak 10 sorudan oluşan bir soru formu kullanıldı. Bu formda öğrencilerin; kronik hastalıklar hakkında bilgisi olup olmadığı, kronik hastalara bakım verebilme durumu, derslerde kronik hastalarla ilgili konulara yer verilme oranının yeterliliği, kronik hastalara bakım ve eğitim verirken sıkıntı yaşama durumu ve kronik hastalıklarda rehabilitasyon uygulamaları ile ilgili bilgileri sorgulandı.

Veriler SSPS 12.0 programında yüzdeler hesaplar, aritmetik ortalama ile değerlendirildi. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edildi.

BULGULAR

Yaş ortalaması 21.85 ± 2.12 (18-35) olan öğrencilerin %90.6'sı (355) bayan ve %37.4'ü (147) 4. sınıfta ve %86.5'i (339) lise mezunudur. Öğrencilerin %5,3'ünde (21) ve %54.8'inin (215) aile ya da yakın çevresinde kronik bir hastalık bulunmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Öğrencilere Ait Özellikler (N=392)

	Ortalama±SS (Dağılım Aralığı)	N	%
Yaş	21.85±2.1 (18-35)		
Cinsiyet			
Bayan		355	90.6
Erkek		37	9.4
Sınıf			
II		110	28.0
III		135	34.4
IV		147	37.4
Mezun olduğu okul			
Lise		339	86.5
Anadolu Lisesi		14	3.6
Sağlık lisesi		12	3.1
Diğer		27	6.9
Kronik bir hastalık			
Var		21	5.3
Yok		371	94.1
Ailede ya da yakın çevrede kronik hastalık			
Var		215	54.8
Yok		176	45.2

Öğrencilerin %44.1'i (173 kişi) kronik hastalıklar hakkında bilgisi olduğunu, %52.8'i (201) bilgisinin yeterli olmadığını, %5.1'i (20) kronik bir hastaya bakım verme konusunda kendine kesinlikle güvendiğini, %67.9'u (266) kendine güvendiğini, %26.5'i (104) kronik hastalıklarla ilgili konulara derslerde kısmen yeterli oranda yer verildiğini belirtmektedir. Kronik sağlık problemi olan hastaya bakım verirken öğrencilerin %31.6'sı (124) bilgi, %22.7'si (89) iletişim, %18.4'ü (72) beceri konusunda sıkıntı yaşadığını belirtmektedir. Öğrencilerin %60'ı (235) rehabilitasyon uygulamaları ile ilgili hemşirelik girişimleri hakkında bilgi almadığını, %43'ü (169) rehabilitasyon uygulamaları ile ilgili hemşirelik girişimleri hakkındaki bilgisini yetersiz bulduğunu bildirmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Öğrencilerin Kronik Hastalıklarla İlgili Düşünceleri (N=392)

	N	%
Kronik hastalıklar hakkında yeterli bilgi		
Evet	173	44.1
Kısmen	12	3.3
Hayır	207	52.8
Kronik bir hastalığı olan bir kişiye bakım verme konusunda kendine güven düzeyi		
Güvenmeyen / az Güvenen	55	14.0
Kararsız	51	13.0
Güvenen	266	67.9
Kesinlikle güvenmeyen	20	5.1
Kronik hastalarla ilgili konulara derslerde verilen süre	67	17.1
Yetersiz	104	26.5
Biraz yeterli	134	34.2
Orta derecede yeterli	88	22.2
Yeterli		
Klinik alanda kronik hastalara bakım ve eğitim verirken sıkıntı yaşanan alanlar		
Bilgi	124	31.6
Beceri	72	18.4
İletişim	89	22.7
Sorun yaşamayan	82	20.9
Diğer	25	6.4
Kronik hastalarda uygulanan rehabilitasyon hakkında bilgi sahibi olma durumu		
Bilgili olan	157	40.0
Bilgili olmayan	235	60.0
Rehabilitasyon uygulamaları ile ilgili hemşirelik girişimleri hakkındaki bilgi düzeyi		
Yetersiz	169	43.0
Kısmen yeterli	118	30.0
Orta derecede yeterli	78	19.9
Yeterli	27	6.9

Öğrencilerin sınıflara göre kronik hastalıklar hakkındaki bilgi durumlarına göre oranları karşılaştırıldığında, ikinci sınıf öğrencilerinden kaynaklanan anlamlı istatistiksel fark görüldü ($p < 0.05$). Kronik hastalıklarla ilgili bilgisi olduğunu belirten ikinci sınıf öğrencilerinin oranı üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin oranından daha düşüktür (Tablo 3).

Öğrencilerin sınıflara göre, kronik bir hastaya bakım vermede, kendilerine güvenme durumlarına göre oranları incelendiğinde anlamlı istatistiksel fark görüldü ($p < 0.05$). İkinci sınıf öğrencilerinden kronik bir hastaya bakımda kendine güvendiğini belirtenlerin oranı üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinde kendine güvendiğini belirtenlerin oranından daha düşüktür (Tablo 3).

Sınıflara göre kronik hastalıklarla ilgili olarak derslerde ayrılan süreyi yeterli bulup bulmama durumuna göre öğrencilerin oranları karşılaştırıldığında sınıflar arasında anlamlı fark olmadığı görüldü ($p > 0.05$) (Tablo 3). Bütün sınıflar benzer oranda yeterli olduğunu belirtmiştir.

Sınıflara göre öğrencilerin kronik hastalarda uygulanan rehabilitasyon girişimleri konusunda bilgi sahibi olma durumlarına göre oranları incelendiğinde anlamlı istatistiksel fark görüldü ($p < 0.05$). Üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerine göre ikinci sınıf öğrencileri daha az oranda rehabilitasyon girişimleri konusunda bilgisinin olduğunu belirtmiştir (Tablo 3).

Sınıflara göre öğrencilerin rehabilitasyon uygulamaları ile ilgili hemşirelik girişimleri konusunda bilgi düzeylerine göre oranları karşılaştırıldığında anlamlı istatistiksel fark bulunmadı ($p > 0.05$) (Tablo 3).

Sınıflara göre kronik hastalığı olan bireylere bakım verirken sıkıntı yaşanan konulara göre öğrencilerin oranları karşılaştırıldığında anlamlı istatistiksel fark görülmedi ($p>0.05$) (Tablo 3).

Tablo 3. Sınıflara Göre Öğrencilerin Kronik Hastalıklar Hakkındaki Düşünceleri (N=392)

	İkinci Sınıf		Üçüncü Sınıf		Dördüncü Sınıf		Ki kare p
	n	%	n	%	n	%	
Kronik hastalıklar hakkında yeterli bilgi							
Var	33	19,1	63	36,4	77	44,5	14,113*
Yok	4	33,3	4	33,3	4	33,3	0,007
Kısmen	74	35,7	68	32,6	65	31,4	
Kronik bir hastalığı olan bir kişiye bakım verme konusunda kendine güven durumu							
Hiç ya da az güvenen	16	29,1	20	36,4	19	34,5	15,236*
Kararsız	24	47,1	16	31,4	11	21,6	0,019
Güvenmeyen	69	25,6	89	33,5	108	40,6	
Kesinlikle güvenmeyen	2	10	10	50	8	40	
Kronik hastalıklarla ilgili konulara derslerdeki oranı							
Yetersiz	21	31,3	25	18,5	21	31,3	8,936
Kısmen yeterli	39	37,5	32	23,7	33	31,7	0,177
Orta derecede yeterli	30	22,4	49	36,3	55	41,0	
Yeterli	21	24,7	29	21,5	37	42,5	
Kronik hastalarda uygulanan rehabilitasyon hakkında bilgi							
Var	30	19,2	63	40,4	63	40,4	11,143
Yok	81	34,5	71	30,2	83	35,3	0,004
Rehabilitasyon uygulamaları ile ilgili hemşirelik girişimleri konusundaki bilgi düzeyi							
Yetersiz	51	30,2	57	33,7	61	36,1	10,175
Kısmen yeterli	38	32,2	44	37,3	36	30,5	0,117
Orta düzeyde yeterli	17	22,1	27	35,1	33	42,9	
Yeterli	4	14,8	7	25,9	16	59,3	
Klinik alanda kronik hastaya bakım vermede sıkıntı yaşanan durumlar							
Bilgi	39	31,5	41	33,3	44	35,5	3,401
Beceri	15	20,8	28	38,9	29	40,3	0,907
İletişim	26	29,2	31	34,8	32	36	
Diğer	6	24	8	32	11	44	
Sorun yaşamayan	25	30,5	27	32,9	30	36,6	

Tartışma

Hemşireler toplumunda meydana gelen değişim ve gelişmelere cevap verebilecek düzeyde yeterli bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Ayrıca hemşirelik mesleği dünyadaki değişimlere kayıtsız kalmamalıdır (Kupperschmidt ve Burns, 1997; Büscher ve ark., 2009, Kreating, 2011). Kronik hastalıklar bütün dünyada olduğu gibi ülkemiz içinde önemli bir sorundur. İlerleyen yıllarda nüfus yapısının değişmesi ile birlikte bu sorun daha da ciddi boyutlara ulaşacaktır. Gelecekte en önemli sağlık problemini oluşturacak olan bulaşıcı olmayan kronik hastalıklar (World Health Organisation (WHO) 2011) konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip hemşirelere sahip olabilmek için, hemşirelik okullarında kronik hastalıklarla ilgili konular ayrıntılı bir şekilde anlatılmalıdır. Gerekirse ders programları tekrar gözden geçirilmeli ve ülkenin sağlık problemlerine ve gereksinimlerine göre değişiklikler yapılmalıdır.

Hemşirelik programlarının içeriğinde ülkeler sağlık sorunlarına göre değişiklikler yapılmaktadır. Amerika'da nüfus yapısının değişmesi ile uzun süreli yaşam ve beraberinde gelen kronik hastalıklı bireylerin oranı artmıştır. Bu nedenle hemşirelik okullarında kronik hastalıkların yönetimi ve hasta eğitimi ile ilgili konulara ayrılan süre ve verilen önem artmıştır (LaRocco, 2010). Farklı hemşirelik okullarında yaşlı bakımının kalitesini artırmak amacıyla program değişiklikleri yapıldığı görülmektedir (Scott-Tilley ve ark. 2005; Aud ve Bostick, 2006) Mevcut çalışmada öğrencilerin büyük çoğunluğu kronik hastaya bakım verme

konusunda kendilerine güvendiklerini belirtmelerine rağmen kronik hastalıklarla ilgili yeterli bilgilerinin olmadığını, derslerde kronik hastalıklara ayrılan süreyi yetersiz olduğunu düşündükleri ve kronik sağlık problemi olan hastaya bakım verirken en çok bilgi konusunda kendilerini yetersiz hissettiklerini bildirmektedirler. Ayrıca rehabilitasyon girişimleri konusunda da öğrencilerin çoğunluğu bilgilerinin yeterli olmadığını belirtmiştir. Bu bulgular programların gözden geçirilmesi gerektiğini, öğrencilere kronik hastalıklarla ve rehabilitasyon uygulamaları ile ilgili hemşirelik girişimleri konusunda derslerin artırılması gerektiğini düşündürmektedir.

Günümüzde kronik hastalıkların tedavi ve bakımı multidisipliner bir ekip yaklaşımı ile yapılmaktadır (Wagner, 2000). Başarılı bir kronik hastalık yönetimi için hastalığın klinik ve davranışsal tedavisinde deneyimli ve eğitilmiş bir hemşire ekip için zorunludur. Hemşirenin hastalığın klinik tedavisinde rahatsızlıkları önleme, iyileşmeyi hızlandırma, sakatlıkları azaltma, hastanın yaşam güvenliğini sağlama ya da yaşamını kolaylaştırma ve rahat bir ölümü sağlama gibi önemli görevleri vardır (Rothman ve Wagner, 2003; Lorig ve ark. 1999). Hastalığın davranışsal tedavisinde ise en önemli rolü hastaya kendi kendini yönetme davranışlarını kazandıracak olan hasta eğitimidir. Kendi kendini yönetme eğitiminin hastalıkların komplikasyonları üzerine olumlu etkileri bildirilmektedir (Coster ve Norman 2009; WHO 2006; Warsi ve ark., 2004; Frich, 2003). Hemşirelerin bu görevlerini yerine getirebilmeleri için yeterli bilgi, beceri ve iletişim tekniklerini bilmeleri gerekir. Ancak çalışmada beklenildiği gibi öğrenci hemşireler kronik hastalara bakım verirken en çok bu konularda sıkıntı yaşadığını belirtmektedir. Öğrenci bir hemşirenin mezun ve aktif çalışan profesyonel bir hemşire gibi bilgi, beceri ve iletişim tekniklerini bilmeleri beklenemez.

Üçüncü ve dördüncü sınıftaki öğrencilerin ikinci sınıftaki öğrencilere göre kronik hastalıklar hakkında daha fazla bilgili olduklarını, kronik hastalığı olan bir kişiye bakım verme konusunda kendilerine daha fazla güvendiklerini ve rehabilitasyon konusunda daha fazla bilgi sahibi olduklarını belirtmektedirler. Bu sonuç programların dikey boyutta kronik hastalıklarla ilgili olarak öğrencileri geliştirdiğini göstermektedir.

Sonuç

Öğrenciler kronik hastalıklarla ilgili bilgi düzeylerinin yeterli olmadığını belirtmektedirler. Kronik hastalıklar konusunda sağlık okulları ders programlarını gözden geçirmeli ve kronik hastalığı olan bireye bakım verebilecek bilgi, beceri ve iletişim tekniklerine sahip hemşireler yetiştirebilmelidir.

Kaynaklar

- Akdemir, N. ve Birol, L. (2003). *İç Hastalıkları ve Hemşireliği*. İstanbul:Ekin Matbaası
- Aud, M.A., Bostick, J.E., Marek, K.D., McDaniel, R.W. (2006). Introducing baccalaureate student nurses to gerontological nursing. *The Journal of Professional Nursing*, 22(2):73-8.
- Büscher, A., Sivertsen, B., ve White, J. (2009). *Nurses and midwives: A force for health. Survey on the situation of nursing and midwifery in the member States of the European Region of the World Health Organization*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe
- Coster, S., Norman, I. (2009).Cochrane reviews of educational and self-management interventions to guide nursing practice: a review. *International Journal of Nursing Studies*, 46(4):508-28.
- Forbes, A., While, A. (2009). The nursing contribution to chronic disease management:A discussion paper. *International Journal of Nursing Studies*, 46 (1) 120–131.
- Frich, L.M. (2003) Nursing interventions for patients with chronic conditions. *Journal of Advances Nursing*, 44(2):137-53.
- Kreating, S.B. (2011). Overview of curriculum development and evaluation in nursing: Editör S.B. Kreating. *Curriculum Development and Evaluation in Nursing*. , New York: 2nd ed. Springer Publishing Company.
- Kupperschmidt, B.R., ve Burns, P. (1997). Curriculum revision isn't just change: it'stransition *Journal of Professional Nursing*, 13(2), 90-8.
- LaRocco, S.A. (2010).The seventh U.S.-Russian nursing conference cruise: one participant's perspective. *Creative Nursing*,16(2):78-9
- Lorig, K.R., Sobel, D.S., Stewart, A.L., Brown, B.W. Jr., Bandura, A., Ritter, P., Gonzalez, V.M., Laurent, D.D., Holman, H.R. (1999). Evidence suggesting that a chronic disease self-management program can improve health status while reducing hospitalization: a randomized trial. *Medical Care*, 37(1):5-14.
- Rothman, A.A. Wagner, E.H. (2003). Chronic illness management: what is the role of primary care? *Annals of Internal Medicine*, 138, 256-261.

- Scott-Tilley, D., Marshall-Gray, P., Valadez, A., Green, A. (2005). Integrating long-term care concepts into baccalaureate nursing education: the road to quality geriatric health care. *The Journal of Nursing Education*.44(6):286-90.
- Sutherland, D., Hayter, M. (2009). Structured review: evaluating the effectiveness of nurse case managers in improving health outcomes in three major chronic diseases. *Journal of Clinical Nursing*, (21):2978-92.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). *Türkiye’de Bulaşıcı Olmayan Hastalıklar ve Risk Faktörleri ile Mücadele Politikaları*. Yayın no:809, Ankara
- Wagner, E.H. (2000). The role of patient care teams in chronic disease management. *British Medical Journal*,26;320(7234):569-72.
- Warsi A, Wang PS, LaValley MP, Avorn J, Solomon DH. (2004). Self-management education programs in chronic disease: a systematic review and methodological critique of the literature. *Archives of Internal Medicine*, 9-23;164(15):1641-9. Review.
- World Health Organization (WHO), 2006. Gaining Health. The European Strategy for the Prevention and Control of Noncommunicable Diseases. Regional Committee for Europe. World Health Organisation, Geneva.
- World Health Organization (WHO).(2011). *Global status report on noncommunicable diseases 2010*. World Health Organisation, Geneva.
- Moore, J., McQuestion, M. (2012). The clinical nurse specialist in chronic diseases. *Clinical Nurse Specialist CNS*;26(3):149-63.

YAPISAL KIRILMA DURUMUNDA SAĞLIK HARCAMALARI VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ: TÜRKİYE ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Muhammed TIRAŞOĞLU¹ Burcu YILDIRIM²

ÖZET

Çalışmada, ekonomik büyümenin temel unsurlarından biri olan sağlık ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de sağlık harcamaları ve GSYİH arasındaki ilişki 2006:01-2012:03 dönemleri için incelenmiştir. Analiz edilen dönem itibarıyla 2008 Dünya Ekonomik Krizinin olası etkileri göz önüne alınarak, seride tek yapısal kırılmaya izin veren Lee ve Strazicich (2004) birim kök testi ve tek kırılmalı Gregory ve Hansen (1996) eş bütünleşme testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, tek yapısal kırılma durumunda sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Harcamaları, Ekonomik Büyüme, Lee-Strazicich Birim Kök Testi, Gregory-Hansen Eşbütünleşme Testi, Yapısal Kırılma

HEALTH EXPENDITURE AND ECONOMIC GROWTH RELATIONSHIP IN THE CASE OF STRUCTURAL BREAK: A CASE STUDY FOR TURKEY

ABSTRACT

Health is one of the pillars of economic growth and in this study, aim to investigate the relationship between health and economic growth. For this purpose, in Turkey, the relationship between health expenditure and GDP for the period 2006:01-2012:03 was examined. As the analyzed period, taking into account the possible effects of the 2008 World Economic Crisis, we used Lee and Strazicich (2004) unit root test which allowing for one structural breaks in series and Gregory and Hansen (1996) one structural break cointegration test. Obtained results from our analysis, there is long-term relationship between health and economic growth in the presence of one structural break.

Keywords: Health Expenditure, Economic Growth, Lee-Strazicich Unit Root Test, Gregory-Hansen Cointegration Test, Structural Break

1. GİRİŞ

Üretimin ve kişi başına gelirin bir önceki yıla göre sürekli artması olarak ifade edilen ekonomik büyüme, günümüzde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin üzerinde önemle durduğu iktisadi konuların başında gelmektedir.

Ekonomik büyümenin temel unsurlarından biri emektir. Mikro seviyede emek verimliliği, bireysel emeğin sağlıksızlığı oranında düşmektedir. Makro düzeyde ise toplumdaki ortalama sağlığın düşmesi oranında toplumsal ve bireysel verimlilik düşecektir (Yetkiner, 2006: 83). Emeğin verimliliği toplumdaki bireylere sağlanan sağlık hizmetlerinin niteliği oranında artmaktadır. Sağlık harcamalarına daha fazla kaynak ayıran, hastalık durumunda modern tıp tekniklerinden yararlanmayı tercih eden toplumların sağlık göstergelerinin daha iyi olduğu görülmektedir. Öte yandan, daha sağlıklı bir toplumla daha fazla üretim yapmak mümkün olmaktadır. Böylece, ekonomik durumun sağlığı, sağlığın da ekonomik durumu etkilediği karşılıklı bir ilişki ortaya çıkmaktadır (Karabulut, 1999: 139).

Bu çalışmada, Türkiye’de sağlık harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin ampirik olarak test edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde, sağlık ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki genel hatlarıyla ele alınmakta ve literatürde yapılan çalışmalara yer verilmektedir. Üçüncü bölümde, yapısal kırılmayı dikkate alan birim kök ve eşbütünleşme testlerine ilişkin teori anlatılmakta, verilerin ve uygulama sonuçlarının sunulduğu dördüncü bölüm sonrasında, elde edilen bulguların değerlendirildiği sonuç bölümü ile çalışma tamamlanmaktadır.

2. SAĞLIK VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ

¹ Arş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ekonometri Bölümü, muhammedtirasoglu@kirkclareli.edu.tr

² İstanbul Üniversitesi, Ekonometri Bölümü, Doktora Öğrencisi, yildirimbircu1@gmail.com

Sağlık ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi açıklamak için, sağlık kavramını geniş anlamda ele almak gerekmektedir. Sağlık, sadece hastalığın olmaması değil, aynı zamanda bireylerin tüm yaşamları boyunca kendi potansiyellerini geliştirecek olan yetenekleridir. Bu bağlamda sağlık, bireylerin sahip olduğu en önemli varlık ve refahın en önemli kaynağı olarak görülmektedir (Lusting, 2004: 15). Yaşamlarını sağlıklı bir şekilde sürdüren bireyler ve toplumlar, doğal kaynakları etkin bir şekilde kullanarak üretimde daha aktif rol alabilmekte ve bu sayede toplumsal refahın sağlanmasına katkıda bulunabilmektedirler.

Günümüzde gelişmiş ve belirli bir refah seviyesine ulaşmış olan ülkeler, insan gücüne yapılan yatırım olması nedeniyle, sağlık hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesi için her yıl artan oranda sağlık harcamalarına kaynak tahsis etmektedirler. Ekonomik büyümenin temel unsuru olan insan sağlığının korunması, geliştirilmesi ve hastalıkların tedavi edilmesi için, gelişmiş ülkeler Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH)'ndan daha fazla pay ayırabilmektedirler. Bir anlamda, sağlığa yapılan yatırımlar "üretken yatırım" olarak kabul edilmektedir (Tokgöz, 1981: 503).

Ekonomik büyüme literatürüne ilişkin teorik tartışmalar, beşeri sermayenin ekonomik büyüme sürecindeki rolü üzerinde yoğunlaşmaktadır (Çetin ve Ecevit, 2010: 166). Beşeri sermayenin, ekonomik büyümenin bir kaynağı ve sağlığın beşeri sermayenin en önemli ekonomik bileşeni olması nedeniyle, sağlık ekonomik büyümenin bir nedeni ve ekonomik büyüme de sağlığın bir nedeni olarak görülmektedir (European Commission, 2005: 20).

Sağlık ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki, son zamanlarda ekonomistler ve politika yapımcıları arasında da önemli bir konu haline gelmiştir. Birçok uygulamalı çalışmada, çeşitli ekonometrik methodlar kullanılarak, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için iki olgu arasındaki ilişki incelenmiştir. Sağlık ile büyüme arasındaki ilişkilerin araştırılmasında kullanılan ve dünya genelinde kabul görmüş en yaygın sağlık göstergeleri; doğumda yaşam beklentisi, bebek-çocuk ölüm hızı ve kaba ölüm oranı iken, en yaygın ekonomik göstergeler; GSYİH, kişi başına düşen GSYİH ve sağlık harcamaları'dır.

Sağlığın ekonomik katalizör ve ekonomik büyüme için önemli bir kaynak olduğunu belirten Mushkin (1962)'in öncü çalışmasını, literatürde sağlık harcamaları ve gelir arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma izlemiştir. Bu çalışmaların büyük bir kısmı [Newhouse (1977), Parkin vd. (1987), Wang ve Rettenmaier (2007) ve Hartwig (2008)] her iki değişkenin pozitif korelasyona sahip olduğunu göstermektedir (Tang ve Ch'ng, 2011: 6814).

Türkiye'nin konu alındığı çalışmalar incelendiğinde, sağlık ve büyüme arasındaki ilişki analizlerinde hem sağlık göstergelerinin hem de ekonomik göstergelerin kullanıldığı görülmektedir.

Kar ve Ağır (2003), 1926-1994 dönemi için Türkiye'de sağlık ve ekonomik büyüme ilişkisi test etmek amacıyla nedensellik analizinden faydalanmışlardır. Analiz sonuçlarına göre, Türkiye'de ilgili dönemde sağlık harcamaları ile ekonomik büyüme arasında nedensel bir ilişki bulunmamaktadır.

Taban (2006), sağlık ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi, nedensellik analizi çerçevesinde 1968-2003 yıllık dönemine ait GSYİH, doğuştan yaşam beklentisi, sağlık kurumlarının yatak sayıları, sağlık kurumlarının sayısı ve sağlık personeli başına düşen kişi sayı değişkenleri ile incelemiştir. Nedensellik analizi sonucunda, sağlık kurumlarının sayısı ile reel GSYİH arasında nedensel bir ilişki görülmezken, diğer sağlık değişkenleri ile reel GSYİH arasında çift yönlü ilişki tespit edilmiştir. Kıymaz vd. (2006), Türkiye'de sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi 1984-1998 dönemleri için Johansen eşbütünleşme analizini kullanarak ele aldıkları çalışmalarında, özel sağlık harcamaları ile Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) arasında eşbütünleşme ilişkisinin olduğu ve kişi başı GSMH'dan sağlık harcamalarına tek yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çetin ve Ecevit (2010), 1990-2006 dönemi için Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 15 OECD ülkesi için panel veri analizi ile, sağlığın ekonomik büyüme üzerindeki etkisini incelemişler ve sağlık ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

Sülkü ve Caner (2011), Türkiye'de 1984-2006 dönemleri için eşbütünleşme analizi ile kişi başına GSYİH, kişi başına sağlık harcamaları ve nüfus artış oranı değişkenleri arasındaki uzun dönemli ilişkiyi incelemişlerdir. Sülkü ve Caner (2011) çalışmalarında, kişi başına reel GSYİH ile kişi başına reel sağlık harcamalarının pozitif bir ilişkiye sahip olduğu ancak nüfus büyüme oranı ile sağlık harcamaları arasında negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ak (2012), Türkiye ekonomisi için sağlık harcamaları, ekonomik büyüme ve doğumda yaşam beklentisi serileri arasında uzun dönemli nedensellik ilişkisini araştırmıştır. Nedensellik analizi sonuçlarına göre, seriler arasında kısa dönemli bir ilişki yok iken, uzun dönemde sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasında ilişki vardır.

Sağlığa ilişkin önemli göstergelerden biri sayılan sağlık harcamalarının ekonomik büyüme üzerine etkisi çok yönlü ve uzun dönemli olmaktadır (Taban, 2006: 35). Son yıllarda yapılan çalışmalar da, ekonomik gelişim sürecinde sağlık üzerine yapılan yatırımların olumlu etkisinin olduğunu kanıtlar niteliktedir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından kurulan Makroekonomi ve Sağlık Komisyonu (2001) ile Avrupa Komisyonu (2005)'nin yayınladıkları kapsamlı raporlarda, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için, sağlık harcamalarının GSYH'daki büyümeyi sağlayan bir teşvik aracı olduğu belirtilmekte ve sağlık harcamalarının daha fazla yapılması gerektiği savunulmaktadır.

3. EKONOMETRİK METHODOLOJİ

Yapılan ekonometrik analizlerde, yapısal kırılmanın göz ardı edilmesi önemli istatistiksel sorunlara neden olabilmektedir. Ekonomide yapısal kırılmalar belirgin bir biçimde ortaya çıktığında fakat buna rağmen bu tür değişimler bir regresyon modeli çerçevesinde dikkate alınmadığında ya da ihmal edilerek tahminlerde bulunulduğunda elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara bağlı olarak yapılan önraporlamalar sistematik sapmalı (eğilimli) olacaktır (Sevüktekin ve Nargeleçekenler, 2010: 399). Bu nedenle yapılacak uygulamada yapısal kırılmanın dikkate alınması veya yapısal kırılma sayısının doğru belirlenmesi, analizlerin geçerliliği adına önem arz etmektedir.

Literatürde yapısal kırılmaları dikkate alarak geliştirilmiş birçok birim kök testi ve eşbütünleşme testi söz konusudur. Yapısal kırılmaların varlığına izin veren birim kök testleri, kırılma zamanının biliniyor olup-olmaması ve kırılmanın tekli, ikili ve çoklu olmasına göre çeşitlilik göstermektedir. Benzer şekilde yapısal kırılmaların varlığına izin veren eşbütünleşme testleri de tek yapısal kırılmanın varlığına izin veren ve iki yapısal kırılmanın varlığına izin veren eşbütünleşme testleri olarak ayrılmaktadır.

Çalışmada ele alınan örneklem dönemi için seride tek yapısal kırılmaya izin veren, yapısal kırılmaların içsel olarak belirlendiği Lee ve Strazicich (2004) birim kök testi ile tek yapısal kırılmaya izin veren Gregory ve Hansen (1996) eşbütünleşme testleri kullanılmıştır.

3.1. Lee-Strazicich (2004) Birim Kök Testi

Ekonometrik çalışmada, incelenen serilerindeki yapısal kırılmaların varlığı içsel olarak belirlenen ve bir yapısal kırılmaya izin veren Lee ve Strazicich (2004) tarafından geliştirilen birim kök testi kullanılmıştır.

Lee ve Strazicich, yapısal kırılmaların varlığı halinde geliştirilen birim kök testlerinden Zivot ve Andrews (1992), Perron (1997) ile Vogelsang ve Perron (1998)'un aksine temel hipotezin reddinin, birim kökün reddini gerektirmediğini, yapısal kırılmasız birim kökün reddini ifade etmekte olduğunu belirtmişlerdir.

İçsel olarak belirlenen bir yapısal kırılmanın varlığına izin veren bu birim kök testi, sabitte (Model A) ve trendde (Model C) meydana gelen kırılmalara göre iki modele dayanan LM birim kök testidir (Lee ve Strazicich, 2004: 1-2).

Lee ve Strazicich (2004) birim kök testi için veri yaratma süreci aşağıdaki gibidir;

$$y_t = \delta' Z_t + X_t \quad X_t = \beta X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

formülasyonda Z_t dışsal değişkenler vektörünü ve ε_t ise hata terimini ifade etmektedir.

Yapısal kırılmanın varlığına izin veren bu testte Model A, "Crash" model olarak bilinmektedir ve alternatif hipotez altında düzeyde bir kırılmaya izin vermektedir. Model A, $t \geq T_B + 1$ için $D_t = 1$, diğer durumlar için $D_t = 0$ olan gölge değişkeni göstermek üzere $Z_t = [1, t, D_t]'$ ile ifade edilmektedir. T_{Bj} , kırılmanın gerçekleştiği zaman periyodunu göstermektedir ve $\delta' = (\delta_1, \delta_2, \delta_3)'$ dir. Benzer şekilde Model C, alternatif hipotez altında düzeyde ve eğimde bir kırılmaya izin vermektedir ve $t \geq T_B + 1$ için $DT_t = t - T_B$, diğer durumlar için $DT_t = 0$ olan gölge değişkeni göstermek üzere $Z_t = [1, t, D_t, DT_t]'$ ile ifade edilmektedir.

Lee ve Strazicich (2004) testinde birim kök test istatistikleri LM kuralına göre aşağıdaki regresyon ile elde edilmektedir;

$$\Delta y_t = \delta' \Delta Z_t + \phi \tilde{S}_{t-1} + u_t \quad (2)$$

formülasyonda $\tilde{S}_t = Y_t - \tilde{\psi}_x - Z_t \tilde{\delta}$, $t = 2, \dots, T$ 'dir. $\tilde{\delta}$, ΔY_t 'nin ΔZ_t üzerindeki regresyonundan elde edilen katsayıları ifade etmektedir. $\tilde{\psi}_x, Y_1 - Z_1 \tilde{\delta}$ şeklinde elde edilmektedir.

Lee ve Strazicich (2004) birim kök testinde birim kök temel hipotezi, $\phi = 0$ ile ifade edilmektedir ve LM test istatistiği,

$$\tilde{\tau} : \phi = 0 \text{ temel hipotezini test eden } t \text{ istatistiği} \quad (3)$$

şeklinde ifade edilmektedir. Bu testte, T_B kırılma zamanını göstermek üzere olası kırılma noktaları için minimum birim kök t-istatistiğini veren yıl olarak seçilmektedir;

$$\text{Inf } \tilde{\tau}(\tilde{\lambda}) = \inf_{\lambda} \tilde{\tau}(\lambda) \quad (4)$$

formülasyonda $\lambda = T_B / T$ şeklinde hesaplanmaktadır (Lee ve Strazicich, 2004: 3-4).

İçsel olarak belirlenen ve tek yapısal kırılmanın varlığına izin veren minimum LM birim kök testi için kritik değerler, Lee ve Strazicich (2004)'de tablo şeklinde ifade edilmiştir.

3.2. Gregory ve Hansen (1996) Eşbütünleşme Testi

Gregory ve Hansen (1996) yaptıkları çalışmada eşbütünleşik vektörde yapısal kırılma zamanının önsel bir bilgi olarak bilinmeyip içsel olarak belirlendiği ve tek yapısal kırılmanın varlığına izin veren eşbütünleşme testini geliştirmişlerdir. Ekonometrik çalışmalarda kullanılan standart eşbütünleşme testleri eşbütünleşik vektörün zaman içerisinde değişmediğini varsayarken, tek yapısal kırılmaya izin veren Gregory ve Hansen (1996) eşbütünleşme testi, eşbütünleşik vektörde içsel olarak belirlenen bir kırılma zamanında değişeceğini önermektedir.

İncelenen seride, kırılmaları içermeyen eşbütünleşme testi aşağıda yer almaktadır;

$$y_{1t} = \mu + \alpha^T y_{2t} + e_t \quad t = 1, \dots, n \quad (5)$$

burada y_{2t} birinci derece fark durağan I(1) iken, e_t ise düzeyde durağan I(0) olarak belirtilmiştir (Gregory ve Hansen, 1996; 102).

Yapısal kırılmanın varlığına izin veren bu eşbütünleşme testinde, sabitte ve/veya trendde meydana gelen değişmeye göre üç farklı model yardımıyla seriler arasındaki uzun dönemli ilişki araştırılabilmektedir. Bu üç model, Model 1: Sabitte kırılma (C), Model 2: Trendli sabitte kırılma (C/T) ve Model 3: Rejim değişikliği (C/S) şeklinde ifade edilmektedir.

Gregory ve Hansen (1996) eşbütünleşme testinde üç model için yapısal kırılmanın modele dahil edilmesi aşağıda belirtilen kukla değişken ile tanımlanabilmektedir;

$$\varphi_{1t} = \begin{cases} 0, & \text{eğer } t \leq [n\tau] \\ 1, & \text{eğer } t > [n\tau] \end{cases}$$

burada τ ile (0,1) değerlerini alan yapısal kırılma noktası, $[n\tau]$ ile yapısal kırılma noktasının tam sayı kısmı ifade edilmektedir.

Sabitte kırılmayı (C) gösteren Model 1;

$$y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \varphi_{1t} + \alpha^T y_{2t} + e_t \quad t = 1, \dots, n \quad (6)$$

şeklinde ifade edilmektedir. Modelde μ_1 kırılmadan önceki sabit terimi, μ_2 ise kırılmanın sabit terimdeki yapmış olduğu değişikliği belirtmektedir.

Trendli sabitte kırılmayı (C/T) gösteren Model 2;

$$y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \varphi_{1t} + \beta t + \alpha^T y_{2t} + e_t \quad t = 1, \dots, n \quad (7)$$

şeklinde Model 2'de hem sabit terimdeki hem de trenddeki kırılmalar dikkate alınmaktadır.

Rejim değişikliğini (C/S) gösteren Model 3 ise;

$$y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \varphi_{1t} + \alpha_1^T y_{2t} + \alpha_2^T y_{2t} \varphi_{1t} + e_t \quad t = 1, \dots, n \quad (8)$$

şeklinde ifade edilmektedir. Bu durumda μ_1 ve μ_2 sabitte kırılmayı gösteren model (Model 1) ile aynıdır. Model 3'te α_1 ile kırılmadan önceki eğim katsayısı, α_2 ile kırılmadan sonra eğim katsayısında meydana gelen değişiklik ifade edilmektedir (Gregory ve Hansen, 1996: 102-103).

İncelenen üç model için hesaplanan Philips test istatistikleri (Z_{α}^* ve Z_t^*) ve ADF test istatistiği (ADF^*)'nin minimum olduğu tarih eşbütünleşme testi için uygun kırılma tarihi olarak belirlenmektedir. Bu test istatistikleri;

$$Z_{\alpha}^* = \inf_{\tau \in T} Z_{\alpha}(\tau) \quad (9)$$

$$Z_t^* = \inf_{\tau \in T} Z_t(\tau) \quad (10)$$

$$ADF^* = \inf_{\tau \in T} ADF(\tau) \quad (11)$$

şeklinde ifade edilmektedir (Gregory ve Hansen, 1996: 106).

Gregory ve Hansen (1996) eşbütünleşme testinde uygun model için belirlenen test istatistiklerinin tablo kritik değerleri ile karşılaştırılması ile değişkenler arasında ilişkinin olmadığını ifade eden temel hipoteze karşın bir yapısal kırılmayla beraber değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin olduğunu gösteren alternatif hipotez sınanabilmektedir. Değişken sayısına göre belirlenen tablo kritik değerleri Gregory ve Hansen (1996)'ın yaptıkları bu çalışmada yer almaktadır.

4. VERİLER VE UYGULAMA

Türkiye'de sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin yapısal kırılmalı birim kök ve eşbütünleşme testleri ile incelendiği bu çalışmada 2006:01-2012:03 dönemini kapsayan aylık veriler kullanılmıştır. Çalışmada ekonomik büyüme göstergesi olarak Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) verileri kullanılmıştır. GSYİH ve sağlık harcamaları değişkenlerine ait veriler Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) Elektronik Veri Dağıtım Sistemi'nden (EVDS) elde edilmiştir.

Uygulamada, incelenen dönem 2006-2012 yılları arası olduğu için 2008 Dünya Ekonomik Krizinin değişkenler üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Çalışmada öncelikle içsel olarak belirlenen ve bir yapısal kırılmaya izin veren Lee ve Strazicich (2004) birim kök testi değişkenlere uygulanmıştır. Aynı dereceden entegre olan değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığı, içsel olarak belirlenen ve bir yapısal kırılmaya izin veren Gregory ve Hansen (1996) eşbütünleşme testi yardımıyla incelenmiştir.

Türkiyede sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme değişkenlerine ait Lee ve Strazicich (2004) birim kök testi (düzeyde ve trendde tek kırılmaya izin veren Model C) sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre hem sağlık harcamaları hem de ekonomik büyüme serileri için tüm anlamlılık seviyelerinde temel hipotez reddedilememektedir. Yani incelenen bu serilerin yapısal kırılmalı birim köke sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1: Lee ve Strazicich (2004) Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	Gecikme	Kırılma Tarihleri	λ	t-istatistiği
Sağlık Harcamaları	10	2010:10	0.2	-4.0329
Büyüme	11	2009:02	0.5	-3.7217

Not: λ değeri 0.2 olduğu durumda kritik değerler %1, %5 ve %10 anlam düzeyinde sırasıyla -5.07, -4.47 ve -4.20'dir. λ değeri 0.5 olduğu durumda kritik değerler %1, %5 ve %10 anlam düzeyinde sırasıyla -5.11, -4.51 ve -4.17'dir (Lee, Strazicich, 2004: 12).

Lee ve Strazicich (2004) yapısal kırılmalı birim kök testi sonucunda I(1) olarak bulunan seriler arasında uzun dönemli ilişkinin incelenmesi için Gregory ve Hansen (1996) eşbütünleşme testi yapılmıştır.

Tablo 2: Gregory ve Hansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Model	Kırılma Tarihleri	Test istatistiği
Sabitte Kırılma	2010:02	-9.6069 ^a
Trendli Sabitte Kırılma	2010:02	-9.7186 ^a
Rejim Değişikliği	2010:02	-9.6695 ^a

Not: ^a ile %1 seviyesinde anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. Test istatistikleri Gregory ve Hansen (1996) çalışmasında yer alan tablo kritik değerleri ile kıyaslanmıştır.

İçsel olarak belirlenen ve bir yapısal kırılmaya izin veren bu teste ait sonuçlar üç model için Tablo 2’de yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, sabitte kırılma modelinde, trendli sabitte kırılma modelinde ve rejim değişikliği modelinde eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını gösteren temel hipotez reddedilmiştir.

Analiz sonuçları, sağlık harcamaları ile ekonomik büyüme üzerinde uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi olduğunu yani, sağlığın ekonomik büyüme üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

5. SONUÇ

Günümüzde, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerden elde edilen araştırma sonuçları, sağlık harcamalarının ekonomik büyümeyi arttırdığını, ekonomik büyüme durumunda da kamu harcamaları içindeki sağlık harcamalarına daha fazla pay ayrılabilmesini göstermektedir.

Sağlık ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin araştırılmasında sağlık harcamalarına ilişkin verilerinin kullanılması, politika yapıcıları kaynakların en etkin biçimde nasıl kullanılacağı konusunda yönlendirmekte ve sağlık reformlarını planlamalarının daha sağlıklı yapılabilmesine olanak tanımaktadır.

Sağlık ve ekonomik büyüme ilişkisini ortaya koymak amacıyla, Türkiye için 2006:01 – 2012:03 dönemine ait GSYİH ve sağlık harcamaları değişkenleri kullanarak yapmış olduğumuz analiz sonucunda, sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasında uzun dönem eşbütünleşme ilişkisi tespit edilmiştir.

Elde edilen bu sonuç, literatürde daha önce yapılan çalışmaları destekler nitelikte olup, ekonomide büyümeyi hedefleyen ülkelerin sağlık harcamalarına daha fazla kaynak ayırması gerektiğini göstermektedir.

KAYNAKLAR

- Ak, R. (2012). The Relationship between Health Expenditures and Economic Growth: Turkish Case. *International Journal Business Management Economic Research (IJBMER)*, 3(1): 404-409.
- Çetin, M. ve Ecevit, E. (2010). Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir Panel Regresyon Analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2): 166-182.
- European Commission, (2005). *The Contribution of Health to the Economy of the European Union*. http://ec.europa.eu/health/ph_overview/Documents/health_economy_en.pdf Erişim Tarihi: 05.08.2012.
- Gregory, A. W. ve Hansen, B. E. (1996). Residual-Based Tests for Cointegration in Models With Regime Shifts. *Journal of Econometrics*, 70(1): 99-126.
- Hartwig J. (2008). What Drives Health Care Expenditure ? – Baumol’s Model of ‘Unbalanced Growth’ Revisited. *Journal Health Economics*, 27(3): 603-623.
- Kar, M. ve Ağır, H. (2003). Türkiye’de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Testi. II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı: 181-190.
- Karabulut, K. (1999). Sağlık Harcamaları ve Göstergelerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1): 139-152.
- Kıymaz, H., Akbulut, Y., Demir, A. (2006). Tests of Stationarity and Cointegration of Health Care Expenditure and Gross Domestic Product. *The European Journal of Health Economics* 7(4): 285-289.
- Lee, J. ve Strazicich, M. C. (2004). Minimum LM Unit Root Test with One Structural Break. Appalachian State University Working Papers. No.04-17: 1-15.
- Lusting, N. (2004). Investing in Health for Economic Development. Report By The Mexican Commission On Macroeconomics And Health, 1st Edition, Mexico. 1-60.
- Mushkin, S. J. (1962). Health as an Investment. *Journal of Political Economy*, 70(5): 129-157.
- Newhouse, J. P. (1977). Medical-care Expenditure: A Cross-national Survey. *Journal of Human Resources*, 12(1): 115-125.
- Parkin D., McGuire A. ve Yule, B. (1987). Aggregate Health Care Expenditures and National Income: Is Healthcare a Luxury Goods?. *Journal of Health Economics*, 6(2): 109-127.
- Perron, P. (1997). Further Evidence on Breaking Trend Functions in Macroeconomic Variables. *Journal of Econometrics*, 80: 355-385.
- Sevüktekin, M. ve Nargeleçekenler, M. (2010). Ekonometrik Zaman Serileri Analizi – Eviews Uygulamalı. *Nobel Yayın Dağıtım*, 3.Baskı, Ankara.
- Sülkü, S. N. ve Caner, A. (2011). Health Care Expenditures and Gross Domestic Products: The Turkish Case. *The European Journal of Health Economics*, 12(1): 9-38.
- Taban, S. (2006). Türkiye’de Sağlık ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Sosyo Ekonomi*, 2(4): 31-46.

- Tang, C. F. ve Ch'ng, K. S. (2011). The Granger Causality Between Health Expenditure and Income in Southeast Asia Economies. *African Journal of Business Management*, 5(16): 6814-6824.
- Tokgöz, E. (1981). Sosyal Gelişmede Sağlık. *Türkiye İkinci İktisat Kongresi Sosyal Gelişme ve İstihdam Komisyonu Tebliğleri DPT Yayınları*, Yayın No: 1783.
- Vogelsang, T. J. ve Perron, P. (1998). Additional Tests for a Unit Root Allowing for a Break in the Trend Function at an Unknown Time. *International Economic Review*, 39(4): 1073-1100.
- Wang Z. J., Rettenmaier A. J. (2007). A Note on Cointegration of Health Expenditures and Income. *Health Economics*, 16(6): 559-578.
- World Health Organization (2001). Macroeconomics and Health: Investing in Health for Economic Development. Report of the Commission on Macroeconomics and Health <http://whqlibdoc.who.int/publications/2001/924154550x.pdf> Erişim Tarihi: 05.08.2012.
- Yetkiner, İ. H. (2006). Sağlık ile Büyüme. *Ege Akademik Bakış*, 6(2): 83-91.
- Zivot, E. ve Andrews, D. W. K. (1992). Further Evidence on the Great Crash, the Oil-Price Shock, and the Unit-Root Hypothesis. *Journal of Business & Economic Statistics*, 10(3): 251-270.
- Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi (TCMB – EVDS) <http://evds.tcmb.gov.tr/cbt.html> Erişim Tarihi: 10.08.2012.

TÜRKİYE'DEKİ PAZAR EKSPERLERİNİN PROFİL ÖZELLİKLERİ VE ALIŞVERİŞE YÖNELİK TUTUMLARI

Dursun YENER¹

ÖZET

Tüketiciler alışveriş yaparken çeşitli risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu riskleri ortadan kaldırmak için çeşitli kaynaklar kullanılmaktadır. Bu kaynaklardan biri de tüketicilere bilgi sağlayan kişilerdir. Bu kişiler yenilikçiler, fikir liderleri ve pazar eksperleri olarak sınıflandırılmaktadır. Bu çalışmada pazar eksperlerinin profil özellikleri ve tüketicilerin alışverişle ilgili genel tutumlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: pazar eksperleri, fikir liderleri, yenilikçiler

THE PROFILES OF MARKET MAVENS AND ATTITUDES TOWARDS SHOPPING IN TURKEY

ABSTRACT

Consumers have various risks while shopping and they use a variety of resources to eliminate these risks. One of these sources is people who provide information to consumers. These people are classified as innovators, opinion leaders and market mavens. In this study, it is aimed to determine the profile characteristics of market mavens and consumers' general attitudes about shopping.

Keywords: market mavens, opinion leaders, innovators

Giriş

Pazarlama literatüründe tüketicileri etkileyen üç farklı grup tanımlanmıştır. Bu gruplar yenilikçiler, fikir liderleri ve pazar eksperleridir (maven) (Feick ve Price, 1987). Pazarda bilginin yayılmasına yardım etmeye eğilimli olan bu gruplar pazarlamacılar için cazip hedeflerdir. Yenilikçiler bir toplumda ürünleri diğer insanlardan daha erken satın alıp deneyen kişilerdir. Fikir liderleri ise belirli bir ürün kategorisinde tüketicilerin satın alma kararlarını etkileyen kişiler olarak tanımlanmıştır (Clark ve Goldsmith, 2005; Goodey ve East, 2008).

Fikir Liderleri

Fikir liderleri, literatürde en çok tanımlanan etkileyici gruptur. Araştırmacılar, fikir liderlerini kitlesel medya kaynaklarını kullanarak toplumun fikirlerini ve seçimlerini etkileyen kişiler olduğunu ortaya koymaktadır (Feick ve Price, 1987). Fikir liderleri, bilgi arayışları yüksek olan gruplardandır. Belirli bir ürün kategorisi ile ilgili olarak yoğun miktarda reklam, profesyonel ve kişilerarası bilgi kaynaklarına başvurumaktadırlar. Fikir liderleri sahip oldukları bilgileri diğer insanlarla düzenli olarak paylaşmaktadırlar (Brancaleone ve Gountas, 2007). Fikir liderlerinin kişisel etkilerinin değerlendirilmesindeki varsayım, ilgilenim seviyeleri sebebiyle ürünler hakkında konuşmaya güdülenmiş olmalarıdır. Fikir liderliği ürün sınıfı ile sınırlıdır. Birden çok ürün kategorisinde fikir lideri olunabileceğine dair bulgular bulunmakla beraber genel anlamda bir fikir liderliği söz konusu değildir (Feick ve Price, 1987).

Yenilikçiler

Yenilikçiler, tüketicilerin seçimlerinde etkiye sahip olan önemli bir gruptur. Bilginin yenilikçiler tarafından aktif olarak dağıtılması genellikle ürünle ilgili diyaloglar aracılığı ile gerçekleşir. Fikir liderlerinden farklı olarak yenilikçiler ancak ürünle ilgili sebeplerden dolayı ürün hakkında konuşurlar. Aynı şekilde, yenilikçiler de ürün kategorisine özeldir ve tüm pazar genelinde yenilikçilerin bulunması söz konusu değildir (Feick ve Price, 1987). Araştırmalar sonucunda yenilikçilerin iyi eğitilmiş, genç, diğer insanlara göre daha

¹ Dr, dursunyener@yahoo.com

yüksek sosyoekonomik sınıflara mensup, risk almaya cesareti kişiler oldukları anlaşılmıştır. Yenilikçiler diğer gruplarla kıyaslandığında yeni bir ürün veya hizmete daha erken uyum sağlamaktadırlar (Brancaleone ve Gountas, 2007). Aşağıdaki tabloda her üç grubun çeşitli kriterlere göre sahip oldukları özellikler sıralanmıştır.

Pazar Ekspertleri

Maven kavramı Yidce² dilinden gelmektedir ve bilgi ve tecrübe sahibi kişi (Geissler ve Edison, 2005) ve “kendisini uzman olarak gören kimse” anlamına gelmektedir (Schneider ve Rodgers, 1993). Türkçede maven kavramına karşılık olarak kullanılabilecek en yakın kelime eksperttir. Pazar ekspertleri çok çeşitli ürünler, alışveriş mekânı veya pazarın diğer yönleri hakkında bilgi sahibi olan, tüketicilerle tartışma başlatan ve tüketicilerden pazarla ilgili bilgiler için gelen taleplere yanıt veren bireylerdir (Feick ve Price, 1987). Fikir liderleri ile karşılaştırıldığında etkinin kaynağı olan bilgi ve tecrübe benzerken, bu tecrübenin sadece ilgili ürün grubuna yönelik olması farklılık noktasıdır.

Pazar Ekspertlerinin Özellikleri

Yenilikçiler ve fikir liderleri ile kıyaslandığında pazar eksperti literatürü daha az gelişmiştir. Birçok akademik çalışma pazar ekspertlerinin demografik özelliklerine ve davranışlarına odaklanmıştır (Clark ve Goldsmith, 2005). Pazar ekspertlerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmalarda Feick ve Price (1987), ekspert ve ekspert olmayan kişiler arasında hane halkı nüfusu, yaş, gelir, 18 yaş altı çocuk sayısı açısından bir farklılık tespit edememiştir. Kadınlar pazar eksperti olmaya erkeklere göre daha yatkınken, pazar ekspertlerinin eğitim seviyeleri genel olarak daha düşüktür (Goodey ve East, 2008). Pazar ekspertleri, ekspert olmayanlara göre dört kat daha fazla kupon kullanıcısıdır (Price, Feick ve Guskey-Federouch, 1988). Fiyatı kalitenin bir göstergesi olarak kabul etmektedirler. Ekspert olmayanlara göre daha yenilikçi, alışverişe daha fazla zaman ayıran ve daha fazla para harcayan tüketicilerdir (Goldsmith, Flynn ve Goldsmith, 2003). Feick ve Price (1987), Amerikalı tüketiciler arasında yaptıkları çalışmada ekspertleri azınlık, dişi ve düşük eğitilmiş kişiler olarak tanımlarken, Wiedmann, Walsh ve Mitchell (2001) ise Alman tüketiciler arasında demografik açıdan böyle bir ayırım bulmamışlardır (Clark ve Goldsmith, 2005). Ürünlerin fiyatları ve kaliteleri arasındaki ilişki algıları güçlüdür. Etkileyici karakterleri pazar ekspertlerini perakendeciler için de tutundurma faaliyetlerinin önemli bir hedefi haline getirmektedir. Bilginin tüketicilere iletilmesinde fikir liderleri ve yenilikçiler, ekspertler kadar tutundurma yönlü değildirler. Ancak demografik özelliklerine bakıldığında ekspertler hedef alınacak bir grup olarak fazla ayırt edici özelliğe sahip değildirler (Williams ve Slama, 1995). Pazar ekspertleri diğer müşterilere göre daha fazla şikâyetle bulunmaktadır (Christiansen ve Tsiourtis, 1998). Alman pazar ekspertlerinin özellikleri arasında 32-44 yaşları arasında, yapacağı seçimlerde daha mükemmeliyetçi, eğlenceli olması yer almaktadır (Walsh ve Mitchell, 2001).

Pazar ekspertleri ürünler, mağazalar ve genel olarak alışveriş hakkında çeşitli medya araçları aracılığıyla bilgi sahibi olmakta ve sahip oldukları bu bilgileri kendilerine danışan diğer tüketicilerle paylaşmaktadırlar (Price, Feick ve Guskey-Federouch, 1988). Pazar ekspertlerinin demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik çeşitli araştırmalar bulunmakla beraber kişilik özelliklerini ve bu şekilde davranmalarına sebep olan nedenleri ortaya çıkarmaya yönelik yapılan araştırmalar az sayıdadır (Goodey ve East, 2008). Pazar ekspertleri insanların satın alma kararlarını etkilediklerinden dolayı önemli bir hedef pazar konumundadırlar. Ayrıca yoğun medya kullanıcıları oldukları için, bu kişilere reklamlar aracılığı ile erişim kolay olmaktadır. Yapılan çalışmalar ekspertlerin özellikleri ve satın alma kararları ile ilgilidir (Williams ve Slama, 1995). Pazar ekspertleri ve ekspert olmayanlar arasındaki özellikler değerlendirilirken Walsh, Gwinner ve Swanson (2004) tarafından belirlenen üç faktör ele alınmaktadır. Bilgi paylaşma sorumluluğu hissi, başkalarını bilgilendirmenin sağladığı mutluluk hissi ve diğer insanlara yardım etme isteğidir (Goodey ve East, 2008).

² Yidce, Aşkenazi Yahudilerinin konuştuğu İbranice ve Almanca'nın karışımı bir dildir.

Pazar eksperleri tanımına göre bu kişilerin ürünü pazara çıkar çıkmaz satın alanlardan olması, hatta kullanıcısı olması dahi gerekmemektedir. Ekspertler bir ürünün fikir lideri veya erken alıcısı olabilir. Pazarlar hakkında daha genel bilgiye sahip olması eksperleri fikir lideri ve yenilikçilerden ayırmaktadır (Feick ve Price, 1987). Pazar eksperlerini tanımlayan özellikler arasında kendine güvenlerinin yüksek olması, özgün olma isteği ve kişilerarası ilişkilere daha duyarlı olmaları gelmektedir (Ruvio ve Shoham, 2007).

Tablo 1: Tüketicileri Etkileyen Gruplar

	Yenilikçiler	Fikir Liderleri	Pazar Eksperti
Ürün kullanımı / Ürünü satın alma	Evet	Genellikle evet, ancak şart değil	Gerekli değil
Ürün Bilgisi	Ürüne özel	Ürüne özel	Genel
Genel Pazar Bilgisi	Hayır	Hayır	Evet
İletişim Biçimi	Çoğunlukla aktif	Aktif/Pasif	Çoğunlukla aktif
Ürün Yaşam Eğrisi	Giriş	Giriş	Tüm aşamalar

Kaynak: Wiedmann, Klaus-Peter, Walsh Gianfranco, Mitchell Vincent-Wayne, (2001), "The Mannmaven: an agent for diffusing market information", *Journal of Marketing Communications*, Vol. 7, s.198.

Yöntem

Örneklem ve Ölçüm Aracı

Ana kütle içerisinde tesadüfî örnekleme yöntemi aracılığı ile seçilen örnek kütle toplam 364 kişiden oluşmaktadır. Toplam üç bölümden oluşan anketin birinci bölümünde Feick Price (1987) tarafından geliştirilmiş olan "market maven" ölçeği, ikinci bölümde alışveriş tutumlarını belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan ölçek, üçüncü bölümde ise tüketicilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. Birinci ve ikinci bölümde yer alan soruların tamamı 5'li Likert ölçeği formunda hazırlanmıştır (1=Tamamen katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum). Analizlere geçmeden önce 23. soru diğer sorulara göre olumsuz olarak sorulduğu için, yeniden kodlama (recode) işlemi yapılmıştır. Değişkenlerin analiz edilmesinde SPSS programından faydalanılmıştır.

Bulgular

Frekans Sonuçları ve Betimleyici İstatistikler

Araştırmaya katılan 364 kişiye ait bazı demografik özellikler aşağıdaki tabloda toplu bir biçimde ve yüzde cinsinden gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların farklı gruplara dağıldığı görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Erkek %56; Kadın %44
Yaş	16-25 %30,8; 26-35 %43,4; 36-45 %19,2; 46+ %6,6
Medeni Durum	Bekâr %53,3; Evli %46,7
Çocuk Sayısı	0 %61; 1 %22,5; 2 %11; 2+ %5,5
Eğitim Seviyesi	Lise %14,8; Yüksekokul %31,9; Üniversite %31,9; Lisansüstü %18,1
Aylık Gelir	0-1000 %14,8; 1001-2000 %20,3; 2001-3000 %30,8; 3001-4000 %15,4; 4001-5000 %8,2; 5001+ %10,4
Meslek	Çalışmıyor %9,3; Öğrenci %17,6; Ev hanımı %11,3; Memur/İşçi %20,3; Yönetici %14,8; Serbest meslek %9,3; Akademisyen %6,6

Aşağıdaki tablolarda ise araştırmada kullanılan market maven ölçeğinde yer alan değişkenlere ait betimleyici istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3: Pazar Ekspertliği Betimleyici İstatistikler

	Ortalama	Std. Sapma
Arkadaşlarım yeni ürünler ve satışlar hakkında, benim iyi bir bilgi kaynağı olduğumu bilirler	3,38	0,954
Arkadaşlarıma yeni ürün ve markalar öneririm	3,70	0,946
Eğer birisi bana farklı ürünler için en avantajlı alışverişi nerede yapabileceğini sorarsa ona nereye gideceğini söyleyebilirim	3,51	1,033
İnsanlara çok sayıda ürün hakkında bilgi vererek yardımcı olurum	3,16	1,021
İnsanlar, ürünler ve alışveriş mekânları ilgili benden bilgi isterler.	3,04	1,020

Pazar eksperliği ölçeğinde yer alan değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3’de yer almaktadır. 5’li Likert ölçeğinin kullanıldığı ölçekte değişkenlere verilen cevapların ortalamaları 3’ün üzerindedir. Bu durum katılımcıların eksper olma eğilimlerinin yüksek olduğuna ve çevrelerindeki insanlar tarafından bir bilgi kaynağı olarak görüldüklerine işaret etmektedir.

Tüketicilere yöneltilen diğer sorulardan elde edilen sonuçlara göre tüketicilerin %61,5’i kendilerinin uzman olduğunu düşündükleri bir ürün grubu bulunduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca tüketicilerin %72’si, yaptıkları alışverişlerde bilgi kaynağı olarak sadece Pazar eksperlerinin yeterli olmayacağını belirtmişlerdir.

Aşağıdaki tabloda tüketicilerin kendilerini uzman olarak gördükleri ürünleri ne sıklıkla satın aldıkları gösterilmiştir.

Tablo 4: Tüketicilerin Kendilerini Eksper Olarak Gördükleri Ürünleri Satın Alma Sıklığı

	%
Satın almıyorum	3,15
Her gün	10,24
Haftada bir	29,92
Ayda bir	27,56
Daha seyrek	29,13
Toplam	100

%29,92’lik oranla en yüksek yanıt eksper olduğu düşünülen ürünün haftada bir satın alındığını göstermektedir. Tüketicilerin %3,15’i ise eksper olduklarını düşündükleri ürünleri hiçbir zaman satın almamışlardır. Pazar eksperleri olmak için ilgili ürünü kullanma ve satın alma gibi bir gereklilik bulunmamaktadır.

Tablo 5: Tüketicilerin Eksper Tavsiyesi Dışında Yararlandıkları Kaynaklar

	%
Reklâmlar	60,3
Geçmiş tecrübeler	96,5
Satış danışmanı	48,9
Tanıtım kataloğu	77,1
Ürün etiketleri	70,8

Yukarıdaki tabloda ise tüketicilerin uzman tavsiyesi dışında, yapacakları alışverişlerde bilgi kaynağı olarak kullanabilecekleri araçlar gösterilmektedir. Sonuçlarda da görüleceği gibi %96,5 gibi yüksek bir oranla tüketicilerin en önemli bilgi kaynağı kendi geçmiş tecrübeleridir. Bu durumda müşterilerin yaşadığı olumsuz tecrübeler bir sonraki alışverişlerinde belirleyici bir rol oynayacaktır. Satış danışmanı ise

tüketicilerin ancak %48,9'unun faydalandığı bir kaynaktır. Tüketiciler satış danışmanları ile ancak satışın gerçekleşmesi sırasında karşılaşmaktadırlar. Satış danışmanından faydalanma oranının düşük olması tüketicilerin yapacakları alışverişleri daha önceden planladıklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Tablo 6: Ekspert Tavsiyesine İhtiyaç Duyulan Ürün Grupları

Ürün Grubu	%
Gıda	31,9
Beyaz eşya	19,2
Elektronik	15,9
Kozmetik	14,3
Giyim	12,6
Temizlik	6,0

Tablo 6'da ise tüketicilerin tavsiyeye en çok ihtiyaç duyduğu ürün grupları yer almaktadır. Veriler incelendiğinde tüketicilerin uzman tavsiyesine en fazla ihtiyaç duyduğu ürünlerin gıda ürünleri oldukları anlaşılmaktadır. Özellikle günümüzde, gıda güvenliği konusu tüketicilerin zihninde çok sayıda soru işaretine neden olmaktadır. Bu nedenle tüketiciler bu ürünlerde güvendikleri kişilerin tavsiyelerine daha fazla önem vermektedirler.

Faktör Analizi

Tüketicilerin pazar eksperti olma eğilimi ve alışveriş tutumlarının alt faktörlerinin belirlenebilmesi için faktör analizi yapılmıştır. Toplan verilerin faktör analizi için yeterli olup olmadığını tespit etmek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi ve değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla da Bartlett küresellik testi yapılmıştır. KMO testi sonucunun 0,7'den büyük olması, Bartlett testi sonucunun ise %95 güven düzeyinde anlamlı çıkması faktör analizinin uygunluğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Sharma, 1996). Pazar eksperliği değişkenleri için KMO=0,834 ve Bartlett=0,000, alışveriş tutumlarına ait değişkenler için de KMO=0,742 ve Bartlett=0,000 sonuçları örnek kütlelerin faktör analizi için yeterli olduğunu ve değişkenlerin de faktör analizinde kullanılabilirliğini göstermektedir. Yapılan her iki faktör analizi temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7: Pazar Ekspertliği Faktör Analizi

Faktör	Değişkenler	Faktör ağırlıkları	Açıklanan varyans	Güven analizi
Pazar Ekspertliği	Arkadaşlarım yeni ürünler ve satışlar hakkında, benim iyi bir bilgi kaynağı olduğumu bilirler	0,771	61,49%	84,30%
	Arkadaşlarıma yeni ürün ve markalar öneririm	0,790		
	Eğer birisi bana farklı ürünler için en avantajlı alışverişini nerede yapabileceğini sorarsa ona nereye gideceğini söyleyebilirim	0,749		
	İnsanlara çok sayıda ürün hakkında bilgi vererek yardımcı olurum	0,815		
	İnsanlar, ürünler ve alışveriş mekânları ilgili benden bilgi isterler.	0,794		

Pazar eksperliği faktörüne ait değişkenlerle yapılan faktör analizinde toplam beş değişkenin tek bir faktör altında toplandığı görülmektedir. Faktörlerin iç tutarlılıklarının hesaplanmasında Cronbach alfa değeri kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilir olabilmesi için Cronbach alfa değerinin 0,7'den büyük olması beklenmektedir (Nunnally, 1978). Ekspertlik faktörünün güvenilirlik seviyesi Tablo 7'de de görüldüğü gibi

0,843 ile yeterli güvenilirliğe sahiptir. Tabloda ayrıca faktör içinde yer alan değişkenlerin faktör yükleri de gösterilmiştir. Ekspertlik faktörünün açıklanan varyans oranı ise %61,49'dur.

Tablo 8: Alışveriş Tutumları Faktör Analizi

Faktör	Değişkenler	Faktör ağırlıkları	Açıklanan varyans	Güven analizi
Keyif	Alışveriş yaparken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem	0,807	17,212	0,717
	Alışveriş yapmaktan keyif alırım	0,705		
	Televizyon ve internet reklamları ilgimi çeker	0,652		
	Alışveriş yaparken genellikle planladığımdan daha fazla harcama yaparım	0,542		
Kampanya takip	Ürünlerin nerede indirimli olduğunu bilirim	0,829	15,159	0,780
	Medyada yer alan kampanya ve indirimleri takip ederim	0,762		
	Kampanyaları takip ederim	0,725		
Şikâyet	Satın aldığım ürünlerle ilgili memnuniyetsizliğimi çevremdeki insanlara aktarırım	0,797	12,777	0,635
	Memnun kalmadığım mağazadan bir daha alışveriş yapmam	0,741		
	Bir ürünle ilgili şikâyetimi mutlaka ilgililere bildiririm	0,633		
Fiyat/Kalite	Ürünlerin fiyatları kalitelerinin de bir göstergesidir	0,832	10,706	0,621
	Aynı ürün grubu için yüksek fiyatlı bir ürün daha düşük fiyatlı bir üründen daha kalitelidir	0,816		
Planlama	Alışverişe çıkmadan önce yaptığım harcama planına harfiyen uyarım	0,832	9,838	0,640
	Sürekli aynı mağazalardan alışveriş yaparım	0,610		
Toplam			65,692	

Alışveriş tutumlarına dair değişkenlerle yapılan faktör analizine ait sonuçlar Tablo 8'de görülmektedir. Toplam 14 değişken 5 farklı faktör altında toplanmıştır. Faktörler sırasıyla keyif, kampanya takip, şikâyet, fiyat/kalite ve planlama olarak adlandırılmıştır. Her bir faktörün güven analizi sonuçları incelendiğinde, bazı faktörlere ait değerlerin 0,7'nin altında kaldığı görülmektedir. Soru sayısının az olduğu durumlarda bu değer 0,6'ya kadar inebilmektedir (DeVellis, 2003). Her bir faktörün açıklanan varyans oranları da tabloda belirtilmiştir. Beş faktör toplam olarak %65,7'lik bir açıklayıcılığa sahiptir.

H₁: Tüketicilerin pazar eksperleri olma eğilimi cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 9: Pazar Ekspertliği ve Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız Örneklem T-Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
Pazar Ekspertliği	Equal variances assumed	4,642	0,032	-2,778	362	0,006
	Equal variances not assumed			-2,843	361,09	0,005

Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre %95 güven düzeyinde tüketicilerin pazar eksperleri olma eğilimlerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (Sig=0,005). Cinsiyet grupları ortalama

değerleri incelendiğinde kadınların ($\mu_{\text{Kadın}}: 3.49$) pazar eksperleri olma eğilimlerinin erkeklerden daha yüksek ($\mu_{\text{Erkek}}: 3,26$) olduğu görülmektedir.

H₂: Tüketicilerin alışverişten keyif alma eğilimi cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 10: Keyif Faktörü ve Cinsiyet Değişkenleri Bağımsız Örneklem T-Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Keyif	Equal variances assumed	2,842	0,093	-7,353	362	0,000
	Equal variances not assumed			-7,5	359,72	0,000

Tablo 10'da yer alan değerler incelendiğinde H₂ hipotezi reddedilemez (sig. 0,000). Ortalama değerlere göre kadınlar ($\mu_{\text{Kadın}}: 3,75$) alışverişten erkeklere göre ($\mu_{\text{Erkek}}: 3,18$) daha fazla keyif almaktadır. H₃: Tüketicilerin alışverişten keyif alma eğilimi medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 11: Keyif Faktörü ve Medeni Durum Değişkenleri Bağımsız Örneklem T-Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
Keyif	Equal variances assumed	0,386	0,535	3,458	362	0,001
	Equal variances not assumed			3,433	341,896	0,001

Tablo 11'in sonuçlarına göre bekâr tüketiciler ($\mu_{\text{Bekâr}}: 3,56$) evli tüketicilere ($\mu_{\text{Evli}}: 3,29$) göre alışverişten daha fazla keyif almaktadır.

H₄: Tüketicilerin pazar eksperleri olma eğilimi yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Tüketicilerin pazar eksperleri olma eğilimleri ile yaş grupları arasındaki ilişkinin ölçülmesinde ilk olarak Levene homojenlik testi uygulanmalıdır. Bu testinin sonucunun 0,05'den küçük olması parametrik (ANOVA, vs), 0,05'den büyük olması ise parametrik olmayan (Welch, vs) testlerin uygulanmasını gerektirmektedir. Levene testinin sonucu bu analiz için 0,414 olduğu için analize ANOVA testi ile devam edilecektir.

Tablo 12: Pazar Eksperliği ve Tüketicilerin Yaş Grupları ANOVA Testi

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Pazar Eksperliği	Between Groups	19,603	4	4,901	5,123	0,001
	Within Groups	343,397	359	0,957		
	Total	363	363			

ANOVA testinin önem derecesi 0,001 olması tüketicilerin pazar eksperleri olma eğilimlerinin, yaş gruplarına göre farklılık gösterdiğine işaret etmektedir. Bu farklılığın ölçülmesi için de post-hoc testlerinden biri olan Scheffe testinden yararlanılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına göre farklılığın 46-55 yaş grubundaki tüketiciler ile diğer gruplarda yer alan tüketicilerden kaynaklandığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre pazar eksperleri olma eğilimi en yüksek olan yaş grubu 26-35($\mu:3,42$) iken bu grubu 36-45 ($\mu:3,40$) yaş grubu izlemektedir.

H₅: Tüketicilerin alışverişten keyif alma eğilimi yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 13: Alışverişten Keyif Alma ve Tüketicilerin Yaş Grupları ANOVA Testi

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Keyif	Between Groups	18,362	4	4,59	6,247	0,000
	Within Groups	263,806	359	0,735		
	Total	282,168	363			

Levene testi sonuçlarına göre (sig. 0,175) yapılan ANOVA testi ilgili gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Ortalama değerler incelendiğinde 16-25 (μ :3,63) ve 26-35 (μ :3,48) yaş gruplarındaki tüketiciler alışverişten daha fazla keyif almaktadır.

H₆: Tüketicilerin alışverişten şikâyet etme eğilimi yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 14: Alışverişten Şikâyet Etme ve Tüketicilerin Yaş Grupları Welch Testi

		Statistic	df1	df2	Sig.
Şikâyet	Welch	16,66	4	96,966	0,000
	Brown-Forsythe	2,338	4	62,239	0,045

Levene testi sonucu (sig: 0,000) Welch ve Brown-Forsythe testleri gerçekleştirilmiştir. Testler sonucunda tespit edilen farklılık 55 yaş üstü tüketicilerin (μ :4,33) alışverişlerinde yaşadıkları bir memnuniyetsizlikten dolayı şikâyetçi olma eğilimlerinin diğer tüketicilerden daha fazla olduğunu göstermektedir.

H₇: Tüketicilerin alışverişten keyif alma eğilimi çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 15: Alışverişten Keyif Alma ve Tüketicilerin Çocuk Sayıları ANOVA Testi

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Keyif	Between Groups	26,981	4	6,745	9,489	0,000
	Within Groups	255,187	359	0,711		
	Total	282,168	363			

Levene testi sonucuna göre (sig. 0,245) yapılan ANOVA testi sonucuna göre çocuk sahibi olmayan tüketiciler (μ :3,54) ve tek çocuk sahibi olan tüketiciler (μ :3,57) alışverişten iki ve üzeri çocuk sahibi tüketicilere göre daha fazla keyif almaktadırlar.

H₈: Tüketicilerin alışveriş yapmak için kampanyaları takip etme eğilimi çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 16: Kampanyaları Takip Etme ve Tüketicilerin Çocuk Sayıları ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kampanya Takip	Between Groups	10,359	4	2,59	3,757	0,005
	Within Groups	247,487	359	0,689		
	Total	257,846	363			

Levene (sig.0,110) ve ANOVA (sig. 0,005) testlerine göre tüketicilerin kampanyaları takip etme eğilimleri iki çocuk sahibi tüketicilerde yüksekken (μ :3,52) ikiden fazla çocuğa sahip tüketicilerde en düşük seviyededir (μ :2,67).

H₉: Tüketicilerin alışveriş yaparken planlı olma eğilimi çocuk sayılarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 17: Alışverişte Planlama ve Tüketicilerin Çocuk Sayıları ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Planlama	Between Groups	13,122	4	3,281	4,456	0,002
	Within Groups	264,295	359	0,736		
	Total	277,418	363			

Levene (sig.0,087) ve ANOVA (sig.0,002) testlerine göre tek çocuklu tüketicilerin (μ :3,12), ikiden fazla çocuğa sahip tüketicilere göre (μ :2,00) alışverişlerinde daha planlı olma eğilimine sahip oldukları görülmektedir.

H₁₀: Tüketicilerin alışverişten keyif alma eğilimi eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 18: Alışverişten Keyif Alma ve Tüketicilerin Eğitim Seviyeleri ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keyif	Between Groups	34,065	7	4,866	6,983	0,000
	Within Groups	248,103	356	0,697		
	Total	282,168	363			

Levene (sig. 0,136), ANOVA (sig. 0,000) testlerine göre alışverişten en fazla keyfi yüksek okul (μ :3,67) ve doktora (μ :3,65) mezunu tüketiciler almaktadır.

H₁₁: Tüketicilerin alışveriş yaparken fiyatları kalite göstergesi olarak görme eğilimi eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 19: Alışverişte Fiyatı Kalite Göstergesi Olarak Görme ve Tüketicilerin Eğitim Seviyeleri ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fiyat Kalite	Between Groups	13,878	7	1,983	2,71	0,009
	Within Groups	260,411	356	0,731		
	Total	274,288	363			

Levene (sig.0,188), ANOVA (sig.0,009) testlerine göre ürün fiyatları bir kalite göstergesi olarak kabul eden grubun doktora mezunu tüketiciler (μ :3,40) olduğu görülmektedir.

H₁₂: Tüketicilerin alışveriş yaparken fiyatları kalite göstergesi olarak görme eğilimi aylık gelir seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 20: Alışverişte Fiyatı Kalite Göstergesi Olarak Görme ve Tüketicilerin Aylık Gelir Seviyeleri ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fiyat Kalite	Between Groups	9,343	5	1,869	2,525	0,029
	Within Groups	264,946	358	0,74		
	Total	274,288	363			

Levene (sig. 0,022), ANOVA (sig.0,029) test sonuçlarına göre aylık hane geliri 4001-5000 TL arasında olan tüketiciler (μ :3,33) diğer tüketicilere göre ürün fiyatlarını kalite göstergesi olarak kabul etmektedirler.

H₁₃: Tüketicilerin alışveriş yaparken planlı olma eğilimi aylık hane gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 21: Alışverişte Planlama ve Tüketicilerin Aylık Gelir Seviyeleri ANOVA Testi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Planlama	Between Groups	20,867	5	4,173	5,824	0,000
	Within Groups	256,551	358	0,717		
	Total	277,418	363			

Levene (sig. 0,000), ANOVA (sig.0,000) test sonuçlarına göre alışverişlerde yaptıkları planlamaya en fazla uyan grup aylık hane geliri 5001 TL'nin üzerinde olan tüketicilerdir (μ :3,42). Aylık 1001-2000 TL hane gelirine sahip tüketiciler ise en düşük ortalamaya sahiptirler (μ :2,57).

H₁₄: Tüketicilerin alışveriş yaparken fiyatları kalite göstergesi olarak görme eğilimi meslek gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 22: Alışverişte Fiyatı Kalite Göstergesi Olarak Görme ve Tüketicilerin Meslek Grupları ANOVA Testi

		Statistic	df1	df2	Sig.
Fiyat	Welch	6,194	7	132,009	0,000
Kalite	Brown-Forsythe	3,842	7	282,43	0,001

Levene (sig.0,001) ve Welch (sig.0,000) testi sonuçlarına göre ürün fiyatlarını kalite göstergesi olarak gören en yüksek ortalamaya sahip meslek grubu akademisyenlerdir (μ :3,63). En düşük ortalamaya sahip olan grup ise öğrencilerdir (μ :2,80)

Tablo 23: Pazar Ekspertliği ve Alışveriş Tutumu Faktörleri Korelasyon Analizi

		Pazar Ekspertliği
Keyif	Pearson Correlation	0,521
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	364
Medya Takip	Pearson Correlation	0,655
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	364
Şikâyet	Pearson Correlation	0,458
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	364
Fiyat Kalite	Pearson Correlation	0,049
	Sig. (2-tailed)	0,350
	N	364
Planlama	Pearson Correlation	0,209
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	364

Yukarıda yer alan tablo alışveriş tutumu faktörleri ile pazar ekspertliği faktörü arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Sonuçlardan da anlaşılabilceği gibi fiyatı kalite göstergesi olarak görme faktörü hariç diğer faktörler ile market pazar ekspertliği faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu faktörler ile pazar eksperti olma eğilimi arasındaki ilişkilerin tümü pozitiftir. En yüksek ilişki %65,5 ile kampanya takip faktörü iledir. Pazar eksperti olmanın gerekliliklerinden biri olarak ürünlerin nerede indirimli olarak satıldığına bilinmesi büyük önem arz etmektedir. Alışverişten keyif alma ve memnun kalınmadığı durumlarda şikâyetçi olma faktörleri arasındaki ilişkide oldukça yüksektir.

Sonuç

Tüketiciler yapacakları her alışverişte çeşitli risklerle karşı karşıya gelmektedirler. Ödeyecekleri paranın, harcayacakları zamanın, satın alacakları ürünün performansının arzu ettikleri şekilde olması için alışveriş öncesinde bilgi edinecekleri kaynaklara ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu kaynaklar arasında pazar eksperleri olarak tanımlanan kişiler gelmektedir. Pazar eksperleri ürünler, markalar ve mağazalar hakkında bilgi sahibi kişilerdir. Fakat fikir liderleri ve yenilikçiler gibi diğer gruplardan farklı olarak eksperler sahip oldukları bu pazar bilgisini diğer tüketicilerle paylaşma isteğine de sahiptirler. Pazarlama literatüründe bu konu ile ilgili yapılmış olan çalışmalarda pazar eksperlerinin profilleri tanımlanmaya çalışılmış, ayrıca sahip oldukları bilgiyi paylaşmaya yönelten psikolojik nedenler ortaya konmaya çalışılmıştır. Ancak konu ile ilgili olarak Türk tüketiciler üzerinde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Elinizdeki bu çalışma ile Türk pazar eksperlerinin özellikleri belirlenmeye ve ayrıca tüketicilerin alışverişlerle ilgili genel tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Ekspertlik ve alışveriş tutumlarını yansıtan toplam beş faktör ile tüketicilerin çeşitli demografik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Tablo 24'de elde edilen sonuçlar toplu olarak gösterilmiştir.

Tablo 24: Pazar Ekspertliği ve Alışveriş Tutum Faktörlerinin Tüketicilerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

	Pazar Ekspertliği	Keyif	Kampanya Takip	Şikâyet	Fiyat/Kalite	Planlama
Cinsiyet	Kadın	Kadın	***	***	***	***
Yaş	26-35	16-25	***	55+	***	***
Medeni Durum	***	Bekâr	***	***	***	***
Çocuk Sayısı	***	1	2	***	***	1
Eğitim Seviyesi	***	Yüksekokul	***	***	Doktora	***
Aylık Gelir	***	***	***	***	4001-5000	5001+
Meslek	***	***	***	***	Akademisyen	***

*** işaretli bölümlerde istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Feick ve Price (1987) tüketicilerin yaşlarına göre pazar eksperleri olma eğilimi taşıyan tüketiciler ile diğer tüketiciler arasında bir farklılık bulamazken, bu çalışmada 26-35 yaş grubundaki Türk tüketicilerinin pazar eksperleri olma eğiliminin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Wiedmann, Walsh ve Mitchell (2001) Alman tüketiciler arasında eksper olma açısından demografik özelliklere göre bir farklılık bulunmazken, Goodey ve East'in (2008) çalışması ile paralel olarak Türk kadınlarının eksper olma eğiliminin yüksek olduğu görülmüştür. Alışverişten keyif alma faktörü incelendiğinde 16-25 yaş arası, yüksekokul mezunu, bekâr kadınlara ait değerler yüksek çıkmıştır. Ürünlerin fiyatlarının bir kalite göstergesi olarak kabul edilmesi ise yüksek gelire ve yüksek eğitim seviyesine sahip tüketiciler tarafından daha fazla benimsenmiştir. Yapılan korelasyon analizinde, pazar eksperleri olma eğilimi ile yukarıdaki tabloda da görülen alışveriş tutumları faktörleri arasında yüksek oranda ve pozitif bir ilişki elde edilmiştir. Bu sebeple yukarıdaki tabloda yer alan tüketici gruplarının pazar eksperleri olma eğilimleri de korelasyon oranları ile doğru orantılıdır.

Öneriler

Pazar eksperleri her ne kadar tüketiciler için önemli bir bilgi kaynağı olsa da, tüketicilerin %72'si eksperlerin tavsiyelerinin tek başına yeterli olmayacağını düşünmektedirler. Bu nedenle müşterilerle kurulacak iletişimde, eldeki finansal kaynakların sadece bir kaynağa değil, tüketicilerin tercihleri göz önünde bulundurularak birkaç kaynağın bir arada kullanılması daha etkili sonuçlar verecektir. Örneğin tüketicilerin önemli bir kısmı reklamları, kendileri için bir bilgi kaynağı olarak kullanmaktadır. Bu durumda reklamlarda, tüketiciler tarafından eksper kabul edilen kişilerin yer alması daha etkili bir sonuç verebilir. Araştırmaya katılan tüketicilerin önemli bir kısmı kendini en az bir ürün grubunda eksper olarak görmektedir. Kendisini

ekspert olarak gören bir tüketici için kendi geçmiş deneyimlerinden daha güvenilir bir kaynak bulunmayacaktır. Nitekim tüketicilerin %96,5 gibi neredeyse tamamına yakın bir çoğunluğu, yapacağı alışverişlerde en önemli kaynak olarak geçmiş tecrübelerini kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu durum bir ürünü gerek satın alma anında gerekse de satın alma sonrasında yaşanacak herhangi bir memnuniyetsizlik karşısında, satın alma işleminin tekrar gerçekleşmeyeceği dolayısıyla marka sadakati kavramının hiç oluşmayacağı anlamına gelmektedir. Memnuniyetsizliği yaşayan tüketicinin kendini eksper olarak gördüğü göz ardı edilmemelidir. Zira geçmiş tecrübeler kadar olmasa da pazar eksperliği de sıkça faydalanan bir kaynaktır. Bu bilgi kaynağının olumsuz şekilde işlenmesi ise hiçbir işletme tarafından arzu edilmeyecektir. İşletmeler ne kadar çok reklam ve ürün tanıtımı yaparsa yapsınlar, bir eksperin tavsiyesi kadar etkiye sahip olmayacaktır. Tüketicilerin en çok tavsiyeye ihtiyaç duydukları ürün grubunun gıda ürünleri olması çok anlamlıdır. Gıda ürünlerine ait reklamlarla hemen her yerde karşılaşılmasına rağmen, tüketicilerin kafasında yer alan soruların çözümünde mutlaka pazar eksperlerinin tavsiyelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Sonuç olarak tüketicilerin ihtiyaçlarını tam olarak anlayarak, arzu ettikleri çözümleri sunan işletmeler, hem eksperlerin hem de diğer tüketicilerin zihninde olumlu bir konuma sahip olacaktır.

Kaynakça

- Brancaleone, Vito, Gountas John, (2007), Personality Characteristics of Market Mavens, *Advances in Consumer Research*, Vol. 34.
- Christiansen, Tim, Tsiourtis Philip, (1998), Market mavens in Cyprus. A reality or just mavens in their own minds?, *American Marketing Association Conference Proceedings*, 9, ABI/INFORM Global.
- Clark, Ronald A, Goldsmith Ronald E, (2005), Market Mavens: Psychological Influences, *Psychology & Marketing*, Vol. 22, No. 4, April, pp. 289-312.
- DeVellis F. R., (2003). *Scale Development: Theory and Applications*, Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Feick, Lawrence F, Price Linda L, (1987), The Market Maven: A Diffuser of Marketplace Information, *Journal of Marketing*, Vol. 51, No.1, January, ABI/INFORM.
- Geissler, Gary L, Edison Stewe W, (2005), Market Mavens' Attitudes Towards General Technology: Implications for Marketing Communications, *Journal of Marketing Communications*, Vol. 11, No. 2, June, pp. 73-94.
- Goldsmith, Ronald E, Flynn Leisa R, Goldsmith Elizabeth B, (2003), Innovative Consumers and Market Mavens, *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol.11, No.4, Fall, ABI/INFORM Global.
- Goodey, Caroline, East Robert, (2008), Testing the market maven concept, *Journal of Marketing Management*, Vol.24, No.3-4, pp.265-282.
- Nunnally, J., (1978). *Psychometric Theory*, (2nd ed.), New York, McGraw-Hill.
- Price, Linda L, Feick Lawrence F, Guskey-Federouch Audrey, (1988), Couponing Behaviors of the Market Maven: Profile of a Super Couponer, *Advances in Consumer Research*, Vol. 15, pp.354-359.
- Ruvio, Ayalla, Shoham Aviv, (2007), Innovativeness, Exploratory Behavior, Market Mavenship, and Opinion Leadership: An Empirical Examination in the Asian Context, *Psychology & Marketing*, Vol. 24, No. 8, August, pp. 703-722.
- Schneider, Kenneth C, Rodgers William C, (1993), A Research Note on Market Mavens and the Dissemination of Positive versus Negative Marketplace Information, *The Journal of Marketing Management*, Vol. 3, Issue 2, pp. 67-72.
- Sharma, S., (1996). *Applied Multivariate Statistical Analysis*, New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Walsh, Gianfranco, Mitchell Vincent-Wayne, (2001), German Market Mavens' Decision Making Styles, *Journal of Euromarketing*, Vol. 10, No. 4, pp. 83-108.
- Walsh, G, Gwinner K, Swanson S, (2004), What makes mavens tick? Exploring the motives of market mavens' initiation of information diffusion, *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 21, No. 2, pp. 109-122.

- Wiedmann, Klaus-Peter, Walsh Gianfranco, Mitchell Vincent-Wayne, (2001), The Mannmaven: an agent for diffusing market information, *Journal of Marketing Communications*, Vol. 7, pp.195-212.
- Williams, Terrell G, Slama Mark E, (1995), Market maven's purchase decision evaluative criteria: implications for brand and store promotion efforts, *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 12, No.3, pp. 4-21.

CONSIDERING ETHICS IN TRANSLATION

Nihan İÇÖZ¹

ABSTRACT

Ethics is one of the most significant matters which translation studies has been interested in recently. In this study, with reference to the early views to translation, and then to more recent approaches to it, translation and its development through time has been described. It has been shown that, there may be times when the translator may deviate from the faithful rendering of a source text. Moreover, it has been questioned if the translator has right to do any changes in the source text, whether it is always ethical to adapt or change the original text or not. In the end, it has been tried to prove that, there are times when it is not ethical to do changes or adaptations in translation of texts.

Key Words: Translation studies, adaptation, omission, ethics, skopos

Introduction

It has already been accepted by many translators and scholars that, considering the aim of translation and many other factors, the translator may prefer not to translate word for word, keeping in mind the cultural differences between the source text and target recipients, may adapt the text into the target culture recipients in order to make it comprehensible for them. For this reason, the translator may choose not to be one hundred percent loyal to the source text, linguistically. Moreover, it has been the major concern of the contemporary translators that they have been regarded as having secondary importance compared to the source text writers. Therefore, with the thought of lack of appreciation and professional recognition, some translators allege that they have the right to be visible, rather than stay invisible, and they reflect their own point of view, comment or ideology in their translations.

Although one finds the issues above rational, we cannot stop ourselves asking some questions like: Does it mean that, while translating, the translator can make “any” changes in the source text? Should there be a limit in the visibility of the translator, or amount of information added and omitted by the translator in the process of translation? Can the translator reflect his own point of view, although it doesn't exist in the source text, or does he have the right to mislead the reader? Should the translator have the opportunity to form the text thoroughly? I think that the answers to questions like these are directly related to the term “ethics” in translation, for this reason, it will be the main focus of my current study.

The aim of this study is then, firstly to go over the recent approaches to translation, then, with reference to these models, evaluate translation in terms of ethics and discuss the questions mentioned above, and finally, make clear when we can surely say that the translator breaks the ethical rules of translation. Before starting my discussion about ethics in translation studies, the reason for me to touch on some previous and recent approaches and concepts is that, I assume they will facilitate our understanding of translation since they enlighten translation and herewith ethical understanding in translation.

Early views to translation

The early views were basically linguistic approaches which perceived translation as a “code switching” activity. Translation was usually associated with word for word fidelity to the source text, although the result may not be considered satisfying, or appropriate for the intended purpose (Nord, 1997). In this study, I am not going to go back to years earlier and write about my concerns related to linguistic equivalence or of fidelity in translation. I will go beyond this, and concentrate on more recent approaches which have functionalist views of translation.

Resent Approaches to Translation

At the beginning of the 1970s, the focus wasn't the word or phrase anymore. The text became the focus of translation. Nevertheless, the major linguistic trend was not broken. In 1971, Katharina Reiss asserted that in real life we meet some situations where equivalence is not possible, not even desired. For

¹ Okutman, Kırklareli Üniversitesi, nihan.icoz@kirkclareli.edu.tr

example, when the target text aims to achieve a purpose or function, there is no need to focus on equivalence (Nord, 1997).

Another prominent functionalist, Hans J. Vermeer sees translation as a type of transfer, where both verbal and non-verbal signs are transferred. Therefore, translation is a type of human action. Each human action is intentional and purposeful and occurs in a given situation. Moreover, these situations are embedded in cultures. As a result, situations cannot be considered just as a transfer between languages. With the skopos (aim) of translation in his mind, the translator considers the addressee; the intended receiver or audience of the target text with their culture specific world-knowledge, their expectations and communicative needs and translates (Nord, 10-13) Under his prevailing circumstances, the translator does his best to reach his aim. While doing this, depending on his circumstances, the translator may deviate from a faithful rendering of a source text (Vermeer, 1996).

Justa Holz-Mantari, a German professional translator and scholar, instead of using the term "translation", she prefers to name it "message transmitter". In her model, translation is defined as "a complex action designed to achieve a particular purpose". The aim of "translational action" is to transfer messages across cultures (Nord, 1997).

Analysis of the Modern Theories

With reference to the modern functionalist theories, we have revised so far that, translation has a communicative purpose. Depending on their aim and circumstances, translators can take decisions and in order to achieve communication cross cultures, they can deviate from a faithful rendering of the original text.

Possible alterations that translation text may require

Depending on the aim of the translation, the translator may need to make some changes in the source text by omitting some words, phrases or parts, by making additions, by updating etc. Kamer Sertkan writes about different sociolinguistic requirements of different age groups. She compares children and adults and explains in her thesis that, sociolinguistic needs of children and adults are different. For this reason, while adapting a literary work to children, we need to recreate the message appropriate for their needs. For these reasons, such changes explained below could be made (2007).

- Omission: The elimination or reduction of a part of a text.
- Expansion: With this type of action, if the translator believes that there is an information which is implicit in the source text, to make it communicable for the target reader, the translator can add footnotes, glossary or explain it in the main text in order to make it easier to understand for the target reader.
- Updating: This is the replacement of the outdated, old-fashioned and obscure information in the source text with modern equivalents.
- Exoticism: The substitution of some culture specific words like slangs, dialects etc. in the source text by equivalents in the target text.
- Situational equivalence: If the translator thinks that there is a more familiar context than the one used in the source text, more suitable one can be inserted.

Reasons for ordering a translation text

In Andrew Chesterman and Emma Wagner's book which is in a form of dialogue between the two researchers, we can find four reasons for ordering a translation. The reasons which Chesterman and Wagner cited from Geoffrey-Samuelsson-Brown's *A Practical Guide for Translators* are as follows:

- Information
- Publication
- Advertising and marketing
- Litigation
- Text scanning and abstracting

I have already stated that the aim of the translation is very important and it determines the type of translation performed by the translator. Chesterman and Wagner also highlight in their book that, a translation for information and the one for publication are different. In a translation for information, there is a single or just a small group of people who want to know what the original text is about or what it says. They think that, once the reader finds out what he is looking for, he won't focus on the translation or its details. On the other hand, translations for publication should be revised and checked by a proof reader

because the reputation of the author and the publisher is very important. As to the legal translations, they claim, the translator carries great responsibility and quality control is a must (2002). In the end, once more we can conclude that, depending on its aim, there is not only one correct translation for a text, on the contrary, a text may have different translations.

After the presentation of the modern theories and the situations which call for alterations or different types of translations, some of the situations where modifications could be needed have been shown in previous parts. Although the changes stated in the previous parts may sound rational and necessary, unfortunately, those modifications have been made are not always ethical, there are times when they are unethical. I can also say for sure that, there is no discipline or profession that ethical issues don't appear. Therefore, translation studies is among them. Many scholars, researchers and translators have been concerned about the issue of ethics in translation and have touched on the subject "ethics".

Factors causing an unethical translation

Anthony Pym reminds us in her article that, as translators, we shouldn't forget that we are the representatives of the source text, or the writer. If something exists in the source text but it doesn't exist in the translated version, it is not ethical and also the translator is responsible and guilty for it (2001).

Andrew Chesterman also asserts that, if a translation "misinterprets" a source text, the result will be a prejudiced, biased, ideologically suspect version, and as a result, such a condition will have unethical consequences for the relations and perceptions of the source and target cultures. He states that, a good translator is like a good mirror, and as a good mirror does, a good translator should reflect the source text, or the source text's writers aim and the source culture in a faithful way. He sees the "ethical translator" as a mediator, whose responsibility is to work to achieve cross-cultural understanding (2001).

Gayatri Chakravorty Spivak is also among the scholars who take ethics into consideration in translation. He touches on one very important matter: He alleges that, the translator should make an effort to "grasp" the writer's "presuppositions". He adds, translation is not only adjoining words which have the same meanings. He gives some examples to show the general problem. In one of his examples, he asserts that when Marx wrote about "commensurability" of all things, he meant "countless and simple". Translators who belonged to a different generation, misunderstood him, missed the point and caused the discussion to lose its value (2003).

Lawrence Venuti also has a strong assertion about translation. He alleges that translations may cause scandals and these scandals may be cultural, economic or political. He explains that, the linguistics oriented approaches were away from such scandals because they didn't consider social values. He thinks that these approaches have limitations in translation and such restrictions are most visible in literary translation. Their restrictions stem from being away from cultural and social formation. On the other hand, recently, the modern approaches aim to bridge the gap between the source and target cultures. Therefore, the source texts are domesticated inevitably; some certain domestic values are chosen and some are excluded and so various cultural and political effects are created automatically. As a consequence, these effects are likely to become scandals. Now that we see translations have far-reaching social effects, we should evaluate these effects by asking whether they are good or bad, or whether their results are ethical. At this point Venuti refers to Berman's concept of translation ethics. He clarifies that, according to Berman, a bad translation shapes the target culture toward an ethnocentric attitude. On the other hand, a good one is intended to restrict the ethnocentric negation. Finally, it is the translator, who will choose to credit or discredit ethnocentric movement (1998).

In her dissertation, E. Birkan Baydan, examines the list of Western classics recommended by the Turkish Ministry of Education for primary school children. This list, consisting of thirty literary works caused great impact in public with the thought that they were ideological distorted and the ideology behind these translations were the conservative religious ideology. With a more positive point of view towards ideology in translation, Baydan presents the case and the examples by saying that if someone believes there is an ideology behind a thinking, this is just because this person has opposite ideas, beliefs, perspectives or ideology, she also adds, there is no "ideology-free translation". Although translations may hold ideologies, I think that this ideology should be parallel to the ideology of the source text, otherwise, it will be distortion (2008).

Conclusion

The focus of the earlier studies used to be words, phrases, fidelity or loyalty. With the emergence of more modern theories, the concentration of translation has been changed. Communication between cultures, the aim of translation, the type of the text, social, religious and economic role of translation, modifications, alterations etc. became concepts researchers looked into. These topics brought along the term “ethics” in translation.

I admit that those factors could also play a role in producing an unethical translation, but they can also serve an ethical translation work. In this case, when does a translation become unethical? Here are some of the situations when it becomes unethical.

An unethical translation may emerge when the translator, misrepresents or misinterprets the source text

- has a biased, prejudiced or ideologically suspect version
- causes the source text to lose its value because of misinformation on purpose or by mistake
- evokes scandals by aggravating ethnocentric thoughts or ideologies.

References

- Baydan, E. B. (2008). *Visibility of Translation through Conflicting Ideologies: The Islamic Retranslations of “100 Essential Readings”*. Diss. Boğaziçi U.
- Bermann, S., Wood, M. (2005). eds. *Nation, Language and the Ethics of Translation*. Princeton & New York: Princeton U.P.
- Chesterman, A. (2001). Proposal for a Hieronymic Oath. *The Translator*, 7(2), 139-154.
- Chesterman, A, Wagner, E. (2002) *Can Theory Help Translators?: A Dialogue between the Ivory Tower and the Wordface*. Manchester & Northampton: St. Jerome.
- Nord, C. (1997). *Translating as a Purposeful Activity*. Manchester: St. Jerome.
- Pym, A. (2001). Introduction: The Return to Ethics in Translation Studies. *The Translator* 7(2), 129-38.
- Sertkan, K. (2007). *The Ideology of Lexical Choices in the Turkish Translations of “Oliver Twist”*. Diss. Dokuz Eylül U, 2007.
- Spivak, G.C. (2003). *Death of a Discipline*. New York: Columbia U. P.
- Venuti, L. (1998). *The Scandals of Translation: Towards an Ethics of Difference*. London & New York: Routledge.
- Vermeer, H. J. (1996). *A Skopos Theory of Translation*. Verlag: Heidelberg.

LİDERLİK DAVRANIŞ TARZLARININ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL TÜKENMİŞLİK VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİ ÜZERİNE ETKİSİ: KONUUYLA İLGİLİ BİR UYGULAMA*

Eda Telli¹, A.Sinan ÜNSAR², Adil OĞUZHAN³

ÖZET

Örgütler amaçlarını iş doyumunu ve motivasyonu yüksek işgörenler sayesinde gerçekleştirir. Bundan dolayı, yöneticiler örgütün temel kaynağı olan personelin gerek fiziksel gerekse de psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak, çalışanların örgütlerde yaşadıkları tükenmişliği ve işten ayrılmaları azaltıcı bir etki yaratacaktır. Dolayısıyla, yöneticilerin örgütlerde sergiledikleri liderlik davranışları bu anlamda önemli bir yere sahiptir. "Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama" isimli çalışmada kağıt, kimya ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan lider konumundaki kişilerin liderlik davranış tarzının, çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılmaya olan etkisi araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider, liderlik, tükenmişlik, işten ayrılma.

THE IMPACT OF LEADERSHIP ATTITUDE STYLES ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL BURNOUT AND THE TENDENCY TO LEAVE FROM JOB: A TOPIC RELATED APPLICATION

ABSTRACT

The organizations achieve their goals with the help of highly satisfied and motivated employees. Therefore, the managers of the organization's main source of both physical and psychological needs of the staff meeting, employees will have an impact in organizations to reduce their burnout and the tendency to leave from job. So, managers has an important place to exhibit leadership behaviors in organizations. The effects of leadership styles of the persons at leading positions in paper, chemical and textile industries on employee burnout and severance have been studied in the dissertation titled "The Impact of Leadership Attitude Styles on Employee Organizational Burnout and The Tendency To Leave From Job: A Topic Related Application".

Key Words: Leader, Leadership, Burnout, Leave from Work

Giriş

Liderlik konusu, hem yönetim alanında hem de davranış bilimlerinde son derece önemli bir kavram olan ve özellikle 21. yy'da dünyada başlayan değişim ve gelişimle birlikte üzerinde çok fazla çalışılan konuların başında gelmektedir. İnsanlar grup halinde yaşayan sosyal varlık olmalarının yanı sıra, oluşturdukları grupları yöneten ve grubun amaçlarına ulaşmasını sağlayan liderlere de gereksinim duyarlar.

Diğer önemli bir konu bireylerin örgütlerde yaşadıkları tükenmişlik durumudur. Özellikle, kişilerin yaşadıkları bedensel ve zihinsel yorgunluk, duygusal açıdan umutsuzluğa kapılma ve çaresizlik, bireyin hayata, işine ve insanlara karşı olumsuz tavır ve tutum sergileme gibi davranışları tükenmişlik sendromunu belirtilerini ortaya koymaktadır. Örgütlerde çalışanların işten ayrılmaları da önemli bir maliyet unsurudur. Özellikle çalışanların işinden ve çalışma koşullarından tatminsiz olduğu durumlarda ortaya çıkan yıkıcı eylemler işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir.

Bu kapsamda, öncelikli olarak literatür taraması yapılarak konu derinlemesine araştırılmış ve konuyla ilgili temel kavramsal tanımlamalar yapılmıştır. Çalışmada yapılan araştırma neticesinde elde edilen bulgular değerlendirilerek, liderlik davranış tarzlarının çalışanların tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine etkisi incelenmiş ve bu bağlamda değerlendirmeler yapılarak öneriler sunulmuştur.

* Yüksek Lisans Tezi

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, edatelli@hotmail.com.tr

² Doç. Dr. Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sinanunsar@yahoo.com

³ Yrd.Doç.Dr. Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, adiloguzhan@trakya.edu.tr

Liderlik Kavramı

Çok eski zamanlardan beri liderlik kavramı insanlar üzerinde ilgi ve heyecan uyandıran bir kavram olmuştur. Bu bağlamda liderlik, başkalarının faaliyetlerine rehberlik etmek, koordinasyon ve düzeni sağlama ve kişileri yönlendirmek; bireylerin performanslarını değerlendirme ve onları bu konuda motive etmek; görevleri atamak ve kişilerin bu görevlerin getirdiği sorumlulukları izlemek, problemler karşısında başarılı çözüm yolları oluşturma ve görevlerin başarılmasında uygun insani ve teknik kaynakları sağlayabilme ve izleyicilerine karşı örgütsel rehberlik rolünü gösterebilmeyi ifade etmektedir (Bernardin ve Russell, 1998: 153).

Liderlik Davranış Tarzları

Liderlik davranış tarzları, liderin izleyicileri yada yönlendirdiği grup üyeleriyle olan ilişkilerindeki sergiledikleri tutumla ilgili olarak ifade edilir. Liderlerin sergiledikleri davranış biçimlerine bağlı olarak, çalışanların örgütün hedeflerine ulaşılması konusunda gerekli çabayı göstermeleri ve örgütsel yapının içerisinde yer almak istemeleri nispeten liderin davranışıyla ilgili olmaktadır. Bunun yanı sıra, liderlik davranışları birçok araştırmacı tarafından çalışmalarına konu edilmiş ve literatürde liderlerin sergilemiş oldukları davranış tarzlarıyla ilgili olarak birçok sınıflama yapılmıştır (Taş ve Önder, 2010: 18). Bu sınıflamadan, Otokratik, demokratik-katılımcı ve serbestiyetçi liderlik, literatürde en çok bilinen geleneksel liderlik davranışlarını oluşturmaktadır (Tengilimoğlu, 2005: 26).

Otokratik Liderlik

Geleneksel liderlik davranış tarzlarından biri olan otokratik liderlik tarzı, sahip olduğu konumundan kaynaklanan otoritesini kullanarak, örgüt içerisindeki kararların sadece yönetici tarafından alındığı ve grup üyelerini yönlendirici bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır. Otoriter lider, amaçları ve strateji hedeflerini en üst düzeye çıkarabilmek amacıyla standartları belirleyerek ve görevleri belirleyecek esnekliği sağlamaktadır (Tağraf ve Çalman, 2009: 137-138).

Demokratik Liderlik

Demokratik liderlik tarzı, yönetimin insan ilişkilerine yöneldiği ve önem verdiği dönemde popüler olan liderlik davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tarzda bir liderle izleyicileri arasında güven ilişkisinin iyi olması yani liderin izleyicilerine güven duyması, onları örgütsel amaç, plan ve politikaların belirlenmesi, örgütlenme, iş bölümü yapılması ve karar verme süreçlerine katılımında astlarını cesaretlendirmektedir (Şafaklı, 2005: 134-135).

Serbestiyetçi Liderlik

Serbestiyetçi liderlik, liderin çalışanlarının işlerine müdahale etmeyen, işten kaçınan liderlik davranış tarzı olarak tanımlanmaktadır (Baloğlu ve diğ., 2009: 461). Serbestlik tanıyan liderler, izleyicilerinin ihtiyaçlarını karşılamakta çok az çaba gösteren, kararların gecikmeli olduğu ve sorumluluklarını üzerinden atan bir davranış gösterme eğilimindedirler (Schwarzkopf, 2004: 64).

Katılımcı Liderlik

Katılımcı liderlik, bir üstün nispeten çalışanlarıyla paylaştığı bir karar verme yetkisi ya da ortak bir karar verme şekli olarak tanımlanmaktadır. Bir örgüt içerisinde liderin katılımcı karar verme yetkisini kullanması çeşitli potansiyel faydalar sunmaktadır. Bu durum çalışanların motivasyon, adanmışlık ve memnuniyet düzeylerinin artırılmasının yanı sıra, iş hayatında da çalışanlara yönelik olarak niteliklerinin artırılmasının mümkün olduğu bir durumu ifade etmektedir (Somech, 2003: 1003).

Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kelimesi, 1970'li yıllarda Amerika'da, hizmet sektöründe çalışan insanların yaşadıkları mesleki bunalımı açıklamak için kullanılmış ve ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tükenmişlik tanımlanmıştır (Sürgevil, 2006: 3). Tükenmişlik kavramıyla ilgili olarak yapılan pek çok araştırma ve tanımlar yapılmış olmasının yanı sıra, günümüzde en yaygın ve kabul gören tanımı, aynı zamanda Maslach Tükenmişlik Ölçeğini de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından geliştirilmiştir. Maslach'a göre tükenmişlik, "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımalarıyla oluşan bir sendrom" olarak açıklanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Örgütsel Tükenmişlik

Örgütün amaç ve hedefleri açık olarak belirlenmemiş, astların örgüt içerisindeki rol ve görevleri iyi şekilde oluşturulmamış, yönetim ve işgören arasındaki ilişkiler karşılıklı iletişimi destekleyici ve belirgin değilse, bu durumun örgüt içerisinde birtakım sorunlara neden olabilir. Aynı şekilde, yöneticinin astlarıyla kişilerarası ilişkilerinde incitici ve kırıcı davranışlarda bulunması, astlarına karşı adil davranmaması ve

bireyin çalıştığı örgüt içerisinde yönetim tarafından yanlış ve eksik ödül dağılımı da örgüt içerisinde ilişkileri bozduğu ve tükenmişliğe zemin hazırladığı söylenebilir (Çağlıyan, 2007: 38-39).

Tükenmişlik Boyutları

Tükenmişlik, bireyler arasında ortaya çıkan bir psikolojik sendrom, strese karşı verilen olumsuz bir tutum olarak tanımlanmış ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini ifade eden üç boyutta oluşturulmuştur (Ha ve diğ., 2011: 344-345).

Duygusal Tükenme

Tükenmişlik sendromunun merkezi olarak görülen duygusal tükenme, bireyin duygusal açıdan yoğun bir çalışma temposu içinde olmasından dolayı daha fazla kendisini zorlamasına neden olan ve aynı zamanda müşteriler yada diğer insanların istekleri altında ezildiği bir durum yaşamaktadır (Güllüce ve İşcan, 2010: 9).

Duyarsızlaşma

Tükenmişlik sendromunun diğer önemli boyutu olan duyarsızlaşma, bireyin başkalarına karşı negatif ve alaycı tutumlar sergileme, insanlara bir nesne gibi davranma şeklinde tanımlanmaktadır. Kendisini duygusal açıdan yorgun ve güçsüz hisseden birey, taşıdığı duygusal yükü hafifletme çabasıyla devamlı olarak bir kaçış yolunu tercih eder. Ayrıca, iletişimde olduğu kişilerle olan ilişkilerinde bozulmalar yaşanması duyarsızlaşmanın ilk belirtilerini ifade etmektedir (Gezer ve diğ., 2009: 244).

Kişisel Başarı Hissi

Maslach'ın tükenmişlik modelinin, kişinin çalıştığı işle ilgili olarak kendisini olumsuz bir şekilde değerlendirmesi ve başarısızlık hissi olarak tanımlanan kişisel başarıda azalma tükenmişliğin üçüncü boyutunu oluşturmaktadır (Oğuzberk ve Aydın, 2008: 168). Diğer yandan, çalışanların kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması ve ayrıca iş gereği karşılaştıkları kişilerle ilişkilerine bağlı başarı ve yeterlilik hislerinde azalma olarak ifade edilebilir. Tükenmişliğin bu yönünde insanlar, işleriyle yada kendileriyle ilgili olarak mutsuzdurlar. Bu duygu, kişinin başarısının azalmasına veya duygu zayıflığına neden olmaktadır (Adekola, 2012: 129).

Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, tükenmişliği ortaya çıkmasına neden olan faktörlerin, hem bireyin kendisinden kaynaklanan nedenler olabileceği gibi hem de bireyin çalıştığı işteki çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Çalışanlarda meydana gelen tükenmişlik hissini, üretkenliği ve motivasyonu azalttığı ve çalışanların işten ayrılma eğilimlerini arttırdığı sonucuna varılmıştır (Tepeci ve Birdir, 2003 : 962). Bu anlamda, tükenmişlik nedenleriyle ilgili olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere iki tür sınıflama yapılmaktadır (Otacıoğlu, 2008 :105).

Bireysel Faktörler

Tükenmişliğin nedenleri, genellikle bireylerin beklentilerinin gerçekleşme ihtimaliyle ilgilidir. Bireyin beklentileriyle gerçek durum arasındaki farkın fazla olduğu durumlarda tükenmişlik meydana gelmektedir (Arabacı ve Akar, 2010: 80). Bu bağlamda, tükenmişliğe neden olan bireysel faktörler, demografik faktörler, A tipi kişilik yapısında olma, dış kontrol odaklı olma, kendine yeterlilikten, empati yeteneğinden ve duygusal kontrolden uzak olma ve beklenti düzeyi gibi faktörlerdir (Sürgevil, 2006: 50-51).

Örgütsel Faktörler

Tükenmişliği etkileyen pek çok örgütsel faktör bulunmaktadır. Özellikle, örgütün yapısı, yapılan işin niteliği ve meslek tipi, çalışma saatleri, nöbetler, fazla mesai, iş yerinin sahip olduğu fiziksel durumu, işyerindeki aşırı yasaklamalar, iş yükü, düşük ücret, rol belirsizliği, rol çatışması, eğitim durumu, iş arkadaşları ve amirlerin sosyal desteği, örgüt içi ödül sistemi, örgüt içi ilişkiler, örgütsel çatışma, bireyin yeterli takdir görmediği düşüncesi, kariyer fırsatlarının olmaması, olumsuz fiziksel koşullar, örgüt kültürü gibi birçok faktör sıralanabilir (Çutuk, 2011: 29).

Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları, birey, çalışma hayatı ve aile hayatı üzerine olumsuz etkileri olmak üzere üç başlıkta ele alınmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 74).

Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Etkileri

Tükenmişlik yaşayan bireyin genel olarak, yaşadığı duygusal yorgunluk aynı zamanda fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirmektedir. Bireyde sürekli devam yorgunluk ve gerginlik, soğuk algınlığı, grip gibi rahatsızlıklara yakalana ihtimalini ve baş ağrılarını arttırmakta ve bu tür rahatsızlıkların uzun bir süre geçmemesine neden olmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 74). Tükenmişlik, bireyin fiziksel sağlığı üzerindeki etkisinin yanında ruh sağlığına da etki yaratmaktadır. Özellikle bireyin kişisel başarı hissini ve benlik saygısında düşmeye neden olabilmektedir. Tükenmişliğe maruz kalan kişinin, kendisini kötü olarak hissetmesi yaptığı işi de kötü yapmasına neden olacaktır (Sürgevil, 2006 :90).

Tükenmişliğin Çalışma Hayatına Etkileri

Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki yarattığı sonuçlardan biri, bireylerin yaptıkları iş performansındaki değişimdir. Genel olarak, tükenmişlik yaşayan kişilerin, işlerini daha kötü yapmaktadırlar. Özellikle, tükenmiş kişinin işindeki gösterdiği performans eskiye nazaran daha düşük olacak ve buna bağlı olarak kişilerin moral ve motivasyonları da düşecektir. Aynı zamanda, kişiler yaptıkları işi umursamaz tavırlar göstermekte ve dolayısıyla işinde daha başarılı ve yaratıcı olma gibi kaygıları olmamaktadır (Arı ve Tunçay, 2010: 116).

Tükenmişliğin Aile Hayatı Üzerine Etkileri

Tükenmişlik, sadece birey ve çalışma hayatı üzerine olumsuz sonuçlar doğurmaz aynı zamanda bireyin hayatının farklı alanlarında sıkıntılar yaşamasına da neden olmaktadır. Özellikle, aile hayatı bireyin yaşadığı sıkıntılardan direkt olarak etkilenmektedir. Duygusal açıdan yorgun ve bitkin olan kişi, evine de geldiğinde gergin, mutsuz, öfkeli, rahatsız ve yorgun bir durumda olacaktır. Bu durum, bireyin aile hayatını olumsuz etkilemekte ve aynı zamanda eşlerin de beklediği ilginin görmemesi mutsuz ve memnuniyetsiz bir hayat sürmelerine neden olmaktadır (Jackson ve Maslach, 1982).

İşten Ayrılma Kavramı

Nitelikli personelin örgütte tutulabilmesi, insan kaynakları yönetiminde örgütsel verimliliğin göstergelerinden birisidir (Sarıdede ve Doyuran, 2004). Bu noktadan bakıldığında, işe devamsızlığın yada işten ayrılmanın bir ön belirleyicisi olan işten ayrılma eğiliminin aynı zamanda örgütlere önemli ölçüde maliyetlerde getirdiği söylenebilir. Bu anlamda, İşten ayrılma eğilimi, genel bir ifadeyle bireyin herhangi bir kurumda çalışmak istememe davranışı olarak tanımlanabilir (Özdevecioğlu, 2004: 98).

İşten Ayrılma Nedenleri

İşten ayrılma, bireyin örgütten fiili olarak ayrılması olarak kabul edilirken, işten ayrılma niyeti ise, bireyin örgütten çekilme isteğinin davranışsal bir tutumu olarak ifade edilmektedir (Menişa, 2006: 51). Bireylerin işten ayrılmak istemelerinin farklı birtakım nedenleri vardır. Özellikle iş doyumunu düşük olan çalışanlarda iş devamsızlıklarının fazla olmasının yanında, alternatif iş olanakları, piyasa şartları, ücret, kıdem gibi birtakım faktörler de bireyin işten ayrılma eğilimi göstermesine neden olmaktadır (Tınaz,2009:26).

Liderlik Davranış Tarzlarının Tükenmişlik ve İşten Ayrılmaya Etkisi

Liderliğin ortaya çıkışı insanlık tarihinin başlangıcına kadar uzanmaktadır. Aynı zamanda bireyin sosyal bir varlık olmasından dolayı grup olarak hareket etme isteğinin olması ve dolayısıyla grubun istek ve ihtiyaçlarını giderebileceği bir lidere gereksinim duyulmasını ortaya çıkaracaktır (Eren, 2000 : 411). Dolayısıyla bir liderin grubu yönlendirmesinde, o grubu nasıl etkilediği dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur. Bir liderin davranışı bazı durum ve şartlarda iyi olarak nitelendirileceği gibi, bazen kötü davranış olarak algılanabilir. Özellikle durumsal liderlik davranışlarına dayanarak, bazı durumlarda örgüt içinde otoriter bir liderliğin varlığı gerekirken ,bazı koşul ve durumlarda ise demokratik liderlik davranışı daha doğru olacaktır. Bu noktada önemli olan liderlik davranış tarzlarının olumlu olarak algılanmasının yanında olumsuz olarak da algılanabilmesin söz konusu olmasıdır (Karasu, 2009: 54).

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada kullanılan araştırma türü olarak, araştırmanın esas unsurlarının anlaşılması ve tekstil, kağıt ve kimya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yer alan liderlik tarzlarının belirlenmesi ve buna bağlı olarak çalışanların tükenmişlik düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerine olan etkisini belirlemek amacıyla keşfedici araştırma yöntemi belirlenmiştir. Diğer yandan, araştırmadan elde edilen verileri belirli hipotezler üzerinde birleştirerek değişkenlerle arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla ise tanımlayıcı (betimlemeseli) araştırma yürütülmüştür.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye 'de faaliyet gösteren tekstil, kağıt ve kimya işletmeleri oluşturmaktadır. Tekstil sektöründe kadrolu çalışan sayısı yaklaşık 240 kişi olarak tespit edilmişken, kağıt sektöründe faaliyet gösteren işletmede kadrolu personel sayısı 170 kişi olup kimya sektöründe çalışan personel sayısı ise 130 kişidir. Araştırmanın örnekleme ise, Marmara Bölgesi'nde faaliyette bulunan tekstil, kağıt ve kimya sektöründe üç ayrı işletmede görev yapan personele yapılan anket çalışması oluşturmaktadır. Ancak, personelin bir kısmının iş yoğunluğundan araştırmaya katılmak istememelerinden dolayı işaretlenmemiş soruların yer alması, aynı zamanda yetersiz ve yanlış cevaplandırmalar nedeniyle bazı anket formları değerlendirme dışı bırakılmış, 299 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Dolayısıyla, evrenin yaklaşık olarak %56.45'ine ulaşılabilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın amaçlarına ulaşabilmek için veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi seçilmiştir. Anket soruları/seçenekleri kişisel gözlemler, literatür taramalarından elde edilen bilgiler ve bu alanda daha önce yapılmış çeşitli çalışmaların incelenmesiyle saptanmıştır. Katılımcılara uygulanan anket toplam 68 sorudan ve 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ilişkin 15 soru bulunmaktadır. Liderlik davranışları ile ilgili olan ikinci bölümde 21 , tükenmişlik düzeyine ilişkin ikinci bölümde 22 ve işten ayrılma niyeti ile ilgili olan son bölümde ise 4 sorudan oluşan likert ölçekli ifadeler yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, Erdoğan (2010: 113-114)'ın tezinden alınarak uygulanan liderlik davranış tarzlarını ölçmek amacıyla geliştirilen 21 soruluk anket çoğaltılmış ve çalışanlara uygulanmıştır. Anketin üçüncü bölümünde, Durdu (2010: 85) 'nun yaptığı tez çalışmasından alınarak uygulanan ve çalışan personelin tükenmişlik düzeyini ölçmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve toplam 22 maddeden oluşan ve tükenmişliği üç alt boyutta değerlendiren "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Araştırmanın dördüncü bölümünde ise, anketin uygulanacağı personele yönelik olarak yine Varol (2010: 112)'un tezinden alınan 4 soruluk işten ayrılma niyeti ölçeği uygulanmıştır.

Verilerin analizinde, SPSS 13.0 istatistik programı kullanılmıştır. Öncelikle çalışanlara sorulan maddelerin güvenilirliği test edildikten sonra bu maddelerin faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca cevaplayıcıların demografik özellikleri ve frekans tabloları, değişkenlerin ortalamaları ve standart sapmaları da içeren değişkenler arasındaki birebir ilişkiyi gösteren korelasyon analizi ve araştırma hipotezlerinin test edilmesi için yapılan regresyon analizinden oluşmaktadır.

Bulgular

Kontrol Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, kadın çalışanların araştırmanın %13,7'sini , erkek çalışanların ise %86,3'ünü oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların yaş dağılımı incelendiğinde, %36,5'inin 18-28 yaş, %40,8'inin 29-38 yaş, %16,7'sinin 39-48 yaş ve % 6'sını 49 ve üzeri yaş grubuna dahil oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılanlar arasında öğrenim durumlarına bakıldığında en yüksek orana %43,5 ile lise mezunları sahiptir. Bunu %22,1 ile ilkökul, %21,1 ile ortaokul, %7,7 ile 4 yıllık üniversite, %4,3'lük oranla 2 yıllık yüksekokul ve %1,3'ü ise yüksek lisans mezunu çalışanlar izlemektedir. Araştırmaya katılan çalışanların hizmet sürelerindeki dağılımına göre, %64,5'i 1-5 yıl arası, %23,7'si 6-10 yıl arası, %7,7'si 11-15 yıl arası, %3 lük kısım çalışanın 16-20 yıl arası ve %1'lik kısma dahil çalışanın ise 21 yıl ve üzeri arasında işletmelerinde hizmet verdikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların medeni durumları incelendiğinde, %67,2'si evli, %32,8'i ise bekarıdır. Ankete katılan çalışanların hizmet verdikleri sektör dağılımına bakıldığında, tekstil sektöründe çalışanlar araştırmanın %34,4'ünü, kağıt sektöründe %37,2 ve kimya sektöründe ise %28,4'ünü oluşturmaktadır.

Faktör Analizi

Liderlik Ölçeği: Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. Liderlik ölçeğine ait KMO değeri 0,804'dür. Barlett Sphericity testi sonuçları da anlamlıdır ($\chi^2=3525,926$; $p<0,001$). Her iki test sonucuna bakıldığında, liderlik davranışları ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağı görülmüştür. Faktör analizi sonucunda özdeğeri birden büyük üç boyut belirlenmiştir. Üç boyut, toplam varyansın 0,5471'ini açıklamaktadır. Buna göre liderlik alt boyutları, birinci faktörde demokratik liderlik, ikinci faktörde otokratik liderlik, üçüncü faktörde ise karizmatik liderlik olarak tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre en fazla paya sahip olan boyut % 21,189 ile demokratik liderlik boyutudur. Ölçeğe ilişkin Alfa Katsayısı 0.845 olarak tespit edilmiştir. Bulunan değer ölçeğin güvenilirliği bakımından uygun bir değerdir.

Tükenmişlik Ölçeği: Tükenmişlik ölçeğine yapılan analiz sonucunda KMO değeri 0,864 olarak tespit edilmiştir. Barlett Sphericity testi sonuçlarına bakıldığında bu testin sonuçlarının da anlamlı olduğu görülmektedir ($\chi^2=3525,926$; $p<0,001$). Bu verilerden hareketle, tükenmişlik ölçeğindeki verilere faktör analizi yapılmasının uygun olacağı kanısına varılmıştır. Yapılan faktör analizi ile tükenmişliğe ilişkin üç temel boyut tespit edilmiştir. Bu boyutlar, duygusal tükenme boyutu, duyarsızlaşma boyutu ve kişisel başarı hissi boyutu olarak adlandırılmıştır. Tespit edilen üç boyut toplam varyansın 0,5592'lik kısmını açıklamaktadır. Boyutlar arasında en fazla paya sahip olan boyut 0,2275 ile duygusal tükenme boyutudur. Ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizinde Alfa Katsayısı 0,825 olarak tespit edilmiş ve ölçeğin güvenilir olduğu yargısına varılmıştır.

Korelasyon Analizi

Tablo 1: Liderlik Davranış Tarzlarının Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Üzerine Etkisine İlişkin Korelasyon Matrisi

	Liderlik Alt Boyutları			Tükenmişlik Alt Boyutları			Top. Tük.	Top. Lid.	Top. İ.A
	Demokratik Liderlik Faktör 1	Otokratik Liderlik Faktör 2	Karizmatik Liderlik Faktör 3	Duygusal Tükenme Faktör 1	Kişisel Başarı Hissi Faktör 2	Duyarsızlaşma Faktör 3	Toplam tükenmişlik	Toplam liderlik	Toplam İşten Ayrılma
Faktör 1 (Demokratik Liderlik)	Pearson Corr. 1	0,099	0,515	-0,043	0,256	-0,080	0,085	0,781	0,068
	Sig. (2-tailed)	0,086	0,000	0,454	0,000	0,168	0,142	0,000	0,241
	N	299	299	299	299	299	299	299	299
Faktör 2 (Otokratik Liderlik)	Pearson Corr.	0,099	1	0,065	0,231	0,116	0,088	0,243	0,643
	Sig. (2-tailed)	0,086		0,265	0,000	0,045	0,128	0,000	0,001
	N	299	299	299	299	299	299	299	299
Faktör 3 (Karizmatik Liderlik)	Pearson Corr.	0,515	0,065	1	0,100	0,211	0,072	0,209	0,632
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,265		0,086	0,000	0,212	0,000	0,011
	N	299	299	299	299	299	299	299	299
Faktör 1 (Duygusal Tükenme)	Pearson Corr.	-0,043	0,231	0,100	1	-0,011	0,456	0,790	0,137
	Sig. (2-tailed)	0,454	0,000	0,086		0,852	0,000	0,000	0,018
	N	299	299	299	299	299	299	299	299
Faktör 2 (Kişisel Başarı Hissi)	Pearson Corr.	0,256	0,116	0,211	-0,011	1	-0,147	0,497	0,275
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,045	0,000	0,852		0,011	0,000	0,796
	N	299	299	299	299	299	299	299	299
Faktör 3 (Duyarsızlaşma)	Pearson Corr.	-0,080	0,088	0,072	0,456	-0,147	1	0,593	0,026
	Sig. (2-tailed)	0,168	0,128	0,212	0,000	0,011		0,000	0,650
	N	299	299	299	299	299	299	299	299
Toplam Tükenmişlik	Pearson Corr.	0,085	0,243	0,209	0,790	0,497	0,593	1	0,249
	Sig.(2-tailed)	0,142	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	299	299	299	299	299	299	299	299
Toplam Liderlik	Pearson Corr.	0,781	0,643	0,632	0,137	0,275	0,026	0,249	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,018	0,000	0,650	0,000	0,001
	N	299	299	299	299	299	299	299	299
Toplam İşten Ayrılma	Pearson Corr.	0,068	0,195	0,147	0,304	-0,015	0,216	0,264	0,194
	Sig. (2-tailed)	0,241	0,001	0,011	0,000	0,796	0,000	0,000	0,001
	N	299	299	299	299	299	299	299	299

Çalışanların liderlik tarzlarına ilişkin değerlendirmeleri ile tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişki incelendiğinde toplam liderlik puanları ile onun alt boyutlarından olan Faktör 1 (demokratik liderlik) boyutu arasında güçlü ve olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu aynı şekilde diğer boyutları olan Faktör 2 (otokratik liderlik) ve Faktör 3 (karizmatik liderlik) arasında da pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde toplam tükenmişlik ölçeği puanları ile onun alt boyutlarından olan Faktör 1 (Duygusal Tükenme), Faktör 2 (kişisel başarı hissi) ve Faktör 3 (Duyarsızlaşma) boyutu arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Toplam liderlik ölçeği puanları ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan Faktör 1 (duygusal tükenme) ve Faktör 2 (kişisel başarı hissi) boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ancak zayıf bir ilişki vardır. Liderlik alt boyutlarından olan Faktör 1 (demokratik liderlik) ve tükenmişlik alt boyutlarından olan Faktör 2 (kişisel başarı hissi) boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ancak

zayıf bir ilişki vardır. Toplam işten ayrılma ölçeği puanları ile liderliğin alt boyutları Faktör 2 (otokratik liderlik) ve Faktör 3 (duyarsızlaşma) arasında pozitif yönde anlamlı olmasına rağmen zayıf bir ilişkiden söz edilebilir. Aynı şekilde, toplam işten ayrılma ölçeği puanları ile tükenmişlik alt boyutları olan Faktör 1 (duygusal tükenme) ve Faktör 3 (duyarsızlaşma) boyutu arasında pozitif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki vardır.

Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal tükenme boyutu ve kişisel başarı duygusu ile liderlik alt boyutlarından otokratik liderlik boyutu ile arasında zayıf ancak pozitif anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal tükenme boyutu ve kişisel başarı duygusu ile liderlik alt boyutlarından otokratik liderlik boyutu ile arasında zayıf ancak pozitif anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Özetle, tabloya bakıldığında toplam liderlik tarzlarına ait faktörler kendi içinde yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki içindeyken, toplam tükenmişlik düzeyi alt faktörleri de yine kendi arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu ve toplam işten ayrılma düzeyinin de, liderlik alt boyutlarından olan otokratik liderlik ve tükenmişlik alt boyutları olan duyarsızlaşma ve duygusal tükenmeyle arasında pozitif yönde anlamlı ancak zayıf bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Regresyon Analizi

Araştırmanın bu kısmında liderlik davranış tarzları, tükenmişlik ve işten ayrılma ilişkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerle Liderlik-Tükenmişlik, Liderlik-İşten Ayrılma ve Tükenmişlik-İşten Ayrılma ilişkisi incelenmiş bunun sonucunda araştırılmak istenen dört model belirlenerek aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Toplam Tükenmişlik İle Liderlik Alt Boyutlarından Otokratik Liderlik Boyutuna Etkisine İlişkin

Model

Belirlenen birinci model toplam tükenmişliğin liderlik alt boyutlarına etkisini ölçmek üzere oluşturulmuştur. Model deneme sonucunda liderlik alt boyutlarından demokratik liderlik ve karizmatik liderlik boyutlarının istatistiksel açıdan anlamsız olduğundan dolayı model sadece otokratik liderlik boyutuyla oluşturulmuş ve bu modelin özeti aşağıdaki tablo 3-41'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Toplam Tükenmişlik İle Liderlik Alt Boyutlarından Otokratik Liderlik Boyutu Arasında Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
1	0,243(a)	0,059	0,056	12,36273

Model 1'de toplam tükenmişlik ile otokratik liderlik boyutu arasındaki ilişkinin pozitif olduğu sonucuna varılmıştır. Model özeti tablosundaki R² sütunundaki değerlere bakılarak bağımsız değişken durumundaki otokratik liderlik boyutunun, bağımlı değişken durumundaki toplam tükenmişlik değişkenine ait varyansı %5,9 oranında açıkladığı, başka bir ifadeyle toplam tükenmişliğin %5,9 oranında bu faktöre göre şekillendiği anlaşılmaktadır. Bu modelde, toplam tükenmişliğin %5,9'u otokratik liderlik tarafından belirlenirken, kalan%94,1'lik kısım ise diğer etmenler tarafından belirlenmektedir.

Tablo 3: Toplam Tükenmişlik İle Liderlik Alt Boyutlarından Otokratik Liderlik Boyutu Arasında Anova Sonuçları

Model 1	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	2840,129	1	2840,129	18,583	0,000
Artık	45392,600	297	152,837		
Toplam	48232,729	298			

a Predictors: (Constant), lf2

b Dependent Variable: toptuk

Tablo 3'de görüldüğü üzere F değerinin 18,583 olması ve sig(p) değerinin de 0,05'den küçük olması modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu anlamlılığın, işletmelerde otokratik bir liderliğe sahip yöneticilerin özelliklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Otokratik bir liderlik tarzı, çalışanlarının görüş ve önerilerini dikkate almayan, hiyerarşik bir iletişimin olduğu, çalışanların sadece kendilerine söyleneni

yaptığı ancak daha fazlasını yapamadığı rutin işler, tüm yetkilerin ve kararların yalnızca liderde toplandığı ve liderin iş odaklı kişiye önem vermeyen bir anlayış söz konusudur. Dolayısıyla devamlı olarak rutin işe odaklanma, kişilerarası ilişkilerin olmadığı, zaman baskısı ve stresin yoğun olduğu bir ortamda çalışmak bireylerin bir süre sonra işten soğumasına, yaptıkları işten tatmin olmama ve dolayısıyla motivasyon düşüklüğü durumlarını gösterecektir.

Tablo 4: Toplam Tükenmişlik İle Liderlik Alt Boyutlarından Otokratik Liderlik Boyutu Arasında Model Sonucu

Model 1	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.(p)
	B	Std. Hata	Beta		
(Constant)	50,087	2,415		20,742	0,000
Faktör 2 Otokratik Liderlik	0,446	0,104	0,243	4,311	0,000

a Predictors: (Constant), toptuk

Otokratik liderlik boyutunun, yargı puanlarındaki bir birimlik artış toplam tükenmişliği 0,446 birim arttırmaktadır. Böylece otokratik liderlik boyutunun toplam tükenmişliğe etkisinin olumlu olduğu ortaya konulmuştur.

Toplam Tükenmişliğin Toplam İşten Ayrılmaya Etkisine İlişkin Model

Belirlenen ikinci modelde, toplam tükenmişliğin toplam örgütsel bağlılığa olan etkisi ölçülmüş ve oluşturulan model özeti Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5: Toplam Tükenmişlik İle Toplam İşten Ayrılmaya Arasında Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
2	0,264	0,070	0,067	4,17304

a Predictors: (Constant), toptuk

Model 2'de toplam tükenmişlik ile toplam işten ayrılma arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. R² sütunundaki değerlerden de anlaşılacağı üzere toplam işten ayrılmanın %7'lik kısmı toplam tükenmişlik tarafından belirlenirken, kalan %93'lük kısım ise diğer etmenler tarafından belirlenmektedir.

Tablo 6: Toplam Tükenmişlik İle Toplam İşten Ayrılmaya Arasında Anova Sonuçları

Model 2	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	388,201	1	388,201	22,292	0,000
Artık	5172,026	297	17,414		
Toplam	5560,227	298			

a Predictors: (Constant), toptuk

b Dependent Variable: Topisayr

Anova tablosunun anlamlılık sütunundaki değer olan Sig. değeri 0,000 olarak tespit edilmiş ve bunun sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, çalışanların örgüt içerisinde özellikle duygusal açıdan kendisini desteksiz, güvensiz hissetme, ümitsizlik, huzursuzluk gibi negatif duygularda artış, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygularda azalma gibi durumlarının yanı sıra, aşırı kronik yorgunluk, enerji kaybı, kronik baş ağrıları, bulantı, bel ve sırt ağrıları gibi sorunların hem bireysel hem de örgütsel açıdan tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır.

Tablo 7: Toplam Tükenmişlik İle Toplam İşten Ayrılma Arasında Model Sonucu

Model 2	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.(p)
	B	Std. Hata	Beta		
(Constant)	5,156	1,166		4,423	0,000
Toplam Tükenmişlik	0,090	0,019	0,264	4,721	0,000

a Dependent Variable: Topisayr

Toplam tükenmişliğin toplam işten ayrılmaya etkisi Tablo 7'de gösterilmiştir. Toplam tükenmişlikteki bir birimlik artış toplam işten ayrılmayı %9 oranında arttırmaktadır. İşletmelerdeki çalışanların tükenmişlik seviyelerindeki artış işten ayrılmaları hızlandırıcı bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Liderlik Alt Boyutlarından Otokratik Liderliğin Toplam İşten Ayrılmaya Etkisine İlişkin Model

Model 3'de liderlik davranış tarzlarının 3 boyutu ile toplam işten ayrılma arasındaki ilişki incelenmiştir. Demokratik liderlik boyutu ve karizmatik liderlik boyutu istatistiksel açıdan anlamsız bulunduğu için modelden çıkartılmış ve sadece otokratik liderlik boyutu ile toplam işten ayrılma arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 8: Toplam İşten Ayrılma ile Liderlik Alt Boyutlarından Otokratik Liderlik Arasında Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
3	0,195	0,038	0,035	4,24360

a Predictors: (Constant), lf2

Tablo 8'de yer alan R² değeri işten ayrılmadaki 0,038'lik değişimin otokratik liderlik boyutu tarafından açıklandığını, geriye kalan 0,962'lik kısmın ise diğer etmenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Ayrıca otokratik liderlik boyutunun puanı bir birim arttırıldığında işten ayrılma puanının da %19,5 oranında artacağını ifade etmek de mümkündür.

Tablo 9: Toplam İşten Ayrılma ile Liderlik Alt Boyutlarından Otokratik Liderlik Arasında Anova Sonuçlar

Model 3	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	211,818	1	211,818	11,762	0,001
Artık	5348,409	297	18,008		
Toplam	5560,227	298			

a Predictors: (Constant), lf2

b Dependent Variable: Topisayr

Otokratik liderlik ve toplam işten ayrılma arasındaki anlamlılık düzeyi Tablo 9'da gösterilmiştir. Tablodaki F değerinin 11,762 ve p değerinin 0,001 olmasından hareketle modelin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle çalışanların işten ayrılma eğilimi göstermelerinin nedeni olarak tablodan da anlaşılacağı üzere, liderin merkezde toplanmış bir yetki yapısı ve buna bağlı olarak astları yönetime ve kararlara katmama ayrıca astlarının yada izleyicilerinin duygu ve düşüncelerini dikkate almadıkları için çalışanların örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu ve dolayısıyla işten ayrılma davranışı göstermelerine neden olduğu söylenebilir.

Tablo 10: Toplam İşten Ayrılma ile Liderlik Alt Boyutlarından Otokratik Liderlik Arasında Model Sonucu

Model 3	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.(p)
	B	Std. Hata	Beta		
(Constant)	7,826	0,829		9,442	0,000
Faktör 2 Otokratik Liderlik	0,122	0,036	0,195	3,430	0,001

a Dependent Variable: Topisayr

Otokratik liderlik boyutundaki bir birimlik artış toplam işten ayrılmada pozitif yönde ve 0,122 birim etki yaratmaktadır. Otokratik liderlerin yapısal özelliklerine bakıldığında bu tarz liderlik davranışlarının işten ayrılma niyetini arttırıcı yönde etki yapmasının beklenen bir durum olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik Alt Boyutlarından Duygusal Tükenmenin Toplam İşten Ayrılmaya Etkisine İlişkin Model

Model 4'de tükenmişliğe ilişkin 3 boyut ile toplam işten ayrılma arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişisel başarı hissi boyutu (Faktör 2) ve duyarsızlaşma boyutu (Faktör 3) istatistiksel açıdan anlamsız bulunduğu için modelden çıkartılmış ve sadece duygusal tükenme boyutu (Faktör 1) ile toplam işten ayrılma arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 11: Toplam İşten Ayrılma ile Tükenmişlik Alt Boyutlarından Duygusal Tükenme Arasında Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
4	0,304	0,092	0,089	4,12205

a Predictors: (Constant), tf1

Tablo 11'de yer alan R² değeri işten ayrılmadaki 0,092'lik değişimin duygusal tükenme boyutu tarafından açıklandığını, geriye kalan 0,908'lik kısmın ise diğer etmenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Ayrıca duygusal tükenme boyutunun puanı bir birim arttırıldığında işten ayrılma puanının da %30,4 oranında artacağını ifade etmek de mümkündür.

Tablo 12: Toplam İşten Ayrılma ile Tükenmişlik Alt Boyutlarından Duygusal Tükenme Arasında Anova Sonuçlar

Model 4	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	513,808	1	513,808	30,239	0,000
Artık	5046,419	297	16,991		
Toplam	5560,227	298			

a Predictors: (Constant), tf1

b Dependent Variable: Topisayr

Modele ilişkin anova sonuçlara bakıldığında F=30,329 ve sig.(p)=0,000 değerlerini görmek mümkündür. Bu değerlerden hareketle modelin anlamlı olduğu ve duygusal tükenme boyutunun toplam işten ayrılmayı etkilediği söylenebilir. Dolayısıyla tükenmişlik içindeki bir çalışanın özellikle duygusal açıdan yaşamının anlamını yitirdiğini ve bunun yanında kızgın, önerilere kapalı, sürekli eleştiren ve insanları iten davranışlar gösterebilirler.

Tablo 13: Toplam İşten Ayrılma ile Tükenmişlik Alt Boyutlarından Duygusal Tükenme Arasında Model Sonucu

Model 4	Standartlaştırılmamış Katsayılar	Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig. (p)
	B	Std. Hata	Beta	
(Constant)	6,744	0,731		9,230 0,000
Faktör 1				
Duygusal Tükenme	0,167	0,030	0,304	5,499 0,000

a Dependent Variable: Topisayr

Tablo 13'deki değerlere bakıldığında duygusal tükenme boyutu ile işten ayrılma arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Analizler sonucu bağımsız değişken olan duygusal tükenme boyutunun puanındaki bir birimlik artışını işten ayrılma puanında 0,167'lik bir artışa sebep olacağı belirlenmiştir.

Liderlik ve Tükenmişlik Alt Boyutlarının Çalışanların Sosyo-Demografik Durumlarına Göre Farklılığının Testi

Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda liderlik alt boyutları olan demokratik liderlik, otokratik liderlik ve karizmatik liderlik puanlarının dağılımının normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiş; sonuçlar aşağıdaki Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14: Tek Örnek Kolmogorov - Smirnov Testi

		Demokratik Liderlik (L.F. 1)	Otokratik Liderlik (L.F.2)	Karizmatik Liderlik (L.F.3)	Duygusal Tükenme (Tük.F. 1) 1	Kişisel Başarı Hissi (Tük. F. 2)	Duyarsızlaşma (Tük.F. 3)
N		299	299	299	299	299	299
En Uç Noktaların Farkları	Normal						
	Ortalama	26,0535	22,2742	13,8629	22,6856	25,8261	11,5184
	Standart Sapma	6,94541	6,91597	3,69172	7,84293	7,14071	5,01897
	Mutlak	0,073	0,064	0,113	0,077	0,091	0,097
	Pozitif	0,042	0,064	0,057	0,063	0,069	0,086
Negatif	-0,073	-0,049	-0,113	-0,077	-0,091	-0,097	
Kolmogorov-Smirnov Z		1,260	1,101	1,959	1,327	1,568	1,678
Sig. (p)		0,084	0,177	0,001	0,059	0,015	0,007

Tablodan da anlaşılacağı üzere liderlik ve tükenmişliğin alt boyutlarına verilen puanlar dikkate alındığında faktörlerin çoğunda $p < 0,05$ olarak tespit edildiğinden verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir. Bu yüzden analizde, anakitle dağılımının normal olmaması durumunda kullanılan parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Tablo 15: Liderlik ve Tükenmişlik Boyutlarının Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılığının Mann -Whitney U Testi

		Cinsiyet	Medeni Durum
Demokratik Liderlik (Liderlik Faktör 1)	Pi	0,832	0,715
Otokratik Liderlik (Liderlik Faktör 2)	Pi	0,367	0,587
Karizmatik Liderlik (Liderlik Faktör 3)	Pi	0,552	0,537
Duygusal Tükenme (Tükenmişlik Faktör 1)	Pi	0,946	0,235
Kişisel Başarı Hissi (Tükenmişlik Faktör 2)	Pi	0,040	0,546
Duyarsızlaşma (Tükenmişlik Faktör 3)	Pi	0,297	0,702

İşletme çalışanlarının medeni durumlarına göre liderlik alt boyutları olan demokratik liderlik, otokratik liderlik, karizmatik liderlik ve tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma boyutlarına yaklaşımlarında farklılık görülmezken, çalışanların cinsiyetlerine göre yaklaşımlarında farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda erkek çalışanların tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutuna kadın çalışanlardan daha fazla olumlu baktıkları görülmüştür. Dolayısıyla, erkek çalışanların işine sınır koymayıp istenilenden fazlasını yapma girişiminde olmaları ve dolayısıyla çok fazla çalışmanın bireyde yarattığı stres ya da diğer yandan bireyin işinde başarısız olduğu

düşüncesinin getirdiği tatminsizlik duygusu işinden soğumasına ve kişisel başarı boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamasına neden olduğu söylenebilir.

Tablo 16: Liderlik ve Tükenmişlik Boyutlarının Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Farklılığının Kruskal Wallis Testi

	Demokratik Liderlik (Lid. Faktör 1)	Otokratik Liderlik (Lid. Faktör 2)	Karizmatik Liderlik (Lid. Faktör 3)	Duygusal Tükenme (Tük. Faktör 1)	Kişisel Başarı Hissi (Tük. Faktör 2)	Duyarsızlaşma (Tük. Faktör 3)
Yaş (Pi)	0,946	0,636	0,570	0,081	0,166	0,073
Öğrenim Durumu (Pi)	0,177	0,262	0,168	0,020	0,089	0,053
Çalışma Süresi (Pi)	0,147	0,514	0,543	0,900	0,124	0,435
Gelir Durumu (Pi)	0,919	0,486	0,659	0,035	0,346	0,366
Yetiştirme Yeri (Pi)	0,985	0,543	0,729	0,943	0,594	0,239
Baba Eğitim Durumu (Pi)	0,951	0,775	0,959	0,100	0,001	0,172
Anne Eğitim Durumu (Pi)	0,724	0,447	0,867	0,176	0,066	0,242
Çalışılan Sektör (Pi)	0,000	0,001	0,014	0,002	0,000	0,000

Kruskal -Wallis H testinde sigma (p) değeri 0,05'ten küçük ise farklılık söz konusudur. Bu bilgiye dayanarak yapılan test sonuçlarına göre, katılımcıların çalıştıkları sektörler ve liderlik alt boyutlarını arasında sigma değeri $p < 0,05$ olduğundan dolayı farklılık görülmüştür. Aynı şekilde tükenmişlik alt boyutları ile çalışılan sektör arasında farklılığa rastlanılmıştır. Yapılan analizde tükenmişliğin birinci alt boyutu olan duygusal tükenme ile çalışanların öğrenim durumu ve gelir durumu arasında anlamlı farklılıklar olduğu söylenebilir. Tükenmişliğin ikinci alt boyutu olan kişisel başarı hissi ile katılımcıların baba eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bu farklılıkların hangi değişkenlerden kaynaklandığını belirlemek amacıyla değişkenler arasındaki anlamlılığı ölçmek üzere One Way Anova Testi uygulanmıştır. Buna göre yapılan analizde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Liderlik alt boyutlarından demokratik liderlik ile çalışılan sektöre ilişkin farklılık incelendiğinde bu farklılığın ortalaması ($\bar{X}=28,2613$) en yüksek olan kağıt sektöründe çalışanlardan kaynaklandığı söylenebilir. Özellikle demokratik liderlerin sahip oldukları otoritelerini astlarıyla paylaşması, çalışanlarını kararlara daha etkin katma olanağı tanınmasından dolayı izleyicilerinin kendilerini örgütün bir parçası olarak gördüklerini dolayısıyla motivasyonlarının ve performanslarının en üst seviyede olacağını ve böylece kağıt sektöründe çalışanlar için, örgüt içerisinde onları destekleyen demokratik bir liderle çalışmanın önem arz ettiğini söylemek mümkündür.

Liderliğin diğer alt boyutu olan otokratik liderlik boyutunda, çalışanların yine çalıştıkları sektörler bakımında sigma değeri $p < 0,05$ olduğundan dolayı farklı yargı içerisinde oldukları ortaya konulmuştur. Bu farklılığın ($\bar{X}=24,0485$) en yüksek ortalaması ile tekstil sektöründe çalışanlardan ileri geldiği yapılan test sonucunda ortaya çıkmıştır. Liderin tek taraflı karar mekanizmasının güçlü olduğu otoriter bir ortamda, belirli standart işlerin belirli bir süre içerisinde yapılmasının zorunlu olduğu bir anlayış söz konusudur. Bu anlamda, emek-yoğun şekilde çalışan ve dolayısıyla belirli işlerin istenilen süre içerisinde tamamlanmasının önemli olduğu tekstil işletmelerinde otokratik bir liderliğin çalışanların beklentilerine uygun bir tarz olduğu söylenebilir.

Liderliğin alt boyutlarından karizmatik liderlik boyutu ile katılımcıların çalıştıkları sektörler bakımında sigma değerinin $p < 0,05$ olması bu değişkenler arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özellikle bu durumun ortalaması ($\bar{X}=14,5315$) en yüksek olan kağıt sektöründe çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir.

Bunun yanında tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme boyutunda, çalışanların öğrenim ve gelir durumu ve çalıştıkları sektörün türüne göre sigma değerleri $p < 0,05$ olduğundan dolayı farklı görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Bu farklılık, işletmelerdeki çalışanların öğrenim durumuna göre ortalaması en yüksek olan ($\bar{X} = 24,6190$) ortaokul mezunu olanlarda görülmektedir. Diğer yandan, ortalaması en yüksek olan ($\bar{X} = 25,0656$) 1501-2300 TL gelire sahip olanlar ve çalıştıkları sektöre göre ortalaması ($\bar{X} = 24,8350$) olan tekstil sektöründe çalışanlar ile duygusal tükenme boyutu arasında bir farklılık söz konusudur. Dolayısıyla, buldukları işletmelerde ortaokul mezunu, 1501-2300 TL gelire sahip ve tekstilde çalışanların duygusal tükenme boyutunun yüksek olduğu söylenebilir. Çünkü eğitim seviyesi düştükçe çalışanların başka bir işte başarılı olmayacaklarına inanmaları yada tek sahip oldukları işin bu iş olduğunu düşünmeleri dolayısıyla bu durumun çalışmada yarattığı aşırı iş stresi ve özellikle Türkiye gibi ülkelerde, çalışma koşullarının emek-yoğun işletmelerde zorlu şartlarda olması ve işletmelerdeki ücret politikasının 1501-2300 TL gibi çok yüksek olmayan bir düzeyde olmasından dolayı bu koşullarda çalışanların duygusal tükenmeye maruz kalmaları beklenen bir sonuçtur.

Tükenmişliğin bir diğer boyutu olan kişisel başarı hissi boyutunda, sigma değerlerinin $p < 0,05$ olduğundan dolayı çalışanların baba eğitim durumu ve çalıştıkları sektörlerin türüne göre ise farklı düşüncelere sahip oldukları ortaya konulmuştur. Bu farklılığın ise, çalışanların babalarının eğitim düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip ($\bar{X} = 26,6949$) lise mezunu olanlardan ve yine en yüksek olan ($\bar{X} = 27,6306$) kağıt sektöründe çalışanlardan kaynaklanmaktadır. Başka bir deyişle, başarılı olma isteği çok çalışmaya, hatta bazı durumlarda istenilen işten fazlasını yapmaya neden olur. Dolayısıyla bu durumda, işgörenler çok çalışmalarından dolayı kişisel başarı boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşıyor olmaları söz konusu olabilir.

Sonuç ve Öneriler

Literatür araştırması tamamlandıktan sonra elde edilen veriler ışığında, en önemli nokta olan araştırma kısmı oluşturulmuştur. Bu bölümde ilk önce araştırmanın amacı, modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve araştırma bulguları yer almaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında, 21 maddeden oluşan Liderlik Davranış Özellikleri anketi, 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanteri ve 4 sorudan oluşan İşten Ayrılma Niyeti anket yardımıyla yorumlanmıştır. Daha sonra, yapılan Cronbach Alfa testiyle bu araştırma maddelerinin güvenilir ve geçerli olduğu bulgusu elde edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, verilerin SPSS programına girilmesiyle oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan bu üç sektördeki çalışanlara uygulanan anket sorularındaki demografik özelliklerine göre, çalışanların büyük çoğunluğu %40,8 oranıyla 29-38 yaş grubu içinde bulunduğu, cinsiyetlerine göre büyük çoğunluğun erkek çalışanların (%86,3) oluşturduğu, öğrenim durumlarına göre lise mezunu (%43,5) çalışanların çoğunlukta olduğu, çalışanların hizmet sürelerine bakıldığında, büyük çoğunluğunun (%64,5) 1-5 yıl arası hizmet veren, medeni durumları incelendiğinde, (%67,2)'sinin evli, sahip oldukları çocuk sayılarına göre, çoğunluğun (%35,1) çocuğunun olmadığı, çalışanların eşlerinin çalışma durumuna göre, (% 44,1)'inin eşlerinin çalışmadığı, çalışanların aylık aile gelir durumlarının (%63,9) oranında 700-1500 TL arası gelire sahip olduğu, yetişme çağına buldukları yerlere göre çalışanların çoğunluğunun (%27,8) il merkezinde yetiştiği, baba ve anne eğitim durumuna göre çoğunluğunun (%66,2) ve (%63,2) birbirine yakın oranda ilk ve ortaokul mezunu oldukları ve çalışanların hizmet verdikleri sektöre göre ise, kağıt sektöründe (%37,1) çalışanların diğerlerine göre daha fazla oranda olduğu yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Liderlik davranışları, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine faktör analizi uygulanarak, kavramsal olarak anlamlı faktörler bulunmuştur. Liderlik davranış özellikleriyle ilgili, demokratik, otokratik ve karizmatik liderlik olmak üzere üç boyutta, tükenmişlik ise; duygusal tükenme, kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutta ve işten ayrılmanın ise; işten ayrılma niyeti olmak üzere tek boyutta incelenmiştir. Bunun yanında, liderlik, tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri ölçeklerine Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış ve testin sonucunun $p < 0,05$ olduğundan dolayı faktör analizine uygun oldukları sonucuna varılmıştır.

Liderlik davranışlarının ve tükenmişlik alt boyutlarının çalışanların sosyo-demografik durumlarına göre farklılığı Kolmogorov- Smirnov testi ile test edilmiş ve $p < 0,05$ olduğundan dolayı normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu yüzden, non-parametrik testler uygulanmıştır. Böylece, liderlik davranışları ve tükenmişlik alt boyutlarını çalışanların algılamadaki farklılıklarını ölçmek için ankette bulunan iki değişkenli sorulara (çalışanların cinsiyeti ve medeni durum) Mann-Whitney U Testi ; iki değişkenden fazla olan sorulara (yaş, eğitim durumu, gelir seviyesi, çalışma süresi,yetişme yeri, anne-baba eğitim durumu ve sektör) ise, Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Uygulanan bu testlerin sonuçlarına göre liderlik ve tükenmişlik alt boyutlarında meydana gelen farklılıklara bakıldığında, liderlik davranışlarının üç boyutunda da demokratik liderlik (Faktör 1), otokratik liderlik (Faktör 2) ve karizmatik liderlik (Faktör 3) boyutunda; çalışanların yaş, öğrenim durumu, çalışma süresi, gelir durumu, yetiştiği yer, baba ve anne eğitim durumuna göre bir farklılık görülmezken, çalışanların sektörlere göre farklılıkların olduğu sonucun varılmıştır. Tükenmişlik boyutları ise, birinci boyutu olan duygusal tükenme boyutunda, çalışanların yaş, çalışma süresi, yetiştiği yer, baba- anne eğitim durumlarına göre bir farklılık olmadığı, ancak çalışanların öğrenim ve gelir durumu ve çalıştıkları sektörün türüne göre farklılıkları vardır. İkinci alt boyut olan kişisel başarı hissi boyutunda ise; çalışanların yaş, öğrenim durumu, çalışma süresi, gelir durumu, yetiştiği yer ve anne eğitim durumuna göre farklı düşüncelere sahip olmadıkları ancak çalışanların baba eğitim durumu ve çalıştıkları sektörlerin türüne göre ise farklılıkların olduğu sonucuna varılmıştır. Üçüncü alt boyutu olan duyarsızlaşma boyutunda ise, çalışanların yaş, öğrenim durumu, çalışma süresi, gelir durumu, yetiştiği yer, baba ve anne eğitim durumuna göre farklılık bulunmazken, çalışanların buldukları sektöre göre farklılık vardır.

Diğer yandan, liderlik tarzları, tükenmişlik ve işten ayrılma arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon matrisinde; toplam tükenmişlik ölçeği puanları ile onun alt boyutlarından olan Faktör 1 (Duygusal Tükenme), Faktör 2 (kişisel başarı hissi) ve Faktör 3 (Duyarsızlaşma) boyutu arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, toplam liderlik ölçeği puanları ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan Faktör 1 (duygusal tükenme) ve Faktör 2 (kişisel başarı hissi) boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ancak zayıf bir ilişki olduğu, toplam işten ayrılma ölçeği puanları ile liderliğin alt boyutları Faktör 2 (otokratik liderlik) ve Faktör 3 (duyarsızlaşma) arasında pozitif yönde anlamlı olmasına rağmen zayıf bir ilişkiden söz edilebilir. Toplam işten ayrılma ölçeği puanları ile tükenmişlik alt boyutları olan Faktör 1 (duygusal tükenme) ve Faktör 3 (duyarsızlaşma) boyutu arasında pozitif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki vardır. Aynı şekilde, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal tükenme boyutu ve kişisel başarı duygusu ile liderlik alt boyutlarından otokratik liderlik boyutu ile arasında zayıf ancak pozitif anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca, liderlik davranışları, tükenmişlik ve işten ayrılma arasındaki ilişkiye yönelik dört model oluşturularak basit regresyon analizi uygulanmıştır. Bu modellerden ilki, toplam tükenmişlik ile liderlik alt boyutlarından biri olan demokratik liderlik (faktör 1) ve karizmatik liderlik (faktör 3) istatistiksel olarak anlamsız bulunduğu analizden çıkarılmış ve liderlik davranışlarının diğer alt boyutu olan otokratik liderlik boyutuyla olan ilişkiyi belirlemek, ikincisi; toplam tükenmişliğin toplam işten ayrılmaya olan etkisini belirlemek, üçüncüsü liderlik alt boyutlarından olan otokratik liderlik boyutuyla toplam işten ayrılma arasındaki ilişkiyi belirlemek ve dördüncü modelde ise, Tükenmişlik alt boyutlarından olan duyarsızlaşma (faktör 3) ve kişisel başarı hissi (faktör 2) boyutu istatistiksel olarak anlamsız bulundu için analizden çıkarılmış ve tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenmeyle toplam işten ayrılma arasındaki ilişki düzeyini belirlemektir. Ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında, dört modelde de doğrusal ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Böylece, sonuçların teorik açıdan beklenen sonuçlarla örtüştüğü söylenebilir.

Özet olarak, liderlik davranış tarzlarından olan otokratik liderlik tarzının, tükenmişliği arttırdığı, aynı şekilde otokratik liderlik davranışının çalışanların işten ayrılma eğilimlerini etkilediği yani arttırdığı sonucuna varılmıştır.

Liderlik davranış tarzlarının örgütlerde çalışanların iş tatmini ve motivasyonları üzerinde önemli etkiye sahiptir. İşgörenleri önemsemeyen işe odaklı bir liderlik tarzında çalışanların moral ve motivasyonları, iş tatmini, iş doyumu gibi unsurların düşük düzeyde olması çalışanların örgüte ve yöneticiye karşı olumsuz yargıya düşmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda çalışanın işine ve çevresine karşı sahip olduğu olumsuz düşünceler işinden soğumasına, bıkkınlık ve yorgunluk, işe karşı aşırı derecede isteksizlik, stres ve meslek hastalıkları gibi sorunların yaşanmasına neden olacaktır. İşinde aşırı stres ve baskı duygusunu yaşayan çalışanın bu durumu bir süre sonra tükenmişlikle sonuçlanacaktır. Fiziksel, zihinsel ve bedensel olarak tükenen bireyde işe geç kalma, işe devamsızlık gibi birtakım sorunlar beraberinde bireyin işten ayrılma eğiliminde olma ya da fiilen işten ayrılmasına neden olacaktır.

Günümüzde işletmelerdeki lider davranışlarının çalışanlar üzerindeki etkisi oldukça fazladır. Teknoloji ve zaman ilerledikçe örgütlerde artık sadece "yönetici" odaklı değil, aynı zamanda çalışanları önderlik edecek "liderlere" ihtiyaç vardır. Dolayısıyla araştırma bulgularına da bakıldığında, liderin sahip olduğu davranış tarzı çalışanların işindeki etkin ve verimliliğini etkilemektedir. İşe odaklı davranışlarda bulunan otokratik bir liderlik tarzına sahip yöneticinin astlarının fikir ve görüşlerini dikkate almayan, çalışanları yönetim dışında tuttukları, amaçların, planların, politikaların belirlenmesinde izleyicilere hiçbir

söz hakkı vermeyen ve bu sayede karar verme ve düşünmenin üstlerin görevi olduğu, astların görevinin ise, üstler tarafından düşünülen ve alınan bu kararları uygulamak zorunda olduğu bilinen bir liderlik biçimidir. Bu özelliklere sahip liderlerin yer aldığı örgütlerde çalışanların iş tatmini, iş doyumunun düşüklüğü, moral ve motivasyon azlığı, liderleri tarafından görüş ve fikirlerine önem verilmemesi ve bir süre sonra çalışanlarda iş baskısının oluşmasına dolayısıyla kendisini aşırı stres ve baskı altında hisseden çalışanda fiziksel sorunların yanında, depresif duygulanım, desteksiz, güvensiz hissetme, ümitsizlik ve aşırı öfkelenme gibi duygusal problemlere ve çalışanın kendine, işine ve genel olarak yaşama karşı negatif tutumlar oluşturmaya yani tükenmişliğe yol açmaktadır.

Duygusal, fiziksel ve zihinsel tükenmeye maruz kalan çalışanın ise örgütten ayrılma isteğinin oluşmasına buna bağlı olarak, işe geç kalmalar, devamsızlık ve sonuçta işten ayrılmayla sonuçlanmaktadır. Özellikle liderlerin davranış tarzlarına bağlı olarak, çalışanın tükenmişliğine neden olan etmenlerin belirlenip bunları düzeticiler önlemler alınabilir. Dolayısıyla hem örgütün yapı taşı olan işgörenlerin etkin ve verimli olarak çalışmasına ve bu sayede örgütün verimlilik ve karlılığının artmasına hem de çalışanların örgütte kalmaları sağlanarak, kendilerini örgütün önemli bir parçası olduğuna inanmaları ve böylece işletmeye olan bağlılıklarının artmasına neden olmaktadır.

Kaynakça

- ADEKOLA, B. (2012), "Work Burnout Experience Among University Non Teaching Staff: A Gender Approach", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol: 2, No:1, January.
- ARABACI, İ. B. ve H. AKAR (2010), "Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, ss. 78-91.
- ARDIÇ, K. ve S. POLATÇI (2008), "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ) Örneği", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 / 2, 69-96.
- ARI S., G. ve A. TUNÇAY (2010), "Yöneticiye Duyulan Güven ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Devlet Hastanelerinde Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı:4
- BERNARDİN, J. H. ve J. E. RUSSEL (1998), *Human Resource Management : An Experiential Approach*, Second Edition, Irwin/McGraw-Hill.
- ÇAĞLIYAN, Y. (2007), *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ÇUTUK, S. (2011), *Spor İşletmelerinde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- DURDU, T. (2010), *Eğitim Denetçilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Mesleki Tükenmişlik ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- ERDOĞAN, Y. E. (2010), *Hizmet İşletmelerinde Yöneticilerin Liderlik Davranışları İle Çalışanların İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Kütahya İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- EREN, E. (2000), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul
- GEZER, E., F.YENEL ve H.ŞAHAN (2009), "Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Volume : 2/6.
- GÜLLÜCE, A., Ç. ve Ö. F. İŞCAN (2010), " Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-2,Ekim.
- HA, J., K.M. KING. ve D.J. NAEGER (2011), "The Impact of Burnout on Work Outcomes among South Korean Physical Education Teachers" *Journal of Sport Behavior*, Vol. 34, No. 4.
- JACKSON E., S. ve C. MASLACH (1982), "After-Effects of Job-Related Stress: Families as Victims", *Journal of Occupational Behavior*, 3: 63-77.
- KARASU, S. (2009), *Çalışanların Yöneticilerinin Liderlik Tarzı Algılamaları İle Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- MASLACH, C. ve S. E JACKSON (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.2, ss. 99-113.

- MASLACH, C. ve P.G. ZIMBARDO (1982), *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- MENİŞA, Ö. (2006), *Perceived Employment Discrimination and Its Relation to Job Satisfaction and Intention to Turnover*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- OĞUZBERK, M. ve A. AYDIN (2008), "Ruh Sağlığı Çalışanlarında Tükenmişlik" *Klinik Psikiyatri* ; 11:167-17.
- OTACIOĞLU, S. G. (2008), "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu" *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* ,Cilt: 9 Sayı: 15 , s:103–116.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2004), "Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:37, Sayı:4, Aralık, 97-115.
- SARIDEDE, U. ve Ş. DOYURAN (2004), "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi*, Malatya
- SCHWARZKOPF, N. H.(2004), "IT Leadership Style", *Educause Center for Applied Research*, Volume:1
- SOMECH, A.(2003), " Relationships of participative leadership with relational demography variables: a multi-level perspective" *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 24, 1003–1018.
- SÜRGEVİL, O. (2006), *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, 1.Basım, Nobel Yayın, Ankara, Mart.
- ŞAFAKLI, O. V.(2005), "KKTC'deki Kamu Bankalarında Liderlik Üzerine Bir Çalışma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1) , 132-143
- TAĞRAF, H. ve İ. ÇALMAN (2009), "Ohio Üniversitesi Liderlik Modeline Göre Oluşan Liderlik Biçimlerinin İşletmelerin İhracat Performansı Üzerine Etkisi ve Gaziantep İlinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 2
- TAŞ, A. ve E. ÖNDER (2010), "Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Personel İş doyumuna Etkisi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C:9, S:32, 017-030.,ISSN: 1304- 0278
- TENGİLİMOĞLU, D. (2005), "Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:1.
- TEPECİ, M. ve K. BİRDİR (2003), "Otel Genel Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişliğin Genel Müdürlerin İşlerini Değiştirme Eğilimlerine Etkileri", *Anatolia Dergisi*, 14
- TINAZ, P. (2009), *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, 2.Bası, Beta Basım Yayım, Eylül, İstanbul.
- VAROL, F. (2010), *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

MÜFREDAT ENTEGRASYONUNU DEĞERLENDİRME SKALASININ GELİŞTİRİLMESİ VE PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELEMESİ

Neriman zengin¹, Saadet Yazıcı², Hacer Karanisoğlu³

ÖZET

Çalışma 2006-2007 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Bakırköy Sağlık Yüksek Okulunda cinsel sağlık-üreme sağlığı ile ilgili konularda yürütülen müfredat entegrasyonunu değerlendirmede kullanılacak bir ölçek geliştirmek amacıyla yapıldı. Çalışmanın örneklemini, üçünü ve dördüncü sınıf 138 hemşire ve ebe öğrencisi oluşturdu. Ölçek ifadelerinin oluşturulması, içerik geçerliği, yapı geçerliği ve güvenilirlik incelemesi olmak üzere dört aşamada geliştirildi. Ölçeğin açıklayıcı faktör analizi sonucunda öz değeri >1 ve bütün ifadelerin faktör yükleri >0.40 olan beş faktörlü bir yapı görüldü. Ölçek ve alt boyutlarının cronbach alfa değeri 0.87-0.63, total ölçekte madde toplam korelasyon katsayıları 0.25-0.70, alt boyutlarda 0.41-0.74 arasında değiştiği saptandı. Sonuç olarak Müfredat Entegrasyonunu Değerlendirme Ölçeğinin (MEDS) entegrasyonu değerlendirmede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçüm araç olduğu kabul edildi.

Anahtar kelimler: Müfredat modifikasyonu, müfredat değerlendirme, geçerlik, güvenilirlik, hemşire, ebe

CURRICULUM INTEGRATION EVALUATION SCALE: DEVELOPMENT AND PSYCHOMETRIC TESTING

ABSTRACT

This study aims to develop a scale which evaluates the curriculum integration Health High School regarding sexual health / reproductive health in 2006-2007 and to investigate the validity and reliability of this scale. The sample consisted of 138 nursing and midwifery students attending their third, and fourth year. The study included four stages: Item generation, content validity, construct validity and reliability. 23 items were generated and after the assessment of content validity in the light of expert views, four items were removed from the scale. There were 19 items left in total. As a result of factor analysis of the scale found five-factor structure that factor loadings of all statements > 0.40 and eigenvalues >1.0 The Cronbach's alpha values of the scale and its subscales were 0.87-0.63. The item total correlation of the scale was 0.24-0.71 and the item total correlation of the subscales was 0.29-0.74. In conclusion, it was determined that the Curriculum Integration Evaluation Scale is a valid and reliable instrument.

Key word: Curriculum modification, curriculum evaluation, validity, reliability, nursing, midwifery

Giriş

Toplumun hizmet beklentilerinde meydana gelen değişim ve gelişmelere paralel olarak hemşirelik/ebelik mesleği toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilecek bilgi ve beceriye sahip olmalı ve dünyadaki değişimlere kayıtsız kalmamalıdır. Bu nedenle zaman zaman hemşirelik ve ebelik okullarında müfredatlar gözden geçirilerek, yeniden yapılandırılmalı ya da değişiklikler yapılmalıdır (Kupperschmidt ve Burns, 1997; Büscher ve ark., 2009, Kreating, 2011).

Hemşirelik müfredatları 1800'lerde başlayan ve günümüze kadar süren değişimler yaşamıştır. Günümüzde de bu değişimler sürmektedir. Ancak müfredat değişimi yenilik ve değişim oluşturabilmek için tek başına yeterli değildir. Ayrıca hemşire/ebe eğiticiler tarafından, değişimin başlamasıyla aynı zamanda başlayan, değişimin kabul görüp görmediği, etkinliği ve karşılaşılan sorunlar, planlı bir şekilde, geçerli ve güvenilir araçlarla değerlendirilmelidir (Jeffreys ve ark., 1997; Iwasiw ve ark., 2009, Kreating, 2011).

Müfredat özel bir eğitim programının, alta yatan felsefesinin, amaç ve kılavuzlarının oluşturulduğu formal bir çalışma programıdır (Kreating 2011). Okulun ve öğretmenin yol göstericiliği altında okul içi ve okul dışındaki bütün öğrenme ve öğretme etkinlikleridir. Müfredat formal ve informal olarak ikiye ayrılır. Formal müfredat bir plan doğrultusunda ve kasıtlı gerçekleşirken, informal müfredatta eğitim bir plana bağlı değildir (Demirel, 2004; Gültekin, 2005; Iwasiw ve ark. 2009).

¹ İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, nzengin@istanbul.edu.tr

² İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, saadetyazc@yahoo.com

³ İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, akranis@istanbul.edu.tr

Müfredat ders içeriği, öğrenme çıktıları, eğitim deneyimleri, değerlendirme, eğitim ortamı ve öğrencilerin bireysel öğrenme tarzı, kişisel zamanlaması ve çalışma programlarının oluşturduğu karmaşık bir eğitim stratejisidir (Harden, 2001). Bu karmaşık yapıyı değerlendirmek zordur. Ancak hemşire/ebe eğiticiler okullarında yaptıkları müfredat değişikliklerini değerlendirilmelidir (Leibbrand ve ark. 2005; Carr, 2008; Roxburgh, ve ark. 2008). Değerlendirmede amaç, eğitim ve öğretimin kalite ve etkinliğine değer biçmedir. Gelecekte eğitimle ilgili yapılacakların seçimi, halen yürümekte olanların geliştirilmesi ve eğitimin daha iyi planlanması için sistematik bir yaklaşımdır (Demirel 2004).

Çeşitli okullarda toplumun ihtiyacı göz önüne alınarak formal müfredat değişimi yapılmış ve çeşitli ölçüm araçları ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmalarda müfredat değişimi yalnızca öğrenci bilgisi olarak ya da sınıf ortamı olarak değerlendirilmiştir. Lee ve ark. (2006) adolesan sağlığı ile ilgili konuların hemşirelik programının içine entegre edildiği müfredatı, geliştirdikleri bir araçla değerlendirmişlerdir. Başka bir çalışmada tamamlayıcı ve alternatif tıp hemşirelik müfredatının içine entegre edilmiş ve programın sonunda hem öğrenci hem de eğiticilerin üzerinde müfredat değişiminin etkisi güvenilirliği ve geçerliliği yapılmamış sorularla değerlendirilmiştir (Booth-Laforce ve ark., 2010). Wallace ve ark. (2009) yaşam sonu bakım ile ilgili entegre edildiği müfredat değişimini güvenilirliği cronbah's alfa ile test edilen kendi geliştirdikleri bir ölçekle değerlendirilmiştir. Emerson ve Record (2007) hemşirelik müfredat planlamasında çok önemli bir yeri olan klinik ve sınıf eğitim öğretimini değerlendirme aracı geliştirmişler ve geçerlik-güvenirliğini incelemişlerdir. Aynı çalışmada müfredat değerlendirmelerinde kullanılan araçların geçerlilik ve güvenilirliğinin yapılmadığı bildirilmiştir.

Müfredatlarda yapılan değişiklikleri öğrenci geribildirimleri ile değerlendirme etkili bir yöntemdir (Pateman ve Jinks, 1999; Keating, 2011). Bu yöntem dolaylı bir ölçüm sağlar, programların yürütülmesinde ve başarısı hakkında çok önemli bilgiler verebilir (Booth-Laforce ve ark., 2010; Wallace ve ark., 2009; Howard ve ark., 2011). Geribildirimlerden elde edilen bilgiler gözden geçirilerek müfredatta değişiklikler yapılabilir (Fitzpatrick, 2004; Leibbrandt ve ark., 2005). Ancak, öğrencilerden elde edilen bilgilerin güvenilir ve doğru sonuçlar verebilmesi geçerli ve güvenilir araçlarla ölçüm yapılmasına bağlıdır. Bu çalışmanın amacı hemşirelik ve ebeklik bölümü müfredatında cinsel sağlık –üreme sağlığı (CS/ÜS) ile ilgili konularda yapılan müfredat değişimini değerlendirmek amacıyla bir ölçek geliştirmek ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini incelemek amacı ile yapıldı.

Gereç ve Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2006-2007 eğitim öğretim yılı güz dönemi ebeklik ve hemşirelik bölümü üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri oluşturdu. Üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri üzerinde müfredat entegrasyonunun birinci ve ikinci sınıf öğrencilerine göre etkileri yoğun bir şekilde görüleceği için evren olarak seçildi. Örneklemi ise araştırmanın yapıldığı tarihte okulda bulunan, araştırmaya katılmayı kabul eden 84 ebeklik, 54 hemşirelik olmak üzere toplam 138 öğrenci oluşturdu..

Skala Geliştirme

Müfredat Entegrasyonunu Değerlendirme Skalası (MEDS) dört aşamada geliştirildi. (1) ifadeleri oluşturulması; (2) ölçüm şeklinin belirlenmesi; (3) içerik geçerliğinin yapılması, (4) yapı geçerliği ve güvenilirliğinin incelenmesi (Burns & Grove, 2005)

İfadelerin Oluşturulması ve içerik geçerliği

Müfredat değişimi yapılırken Ralph Tyler's Rasyonel Modeli and Hilda Taba's Linear Modeli rehber alındı. Amaç ve hedef boyutunda "Niçin eğitiyoruz", "neden eğitiyoruz", içerik boyutunda "Ne öğretelim" süreç boyutunda "Nasıl öğretelim" değerlendirme boyutunda "Ne kadar öğretildi" sorularına yanıt arandı. Çalışmada CS/ÜS konuları ile ilgili müfredat değişimi yapıldığı için CS/ÜS konularını "Nasıl öğretelim?" ve "Ne kadar öğretildi?" sorularının değerlendirmesi ön plana çıkartıldı (Demirel, 2004; Gültekin, 2005). Toplam 23 ifade oluşturuldu.

"CS/ÜS konularını nasıl öğretelim?" sorusunun değerlendirilmesinde, CS/ÜS ile ilgili kaynaklara öğrencinin ulaşma durumu, CS/ÜS konularına ayrılan sürenin ve verilen bilginin yeterliliği, derslerin amaç-hedeflerinin açıklanması, öğrencinin ders başında açıklanan hedef ve amaçlara ulaşma durumu, beceri eğitimine ayrılan süre ve beceri eğitiminde öğretmenler tarafından yapılan koçluğun yeterliliğini değerlendiren ifadeler hazırlandı. CS/ÜS konularını nasıl öğretelim?" sorusunun değerlendirilmesinde ayrıca okulda var olan durum ile değişiklik yapılan durum arasındaki farkı değerlendiren ifadeler de yer aldı. "CS/ÜS konuları ne kadar öğretildi?" sorusu için program değişikliğinin öğrenci davranışlarındaki etkilerini sorgulayan ifadeler hazırlandı.

Ölçüm şeklinin belirlenmesi

İfadeler tutum, fikir ve inanışın ölçümünde önerildiği (Nunnally & Bernsstein 1994) gibi 1-5 arasında "1 "kesinlikle katılmıyorum", 2 "katılmıyorum", 3 "kısmen katılıyorum", 4 "katılıyorum", 5 "kesinlikle katılıyorum" şeklinde likert tipi derecelendirildi.

İçerik geçerliliği ve pilot çalışma

İfadeler konun uzmanlarına ve hemşirelik, ebelik eğitiminde uzman olan 5 kişinin görüşüne sunuldu. Gelen eleştiriler doğrultusunda ifadeler tekrar gözden geçirildi ve dört ifade ölçekten çıkarılarak 19 ifadeye düşürüldü (Ek 1). Son şekli verilen form tekrar konun uzmanlarına ve okuldaki eğitimcilerin görüşlerine sunuldu ve onayları alındı (Burns & Grove, 2005) Ayrıca 30 öğrenci ile pilot çalışma yapıldı. Pilot çalışmada katılımcılara, ölçek ifadelerinde anlaşılmayan noktalarla ilgili soru sorabilecekleri, öneri getirebilecekleri vurgulandı. Bu pilot uygulama araştırmacılar tarafından bizzat uygulanarak anlaşılmayan ve açıklamaya gerek duyulan maddelerin olup olmadığı, yönergenin anlaşılıp anlaşılmadığı, likert tipi derecelendirmenin maddelere uygunluğu, uygulama süresinin yeterliliği ve yanıtlayıcı üzerindeki etkileri değerlendirildi. Pilot uygulama sonucu elde edilen veriler dikkate alınarak ve taslak formda gerekli düzeltmeler yapıldı (Tablo 1).

Yapı geçerliliği ve güvenilirlik

Müfredat Modifikasyonunu Değerlendirme Skalasının yapı geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ile incelendi (Nunnally ve Bernstein, 1994; Kline, 1994). Verilerin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testinden yararlanıldı. Çalışmada faktör analizinde bir değişken azaltma, anlamlı kavramsal yapılara ulaşmayı amaçlayan, uygulamada yaygın olarak kullanılan ve yorumlanması kolay olan "Temel Bileşenler" (Principal Components) ve faktör döndürme (Rotated Component Matrix) tekniği kullanıldı. Faktörleri yorumlama, tanımlama ve sonuçları kolay raporlaştırmayı sağladığı için dik döndürme tekniklerinden Varimaks döndürme tekniğinden yararlanıldı. Bir ifadenin iki ve daha fazla faktör altında toplanması durumunda, faktör yük değeri kriter olarak alındı (Çokluk 2010). Faktörleri oluştururken öz değer >1 ve faktör yükü >0.40 olarak kabul edildi (Nunnally ve Bernstein 1994, Kline 1994; Burns ve Grove 2005).

Skalanın güvenilirliği iç tutarlılık (Cronbach alfa katsayısı) ve madde toplam korelasyonu (item-total korelasyon) ile incelendi (Nunnally ve Bernstein, 1994; Kline 1994). Cronbach alfanın minimum değeri tartışmalı olmakla birlikte 0.50, (Bowling ve Ebrahim, 2005), madde toplam korelasyonu için minimum değer 0.20 olarak kabul edildi (Kline, 1986).

Uygulamada araştırmacılar tarafından hazırlanan sosyodemografik özellikleri sorgulayan 5 soru ve MEDS ile toplandı. MEDS 2006-2007 güz döneminin son haftası sınıflarda öğrencilere uygulandı.

Çalışma izni

Araştırmanın yürütülmesi için okul yönetimi bilgilendirildi ve uygulama için izin alındı. Çalışma öncesi öğrenciler bilgilendirildi. Çalışmaya katılmak isteyen öğrenciler ile yapıldı. Helsinki deklarasyonu kurallarına uyuldu.

Verilerin Analizi

Veriler SPSS 15.00 programında değerlendirildi. Bütün istatistiklerin anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ kabul edildi. Örneklemin sosyodemografik özellikleri tanımlayıcı istatistiklerden yararlanıldı.

Bulgular

Öğrencilerin özellikleri Tablo 1'de görülmektedir. Yaş ortalamasının 20.11 ± 1.55 yıl olan 138 öğrencinin %39.12'si (54) hemşirelik, %57,24'ü (84) ebelik bölümünde okumaktadır. Örneklemin %28.2'si (39) üçüncü ve %10,8'i (15) dördüncü sınıf hemşirelik öğrencilerinden, %32,6'sı (45) üçüncü ve %28.2'si (39) dördüncü sınıf ebelik öğrencilerinden oluşmaktadır.

Tablo 1. Öğrencilerin Özellikleri

Yaş(Mean±Sd)(Min-Max)		21.11±1.55	19-29
%	N	%	
Bölüm			
Hemşirelik			
III.	39	28,26	
IV	15	10,86	
Ebelik			
III	45	32.60	
IV	39	28,26	

Faktör Analizi Bulguları

KMO değeri 0.83 ve Barlett's Test of Sphericity $X^2=11445.83$ $p<0.001$ olduğu görüldü. 19 ifadeli MEDS'in birinci faktör analizinde faktör özdeğeri 1'den büyük, toplam varyansın % 64.21'ni açıklayan 5 faktör bulundu. Faktörlerin sırayla öz değeri 6,54, 1,79, 1,44, 129, 1.15 ve açıkladığı varyanslar 20,99, 11.98, 11.14, 11.03, 9.08'di. İlk analizde 4., 5., ve 13. ifadelerin birbirine yakın yük değeri aldığı ve birden fazla faktör altında toplandığı görüldü. 4. ve 5. ifadelerin aynı anda faktör 1 ve 4'ün altına girdiği görüldü. 4. ifade (sırasıyla 0.56, 0.46) ve 5. ifade (sırasıyla 0.50, 0.43) birbirine çok yakın konuları değerlendirdiği için 4. ifade (Derslerde CS/ÜS konularına ayrılan süre yeterli) faktör 1'in altında kabul edildi ve 5. ifade (Derslerde CS/ÜS ile ilgili konulara yeterli oranda yer verildi) ölçekten çıkartıldı. 13. ifadenin 1. ve 3. (0.59, 0.45) faktörün altına girdiği, 3. faktördeki ifadelerle daha fazla uyumlu olduğu görüldü ve 3. faktör altında yer almasına karar verildi. 5. ifade ölçekten çıkartıldıktan sonra yapılan faktör analizinde; ölçek toplam varyansın %65.09'nu açıklayan, her bir ifadenin faktör yükünün >0.40 olduğu ve özdeğeri >1 'den 5 faktörlü bir yapı gösterdi (Tablo 2).

Tablo 2. Müfredat Entegrasyonu Değerlendirme Skalasının Faktör Analizi

	Teorik dersleri planlama ve uygulama	Beceri eğitimini planlama ve uygulama	Derslere hazırlık	Ek yük	Düşünce Davranış Değişikliği Oluşturma
	1	2	3	4	5
1-Önceki uygulanan müfredat ile entegre CS/ÜS müfredatı karşılaştırdığımda ders yüküm arttı				0.82	
2- CS/ÜS ile ilgili kaynaklara kolay ulaştım	0.57				
3- Önceki uygulanan müfredat ile entegre CS/ÜS müfredatını karşılaştırdığımda boş zamanım kalmadı				0.81	
4- Derslerde CS/ÜS konularına ayrılan süre yeterli	0.54				
6- Derslerde CS/ÜS ile ilgili konularda eğitim aldıktan sonra CS/ÜS ile ilgili düşüncelerimde değişiklik oldu					0.77
7- Derslerde CS/ÜS ile ilgili konularda eğitim aldıktan sonra davranışlarımda (kendi cinsel davranışlarım ve sorunlarım) değişiklik oldu					0.81
8- Klinik uygulamalarda/ alanda CS/ÜS ile ilgili öğrendiklerimi uygulayabildim					0.46
9- Öğretim elemanları dönem başında dersin genel amaç ve öğrenim hedeflerini açıkladı	0.84				
10- Dönem sonunda ders açıklanan genel amaç ve öğrenim hedeflerine ulaşıldı	0.72				
11- Öğretim elemanları derslerinde konunun amaç ve öğrenim hedeflerini açıkladı	0.79				
12- Konunun sonunda, açıklanan amaç ve öğrenim hedeflerine ulaşıldı	0.73				
13- Öğretim elemanları dönem başında ders ile ilgili kaynakları ve nasıl ulaşabileceğim konusunda açıklama yaptı				0.53	
14- Derslerin sunumunda önceki yıllara göre farklı yöntemleri (klasik anlatımın dışında) kullanıldı				0.62	
15- Ders programını takip ederek derse hazırlıklı geliyorum				0.80	
16- Okuldaki eğitim araç-gereçleri (barko,					0.49

tepegöz, yazı tahtası, maketler, beceri laboratuvarı, fotokopi) yeterli					
17- Öğretim elemanları derslerde beceri eğitimine yeterli süre ayırıyor		0.89			
18- Öğretim elemanlarının beceri eğitiminde yaptığı rehberlik (koçluk) yeterli		0.88			
19- Klinik uygulamaya çıkmadan önce kendimi beceride ustalaşmış buluyorum		0.49			
Özdeğer	5.77	1.72	7.98	7.12	6.36
Varyans %	33.93	9.71	11.63	11.36	9.14
Total Varyans	65.10				

Güvenirlilik Bulguları

On sekiz ifadelik MEDS'in total ölçekte madde toplam korelasyon katsayılarının 0.24- 0.71 arasında (Tablo 3) total ve alt boyutların Cronbach alfa değerinin 0.62-0.88 arasında değiştiği görüldü (Tablo 4).

Table 3. Müfredat Entegrasyonu Değerlendirme Skalasının Güvenirlilik Bulguları

İfade No	Alt boyut		Total Ölçek		
	Madde toplam korelasyonu	İfade silinirse Cronbach Alfa	Madde toplam korelasyonu	İfade silinirse Cronbach Alfa	
	2	0.47	0.86	0.48	0.87
Teorik dersleri planlama ve uygulama	4	0.50	0.85	0.54	0.87
	9	0.71	0.81	0.59	0.87
	10	0.73	0.81	0.66	0.86
	11	0.70	0.82	0.63	0.86
	12	0.74	0.81	0.71	0.86
			0.85		
Beceri eğitimini planlama ve uygulama	17	0.61	0.59	0.41	0.87
	18	0.70	0.47	0.50	0.87
	19	0.39	0.84	0.49	0.87
			0.74		
Derslere hazırlık	13	0.59	0.47	0.62	0.86
	14	0.54	0.55	0.52	0.87
	15	0.41	0.71	0.39	0.87
			0.69		
Ek yük	1	0.48	0.47	0.24	0.88
	3	0.55	0.35	0.31	0.88
	16	0.29	0.73	0.44	0.87
			0.63		
Düşünce Davranış Değişikliği Oluşturma	6	0,53	0.49	0.50	0.87
	7	0,49	0.55	0.41	0.87
	8	0,41	0.64	0.53	0.87
			0.66		
Total Ölçek			0.87		

Tartışma

Bu araştırma MEDS geliştirmek, geçerlik ve güvenirliliğini incelemek amacıyla yürütüldü. Araştırma sonucunda MEDS'in geçerli ve güvenilir bir araç olduğu görüldü.

Faktör analizi yapabilmenin ön şartı değişkenler arasında belli bir oranda korelasyon/ilişki bulunmasıdır. Bartlett küresellik testi değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını gösterir.

Eğer Bartlett testinin p değeri 0.05 anlamlılık derecesinden düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde ilişki vardır. KMO örneklem yeterliliği de değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test eder. KMO'nun 0.80 ve üstünde değer alması değişkenlerin birbirlerini mükemmel bir şekilde hatasız tahmin edilebileceğini gösterir (Tabachnick ve Fidell 2001, Pett ve ark., 2003). Çalışmada verilerin literatür doğrultusunda faktör analizi için uygunluğu KMO (0.88) ve Bartlett's Test ($p < 0.0001$) ile incelendiğinde değerlerin kabul edilebilir sınırların üzerinde olduğu görüldü.

MEDS açıklayıcı faktör analizinde özdeğeri >1 büyük olan beş faktörlü bir yapı gösterdi ve bütün ifadelerin faktör yükleri >0.40 'dır. Ayrıca ifadeler beklenen grupların altında toplandı. Entegrasyonun öğrenciye yük getirme durumunu değerlendiren boyutta 3 ifade, Entegrasyonun düşünce ve davranış değişikliği oluşturma boyutunda 2 ifade yer aldı. İfade sayılarının az olması tartışmalı olmakla birlikte, bu ifadelerin değerlendirdiği alanların gerekli olduğu ve her iki alt boyutun iç tutarlılık değerleri kabul edilebilir düzeyde olduğu için ölçekten çıkarılmadı. Ayrıca kısa ölçeklerin yanıtlayıcılara daha az rahatsızlık verdiği bildirilmektedir (DeVellis, 2003)

Faktör 1 altında genel ders ve CS/ÜS ile ilgili konularda öğretimin planlamasını ve uygulanmasını değerlendiren ifadeler toplandı. Bu ifadeler ders konularının işleniş ile ilgili mevcut durum ile olması gereken durum arasındaki farkı, derslerin işleniş ile ilgili değişimi ve bu değişime öğretmenlerin uyum sağlama durumunu değerlendirmektedir.

Faktör 2'nin altında toplanan ifadeler beceri eğitiminin planlanması ve uygulanması ile ilgili mevcut durum ile olması gereken durum arasındaki farkın değerlendirmesini sağlamaktadır. Hemşirelik/ebelik mesleği beceriye dayalı bir eğitim programıdır. Bu programda öğrenci klinik uygulamaya çıkmadan önce beceride yeterli düzeye ulaşmış ya da ustalaşmış olması gerekir.

Faktör 3'ün altında derslerin işleniş ve öğrencinin derse hazırlıklı gelme durumunu değerlendiren ifadeler toplandı. Bu alt boyut öğrenci merkezli eğitimi değerlendirilmektedir. Günümüzde eğitim programları, öğretmen merkezli eğitimden öğrenci merkezli eğitime yönelmiştir. Öğrenci merkezli eğitimde öğrenci öğrenme sorumluluğunu tam anlamıyla üstlenir ve öğretmen öğrenmeyi kolaylaştıran kaynaktır (McLean and Gibbs, 2010).

Faktör 4 müfredat entegrasyonun öğrenciye yük getirme durumunu değerlendiren ifadeleri kapsadı. Müfredat değişimi öğrencinin iş yükünü artırmamalı ve öğrencinin sosyal olarak da gelişmesine katkı sağlamalıdır (McLean ve Gibbs, 2010). Aksi durumda öğrenci program değişimini olumsuz olarak değerlendirebilir ve öğretmen merkezli bir eğitimi tercih edebilir. Faktör 4 altında yer alan "okul içindeki eğitim araç ve gereçleri yeterli" ifadesi ilk bakışta öğrencinin iş yükünün değerlendirme ile ilgisiz görünmektedir. Ancak yetersiz araç ve gereç nedeniyle teorik derste tam bir öğrenme sağlamazsa, öğrenci bireysel olarak bu konuyu öğrenmek için daha fazla çaba harcamak zorundadır. Sonuç olarak öğrencinin iş yükünü artırabilir.

Faktör 5'in altında CS/ÜS ile ilgili müfredat entegrasyonun öğrencide düşünce ve davranış değişikliği oluşturma durumunu değerlendiren ifadeler toplandı. Eğitimin başarıya ulaşması için davranış değişikliği oluşmalıdır. Ayrıca bu değişim müfredatın başarısının bir göstergesidir (Till, 2004; Sana, 2010; Dogra ve ark., 2009; Wang ve ark., 2009; McLean ve Gibbs, 2010; Keating, 2011).

MEDS'in güvenilirlik incelenmesinde totalde ve alt boyutlarda Cronbach alfa değerleri kabul edilebilir düzeydedir (Tablo 3) Cronbach alfa katsayısı birbiriyle ilişki gösteren maddelerin iç tutarlılığının, homojenliğinin ölçüsüdür. Bu değer ne kadar yüksek olursa, ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yordayan maddelerden oluştuğu varsayılır. Cronbach alfanın minimum değeri tartışmalıdır ve önerilen kabul edilebilir değerler >0.70 ile >0.50 arasında değişmektedir (Bowling ve Ebrahim 2005). Ayrıca yeni geliştirilen ölçekler için 0.60 ve üzerinin kabul edilebilir değerler olarak bildirilmektedir (Cronbach 1971). MEDS'in total ve alt boyutlarının alfa değeri 0.88 ile 0.62 arasında değişmekte ve kabul edilebilir düzeydedir. Entegrasyonun öğrenciye getirdiği yükü değerlendiren faktör 4'ün cronbach alfa değeri 0.62, düşünce ve davranış değişikliğini değerlendiren faktör 5'in Cronbach alfa değeri 0,64'dür. Bu boyutlarda ifade sayısı sırayla 3 ve 2'dir. İfade sayısı düşük olan alt boyutların Cronbach alfa değerinin düşük olması beklenen bir durumdur.

MEDS'in madde toplam korelasyon katsayıları 0.24-0.66 arasında değişmektedir ve kabul edilebilir düzeydedir. Madde-toplam korelasyon katsayısı için kabul edilebilir minimum değer >0.20 olarak bildirilmektedir (Kline 1986). MEDS'in bütün ifadelerinin literatürde belirtilen değerlerin üzerinde olduğu görüldü.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak MEDS'in güvenilir ve geçerli olduğu görüldü. Ölçekte Faktör 1-4 müfredat programı değişiminde "nasıl öğretilim" sorusunu, faktör 5 "ne kadar" öğretildi sorusunu mevcut durum ile olması gereken durumu karşılaştırarak değerlendirmektedir. Değişen dünya koşullarına bağlı olarak sağlık okullarının müfredatlarında değişiklik yapılması kaçınılmazdır. Bu değişikliklerin öğrenciler tarafından değerlendirilmesi programın etkinliği hakkında dolaylı bilgi sağlar. Bu nedenle program değişikliklerinin öğrenciler tarafından ne kadar kabul gördüğü değerlendirilmelidir. Bu değerlendirmenin geçerli ve güvenilir araç ve gereçlerle yürütülmesi ile sonuçların güvenilirliği ve geçerliliği arttırılabilir. CS/ÜS ile ilgili yapılan müfredat değişikliğini değerlendirmek için geliştirilen MEDS 'nin geçerli ve güvenilirliğinin kabul edilebilir olduğu görüldü. Bu ölçek program değişikliğini değerlendirmek isteyen okullara rehber olabileceği kanısındayız.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın iki sınırlılığı vardır. Birincisi örneklem sayısının düşük olmasıdır. İkinci kısıtlılığı ise yalnızca bir okulda, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri ile yürütülmüş olmasıdır. Bu çalışma program değişikliği yapılan başka okullarda ve diğer sınıflarda da yapılmalıdır.

Müfredat Entegrasyonunu Değerlendirme Skalası

	Kesinlikle katılmıyorum			Kesinlikle katılıyorum	
	1	2	3	4	5
1-Önceki uygulanan müfredat ile entegre CS/ÜS müfredatı karşılaştırdığımda ders yüküm arttı	1	2	3	4	5
2-CS/ÜS ile ilgili kaynaklara kolay ulaştım	1	2	3	4	5
3-Önceki uygulanan müfredat ile entegre CS/ÜS müfredatını karşılaştırdığımda boş zamanım kalmadı	1	2	3	4	5
4-Derslerde CS/ÜS ile ilgili konularına yeterli oranda yer verildi	1	2	3	4	5
5-Derslerde CS/ÜS ile ilgili konularda eğitim aldıktan sonra CS/ÜS ile ilgili düşüncelerimde değişiklik oldu	1	2	3	4	5
6-Derslerde CS/ÜS ile ilgili konularda eğitim aldıktan sonra davranışlarımda (kendi cinsel davranışlarım ve sorunlarım) değişiklik oldu	1	2	3	4	5
7-Klinik uygulamalarda/ alanda CS/ÜS ile ilgili öğrendiklerimi uygulayabildim	1	2	3	4	5
8-Öğretim elemanları dönem başında dersin genel amaç ve öğrenim hedeflerini açıkladı	1	2	3	4	5
9- Dönem sonunda ders açıklanan genel amaç ve öğrenim hedeflerine ulaşıldı	1	2	3	4	5
10-Öğretim elemanları derslerinde konunun amaç ve öğrenim hedeflerini açıkladı	1	2	3	4	5
11-Konunun sonunda, açıklanan amaç ve öğrenim hedeflerine ulaşıldı	1	2	3	4	5
12-Öğretim elemanları dönem başında ders ile ilgili kaynakları ve nasıl ulaşabileceğim konusunda açıklama yaptı	1	2	3	4	5
13-Derslerin sunumunda önceki yıllara göre farklı yöntemleri (klasik anlatımın dışında) kullanıldı	1	2	3	4	5
14-Ders programını takip ederek derse hazırlıklı geliyorum	1	2	3	4	5
15-Okuldaki eğitim araç-gereçleri (barko, tepegöz, yazı tahtası, maketler, beceri laboratuvarı, fotokopi) yeterli	1	2	3	4	5
16-Öğretim elemanları derslerde beceri eğitimine yeterli süre ayırıyor	1	2	3	4	5
17-Öğretim elemanlarının beceri eğitiminde yaptığı rehberlik (koçluk) yeterli	1	2	3	4	5
18-Klinik uygulamaya çıkmadan önce kendimi beceride ustalaşmış buluyorum	1	2	3	4	5

Kaynaklar

1. Booth-Laforce, C., Scott C.S., Heitkemper M.M., Cornman B.J., Lan M.C., Bond E.F. ve Swanson K.M. (2009). [Complementary and Alternative Medicine \(CAM\) attitudes and competencies CMES of nursing students and faculty: results of integrating CAM into the nursing curriculum.](#) *J Prof Nurs*, 26(5): 293-300.
2. Bowling, A., ve Ebrahim S. (2004). *Handbook of health research methods investigation, measurement and analysis*. England: 1 rd end Open University Pres, McGraw-Hill, Maidenhead
3. Burns, N., ve Grove, N.K. (2005). *The practice of nursing research conduct, critique, and utilization*. USA: 5 ed. Elsevier Saunders St. Louis.
4. Büscher, A., Sivertsen, B., ve White, J. (2009). *Nurses and midwives: A force for health. Survey on the situation of nursing and midwifery in the member States of the European Region of the World Health Organization*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
5. Carr, G. (2008). [Changes in nurse education: delivering the curriculum.](#) *Nurse Educ Today* 2008; 28(1):120-7.
6. Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem yayıncılık.
7. Cronbach, L.J. (1971). Test validation. Editör R. L. Thorndike, *Educational Measurement*. Washington: D C. American Council on Education, (pp. 443-507).
8. Demirel, Ö. (2004). *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Öğretme Sanatı*. Ankara: 7 Baskı, Pegem Yayıncılık.
9. DeVellis, R. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*. London: SAGE, Thousand Oaks.
10. Dogra, N., Reitmanova, S., Carter-Pokras, O. (2009). [Twelve tips for teaching diversity and embedding it in the medical curriculum.](#) *Medical Teacher*, 31 (11): 990-3.
11. Emerson R.J., ve Records, K. (2007). Design and Testing of classroom and clinical teaching evaluation tools for nursing education. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 4(1):1-15.
12. Fitzpatrick, J. J. (2004) Evaluating teaching effectiveness. *Nurs Educ Perspect*, 25(3), 109.
13. Gültekin, M. (2005). *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
14. [Harden, R.M.](#) (2001). AMEE Guide No. 21: Curriculum mapping: a tool for transparent and authentic teaching and learning. *Medical Teacher*; 23(2):123-137.
15. Howard, V.M., Englert, N., Kameg, K. ve Perozzi, K. (2011). Integration of simulation across the undergraduate curriculum: student and faculty perspectives. *Clinical Simulation in Nursing*, 7, 1-10.
16. Iwasiw, C.L., Goldenberg, D., ve Andrusyszyn, M.A. (2009). *Curriculum Development in Nursing Education*. Canada: Jones and Bartlett Publishers.
17. Jeffreys, M.R., Massoni, M., O'donnelli, M., & Smoldaka, I. (1997). Student evaluation of courses: Determining the reliability and validity of three survey instrument. *Journal of Nursing Education*, 36(8), 397-400.
18. Kline, P. (1986). *A Handbook of Test Construction Introduction to Psychometric Design*. London: Methuen Co.
19. Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. London: Rutledge.
20. Kreating, S.B. (2011). Overview of curriculum development and evaluation in nursing: Editör S.B. Kreating. *Curriculum Development and Evaluation in Nursing*. , New York: 2nd ed. Springer Publishing Company.
21. Kopperschmidt, B.R., ve Burns, P. (1997). Curriculum revision isn't just change: it's transition. *Journal of Professional Nursing*, 13(2), 90-8.
22. Lee, R.L., Wong, T.K., Al-Gasseer, N., Wu, C.S., Chan, S.S., Ko, S.K., & Chan, T.M. (2006). [Evaluating the efficacy of an integrated curriculum on adolescent health and development for pre-service nursing education in Hong Kong.](#) *Nurse Education Today*, 26(4), 286-97.
23. Leibbrandt, L., Brown, D. & White, J. (2005). [National comparative curriculum evaluation of baccalaureate nursing degrees: a framework for the practice based professions.](#) *Nurse Education Today*, 25(6), 418-29.
24. McLean, M. ve Gibbs, T. (2010). Twelve tips to designing and implementing a learner-centred curriculum: prevention is better than cure. *Medical Teacher*, 32 (3), 225-30..
25. Nunnally J.C., ve Bernstein I.C.H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill

26. [Pateman, B.](#), ve [Jinks, A.M.](#) (1999). 'Stories' or 'snapshots'? A study directed at comparing qualitative and quantitative approaches to curriculum evaluation. *Nurse Education Today*, 19(1):62-70.
27. Pett, M.A., Lacket, N.R., ve Sullivan J.J. (2003). *Making sense of factor analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
28. Roxburgh, M., Watson, R., Holland, K., Johnson, M., Lauder, W., ve Topping, K. (2008). A review of curriculum evaluation in United Kingdom nursing education. *Nurse Education Today*, 28(7), 881-9
29. Sana, E.A. (2010). *Teaching and Learning in the Health Sciences*. The University of the Philippines Press.
30. Tabachnick, B.G., ve Fidell L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: 4th ed, Allyn and Bacon
31. Till, H. (2004). [Identifying the perceived weaknesses of a new curriculum by means of the Dundee Ready Education Environment Measure \(DREEM\) Inventory](#). *Medical Teacher*, 26 (1): 39-45.
32. Wallace, M., Grossman, S., Campbell, S., Robert, T., Lange, J., ve Shea, J. (2009). [Integration of end-of-life care content in undergraduate nursing curricula: student knowledge and perceptions](#). *Journal of Professional Nursing*, 25(1): 50-6.
33. [Wang, J.](#), [Zang, S.](#), ve [Shan, T.](#) (2009). Dundee Ready Education Environment Measure: psychometric testing with Chinese nursing students. *Journal of Advances Nursing*, 65(12): 2701-9.

OBTAINING THREE DIMENSIONAL POINT CLOUDS FROM THE DIGITAL IMAGES OF RECTANGULAR PRISM SHAPED OBJECTS

Gürcan Samtaş¹, Mahmut Gülesin²

ABSTRACT

The processes applied on the pixels by the image processing methods provide us information about images. Image processing is a computer programming area which can be used in computer integrated industrial applications and it is one of the research areas of reverse engineering. In this study, a new system in which color digital images are interpreted by using image processing method was developed. The purpose of this study is to improve a system to interpret the images, which are taken with a hand camcorder or digital camera, and to obtain point clouds by evaluating with image processing and to convert these point clouds surface or solid model in a computer aided design program. In accordance with these purposes, the three dimensional point clouds are obtained from a rectangular prism shaped object in the specified area. These point clouds can easily be converted into three dimensional solid or surface models in a Computer Aided Design (CAD) program. In this reverse engineering study, the developed system is explained and sample parts are given.

Keywords: Reverse engineering (RE); 3D point cloud; image processing; pixel detection.

Introduction

The main objective in the image processing is to obtain geometrical information of an object, to improve or enhance the image quality. If the raw image is not clear enough it may be subjected to a sequence of processes for the required purpose. When the processes are carried out in the electronic medium or mostly by human, optical and electronic devices are needed for the obtaining of the image. When the digital image processing is applied according to the purpose of usage it has numerous advantages in terms of speed, low cost and reaching to the desired aim. Issues like the diversity of the input data which will be used in the processing of digital images, the obtaining of the information from the processed data dealing with the purpose and application of this information correctly, have become important research fields nowadays. The goal of this work is to obtain point clouds from color images which include prism shaped objects.

Literature review

In the interpretation of the object images, in the obtaining of Computer Aided Design (CAD) models of objects by the use of auxiliaries like grid pattern or object marker and in the obtaining of 3D motion parameters with the video cameras connected to a computer, special shooting media environment are used. In the reconstruction works, especially made for saving the architectural constructions, only the three dimensional (3D) models of front regions of objects can be obtained. A number of studies that have been conducted on image processing to develop and different techniques and algorithms comprise; object recognition, camera calibration, 3D reconstruction. Benlamri and Almarzoogi (Benlamri and Almarzoogi, 2004), in their study, described the depiction and 3D shaping techniques of recorded colored, serial and free-looking objects. With this approach, unified edge zone information, with the usage of algebraic closed surfaces, surface descriptions were obtained. In another study, Byne and Anderson (Byne and Anderson, 1998) developed a CAD based computer observing system. 3D geometric models of 3D objects which were defined in 2D objects were obtained through a widely used computer-aided package. Reed and Allen (Reed and Allen, 1999) presented a method for the solid model structuring from the consecutive images of an unknown object. Solid model description was realized by using the models containing the sequence data of each image on the net surface. Kimber and Blotter (Kimber and Blotter, 2006) designed a method for the determination of different external lines between digital and physical objects with squared interference meter. This method is an out of plane shifting measurement technique. A light source and the grid pattern in front of this source is reflected to a test piece through a lens. By using a camera connected to computer and with the grid pattern image CAD model is obtained. Hua and Weiyu (Hua and Weiyu, 2004) presented

¹ Yrd. Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, Cumayeri MYO, gurcansamtas@duzce.edu.tr

² Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, gulesin@gazi.edu.tr

a new approach in the picture based realistic architectural modeling containing 3D library. With the presented model 1024x768, 24 byte digital pictures with "bmp" extension were used. In the developed system, a realistic modeling has been performed by forming a 3D model library.

Lee et al. (Lee et al., 2001), in their study, developed a model for modeling 3D face from the images of external line based general model and perspective images. In this study which was made in the field of virtual reality the 3D human head model was aimed to obtain in accordance with the real one. In the study an effective method was developed to obtain 3D images by taking the images of a human from different angles. Tubic et al. (Tubic et al., 2004), in their study, developed a 3D face modeling system from curves. In the method, the exposure of each individual curve of the free objects was used. Zhou (Zhou, 1997) used the primitive identification method employing model matching comment ratio in the computer aided design and line photometry measurement systems. The approach of the study comprises the comment angle, graph angle and model matching. Sturm et al. (Sturm et al., 2005), tried to estimate focal length of the camera from two pictures taken from the camera when the focal length was constant during the camera movement. In this approach Kruppa equations were used. Boufama and Hated (Boufama and Hated, 2004) carried out 3D reconfiguration computing without using calibration. The image of the 3D euclid structure was obtained without referring to the exact estimation of the main parameters. By the simplification of Kruppa equations three stepped procedure was applied and the problem was solved. Dornakai and Chung (Dornakai and Chung, 2001) brought an algebraic approach to the camera automatic calibration. New limitations were brought relating to the rotating part of the movements and the interior parameters of the camera by using single camera. Mülayim, Yılmaz and Atalay (Mülayim et al., 2003) realized silhouette based 3D model structure from the multiple images. In the study, at the image media with proper lighting the reconstruction of 3D graphical models of real objects was made. Grossmann, Ortin and Santos (Grossmann et al., 2001) developed algebraic ratios for the 3D reconfiguration of image structures which have one or more appearances. Generally in this study, 3D configuration was realized from the 2-dimensional (2D) points of the pictures having one or more appearances. Gaspar et al. (Gaspar et al., 2001) proposed a new procedure for the 3D reconstruction of structural media by reconstruction of interactive multi-directional image. This procedure is based on the reduction of the user information. Fruch and Zakhor (Fruch and Zakhor, 2001) developed model for cities using 3D aerial photographs and surface level laser beams. In this study they described techniques for 3D and obtained 3D models of urban areas using catching devices like 2D laser beam scanner and intensity cameras. In the formation of the 3D modeling of cities, there are a lot of approaches. In one example the objects on the images which were obtained through satellite or antenna are being fixed by stereo vision or synthetic aperture radar algorithms. In this approach, although the objects can be obtained rapidly, the resolution of models and the accuracy rates are very low (Frere et al., 1998; Huertas et al., 1999). In another system which was constructed by mounting laser beam and cameras on a robot, plenty of time is needed to get the data of the whole city and the reliability of this kind of portable systems in outdoors is weak (Stamos and Allen, 2000; Thrun and Burgard, 2000). Bleser, Pastarmov and Stricker (Bleser et al., 2005), in their studies, they proposed real-time 3D camera solution for the real applications increased in the industrial areas. With this solution, environment engineering like posing, observation systems and ground markers which are used in the similar applications are not needed. This kind of studies introduces new approaches in the fields like repairing machinery, design, medicine and cultural heritage (Bleser et al., 2005; Azuma, 1995; Bockholt et al. 2003; Wesarg et al., 2004). Song and Wang (Song and Wang, 2006) developed a new method of grid calibration for the 3D reconstruction. The automatically 3D construction of surfaces has become the research subject of linear photometry for many years. Photometry, nowadays is applied both in computer vision and in computer graphics fields like industrial control and reverse engineering (Xie et al., 2005; Song et al., 2005). Reconstruction of 3D models comprises four main steps; data catching, recording, surface integration and texture map. Partially formed 3D figures and texture information are obtained from different point of views (Song et al., 2005). Saha (Saha, 2005) realized a study on computer vision and image processing applications with local structure science parameters. Computer vision, understanding of image, number of incremental image, image quality, an object perception in an image are effective research areas (Witkin, 1983; Lindeberg, 1990). Barbero and Ureta (Barbero and Ureta, 2011) compared five digitization techniques in the field of Reverse Engineering for the quality of the distribution of points and triangular meshes: 1. An ordered point cloud obtained with a laser incorporated in a CMM; 2. A disordered point cloud obtained with a manual laser, the position of which is determined with a Krypton Camera; 3. An ExaScan manual laser with targets; 4. An ordered point cloud obtained by high precision

Computerized Tomography (CT); 5. An atos fringe projection scanner with targets. Zhao and Li (Zhao and Li, 2005) developed a 3D object pose estimation method for an automated manufacturing assembly process. Their experimental results show that the 3D pose estimation method produces accurate geometrical information for an automated material handling application. Bosche (Bosche, 2010) presented a new approach for automated recognition of project 3D Computer-Aided Design (CAD) model objects in large laser scans. Test results were given with data obtained from the erection of an industrial building's steel structure. Yang et al. (Yang et al. , 2011), in their study, presented a fast and precise 3D laser scanner to retrieve point cloud data and then import the data into Rapid Form XOR2, an application used in reverse engineering, to process point cloud data and construct 3D models. Their study results were converted from 3D models into 2D pictures by parameterization software Pro/ENGINEER to provide designers precise and realistic dimensional data, which efficiently reduced time in cartography and increased historic building dimension precision during digitalization.

In this study, a system has been developed to obtain point cloud through processing images taken by a web camera, video camera or a digital camera. The system was formed by using NET programming infrastructure and PHP coding language. Graphical aid was provided by the library infrastructure of NET programming language and a rapid processing of images was made by using temporary folders with PHP coding language and its virtual server. In the first developed module the images taken from the rectangular-prismatic pieces are processed and evaluated. The object from which point cloud will be obtained is specified with reference points by the user on the images taken to the system. Then, the area which is specified with respect to reference points is processed according to color values and 3D point cloud of the object is obtained.

Analyzing of The Image

The objects from which point cloud will be obtained are in the rectangular –prismatic shape and the images of these objects were obtained in natural media without using a special shooting environment. In the developed system; “bmp” (bitmap) format images taken by a digital camcorder in avi (audio video interleave) format video images and “bmp” or “avi” format images taken by a camera can be processed. When looking at the general operational structure of the program, the file format of the images which are processed during obtaining of point cloud is “bmp”. Video images of any object are taken into the system and can be converted into pictures in “bmp” format through dividing into frames by the developed program. The horizontal and vertical resolution of “bmp” format images is 96 dpi (dot per inch) and the byte depth is 24. In the obtaining of pixel values on the images RGB (red, green, blue) color system was used. Red, green and blue color values must be mixed in certain proportions for the formation of a color in RGB standards. Every single color of the RGB color value takes maximum 256 value. A total of 16,777,216 colors are formed from the combination of three colors (256x256x256). These colors are expressed as real colors. As an example, a pixel, in the binary system, having 178, 229, 41 colors is expressed as (10110010, 11100101, 00101001).

The pixels on the image which are processed in the system are scanned with respect to the color values. During this scanning the pixels of the object are obtained according to the specified color values, and then converted into binary coding language and without distinction side by side they are kept in the file temporarily in 0 and 1 format. When the colors are scanned pixel by pixel, RGB color values which are between +12 or -12 are accepted as the same. For example, if the first pixel scanned in the specified reference area has a color value of (235, 39, 84), for the next pixels the pixel color values up to (223, 27, 72) values are accepted as the same (Fig.1).

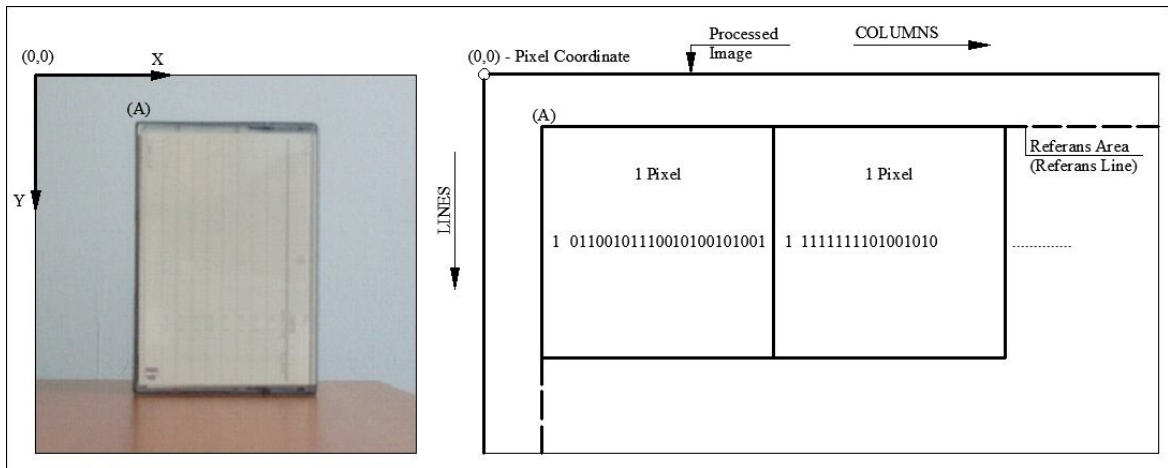


Fig.1. Color analysis applied to an image

When the scanning is made in the specified reference area from left to right, if a contradictory value in the colors is encountered, a new color scale selection is carried out for that color value. For each color value of RGB colors, when the value is less or more than the specified interval it is assumed as a different color and therefore a new color scale is determined for the new color. Since the pixel determination is done with color analysis pixels can be evaluated without applying other processes to the images.

Obtaining Point Clouds

The color scanning provides the obtaining of pixels directly. The determined pixels in the developed program are kept in two separate files as the pixels which were obtained at the front view of the target object and at the edge view of the target object. These pixels are used for point detection in the obtaining of coordinates. Each value of the pixels that are specified by the color analysis is converted to numerical value on the screen and transformed to spatial coordinates. When the images are processed, the top left corner of the screen is accepted as being zero. In the program when the images are brought to the screen for processing, each pixel is reflected to the screen numerically depending on its resolution. The pixels which are determined by color analysis are the pixels that express the target object in the processed image. In the point detection the spatial coordinates are accepted as the location of pixels. Owing to these locations the target object is expressed with the color analysis and the pixels take a numerical value. These values are used in the determination of general coordinates. The images that are taken naturally from the edge and front views of rectangular-prismatic object from which point cloud will be obtained are taken to the developed program as shown in Fig 2. The top left corner of the images which are taken into module media is accepted as zero. When the images are opened inside of module for processing, color analysis and pixel coordinates are introduced to program temporarily. After this stage, reference points are defined in front and side views.

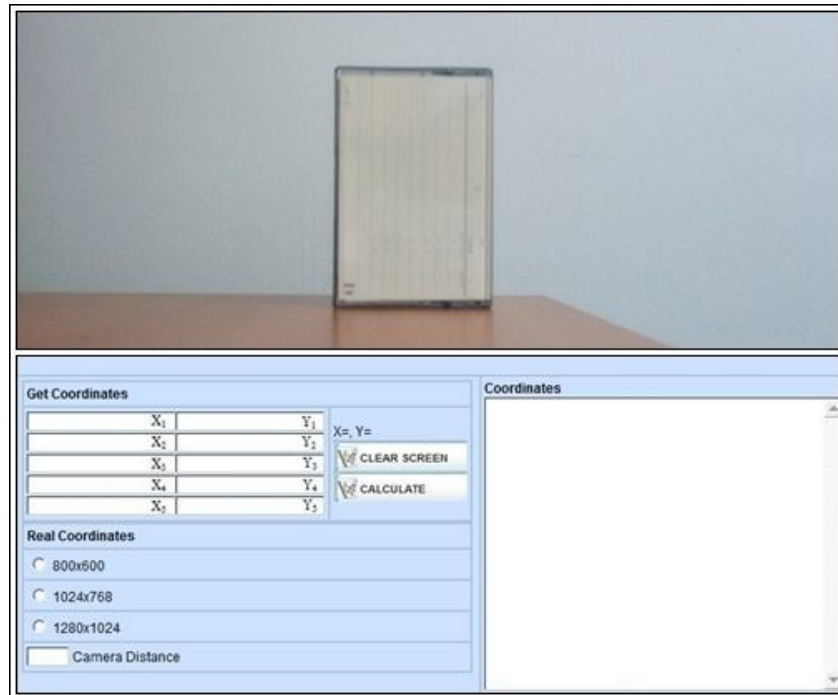


Fig.2. Processed image and developed image processing module screen

In Fig. 2, the image of a camera cassette cover to be processed and the developed module screen for rectangular prismatic objects to obtain point cloud is shown. In the section of Get Coordinates, there are five boxes indicating reference points which are marked by the user with a mouse. X_1 and Y_1 are the first reference points which are marked on the upper left side of the object's front view. X_2 and Y_2 are the second reference points which are marked on the upper right side of the object's front view. X_3 and Y_3 are the third reference points which are marked on the lower right corner of the object's front view. X_4 and Y_4 are the upper left corner of the side view and finally X_5 and Y_5 are the coordinate values of the upper right corner of the side view.

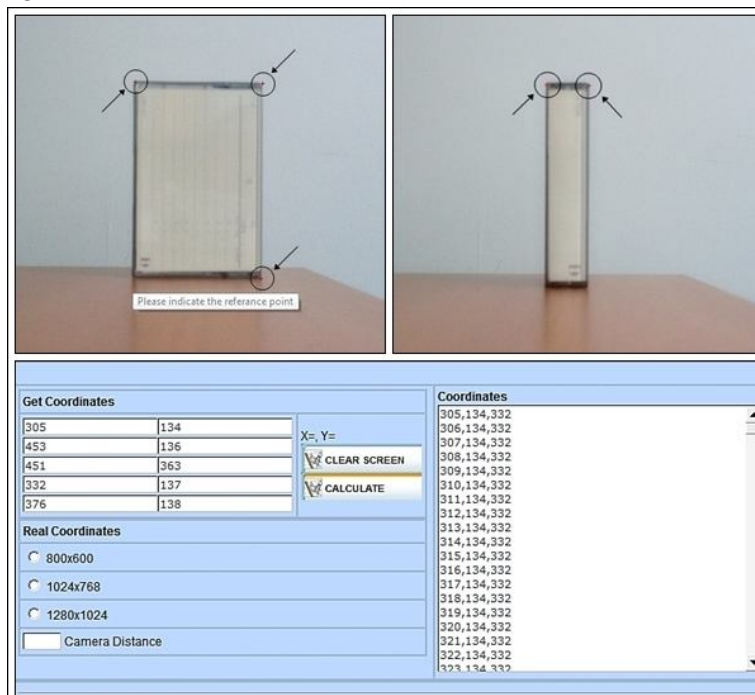


Fig. 3. Reference points marked on the image and obtaining coordinates

In Fig. 3, reference points marked on the front and side view of the object, points coordinates,

module screen where coordinates X, Y, Z of point clouds take place are shown. In the part of Real Coordinates, resolution belonging to processed image takes place and if the camera shooting distance is known, point clouds which are close to the actual size of the target object can be obtained. Reference point marked on the front and side views, should be marked to express the target object as shown in Fig. 3. Reference points belonging to the side view of the object, should be marked parallel to each other as much as possible to express the side width of the object. After these markings, when Calculate button is pressed, the program performs operations and determines the coordinates of point cloud.

The marked reference points determine the area whose color analysis will be made. Because of the color analysis, both pixel and area limits can be detected and non-area pixel detection can be prevented. In this point detection, color analysis makes a confirmatory mission and the processing does not exceed the area which is determined for point detection. The system makes process for the front and side views of the image separately.

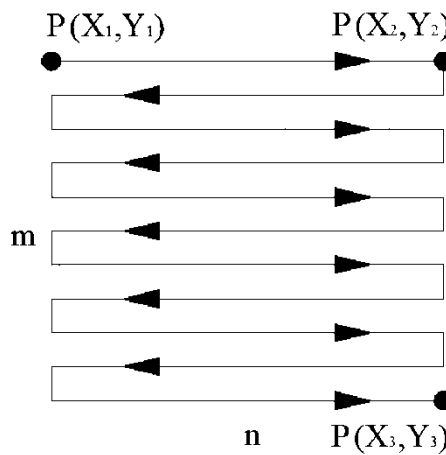


Fig. 4. Pixel detection for front view

In Fig. 4, color analysis for front view and the way pixels are detected is shown. Using the color analysis procedure, the edges of the target object can be detected and circumference of the processed object can be diagnosed by the system. Edge lines, in horizontal and vertical area, which is outside the marked area and between the points can be detected with this diagnosing. The system begins to scan with the first reference points $P(X_1, Y_1)$, continues with $P(X_2, Y_2)$, and scans to the point of $P(X_3, Y_3)$ both in horizontal and in vertical as perpendicular and parallel, pixel to pixel to the edge line detected by color values. Points, which are obtained by this scanning, is in the area of 'm' in length and 'n' in width is expressed mathematically.

$$P_{(X,Y)} = \begin{bmatrix} (X_1, Y_1) & \dots & (X_2, Y_2) \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & (X_3, Y_3) \end{bmatrix} \Rightarrow X_2 = X_3, \quad Y_1 = Y_2 \quad (1)$$

In the area which is between the first reference point and other two reference points, X and Y values of the pixels are determined by color analysis between the edges of this area. These identified pixel points are expressed as matrix by the system (Pratt, 1991) generally, each pixel point detected from the front view is expressed according to their locations. Each point has a X and Y value. Pixel points, whose locations are detected, are decomposed in themselves and a matrix is created for point clouds coordinates.

$$X_{(Coor)} = \begin{bmatrix} X_{(m,n)} & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \end{bmatrix} \Rightarrow \begin{matrix} m_f = Y_1, & m_e = Y_3 \\ n_f = X_1, & n_e = X_2 \end{matrix} \quad (2)$$

$$Y_{(Coor)} = \begin{bmatrix} Y_{(m,n)} & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \end{bmatrix} \Rightarrow \begin{matrix} m_f = Y_1, & m_e = Y_3 \\ n_f = X_1, & n_e = X_2 \end{matrix} \quad (3)$$

The equations used in choosing X and Y coordinates from pixel points are given in the Eq. 2 and 3. In the matrix string which has $m \times n$ row and column, m expresses pixels' Y location value and n expresses pixels' X location value. m_f expresses the first marked reference point's Y location and m_e expresses the last marked reference point's Y location. Similarly, n_f expresses the first marked reference point's X location, and n_e expresses the last reference point's X location. Obtained X and Y coordinates are kept in the system in matrix form showed in the Eq. 2 and 3. With these values, point cloud belonging to the object in the image is obtained when it is combined with Z coordinates obtained from the front view. To obtain Z coordinates, the side view of the image is used (Fig 5).

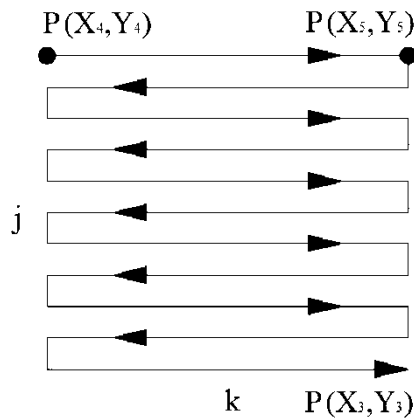


Fig. 5. Pixel detection for side view

In the Fig. 5, color analysis for appearance and scanning way to detect pixels are shown. Scanning first begins with the reference point of $P(X_4, Y_4)$, and continues to the line of $P(X_5, Y_5)$ until the limit point of $P(X_3, Y_3)$ scanning is carried out both in horizontal and in vertical as perpendicular and parallel, pixel to pixel to the edge line detected by color values. Pixel points which are determined by reference points and specified as K in width and J in length for scanning area are expressed mathematically in the system.

$$P_{(Z)} = \begin{bmatrix} (X_4, Y_4) & \cdot & \cdot & (X_5, Y_5) \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & (X_3, Y_3) \end{bmatrix} \Rightarrow X_5 = X_3, \quad Y_4 = Y_5 \quad (4)$$

In Eq. 4, the area which is between two marked reference points and the reference point from the front view, and Z values of the pixels which are expressed as P and are between the edges of this area that are detected by color analysis, are determined. The detected pixel points are expressed in a matrix in the system. Each pixel point obtained from the side view consists of X and Y values as seen from the front view. X value is used for Z value. In fact, each X pixel point is Z pixel point. Y pixel points are used as pixel distance and it expresses the length of the area from X values to Y values of the front view. Among the obtained X and Y pixel points, X pixel points are written in matrix form for only Z coordinate points.

$$Z_{(Coor)} = \begin{bmatrix} Z_{(j,k)} & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \end{bmatrix} \Rightarrow \begin{matrix} j_f = Y_4, & j_e = Y_3 \\ k_f = X_4, & k_e = X_5 \end{matrix} \quad (5)$$

In Eq. 5, the matrix, which is used for Z coordinate points obtained from X and Y pixel points from the side view, is shown. In the matrix array which has $j \times k$ row and column element, j expresses pixels' Y location value, k expresses pixels' X location value for the object's side view. j_f indicates first marked reference point's Y location and j_e indicates last marked reference point's Y location. In the same way k_f indicates first marked reference point's X location and k_e indicates last marked reference point's X location. In the end, obtained Z coordinate values are saved in the system temporarily similar to X and Y coordinate values. X, Y and Z coordinate values are combined in a matrix and the point cloud is obtained.

$$X, Y, Z = \begin{bmatrix} X_{(m,n)} & Y_{(m,n)} & Z_{(j,k)} \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ (s,1) & (s,2) & (s,3) \end{bmatrix} \quad (6)$$

In the Eq. 6, this point cloud is shown as a matrix. In the developed system, coordinates are kept in a matrix form before they are written to a text file. Each X, Y and Z coordinate matrix's row and column elements are written to the general coordinate matrix starting from the beginning. This matrix has the dimension of $s \times 3$. In the equation 6, 's' shows the number of rows and this number has different values depending on the size of the object in the image. In the matrix column, the number of column has three elements because of X, Y and Z coordinates. Each element of X, Y and Z coordinates, which are combined in the $(s \times 3)$ matrix form, are written to a text file by separating with commas. After writing process the coordinates are obtained (Fig. 6).

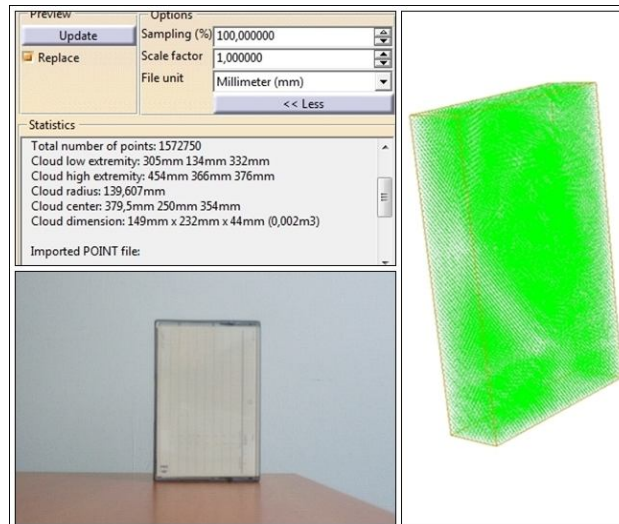


Fig. 6. Obtained coordinates and point cloud

Point cloud coordinates written to the file can be opened in Computer Aided Design and Manufacturing program and surface or solid models can be obtained from these point clouds (Fig. 7).

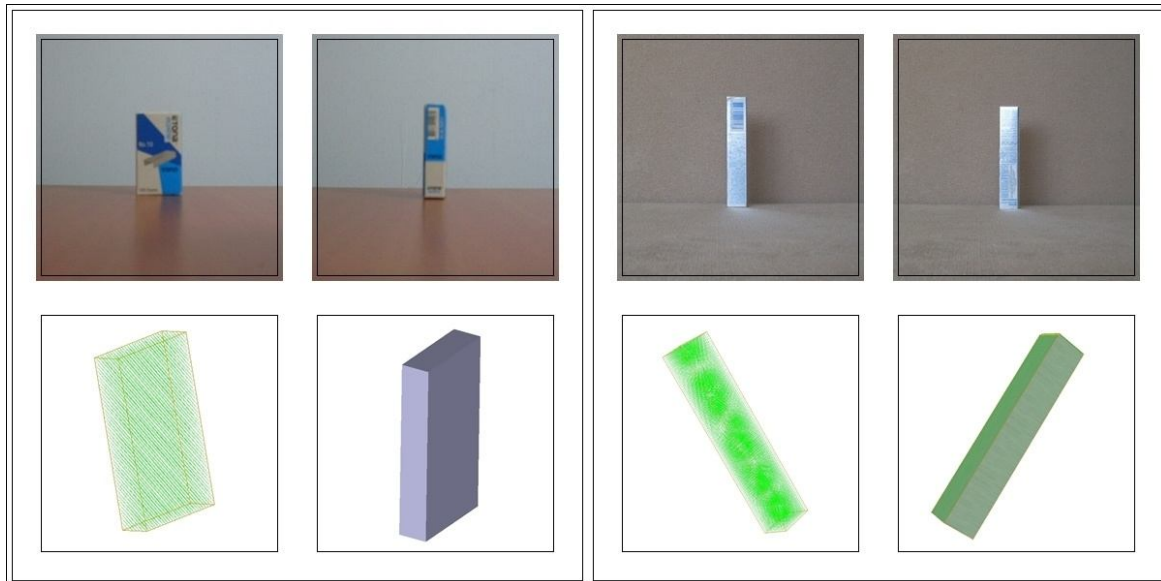


Fig. 7. Point clouds obtained from image and solid models

In the Fig. 7, the point cloud is obtained from another sample object's side and front views. The solid model of the object is obtained by using this point cloud.

Results and Discussion

In this study, a system, which obtains a three dimensional point cloud from a prismatic image and processes digital images without using a special shooting environment, has been developed. Within the system, color points of the image are evaluated pixel to pixel in the reference point area which is marked by the user. Since the reference points are used within the system, the program processes the limited area for the image therefore this method reduces the processing time. A few number of marked reference points are required and the processing time for obtaining point cloud is between 15 and 35 seconds. There is no limitation in resolution values used in images. However, the point clouds obtained in the resolution of 800x600, 1024x768 and 1280x1024 provides point cloud which are close to real dimensions of the object. In the real dimensions section of the developed program, the point clouds in real dimensions of different images can be determined by using real coordinates of the part. Obtaining point cloud in real size procedure will be given in detail in another study. If the image quality is good and shooting distance is given, exact dimensions of the point cloud of target object can be obtained. The developed system has both advantages and disadvantages for processing images.

The advantages of developed system:

- It is not necessary a special shooting environment for obtaining images and the objects can be shoot manually in any distance,
- Images having different resolution and color or black and white images can be processed,
- Processing time is between 15-35 seconds to obtain a point cloud. Marking reference points and completing process take about 1.5 minute,
- Surface or solid models can be obtained from point clouds using a CAD/CAM program.
- The system has a modular structure and new modules can be added,
- If the image resolution and shooting distance are known, by entering some parameters, point cloud with the real dimensions of the image can be obtained,
- Produced point clouds can be transferred to a CAD system and surface or solid models can be obtained.

The disadvantages of developed system:

- As it has algorithm structure only for rectangular prismatic objects, more complex object images cannot be interpreted in this module,

- As the number of points in point clouds which are obtained for the object is too much, approximately 1-4 million, in the marked image to obtain its solid model needs some time,
- In image processing which is done pixel to pixel according to the color analysis, color loss in the image cause regional point loss, which causes some problems to model the part,
- If the size of the object in the image and processed image is big, the size of the obtained point cloud file becomes big.

It is aimed to obtain three dimensional point clouds for circular, curved and complex forms of objects in further studies.

References

- Azuma, R., (1995). A survey of augmented reality. *Computer Graphics SIGGRAPH Proc.*, 1-38.
- Barbero B.R. and Ureta, E.S. (2011). Comparative study of different digitization techniques and their accuracy. *Comp. Aided Design*, 43, 188-206.
- Benlamri, R. and Al-Marzooqi, Y. (2004). Free-from object segmentation and representation from registered range and color images. *Img. and Vis. Comp.*, 22, 703-717.
- Bleser, G., Pastarmov, Y. and Stricker, D. (2005). Real-time 3D camera tracking for industrial augmented reality applications. *Journal of Winter Sch. of Compt. Graphics*, 47-54.
- Bockholt, U., Bisler, A. and Becker, M., Müller-Wittig, W.K. and Voss, G. (2003). Augmented reality for enhancement of endoscopic interventions. *Proc. IEEE Virtual Reality Conf.*, (pp. 97-101). Los Angeles, USA.
- Bosche, F. (2010). Automated recognition of 3D CAD model objects in laser scans and calculation. *Adv. Eng. Informatics*, 24, 107-118.
- Boufama, B. and Habed, A. (2004). Three-dimensional structure calculation: achieving accuracy without calibration. *Img. and Vis. Comp.*, 22, 1039-1049.
- Byne, J. H. M and Anderson, J. A. D. W. (1998). A CAD-based computer vision system. *Img. and Vis. Comp.*, 16, 533-539.
- Dornaika, F. and Chung, R. (2001). An algebraic approach to camera self-calibration *Comp. Vis. and Img. Under.*, 83, 195-215.
- Frere, D., Vandekerckhove, J., Moons, T. and Van Gool, L. (1998). Automatic modeling and 3D reconstruction of urban buildings from aerial imagery. *IEEE Int. Geoscience and Rem. Sensing Symp. Proc.*, (pp. 2593-2596). Seattle.
- Frueh, C. and Zakhor, A. (2001). 3D model generation for cities using aerial photographs and ground level laser scans. *IEEE Conf. on Compt. Vis. and Pat. Recog.*, (2:2, pp. 31-38). Kauai, USA.
- Gaspar, J., Grossmann, E. and Santos-Victor, J. (2001). Interactive reconstruction from an omnidirectional image. *9th Int. Symp. on Intel. Robotic Systems (SIRS'01)*, (pp. 139-147). Toulouse, France.
- Grossmann, E., Ortin, D. and Santos-Victor, J. (2001), Algebraic aspects of reconstruction of structured scenes from one or more views, *in: British Mach. Vis. Conf.*, (pp. 633-642). Manchester, UK.
- Hua, L. and Weiyu, W. (2004). A new approach to image-based realistic architecture modeling with featured solid library. *Auto. in Const.* 13, 555-564.
- Huertas, A., Nevita, R. and Landgrebe, D. (1999). Use of hyperspectral data with intensity images for automatic building modeling. *Proc. of the Sec. Int. Conf. on Inf. Fusion*, (pp. 680-687). Sunnyvale.
- Kimber, M. and Blotter, J. (2006). A novel technique to determine difference contours between digital and physical objects for projection moiré interferometry. *Opt. and Laser in Eng.* 44, 25-40.
- Lee, K., Wong, K. and Fung, S. Y. (2001). 3D face modeling from perspective-views and contour based generic model. *Real- Time I.*, 7, 173-182.
- Lindeberg, T. (1990). Scale-space for discrete signals. *IEEE Trans. Pattern Recog. Mach. Intel.*, 12, 234-254.
- Mülayim, A. Y., Yılmaz, U. and Atalay, V. (2003). Silhouette-based 3D model reconstruction from multiple images. *IEEE Trans. on Systems, Man and Cybernetics*, 33(4), 582-591.
- Pratt, W.K. (1991). *Digital image processing*, second ed., (pp. 3-167). A Willey-Interscience Publication, New York.
- Reed, M. K. and Allen, P. K. (1999). 3-D modeling from range imagery: An incremental method with a planning component. *Img. and Vis. Comp.*, 17, 99-111.
- Saha, P.K. (2005). Tensor scale: a local morphometric parameter with applications to computer vision and image processing. *Compt. Vis. and Img. Under.*, 99, 384-413.

- Song, L. and Wang, D., (2006). A novel grating matching method for 3D reconstruction. *NDT & E Int.*, 39: 282-288.
- Sturm, P., Cheng, Z. L. and Chen, P.C.Y. and Poo, A.N. (2005). Focal length calibration from two views: method and analysis of singular cases. *Comp. Vis. and Image Under.*, 99, 58-95.
- Song, L., Qu, X., Xu, K., Lv, L. (2005). Novel SFS-NDT in the field of detect detection, *NDT&E Int.* 38 (5), 381-386.
- Song L., Qu, X., Yang, Y., Yong, C. and Ye, S. (2005). Application of structured lighting sensor for online measurement. *Opt. and Laser in Eng.*, 43 (10), 1118-1126.
- Stamos, I. and Allen, P.E. (2000). 3-D Model construction using range and image data. *Proceedings IEEE Conf. on Comput. Vis. and Pat. Recog.*, (pp. 531-536). Hilton Head Island.
- Thrun, S. and Burgard, Fox, W. D. (2000). A Real-time algorithm for mobile robot mapping with applications to multi-robot and 3D mapping. *Proc. of Int. Conf. on Robotics and Automation*, (1:4, pp. 321-328). San Francisco.
- Tubic, D., Hébert, P. and Laurendeau, D. (2004). 3D surface modeling from curves. *Img. and Vis. Comp.*, 22, 719-734.
- Wesarg, S., Firlé, E., Schwald, B., Seibert, H., Zogal, P. and Roeddiger, S. (2004). Accuracy of needle implantation in Brachtherapy using a medical AR system-a phantom study. *SPIE Medical Imaging Symp.*, (pp. 341-352). San Diego, USA.
- Witkin, A.P. (1983). Scale-space filtering. *Proc. of 8th Int. Joint Conf. Art. Intel.*, (pp. 1019–1022). Karlsruhe, West Germany.
- Xie, Z., Wang, J. and Zhang, Q. (2005). Complete 3D measurement in reverse engineering using a multi-probe system. *Int. Journal of Mach. Tools Manuf.*, 45, 1474-1486.
- Yang, W-B., Chen, M-B. and Yen, Y-N. (2011). An application of digital point cloud to historic architecture in digital archives. *Advance in Eng. Soft.* 42, 690-699.
- Zhao, D., Li, S. (2005). A 3D image processing method for manufacturing process automation. *Comps. in Industry*, 56, 875-985.
- Zhou, G. (1997). Primitive recognition using aspect-interpretation model matching in both CAD and LP based measurement systems. *ISPRS J. of Photog. and Rem. Sensing*, 52, 74-84.

DENDRİMER TEKNOLOJİSİ KULLANILARAK AROMATERAPİ ÖZELLİĞİNE SAHİPPAMUKLU FONKSİYONEL KUMAŞ ELDESİ*

Berkay BARIŞ¹, Rıza ATAV²

ÖZET

Günümüzde tekstil terbiyesinde önem kazanmaya başlamış olan kavramlardan biri nano-teknolojidir. Tekstil terbiyesinde nano-teknolojik ürünler kullanılarak konvansiyonel yöntemlere kıyasla birçok avantajlar sağlanabilmektedir. Bu anlamda henüz tekstil terbiyesinde kullanımı oldukça yeni olan bir nano-teknolojik ürün de dendrimerdir. Bu çalışmada dendrimer teknolojisi kullanılarak pamuklu kumaşlara aromaterapi fonksiyonelliği kazandırılması amaçlanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda dendrimerlerin kontrollü salınım mekanizması olma özelliklerinden yararlanılarak, aromaterapi özelliğine sahip pamuklu fonksiyonel kumaş elde edilebileceği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler:dendrimer, aromaterapi, pamuk, fonksiyonel tekstiller

OBTAINING COTTON FUNCTIONAL TEXTILES HAVING AROMATHERAPYFEATURE BY USING DENDRIMER TECHNOLOGY

ABSTRACT

Nano-technology is a concept that has begun to gain importance today in the textile finishing. By using nano-technological products for textile finishing it can be provided a lot of advantages compared to conventional methods. In this sense, one of the nano-technological products, the usage of which is quite new in the textile finishing yet, is dendrimer. In this study, by using dendrimer technology it is aimed at providing the function of aromatherapy for cotton fabrics. As a result of studies, it was seen that by making benefit of dendrimers' being controlled release mechanism, functional cotton fabric with aromatherapy feature could be achieved.

KeyWords:dendrimer, aromatherapy, cotton, functionaltextiles

Giriş

Milattan önceki yıllardan bugüne tekstil üretimi gelişmiş ve yıllar içerisinde gerek materyal, gerek tasarım, gerekse teknolojik anlamda muazzam bir evrim geçirmiştir (Anonim 2008). Tarih boyunca sadece örtünmek (doğal atmosfer şartlarından korunmak) ve süslenmek için giyinmiş olan insanlar, şimdi ise gittikçe artan bir şekilde, giysilerinin kendilerine bazı ek fonksiyonlar da sağlamasını istemektedirler (<http://bursaekonomi.com.tr>, 2011). Çeşitli maddelerin işlevselliğinden yararlanılarak ve genellikle nano-teknoloji kullanılarak elde edilen ve tekstile farklı bir bakış açısı getiren bu tekstil ürünlerine “fonksiyonel tekstiller” adı verilmektedir.

Günümüzde tekstil terbiyesinde önem kazanmaya başlamış olan kavramlardan birinano-teknolojidir. Nano-teknoloji ifadesi bir bağlamda “çok küçük maddelerin teknolojisi” anlamına gelmektedir (Özdoğan ve ark. 2006). Bu anlamda tekstil terbiyesinde kullanımı oldukça yeni olan bir nano-teknolojik ürün de dendrimerdir.

Bir başka tanıma göre nano-materyal bilimi, nano-boyutta katmanlar halinde sentezlenen ve polimerik tekrar üniteleri içeren sentetik makromoleküllere “dendrimer” adını vermektedir (Kocaeve 2007).

Dendrimer, Yunanca “dendron” (ağaç) ve “meros” (kısm) kelimelerinden türeyerek ağaç benzeri dallanmış bileşikler ifade etmektedir (Vögtle ve ark. 2009). DendrimeriTomalia ve ark. 1980'lerin başlarında keşfetmiştir (Newkome ve ark. 2002).

¹Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz MYO, berkay.baris@kirkclareli.edu.tr

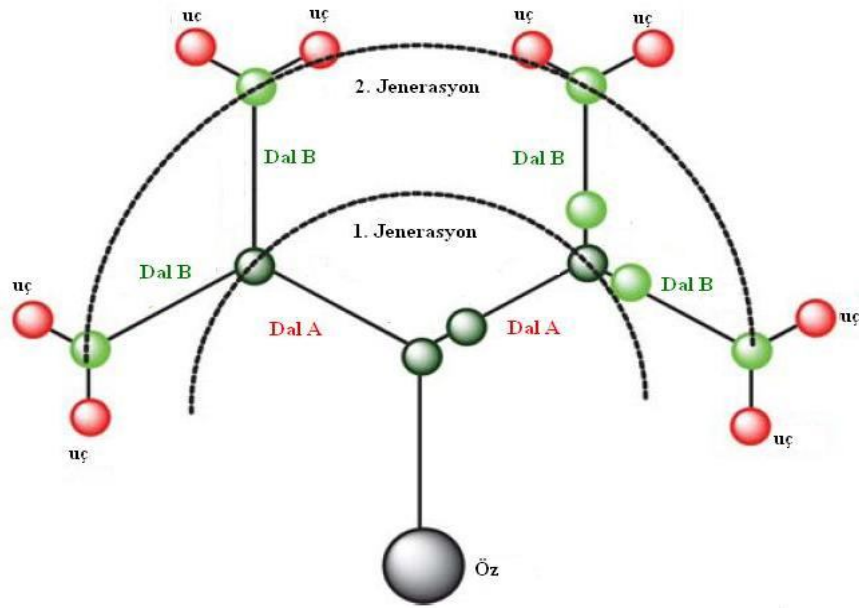
² Doç. Dr., Namık Kemal Üniversitesi Çorlu Mühendislik Fakültesi, ratav@nku.edu.tr

* Bu makale Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'nde hazırlanan “Dendrimer Teknolojisi Kullanılarak Pamuklu Fonksiyonel Kumaşların Eldesi” adlı yüksek lisans tezi ve NKUBAP 00.17.YL.10.30 numaralı BAP projesinden üretilmiştir.

Çoklu dallanmış (dendritik) yapılara doğada, fende, sanatta ve günlük yaşamda sıklıkla rastlanmaktadır. Doğal olarak meydana gelmiş dendritik yapılara ağaçların dalları ve kökleri, kan damarları, sinir hücreleri, nehirler, şimşek, mercanlar ve kar taneleri örnek olarak verilebilir (Vögtle ve ark. 2009).

Dendrimer kimyası geleneksel polimer kimyasından ayrı bir birim olarak geliştirilmiş ve dendrimerler çok yönlülükleri nedeniyle önem kazanmışlardır. Lineer polimerlerin aksine dendrimerler yüksek dallanmış, iyi tanımlanmış fraktal benzeri makromoleküller olup üç boyutlu yapı, şekil ve topolojidedirler (Burkinshaw ve ark. 2000).

Şekil 1’de görüldüğü gibi her dendrimer bir öz (çekirdek), iç boşluklar, dallanan birimler ve sıkı paketlenmiş yüzey gruplarından meydana gelmektedir. Öz molekül “0. jenerasyon” olarak adlandırılmaktadır. Tüm dallar boyunca her tekrarlanan birim bir sonraki jenerasyon formudur: “jenerasyon 1”, “jenerasyon 2” ve sonlandırıcı jenerasyona kadar böyle devam etmektedir (Namlıgöz ve ark. 2009).



Şekil 1:Dendritik birim (Vögtle ve ark. 2009)

Günümüzde bilimsel ilerleme, yenilikçi tekstil ürünlerinin geliştirilmesi için kullanılmaktadır. Özellikle katma değeri yüksek yeni ürünlerin geliştirilmesi ile rekabet edebilirliğin artışı, pazar dinamiklerinin gelişmesi ve endüstrinin ekonomik gelişmesi sağlanabilir (Rodrigues ve ark. 2009). Tekstil üreticilerinin kalıcı kokular için yapılan uygulamalara gösterdikleri ilgi artmaktadır (Nelson 2001).

Kapsülleme teknikleri çeşitli koku aprelerinin kalıcılığını koruyabilmesi için bir fırsat sunmaktadır (Rodrigues ve ark. 2009). Bu yenilikçi teknoloji katı ya da sıvıların küçük kapsayıcısı olarak işlev gören mikrokapsüllerden faydalanmaktadır. Bu kapsayıcılar belirli bir amaca uygun şekilde kontrollü şartlar altında özdeki içeriklerinin salınımını yapmaktadırlar (www.textilesintelligence.com, 2012).

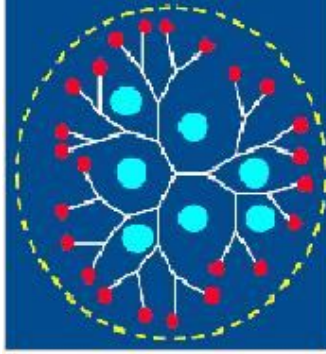
Kapsüllemiş aktif ajan, kabuğun kırılmasıyla tekstilden ayrılmaktadır. Mikrokapsüllerin boyutu büyüdükçe kokuların ayrılması kolaylaşmaktadır (Rodrigues ve ark. 2009).

Kumaşın içine kapsüllemiş lavanta, gül, narenciye veya vanilya kokularının apliance edilmesinin fiziksel ve duyuşsal doğanın olduğu kadar önemli psikolojik ve duygusal ihtiyaçları karşılamak için de iyi bir yol olduğu kanıtlanmıştır. Bu tür kumaşlar “aromaterapik tekstiller” olarak adlandırılmaktadır. Aromaterapi ve aromaterapik tekstillerin günlük yaşamda sağlığını korumak isteyen insanlar için ilk seçenek olduğuna ve yakın gelecekte bir moda haline geleceğine inanılmaktadır (Wang ve Chen 2005).

Lavanta tüm esans yağlarının en çok yönlüsü ve en çok kullanılanıdır. Özellikle sinir problemlerinden kaynaklanan semptomlarda çok faydalı bir yağdır. Limon, papatya, gül, kakule, karanfil ve yasemin koku yağlarının insan üzerinde olumlu etkisi birçok araştırmayla onaylanmıştır (Wang ve Chen 2005).

Kontrollü koku salınımı sağlamada kullanılacak bir yöntem dedendrimer teknolojisidir. Dendrimerlerin içindeki boşluklar küçük misafir molekülleri bağlamak için kullanılabilir (Holister ve ark. 2003).

Şekil 2'de gösterildiği gibi dendrimer dalları arasında misafir molekülleri için boşluklar bulunmaktadır. Basit çözgenler ve aynı zamanda daha büyük moleküller de dendrimerler tarafından kapsülenebilmektedir (Froehling 2001).



Şekil 2:Dendrimerlerin ve hiperdallanmış (hyperbranched) polimerlerin misafir molekülleri kapsülleme mekanizması (dsm.com 2010)

Yöntem

Bu çalışmada dendrimerlerin yapılarındaki dallar arasında bulunan boşluklara çeşitli molekülleri kapsülleyebilme özelliğinden yararlanılarak aromaterapi özelliğine sahip fonksiyonel pamuklu kumaşların üretimi üzerinde çalışılmıştır. Bu amaçla pamuklu kumaşlara dendrimer uygulaması yapılmış ve ardından dendrimerle ön işlem görmüş ve görmemiş kumaş numunelerine literatürde rahatlatıcı etkisi olduğu belirtilen lavanta esansı aplikasyonu yapılmıştır. Dendrimerle işlem görmüş ve işlemlenmemiş numuneler üzerinde lavanta kokusunun zamana ve yıkama işlemlerine bağlı olarak kalıcılığı test edilmiştir.

Bu çalışmada Sigma-Aldrich firmasına ait amin uç gruplarına sahip 1. jenerasyon PAMAM dendrimerler kullanılmıştır. Literatürde bu dendrimerlerin pamuk liflerine aldehit grupları üzerinden bağlandığı, bu nedenle de pamuk liflerindeki alkol gruplarının yükseltgenerek aldehit gruplarına dönüştürülmesi için dendrimer uygulaması öncesi oksidatif madde ile ön işlem yapılması gerektiği belirtilmektedir (Zhang ve ark., 2008). Bu nedenle kumaş numuneleri önce 2 g/L sodyumperiyodat ile pH 5,5'ta (asetik asit ile) 50°C'da 30 dak. muamele edilmiş ve soğuk su ile durulama işleminden geçirilmiştir. Ardından % 0,25 saf dendrimer ile pH 5'te (asetik asit ile) 50°C'da 15 dak. işlem görmüş ve tekrar soğuk su ile durulama işlemine tabi tutulmuştur.

Koku uygulamasında kullanılan flote 1:20 oranında koku esansı:etil alkol karışımı ile hazırlanmıştır. Daha sonra işlemlenmemiş kumaşlar ile optimum koşullarda oksidatif ön işlem ve ardından dendrimer ile işlem görmüş kumaşlara laboratuvar tipi fularlarda AF %80 olacak şekilde emdirme yöntemine göre koku uygulaması yapılmıştır. Daha sonra bu kumaşlar oda sıcaklığında kurutulmuştur. Kokuların zamana bağlı kalıcılığını saptamak amacıyla numunelere başlangıç - 1.hafta - 2. hafta - 4. hafta (1. ay) – 8. hafta (2. ay) koku testi uygulanmıştır.

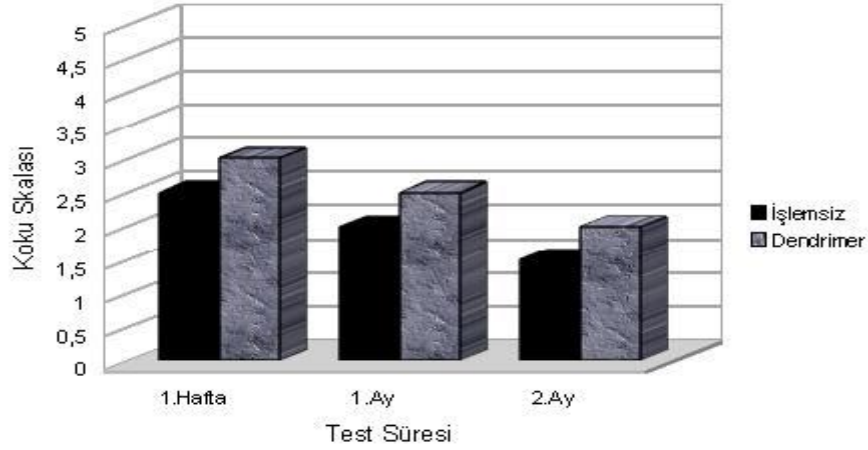
Koku Testi

Koku testi SNV 195651'e göre yapılmıştır. Buna göre; her test için kumaş numunesi 10 kişiye koklatılarak bu kişilerden 1-5 arası bir not vermeleri istenmiştir. Daha sonra 10 kişinin verdiği değerlerin ortalaması alınmıştır. Skala olarak 1-5 arası değerlendirme kullanılmış olup, koku skalası şu şekildedir;

1: Kokusuz, 2: Hafif kokulu, 3: Orta kokulu, 4: Fazla kokulu, 5: Aşırı kokulu

Sonuçlar ve Öneriler

Oksidatif ön işlem sonrası saf dendrimerle işlem görmüş kumaşlar ile işlemlenmemiş kumaşlara aplikasyonu yapılan lavanta esansının zamana bağlı kalıcılığının değişimi Şekil 3'de görülmektedir.



Şekil 3: Lavanta esansı aplikeli numunelerde koku yoğunluğunun zamana bağlı değişimi

Şekil 3 incelendiğinde gerek dendrimerle ön işlem görmüş, gerekse işlemsiz numunelerde koku yoğunluğunun zamana bağlı olarak azaldığı ancak bu azalmanın dendrimerle ön işlem görmüş numunede daha az olduğu görülmektedir. Bu durum dendrimerlerin koku moleküllerini dalları arasında kapsülleyerek kompleks oluşturmasından kaynaklanmaktadır. Bu şekilde koku maddeleri özelliklerini kaybetmeden uzun bir süre kompleks içinde bulunabilmektedir. Ancak yine de dendrimer aplikeli kumaşlarda da 2. ay sonunda elde edilen koku yoğunluğu değerlerinin başlangıça oranla belirgin şekilde düştüğü dikkati çekmektedir. Bilindiği gibi kontrollü salınım sistemlerinde misafir molekülün (koku vb.) serbest bırakılabilmesi için ortamda neme ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısı ile 2. ay sonunda dendrimer aplikeli kumaşın koku yoğunluğu doğrudan test edildiğinde değerlerin böyle düşük çıkması doğaldır. Söz konusu testler yapılmadan önce kumaş numuneleri nemlendirildiğinde işlemsiz kumaş numunelerinde elde edilen koku yoğunluğu değerleri pek değişmezken, dendrimer aplikeli kumaşlarda koku yoğunluğu değerlerinin lavanta esansı için yükseldiği saptanmıştır.

Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgulara dayanarak, dendrimerlerin pamuklu kumaşların bitim işlemlerinde kullanılmasıyla koku maskeleyme ve misafir bileşiğin kontrollü bir şekilde serbest bırakılması gibi özelliklerin kumaşlara kazandırılması imkânının ortaya çıkacağı söylenebilir. Böylece istenmeyen kokuları tutan ve/veya güzel kokuları serbest bırakan tekstiller elde edilmiş olacaktır.

Kaynakça

- Anonim (2008). *Türkiye’de ve Dünya’da Teknik Tekstiller Üzerine Genel ve Güncel Bilgiler*, İTKİB Genel Sekreterliği Ar&Ge ve Mevzuat Şubesi.
- Burkinshaw S.M., Bide M.J., Froehling P.E., Mignanelli M. (2000). The use of dendrimerstomodify the dyeing behaviour of reactive dyes on cotton. *Dyes and Pigments*, 47(3): 259-267.
- Froehling PE (2001). Dendrimers and dyes. *Dyes and Pigments*, 48: 187-195.
- Holister P., Vas C.R., Harper T. (2003). *Dendrimers*. Technology White Papers, 6. (www.sps.aero/Key_ComSpace_Articles/TSA-001_Dendrimers_White%20Paper.pdf erişim tarihi, 06.07.2011)
- Kocaepe Ç. (2007). Nanotıp: Yaşam Bilimlerinde Nanoteknoloji Uygulamaları. *Hacettepe Dergisi*, 38: 33-38.
- Namlıgöz E.S., Bahtiyari M.İ., Hoşaf E., Çoban S. (2009). Performance comparison of new (dendrimer, nanoparticle) and conventional water, oil and stain repellents. *Fibres & Textiles in Eastern Europe*, 17(5): 76-81.
- Nelson G. (2001). Microencapsulation in textile finishing. *Rev. Prog. Coloration*, 31: 57-64.
- Newkome G.R., Moorefield C.N., Vögtle F. (2002). *Dendrimers and Dendrons*. WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA, 623 p, Weinheim.
- Özdoğan E., Demir A., Seventekin N. (2006). Nanoteknoloji ve tekstillere uygulamaları. *Tekstil ve Konfeksiyon*, (3): 159-168.
- Rodrigues S.N., Martins I.M., Fernandes I.P., Gomes P.B., Mata V.G., Barreiro M.F., Rodrigues A.E. (2009). Scent fashion: microencapsulated perfumes for textile application. *Chemical Engineering Journal*, 149: 463-472.

Vögtle F., Richardt G., Werner N. (2009). *Dendrimer Chemistry*. WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA, 342 p, Weinheim.

Wang C. X., Chen S. L. (2005). Aromachology and its application in the textile field. *Fibres & Textiles in Eastern Europe*, 13: 41-44.

Zhang F., Zhang D., Chen Y., Lin H. (2009). The antimicrobial activity of the cotton fabric grafted with an amido-terminated hyperbranched polymer. *Cellulose*, 16: 281-288

www.bursaekonomi.com.tr/default.asp?page=newsopen.asp&opennews=809&qmshow=236 (erişim tarihi, 02.07.2011)

www.dsm.com/search/public/result.do?strongendorsed=true&branding=home&locale=en_US&entitlement=10&querytext=dendrimer, (erişim tarihi, 05.12.2010)

www.textilesintelligence.com/ti/press.cfm?prid=345 (erişim tarihi, 18.08.2011)

TÜRK HUKUKUNDA OTURMA HAKKI

Özge Tuçe GÖKALP¹

ÖZET

İrtifak hakkı aynı bir hak olup, hak sahibine o eşyadan yararlanma yetkisi verir. Ancak hak sahibine tanıdığı bu yetki sınırlıdır. Medeni Kanunumuz irtifak türlerini taşınmaz lehine irtifak hakkı, intifa hakkı, oturma hakkı, üst hakkı, kaynak hakkı ve diğer irtifaklar olarak belirlemiştir. Söz konusu bu irtifaklar sınırlı sayıda (numerous clausus) olup, bunların dışında irtifak hakkı kurmak mümkün değildir. Makalemizde irtifak haklarından biri olan oturma (sükna) hakkı ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. En geniş yetkileri veren mülkiyet hakkından ve diğer aynı haklardan farkları ortaya konmuştur. Oturma hakkının konusu, çeşitleri ve sona erdiren haller kısaca izah edilmeye çalışılmıştır. Konu incelenirken Yargıtay kararlarına da yer verilerek, uygulamada ki durum ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sükna, Oturma hakkı, irtifak, intifa.

THE RIGHT OF HABITATION IN TURKISH LAW

ABSTRACT

It is a kind of easement rights, the right holder shall authorize the use of the goods. However, this authority is limited to the rights granted to the owner. Civil law on the types of easements in favor of the immovable easement, usufruct, right of residence, top right, right, and other irtifaklar identified as the source. İrtifaklar such that a limited number of (numerous clausus) and outside it is not possible to establish appurtenances. In this article, which is one of the rights of easement seating (habitation) are discussed in detail right. Property rights and other real rights in the broadest powers of the differences that have been revealed. Sitting right in, types, and briefly tried to explain the circumstances that ended. Topics also included reviewing the decisions of the Supreme Court, in practice, the situation is revealed.

Keywords: right of habitation, right of residence, right of easement, usufruct

Giriş

Oturma hakkı, Türk Medeni Kanunumuz'un 823-825. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre, bir binanın tamamında veya bir bölümünde, bir kişiye oturma hakkı veren, konut olarak ondan yararlanma hakkı veren bir irtifak hakkıdır².

Oturma hakkı, şahsın kişiliği ve kişisel ihtiyaçları nazara alınarak sadece o kişinin ihtiyaçlarını gidermek amacı ile onun lehine kurulabilen bir irtifak hakkıdır³. Bu sebeple eşyaya bağlı olarak kurulamamaktadır⁴. MK madde 823/f.2 emredici bir hüküm olduğundan, bu hakkın başkasına devri ve mirasçılara intikali mümkün değildir.

MK madde 823/f. 3 de kanunda aksine bir düzenleme olmadığı sürece intifa hakkına ilişkin hükümlerin oturma hakkına da uygulanacağı belirtilmiştir. Oturma hakkı, daraltılmış bir intifa hakkı

¹ Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz MYO, ozge_tuce@hotmail.com

² Bkz., 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 823. maddesi.; Roma Hukukunda şahsi irtifaklar, ususfructus (intifa hakkı), habitatio (sükna hakkı), usus (kullanma) ve operae servorum vel animalium (köle ve hayvanların hizmetleri üzerindeki irtifak hakları) şeklinde verdikleri yetkinin kapsamı açısından dörde ayrılmaktaydı. Habitatio'nun, klasik hukukçular tarafından ususfructusun veya usus'un bir alt türü olduğu tartışılmıştır. Iustianus döneminde, habitatio'nun ayrı bir şahsi irtifak hakkı olduğu kabul edilmekte ve habitatio, nev'i şahsına münhasır bir hak olarak nitelendirilmekteydi. Medeni Kanunumuzda olduğu gibi Roma hukukunda da habitatio'nun tesisi, korunması ve sona ermesi hakkında ususfructus hakkındaki düzenlemeler uygulanmaktaydı. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. ERDOĞMUŞ, B., Roma Eşya Hukuku, İstanbul, 2000, s. 110-115.

³ AKİPEK, J. G., Türk Eşya Hukuku (Sınırlı Aynı Haklar), Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Yayın No: 350., Ankara 1974, s. 116.

⁴ AYBAY, A/HATEMİ, H., Eşya Hukuku Dersleri, İstanbul 1981, s. 173.

niteliğinde olduğu için intifa hakkı ile ilgili konan hükümler oturma hakkına da uygulanmaktadır⁵. Oturma hakkı, intifaya benzemekle beraber, ondan ayrıldığı yönleri de vardır. Şöyle ki intifa hakkı sahibine kullanma ve yararlanma yetkisi veren, intifa konusu üzerinde tam bir istifade hakkı veren, malikte sadece çıplak mülkiyeti bırakan bir hak iken oturma hakkı ise sahibine sadece oturma yetkisi veren, orayı, konut ihtiyacını gidermek için kullanma yetkisi veren bir haktır⁶. Ancak bazı ikinci derecede intifa hakları oturma hakkı ile birleşebilir⁷.

Yine intifa hakkının kullanımının bir başkasına devri mümkündür. Çünkü MK madde 806/f. 1 bu hususa izin vermektedir. Ancak oturma hakkı bu noktada intifa hakkından ayrılmakta ve oturma hakkı, sahibine, kişisel ihtiyacını karşılaması için bir binada oturabilme imkanı tanıdığı için bu hakkın kullanımının bir başkasına devrine imkan vermemektedir⁸. Hakkın kullanımının bir başkasına devrine imkan tanımayan Kanun, bu sebeple, oturma hakkı sahibi tarafından binanın kullanılmayan bölümlerinin kiraya verilmesine de müsaade etmemektedir⁹.

Kira sözleşmesinde kiraya veren bir bedel karşılığında kira konusu malını, kullanmak üzere bir başkasına devretmektedir. Ancak bu sözleşme şahsi bir hak doğurur ve kiralanan mal başkasına temlik edilirse, kira akdi yeni malike karşı ileri sürülemez. Ancak kira sözleşmesi tapuya şerh edilirse, etkisi kuvvetlendirilmiş olur ama yine aynı hak niteliğini alamaz. Ama başkasına ait malda oturarak faydalanmak, sınırlı bir hak ile kurulursa bu durumda oturma hakkı söz konusu olur. Oturma hakkı, aynı bir hak olması ve dolayısıyla herkese karşı ileri sürülebilmesi sebebiyle kiradan ayrılır¹⁰.

Kanuna baktığımızda oturma hakkının bir binanın tamamı ya da bir bölümü üzerinde yalnız **oturma** yetkisi verdiği görülmektedir. Bu sebeple, binanın işyeri olarak kullanılması için oturma hakkının kurulması mümkün değildir¹¹.

Oturma hakkının şahsi bir irtifak hakkı olduğunu belirtmiştik. Şahsi irtifak kelimesinden anlaşılması gereken söz konusu hakkın sadece kişi lehine kurulabilmesi, eşya lehine kurulmasının mümkün olmamasıdır¹². Kişi ile kastedilen gerçek kişi ve tüzel kişidir. OĞUZMAN, oturma hakkının şahsen kullanılması gereken bir hak olması sebebiyle tüzel kişi lehine kurulmasının mümkün olmadığını bu sebeple, oturma hakkının sadece gerçek kişi lehine kurulacağını belirtmiştir¹³. Buna karşılık ERTAŞ, tüzel kişilerin yerleşim yeri yani ikametgah ihtiyacı için de, oturma hakkı kurulabileceğini savunmaktadır¹⁴.

⁵ ERTAŞ, Ş., Yeni Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Eşya Hukuku, Ankara 2006, s. 477.

⁶ OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö./OKTAY-ÖZDEMİR, S., Eşya Hukuku, İstanbul 2004, s. 634.; Mülkiyet hakkından doğan diğer tüm yetkiler malikte kalacağı için gayrimenkulün semerelerinden yararlanma hakkı da malike aittir. Fakat bazı yararlanmaların oturma hakkı sahibine ait olacağına kararlaştırılması da mümkün olabilmektedir. Bkz., AKİPEK, s. 117.

⁷ Örneğin, bir bahçeden yararlanma hakkının o bahçe üzerinde oturma hakkı sahibi olan kişiye verilmesi şeklinde olabilir. Yalnız, bu durumda oturma hakkının intifa hakkına dönüşmeyeceğine dikkat edilmelidir. Bkz., ESENER, T., Eşya Hukuku, Ankara 1985, s. 169.

⁸ KÖPRÜLÜ, B/KANETİ, S., Sınırlı Aynı Haklar, İstanbul 1983, s. 153.; AYBAY, A/HATEMİ, H, s. 173.; ERTAŞ, s. 477.; Bununla beraber, oturma hakkının niteliği onun intifa hakkına kıyasla daha sıkı bir şekilde oturma hakkı sahibine bağlanmasını gerektirir. Bu sebeple intifa hakkından farklı olarak oturma hakkının kullanılması dahi bir başkasına devredilememektedir. Bkz., AKİPEK, s. 116.

⁹ Y. 1.HD., " Oturma hakkı sahibinin taşınmazı yasada tanımlanan anlamda kullanmamış olması, örneğin kiraya verip başkalarını da yararlandırmış olması, değişilen aynı hakkın ortadan kaldırılması sonucunu doğurmaz. Ancak kayıt malikine, bu durumun düzeltilmesi ve yasaya uygun kullanılmasının sağlanması yolunda dava ve talep hakkı verir.." şeklindeki 29.06.1992 tarihli, 3800/8631 sayılı kararı için bkz., OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö./OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 636., dph: 403.

¹⁰ ESENER, s. 169.; SAYMEN, H/ELBİR, H. K., Türk Eşya Hukuku Dersleri, İstanbul 1963, s. 492-493.

¹¹ KÖPRÜLÜ, B/KANETİ, S, s. 155.; AKİPEK, s. 117.

¹² FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A., Eşya Hukuku Dersleri, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1968. s. 201.

¹³ OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö./OKTAY-ÖZDEMİR, S., s. 635.

¹⁴ ERTAŞ, s. 477.; ÖZTAN, B., Medeni Hukukun Temel Kavramları, Ankara,2009. s.885.

OTURMA HAKKININ KONUSU

Oturma hakkı, intifa hakkından farklı olarak, sadece gayrimenkuller üzerinde ve bunlar içinde de sadece oturulmaya elverişli olanlar üzerinde kurulur. Bu sebeple intifa hakkından farklı olarak müşterek mülkiyet payları üzerinde oturma hakkı kurulamamaktadır¹⁵

Lehine oturma hakkı kurulan kişinin söz konusu bu hakkını kullanabilmesi için içinde oturulabileceği, konut gereksinimini karşılayabileceği bir binanın söz konusu olması gerekir. Bu ifadeden oturma hakkının konusunu, üzerinde bina bulunan taşınmazların oluşturduğunu söylemek mümkündür. Bu yüzden oturmaya elverişli olmayan yerlerde oturma hakkı kurulamaz¹⁶. Bununla beraber şu an için taşınmazın üzerine bina inşa edilmemiş olmasına rağmen üzerine bina inşa edileceği kesin olan taşınmazlar üzerinde de oturma hakkı kurulabilir¹⁷.

Tapuya sürekli ve bağımsız bir hak olarak kaydedilmiş olan üst hakkı üzerinde de oturma hakkı kurulabilecektir¹⁸.

OTURMA HAKKININ ÇEŞİTLERİ

Oturma hakkı, hak sahibine binanın tamamından ya da bir bölümünden oturmak suretiyle yararlanma imkanı vermek ile beraber söz konusu bu yararlanma iki şekilde gerçekleşmektedir.

1. Münhasır Oturma Hakkı¹⁹

Oturma hakkı sahibinin binanın tamamından **münhasıran** ve **bağımsız** olarak yararlanması için kurulabileceği gibi, münhasıran ve bağımsız olarak oturma yetkisi binanın tamamında değil sadece bir bölümü için de kurulabilir²⁰. Bu durumda dikkat edilmesi gereken husus, söz konusu kısmın oturulmaya elverişli olması, hak sahibinin konut ihtiyacını gidermeye elverişli olmasıdır. Hak sahibi aksi kararlaştırılmadıkça ailesi ile birlikte oturabilir²¹.

2. Müşterek Oturma Hakkı²²

Hak sahibinin binada, bir bölümünde veya bazı odalarında malikle birlikte oturması suretiyle bir yarar sağlayacak şekilde de oturma hakkı kurulabilir. Buna birlikte istifade adı verilir²³. Bu çeşit oturma hakkında hak sahibi, genelin kullanımına ayrılan mutfak, çamaşırhane, merdivenler gibi yerleri ortaklaşa kullanır²⁴.

3. Karışık Oturma Hakkı

Burada, hak sahibine gayrimenkulün belirli bir kısmını ya da belirli odalarını müstakil olarak, diğer bölüm ve odaları ise malikle birlikte kullanma yetkisi verir²⁵.

¹⁵ AKİPEK, s. 118; Öztan, s.886.

¹⁶ AYİTER, s. 164.; Çünkü hak sahibi, hakkın konusunu teşkil eden yerde ikamet yetkisine sahip olacaktır. Bkz., FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A, s. 201.

¹⁷ OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö./OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 635.

¹⁸ OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö./OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 635.; Ayrıca, malik kendi lehine kendi gayrimenkulü üzerinde de bir oturma hakkı kurabilir. Bu konuda bkz., AKİPEK, s. 119.

¹⁹ ESENER, s 169.; ÖZTAN, s.885-886.

²⁰ Binanın tamamından münhasır ve bağımsız olarak yararlanma yetkisi karşımıza intifa olarak da çıkabilir, oturma hakkı olarak da çıkabilir. Bu sebeple sözleşmede bu hususunun açıkça belirtilmesinde fayda vardır. Söz konusu yararlanmanın intifa mı yoksa oturma hakkı mı olduğu hususunda şüpheye düşülecek olunursa binanın tamamından tam bir yararlanma imkanının intifa olarak kabul edilmesi gerektiği Alman doktrininde savunulmaktadır. Bkz., OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö./OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 635., dpn., 398.; Bu hususun önemli olmasının sebebi, oturma hakkı sahibinin binanın kullanmadığı kısımlarını kiraya vermesinin mümkün olamamasına karşılık, intifa da hak sahibi, binanın kullanmadığı kısımlarını kiraya verebilmesinde yatmaktadır. Bkz., OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö./OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 635.

²¹ AKİPEK, s. 118.

²² ESENER, s. 169.; ÖZTAN, s. 885-886.

²³ SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 494.; ESENER, s. 169.; Bir yerin fiilen kullanılabilmesi için o yerin kişinin fiili kudreti altında bulunması gerekir. Bu sebeple oturma hakkı, hak sahibine vasıtasız zilyetlik hakkını da bahşeder. Oturma hakkı, müşterek istifade şeklinde olursa, oturma hakkı sahibi, malikle beraber müşterek zilyet konumunda olurlar. Bkz., AKİPEK, s. 117.

²⁴ AKİPEK, s. 118.

²⁵ Karışık oturma hakkında hak sahibi sadece kendisine tahsis edilen yerlerle ilgili olan adi, olağan tamir ve bakım masraflarını yapmak zorundadır. Bu konuda bkz., AKİPEK, s. 118.

Oturma hakkının hangi çeşitte kurulduğunun tespiti giderlerin kime ait olduğunun tespiti açısından önem taşımaktadır.

OTURMA HAKKININ KAZANILMASI

Oturma hakkının kazanılması hususunda MK' da her hangi bir düzenleme olmaması sebebiyle MK. m. 823/f. 3 uyarınca intifa hakkının kazanılmasına ilişkin hükümler, oturma hakkının bünyesine aykırı düşmediği sürece, oturma hakkının kazanılması için de aynen uygulanacaktır²⁶.

O halde kazanılma ile ilgili söyleyebileceğimiz ilk şey, oturma hakkının devrinin mümkün olmaması sebebiyle tıpkı intifada olduğu gibi devren kazanılamayacağıdır.

Tesisen kurulması mümkün olan oturma hakkının bu hususta intifa hakkından ayrıldığı görülmektedir. Çünkü intifa hakkı, taşınırlar, taşınmazlar, haklar üzerinde kurulabildiği için buradaki kuruluş usulleri değişiklik gösterecektir. Oysa, oturma hakkı sadece taşınmazlar üzerinde kurulabildiğinden burada taşınmaz üzerinde intifa hakkı tanınmasına ilişkin hükümler uygulanacaktır. Bir taşınmaz üzerinde intifa (oturma) hakkı kurulması için tapu kütüğüne tescil gereklidir²⁷. Taşınmaz üzerinde oturma hakkı kurma borcu doğuran sözleşmeler, MK. m. 795/ f. 2'nin MK. 706'ya yaptığı gönderme sebebiyle resmi şekle tabidir²⁸. Bu arada oturma hakkının kaynağını, intifaya ilişkin hükümlerin oturma hakkına da uygulanabilmesi sebebiyle vasiyetname ve miras sözleşmesi gibi hukuki işlemler oluşturabilmekle beraber daha ziyade sözleşmeler oluşturmaktadır. Bütün bu muameleler, oturma hakkının kuruluşunun hukuki sebebini oluştururlar²⁹. Malik, ivazlı ya da ivazsız bir sözleşme ile diğer akit tarafı lehine bir oturma hakkı tesisi eder fakat bunun geçerli olabilmesi için sözleşmenin resmi şekilde yapılıp, tapu siciline tescil edilmesi gerekmektedir³⁰.

Medeni Kanunumuz, kanuni intifa hakkının kazanılmasını öngörmüş olmasına rağmen, kanundan doğan bir oturma hakkını öngörmemiştir. Bu sebeple oturma hakkı sadece rizai olarak yapılabilir³¹.

Buna karşılık intifada olduğu gibi oturma hakkında da MK. m. 795/f. 2' deki yollama uyarınca oturma hakkının olağan ve olağanüstü zamanaşımı ile kazanılması mümkün olacaktır. Bu noktada MK. m. 712-713' de ki hükümler uygulama alanı bulacaktır³².

Oturma hakkı kurulması borcunu doğuran geçerli sözleşmeye rağmen malik bu borcunu yerine getirmekten kaçınırsa tıpkı intifa da olduğu gibi burada da hak sahibi MK. m. 795/f. 2'nin MK. M. 716'ya yaptığı atıfla mahkemeye başvurup oturma hakkının lehine kararla kurulmasını isteyebilecektir³³.

²⁶ AYBAY, A/HATEMİ, H, s. 173.

²⁷ ESENER, s. 169., AYBAY, A/HATEMİ, H., s. 173.; FEYZİOĞLU, F. N/ DOĞANAY, Ü/AYBAY, A., s. 197.; OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 609-610.; 14.HD 25.3.1976, 1560E., 1734K.; Y.2. HD.'nin "Oturma hakkı, bir binadan konut olarak yararlanma yetkisi verir. (TMK m. 823) Kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, intifa hakkına ilişkin hükümler oturma hakkına da uygulanır. (TMK m. 823/3) Taşınmazlarda, intifa hakkı tapu kütüğüne tescil ile kurulur. (TMK m. 795/1)Bu bakımdan davacının talebi oturma hakkının tapuya tescili isteğini de kapsadığına göre, işin esasının incelenmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması doğru bulunmamıştır. **SONUÇ** : Temyiz, olunan hükmün yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA" şeklindeki 08.11.2007 T., 2007/12164E., 2007/15412K. sayılı kararı için bkz., www.kazanci.com.tr.

²⁸ ESENER, s. 169.

²⁹ Diğer bir ifadeyle, bu muameleler hakkın tescilini istemek konusunda şahsi bir talep hakkı bahşederler. Bkz., AKİPEK, s. 119.

³⁰ AYİTER, N., Eşya Hukuku, Ankara 1983, s. 162.; aynı yönde, HATEMİ, H/SEROZAN, R/ARPACI, A., Eşya Hukuku, İstanbul 1991, s. 703.; SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 493.; ESENER, s. 169. ; FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A, s. 197.; Sözleşmede oturma hakkının çeşidinin, müşterek oturma hakkında da hak sahibinin kullanacağı bölümlerin gösterilmesi gerekir. Oturma hakkı ivazlı olarak yapılmışsa, bu ücretin de belirtilmesi, miktarının sözleşmeye yazılması gerekmektedir. Zira oturma hakkı, sözleşmeye dayanarak malikin yapacağı yazılı tescil talebinin kütüğe işlendiği anda kurulmuş olur. Tescil, hakkın konusu olan gayrimenkulün, kayıtlı bulunduğu sayfaya yapılır. Bu konuda bkz., AKİPEK, s. 119.

³¹ AKİPEK, s. 119.

³² OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 611-612.

³³ Bu halde mahkemenin oturma hakkı kurulmasına ilişkin hükmü yenilik doğurucu bir hüküm olup hak sahibi bu hüküm gereği oturma hakkını sicil dışı yani tescilden önce kazanacak olup, yapılacak tescil kurucu değil açıklayıcı nitelik taşıyacaktır. Bkz., OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 612.

OTURMA HAKKININ SONA ERMESİ

Oturma hakkını sona erdiren sebepler MK. da düzenlenmemiş olmakla beraber 823. maddenin 3. fıkrası gereği taşınmaz üzerinde intifa hakkını sona erdiren sebepler, oturma hakkının da sona ermesine yol açacaktır.

1. Taşınmazın Tamamen Yok Olması

Taşınmaz, çökme, su baskını gibi sebeplerle yok olursa ya da içinde oturulamayacak derecede harap olursa oturma hakkı sona erer³⁴. Ancak taşınmazın sadece bir bölümü yok olmuşsa ve kalan kısım hak sahibinin oturma ihtiyacını karşılamaya yetiyorsa oturma hakkı taşınmazın kalan kısmı üzerinde devam edebilecektir³⁵.

³⁴ AYİTER, s. 162.; Aynı yönde ERTAŞ, s. 475.; SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 488., FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A, s. 198.; Alman doktrininde taşınmazın tamamen yok olması ile taşınmaz üzerindeki binanın yanmış, yıkılmış olması halinin birbirinden farklı olduğu, zira taşınmaz tamamen yok olmamakla beraber sadece bina harap olması durumunda taşınmaz üzerinde yük olan oturma hakkını sona erdirmeyeceği, sadece oturma hakkı sahibinin bu hakkını fiilen kullanma imkanını kaybedeceği ileri sürülmüştür. Bu konuda OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 636., dpn., 402.

³⁵ SAYMEN, H/ELBİR, H. K., s. 488.; ÖZTAN, s.886.; OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S., s. 612.; ESENER, s. 168.; " *Davacı Vakıflar İdaresi, M. H. Vakfı'nın emaneten yönetildiğini, 66 ada 12 parselde kain yalı ve diğer müstemilatın tarihi ve mimari değeri haiz korunması gerekli 1. sınıf eski eser olduğunu, vakıf evladının süknasına meşrut bulunduğunu; ancak tamir ve ihyasının sağlanabilmesi için kiraya verilmesi gerektiğini ileri sürerek sükna hakkının terkini isteğinde bulunmuş; yargılama sırasında vakfa müteveli atanması nedeniyle dava müteveli eliyle yürütülmüştür. Davaya asli müdahil olarak katılan vakıf evlatları davanın reddini; tamiratın müteveli tarafından yapılması gerektiğini bildirmişlerdir. Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Karar, asli müdahil (k. davacılar) tarafından süresinde duruşma istekli temyiz edilmiş olmakla, duruşma günü olarak saptanan 1 1.10.2005 günü için yapılan tebliğat üzerine temyiz eden vs. vekili Avukat A.B. ile temyiz edilen A. vs. vekili N. geldiler, davetیه tebliğine rağmen diğer temyiz edilenler vekili avukatlar gelmediler, yokluklarında duruşmaya başlandı, süresinde verilen ve kayıt olduğu anlaşılan temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra gelen vekillerin sözlü açıklamaları dinlendi, duruşmanın bittiği bildirildi, iş karara bırakıldı, bilahare Tetkik Hakimi U.Ş.'nin raporu okundu, düşüncesi alındı. Dosya incelendi, gereği görüşülüp düşünüldü: **KARAR** : Dava öncesi yaptırılan tespit sonucu Güzel Sanatlar Üniversitesi'nden seçilmiş bilim adamlarının düzenledikleri rapor ve fotoğraflar ile dosyada mevcut yazı, belge ve diğer delillerden; tarihi ve mimari önemi haiz H. Yalısı ve Külliyesinden halen yalnızca divanhane binası ve küçük bir hamamın kaldığı; bunların da yıkılmaya yüz tutmuş halde olduğu, diğer müstemilatın tamamen yıkıldığı, yıkık temeller üzerine müdahillerin ruhsatsız yapılar inşa ettikleri, bu yapıların belediyece yıkımına karar verildiği, karar aleyhine açılan idari davanın reddedilerek kesinleştiği, Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kurulu'nun 1998 yılından beri süregelen kararlarıyla korumanın uluslararası ve bilimsel ilkelere göre acilen restitüsyon ve restorasyon suretiyle sağlanması, aksi halde eserin tamamen yok olacağı, sorumluluğun tüm yetkili ve ilgililere ait olacağını bildirdiği, vakfın geliri ile restorasyonun yapılamayacağı anlaşıldığından Vakıflar Genel Meclisi Kararı'yla uzun süreli olarak "restore et işlet-devret" modeli ile kiraya verilmesinin uygun olacağını bildirdiği, vakfiyenin incelenmesinde, vakfın bu konuda bir şart öngörmediği, davacı vekilinin 13.04.2005 tarihli dilekçesinde tarihi yalıların yeniden yapılması halinde sükna hakkının acdedeceğini bildirdiği anlaşılmaktadır. Hemen belirtmek gerekir ki, 2762 sayılı Vakıflar Kanunu uyarınca "mülhak vakıflar borçlarını kendi mallarından öderler", vakfın denetimi Vakıflar Genel Müdürlüğü'ne aittir. Öte yandan 2863 Sayılı Yasanın 57/g-2. maddesi "kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerin koruma kurullarının kararlarına uymak zorunda" bulduklarını öngörmektedir. Diğer taraftan Ahkamülevkaf uyarınca vakfın onarımı, diğer vakıf şartlarının yerine getirilmesinden önde gelir (masarrif-i tamiriyye vezaif ezre makaddemdir. Mesele 411). Sahih bir vakıfta vakfedenin şartlarına muhalefet caiz değil ise de vakfın kararıyla aksine hareket mümkündür (Mesele 165). Yine süknası meşrut olan bir vakıf akan gerek müteveli, gerek meşrutunlehi (yararlanan) ahara icar edemez. Fakat vakıfça bir müslahat veya zaruret mütehakkık olan suretler müstesnadır (mesele 394).*

MK. m. 798 uyarınca malik yok olan veya tamamen harap olan taşınmazı yeniden yararlanmaya yani oturmaya elverişli hale getirmeye mecbur olmamakla³⁶ beraber kendi isteğiyle yeniler ise oturma hakkı taşınmazın yeni hali üzerinde tekrar kurulmuş olur, yeniden canlanır³⁷.

Malik, taşınmazın harap olması durumunda bir değer elde ederse oturma hakkı bu değer üzerinde devam edecektir³⁸.

2.Kamulaştırma

Kamulaştırma sonucunda MK. m. 798 f. 2 gereği taşınmaz üzerindeki oturma hakkı, taşınmazın özel mülkiyetten çıktığı anda sona erer. Ancak malikin kamulaştırma karşılığında almış olduğu bir bedel varsa oturma hakkı bu bedel üzerinde devam eder. Sonradan kamulaştırmadan vazgeçilip taşınmaz eski malike bırakılmışsa oturma hakkı taşınmaz üzerinde yeniden kurulmuş olur³⁹.

Malik, oturma hakkı ile kayıtlı taşınmazı başkasına devrettiği takdirde oturma hakkı sona ermez, satış oturma hakkı ile yüklü olarak yapılır⁴⁰.

3.Mahkeme Kararı

Oturma hakkı sahibi, malike karşı terkin borcu altında olup, terkin talepten kaçınması halinde malik dava yolu ile oturma hakkının terkinini sağlayabilir. Bu durumda oturma hakkı mahkeme kararı ile sicil dışı sona ermiş olur⁴¹. Burada yapılacak olan terkin, kurucu değil açıklayıcı fonksiyona sahip olacaktır.

4.Cebri İcra

Malikin borçları yüzünden, gayrimenkul, oturma hakkı ile yüklü olarak satılabilir. Oturma hakkından önce gelen bir taşınmaz rehnin varlığı durumunda, borç ödenmediği için taşınmazın icra yolu ile

Uyuşmazlığın çözüme ışık tutan 412. maddesinde de aynen süknası meşrut olan vakıf menzil harab oldukça nazar olunur. Eğer olmenzimin galle-i vakıftan tamiri vakıf tarafından şart kılınmış ise şart-ı vakıf mudbince vakfın galle-i mevcudesinden tamir edilir. Eğer vakıf tarafından bervec-hi mukarrer şart edilmezse veyahut edilip de vakıfta galle mevcut olmazsa o suretlerde süknanın meşrutunlehi ol menzili kendi malinden tamir eder. Meşrutunlehin tamire iktidarı olmadığı veyahut olup da tamirden imtina ettiği takdirde ol menzil re'yi hakim ve marifeti mütevellî ile ücretine mahsuben tamir etmek üzere icar olunur, denilmektedir. Bilindiği üzere, gerek Medeni Kanun'un yürürlüğüne dair yasa ve gerekse Vakıflar Yasası eski mevzuat zamanında tesis edilen hakların yeni yasa döneminde de tanınacağına ilişkin hükümler getirmiştir. Sükna hakkım ilgilendiren hükümler ise özellikle Medeni Kanun'un 718 (TMK 795), 720 (TMK 796), 722 (TMK 798) 723 (TMK 799), 748 (TMK 823) maddelerinde düzenlenmiş, intifa hakkına ilişkin hükümlerin sükna (oturma) hakkına da uygulanacağı belirtilmiştir. Anılan yasal düzenlemeler ve yargısal uygulamalarda, sükna hakkının konusu olan yapının tamamen yıkılması halinde kaldırılacağı yönündedir. Yukarıda açıklanan tüm ilkeler ve belirlenen olgular doğrultusunda, somut olay değerlendirildiğinde mahkemece, davanın kabulü ile restore et-işlet-devret modeli ile dava konusu taşınmazın kiralanmasının ve bu sebeple sükna (oturma) hakkının kaldırılmasının tespitine karar verilmesinde usul ve yasaya aykırı bir yön ya da isabetsizlik bulunmamaktadır. Davacı müdahillerin temyiz itirazları yerinde değildir. Reddiyle hükmün ONANMASINA...”, Bkz., 1.HD., 18.10.2005 T., 2005/9255E., 2005/11186K., www.kazanci.com.

³⁶ERTAŞ, s. 475.; FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A, s. 198.; SAYMEN, H/ELBİR, H. K , s. 488.; ESENER, s. 168.; Malikin binayı yeniden inşa yükümlülüğü olmadığı için, taşınmazda oturmak üzere bina inşa etmezse, oturma hakkı terkin edilmeden sicil dışı sona ermiş olacaktır ve malikin MK. m. 785'e kıyasen oturma hakkının terkinini talep edebilmesi mümkün olmalıdır. Ancak bu terkinin sadece açıklayıcı bir görevi vardır. Bu konuda bkz., OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 613., yine s. 636, dpn., 402.

³⁷ AYİTER, s. 162.; FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A,, s. 198.; SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 488.; OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 613.; ERTAŞ, s. 475., AKİPEK, s. 120.

³⁸ Örneğin, taşınmazın harap olması nedeniyle haksız fiil tazminatı alınması halinde yada sigortalı olması sayesinde harap olan taşınmazın sigortadan alınan bedel üzerinde oturma hakkı devam edecektir. Bu konuda bkz., AYİTER, s. 162.; Aynı yönde SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 488.

³⁹ AYBAY, A/HATEMİ, H, s. 170.; OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 613.

⁴⁰ İBK 14.3.1960 E1, K.3

⁴¹ OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 613.

paraya çevrilmesi halinde oturma hakkının sona erdirilmesini gerektirebilir. Bu durumda oturma hakkı terkinle sona erecektir⁴².

5.Ölüm, Kararlaştırılan Sürenin Dolması

Oturma hakkı belirli bir süre için tesis edilmediği takdirde hak sahibinin yaşamı boyunca devam edecektir⁴³. Ama bu hak, sıkı şekilde kişiye bağlı olduğundan mirasçılara geçmez. Bu sebeple hak sahibinin ölümü üzerine oturma hakkı da ölür⁴⁴. Gerçek kişilerde gaiplik kararı da ölümle aynı sonucu sağladığından, gaiplik kararı oturma hakkını sona erdirir. Ölüm ve gaiplik kararı oturma hakkını terkin dışı sona erdirir, tescil hukuki değerini kaybeder. Bu halde malik tapu memurundan oturma hakkının açıklayıcı fonksiyonu olan terkin talep edebilecektir⁴⁵. Sözleşme ile ya da ölüme bağlı bir tasarrufla meydana getirilen oturma hakkında bir süre kararlaştırılabilir. Sürenin sonunda oturma hakkı da sona erer⁴⁶.

6.Terkin

Taşınmaz üzerinde tescille kurulmuş olan oturma hakkının sona ermesi kendiliğinden sona erme halleri dışında terkin ile gerçekleşir. Söz konusu terkin talep yetkisi oturma hakkı sahibine ait olmakla beraber MK. m. 796 da belirtilen sürenin dolması, hak sahibinin vazgeçmesi ve ölüm halinde, taşınmaz malikine de terkin talep yetkisi tanımaktadır. Ancak bu üç durumda terkinin aynı fonksiyona sahip olduğu söylenemez⁴⁷.

Şöyle ki, ölüm halinde, oturma hakkı niteliği gereği terkin dışı sona ermiş, yapılan tescil hukuki değerini kaybetmiştir. Bu sebeple yapılacak terkin sadece açıklayıcı niteliktedir. Buna karşılık hak sahibinin vazgeçmesi üzerine yapılan vazgeçme sözleşmesi oturma hakkını terkin dışı sona erdiremez. Terkin için hak sahibinin yazılı terkinine muvafakat etmesi gerekmektedir. Ancak oturma hakkı sahibi vazgeçme sözleşmesi gereği terkin talep borcunu yerine getirmese, malik vazgeçme sözleşmesine dayanarak doğrudan doğruya tapu memurundan oturma hakkının terkinini talep edemeyecektir. Bu durumda malikin terkin için mahkemeden karar alması gerekecektir⁴⁸.

Oturma hakkı sahibi terkin talep ederse, hak terkin ile sona erecek ve terkin burada açıklayıcı değil kurucu fonksiyona sahip olacaktır⁴⁹.

Sicil dışı kazanılan kanuni intifa hakkı, sebebin ortadan kalkması ile sona ermesine rağmen, MK' da kanuni oturma hakkı öngörülmediğinden bu noktada oturma hakkı intifadan ayrılmaktadır.

OTURMA HAKKININ HÜKÜMLERİ

1. Bir sınırlı aynı hak olan oturma hakkı, malik ile hak sahibi arasında sürekli bir borç ilişkisi doğurur⁵⁰.
2. Oturma hakkının içeriği kanunda belirlenmiştir. Buna göre oturma hakkı hak sahibine bir binada veya binanın bir bölümünde oturma yetkisi vermektedir. Bu sebeple oturma dışında elde edilecek bir yarar oturma hakkının asli içeriğine dahil değildir.

⁴² OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s.614.; " Tarihi daha eski olan rehin hakkı, aynı taşınmaz üzerinde alacaklının izni olmadan daha sonra kurulan irtifak haklarından veya taşınmaz yüklerinden önce gelir. Sonradan kurulan ve rehinin paraya çevrilmesi sırasında daha eski tarihli rehinli alacaklılara zarar veren irtifaklar ve taşınmaz yükleri terkin edilir. Önceki rehinli alacaklının istemiyle irtifak hakları veya taşınmaz yükleri terkin edilen kimselerin, rehinli taşınmazın paraya çevrilmesinde, hakları sonradan tescil edilenlere karşı, satış bedelinden haklarının değerini karşılayan miktarı almak hususunda öncelikleri vardır" Bkz., 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m. 869.

⁴³ AYİTER, s. 162.; AYBAY, A/HATEMİ, H, s. 173.; Aynı yönde HATEMİ, H/SEROZAN, R/ARPAÇI, A., s. 702.; ESENER, s. 168.; FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A, s. 198.;

⁴⁴ SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 487.; ERTAŞ, s. 475.; ESENER, s. 168.

⁴⁵ Tüzel kişilerde oturma hakkının kurulabileceği kabul edildiği takdirde Medeni Kanun'un intifaya yaptığı yollama gereği tüzel kişi lehine oturma hakkı ancak yüz yıl için tanınabilecektir. Bkz., OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 614.; Aynı yönde, AYİTER, s. 162.

⁴⁶ SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 488.; ERTAŞ, s. 475.; ESENER, s. 168.; FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A, s. 197., Sürenin dolması ile beraber hak kendiliğinden, terkinden önce son bulur. Malik bu durumda açıklayıcı terkinin yapılmasını tapu memurundan talep edebilecektir. Bkz., bu konuda, AKİPEK, s. 113.

⁴⁷ OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S., s.614.

⁴⁸ OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S., s. 614-615.; Bakınız., SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 488.; ERTAŞ, s. 475.; ESENER, s. 168.

⁴⁹ OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S., s. 615.

⁵⁰ HATEMİ, H/SEROZAN, R/ARPAÇI, A, s. 703.; AKİPEK, s. 119.

3. Oturma hakkı, intifa olduğu gibi genel bir faydalanma temin edemez. Sadece evin tamamı veya bir bölümünde oturma, işgal etme yetkisi verir. Bu yetki, bu işgal dar anlamda bir işgaldir. İntifa hakkında olduğu gibi geniş değildir. Şöyle ki, oturma hakkı sahibi söz konusu yerde sadece barınabilecek bunun dışında o yeri örneğin depo, atolye, dersane ve için kullanamayacaktır⁵¹.

4. Oturma hakkı sahibi, oturduğu yerleri gereği gibi idare etmek, taşınmazın tahsis amacını değiştirmemek, esaslı tamiratın yapılması gerektiği hallerde durumu malike bildirmek ve tadilatın yapılmasına izin vermek, kullanma ile ilgili vergileri ödemekle yükümlüdür⁵².

5. Malik, oturma hakkı tanıdığı hak sahibinin binada oturmasına katlanmakla yükümlü olup, onun oturma hakkından yararlanmasını zora sokacak davranışlardan imtina etmekle yükümlüdür⁵³.

6. MK. m. 824 gereği taraflar aksini kararlaştırmadıkları takdirde, oturma hakkı sahibi binada aile fertleri ve hizmet - bakım işlerini yapan personeli ile birlikte yaşayabilir⁵⁴.

7. Oturma hakkının kapsamı, hak sahibinin şahsi ihtiyaçlarına göre belirlenir. Bir binanın belirli bir kısmında, birkaç odasında oturma hakkına sahip olan kişi binanın bu kısımlarını kullanmak için zorunlu olan yerleri yani açıkça kararlaştırılmış olmasına gerek olmaksızın, hakkın kullanımının doğurduğu zorunlu bir sonuç olarak birlikte oturanların ortak kullanımına özgülenen merdiven, tuvalet vs yerleri diğerleri ile birlikte kullanabilecektir⁵⁵.

8. Oturma hakkı sahibinin yalnız veya malikle birlikte oturup oturmamasına göre oturma konusu yerin masraflarının kimin tarafından karşılanacağı tayin olunacaktır. Oturma hakkı sahibi binanın tamamında yada bir kısmında münhasır ve bağımsız olarak oturma hakkı elde etmişse, -pencere camı takılması ya da su musluklarının tamir edilmesi gibi- olağan bakım ve koruma masraflarından kendisi sorumludur. Buna karşılık, oturma hakkı binayı veya bir bölümünü birlikte kullanma, malikle oturma şeklinde ise gerek olağan gerek olağanüstü masraflardan bina maliki sorumludur⁵⁶.

OTURMA HAKKI İLE İLGİLİ RESMİ SENET ÖRNEKLERİ

Bedelli Oturma Hakkı Kurulması

BİR TARAFTAN: İbrahim İLGİN: Esat oğlu,

DİĞER TARAFTAN: Ümmü İLGİN: Mehmet kızı,

Aşağıdaki hususlarda anlaşmışlardır.

Bu resmî senedin arka sayfasının özel sütunlarında her türlü nitelikleri yazılı, Kastamonu ili Kurtuluş Mahallesi 150 ada 15 parsel sayılı 500 m2 miktarlı bahçeli kavgir evin tamamı Esat oğlu İbrahim İLGİN adına kayıtlı olup, bu kez, Mehmet kızı Ümmü İLGİN'dan nakten ve peşin olarak almış olduğu **3.150. TL (üç bin yüz elli) liraya karşılık kendisi ve ailesi ile birlikte oturmaya şartıyla** 10 yıl müddetle Medeni Kanunun 823. Maddesi gereğince sükna hakkı tanıdığını ve bu hakkın tescilini istediğini, Mehmet kızı Ümmü İLGİN da iş bu sükna hakkını aynen kabul ettiğini ve bu şekilde tapu siciline tescilini istediğini beyandan sonra; taraflar devamlı, taşınmaz malın geçmiş zamana ait emlak vergisinin ödenmesinden müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarının, 492 sayılı Harçlar Kanununa göre taraflarca bildirilen bu değer emlak vergisi değerine yeniden değerlendirme oranı uygulanmak suretiyle bulunacak değerden düşük olmadığını, aksi hâlde aradaki farkın Vergi Usul Kanununa göre taraflardan kusur cezası ve gecikme faizi ile birlikte cezalı olarak tahsil edileceği hususunun Tapu Sicil Müdürü tarafından kendilerine bildirildiğini karşılıklı ifade ve beyan ettiler.....

⁵¹ SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 494.

⁵² AKİPEK, s. 120.

⁵³ Bununla beraber, oturma hakkı sahibi de yükümlülüklerini ağır şekilde ihlal ederek malikin hakkını çekilmez hale getirirse, malik bir tazminat karşılığında oturma hakkının sona erdirilmesini talep edebilecektir. Bkz., bu konuda., ERTAŞ, s. 476.

⁵⁴ AYİTER, s. 165.; Oturma hakkı sahibi oturma hakkının kurulması sırasında örneğin bekar olması fakat sonradan evlenmesi halinde ailesini veya sonradan hizmetliye ihtiyaç duyması sebebiyle yardımcı kişileri sözleşmede aksi kararlaştırılmadığı takdirde yanına alma hakkına sahiptir. Bkz. OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 637.

⁵⁵ AKİPEK, s. 117.

⁵⁶ ERTAŞ, s. 477.; AYBAY, A/HATEMİ, H, s. 174.; ESENER, s. 169.; AYİTER, s. 165.; OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö/OKTAY-ÖZDEMİR, S, s. 637.; FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A, s. 201.; Tabi bu husus emredici olmadığı için aksinin kararlaştırılması mümkündür. Bkz., HATEMİ, H/SEROZAN, R/ARPACI, A, s. 703.; SAYMEN, H/ELBİR, H. K, s. 494

Bedelsiz Oturma hakkı Kurulması

BİR TARAFTAN :

DİĞER TARAFTAN :

Aşağıdaki hususlarda anlaşmışlardır.

Bütün özellikleri bu resmî senedin arkasındaki özel sütunlarında yazılı, İzmit Kemalpaşa Mahallesinde bulunan Ada 40, Parsel 12 numarasını teşkil eden 200 m2 miktarındaki Bahçeli Kagir ev Türer oğlu Ali Sağındık adına kayıtlı iken bu kez, **bedelsiz olarak sadece kendisi ve ailesi ile birlikte oturmak şartı ile** 20 yıl süre ile Mustafa kızı Nursel Döker'e Medeni Kanununun 823 nci maddesi gereğince Sükna Hakkı tanıdığını ve tescilini istediğini; Nursel Döker de bu surette Sükna Hakkını kabul ettiğini ve lehine tescilini istediğini birlikte talep ve beyan ettiler....⁵⁷

Oturma Hakkı için İstenen Belgeler⁵⁸

- 1.Oturma hakkı tesis edilecek taşınmazın tapu senedi, tapu senedinin olmaması durumunda taşınmazın ada ve parsel numarasını belirten belge veya malikinin sözlü beyanı,
- 2.Oturma hakkı tesisini isteyen tarafların veya yetkili temsilcilerinin fotoğraflı nüfus cüzdanları veya pasaportları ile temsilciliğe ilişkin belgeler,
- 3.Tarafların son altı ay içinde çekilmiş 6 x 4 cm. büyüklüğünde birer vesikalık fotoğrafları,
- 4.Oturma hakkı mahkeme kararı ile tesis edilecekse kesinleşmiş mahkeme kararı,
- 5.Oturma hakkı evin tümünde değil de bir kısmında kuruluysa hangi kısım üzerinde kurulduğu inşaat projesinde belirlenmeli, proje yoksa bir krokiye bağlanmalıdır.
- 6.Deprem Sigortası aranır.

SONUÇ

Oturma hakkı bir evde oturmak için kurulabilir. Bu oturmaktan kasıt ikamet etmektir. Yoksa evin başka bir amaçla kullanımı için (örneğin iş yeri olarak) oturma hakkı kurulamaz. Ayrıca bu hakkın tesisi için taşınmazın tapudaki cinsinin ev (mesken, daire, konut) olması gerekir. İş yerleri (dükkân, mağaza, depo gibi) üzerinde oturma hakkı kurulamaz. Üzerinde bina bulunmayan (bina olsa da cinsi tapuda ev olarak değiştirilmemiş olan) arsa, tarla gibi taşınmazlar üzerinde oturma hakkı kurulamaz.

Uygulamada oturma hakkı kiraya benzemekle beraber aralarında temel farklılıklar bulunmaktadır. Her şeyden önce, oturma hakkı aynı bir haktır, bu nedenle irtifak hakları sütununa tescil edilir. Kira ise şahsi bir hak olduğu için tapu kütüğünde şerhler sütununa (talep olursa) şerh edilir. Oturma hakkı tesisi için tapu sicil müdürlüğünde resmî senet düzenlenir. Kira için ise şekil şartı olmadığından noterde veya taraflar arasında yazılı hatta sözlü olarak yapılabilir. Oturma hakkı sadece evlerde kurulabilir. Oysa tarla, bağ, bahçe, ev gibi taşınmazların kiraya verilmesi mümkündür.

KAYNAKÇA

- AKİPEK, J. G. (1974) :** *Türk Eşya Hukuku (Sınırlı Aynı Haklar)*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Yayın No: 350., Ankara.
- AYBAY, A/HATEMİ, H.,(1981):** *Eşya Hukuku Dersleri*, İstanbul.
- AYİTER, N., (1983):** *Eşya Hukuku*, Ankara.
- ERDOĞMUŞ, B.,(2000):** *Roma Eşya Hukuku*, İstanbul.
- ERTAŞ, Ş.,(2006):** *Yeni Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Eşya Hukuku*, Ankara.
- ESENER, T.,(1985):** *Eşya Hukuku*, Ankara.
- FEYZİOĞLU, F. N/DOĞANAY, Ü/AYBAY, A.,(1968):** *Eşya Hukuku Dersleri*, Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- HATEMİ, H/SEROZAN, R/ARPACI, A., (1991):** *Eşya Hukuku*, İstanbul.
- KÖPRÜLÜ, B/KANETİ, S.,(1983):** *Sınırlı Aynı Haklar*, İstanbul.
- OĞUZMAN, M. K/SELİÇİ, Ö./OKTAY-ÖZDEMİR, S., (2004):** *Eşya Hukuku*, İstanbul.
- ÖZTAN,B.,(2009):** *Medeni Hukukun Temel Kavramları*, Ankara.
- SAYMEN, H/ELBİR, H. K., (1963):** *Türk Eşya Hukuku Dersleri*, İstanbul 1963.
- Kazancı İçtihad Programı** (www.kazanci.com.tr)
- Milli Eğitim Bakanlığı**, Harita-Tapu-Kadastro, İrtifak Hakları, Ankara 2011. (www.megep.meb.gov.tr)

⁵⁷ Milli Eğitim Bakanlığı, Harita-Tapu-Kadastro, İrtifak Hakları, Ankara 2011. s. 5.-6. (www.megep.meb.gov.tr) (10.10.2012)

⁵⁸ Bkz. Dipnot 57., s. 8.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

- Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Elektromanyetik Kirlilik İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi

An Evaluation of the Views of the Vocational School Students about Electromagnetic Pollution

Okan Sarıgöz, Ali Karakuş, Kıvanç İrak

- Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar Myo Örneği

Career Choices of University Students in Terms of Demographic Characteristics: The Sample Of Pınarhisar Vocational College

İbrahim Alpay Yılmaz, Bahtiyar Dursun, Kemal Pektaş, Ahmet Altay

- Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü Ve Dünya'daki Konumu

The Role of Private Security Sector in Turkey and its Position in the World

C.Gazi Uçkun, Asiye Yüksel, Barış Demir

- Belediyelerin Sunduğu Hizmetlerde Vatandaş Memnuniyeti: Elazığ Belediyesi Örneği

The Municipalities to Offer Services and Citizen Satisfaction: Elazığ Municipality Example

Nurcan Yücel, Atilla Yücel, Yavuz Atlı

- Beslenmenin Beyin Gelişimi Üzerindeki Etkisi

Effect of Feeding on Brain Development

Nalan Hakime Noğay

- Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Çerçevesinde Vergi Mahremiyetinin Değerlendirilmesi

Evaluation of the right of information Acquirement Law within Tax Privacy framework

Hatice Yurtsever, Burçin Buran

- Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler

A Research for Determining of Career Values of Students: Personal Values

Oğuz Başol, Erkan Bilge, Şerife Kuzgun

- Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği

The Applicability of Flexible Working within the Framework of Flexicurity

Ezgi Tatlıoğlu

- Puls Genişliği Modülasyonu İle Hidrolik Oransal Bir Sistemin Sürülmesi

Hydraulic Proportional System Moving with the PWM

Hasan Basri Ulaş, Eşref Çınar, Musa Bilgin

- Türkiye'deki İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar Ve Çözüm Önerileri

Occupational Health and Safety Education in Turkey Problems and Solution Suggestions

Hüseyin Ceylan

- Öğrenci Hemşirelerin Kronik Hastalıkların Bakımı Konusunda Düşünceleri

Student Nurses' Opinions about Care of Chronic Diseases

Neriman Zengin, Hicran Yıldız, Ayşe Çil Akıncı

- Yapısal Kırılma Durumunda Sağlık Harcamaları Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama

Health Expenditure and Economic Growth Relationship in the Case of Structural Break: A Case Study for Turkey

Muhammed Tıraşoğlu, Burcu Yıldırım

- Türkiye'deki Pazar Ekspertlerinin Profil Özellikleri Ve Alışverişe Yönelik Tutumları

The Profiles of Market Mavens and Attitudes towards Shopping in Turkey

Dursun Yener

- Considering Ethics in Translation

Nihan İçöz

- Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama

The Impact of Leadership Attitude Styles on Employee Organizational Burnout and the Tendency to Leave from Job: A Topic Related Application

Eda Telli, A.Sinan Ünsar, Adil Oğuzhan

- Müfredat Entegrasyonunu Değerlendirme Skalasının Geliştirilmesi Ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Curriculum Integration Evaluation Scale: Development and Psychometric Testing

Neriman Zengin, Saadet Yazıcı, Hacer Karanisoğlu

- Obtaining Three Dimensional Point Clouds from the Digital Images of Rectangular Prism Shaped Objects

Gürcan Samtaş, Mahmut Gülesin

- Dendrimer Teknolojisi Kullanılarak Aromaterapi Özelliğine Sahippamuklu Fonksiyonel Kumaş Eldesi

Obtaining Cotton Functional Textiles Having Aromatherapy Feature by Using Dendrimer Technology

Berkay Barış, Rıza Atav

- Türk Hukukunda Oturma Hakkı

The Right Of Habitation in Turkish Law

Özge Tuçe Gökalp