



e-ISSN 1309-1387

MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL

BİLİMLER

ENSTİTÜSÜ

DERGİSİ

Sayı/Issue: 32
Kasım/November, 2020

Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute

BURDUR



Sahibi / Owner

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi adına / On behalf of Burdur Mehmet Akif Ersoy University

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
ademkorkmaz@mehmetakifedu.tr

Editör / Editor

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
alimurat@mehmetakif.edu.tr

Editör Yardımcıları / Assistant Editors

Doç. Dr. Melek ZUBAROĞLU YANARDAĞ
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
mzyanardag@mehmetakif.edu.tr

Arş. Gör. Faruk TEMEL
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
ftemel@mehmetakif.edu.tr

Arş. Gör. Hasan Fatih SEVAL
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
hfseval@mehmetakif.edu.tr

Alan Editörleri / Field Editors

Psikoloji/Psychology
Doç. Dr. Özlem TAGAY
ozlemtagay@mehmetakif.edu.tr

Antropoloji/Anthropology
Dr. Ayşe YILDIRIM
ayseyildirim@mehmetakif.edu.tr

İktisat/Economics
Dr. Murat BELKE
mbelke@mehmetakif.edu.tr

İşletme/Business Administration
Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN
alimurat@mehmetakif.edu.tr

Maliye/Public Finance
Doç. Dr. Düriye TOPRAK
dtoprak@mehmetakif.edu.tr

Sağlık Yönetimi/Health Management
Dr. Nurdan ORAL KARA
nokara@mehmetakif.edu.tr

Kamu Yönetimi/Public Adm.
Doç. Dr. Mustafa LAMBA
mlamba@mehmetakif.edu.tr

Sosyal Hizmet/Social Work
Dr. Umut YANARDAĞ
uyanardag@mehmetakif.edu.tr

Din Bilimleri/Science of Religion
Dr. Nurettin ÇALIŞKAN
ncaliskan@mehmetakif.edu.tr

Güzel Sanatlar/Fine Arts
Dr. Murat KARA
muratkara@mehmetakif.edu.tr

Spor Bilimleri/Sport Sciences
Prof. Dr. Kadir PEPE
kpepe@mehmetakif.edu.tr

Turizm/Tourism
Dr. Serhat Adem SOP
sasop@mehmetakif.edu.tr

Arkeoloji/ Archaeology
Doç. Dr. Şükrü ÖZÜDOĞRU
sozudogru@mehmetakif.edu.tr

Dil Bilimleri/Linguistic Sciences
Dr. Hakan YILMAZ
hyilmaz@mehmetakif.edu.tr

Felsefe/Philosophy
Dr. S. Ertan TAĞMAN
setagman@mehmetakif.edu.tr

İstatistik/Statistics
Dr. Bekir ÇETİNTAV
bekircetintav@mehmetakif.edu.tr

Sosyoloji/Sociology
Dr. F. Gaye GÖKALP YILMAZ
fgyilmaz@mehmetakif.edu.tr

Tarih/History
Prof. Dr. Zafer GÖLEN
zgolen@mehmetakif.edu.tr

Türk Dili ve Edebiyatı/Turkish Language and Literature
Dr. Didem AKYILDIZ AY
didemakyildiz@mehmetakif.edu.tr

Bankacılık ve Finans/Banking and Finance
Doç. Dr. İsmail ÇELİK
ismailcelik@mehmetakif.edu.tr

Bilimsel Yayın Danışma Kurulu/Scientific Publication Advisory Board

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
ademkorkmaz@mehmetakif.edu.tr

Prof. Dr. A. Şevki DUYMAZ
Süleyman Demirel Üniversitesi
sevkiduyamaz@sdu.edu.tr

Prof. Dr. Betül KARAGÖZ YERDELEN
Giresun Üniversitesi
drbetulkaragozyerdelen@gmail.com

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ
University of Central Florida
fevzi.okumus@ucf.edu

Prof. Dr. Haluk SOYDAN
University of Southern California
soydan@usc.edu

Prof. Dr. Levent AYTEMİZ
Karabük Üniversitesi
laytemiz@bandirma.edu.tr

Prof. Dr. Muammer ÇETİNGÖK
Tennessee University
muammercetingok@yahoo.com

Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA
Süleyman Demirel Üniversitesi
tunca@hotmail.com

Prof. Dr. Özcan GÜNGÖR
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
ozcangungor@yahoo.com

Prof. Dr. Saffet KÖSE
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
saffet.kose@ikc.edu.tr

Prof. Dr. Sevil ATASOY
Üsküdar Üniversitesi
sevil.atasoy@uskudar.edu.tr

Prof. Dr. Valentin BLANDUL
University of Oradea
bvali73@yahoo.com

Prof. Dr. Yüksel METİN
Süleyman Demirel Üniversitesi
yukselmetin@sdu.edu.tr

Doç. Dr. B. Ayça POLAT BECKS
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
aycapolat@mehmetakif.edu.tr

Doç. Dr. Gökhan ÖZDEMİR
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
gozdemir@mehmetakif.edu.tr

Doç. Dr. Mykhaylo YAKUBOVYCH
The National University of Ostroh Academy
mykhaylo.yakubovych@oa.edu.ua

Doç. Dr. Ummahan KAYGISIZ
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
ukaygisiz@mehmetakif.edu.tr

Dr. Elif Ayşe ŞAHİN İPEK
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
elifasahin@gmail.com

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
askin@uludag.edu.tr

Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA
Afyon Kocatepe Üniversitesi
bozkara@aku.edu.tr

Prof. Dr. Durmuş ACAR
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
dacar@mehmetakif.edu.tr

Prof. Dr. Hakan DEMİRGİL
Süleyman Demirel Üniversitesi
hakandemirgil@sdu.edu.tr

Prof. Dr. Hasan BABACAN
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
babacan@mehmetakif.edu.tr

Prof. Dr. Metin TOPÇUOĞLU
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
metin.topcuoglu@asbu.edu.tr

Prof. Dr. Murat KAYALAR
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
kayalar@mehmetakif.edu.tr

Prof. Dr. Nesrin DEMİR
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
nesrin.demir@ikc.edu.tr

Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Süleyman Demirel Üniversitesi
raerdem@yahoo.com

Prof. Dr. Sanela BAŠIĆ
University of Sarajevo
sanela.basic@fpn.unsa.ba

Prof. Dr. Ümit ARKLAN
Süleyman Demirel Üniversitesi
umitarklan@sdu.edu.tr

Prof. Dr. Veli ATMACA
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
vatmaca@mehmetakif.edu.tr

Prof. Dr. Zeynep KOÇEL ERDEM
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
zerdem@gmail.com

Doç. Dr. Eugene KENNEDY
Louisiana State University
ekennedy@lsu.edu

Doç. Dr. Jana MALI
University of Ljubljana
Jana.Mali@fsd.uni-lj.si

Doç. Dr. Oğuzhan ZENGİN
Karabük Üniversitesi
oguzhanzengin@karabuk.edu.tr

Doç. Dr. Zafer YILDIZ
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
zyildiz@kmu.edu.tr

Dr. Gökhan KALAĞAN
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
gkalagan@mehmetakif.edu.tr

Dil Editörleri / Language Editors

İngilizce/English
Öğr. Gör. Gürsel AYRAK
gayrak@mehmetakif.edu.tr

Türkçe/Turkish
Arş. Gör. Faruk TEMEL
ftemel@mehmetakif.edu.tr

32. SAYI HAKEM LİSTESİ / ACADEMIC REFEREES OF THE ISSUE 32

| | |
|--|--|
| Prof. Dr. Ahmet AYHAN | Akdeniz Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ali AYATA | Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi |
| Prof. Dr. Azmi YALÇIN | Çukurova Üniversitesi |
| Prof. Dr. Beyhan MARŞAP | Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi |
| Prof. Dr. Cengiz ŞENGÜL | Akdeniz Üniversitesi |
| Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ | Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi |
| Prof. Dr. Durmuş ACAR | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ercan YILMAZ | Necmettin Erbakan Üniversitesi |
| Prof. Dr. Feride HAYIRSEVER BAŞTÜRK | Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi |
| Prof. Dr. Güven MURAT | Karadeniz Teknik Üniversitesi |
| Prof. Dr. Hatice ŞAHİN | Bursa Uludağ Üniversitesi |
| Prof. Dr. Hayrettin USUL | İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi |
| Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ | Kütahya Dumlupınar Üniversitesi |
| Prof. Dr. Hüseyin YÜKRÜK | Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi |
| Prof. Dr. İlkay ULUTAŞ | Gazi Üniversitesi |
| Prof. Dr. Jale ÖZTÜRK | Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi |
| Prof. Dr. Kerime ÜSTÜNOVA | Bursa Uludağ Üniversitesi |
| Prof. Dr. Kezban TEPELİ | Selçuk Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ | Yıldız Teknik Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet Kemalettin ÇONKAR | Afyon Kocatepe Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mesruh SAVAŞ | Haliç Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mustafa BOZ | Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Oya ŞAKI AYDIN | İstanbul Ticaret Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ömer AKDAĞ | KTO Karatay Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN | Atatürk Üniversitesi |
| Prof. Dr. Özgür ÖNDER | Kütahya Dumlupınar Üniversitesi |
| Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF | Giresun Üniversitesi |
| Prof. Dr. Selen DOĞAN | Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi |
| Prof. Dr. Sevtap ÜNAL | İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi |
| Doç. Dr. Ebubekir GÜNGÖR | Yozgat Bozok Üniversitesi |
| Doç. Dr. Erhan ÖRSELLİ | Necmettin Erbakan Üniversitesi |
| Doç. Dr. Erol AKCAN | Trakya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Fikret GÜLAÇTI | Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi |
| Doç. Dr. Funda YALIM | Nişantaşı Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hakan KARA | Kütahya Dumlupınar Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hüsrev TABAK | Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi |
| Doç. Dr. Kadir Caner DOĞAN | Gümüşhane Üniversitesi |
| Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi |
| Doç. Dr. Metin HAKVERDİOĞLU | Amasya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Nilgün AÇIK | Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi |
| Doç. Dr. Osman ULUYOL | Adıyaman Üniversitesi |
| Doç. Dr. Sakine Gülfem ÇAKIR | Akdeniz Üniversitesi |
| Doç. Dr. Volkan PAYASLI | Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi |
| Doç. Dr. Yunus ZENGİN | Kafkas Üniversitesi |
| Doç. Dr. Zehra Nuray NİŞANCI | İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Halil KORKMAZ | Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Hatice NUHOĞLU | Kastamonu Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ali UYSAL | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Umut YANARDAĞ | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

DERLEME MAKALELER / REVIEW ARTICLES

- SOSYAL MEDYA TROLLERİNİN MOTİVASYONU VE TROLLEME ÇEŞİTLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME**
A RESEARCH ABOUT THE MOTIVATION ON SOCIAL MEDIA TROLLS AND TROLLING TYPES 1-14
Abdurrahman Cihad KAYADUMAN

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

- 10. SINIF KIRGIZ EDEBİYATI DERS KİTABI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**
RESEARCH ON THE KYRGYZ LITERATURE TEXTBOOK OF THE 10TH GRADE 15-21
Sibel BARCIN
- ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL GÜVENE ETKİSİ**
THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO ORGANIZATIONAL TRUST 22-37
Elif Türkan ARSLAN, Gamze DURGUN
- KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKTEKİ İŞLETMELERİN SORUNLARI ÜZERİNE ANKARA 1. ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA**
A RESEARCH ON THE PROBLEMS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN ANKARA 1ST ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE 38-52
Ali Cüneyt ÇETİN, Songül ÇELTİKÇİ
- FARKLI MESLEKLERDE BAŞARILI KİŞİLERİN DÜŞÜNME VE KARAR VERME STİLLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**
INVESTIGATION OF THE SUCCESSFUL PEOPLE'S THINKING STYLES AND DECISION-MAKING STYLES IN DIFFERENT CAREER GROUPS IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES 53-66
Begüm GÜMÜŞER, Öykü Cemre UYSAL, Leyla AYVERDİ
- LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÇALIŞANLARIN İNOVATİF DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İZMİR'DEKİ SİGORTA ACENTELELERİNDE BİR ARAŞTIRMA**
THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON EMPLOYEES INNOVATIVE BEHAVIORS: A RESEARCH ON INSURANCE AGENCIES IN IZMIR 67-83
Edip ÖRÜCÜ, Ömer GİZLİER, Adem YILMAZ
- TÜRKİYE'DEKİ UZUN HAVALARIN YAPISAL VE KARAKTERİSTİK ÖZELLİKLERİNİN BİLİNİRLİĞİNE YÖNELİK BİR DEĞERLENDİRME**
AN EVALUATION FOR AWARENESS OF STRUCTURAL AND CHARACTERISTIC FEATURES OF UZUN HAVAS IN TURKEY 84-99
Alper BÖREKÇİ, Zeki NACAĞCI
- TURKEY-EU RELATIONS IN CONTEXT OF SYRIAN CRISIS: READMISSION AGREEMENT AND VISA LIBERALIZATION***
SURİYE KRİZİ EKSENİNDE TÜRKİYE-AB İLİŞKİLERİ: GERİ KABUL ANLAŞMASI VE VİZE SERBESTİSİ 100-112
Zuhal KARAKOÇ DORA

| | |
|---|----------------|
| ZAMAN ESASLI FAALİYET TABANLI MALİYET YÖNTEMİNİN BİR TEKSTİL İŞLETMESİNDE UYGULANMASI <i>APPLICATION OF THE TIME-BASED ACTIVITY-BASED COST METHOD IN A TEXTILE COMPANY</i> | 113-133 |
| Mehmet Ali EKİNCİ, Recep ŞENER | |
| KAMU YÖNETİMİNDE “YENİ ÖTESİ” BİR ARAYIŞ: “YENİ KAMU YÖNETİMİ ÖTESİ” <i>A “POST NEW” SEARCH IN PUBLIC ADMINISTRATION: “POST NEW PUBLIC MANAGEMENT”</i> | 134-144 |
| Cansu KAYMAL | |
| EĞİTİM DEĞERLENDİRME AŞAMASININ YANLIŞLANABİLİRLİK, MODERN ÖRGÜT VE RASYONELLİK ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ <i>EXAMINATION OF THE TRAINING ASSESSMENT PHASE IN THE FRAMEWORK OF FALSEABILITY, MODERN ORGANIZATION AND RATIONALITY</i> | 145-155 |
| Fuat MAN, Canan YILMAZ | |
| TÜKETİCİLERİN ÇEVRE DOSTU TUTUMLARININ YEŞİL OTEL TERCİHLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANTALYA İLİNDE BİR UYGULAMA <i>THE EFFECT OF ENVIRONMENT FRIENDLY ATTITUDES ON THE PREFERENCE OF GREEN HOTEL: AN APPLICATION IN ANTALYA</i> | 156-178 |
| Rahmi OĞUZ, Didar BÜYÜKER İŞLER | |
| OSMANLI’DAN İNGİLİZ DÖNEMİNE KIBRIS TÜRK EĞİTİMİ VE TÜRK İŞLERİ KOMİSYONU RAPORU (1878-1960) <i>FROM OTTOMAN EMPIRE TO BRITISH ADMINISTRATION: CYPRIOT TURKISH EDUCATION AND THE REPORT OF TURKISH AFFAIRS COMMISSION (1878-1960)</i> | 179-195 |
| Tuba YAVAŞ, Mehmet BALYEMEZ | |
| Düzeltilmeler <i>Corrections</i> | 196 |

DİZİNLER / INDEXING

Dergimiz, hâlihazırda DOAJ, EBSCO, SOBIAD ve DRJI dizinleri tarafından taranmakta olup; başta TR Dizin ve ESCI olmak üzere diğer dizinlerle ilgili başvuru süreçlerimiz devam etmektedir.

Our journal is recently covered and abstracted by DOAJ, EBSCO, SOBIAD and DRJI; the application processes of TR Dizin and ESCI, with others, are in progress.



SOSYAL MEDYA TROLLERİNİN MOTİVASYONU VE TROLLEME ÇEŞİTLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

A RESEARCH ABOUT THE MOTIVATION ON SOCIAL MEDIA TROLLS AND TROLLING TYPES

Abdurrahman Cihad KAYADUMAN¹

Öz

Sosyal medya üzerinden kurulan iletişimi aksatan trolleme eylemleri hakkında yapılan bilimsel araştırmaların artmasıyla beraber bu eylemin kökleri açığa çıkarılabilmektedir. Trolleme yapmaya yönelen kullanıcılarının bunu neden yaptığını, başarılı olması halinde beklenen tatminin neler olabileceği gibi soruların cevapları farklı bilimsel disiplinler arasında araştırılmaktadır. Araştırmaların ulaştıkları cevaplar bir araya getirildiğinde trolleme eylemi ve çeşitlerinin anlaşılması ve etkisizleştirilmesi daha mümkün olmaktadır. Bu çalışmada amaçlanan ise bu araştırmalara bütüncül bir bakış açısı sağlayabilmektir. Bir trollün başarısız olması trollenmenin fark edilmesine bağlıdır. Trollendiğini anlayan kişi bu eylemi sonlandırmak için yapması gereken en basit adımı atacak ve trolleme saldırısından kurtulacaktır. Bu basit adım ise “trolleri besleme!” sloganı ile ifade edilen şey yani sessiz kalmak, cevap vermemektir. “Trolleri besleme!” sloganının çalışabilmesi trollü teşhis edebilme şartına bağlıdır. Bu çalışmada trolleme eyleminin çeşitleri ve motivasyon kaynakları ortaya konulmak istenmektedir. Trolleme çeşitleri sıralanarak bunlar hakkında bilgiler verilmiş ve Türkiye’den bazı trollemelerle örneklendirilerek daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Trolleme, Siber-troller, Dezenformasyon, Karanlık Dörtlü, Sahte Bayrak, Provokasyon*

Abstract

As the scientific researches made on trolling actions that disturb the communication on social media increase, roots of these actions can be revealed. Answers to the questions like why the users who tend to trolling do this or what would be the expected satisfaction if it was successful are being searched amongst different scientific fields. As we gather the answers of researches, understanding and disabling of trolling actions and its types become more likely. What we aim with this research is to provide a holistic view to these researches. Failure of a troll depends on noticing the trolling action. The person who realizes that he is being trolled will take the simplest necessary step and be saved from trolling attack. And this simple step is expressed with "don't feed the troll!" which means keeping quiet, not answering. Working of "don't feed the troll" depends on the condition of identifying the troll. This study is expected to present trolling types action and motivation sources of it. Various trollings are listed and information is given about them and to make them better understood, some trolling examples in Turkey are presented.

Keywords: *Trolling, Cyber-Trolls, Disinformation, Dark Tetrad, False Flag, Provocation*

1. Bağımsız Araştırmacı, Anadolu Üniversitesi,
cihadkayaduman@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0001-7273-364X>

Makale Türü **Article Type**
Derleme Review Article

Başvuru Tarihi/Application Date
16.07.2019

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
02.10.2020

DOI
10.20875/makusobed.592414

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

One of the problems that social media users face while communicating is disinformation. Disinformation is information pollution which is created on purpose and this information pollution is often made by trolls. How can social media users understand whether shared information is trolling or not?

Research Questions

What kind of a connection is there between trolling and personality characteristics? What kind of trollings are there and for what purposes are they used? How can some trolling examples in Turkey be represented as examples of these trollings? How can the picture that emerged when we gather these researches on trollings help us?

Methodology

Studies that different fields have carried out on trolls make it harder to have a holistic view about the subject. Therefore, studies made on trollings are summarized and gathered in the research. To determine the trolling types, study which was made by Berghel (2018) is used as base and under this frame it's tried to make a detailed explanation for each trolling type. Some trollings made in Turkey are used as examples to better understand the classification. There is not a certain time period because these examples are chosen amongst the trolling actions since the beginning of social media. Since most of the examples are deleted by trolls or accounts of them are suspended, most of the examples are obtained from web page contents reported with titles like 'best trolls' or social media accounts which archive and share these trolling actions. Some trolling actions may be included in more than one trolling type.

Results and Conclusions

One of the common discoveries of these trolling actions is that it's connected to personalality characteristics of the people who perform it. Sadism, psychopathy, narcissism and Machiavellian personality characteristics are related to each other as well as being related to people who tend to trolling. Trolling that we see anywhere in the world and become an internet culture generally is an action which is started by using aggressive arguments, angers or deceives the interlocutor, gets reaction and lights the touch paper and thus achieves its goal. Academic studies analyze its relation with personality characteristics like generality of this action amongst men and women or whether it depends on the age or not. Studies could not generally determine a change according to age or gender but they have discovered the relation to personality characteristics. These researches are helpful to understand the goals of trolling. Also, some studies show that the ones who tend to trolling are antisocial and lonely people. In addition, another strategy that would be helpful to understand the trolling types is the correct classification of trollings. the goal of trolling is not always related to personality characteristic of troll. Various non-governmental organizations, political parties, even terror organizations occasionally tend to trolling. If these goals are correctly presented, it's easy to establish a connection with types of trolling. A social media user who has information about different goals and types of trolling can identify a trolling that he faces more easily. Thus, the possible damage could be minimized. In addition, political, social and business establishments that want the favour of the society can damage their own prestige to work with trolls since a relation is discovered between trolling and trolls with Dark Tetrad personality characteristics. Since the first priority of trolls on social media is to draw people's attention and their actions interest the masses that look for fun, these accounts' follower numbers quickly increase. These accounts that are seen acceptable by institutions that want to reach bigger social fractions are used for various campaigns at times. However, it should be kept in mind that a possible perception about the institution that runs any social or political campaign by using a troll would label that institution with troll's personality characteristics (narcissist, psychopath, Machiavellian and sadistic).

1. GİRİŞ

Sosyal ağların ortaya çıkardığı güven probleminin bir sebebi de yanlış bilgilendirilme. Bireyler ve toplum, sosyal ağlarda haber adı altında yanlış enformasyon sunularak kandırılmaktadır. Bu durumun aktörlerinden birisi de farklı motivasyon kaynaklarına sahip ve farklı yöntemler kullanmakta olan trollerdir.

Trol terimi genel olarak balıkçılıkta kullanılan bir terimdir ve sosyal ağlarda kullanılan trol kelimesi ile arasında anlamsal bir ilişki mevcuttur. Torba şeklinde bir ağın tekne ile çekilerek dip balıklarının avlanması yöntemine trol avcılığı denilmektedir. Merriam-webster sözlüğüne göre birisine zarar vermek amacıyla, eleştirmek veya birine karşı provokatif bir şekilde kışkırtıcılık yapmak, kamuya açık bir şekilde alay etmek amaçlı iletiler göndermek anlamına gelen trolleme, anonim olarak yapılan normal ve alışılmış enformasyonun reaksiyon almak amacıyla bozulması eylemi olarak da tanımlanmaktadır (Berghel, 2018, s. 66).

Sosyal ağ sitelerinde iletişim kurmak isteyen kullanıcılar açısından trolleme eylemi önemli bir problem haline gelmektedir. İnsanların keyfini kaçırmayı amaçlayan bu kişiler genellikle alevlendirici iletilerle bunu başarmaktadır. Trollere çevrimiçi olarak insanlara verdiği psikolojik hasar ile çevrimdışı hayattaki sinir bozucu tacizlerin verdiği psikolojik hasar birbirine benzer etkiler göstermektedir (Craker ve March, 2016, s. 79).

Troll hesaplarda ortaya çıkan belirgin özelliklerden bazıları, onların sosyal ağlardaki etkinliklerinin çok sık olması ve bunun ilk olarak anti sosyal teknoloji kullanımı ile ilişkili olduğu görülebilmektedir. Toplumda kabul görmemiş kişiler mobil teknolojileri diğerlerinden daha sık kullanmaktadırlar (Buckels vd., 2014).

Bazı trollere yalanlarındaki en önemli belirleyiciler anonimlik taşımaları ya da patolojik-anlamsız olmalarıdır. Trolleme davranışları alıcıyı kızdırmak veya ilgi çekmek amaçlıdır. Genellikle mizenformasyon yöntemiyle, yalanlarla, çarpıtmalarla veya benzerleri ile ilerlemektedir (Berghel, 2018).

İsmail Hakkı Polat, trollük için “bir delinin attığı taşı kırk kişinin çıkaramaması trollüktür” derken internet dünyasında trollüklerin nefret söylemi noktasına kadar ulaşabildiğine dikkat çekmektedir (Binark vd., 2015, s. 127).

Lokasyon tabanlı gerçek zamanlı randevulaşma uygulamalarında narsist, makyavellist, psikopat, sadist ve dürtüsellik eğilimli trolleme eylemlerinin incelendiği bir çalışmada cinsiyetin etkisi sorgulanmış ve cinsiyet farklılığının bir etkisi olmadığı görülmüştür (March vd., 2017). Yine psikopati, sadizm, empati ve zarar verme motivasyonunun incelendiği başka bir çalışma da cinsiyet ayrımının etkisinin olmadığını belirtirken trolleme davranışının sadizm ve psikopati ile bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (March, 2019).

Bu çalışmalara karşı olarak Sest ve March'ın 415 katılımcı ile yaptığı (2017) çalışmada erkeklerin trolleme davranışına yatkın olduğu gözükmektedir.

Trolleme davranışları son derece çeşitli, içerikten taktiklere, motivasyonlara ve etkilere kadar değişkenlik göstermektedir. Tanımlamalar, algılamalar ve reaksiyonlar da bunlara göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu davranışlar genellikle çevrimiçi topluluklar üzerinde olumsuz etki yapan sıra dışı davranışlar olarak karakterize edilmektedir. Trolleme etkinliklerinin hedefleri; grupları aşağılama, küçük düşürme, leke sürme, damgalama ve etiketleme şeklinde zarara sebebiyet vermek olmaktadır. İdeolojik güdümlü trolleme faaliyetleri gibi başka bir türün ise sosyal problemlere veya sosyal ya da politik marjinalize olmuş grupların dikkatini çekmek amacıyla olduğu görülmektedir (Sanfilippo vd., 2017).

2. TROLLERİN MOTİVASYONU

Eski zamanlardan beri insanlar kendi davranışları ile ilgili bazı sorular sormaktadırlar. Böyle davranmamıza ne neden oluyor? Bazı aktivitelere diğerlerinden daha çok ilgi duymamızın sebebi ne olabilir? Yani kısacası: bizi motive eden şeyler neler? Motivasyon hakkında pek çok farklı tanım olsa da bir davranışa meyletmemizi sağlayan veya bir amaca göre davranışlarımızı ayarlamamızı sağlayan şey olarak görülmektedir. Psikoloji biliminde de motivasyon terimi ile ilgili çok farklı tanımlar bulunsa da genel olarak insan davranışını etkileyen şey olarak görülmektedir (Arango, 2018).

Peki, trollerin davranışlarını etkileyen motivasyonlar neler? Ne tür doyumlara ulaşmak için bu davranışlara meylediyorlar? Bu konuda yapılan araştırmalarda troller ile en çok ilişkilendirilen karanlık üçlü (psikopati, narsisizm, Makyavelizm) veya karanlık dörtlü (psikopati, narsisizm, Makyavelizm ve sadizm) olarak tabir edilen kişilik özellikleridir (Craker ve March, 2016; Masui, 2019; Sest ve March, 2017). Psikopatinin narsisizm ile, Makyavelizmin psikopati ile ve yine narsisizmin Makyavelizm ile düşük ve orta dereceli korelasyon gösterdiğini ortaya koyan çalışmalar ile ortaya çıkan ‘karanlık üçlü’ terimi bu üçlüye sadizmin de eklenmesiyle ‘karanlık dörtlü’ terimine dönüşerek kullanılmaya başlanmıştır (Öztürk, 2019, s. 924).

Narsisizm tanımlarından çıkartabileceğimiz özellikler arasında bu kişilerin herhangi bir sorumluluk almadan ayrıcalıklı olduğuna inanıp hak talebinde bulunmaları, özel olduklarına inanmaları, sömürücü olmaları, kibirli ve küstah davranış ve tutumlar sergilemeleri, empatiden yoksun ya da çok az empatik olmaları sayılabilir (Karaaziz ve Atak, 2013, s. 50; Erdoğan, 2016, s. 2).

Makyavelizm ise kişisel çıkarlar için manipülasyonun mazur görülmesi hatta savunulmasının yer aldığı bir kişilerarası iletişim stratejisi olarak görülebilmektedir (Özdemir ve Atan, 2018, s. 277). “Amaca ulaşmada her yol mübahtır” ifadesiyle yaygın bir şekilde bilinen bu anlayışın narsistik kişilik özelliği ile bazı ortak noktaları olduğu görülmektedir. Bir diğer psikolojik durum ise psikopatidir. Psikopatinin özellikleri arasında insanları küçümseme, onlarla alay etme, vicdan azabı çekmeme, dürtüsel davranma, insan ilişkilerinde yüzeysel davranma ve uzun süreli ilişkileri yürütememe vardır (Özsoy ve Ardıç, 2017).

Sadizmin temelinde başka insanlara karşı zalimce tutumlar izlemek ve zarar vererek onları kontrol ve domine etmekten zevk almak vardır. Sadistler bu sadistik eğilimlerini gündelik hayatın her alanında sergilemektedirler (Pfattheicher ve Schindler, 2015, s. 499).

Siber trollük, günlük sadizmin internetteki karşılığı olarak yorumlanmaktadır. Trollerin önemli motivasyonlarından birisi tuzaklarına düşen insanlardan aldıkları tepkilerdir. Tepkinin büyüklüğüne göre troller anlamsızca tahrik olmakta ve yaptıkları eylemleri artırarak devam etmektedirler. Bu yüzden trollere karşı henüz savunmasız sosyal ağ kullanıcıları deneyimli diğer kullanıcılar tarafından sıklıkla “trolleri besleme!” (*don't feed the trolls*) sloganı ile uyarılmaktadır. Trollerin tepki alması onları başarılı kılmakta ve trolleme eyleminin devamını sağlamaktadır. Bir iletinin veya bir yorumun trolleme olduğunun farkına varıldığında yapılacak en doğru şey ona karşılık vermemektir. Bu sayede trolleme kendiliğinden son bulacaktır. Bu yüzden trolleme eyleminin karakteristiği olarak görülebilecek 4 adım “sataşma, aldatma, karışıklığa itme ve başarı” olarak belirlenmiştir (Hardaker, 2010, s. 225; Buckels vd., 2014; Lopes ve Yu, 2017). Bu dört adımın ilki trolde gelmektedir eğer kurban sataşma sonucunda trolün tuzağına düşer ve kanarsa ikinci adım olan aldatma da başarılı olmuş demektir. Bir diğer adım olan karışıklığa itme ise trole verilen karşılık ile sağlanmaktadır. İnsanlar üzerinde infial yaratmayı başaran iletler karışıklığa itme adımının başarılı olduğunu göstermektedir. Bu adımın da tamamlanması ile trol başarıya ulaşmış ve trolleme eylemi gerçekleşmiş demektir.

Karanlık Dörtlü kişilik özellikleri ve Facebook trollemeleri arasında bir bağlantı olup olmadığını inceleyen ve önceki araştırmalara dayanarak yüksek seviyede ilişki hipotezi kuran araştırma, yaşları 18 ile 77 arasında değişen 296 kadın ve 94 erkekte oluşan toplam 396 katılımcıdan oluşan bir örneklem kullanmıştır. Bu araştırmada Facebook trolleme davranışları ile katılımcı yaşları ve cinsiyetleri arasında bir korelasyona rastlanılmamıştır ancak trolleme davranışı ile bağlantılı olan kişilerin kişilik eğilimlerinin narsisizm, Makyavelizm, psikopati ve sadizm ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Craker ve March, 2016). Bu eğilimleri olan troller genellikle ortak trolleme davranışları göstermektedirler. Sosyal ağların yorumlama kısımlarında kötü niyetli yıkıcı, diğerlerini üzücü, tartışma başlatmak maksatlı saldırgan argümanlar kullanmaktadırlar ve kötü niyetli, tahrik gönderileri yayınlamaktadırlar. Bu tür davranışlar sergileyen kullanıcılar bir süre sonra sadece trolleme davranışları sergiler duruma gelmektedirler. Yalnızlık ve Karanlık Dörtlü (dark tetrad) davranışlarını inceleyen Masui'nin (2019) yaptığı araştırmaya göre de psikopati, makyavelizm, narsisizm ve sadizmin yalnızlıkla birleştiğinde trollük eylemine yol açtığı görülmektedir. Yüksek seviyedeki bir başınlık, toplumdan soyutlanma durumları ile trolleme davranışlarının yüksek seviyede psikopati, makyavelistlik gibi bağlantıları bulunmaktadır (Masui, 2019).

Antisosyal davranışların çevrimiçi forumlardaki davranışları ile yüz yüze iletişimde kullandıkları davranış modelleri duygusal ve psikolojik olarak bağlantılıdır. Bu kişilerde depresyon, sosyal anksiyete ve düşük özgüven görülmektedir. Hilekarlık-yanıltıcılık trolleme davranışları için karakteristik özelliğidir. Trol bireyler tarafından sıklıkla kullanılan bir taktik saldırganlıktır. Karışıklık çıkarmak amaçlı anlamsız mesajlar atmak diğerlerinin dikkatini çekmek ve onlardan yanıtlar almak için oldukça kullanışlıdır. Trol bireylerin en

büyük motivasyonu aldatma, saldırma ve karışıklık çıkarmada elde ettikleri başarıdır. Eğer bu adımlar başarıya ulaşmazsa trollerin ya provokasyonlarını yanlış yere yönlendirdiklerini düşündükleri ya da trol saldırılarının dozunu artırdıkları görülmektedir (Craker ve March, 2016).

Yüksek seviyede psikopatik davranış sahibi olan trollerin kurbanlarının duygusal acısını artırmak amacı ile empatik bir strateji izledikleri belirtilmektedir. Bu anlamda troller hem kurbanlarının duyguları hem de siber ortam üzerinde üstün bir manipülatif yeteneğe sahip olabilmektedirler (Sest ve March, 2017).

Bazı trollerin sadece eğlenmek istediği ve yaratıcı mizah ile insanlara zarar vermediği düşünülse de bunun ayrımının yapılması oldukça güçtür ancak en azından eğlence amaçlı trollemelerin bazılarının sadizmle bağlantısı olmayabileceği söylenebilir (Buckels vd., 2014).

Trollerin sıkıldıkları için, dikkat çekmek için veya intikam almak gibi kendilerine has motivasyonları olsa da genel olarak sosyal medyaya daha çok ihtiyacı olan insanlar olması ve orada onaylanma ve doyum arayan insanların bu tür eylemlere yatkın olması da yapılan çalışmaların işaret ettiği temel karakteristik özelliklerdendir (Howard vd., 2019).

Trollükle sıklıkla karıştırılan bir çevrimiçi davranış siber zorbalıktır. Trolleme davranışları diğer çevrimiçi suiistimal davranışlarından ayırt edilmelidir. Anlamsızca karışıklık çıkarma veya aldatma karakteristiği siber zorbalıkla farklı davranışlardır. İki durum da saldırganlığı paylaşıyor olsa da siber zorbalık karakteristik olarak yanıltıcılık ya da anlamsızlıkla açıklanamaz. Siber zorbalıklar genellikle kurbanlarını gerçek hayatta tanırlar ve siber zorbalıkta zarar verici davranışlar genellikle spesifik hedeflere yönelmiş durumdadır (Nicol, 2012, s. 3).

Birleşik Krallık' ta yapılan bir araştırmada milletvekillerini hedef alan trolleme davranışları incelenmiştir. Günlük ve yoğun olarak hedef alınan milletvekilleri arasında erkeklerin genelde itibar hasarından endişe ettiği görülürken kadınların ise güvenlik endişesi duyduğu görülmektedir (Akhtar ve Morrison, 2019).

3. TROLLEME ÇEŞİTLERİ

Bir trol eylemini gerçekleştirirken fark etmek ve söz konusu kişinin trolleme yaptığını anlamak onların hedeflerine ulaşmasını engellememiz için şarttır. Bu yüzden trollemenin hedeflerini, yöntemlerini ve motivasyonunu bilmek önemlidir. Trollüğü homojen bir olgu olarak değerlendiremeyiz (Binark vd., 2015). Bu yüzden onu amaçlarına göre ayırmamız gerekir. Berghel'in (2018) yaptığı sınıflandırma bu amaç doğrultusunda faydalı olabilir niteliktedir.

Bu sınıflandırmayı temel alarak trolleme çeşitlerini açıklamaya ve Türkiye'den bazı meşhur olmuş trolleme eylemlerini bu sınıflandırmaların kapsamında olduğunu düşünerek örnek göstermeye çalıştık. Örnekler daha önce ses getirmiş ve internet medyasında haberleştirilen içeriklerden veya 'internet efsaneleri', 'efsane trollemeler' gibi trolleme örneklerini kayıt altında tutan ve paylaşan sosyal medya hesaplarından toplanmıştır. Ayrıca bazı trollemelerin birden fazla trolleme sınıfına birden girmesi mümkündür.

3.1. Provokasyon Trollemesi

Çevrimiçi bir forumun katılımcılarından saldırganca bir tepki meydana çıkarmak için yapılan trollemedir. Genellikle sosyal ağlarda yapılan bir tartışmanın düzeyini saldırganlık seviyesine çekmeye yarayacak suçlayıcı ifadeler kullanmak amacına ulaşmada işe yaramaktadır. Türkiye'de trolleme davranışının yaygın olarak ilk kullanıldığı zamanlardan tanınan bir trolün geleneksel medyayı ve ülke gündemini yoğun olarak kapsayan bir konu hakkında yaptığı provokatif bu trolleme örneğinde kullanıcı konunun içeriği ile ilgilenmemekte aksine kızgın kullanıcıların tepkisini çekmeye çalışmaktadır (Şekil. 1).

Kızgın okuyucuların olta yemine hücum eden balıklar gibi saldırmasını sağlamak hedefiyle yapılan trolleme türü konunun taraflarınca çevrimdışı hayata taşınabilecek potansiyelde olduğunda oldukça tehlikeli ve yıkıcı olabilmektedir.

Şekil 1. Yalan olduğu ortaya çıkan bir provokasyon trollemesi örneği



2018 yılında WhatsApp üzerinden yayılan bir sahte haber Meksika'da 2 kişinin yakılarak öldürülmesine sebep olmuştur. Gönderilen mesajda "Herkes dikkatli olsun, çocuk kaçırıcı başbelaları ülkeye girdi" ve "Bu kişilerin organ kaçakçılığıyla ilişkili oldukları anlaşılıyor. Son birkaç günde, 4, 8 ve 14 yaşındaki çocuklar kayboldu ve bu çocuklar organlarının çalındığına dair vücutlarındaki işaretlerle ölü bulundu. Karınları kesilmişti ve boştu." Şeklindeki mesajlar yer almıştır. Kısa süre sonra gelişen olaylar neticesinde ve hiçbir suçlu bulunmayan iki kurban yakılarak öldürülmüştür (Avşar, 2018).

3.2. Sosyal Mühendislik Trollemesi

Kullanıcıların normal şartlar altında üstlenmeyecekleri bir eyleme-davranışa teşvik amacı taşıyan kışkırtıcı trollemelerdir. Bu tür trollemelerin arasında uzmanlar tarafından ciddi hesaplamalar neticesinde oluşturulanlarının olması olasıdır. Bu tür trol hesaplarında nüfuzlu kişilerin ilişkilerinin etkinliği de olasıdır. Zaman zaman nüfuzlu kişilerden bilgiler sızdırılarak bunu sosyal ağlarda paylaşarak takipçilerini artırma yoluna gitmektedirler. Yönetim kademelerinden sızdırılan bilgilerin zamanla doğru çıktığının görülmesi sosyal ağ kullanıcılarının dikkatini bu trollere çekmektedir ve bu sayede manipülasyon imkânı arttırılmaktadır (Şekil.2).

Şekil 2. Sosyal Mühendislik Trolleme Örneği



3.3. Ayartıcı Trolleme

Takipçi kitlesine üstü kapalı mesajlarla, göndermelerle beklenmedik eylemler yapmaya ikna etmeye çalışan trollemeler. Yasadışı örgütlerin bu tür trolleme yöntemini kullandığı belirtilmektedir.

3.4. Partizan Trolleme

Politik sonuçlara ulaşmak için gizlice sosyal medyayı kullanmak. Örneğin trolleme içeriğini okuyan kullanıcıların bir organizasyona katılmaya ikna etmek, bağış göndermek veya boykot başlatma gibi bir amacı

olabileceği gibi bir partiye oy vermeye teşvik ederken başka bir partiyi küçük düşürmek için de hazırlanabilir. (Şekil.3)'teki örnekte foto montaj yöntemiyle hazırlanmış bir televizyon ekranı görüntüsü bulunuyor, aslında görüntü bir foto manipülasyon.

Şekil 3. Partizan Trollemesi Örneği



Kaynak: Teyit.org

3.5. Ad Hominem/Adam Karalama Safsatası Trollemesi

Bu trolleme şeklinde herhangi bir konuda fikir belirten bir sosyal ağ kullanıcılarına fikrin içeriğinden bağımsız olarak karşı çıkararak onu etkilemeyi amaçlamaktadır. Genellikle kişiliğe yönelik saldırgan içerikli ifadeler kullanılmaktadır. Bu tür saldırgan safsata trollemesi “adam karalama safsatası”, “niteliksel adam karalama safsatası”, “sen de safsatası” ve “dolduruşa getirme (ön yargı oluşturma) safsatası” olarak dörde ayrılan safsataları kullanır (Alatlı, 2001) (Şekil.4).

Akıl yürütmelere verilen cevaplarda mantıksal hata yapılmasından dolayı safsata tanımı yapılmaktadır. Ancak başka kişiler tarafından akıl yürütmeye karşı verilmiş bir safsata cevabı mantıklı görünebilir ve haklı bulunabilir. Ad hominem olarak da bilinen trolleme türünde kullanılan safsata, serbest safsata olarak da adlandırılır. Argumentatim Ad Hominem olarak bilinir ancak ad hominem olarak kısaltılmıştır.

Şekil 4. Ad Hominem Trollemesi Örneği



3.6. Karınağrısı Trollemesi

Sosyal ağlardaki diğer kullanıcıların sınırlarını bozmaktan başka bir amacı olmayan ve bir şekilde eylemde bulunduğu iletişim ortamını rayından çıkararak sabote ederek yapılmaktadır. Şekil.5'te bir dizi oyuncusunun hayatını kaybetmesi sonrası dizi senaristinin taziye mesajına cevap veren bir kullanıcı gözükmüyor.

Şekil 5. Karın ağrısı trollemesi örneği



3.7. Tıkama Trollemesi - Trolbotlar

Sosyal ağlarda bir münazarayı veya bir iletişim kanalını, sohbet odasını genellikle yüksek miktarda mesajla işleyişini engelleyerek durdurma trollemesi. Dos atak saldırılarına benzeyen bu trolleme eylemi otomatikleştirilmiş trolbotlar ile de yapmak mümkün olmaktadır (şekil.6).

Basitçe, otomatik olarak trolleme üretirler, bir sohbet kutusunda verilen otomatik cevaplara benzetilebilir. Bir trolbot bir kelime çantası kullanır ve bir algoritmaya uygun bir şekilde ünlü bir kişinin gönderilerine cevap gönderebilir. Stoklanmış kelime havuzundan kullanır örneğin "o kadar haklısın ki". İyi hazırlanmış bir trolbotu görünüşte diğer trollerden ayırt etmek mümkün değildir. Trolbotların yapmak istedikleri şey kitlesel bir aşılama işlemidir. Gönderilen cevaplara bakan diğer kullanıcılar toplumda yer etmiş bir teveccüh olduğunu düşünecektir. Özellikle Twitter'da kullanılan trolbotlar seçilen bir etiketi o saatlerde ülkede en çok kullanılan etiket olarak gösterme hedefindedirler. Bu sayede politik hedeflere ulaşmada kamuoyunu etkilemek istenmektedir. Trolbotların 'sahte bayrak trollemesi' yöntemiyle de kullanılması mümkündür.

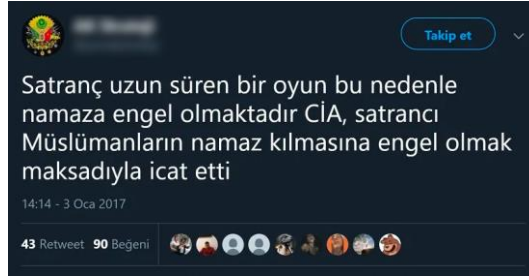
Şekil 6. Trolbotlar ile tıkama trollemesi örneği



3.8. Sahte Bayrak Trollemesi

İstihbarat örgütlerin sık kullandığı bir terim olan (false flag) sahte bayrak, bir istihbarat kazanma operasyonu anlamına geldiği gibi çeşitli manipülasyonlar için de kullanılmaktadır. Rakip istihbarat örgütünün personelini müttefik gizli servis teşkilatındanmış gibi kandırarak ondan hayati bilgileri almaya çalışmanın yanı sıra toplumun bir kesimini yanıltmaya yönelik sanal ortamlarda da kullanılan bir yöntemdir. Trol rakip siyasi görüşün sembollerini kuşanarak mantıksız, gülünç, utanç verici davranışlarda bulunarak karşıt olduğu görüşe darbe vurmaya çalışabilmektedir. Bunun dışında ironik bir şekilde siyasal eleştiri yapmak için de kullanılmaktadır. Bazı trol hesaplar seçim dönemlerinde profillerinde bazı değişiklikler yaparak bir siyasi görüşün işaretlerini taşıyan kimliklere bürünür ve eleştirilerini, mizahlarını bu sahte görünüş altında ironik bir dil ile yapabilirler (şekil.7).

Şekil 7. Sahte Bayrak Trollemesi Örneği



Bir grubu, siyasi görüşü destekler gibi gözükürken aslında karşıt görüşü desteklemekte olan trolleme türüdür. Çünkü o görüşü oldukça kötü göstermektedir. Örneğin otomatik bir telefon araması bir politik kampanyayı desteklemiş gibi yaparken aslında karşıt adayı desteklemektedir. Tespit edilmesi en zor trolleme türlerindedir. Kullanıcıların iç görüşü ve hisleri bu konuda yardımcı olabilmektedir. Kullanıcı savunduğu görüşü gerçekten destekliyor ama bu destekleme kendi görüşünü çok kötü gösteriyor da olabilir.

3.9. Şaka Trollemesi

Bu trolleme türünde hedef trolün başarıya ulaşması ve bundan haz duymasıdır. Ayrıca başarılı bir trolleme yapmış olması çevresinde toplanacak takipçilerin sayısını da artıracaktır. Trolün tatmin olmasının hedeflendiği trollemede eğlence ön plandadır.

Şekil 3. Şaka Trollemesi Örneği



Bu trolleme türünde kullanıcıların, devlet adamlarını, ünlü kişileri kandırabilmesi daha büyük başarı olarak görülmektedir. Trollerin popüler hesapları hedef alarak kendilerini daha iyi hissetmeyi amaçladıkları belirlenmiştir (Lopes ve Yu, 2017).

Fazla takipçi sahibi olan kişileri kendilerine hedef olarak seçen troller kimi zaman sivil toplum kuruluşlarını da harekete geçmeye ikna edecek trollemeler yapmışlardır. Bir trol içerisinde ünlülerin de olduğu hayvan sever grupları trolleyerek Uzakdoğu'ya köpek sevkiyatı yapıldığını iddia ederek Tuzla'ya Kore asıllı bir gemiyi aramaya göndermiş ve bu sayede gazetelere çıkmayı başarmıştır. Bir başka örnekte ise Uganda başbakanını Türkiye'de kendi adıyla bir kütüphane açıldığına ikna ederek teşekkür mesajı yayınlaması sağlanmıştır (şekil.8).

Bu tür trollemelerde kullanılan fotoğraf veya videolar üzerinde oynama yapılması veya bir enformasyonun değiştirilerek asılsız ancak gerçeğe benzer bir formda yayılması ortak taktikleridir.

3.10. Reklamcı Trolleme

Çevrimiçi dünyanın sokak satıcılarına benzeyen bu troller sosyal ağlarda iletişimi zorlaştıracak boyutta reklamlar yaparak rahatsızlık vermektedirler. Genellikle sosyal ağ platformuna verilen reklamlarla kullanıcıların sayfalarını işgal edebilirler ancak bir de geniş kitlelere ulaşabilmiş etkin hesaplarla yapılan reklam anlaşmaları da reklamcı trolleme davranışına yol açabilmektedir.

3.11. Vekil Trollemesi

Genellikle aracı troller kullanarak yapılan trollemelerdir. Büyük organizasyonlar trolleri kiralarlar ve bir ürünün, kişinin veya bir görüşün promosyonunu yaptırırlar.

3.12. Sahte Olaylar Trollemesi

Yalan haberler, olmamış olaylar ve diğer yalanlar gerçek görünümü ile sunulmaktadır. Bu tür trollemeye karşı savaşmak için kurulmuş bazı platformlar, doğrulama hesapları vardır. Bu tür trollemelerde de genellikle fotoğraf veya video içeriği bulunmaktadır ancak bu görüntüler üzerinde ya oynanmıştır ya da verilen enformasyonla bağlantısı bulunmaktadır. En çok rastlanan sahte olaylar trollemelerinde bir ülkede yaşandığı söylenen bir olayla ilgili kullanılan görüntü ya başka bir ülkeden alınmış olmakta veya farklı zaman diliminde gerçekleşmektedir.

Şekil 9. Sahte Olay Trollemesine Karşı Kurulmuş Bir Hesap



Kaynak: Teyit.org

3.13. Hakaret Trollemesi

Hedefinin enerjisini bitirmek, çalmak için hakaretler yayan trollemelerdir. Hedeflerinin kötü görünmesini sağlarlar ve onları demoralize ederler. Bu trollemeye maruz kalan ünlüler veya politikacılar sıklıkla bu tuzağa düşmektedirler.

Trollemenin iç mantığını anlayamayan kurbanlar onların gerçekten de yaptıkları işe, yayınladıkları iletiye ilişkin fikir beyan ettiklerini düşünürler ve hakarete varacak tepkiler almasını sağladığını düşünürler. Bu yüzden ya kendilerine karşı bir güvensizlik hissetmekte veya hakaret trolüne cevap vererek ona savaş açmaktadırlar. Her iki seçenekte de kurban psikolojik olarak darbe almakta ve bir süre sonra yıpranmaktadır. Bazı ünlü kullanıcılar ise hesaplarını yoruma kapatarak bu soruna çözüm bulma yoluna gitmektedirler.

Şekil 10. Hakaret Trollemesi Örneği



3.14. Halkla İlişkiler Trollemesi

Sosyal ağlarda paylaşılan karşıt görüşlerden bazılarını diğerine saldırarak desteklemek veya bir görüşü olumlu bir mesajla destekliyor görünmek çoğunluğa katılma isteğini körükleyen bir etki yapmaktadır.

3.15. Hiciv Trollemesi

İyi bir hicivleme trollemesi çok ciddi etkiler yapabilmektedir. Bir kişiyi, olayı ya da durumu iğneleyici sözlerle eleştirerek yapılan trollemeler sosyal medya ortamlarında sükse yapmakta ve ciddi paylaşım rakamlarına ulaşmaktadır.

Hiciv oluşturmak zor olduğundan keskin bir zekâ gerektirir ve iyi hicivler etkili olduğu gibi troll dünyasında kalıcı da olabilmektedirler. "Efsane troller" adı altında hesaplar açılmakta ve iyi hiciv trollemeleri kayıt altına alınmaktadır. Zaman zaman bu eski trollemeler tekrar paylaşılıp anılmaktadır.

Şekil 11. Hiciv Trollemesi Örneği



SONUÇ

Sosyal ağlar insanların yüz yüze iletişimde olduğundan daha geniş, kalıcı, sınırlanmasız bir şekilde iletişim kurmasına yönelik sosyal hayatın içindeki ihtiyaçların giderilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Ağlar

insanların bu ihtiyaçlarını giderdikleri ölçüde teveccüh görmekte ve milyarlarca insan tarafından hayatın önemli kısımlarını içine alan zaman dilimleri boyunca kullanılmaktadır. İnsan hayatının işleyişinde ciddi roller oynayan sosyal medya bazı iletişim kazalarına da sebep olmaktadır. Kimi zaman kasıtlı kimi zaman kasıtsızca yapılan yanlış enformasyon iletimleri ile baş edebilmek için bu sorunların tanınması gerekmektedir. Her sosyal medya kullanıcısının fikir sahibi olması ile ortadan kalkması veya en azından minimum seviyeye indirilmesi mümkün olan sorunlardan birisi de trolleme davranışlarıdır.

Trollemeler ile ilgili özellikle ülkemizde pek az araştırma yapılmaktadır, halen yapılmakta olan pek çok trolleme davranışı ve motivasyon kaynağı ise henüz tanımlanmamıştır. Trolleme davranışlarının karakteristiğinin öğrenilmesi onların önlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Örneğin bir trollemenin beslenmediği zaman kesintiye uğradığı ve henüz başlamadan bittiği görülmektedir. Burada önemli olan trolleme davranışının tespit edilebilmesidir. Sosyal ağlarda karşılaştığımız bir mesaj, bir yorum veya enformasyon paylaşımının yapısını tahlil edebilirsek onun bir trolleme olduğunu anlamamız kolaylaşmaktadır. Tahlil edilip, tespit edilen trolleme onu beslemeyerek yok edilebilmektedir. Bu sayede trollemenin hem psikolojik zararları hem de kamuoyu görüşünün manipüle edilmesi engellenebilecektir. Bu tür manipülatif davranışlar çevrimiçi ortamda hızlıca yayılmakta ve insanların hayatını tehlikeye atmaktadır. Birçok örnekte görülebileceği üzere ağların dışına taşan olaylar ölümlerle de sonuçlanabilmektedir. Sosyal medya kullanıcılarının genelinin bilgilendirilmesi, eğitilmesi gerekmektedir. Bu yönde yapılan eylemlere karşı geliştirilmekte olan ve sivil toplum tarafından desteklenen hesapların varlığı başarılı bir şekilde dezenformasyona karşı koyabilmektedir. Ayrıca trollemelerin bazı türlerinde çeşitli kurumlar, devletler, şirketler ya da kişilerin sponsorluk yaptıkları bilinmektedir. Bir siyasi hareketin düşüncelerini yaygınlaştırmak için trolleme tarzı sosyal medya kullanım stratejisine yönelmesi o toplumsal hareketin veya kurumun kendi saygınlığına zarar vermektedir. Trolleme eylemi çalışmamızda incelenen pek çok araştırmada da ortaya konulduğu üzere psikopatolojik durumlar ve kişilik bozukluklarıyla bağlantılıdır. Psikopati, narsisizm, Makyavelizm ve sadizm ile ilintili sosyal medya hesaplarını kullanarak kamuoyu oluşturmak veya var olan yaygın fikirleri değiştirmeye çalışmak bir süre sonra söz konusu fikirlerin tehlikeli, tekinsiz olarak algılanmasına yol açabilir. Bunun aksine sosyal medya kullanımında organize edilmiş trolleme kampanyalarına karşı-trollemeler tertiplemek yerine doğru bilgilendirme, yalan haberleri ortaya çıkarma gibi stratejiler izlenmesi daha sağlıklı olacaktır. Topluma zarar veren ve kaos ortamı yaratan her tür trollemeye karşı bu tür eylemlerin yapısı hakkında bilinçlendirme eğitimleri verilebilir. Okullarda trolleme eylemlerine karşı verilecek eğitimler sosyal medya trollemeleri kaynaklı oluşacak güven problemini engellemede çok etkili olabilir.

KAYNAKÇA

- Akhtar, S., ve Morrison, C. M. (2019). The prevalence and impact of online trolling of UK members of parliament. *Computers in Human Behavior*, 99, 322–327. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2019.05.015>
- Alatlı, A. (2001). *Safsata kılavuzu*. Boyut Yayınevi.
- Arango, P. (2018). Motivation: Introduction to the theory, concepts, and research. *Reading achievement and motivation in boys and girls* içinde, Springer, 1-28. https://doi.org/10.1007/978-3-319-75948-7_1
- Avşar, B. (16 Kasım 2018). WhatsApp'tan yayılan sahte haber Meksika'da 2 kişinin yakılarak öldürülmesine neden oldu. Erişim Tarihi: 30. 09. 2020, <https://teyit.org/whatsaptan-yayilan-sahte-haber-meksikada-2-kisinin-yakilarak-oldurulmesine-neden-oldu/>
- Buckels, E. E., Trapnell, P. D., ve Paulhus, D. L. (2014). Trolls just want to have fun. *Personality and Individual Differences*, 67, 97–102. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2014.01.016>
- Berghel, H. (2018). Trolling pathologies. *The IEEE Computer Society* 51(3), 66-69. <https://doi.org/10.1109/MC.2018.1731067>
- Binark, M., Karataş, Ş., Çomu, T., ve Koca, E. (2015). Türkiye'de Twitter'da trol kültürü. *Toplum ve Bilim*, (135), 124-157.
- Craker, N. ve March, E. (2016). The dark side of Facebook: The Dark Tetrad, negative social potency, and trolling behaviours. *Personality and Individual Differences*, 102, 79-84. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.043>
- Eldoğan, D. (2016). Hangi Narsizm? Büyüklenmeci ve kırılğan narsizmin karşılaştırılmasına ilişkin bir gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(37), 1-10.
- Hardaker, C. (2010). Trolling in asynchronous computer-mediated communication: From user discussions to academic definitions. *Journal of Politeness Research*, 6(2), 215-242.
- Howard, K., Zolnierek, K. H., Critz, K., Dailey, S. ve Ceballos, N. (2019). An examination of psychosocial factors associated with malicious online trolling behaviors. *Personality and Individual Differences*, 149, 309–314. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.06.020>
- Karaaziz, M. ve Atak, İ. E. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 1(2), 44-59.
- Lopes, B. ve Yu, H. (2017). Who do you troll and Why: An investigation into the relationship between the Dark Triad Personalities and online trolling behaviours towards popular and less popular Facebook profiles. *Computers in Human Behavior*, 77, 69–76. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2017.08.036>
- March, E. (2019). Psychopathy, sadism, empathy, and the motivation to cause harm: New evidence confirms malevolent nature of the Internet Troll. *Personality and Individual Differences*, 141, 133–137. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.01.001>
- March, E., Grieve, R., Marrington, J. ve Jonason, P. K. (2017). Trolling on Tinder® (and other dating apps): Examining the role of the Dark Tetrad and impulsivity. *Personality and Individual Differences*, 110, 139–143. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2017.01.025>
- Masui, K. (2019). Loneliness moderates the relationship between Dark Tetrad personality traits and internet trolling. *Personality and Individual Differences*, 150, 109475. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.06.018>
- Nicol, S. (2012). Cyber-bullying and trolling. *Youth Studies Australia*, 31(4), 3.
- Özdemir, B., ve Atan, E. (2018). Karanlık üçlünün örgütsel muhalefete etkisi: Bir yapısal eşitlik modeli. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2), 275-298. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2018.11.2.0023>

- Özsoy, E. ve Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 391. <https://doi.org/10.18657/yonveek.297733>
- Öztürk, İ. (2019). Örgütlerde karanlık dörtlü – Dark Tetrad. *Turkish Studies - Economics, Finance, Politics*, 14(3), 921 - 933. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.30244>
- Pfattheicher, S. ve Schindler, S. (2015). Understanding the dark side of costly punishment: The impact of individual differences in everyday sadism and existential threat. *European Journal of Personality*, 29(4), 498-505. <https://doi.org/10.1002/per.2003>
- Sanfilippo, M. R., Yang, S. ve Phina, F. (2017). Managing online trolling: from deviant to social and political trolls. Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences (ss. 1802-1811). Hawaii: HICSS. <https://doi.org/10.24251/HICSS.2017.219>
- Sest, N., ve March, E. (2017). Constructing the cyber-troll: Psychopathy, sadism, and empathy. *Personality and Individual Differences*, 119, 69–72. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2017.06.038>



10. SINIF KIRGIZ EDEBİYATI DERS KİTABI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

RESEARCH ON THE KYRGYZ LITERATURE TEXTBOOK OF THE 10TH GRADE

Sibel BARCIN¹

1. Dr., Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi,
sibel.barcin@manas.edu.kg,
<https://orcid.org/0000-0002-7617-2699>

Makale Türü Araştırma Makalesi
Article Type ResearchArticle

Başvuru Tarihi/Apply Date
13.05.2019

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
02.10.2020

DOI
10.20875/makusobed.563845

* Bu çalışma, yazarın “Bağımsızlık Sonrası Kırgızistan’da 9, 10 Ve 11. Sınıf Dil ve Edebiyat Ders Kitaplarında Eğitim ve Dil Politikaları” başlıklı doktora tezine dayanmaktadır.

Öz

Ders kitapları öğreticiye yol gösteren bir rehberdir. Kırgız edebiyatı ders kitabı aracılığıyla öğrenci edebî eser okuma alışkanlığı kazanmada büyük bir yol alır. Bu çalışmada, öğretim dili Kırgız Türkçesi olan eğitim kurumlarında 10. sınıflar için hazırlanmış olan Kırgız edebiyatı ders kitabıyla ilgili bulgular doküman incelemesi yöntemiyle toplanmıştır. Çalışmanın içeriğine bakıldığında ders kitabı şekil ve içerik bakımından değerlendirilmiş ve incelenen ders kitabının 2018’de hazırlanan Kırgız Edebiyatı Standardı ile tutarlı olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kırgız Edebiyatı, Ders Kitabı, İçerik.

Abstract

Textbooks are a guide for instructors. And they guide instructors to achieve the goal of a course and help to create a specific system. Through the course of Kyrgyz literature, the student takes a great way to gain the love of reading literary works. In this study, the findings related to course books in Kyrgyz literature that was prepared for the 10th grade in education institutions whose education is in Kyrgyz were collected by document analysis method. When we look at the content of the study, the textbook was evaluated in terms of shape and content. As a result, the analyzed textbook is a consistent with the Kyrgyz Literature Standard.

Keywords: The Kyrgyz Literature, Textbook, Content.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The study aims to evaluate the accessibility and insufficiency of the 10th-grade Kyrgyz literature textbook.

Research Questions

The following questions have been considered in this study: 1) Does the textbook meet 2018 the 10th and 11th grade's Kyrgyz Literature Standards? 2) Are there any visual means in the textbook for facilitating the teaching?

Literature Review

This study has been carried out through document analysis, which is a qualitative research method. 10th-grade Kyrgyz literature textbook (2003) has been considered in the study as the document analysis.

Methodology

The study examines 10th-grade Kyrgyz literature textbook (2003) taught in educational institutions where the language of instruction is Kyrgyz Turkish and takes as a basis the Standard of Kyrgyz Literature prepared in 2008 for 10th, 11th grades with the Kyrgyz Turkish as the language of instruction.

Results and Conclusions

The following findings have been determined in the analyzed 10th-grade Kyrgyz literature textbook.

When the textbook was examined in terms of shape, it was observed that the visual design should be improved. The book looks like a little encyclopedia. In terms of readability, it may tire the reader's eyes. If the content of the book is well arranged, it will make the book more successful in terms of teaching.

When the textbook was considered in terms of visual tools no visual material embodying knowledge such as pictures, caricature, photos, drawings, and others were found. However, visual materials are an easy way to convey knowledge. Pictures of important figures in literature can be included in the textbook. Visual representations of cultural elements specific to Kyrgyz people may be also added.

The reading texts in analyzed textbook are consistent with the 2018 Kyrgyz Literature Standard for 10th and 11th grades. It has been observed that the book includes important literary figures who were not introduced in the Soviet Period.

It has been noticed that the reading texts in the book were suitable for the development level of the students and were rich in content, when the textbook was examined in terms of learning principles.

When examining the textbook from the point of view of literary genres, it was found that poetry was given more importance than literary texts. Moreover, it has been shown that one of the reasons for this is that the textbook started to be published from the days of Pre-Soviet Kyrgyz Literature.

It has been determined that literary works that include values such as love, respect, patriotism, sympathy and benevolence are selected when the textbook is examined in terms of values. The Standard (2018, p. 8), while listing the basics of literature teaching, expresses the importance of teaching the values. In this respect, the textbook overlaps with the Kyrgyz Literature Standard 2018 for 10th and 11th grades in terms of values.

The objectives of teaching Kyrgyz literature in 10th and 11th grades are stated in the examined Standard (2018, p. 7). There are items such as the student's being literate, the aesthetic perception of the literary work, and drawing conclusions from the literary work. There are also reading texts that attract the attention of the student in the analyzed textbook.

If the student is taught through various activities in which listening skill is valuable, it will make teaching more effective. For example, poems of prominent writers can be listened to by vocalization. Thus, the student can expand his literary knowledge not only by reading and memorizing but also by listening to others.

At the end of this study, it has been observed that the textbook examined within the scope of the research was consistent with the 2018 Kyrgyz Literature Standard prepared for 10th and 11th grades. It has been determined that the textbook in question mostly contains reading texts aimed at national values.

1. GİRİŞ

Dil toplumun geleceğini belirleyen en önemli unsurlardan biri; eğitim sisteminin gelişmesinde bir lokomotif; iletişimde bir yardımcıdır. İnsanlar arasında bir köprü görevi üstlenen dil, iletişim için önemli yollardan biridir (Kılınç ve Duman, 2012, s. 95; Açık Önkaş ve Günay, 2015, s. 366).

Dil yoluyla insanlar kendilerini daha rahat ifade edebilmekteler. Konuşma esnasında kurulan göz göze iletişim bir bireyin kendisini daha iyi anlatmasına katkı sağlamaktadır. Bu sebeple konuşmak kadar karşı tarafı itina ile dinlemek çok kıymetlidir.

Eğitimin hedefe ulaşabilmesinde öğretim programlarının yeri çok önemlidir. Öğretim programı, hedeflere nasıl ulaşılacağı gösterir ve öğreticiye rehberlik eder. Öğretim programlarının hedef, içerik, eğitim durumları ve değerlendirme olmak üzere dört temel ögesi vardır (Çiftçi ve Kaplan, 2018, s. 183; Akpınar, 2017, ss. 188-189).

Öğretim programlarının dört temel ögesi incelendiğinde kazanımların hedefe ne kadar ulaştığına, süreç ve sonuç değerlendirmelerinde ise klasik ve alternatif ölçme araçlarından ne kadar faydalandığına ulaşılabilir.

Ders kitapları belirli bir plan dâhilinde hazırlanan öğretim aracıdır. Ders kitaplarının hazırlanmasında öğretim programların ölçütleri esas alınır. Kitabı hazırlayanlar okuma metnini seçerken programa uygun hareket ederler. Öğretici, ders kitapları yoluyla günlük planını daha kolay yapabilir ve derse hazırlık sürecinde zamanını daha verimli kullanabilir (Çeçen ve Çiftçi, 2007, s. 39; Güleç ve Demirtaş, 2012, s. 77).

Özdemir (2019, s. 12) çalışmasında ders kitaplarının doğru kullanıldığında zaman yönünden nasıl kullanışlı olduğunu şu sözler ile ifade eder:

“Ders kitabı olmadığında veya ders kitabındaki bir metin öğrenci düzeyine uygun olmadığında öğretimin amaca uygun metin seçme, etkinlikler tasarlama, soru üretme, ödev belirleme ve bunları ders materyali halinde düzenleme gibi profesyonellik gerektiren birçok işi yapması gerekir. Öğretmenin elbette bunları yapabilecek yeterlikte olması beklenir, ancak bir tek ders saati hazırlığı için harcanacak zaman ders süresinden çok fazla olacaktır. Ders kitapları sunduğu her malzeme ile öğretmenin derse hazırlık için harcaacağı zamanı ekonomik kullanmasını sağlar.”

Edebiyat; öğrencinin gelişimini etkileyen, bir metinde geçen çeşitli karakterler yoluyla ona yön veren, kendi kültürüyle yoğrulmasını sağlayan ve farklı kültürlerin dünyasıyla tanıştıran bir hazinedir (Kurudayıoğlu ve Çelik, 2011, s. 215; Çapoğlu ve Okur, 2015, s. 95).

Çalışmalarda, ders kitaplarına alınacak okuma metinlerinin seçiminde programda istenen niteliklerin çok önemli olduğu ifade edilmiştir. Çünkü programlarda belirtilen amaçlar metin seçimine yansımaktadır. Program ile ders kitabının tutarlı olması beklenmektedir (Eskimen, 2016, s. 40; Keklik, 2013, s. 669).

Bir öğreticinin çeşitli rolleri vardır. Bu rollerden biri öğrenme sürecine öğrenciyi etkili bir şekilde dâhil etmek ve alan bilgisini öğrenciyi beceriler ile aktarmaktır.

1.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı 10. sınıf Kırgız edebiyatı ders kitabının yeterlikleri ve eksikliklerini değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Ders kitabı 2018 10 ve 11. Sınıf Kırgız Edebiyatı Standardı ile tutarlı mıdır?
2. Ders kitabında öğretimi kolaylaştıran görsel araçlar yer alıyor mu?

1.2. Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemi olan doküman analizi ile ele alınmıştır. Doküman analizi araştırılan olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar. Eğitimle ilgili araştırmalarda müfredat programları, okul içi ve okul dışı yazışmalar, toplantı tutanakları, ders kitapları, öğrenci kayıtları, öğretmen ve öğrenci el kitapları, ders ve ünite planları vb. dokümanlar kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek 2006, s. 187). Bu çalışmada doküman analizi olarak 10. sınıf Kırgız edebiyatı ders kitabı (2003) incelenmiştir.

1.3. Sınırlılıklar

Bu çalışma, öğretim dili Kırgız Türkçesi olan eğitim kurumlarında okutulan 10. sınıf Kırgız edebiyatı ders kitabı (2003) ile sınırlıdır.

2. DERS KİTABINA YÖNELİK BULGU VE YORUMLAR

Özdemir'in belirttiğine göre (2019, s. 13) ders kitaplarının içerik, dil ve anlatım, görsel tasarım bakımından taşınması gereken özellikler vardır. Bu özellikler aşağıdaki başlıklarda toplanmaktadır:

- Ders kitaplarının içerik özellikleri
- Ders kitaplarının dil ve anlatım özellikleri
- Ders kitaplarında görsel tasarım özellikleri

Bu çalışmada, 2018'de hazırlanan öğretim dili Kırgız Türkçesi olan 10 ve 11. sınıflar için Kırgız Edebiyatı Standardı esas alınmıştır.

İncelenen 10. sınıf Kırgız edebiyatı ders kitabında aşağıdaki bulgular tespit edilmiştir.

Tablo 1. 10. Sınıf Kırgız Edebiyatı Ders Kitabının Şekil Bakımından İncelenmesi

| |
|---|
| 10. sınıf Kırgız edebiyatı ders kitabı (2003) üç yüz altmış sayfadan oluşmaktadır. Yayınevi "Mektep", basıldığı yer Bişkek'tir. |
| Kitabın rengi yeşil; kapağı sert ve kalitelidir. |
| Ön kapak üzerinde yazar ve kitap adı, kullanılacağı sınıf seviyesi; kitabın sırtında ise kitap adı ve kullanılacağı sınıf seviyesi bulunmaktadır. Sırt üzerinde kitap adı aşağıdan yukarıya doğru kalın punto ile beyaz renkte yazılmıştır. Sınıf seviyesi ise düz, kalın puntolu ve beyaz renklidir. Arka kapakta herhangi bir yazı yer almamaktadır. Sayfalar kaliteli ve dikişlidir. |
| 10. sınıf Kırgız edebiyatı ders kitabının boyutu küçük ve oldukça hacimlidir. |
| Kitabın içindekiler kısmı en son sayfada yer almaktadır. "İçindekiler" başlığı altında yer alan bölümler sayı ile sıralı değil, kalın punto ile yazılmıştır. |
| Kitapta Kırgız edebiyatındaki önemli edebiyatçıların hayat hikâyeleri ve eserleri verilirken herhangi bir görselden yararlanılmamıştır. |

Kaynak: Araştırmacının Verileri

Ders kitabı şekil bakımından incelendiğinde görsel tasarımın iyileştirilmesi gerektiği gözlenmiştir. Kitap, küçük bir ansiklopediye benzemektedir. Okunabilirlik yönünden okuyucunun gözünü yorabilir. Kitabın içindekiler kısmında düzenleme yapılsa öğretim açısından ders kitabı daha başarılı hâle gelecektir.

Ders kitabı görsel araç bakımından incelendiğinde bilgiyi somutlaştıran resim, karikatür, fotoğraf, çizim vb. herhangi bir görsel materyale rastlanmamıştır. Oysaki görseller bilgiyi aktarmada kolaylık sağlar. Ders kitabına; tanıtılan önemli edebiyatçıların görselleri konabilir, Kırgız halkına özgü kültürel öğelerin resimleri yerleştirilebilir.

Tablo 2. 10. Sınıf Kırgız Edebiyatı Ders Kitabının İçerik Bakımından İncelenmesi

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Kitabın yazarları “Keleşbek Asanaliyev, Sovetbek Baygaziyev, Salıcan Cigitov, Kireşe İmanaliyev ve Coomart Bökönbayevdin”dir. |
| <ul style="list-style-type: none"> Kitapta aşağıdaki bölümler yer almaktadır: XIX-XX Kılımdardagi Kırgız Kol Cazma Adabiyatı (XIX-XX. Yüzyıldaki Kırgız Yazılı Edebiyatı), Kırgız Professional Adabiyatının Caralışı (Kırgız Profesyonel Edebiyatının Ortaya Çıkışı), Kırgız Adabiyatı Soguşka Çeyinki Mezgilde (II. Dünya Savaşına Kadar Kırgız Edebiyatı), Uluu Ata Mekendik Soguş Cana Andan Kiyinki Mezgildegi Kırgız Adabiyatı (Büyük Vatan Savaşı ve Ondan Sonraki Kırgız Edebiyatı), Batış Klassikasınan” (Batı Klasiklerinden). |
| <ul style="list-style-type: none"> Kitapta tanıtılan önemli edebiyatçılar Moldo Niyaz, Moldo Kılıç, Togolog Moldo, Osmonaalı Sıdıkov, Belek Soltonoyev, Kazıbek Mambetimin, Kasım Tınıstanov, Mukay Elebayev, Aalı Tokombayev, Cusup Turusbekov, Kubanıçbek Malıkov, Coomart Bökönbayev, Kasımalı Cantöşev, Kasımalı Bayalınov, Alıkul Osmonov, Midin Alıbayev, Ernest Hemingway ve Raykan Şükürbekov’dur. |
| <ul style="list-style-type: none"> Kitapta aşağıdaki edebî eserler okuma metni olarak tanıtılır: Moldo Kılıç: Bürküttün Toyu (Kartalın Ziyafeti) Buudayık Zar Zaman (Izdırap Zamanı) Togolok Moldo: Kemçontoy (Aklı Eksik Adam) Kuştardın Añgemesi (Kuşların Hikâyesi) Cer cana Anın Baldarı (Yer ve Onun Çocukları), Eşek menen Bulbul (Eşek ile Bülbül), Talım Kız menen Köböktün Aytışkanı (Talım Kız ile Köbök’ün Atışması), Ürpükan Osmonaalı Sıdıkov: Şabdan Belek Soltonoyev: Kızıl Kırgız Tarihi (Kızıl Kırgız Tarihi) Kazıbek Mambetimin: Hapishanedeki Şiirlerinden Kasım Tınıstanov: Cañıl Mirza Mukay Elebayev: Uzak Yol Aalı Tokombayev: Kanlı Yıllar Cusup Turusbekov: Ecel Yerine Kubanıçbek Malıkov: Balbay Alıkul Osmonov: Ceñişbek Raykan Şükürbekov: Capalak Catpasov, Cindi Suu Ernest Hemingway: Çal cana Deñiz (Yaşlı Adam ve Deniz) |

Kaynak: 10. Sınıf Kırgız Edebiyatı (2003)

İncelenen Kırgız Edebiyatı Konu Standardı’nda (2018, s. 6) bir edebî eserin ders kitabına seçilebilmesi için aşağıdaki ana ölçütlere sahip olması gerekir:

- Edebî eserin sanatsal değeri,
- Öğrenci üzerindeki olumlu etkisi,
- Öğrencinin düzeyine uygunluğu
- Eserin Kırgız Cumhuriyeti’nin kültürel ve tarihî geleneklerine uygunluğu.

İncelenen ders kitabındaki okuma metinleri 2018 10 ve 11. sınıflar için Kırgız Edebiyatı Standardı ile tutarlıdır. Kitapta Sovyet Dönemi’nde tanıtılmayan önemli edebiyatçılara yer verildiği gözlenmiştir.

Ders kitabı öğrenme ilkeleri açısından incelendiğinde kitapta yer alan okuma metinlerinin öğrencilerin gelişim düzeyine uygun olduğu ve içerik olarak zengin olduğu fark edilmiştir.

Ders kitabı edebî türler bakımından incelendiğinde kurgusal metinlerden en çok şiire yer verildiği gözlenmiştir. Bunun bir sebebi ders kitabının dönem olarak Sovyet Öncesi Kırgız Edebiyatı'ndan başlatılmış olması gösterilebilir.

Ders kitabındaki okuma metinlerine bakıldığında “Şabdan” ve “Kurmanjan Datka” gibi tarihî isimlerin hayatı, zaman, kadın-erkek eşitliği, kadınların iş hayatındaki rolü, II. Dünya Savaşı, Balbay Destanı, feodal düzene karşı çıkış gibi konuların işlendiği tespit edilmiştir.

Ders kitabı değerler açısından incelendiğinde sevgi, saygı, vatanseverlik, iyilikseverlik ve yardımseverlik gibi değerlerin yer aldığı edebî eserlerin seçildiği tespit edilmiştir. Standart' ta (2018, s. 8) edebiyat öğretiminin temelleri sıralanırken değerler eğitiminin önemi ifade edilmiştir. Bu bakımdan ders kitabı ile 2018 10 ve 11. sınıflar için Kırgız Edebiyatı Standardı değerler bakımından örtüşür.

3. SONUÇ

Dil ve edebiyat bir milletin kimliğidir. Toplum dil ile gelişerek köklerini gelecek nesillere taşır. Kırgız edebiyatı dersi ile öğrenci atalarının Sovyet Dönemi'nde yaşadığı duyguları gözlemleyebilir ve kültürünü daha çok tanıyabilir. Kırgız edebiyatı dersinde Sovyet Dönemi'nde ismi yasaklanmış olan Kasım Tınıstanov gibi değerli kalemlere yer verilmesi öğrenciler için büyük bir kazanımdır.

Pek çok araştırmada öğreticinin öğrenme ortamında ders kitabının ötesine geçmesi ve öğrenme ortamının öğrencinin günlük hayatı, ihtiyaçları ve hedefleri ile uyumlu olması beklenmektedir. Ders kitabı, Kırgız edebiyatını öğretmek için çeşitli öğretim araçlarından sadece biridir.

Öğrenciye dinleme becerisinin ne kadar kıymetli olduğu çeşitli etkinlikler ile öğretilse öğretimi daha güçlü kılacaktır. Örneğin önemli edebiyatçıların şiirleri seslendirme yoluyla dinletilebilir. Böylelikle öğrenci sadece okuyarak ve ezberleyerek değil, başkalarının sözlerini dinleyerek de edebiyat bilgisini genişletebilir.

İncelenen Standart' ta (2018, s. 7) 10 ve 11. sınıflarda Kırgız edebiyatı öğretiminin hedefleri belirtilmiştir. Öğrencinin nitelikli okuryazar olması, edebî eserin estetik yönden algılanması ve edebî eserden sonuç çıkartılması gibi maddeler yer almaktadır. İncelenen ders kitabında da öğrencinin ilgisini çeken okuma metinleri yer almaktadır.

Ders kitapları hem görsel, hem de içerik açısından öğrenciyi yormamalı, onların derse istekli hâle gelmesini sağlayıcı nitelikte hazırlanmalıdır. Görsel bakımdan kitaplarda sınıf seviyelerine uygun resimler konulmalıdır. Gerçek fotoğraflar ve altında yönergeleri yer almalıdır ve mutlaka görsellerin kaynakçası kitabın sonuna konulmalıdır (Açık, Önkaş ve Günay, 2015, s. 378).

Bu ders kitabının daha renkli ve kaliteli bir baskıyla yayınlanması öğretim açısından kitabın başarısını arttıracaktır.

Bu çalışma sonunda, araştırma kapsamında incelenen ders kitabının 10 ve 11. sınıflar için hazırlanan 2018 Kırgız Edebiyatı Standardı ile konu bakımından tutarlı olduğu görülmüştür. Söz konusu ders kitabında çoğunlukla ulusal değerlere yönelik okuma metinlerinin yer aldığı tespit edilmiştir.

Bu çalışma ile Kırgız halkının maddi ve manevi kültürel özelliklerini yansıtan 10. sınıf Kırgız edebiyatı ders kitabının (2003) şekil ve içerik özelliklerine ve yeniden düzenlenmesine dikkat çekilmek istenmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında şu öneriler sıralanabilir:

- İncelenen ders kitabına görsel araçlar eklenebilir. Öğrencilerin daha iyi algılayabilmesi için resim, karikatür, çizim, fotoğraf, tablo gibi görsel materyallerden yararlanılabilir.
- Ders kitabına ünite ölçme değerlendirme çalışmaları eklenebilir.
- Ders kitabı daha zengin tasarıma sahip olabilir.

KAYNAKÇA

- Açık Önkaş, N. ve Günay, E. (2015). Ders kitabı inceleme ölçütlerine göre Türkçe ders kitaplarının karşılaştırılması. *IJLET*, 3(3), 365-378.
- Akpınar, B. (2017). *Eğitimde program geliştirme ve değerlendirme*. Data Yayınları.
- Asanaliev, K., Baygaziye, S., Cigitov, S., İmanaliev, K. ve Bökönbaevdi, C. (2003). *Kırgız Adabiyatı, 10-klass*. Mektep.
- Çapoğlu, E. ve Okur, A. (2015). Ortaokul 8. Sınıf Türkçe ders kitaplarındaki şiirlerde yer alan değerler. *Sakarya University Journal of Education*, 5(3), 90-104.
- Çeçen, M. A. ve Çiftçi, Ö. (2007). İlköğretim 6. sınıf Türkçe ders kitaplarında yer alan metinlerin tür ve tema açısından incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 173, 39-49.
- Çifçi, M. ve Kaplan, K. (2018). 5. Sınıf Türkçe ders kitabı etkinliklerinde kullanılan görsel materyal türlerinin öğretim programına uygunluğu. *International Journal of Language Academy*, 6(5), 183-192.
- Eskimen, A. D. (2016). Edebiyat (9-12) ders kitapları üzerine karşılaştırmalı bir araştırma: Türkiye-Amerika Birleşik Devletleri (Indiana Eyaleti) örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27/3), 38-61.
- Güleç, İ. ve Demirtaş T. (2012). İlköğretim 8. Sınıf ana dili ders kitapları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma: Türkiye-Amerika Birleşik Devletleri örneği. *Sakarya University Journal of Education*, 2(1), 74-91.
- Keklik, S. (2013). Öğretim ilkeleri açısından 2011 Türk edebiyatı dersi öğretim programının incelenmesi. *JASSS*, 6(6), 667-687.
- Kılınç, A. ve Duman, I. (2012). İlköğretim ikinci kademe Türkçe ders kitaplarındaki tematik yaklaşım üzerine bir inceleme. *Dil ve Edebiyat Eğitimi Dergisi*, 1(4), 94-101.
- Kırgız Respublikasının Jalpı Bilim Berüüçü Uyumdarınının 10-11 Klasstar Üçün "Kırgız Adabiyatı" Predmeti Boyunça Predmettik Standartı. (2018). Bişkek.
- Kurudayıoğlu, M. ve Çelik, G. (2011). 9. Sınıf Türk Edebiyatı Pogramı'nın eleştirel düşünme açısından öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 213-237.
- Özdemir, S. (2019). *Kuramdan uygulamaya Türkçe ders kitabı incelemeleri* (1. baskı). Anı Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. baskı). Seçkin Yayıncılık.



ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL GÜVENE ETKİSİ*

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO ORGANIZATIONAL TRUST

Elif Türkan ARSLAN¹, Gamze DURGUN²

1. Doç. Dr., İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi,
elifturkanarslan@gmail.com,
https://orcid.org/0000-0003-4002-2856

2. Bağımsız Araştırmacı, İzmir Demokrasi
Üniversitesi, gamzedurgun1990@gmail.com,
https://orcid.org/0000-0003-1878-9196

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
24.01.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
02.07.2020

DOI
10.20875/makusobed.679641

* Çalışma İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Elif Türkan Arslan danışmanlığında hazırlanan ve 17.05.2019 tarihinde sunulan "Örgüt Kültürünün Örgütsel Güvene Etkisi" başlıklı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

Öz

Bu çalışmanın amacı, örgüt kültürünün örgütsel güveni etkileyip etkilemediğini saptamaktır. Nicel yöntemin benimsendiği araştırma kapsamında, anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Çalışmanın evrenini, İzmir'de üniversitede akademisyen olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 392 kişi ile anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgüt kültürü ve örgütsel güven arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgüt kültürünün örgütsel güven üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Bireylerin örgüt içerisinde paylaştığı değerler ve kültür, örgütsel güven boyutları olan yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven düzeylerini de etkileyebilmektedir. Örgütsel güveni sağlamak isteyen işletmelerin, örgüt kültürlerini bu doğrultuda oluşturmaları gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Hofstede Kültür Boyutları, Örgütsel Güven, Yöneticiye Güven, Çalışma Arkadaşlarına Güven, Örgüte Güven

Abstract

The aim of the study is to identify whether organizational culture affects the organizational trust. Within the scope of the research adopting the quantitative method, the data has been collected by the questionnaire method. The universe of the study consists of individuals working as academicians in university in Izmir. The survey has been conducted with 392 people. As a result of the research, it has been determined that there is a positive, weak and meaningful relationship between organizational culture and organizational trust. It has been determined that organizational culture has an effect on organizational trust. The values and culture which are shared by individuals within the organization can effect the dimensions of organizational trust, trust to colleagues, trust to manager and trust to organization. It has been concluded that businesses that want to ensure organizational trust of the organization should establish their organizational culture accordingly.

Keywords: Organizational Culture, Hofstede Cultural Dimensions, Organizational Trust, Trust to Manager, Trust to Colleagues, Trust to Organization

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

It is aimed to determine whether the organizational culture dimensions put forward by Hofstede (1980) affect organizational trust and organizational trust dimensions.

Research Question

The research is basically shaped around the question, which is "Does organizational culture affect organizational trust?".

Literature Review

Yüksel (2009) found a significant and positive correlation between teachers' perception levels of organizational culture and sub-dimensions and levels of perception of organizational trust and sub-dimensions.

Kahveci and Demirtaş (2014) found that organizational culture affects organizational trust positively and affects organizational alienation negatively.

Üstün and Kılıç (2016) found a strong and positive correlation between the hierarchy and support sub-dimension of organizational culture and self-control, trust in the manager and the organization. They found a negative correlation between the success sub-dimension of organizational culture and self-control, trust in the manager and the organization. As a result, it has been determined that the organizational culture success sub-dimension affects trust in the manager and trust in the organization moderately.

Huff and Kelley (2003) analyzed the reflections of organizational trust in individualist and communitarian cultures in their work in countries such as Japan, China and Korea. It has been determined that the individual trust tendencies of the organization members are higher in the cultures dominated by individualism than the cultures dominated by collectivism. Moreover, it has been revealed that the organizational trust of members of the organization is higher in cultures dominated by communityism.

Polat and Doyuran (2005) state that national culture and organizational culture that develops depending on this culture are among the characteristics that affect the level of trust.

Chatloth et al. (2011) state that factors affecting trust formation differ according to national culture, and individuals' attitudes towards trust differ according to individualism-community culture structures.

Uslu and Ardiç (2013) found that power distance affects organizational trust positively and weakly, and also that power distance affects trust in managers and colleagues but does not affect trust in the organization.

Methodology

Quantitative method has been adopted in the research and data has been collected through survey technique. A total of 570 questionnaires were distributed with the stratified sampling method and 410 questionnaires were returned and the rate of return was calculated as 72%. 18 of the surveys answered were excluded from the analysis. As a result, 392 questionnaire forms were included in the analysis.

Descriptive analysis, arithmetic mean, reliability analysis, explanatory factor analysis, correlation analysis, simple and multiple linear regression analysis and comparison tests were used in the analysis.

Results and Conclusions

A positive relationship has been found between organizational culture and organizational trust. This means that as the employees' perceptions about organizational culture increase, so will organizational trust. Similar results were found by Polat and Doyuran (2005: 217) and Uslu and Ardiç (2013: 75). Therefore, it has been revealed that organizational culture has an effect on the increase of organizational trust level. Similarly, it has been revealed that individualism-communityism affects trust in the manager and trust in the organization. In other words, individualism-communitarianism has an impact on the level of trust in the manager and the level of trust in the organization. Indeed, Huff and Kelley (2003), Chatloth et al. (2011) argued that trust could be affected by individualism-collectivism, and attitudes towards trust could change.

1. GİRİŞ

Kültür; dünyaya ilişkin düşünceleri olan ve bunları birbiriyle paylaşan toplumların algı, inanç, değer, duygu, fikir bütünü olarak görülebilir ve belirli kurallar ve standartlar ortaya koyarak insanları bir arada tutmaktadır (Bahar, 2009, s. 63).

Hofstede (1980) kültürü “*akıl programlanması ve düşünce, duygu ve davranışlar yardımıyla ortaya çıkan bir kalıp*” olarak tanımlamaktadır. Kimi araştırmacılara göre kültür, toplum üyelerinin zihninde yaygın olarak kabul görmüş şeydir. Bunlar, üyeleri için örgütsel yaşama anlam katan, onlara davranışları için kurallar sağlayan ortak kabul görmüş inanç, tutum ve değerlerdir (Mackenzie, 1995, s. 69).

Kültür, bir sınıfın (grubun) üyelerini diğerlerinden ayıran toplu zihin programlaması olarak görülebilir. Bir sınıf; ulus, bölge/ülke, etnik grup, cinsiyet, yaş/kuşak, sosyal sınıf, meslek, işletme türü, iş örgütü/bir birimi veya bir aile olabilir (Hofstede, 1994, s. 1).

Kültür toplumsal ve bireysel düzlemde çok şeyi etkileyip şekillendirmektedir. Güven de kültürel etki ile şekillenen bir olgudur. Güvenin kültürel kökleri vardır ve bu kökler kültürel değerler, inançlar, normlar ile ilişkilidir. Güven düzeyi kültürler arasında farklılaşmaktadır. Farklı kültürlerin farklı güven düzeyleri onların kurumsallaşmalarını ve yönetimlerini etkilemektedir (Fukuyama, 1998). Güven, “*bireyin, diğer tarafın sözlerinde, davranışlarında ve kararlarında itimat edilir, tahmin edilir, dürüst olacağına, faydacı davranışlar göstermeyeceğine yönelik olumlu beklentisi*” olarak ifade edilmektedir (Tüzün, 2007, s. 97). Scott (1980, s. 158) güveni, “*iş birliği sonucunda meydana gelen pozitif bir güç*” olarak açıklanmaktadır.

Araştırmalar, ulusal kültürel değerlerin işyeri davranışları, tutumlar ve diğer örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Kirkman vd., 2006, s. 285). Nitekim kültür ve güvenin birlikte örgütlerde özel bir rol oynadıkları ve örgütsel başarı için önemli oldukları bilinmektedir (Alston ve Tippet, 2009, s. 3). Literatür incelendiğinde örgüt kültürü ve örgütsel güven ilişkisini farklı açılardan inceleyen araştırmalar mevcuttur: Alston ve Tippet (2009), Huff ve Kelley (2003), Uslu ve Ardıç (2013), Polat ve Doyuran (2005).

Literatürde en etkili kültürel sınıflamalardan birinin Hofstede tarafından yapılan sınıflama olduğu söylenebilir. Çünkü yüzlerce ampirik araştırmaya ilham olmuştur (Kirkman vd., 2006, s. 285). Bu çalışmada Hofstede (1980)'in ortaya attığı kültür boyutları ile örgütsel güven boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir ve kültürün güveni etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Çalışmada ilk olarak örgüt kültürü ve boyutları ile örgütsel güven ve boyutlarına ilişkin kavramsal çerçeveye, ardından iki olguyu araştırmış olan literatür sonuçlarına, sonrasında örgüt kültürü ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi test eden araştırmaya yer verilmiştir.

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Örgüt kültürü bir örgütte paylaşılan değerler ve inançlar bütününden oluşmaktadır. Örgütteki bireyler tarafından paylaşılan bu değer ve inançlar, örgütün etkinlik sağlayabilmesi ve varlığını devam ettirebilmesi için gerekli unsurlardır (Blunt, 1991, s. 55).

Schein (2004, s. 17), örgüt kültürünü bir grubun üyelerinin öğrendiği, yeni üyelerle paylaştığı etkin varsayımlar olarak tanımlamaktadır. Hofstede (2001, s. 9) ise, bir örgütü diğerinden ayıran önemli bir özellik olarak görmektedir.

Örgüt kültürü, üyelerin davranışlarını, performanslarını yönlendiren bir kuvvettir. Dolayısıyla örgüt kültürü sadece üyelerin davranışlarını değil, güven eğilimlerini de etkilemektedir (Üstün ve Kılıç, 2016, ss. 20-21).

Hofstede (1980, s. 169), benzer durumlar karşısında farklı kültürden gelen insanların davranışsal farklılık göstermesinin sebebinin kültürel farklılıklar olduğunu düşünmektedir. Bu farklılıkların nedenini bulmak ve kültürel değerlerin bireylerin davranışlarını nasıl etkilediğini araştırmak amacıyla 50 ülkede IBM çalışanlarını kapsayan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda kültürel farklılıklar ve bu farklılıkların bağlantılı olduğu güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-toplulukçuluk, erillik-dişlilik olmak üzere 4 farklı boyut ortaya çıkarılmıştır (Hofstede vd., 2010, ss. 20-29; Hofstede, 1980, ss. 18-19). Daha sonraki araştırmalarında “uzun vadeli ve kısa vadeli zaman yönelimi” ve “serbestliğe karşı sınırlanma” olmak üzere iki boyut daha eklemiştir (Hofstede vd., 2010; Hofstede vd., 2002).

2.1. Güç Mesafesi

Güç mesafesi, toplumdaki bireylerin aralarındaki ayrımı ne derece beklediklerini ve kabul ettiklerini ifade etmektedir. Güç mesafesinin çok olduğu toplumlarda astlar ve üstler arasında herhangi bir mücadele olmamakta, üstlerden yönlendirme yapması beklenmektedir. Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlardaysa eşit güç algısı mevcuttur. Hofstede'in yaptığı araştırmaya göre Türkiye yüksek güç mesafesine sahip bir ülkedir (Hofstede vd., 2010, ss. 61-76; Terzi, 2000, s. 71).

2.2. Belirsizlikten Kaçınma

Belirsizlikten kaçınma, toplumdaki bireylerin yaşanabilecek belirsizlikler karşısında nasıl davrandıklarını ve tepki verdiklerini açıklamaktadır (Hofstede vd., 1990, s. 287). Belirsizlikten kaçınma düşük ise, yenilikler ve değişimler kabul edilebilir derecededir. Belirsizliğin üzerine gidilebilmekte ve teknoloji, hukuk gibi unsurlardan yararlanılarak çözüm yöntemi geliştirilebilmektedir (Hofstede, 1998, s. 22).

Belirsiz ve riskli durumlar ile baş etmekte zorlanan, belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlardaki bireylerde belirsizlik durumu karşısında stres ve tedirginlik mevcuttur, değişimler kolay kabul edilememekte ve güvensizlik ortamı hâkim olmaktadır. Hofstede'in yaptığı araştırmaya göre Türkiye belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bir ülkedir (Hofstede, 1980, s. 123; Hofstede vd., 2010, ss. 192-194; Sargut, 2010, s. 180).

2.3. Bireycilik-Toplulukçuluk

Bireycilik-toplulukçuluk boyutu, toplumdaki bireylerin sadece kendilerinin ve yakınlarının iyiliğini gözetken bir yapıda olup olmadığını, tüm grubun veya toplumun çıkarları adına hareket edip etmediğini belirtmektedir (Bakan, 2004, s. 87). Bireyci kültürlerde, çalışanlar kendi ihtiyaç ve çıkarlarını önemsemektedir, kendi adına çalışmaktadır. Toplulukçu kültürlerde ise, çalışanlar grubun beklenti ve ilgilerine göre hareket etmekte ve gruba yüksek sadakat göstermektedirler. Hofstede'in araştırmasına göre Türkiye toplulukçuluk eğilimi yüksek bir ülkedir (Hofstede vd., 2010).

2.4. Erillik-Dişillik

Eril-dişil özellikler, toplum içerisinde cinsiyetlere yüklenen rolleri belirtmektedir. Cinsiyet ve bireylerin cinsiyetleri ile ilgili taşıdığı sorumluluklarla alakalı olarak yansıttıkları özelliklerden oluşmaktadır. (Hofstede, 1998, s. 22).

İş yaşamında dişillik ön planda ise, iş güvenliği, boş zamanı daha fazla para kazanmaya tercih etme, iş bölümü, kadınların profesyonel işlerde çalışmasına olumlu bakma söz konusudur. Erillik ön plandaysa, daha fazla para hırsı, çalışmak için çalışmak anlayışı, kariyer üstünlüğünün erkek bireyler için zorunluluğu, kadınlarla çalışmayı tercih etmede düşüklük görülmektedir. Türkiye'de, Hofstede'in yaptığı araştırmaya göre dişillik baskındır (Hofstede vd., 2010, s. 170).

3. ÖRGÜTSEL GÜVEN

Mishra (1996, s. 445) örgütsel güveni, 'bireyin, örgütün ilişkilerinde, etkileşiminde, kültür yapısında, iletişimde örgütün açık, dürüst, ilgili ve inanılır olması isteği' biçiminde açıklamaktadır. Örgütsel güven, çalışanların örgütün ve liderin doğru sözlü olacağına olan inancını temsil etmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 142). Örgütsel güvenin üç temel boyutu bulunmaktadır; yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve örgüte güven (Tüzün, 2007, s. 113; Tan ve Tan, 2000, s. 242).

3.1. Yöneticiye Güven

Yönetici, tüm yaptıklarıyla, verdiği sözlerle örgüt içerisinde güven oluşturabilmektedir (İşcan ve Sayın, 2010, ss. 202-203). Çalışanlar yöneticiye güvendiklerinde, bu duyguyu örgütün tümüne atfetmektedirler (Whitener vd., 1998, s. 516). Çalışanların öncelikli olarak yöneticilerine güvenme isteği, yöneticinin söz ve davranışlarından yola çıkılarak gerçekleştirilebilmektedir (Tuysuz, 2017, s. 51).

3.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Çalışma arkadaşlarına güven, çalışma arkadaşlarının güvenilir, ahlaklı, yetkin, adaletli, sorumluluk sahibi, haklarını istismar etmeyen, uyumlu olduğuna emin olmayı içermektedir (Börü vd., 2007, s. 60). Yapılan araştırmalar, ancak birbirlerine güven duyan, takım olabilen çalışanların birbirlerine ve örgüte karşı bağlılığının geliştiğini, sorunlarını daha kolay çözebildiğini ortaya koymaktadır (Tuysuz, 2017, s. 52).

3.3. Örgüte Güven

Örgüte güven, çalışanların belirsiz veya riskli durumlarla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olacağına dair inançlarını ifade etmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 142). Bireylerin çalıştıkları kuruma güveni, kurumsal ilişkileri ve davranışlarıyla ilgili beklentilerden oluşmaktadır (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013, s. 62).

4. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ

Örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki farklı kapsamlarda ele alınmış ve araştırılmıştır. Barney ve Hansen (1994), örgüt kültüründe yer alan karar verme davranışı ve ödül-ceza sistemlerinin, örgütsel güvene dayalı değer ve inançları besleyebileceğini belirtmişlerdir. Doney ve Cannon (1997), güvenin sadece bireysel veya toplumsal açıdan değil örgüt açısından da önemini ortaya çıkarmışlardır. Yüksel (2009), örgüt kültürü ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yaptığı araştırmada, öğretmenlerin örgütsel kültür ve alt boyutlarını algılama düzeyleri ile örgütsel güven ve alt boyutlarını algılama düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Kahveci ve Demirtaş (2014), örgüt kültürü, örgütsel güven ve örgütsel yabancılaşma ilişkilerini belirlemek ve birbirlerini nasıl etkilediğini saptamak amacıyla yapısal eşitlik modelini kullanmışlar ve sonuçta örgüt kültürünün örgütsel güveni olumlu etkilediği, örgütsel yabancılaşmayı olumsuz etkilediğini saptamışlardır. Üstün ve Kılıç (2016), örgüt kültürünün hiyerarşi ve destek alt boyutu ile özdenetim, yöneticiye ve örgüte güven boyutları arasında kuvvetli ve pozitif bir korelasyon saptamışlardır. Örgüt kültürünün başarı alt boyutu ile özdenetim, yöneticiye ve örgüte güven boyutları arasında negatif yönlü düşük kuvvetli korelasyon saptamışlardır. Sonuç olarak, örgüt kültürü başarı alt boyutunun yöneticiye güveni ve örgüte güveni orta derecede etkilediği tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde örgüt kültürü boyutları ve güvene özellikle son yıllarda ilgi gösterildiği tespit edilmiştir. Huff ve Kelley (2003), Japonya, Çin, Kore gibi ülkelerde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, örgütsel güvenin bireyci ve toplulukçu kültürlerdeki yansımalarını incelemiştir. Örgüt üyelerinin bireysel güven eğilimlerinin, bireyciliğin hâkim olduğu kültürlerde toplulukçuluğun hâkim olduğu kültürlere göre yüksek olduğu saptanmıştır. Dış paydaşların, örgüte olan güvenlerinin de bireyciliğin hâkim olduğu kültürlerde daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, örgüt üyelerinin örgütsel güveninin, toplulukçuluğun hâkim olduğu kültürlerde daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Polat ve Doyuran (2005), belirsizlikten kaçınma ve güç mesafesi eğilimleri ile güven düzeyi arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında; ulusal kültür ve bu kültüre bağlı olarak gelişen örgüt kültürünün güven düzeyini etkileyen özelliklerden olduğunu ifade etmektedir.

Chatloth vd. (2011), bireycilik-toplulukçuluk boyutlarıyla örgütsel güven ilişkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel güven oluşumunu etkileyen bütünlük, bağlılık ve güvenilebilirlik olmak üzere üç faktör olduğunu saptamışlardır. Güven oluşumuna etki eden bu faktörlerin ulusal kültüre göre farklılık gösterdiğini, bireylerin de güvene ilişkin tutumlarının bireycilik-toplulukçuluk kültür yapılarına göre farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Uslu ve Ardıç (2013), güç mesafesinin örgütsel güveni pozitif yönlü ve zayıf bir şekilde etkilediğini, ayrıca, güç mesafesinin yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güveni etkilediğini ancak örgüte güveni etkilemediğini saptamışlardır.

5. ARAŞTIRMA TASARIMI

5.1. Amaç ve Önem

Araştırmanın temel amacı Hofstede (1980)'in ortaya koyduğu örgüt kültürü boyutlarının, örgütsel güveni ve örgütsel güven boyutlarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır. Ayrıca, çeşitli demografik

özelliklere göre örgüt kültürü ve örgütsel güvene ilişkin bir farklılık olup olmadığını saptamak da amaçlanmıştır. Çalışmanın, Hofstede (1980)'in ortaya koyduğu dört temel kültür boyutunu hep birlikte ele alan Türkiye'deki sayılı çalışmalardan biri olması bakımından da önemli olduğu ifade edilebilir.

5.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İzmir ilindeki devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerde akademik personel olarak görev yapan bireylerden oluşmaktadır. 2018 Mart ayında üniversitelerin web sayfaları incelenerek yaklaşık 8572 akademik personel bulunduğu anlaşılmıştır. Örneklem büyüklüğü 370 olarak hesaplanmıştır. Sonuçta 392 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Dolayısıyla yeterli sayının üzerinde veri elde edilmiştir.

Evrenin üniversiteler olarak seçilmesinin temel sebebi söz konusu kişilerin çalışmakta oldukları kurumların temel olarak bir kültürel örüntüyü temsil ettiğinin düşünülmesidir. Zira üniversiteler yapı ve işleyiş noktasında temel olarak aynıdırlar.

5.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan formun ilk bölümünde demografik özellikleri belirlemeye yönelik 8 soru yer almaktadır. İkinci bölümde, örgüt kültürünü oluşturan erillik-dişlilik, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-toplulukçuluk ve güç mesafesi boyutlarını ölçmeye yönelik Ming-Yi Wu (2006) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması daha önce yapılmış olan 19 ifadeden oluşan ölçek yer almaktadır. Orijinal ölçekte ilk 5 ifade erillik-dişlilik, 6-10 arasındaki ifadeler güç mesafesi, 11-15 arasındaki ifadeler belirsizlikten kaçınma, 16-19 arasındaki ifadeler bireycilik-toplulukçuluk boyutlarını ölçmektedir. Üçüncü bölümde örgütsel güven düzeyini ölçen, Tokgöz ve Aytemiz Seymen (2013)'ün Whitener vd. (1998), Mayer vd. (1995) ve McAllister (1995)'in geliştirdiği ölçeklerden faydalanarak geliştirdikleri 27 ifadeden oluşan ölçek yer almaktadır. Orijinal ölçekte ilk 8 ifade örgüte güven, 9-18 arasındaki ifadeler yöneticiye güven ve 19-27 arasındaki ifadeler çalışma arkadaşlarına güven boyutlarını ölçmektedir. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümlerinde "1=kesinlikle katılmıyorum" ve "5=kesinlikle katılıyorum" aralığında tasarlanan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

5.4. Yöntem ve Teknik

Araştırmada nicel yöntem benimsenmiş olup anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Dört ay boyunca internet üzerinden, yüz yüze görüşme ve dağıt-topla yöntemleri ile veri toplanmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemiyle toplamda 570 anket dağıtılmış ve 410 tane anket formu geri dönmüştür ve geri dönüş oranı %72 olarak hesaplanmıştır. Cevaplanan anketlerden 18 tanesi analizden çıkarılmıştır. Sonuçta 392 anket formu analize dâhil edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi %95 güven aralığında yapılmış ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre değerlendirilmiştir. Analizlerde tanımlayıcı analizler, aritmetik ortalama, güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi ve karşılaştırma testleri kullanılmıştır.

Güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliği Varimax Eksen Döndürme Yöntemi kullanılarak temel bileşenler analizi metodu ile açıklayıcı faktör analizi yapılarak incelenmiştir. Karşılaştırma testlerinde Bağımsız Örneklem t Testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi kullanılması uygun görülmüştür. ANOVA Testinde farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı LSD çoklu karşılaştırma testi yapılarak araştırılmıştır. Değişkenler arasında ilişki enter metodu kullanılarak basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi ile araştırılmıştır.

5.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma, temel olarak "Örgüt kültürü örgütsel güven üzerinde etkili midir?" sorusu etrafında şekillenmiştir. Literatür ve literatürün ortaya koyduğu sonuçlar da dikkate alınarak 5 hipotez ve toplam 12 alt hipotez araştırma kapsamında sınanmak üzere belirlenmiştir:

H: Örgüt kültürü örgütsel güveni etkilemektedir.

H₁: Örgüt kültürünün belirsizlikten kaçınma boyutu, örgütsel güveni etkiler.

- H_{1a}: Örgüt kültürünün belirsizlikten kaçınma boyutu, yöneticiye güveni etkiler.
- H_{1b}: Örgüt kültürünün belirsizlikten kaçınma boyutu, çalışma arkadaşlarına güveni etkiler.
- H_{1c}: Örgüt kültürünün belirsizlikten kaçınma boyutu, örgüte güveni etkiler.
- H₂: Örgüt kültürünün erillik dişillik boyutu, örgütsel güveni etkiler.
- H_{2a}: Örgüt kültürünün erillik dişillik boyutu, yöneticiye güveni etkiler.
- H_{2b}: Örgüt kültürünün erillik dişillik boyutu, çalışma arkadaşlarına güveni etkiler.
- H_{2c}: Örgüt kültürünün erillik dişillik boyutu, örgüte güveni etkiler.
- H₃: Örgüt kültürünün güç mesafesi boyutu, örgütsel güveni etkiler.
- H_{3a}: Örgüt kültürünün güç mesafesi boyutu, yöneticiye güveni etkiler.
- H_{3b}: Örgüt kültürünün güç mesafesi boyutu, çalışma arkadaşlarına güveni etkiler.
- H_{3c}: Örgüt kültürünün güç mesafesi boyutu, örgüte güveni etkiler.
- H₄: Örgüt kültürünün bireycilik ve toplulukçuluk boyutu, örgütsel güveni etkiler.
- H_{4a}: Örgüt kültürünün bireycilik ve toplulukçuluk boyutu, yöneticiye güveni etkiler.
- H_{4b}: Örgüt kültürünün bireycilik ve toplulukçuluk boyutu, çalışma arkadaşlarına güveni etkiler.
- H_{4c}: Örgüt kültürünün bireycilik ve toplulukçuluk boyutu, örgüte güveni etkiler.

6. BULGULAR

6.1. Demografik Özelliklere İlişin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla yapılan frekans analizi sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişin Bulgular

| Demografik Özellikler | | n | % | Demografik Özellikler | | n | % |
|-----------------------|-----------|-----|------|-------------------------|-------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 202 | 51,5 | Medeni Durum | Evli | 262 | 66,8 |
| | Erkek | 190 | 48,5 | | Bekâr | 130 | 33,2 |
| Üniversite | Kamu | 352 | 89,8 | Yöneticilik Yapıyor mu? | Evet | 77 | 19,6 |
| | Özel | 40 | 10,2 | | Hayır | 314 | 80,1 |
| Eğitim Düzeyi | Lisans | 16 | 4,1 | Çalışma Alanı | Sağlık Bil. | 81 | 20,7 |
| | Yüksek L. | 74 | 18,9 | | Sosyal Bil. | 182 | 46,4 |
| | Doktora | 302 | 77 | | Fen Bil. | 122 | 31,1 |
| Yaş | 20-25 | 13 | 3,3 | Kıdem | 1-5 | 86 | 21,9 |
| | 26-30 | 69 | 17,6 | | 6-10 | 87 | 22,2 |
| | 31-35 | 98 | 25 | | 11-15 | 91 | 23,2 |
| | 36-40 | 82 | 20,9 | | 16-20 | 62 | 15,8 |
| | 41-45 | 47 | 12 | | 21+ | 66 | 16,8 |
| | 46-50 | 32 | 8,2 | | | | |
| | 51-55 | 27 | 6,9 | | | | |
| | 56-60 | 13 | 3,3 | | | | |
| | 61+ | 11 | 2,8 | | | | |

6.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerlerine bakılmış, ardından açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda bazı ifadelerin analizden çıkarılması ve kalan ifadelerle faktör analizinin tekrar edilmesi uygun görülmüştür.

Örgüt kültürü ölçeğine yönelik faktör analizi sonucu ulaşılan yapıda 2. ve 7. ifadeler faktör yapısını bozduğundan ve güvenilirlik düzeyini düşürdüğünden dolayı çıkarılmış ve yeniden analiz yapılmıştır. 17 ifade ile yeniden yapılan faktör analizi sonucunda 4 faktörlü bir yapı ortaya çıkmış; Barlett testi ($p=0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,798 olarak saptanmıştır. Dolayısıyla verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Dört faktör birlikte toplam varyansın %58,672'sini açıklamaktadır. Analiz sonuçları toplu olarak Tablo 2'de verilmiştir.

Ortaya çıkan yapıda faktörleri oluşturan ifadeler incelenmiş ve Hofstede'in ortaya koyduğu örgüt kültürü boyutlarına uygun olduğu görülerek, birinci boyut *belirsizlikten kaçınma*, ikinci boyut *erillik-dışillik*, üçüncü boyut *bireycilik-toplulukçuluk*, dördüncü boyut *güç mesafesi* şeklinde adlandırılmıştır.

Tablo 2. Örgüt Kültürü Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| İfadeler | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 13 | 0,825 | 0,019 | 0,147 | -0,037 |
| 11 | 0,805 | -0,049 | 0,126 | -0,057 |
| 15 | 0,802 | 0,008 | 0,138 | -0,052 |
| 12 | 0,714 | -0,01 | 0,024 | -0,017 |
| 14 | 0,694 | -0,122 | 0,174 | 0,034 |
| 4 | -0,032 | 0,851 | 0,168 | 0,098 |
| 3 | 0,031 | 0,848 | 0,001 | 0,16 |
| 1 | -0,024 | 0,816 | -0,145 | 0,108 |
| 5 | -0,086 | 0,567 | 0,11 | 0,193 |
| 17 | 0,091 | 0,056 | 0,841 | -0,003 |
| 16 | 0,045 | -0,095 | 0,750 | 0,162 |
| 18 | 0,39 | 0,043 | 0,606 | -0,174 |
| 19 | 0,22 | 0,129 | 0,583 | -0,009 |
| 8 | -0,017 | 0,185 | -0,184 | 0,746 |
| 10 | -0,066 | 0,071 | 0,124 | 0,719 |
| 6 | -0,113 | 0,305 | -0,224 | 0,601 |
| 9 | 0,046 | 0,091 | 0,211 | 0,545 |
| Açıklanan varyans (%) | 18,835 | 15,411 | 13,351 | 11,075 |
| Toplam varyans (%): 58,672 | | | | |
| Cronbach's Alpha (α) | 0,842 | 0,803 | 0,718 | 0,620 |
| Toplam Cronbach's Alpha(α): 0,728 | | | | |
| Faktör ortalamaları (\bar{x}) | 4,126 | 2,09 | 3,611 | 2,146 |
| Barlett küresellik testi: $p=0,000<0,05$ KMO: 0,798 | | | | |

Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=0,728$ 'dir dolayısıyla ölçüm güvenilirliği yüksek düzeydedir. Ayrıca her bir faktörün de güvenilirliğinin oldukça iyi olduğu saptanmıştır (Belirsizlikten kaçınma $\alpha=0,842$; Erillik-dışillik $\alpha=0,803$; Bireycilik-toplulukçuluk $\alpha=0,718$; Güç mesafesi $\alpha=0,620$).

Belirsizlikten kaçınma boyutunun genel ortalaması ($\bar{x}=4,126$) yüksektir ve katılımcıların bu boyutta yer alan ifadelere genellikle katıldıkları anlaşılmaktadır. Bu boyutta yer alan ifadeler incelendiğinde katılımcıların genel olarak belirsizlikten kaçma eğiliminde oldukları bir başka deyişle belirsizliğe toleranslarının düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Erillik-Dışillik boyutunun genel ortalaması ($\bar{x}=2,09$) düşüktür ve katılımcıların bu boyutta yer alan ifadelere genellikle katılmadıkları anlaşılmaktadır. Söz konusu boyutta yer alan ifadeler incelendiğinde katılımcıların daha ziyade dışil özellikler gösterdiği ve bu boyutta dışil eğilim olduğu anlaşılmaktadır.

Bireycilik-Toplulukçuluk boyutunun genel ortalaması ($\bar{x}=3,611$) katılıyorum aralığındadır ve söz konusu boyutu oluşturan ifadeler incelendiğinde toplulukçuluk eğiliminin olduğu anlaşılmaktadır.

Güç mesafesi boyutunda genel ortalama ($\bar{x}=2,146$) düşüktür ve bu ortalama söz konusu boyutu oluşturan ifadelerle birlikte değerlendirildiğinde katılımcılar açısından güç mesafesinin yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel güven ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ancak yapılan incelemede 18., 25. ve 7. sorular öz değerleri düşük olduğundan ve güvenilirlik düzeyini düşürdüğünden analizden çıkarılmış ve tekrar faktör analizi yapılmıştır. 24 ifade ile yapılan faktör analizi sonucunda Barlett testi ($p=0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,957 olarak saptanmıştır. Analiz sonucunda 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir ve üç faktör birlikte toplam varyansın %76,197'sini açıklamaktadır.

Faktörleri oluşturan ifadeler incelenmiş ve literatüre uygun olduğu görülerek birinci boyut *yöneticiye güven*, ikinci boyut *çalışma arkadaşlarına güven*, üçüncü boyut *örgüte güven* şeklinde adlandırılmıştır.

Örgütsel güven ölçeğinin genel ortalaması ($\bar{x}=3,268$) kısmen katılıyorum aralığında olup katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Yöneticiye güven boyutunun ortalaması ($\bar{x}=3,397$) kısmen katılıyorum aralığındadır ve dolayısıyla katılımcıların yöneticiye güven düzeyleri orta düzeydedir.

Çalışma arkadaşlarına güven boyutunun ortalaması ($\bar{x}=3,284$) kısmen katılıyorum aralığındadır ve dolayısıyla katılımcıların çalışma arkadaşlarına güven düzeyleri orta düzeydedir.

Örgüte güven boyutunun ortalaması ($\bar{x}=3,092$) kısmen katılıyorum aralığındadır ve dolayısıyla katılımcıların örgüte güven düzeyleri orta düzeydedir.

Tablo 3. Örgütsel Güven Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| İfadeler | 1 | 2 | 3 |
|---|--------------|--------------|-------------|
| 15 | 0,894 | 0,209 | ,196 |
| 13 | 0,872 | 0,135 | ,263 |
| 10 | 0,862 | 0,184 | ,264 |
| 12 | 0,854 | 0,233 | ,299 |
| 16 | 0,851 | 0,185 | ,257 |
| 14 | 0,835 | 0,148 | ,211 |
| 17 | 0,831 | 0,208 | ,276 |
| 9 | 0,822 | 0,229 | ,249 |
| 11 | 0,821 | 0,207 | ,358 |
| 21 | 0,141 | 0,871 | ,197 |
| 22 | 0,160 | 0,845 | ,136 |
| 20 | 0,199 | 0,824 | ,136 |
| 23 | 0,175 | 0,805 | ,110 |
| 24 | 0,239 | 0,791 | ,190 |
| 27 | 0,144 | 0,774 | ,321 |
| 26 | 0,078 | 0,752 | ,205 |
| 19 | 0,342 | 0,724 | ,219 |
| 3 | 0,302 | 0,210 | ,833 |
| 2 | 0,245 | 0,197 | ,820 |
| 1 | 0,214 | 0,118 | ,797 |
| 4 | 0,232 | 0,238 | ,794 |
| 5 | 0,382 | 0,238 | ,701 |
| 6 | 0,305 | 0,233 | 700 |
| 8 | 0,354 | 0,296 | ,693 |
| Açıklanan Varyans (%) | 30,922 | 24,218 | 1,057 |
| Toplam Varyans (%): 76,197 | | | |
| Cronbach's Alpha (α) | 0,974 | 0,942 | ,934 |
| Toplam Cronbach's Alpha (α): 0,962 | | | |
| Faktör Ortalamaları (\bar{x}) | 3,397 | ,284 | ,092 |
| Genel Ortalama (\bar{x}): 3,268 | | | |
| Barlett küresellik testi: $p=0,000<0,05$ KMO: 0,957 | | | |

Örgütsel güven ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha=0,962$ 'dir dolayısıyla ölçümün yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca faktörlerin güvenilirliğinin de oldukça yüksek olduğu saptanmıştır (Yöneticiye güven $\alpha=0,974$; Çalışma arkadaşlarına güven $\alpha=0,942$; Örgüte güven $\alpha=0,934$).

6.2. Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklar

Bağımsız örneklem t-testi ve Anova testi kullanılarak örgüt kültürü ve örgütsel güven algısının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Erillik-dişillik boyutunun cinsiyete göre farklılaştığı ($p=0,012<0,05$) ve erkeklerin ($\bar{x}=2,1974$) eril yönelim ortalamalarının kadınlara ($\bar{x}=1,9889$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışılan üniversite, mesleki kıdem, çalışma alanı ve yönetici olup olmama durumuna göre erillik-dişillik boyutuna ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Bireycilik-toplulukçuluk boyutunun yaşa göre farklılaştığı saptanmıştır ($p=0,046<0,05$). Çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre bireycilik-toplulukçuluk boyutu ortalamalarının, 20-25 yaş arasındaki bireylerde 61 yaş ve üzeri bireylerin ortalamalarından yüksek olduğu; 26-30 yaş arasındaki bireylerde 36-40 yaş arasındaki, 61 yaş ve üzeri bireylerin ortalamalarından yüksek; 31-35 yaş arasındaki bireylerde 61 yaş ve üzeri bireylerin ortalamalarından yüksek; 51-55 yaş arasındaki bireylerde 31-35 yaş arasındaki, 36-40 yaş arasındaki, 41-45 yaş arasındaki, 61 yaş ve üzeri bireylerin ortalamalarından yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bireycilik-toplulukçuluk boyutunun eğitim düzeyine ($p=0,044<0,05$) göre farklılaştığı ve yüksek lisans mezunu bireylerin toplulukçuluk eğilimi ortalamalarının doktora mezunu bireylere göre yüksek olduğu saptanmıştır. Belirsizlikten kaçınma boyutunun medeni duruma ($p=0,01<0,05$) göre farklılık gösterdiği ve evli bireylerin belirsizlikten kaçınma boyutu ortalamasının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yine belirsizlikten kaçınma boyutunun, yöneticilik görevi bulunup bulunmamasına ($p=0,002<0,05$) göre farklılık gösterdiği ve yönetici olan bireylerin belirsizlikten kaçınma ortalamasının fazla olduğu saptanmıştır. Katılımcıların özel veya kamu üniversitelerinde çalışma durumu, kıdem ve çalışma alanlarına göre örgüt kültürü boyutlarına ilişkin istatistiksel açıdan herhangi bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Örgüte güven boyutunun yaşa ($p=0,046<0,05$) göre farklılaştığı saptanmış ve örgüte güven boyutu ortalamalarının, 41-45 yaş arasındaki bireylerde 36-40 yaş arasındaki bireylerden yüksek olduğu; 46-50 yaş arasındaki bireylerde 36-40 yaş arasındaki bireylerden yüksek olduğu; 56-60 yaş arasındaki bireylerde 26-30 yaş arasındaki, 31-35 yaş arasındaki, 36-40 yaş arasındaki, 51-55 yaş arasındaki, 61 yaş ve üzeri bireylerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma arkadaşlarına güven boyutunun çalışılan üniversite türüne ($p=0,005<0,05$) göre farklılık gösterdiği ve özel üniversitelerde çalışanların ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan analizlerde cinsiyete, eğitim düzeyine, medeni duruma, kıdeme, çalışma alanına, yöneticilik görevi bulunup bulunmamasına göre örgütsel güven düzeyine ilişkin herhangi bir farklılık saptanmamıştır.

6.3. Hipotez Testleri

Örgüt kültürü ile örgütsel güven arasında ilişki olup olmadığını saptamak üzere korelasyon analizi yapılmış ve değişkenler arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. ($r=0,179$; $p=0,000$).

Değişkenler arası ilişki tespit edildiğinden basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin örgütsel güven ve bağımsız değişkenin örgüt kültürü olarak ele alındığı analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı değişken: Örgütsel Güven | | | | | | |
|----------------------------------|-------|------------------------------------|-------|-----------|-----------|------|
| | B | Beta | t | p | Tolerance | VIF |
| Sabit | 1,909 | | 5,008 | ,000 | ,000 | ,000 |
| Bağımsız değişken: | | | | | | |
| Örgüt Kültürü | 433 | 179 | ,595 | 000 | | |
| Durbin-Watson: 1,787 | | | | | | |
| R ² : 0,032 | | Düzeltilmiş R ² : 0,030 | | F: 12,926 | | |
| df:1 | | p: 0,000 | | | | |

Analiz sonucuna göre Durbin-Watson, Tolerance ve VIF değerleri kabul edilir sınırlar içerisinde olup dolayısıyla çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu yoktur ve öngörülen model bütün olarak anlamlıdır ($p=0,000<0,05$). Dolayısıyla örgüt kültürü örgütsel güveni etkilemektedir. Modele göre örgütsel güvendedeki değişimin %3'ü örgüt kültürü tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca örgüt kültüründeki 1 birimlik artışın örgütsel güveni 0,433 birim arttıracak şekilde açıklanmaktadır. Dolayısıyla örgüt kültürünün örgütsel güveni etkilediğini öngören **H hipotezi kabul edilmiştir**.

Örgüt kültürü boyutlarının örgütsel güven boyutları üzerinde etkili olup olmadığını saptamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Örgüt kültürü boyutlarının yöneticiye güven üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 5. Örgüt Kültürü Boyutları ve Yöneticiye Güven Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı değişken: Yöneticiye Güven | | | | | | |
|------------------------------------|-------|------------------------------------|--------|-----------|-----------|-------|
| | B | Beta | t | p | Tolerance | VIF |
| Sabit | 2,150 | | 4,961 | 0,000 | | |
| B.K. | 0,171 | 0,102 | 1,886 | 0,060 | ,849 | 1,178 |
| E ve D | -,103 | -,084 | -1,547 | 0,123 | ,847 | 1,181 |
| B ve T | 0,154 | 0,107 | 1,984 | 0,048 | ,855 | 1,169 |
| G.M. | 0,098 | 0,060 | 1,106 | 0,270 | ,846 | 1,182 |
| Durbin-Watson: 1,745 | | | | | | |
| R ² = 0,036 | | Düzeltilmiş R ² = 0,026 | | F= 3,5898 | | |
| df:4 | | p=0,007 | | | | |

Durbin-Watson, Tolerance ve VIF değerleri kabul edilir sınırlar içerisinde olup dolayısıyla çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu yoktur. Regresyon analizi sonucunda, örgüt kültürü boyutlarının yöneticiye güven düzeyini etkilediği yönünde öngörülen model bütün olarak anlamlı çıkmıştır ($p=0,007<0,05$). Modelde yer alan değişkenler incelendiğinde belirsizlikten kaçınma ($p=0,060>0,05$), erillik-dişlilik ($p=0,123>0,05$) ve güç mesafesi ($p=0,270>0,05$) boyutlarının yöneticiye duyulan güven üzerinde etkisi olmadığı saptanmıştır. Ancak, bireycilik-toplulukçuluk boyutunun, yöneticiye güven düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ($p=0,048<0,05$) bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Yöneticiye duyulan güven düzeyindeki değişimin yaklaşık % 2,6'sı bireycilik-toplulukçuluk boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bireycilik-toplulukçuluk boyutundaki 1 birimlik artışın yöneticiye güveni 0,154 birim arttıracak şekilde açıklanmaktadır. Dolayısıyla **H4a hipotezi kabul edilirken H1a, H2a, H3a hipotezleri reddedilmiştir**.

Örgüt kültürü boyutlarının, çalışma arkadaşlarına güven boyutu üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6. Örgüt Kültürü Boyutları ve Çalışma Arkadaşlarına Güven Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı değişken: Çalışma Arkadaşlarına Güven | | | | | | |
|---|-------|------------------------------------|--------|----------|-----------|-------|
| | B | Beta | t | p | Tolerance | VIF |
| Sabit | 2,799 | | 7,714 | 0,000 | | |
| B.K. | 0,126 | 0,090 | 1,653 | 0,099 | ,848 | 1,179 |
| E ve D | 0,007 | 0,007 | 0,130 | 0,897 | ,849 | 1,177 |
| B ve T | 0,036 | 0,030 | 0,553 | 0,581 | ,855 | 1,169 |
| G.M. | -,084 | -,063 | -1,149 | 0,251 | ,848 | 1,179 |
| Durbin-Watson: 1,831 | | | | | | |
| R ² = 0,016 | | Düzeltilmiş R ² = 0,006 | | F= 1,564 | | |
| df:4 | | p=0,183 | | | | |

Durbin-Watson, Tolerance ve VIF değerleri kabul edilir sınırlar içerisinde olup dolayısıyla çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu yoktur. Regresyon analizi sonucunda örgüt kültürü boyutlarının çalışma

arkadaşlarına güven düzeyini etkilediği yönünde öngörülen modelin anlamlı çıkmadığı görülmüştür ($p=0,183>0,05$). Değişkenler incelendiğinde de belirsizlikten kaçınma ($p=0,099>0,05$), erillik-dişillik ($p=0,897>0,05$), bireycilik-toplulukçuluk ($p=0,581>0,05$) ve güç mesafesinin ($p=0,251>0,05$) çalışma arkadaşlarına güven boyutu üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre **H1b, H2b, H3b ve H4b hipotezleri reddedilmiştir.**

Örgüt kültürü boyutlarının, örgüte güven üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan analiz sonuçları Tablo 7’de özetlenmiştir.

Tablo 7. Örgüt Kültürü Boyutları ve Örgüte Güven Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı değişken: Örgüte Güven | | | | | | |
|--------------------------------|-------|------------------------------------|--------|----------|-----------|-------|
| | B | Beta | t | p | Tolarence | VIF |
| Sabit | 2,099 | | 5,346 | 0,000 | | |
| B.K. | 0,064 | 0,042 | 0,772 | 0,440 | ,849 | 1,178 |
| E ve D | -,090 | -,081 | -1,494 | 0,136 | ,847 | 1,181 |
| B ve T | 0,165 | 0,127 | 2,347 | 0,019 | ,855 | 1,169 |
| G.M. | 0,151 | 0,103 | 1,883 | 0,060 | ,846 | 1,182 |
| Durbin-Watson: 1,824 | | | | | | |
| R ² = 0,031 | | Düzeltilmiş R ² = 0,021 | | F= 3,092 | | |
| df:4 | | p=0,016 | | | | |

Durbin-Watson, Tolerance ve VIF değerleri kabul edilir sınırlar içerisindedir dolayısıyla çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu yoktur. Regresyon analizi sonucunda örgüt kültürü boyutlarının örgüte güven düzeyini etkilediği yönünde öngörülen modelin bütün olarak anlamlı çıktığı saptanmıştır ($p=0,016<0,05$). Modele dâhil olan değişkenler incelendiğinde belirsizlikten kaçınma ($p=0,440>0,05$), erillik-dişillik ($p=0,136>0,05$) ve güç mesafesi ($p=0,060>0,05$) boyutlarının örgüte güven düzeyi üzerinde bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Ancak bireycilik-toplulukçuluk boyutunun, örgüte güven düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı ($p=0,019<0,05$) bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Örgüte güven düzeyindeki değişimin % 2’si bireycilik-toplulukçuluk boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bireycilik-toplulukçuluk boyutundaki 1 birimlik artışın yöneticiye güveni 0,165 birim artıracığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla **H_{4c} hipotezi kabul edilirken H_{1c}, H_{2c}, H_{3c} hipotezleri reddedilmiştir.**

Sonuçlar topluca değerlendirildiğinde; **H₁ reddedilmiştir; H₂ reddedilmiştir; H₃ reddedilmiştir; H₄ kısmen kabul edilmiştir.**

7.SONUÇ

Başarılı bir örgüt kültürel değerlerin farkına varılması ve korunması ile mümkün olabilmektedir ve kültürel değerlerin arasında yer alan en önemli unsurlardan birinin de güven olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu kadın, evli, 31-35 yaş arasında, 11-15 yıldır çalışmakta, kamu üniversitelerinde ve sosyal bilimler alanında çalışmakta ve doktora eğitim düzeyindedir. Bu durum kadın, evli, genç ve deneyimli ve kamu üniversitelerindeki bireylerin araştırmaya daha fazla ilgi gösterdiğini göstermektedir.

Katılımcıların belirsizliğe toleranslarının düşük olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla katılımcılar açısından standart kural ve prosedürlerin, denetimin ve ayrıntılı tanımlamaların vb. önemli olduğu söylenebilir. Bu bulgu Hofstede (1980)’in bulgusuyla örtüşmektedir ve geçen zaman içerisinde bu konuda pek bir şeyin değişmediğini göstermektedir. Erillik-dişillik açısından ise dişil özelliklere eğilim olduğu dolayısıyla dişil kültürel değerlerin hâkim olduğu saptanmıştır. Belirsizlikten kaçınmada olduğu gibi erillik-dişillik boyutunda ortaya çıkan bu sonuç da Hofstede (1980)’in bulgusuyla örtüşmektedir. Bireycilik-toplulukçuluk açısından genel olarak toplulukçuluk eğiliminin hâkim olduğu ortaya çıkmıştır ve katılımcılara göre topluluğun çıkar ve mutluluğunun bireylerden daha önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç da Hofstede (1980)’in bulgusuyla örtüşmektedir. Güç mesafesi açısından yüksek güç mesafesinin hâkim olduğu anlaşılmaktadır. Yani katılımcılar için güç oldukça önemli bir belirleyicidir ve yöneten ile yönetilen ayrımı önemlidir. Bununla birlikte ifadeler dikkate alındığında güç sahibi olan kişilerin bunu diğerleriyle paylaşmaması gerektiği yönünde bir görüş olduğu da anlaşılmaktadır. Bu sonuç da Hofstede (1980)’in bulgusuyla örtüşmektedir.

Katılımcıların örgütsel güven düzeyleri orta seviyededir. Benzer şekilde yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve örgüte güven düzeyleri de orta düzeydedir. Ancak ortalamalar karşılaştırıldığında en yüksek güven düzeyinin yöneticiye duyulan güven olduğu görülmektedir. Bu sonuç kültürel boyutlarla birlikte ele alınacak olursa belirsizlik toleransı az olan kişiler için yönetici belirsizliği azaltıcı bir role sahip olması sebebiyle güvenin yöneleceği ilk ve en önemli unsurlardan biri olacaktır. Diğer yandan toplulukçu eğilimi yüksek olan bir kişi için yönetici topluluğu bir arada tutan ve ona yön gösteren, yardımcı olan bir model olabilir. Ayrıca güç mesafesi olan bir kişi için güç dolayısıyla güce sahip olan önemlidir.

Örgüt kültürü ve örgütsel güven açısından demografik özelliklere göre farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan analizler sonucunda bir takım farklılıklar olduğu anlaşılmıştır.

Kadın ve erkek bireyler arasında belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi ve bireycilik-toplulukçuluk açısından bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Fakat kadın ve erkek bireyler arasında örgüt kültürünün erillik-dişillik boyutu açısından bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuca göre, erkek bireylerin eril yönelimlerinin daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Toplumda yüklenen görevleri ifade eden erillik-dişillik boyutu; eril özelliklerin soğukkanlı, materyalist, başarı üzerine odaklanma, dişil özelliklerin ise duygusallık, insanlar arası ilişkilere önem vermeye odaklanma vb. durumu olarak belirtilmektedir. Erkeklerin olaylar karşısında daha soğukkanlı olması ve başarı, saygınlık, terfi, kariyer gibi düşüncelerinin kadınlarınkinden daha fazla olmasının, bu ortalamanın yüksek çıkmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Belirsizlikten kaçınma, erillik-dişillik ve güç mesafesi açısından katılımcıların yaşlarına göre bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Ancak bireycilik-toplulukçuluk açısından yaşa göre bir farklılık söz konusudur. Söz konusu ifadeler incelendiğinde bu boyutta daha yüksek ortalamaya sahip bireylerin toplumcu/grup yönelimli eğilime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum ise literatür ile uyumludur. Zira bireysel başarı ve hedeflere mi yoksa grubun başarısı ve hedeflerine mi odaklanıldığını ifade eden bireycilik-toplulukçuluk boyutunda, Hofstede (1980)'in yaptığı araştırmada Türk toplumunun toplulukçu bir kültüre sahip olduğu ortaya çıkmıştır keza bu çalışmada da aynı sonuca ulaşılmıştır. Toplulukçu kültürlerde genel olarak grup ve aile bağları güçlüdür. Toplumun üyeleri uyumlu, yardımsever ve 'biz' odaklıdır. Dolayısıyla analiz sonucu, yaşı 61 yaş ve üzeri bireylere göre daha küçük yaşta olan bireylerin bireycilik-toplulukçuluk ortalamasının yüksek çıkması yani bireyci değil toplulukçu değerlere sahip olması beklenen bir sonuçtur. Henüz meslek hayatına yeni atılmış bireylerin grubun başarısına odaklanması, iş hayatında belirli bir başarıyı elde etmiş olan bireylerin ise daha fazla 'ben' odaklı olması, kendi mutluluğunu ve başarısını düşünmesi normal bir durumdur.

Belirsizlikten kaçınma, erillik-dişillik ve güç mesafesi açısından eğitim düzeyine göre bir farklılık saptanmamıştır. Ancak bireycilik-toplulukçuluğa ilişkin bir farklılık saptanmıştır. Yüksek lisans mezunu bireylerin bireycilik-toplulukçuluk ortalamalarının doktora mezunlarına göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla eğitim düzeyi arttıkça toplulukçu değerler yerine bireysel değerlerin geçtiği dolayısıyla bireyselci kültürün hâkim olduğu söylenebilir. Muhtemelen eğitimi devam edecek olan bireylerin toplulukçu hedefleri gözettiği, fakat kendisini gerçekleştirme fırsatı bulan bireylerin grubun değil de kendi başarılarını hedeflediği de ifade edilebilir.

Katılımcıların medeni durumuna göre güç mesafesi, erillik-dişillik ve bireycilik-toplulukçuluk açısından bir farklılık saptanmazken, belirsizlikten kaçınma açısından medeni duruma göre bir farklılık saptanmıştır. Buna göre evli bireyler bekâr bireylere göre daha fazla belirsizlikten kaçınma eğilimindedir. Dolayısıyla evli bireyler belirsizliğe daha az tolerans göstermektedir. Medeni durumun değişmesiyle birlikte hayatlarını bağlayan ve daha fazla sorumluluk altına giren bireyler, Türk toplumunda hâkim olan belirlenimciliğin de etkisiyle risk almaktan kaçınma, kurallara ve prosedürlere uyma eğilimi içerisine girmekte ve geleceklerini daha sağlam temeller üzerine kurmak istemektedirler. Kaybetmekten korkma algısının bekâr bireylerde daha düşük iken evli bireylerde daha yüksek olması olası bir durumdur.

Katılımcıların yöneticilik görevinde olup olmama durumlarına göre güç mesafesi, erillik-dişillik, bireycilik-toplulukçuluk açısından bir farklılık saptanmazken, belirsizlikten kaçınmada bir farklılık saptanmıştır. Yöneticilik görevinde olan bireyler belirsizliğe daha az tolerans göstermektedir. Yöneticilerin, örgüt amaçlarını gerçekleştirme aşamasında etik konulara daha fazla önem vermesi, daha fazla sorumluluğu olması ve sorumluluklarının bilincinde hareket etmesi beklenen bir davranıştır. Dolayısıyla örgüt içerisinde sorumlulukları çalışanlara göre daha fazla olan ve örgüt adına karar veren yöneticilerin, görevi sebebiyle risk alma eğiliminin azalması ve belirsizlikten daha fazla kaçınması anlaşılabilir bir durumdur.

Katılımcıların çalıştıkları üniversitenin kamu veya özel üniversite olması, kıdemleri ve çalışma alanları açısından örgüt kültürüne ilişkin herhangi bir farklılık saptanmamıştır.

Yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven konusunda katılımcıların yaşlarına göre bir farklılık saptanmazken, örgüte güven konusunda bir farklılık saptanmıştır. Bu farklılığı özetlemek gerekirse genel olarak yaşı daha ileri olan kişilerin daha genç olanlara nazaran örgütlerine daha fazla güven duydukları söylenebilir. Bu durum muhtemelen iş hayatında ve söz konusu örgütte geçirilen süre ile ilgili olabilir.

Yöneticiye güven ve örgüte güven açısından kişilerin çalıştıkları üniversite türüne göre herhangi bir farklılık saptanmazken, çalışma arkadaşlarına güven açısından bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre özel üniversitelerde çalışan bireylerin çalışma arkadaşlarına güvenlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin farklı düşünce ve algılamalarının yanı sıra farklı çalışma koşullarının çalışma arkadaşlarına güven konusunda farklılığa yol açabileceği düşünülmektedir.

Kıdem, çalışma alanı, eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet ve yöneticilik görevi olup olmamasına göre örgütsel güven açısından herhangi bir farklılık saptanmamıştır.

Örgüt kültürü ve örgütsel güven arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu durum, çalışanların örgüt kültürüne ilişkin algıları yükseldikçe örgütsel güvenin de yükseleceği anlamına gelmektedir. Benzer sonuçlar, Polat ve Doyuran (2005, s. 217) ve Uslu ve Ardıç (2013, s. 75) tarafından da saptanmıştır. Dolayısıyla örgütsel güven düzeyinin yükselmesinde örgüt kültürünün etkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde bireycilik-toplulukçuluğun yöneticiye güveni ve örgüte güveni etkilediği ortaya çıkmıştır. Yani yöneticiye güven düzeyi ve örgüte güven düzeyinin yükselmesinde bireycilik-toplulukçuluğun etkisi bulunmaktadır. Nitekim daha önce yapılan çalışmalarda Huff ve Kelley (2003), Chatloth vd. (2011) bireycilik-toplulukçuluk boyutundan güvenin etkilenebileceğini, güvene ilişkin tutumların değişebileceğini savunmuşlardır. Türkiye'nin yüksek toplulukçu bir toplum olduğu göz önüne alındığında, sonuç hiç de şaşırtıcı olmamaktadır. Toplulukçu bir kültürde 'biz' olgusundan hareket edilmekte, kendi çıkar ve iyiliğinden çok grubun iyiliği gözetilmektedir. Toplulukçuluk düzeyi arttıkça, yöneticiye güven ve örgüte güven düzeyleri de artmaktadır.

Örgütsel güven, örgüt çalışanlarını hem birbirine hem de örgüte bağlamakta, işe bağlı olarak gelişen stresi azaltmaya yaramaktadır. Farklı ülkelerde örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu örneklerde daha başarılı örgütlerin var olduğu görülmektedir. Dolayısıyla güven gibi olumlu bir değer, tüm örgütlerde yaratılması ve sürdürülmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu anlamda, örgütsel güven düzeylerine etkisi göz önüne alındığında örgüt kültürünün de önem verilmesi gereken bir unsur olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Alston, F. ve Tippett, D. (2009). Does a technology-driven organization's culture influence the trust employees have in their managers?. *Engineering Management Journal*, 21(2), 3-10. <https://doi.org/10.1080/10429247.2009.11431801>
- Bahar, H. İ. (2009). *Sosyoloji*. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu Yayınları.
- Bakan, İ. (2004). *Örgüt kültürü teorik ve ampirik yaklaşım*. Aktüel Yayınları.
- Barney, J. B. ve Hansen, M. H. (1994). Trustworthiness as a source of competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 15, 175-190. <https://doi.org/10.1002/smj.4250150912>
- Blunt, P. (1991). Organizational culture and development. *Journal of The History of Economic Thought*, 2(1), 55-71. <https://doi.org/10.1080/09585199100000051>
- Börü, D., İslamoğlu, G. ve Birsal, M. (2007). Güven: Bir anket geliştirme çalışması. *Öneri*, 7(27), 49- 59. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.684709>
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 139-150.
- Doney, P. M. ve Cannon, J. P. (1997). An examination of the nature of trust in buyer-seller relationships. *Journal Of Marketing*, 61(2), 35-51. <https://doi.org/10.2307/1251829>
- Fukuyama, F. (1998). *Güven sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. (Ahmet Buğdaycı, Çev.). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Sage Publishing.
- Hofstede, G. (1998). A case for comparing apples with oranges: International differences in Values. *International Journal of Comparative Sociology*, 39(1), 16-27.
- Hofstede, G., Bram, N. ve Denise, D. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-309. <https://doi.org/10.2307/2393392>
- Hofstede, G. (1994). The business of international business is culture. *International Business Review*, 3(1), 1-14. [https://doi.org/10.1016/0969-5931\(94\)90011-6](https://doi.org/10.1016/0969-5931(94)90011-6)
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (Second Edition). Sage Publications Inc.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Pedersen, P.B. (2002). *Exploring culture: Exercises, stories and synthetic cultures*. Intercultural Pres Inc.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (Third Edition). The McGraw Hill Companies.
- Huff, L. ve Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.1.81.12807>
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010) Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi: örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 27-62.

- Kirkman, B. L., Lowe, K. B. ve Gibson, C. B. (2006). A quarter century of culture's consequences: A review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework. *Journal of International Business Studies*, 37(3), 285–320. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400202>
- Mackenzie, S. (1995). Surveying the organizational culture in an NHS trust. *Journal of Management in Medicine*, 9(6), 69-77. <https://doi.org/10.1108/02689239510101157>
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59. <https://doi.org/10.2307/256727>
- Mishra, A.K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. Kramer, R.M. and Tyler, T.R. (Eds.), *Trust in organizations* (ss. 261-287). Sage.
- Polat, S. ve Doyuran, Ş. (2005). Okul müdürlerinin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma eğilimleri ile güven düzeyleri arasındaki ilişki. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 28–30 Eylül, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Sargut, S. (2010). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim* (3. Baskı). İmge Kitabevi Yayınları.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd Edition). Jossey-Bass.
- Scott, K. D. (1980). The causal relationship between trust and the assessed value of management by objectives. *Journal of Management*, 6(2), 157-175.
- Tan, H. H. ve Tan, C. S. F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tuysuz, M. (2017). Algılanan kurum içi güvenin çalışanların motivasyonları üzerindeki etkisi: Bir zincir mağaza uygulaması. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), 46-62. <https://doi.org/10.25203/idd.292891>
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2), 93-118.
- Uslu, O. ve Ardiç, K. (2013). Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, XV(II), 313-338.
- Üstün, F. ve Kılıç, K.C. (2016). Örgüt kültürünün örgütsel güven ve özdenetim üzerine etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(30), 19-27.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. ve Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *The Academy of Management Review*, 23(3), 513-530. <https://doi.org/10.2307/259292>
- Wu, M.Y. (2006). Hofstede's cultural dimensions 30 years later: A study of Taiwan and the United States. *Intercultural Communications Studies*, 15(1), 33-42.
- Yüksel, F. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.



KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKTEKİ İŞLETMELERİN SORUNLARI ÜZERİNE ANKARA 1. ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA*

A RESEARCH ON THE PROBLEMS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN ANKARA 1ST ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE

Ali Cüneyt ÇETİN¹, Songül ÇELTİKÇİ²

1. Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, alicuneytcetin@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1478-0955>
2. Bağımsız Araştırmacı, songulceltikci@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6565-6500>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Apply Date
09.03.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
12.06.2020

DOI
10.20875/makusobed.700922

* Bu çalışma, Doç.Dr. Ali Cüneyt ÇETİN danışmanlığında Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında hazırlanan Songül ÇELTİKÇİ'nin Yüksek Lisans bitirme projesinden türetilmiştir.

Öz

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ), ekonomik ve bölgesel kalkınmanın dengeli bir şekilde sürdürülmesinde büyük rol oynamaktadır. Ancak, birçok ülkede olduğu gibi, KOBİ'lerin ülkemizde de birçok sorunu vardır. Bu sorunları azaltmak için, KOBİ'ler birçok kuruluş tarafından desteklenmektedir. KOBİ'ler desteklene de hedeflerine istendiği gibi ulaşamamaktadırlar. Bu çalışmada Ankara 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren KOBİ'lerin sorunlarını tespit etmek ve çözüm üretmek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Çalışma sonucunda KOBİ'lerin karşılaştığı sorunların sırasıyla üretim maliyetleri, finans, ihracat, teknoloji, Ar-Ge, üretim, pazarlama, organizasyon ve yönetim alanında olduğu görülmüştür. Bu sorunların çözümü için öneriler getirilmiş ve özellikle maliyetleri düşürecek bir uygulama olarak takas faaliyetlerine katılmanın önemi, toplam kalite yönetimi ve ISO9000 kalite standardının uygulanması ve bilgisayar destekli üretimin teşvik edilmesi üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, KOBİ Sorunları ve Çözüm Önerileri, Ankara 1. Organize Sanayi Bölgesi

Abstract

Small and medium-sized enterprises (SMEs) undertake a huge task for sustaining a balanced economic and regional development. Nonetheless, as in many other countries, SMEs in our country face many problems. Many institutions for reducing such problems support SMEs. Despite being supported, SMEs are not able to reach their goals as desired. In this study, surveys dealing with the determination of problems of SMEs in Ankara 1st Organized Industrial Zone have been carried out, and advices for solutions have been submitted. In the result of the study, it has been found out that the main problems of SMEs are ranked according to their importance and frequency; production costs, finance, export, technology, R&D, production, marketing, organization and management. Many suggestions for solving these problems have been suggested, and especially it has been emphasized that as an application that will reduce the costs barter should be used, total quality management and ISO9000 quality standard should be applied and computer-aided production should be encouraged.

Keywords: SME, The Problems of SME and Proposals of Solution, Ankara 1st Organized Industrial Zone

EXTENDED SUMMARY

Background

As SMEs are indispensable building blocks of the economies of the country, they have great importance in our country as well as in the whole world. The problems faced by SMEs, which are the engine of the economy in almost every part of the world, have been the subject of many researches. Organized Industrial Zones is one of the most important aspects of the manufacturing dimension of SMEs, which is the most important part of employment and has the most important share in manufacturing and economy. The most important factor in conducting this research is to identify the problems of SMEs in Ankara Chamber of Industry 1st Organized Industrial Zone, which has an important share in manufacturing, and to reveal the measures that can be taken in this regard.

Research Problem

The purpose of this research is to reveal the SMEs' problems in terms of financing, production, technology, production costs, research and development, marketing, export, organization and management. The research has been conducted on SMEs which operate in Ankara Chamber of Industry 1st Organized Industrial Zone.

Methodology

In this research, survey method has been applied. In the questionnaire study, research has been conducted on 55 SMEs. The questionnaire forms have been applied face-to-face to SMEs. The data obtained from the study have been analyzed in Microsoft Excel program and the findings have been presented.

Conclusions

In order to reduce the impact of the negativity caused by the highness and variability of production costs, barter should be used as an application that will especially reduce the costs. With the establishment of Barter organizations, SMEs that are members of the system will be able to exchange goods and services with each other without exchanging money within the organization. Thus, businesses will be able to use their idle capacities and benefit from discounts in raw material supply.

Total quality management and the first step of this, ISO9000 quality standard should be adopted and applied. Thus, SMEs will be able to produce with zero error. Thanks to production with zero error, the production costs of SMEs will also be lowered. For this reason, SMEs must be informed in this area.

It must be adapted to modern technology production systems. Credit support is required to achieve this. SMEs should be encouraged to start computer-aided production. In this way, costs will decrease and the quality of production will increase. Venture capital should be emphasized to encourage SMEs to use new technological developments. Venture capital funds in our country should be increased further.

1. GİRİŞ

Ekonominin %99,9'unda rol oynayan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ), dünya ekonomisinde olduğu gibi Türkiye ekonomisinde de önemli bir paya sahiptir. “Toplumun her yerleşim biriminde yaygın olarak yer almış bulunan KOBİ'ler, hem iç yapılarından hem de dış çevrelerinden kaynaklanan birçok sorunla yaşamaktadır” (Kahya, 2008, s. 3). KOBİ'lerin sorunları ile ilgili araştırmalarda, benzer sorunları sürekli ortaya çıkarmak, bu işletmelerin farklı sorunlarının ele alınmasını gerektirmektedir. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de KOBİ'lere hak ettikleri değer ve önem verilmeli, başarısızlıklarına neden olan etkenler belirlenerek iyileştirme yoluna gidilmelidir. Bu çalışmada tüm bu etkenlerin yapı taşının belirlenmesine yönelik olarak KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunlar araştırılmış ve çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla ülke ekonomisi ve Ankara ili açısından önemli bir yere sahip olan Ankara'nın en büyük organize sanayi bölgesinden biri olan Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi (ASO 1. OSB)'nde yer alan KOBİ'ler örneklem olarak seçilmiştir. Söz konusu KOBİ'lerin finansman, üretim, teknoloji, maliyet, araştırma ve geliştirme, pazarlama, ihracat, örgütlenme ve yönetim sorunlarını belirleyerek bu sorunlarla ne ölçüde karşılaştıklarının ortaya konulması ve bu sorunlardan ağırlıklı olarak üstesinden gelmeye çalıştıkları alt konuların tespit edilmesi amaçlanmıştır.

2. İLGİLİ LİTERATÜR

KOBİ'lerin sorunları ile ilgili literatürde çok sayıda çalışmalar bulunmaktadır. Bunların bir kısmı aşağıda sıralanmaktadır.

Memiş ve Sever (2001), KOBİ'lerin sorunlarını; yetersiz işletme sermayesi, yabancı kaynakların sağlanmasındaki zorluklar ve yüksek fonlama maliyeti, yatırımlarda zamanlama sorunları, işletme sahiplerinin finansal yönetim konusunda bilgi eksikliği ve profesyonel finans yöneticilerinin istihdam edilmemesi olarak sıralamaktadır. Bekçi ve Usul (2001), Göller bölgesindeki Küçük ve Orta Boy İşletmelerin başlıca sorununun finansal sorun olduğu, bunun nedeninin finansman yetersizliği, kredi faizlerinin yüksek olması ve modern finansal tekniklerin eksikliğinden kaynaklandığını tespit etmişlerdir.

Türkoğlu (2002), KOBİ'lerin son yıllarda artan önemini, bu tür işletmelerin özelliklerini, büyük işletmelere göre avantajlarını ve dezavantajlarını ele aldıktan sonra, bölgesel kalkınmada KOBİ'lerden yararlanmanın avantajlarını ortaya koymaya çalışmıştır. KOBİ'lerin ölçeklerinden kaynaklanan birtakım sorunları kendi aralarında oluşturacakları işbirlikleri yoluyla giderebileceğini ve büyük işletmelerin sahip oldukları göreceli rekabet üstünlüklerine karşın küçük işletmelerin de kazançlar sağlayabileceği konusunu KOBİ temelli bölgesel kalkınma stratejileri olarak ele almıştır.

Gözbaşı (2003), 49 işletmeye uyguladıkları anket sonucunda işletmelerin en önemli sorunlarının başında finansman sorunu geldiği bunun nedeninin ise alacak tahsilâtında gecikme, yetersiz öz sermaye ve kredi kullanımında güçlükler olduğunu tespit etmiştir. Torlak ve Uçkun (2005), Eskişehir ilindeki KOBİ'lerin finansman ve pazarlama sorunlarıyla ilgili olarak en ciddi finansman sorunlarının nakit sıkıntısı, piyasa durgunluğu ve yüksek kredi faiz oranlarının olduğunu görmüştür.

Aygen (2006), KOBİ'lerin “%41,1'inin kredi faizleri, %30,4'ünün ise öz kaynak yetersizliği konusunda sıkıntı yaşadıklarını ve %67,9'unun öz kaynakla finansmanı tercih ettiklerini” belirlemiştir. Koyuncuğil ve Özgülbaş (2006), KOBİ'lerin mali zorluk çekmesinin en önemli nedenlerini; finansman eksikliği, kredi almada güçlükler, finansal piyasaların Türkiye'de gelişmemiş olması ve finansal yönetimdeki zayıflıklar şeklinde sıralamışlardır.

Çelik ve Karadal (2007), Aksaray ve Mersin illerinde faaliyet gösteren 200 KOBİ üzerinde yapmış olduğu araştırmada KOBİ sahip/yöneticilerinin karşılaştıkları sorunları önem derecelerine göre sıralayarak; “devlet düzenlemeleri ve yasalar, kalifiye eleman bulunması ve elde tutulması, genel yönetim giderlerinin düşürülmesi, finansman temini, işçi maliyetlerinin düşürülmesi, pazarlama stratejilerinin geliştirilmesi ve ürün ve hizmetlerin fiyatlandırılması” şeklinde olduğunu vurgulamaktadır.

Kendirli vd. (2007), Koyuncuğil ve Özgülbaş (2006)'ın sonuçlarını doğrulamakta ve karşılaşılan finansal sorunların “kredi maliyetlerinin yüksekliği ve teminat bulamamak” olduğunu ifade etmektedir. Konuk ve Aygen (2007), KOBİ'lerin en önemli finans sorunlarının; alacakların tahsilinde yaşanan sorunlar, kredi maliyetlerindeki artış ve yüksek enflasyon olduğunu tespit etmişlerdir.

Koyuncugil ve Özgülbaş (2008), Güler (2010) ve Şahin (2011)'in ulaştıkları ortak sonuç; KOBİ'lerin en önemli finansal sorunlarının başında yetersiz öz sermaye ile dış kaynak bulmada yaşanan problemlerin geldiği olmuştur. Ayık ve Keskin (2008), Erzurum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ'lerin sorunlarının genelde finansman ve yönetim kaynaklı olduğunu saptamışlardır.

Ayrıçay ve Kök (2009), Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren 100 adet KOBİ üzerinde anket çalışması gerçekleştirilerek işletmenin yaşı, kurumsallık düzeyi, nakit yaratma düzeyi, işgücü düzeyi ve eğitim düzeyinin KOBİ'lerin kredi kullanım düzeyini etkileyen faktörler olduğunu belirlemişlerdir. İskender (2009), KOBİ'lerin ülkemizde yaşadığı finansal sorunları ve yeni finansman tekniklerini araştırmıştır. İşletmelerin iç pazarda rekabet artışını sağlamak ve diğer ülke KOBİ'leri ile rekabet etme kapasitelerini arttırmak için işletmelere danışmanlık hizmeti verilmesinin ve işletmelerin önündeki bürokratik engellerin kaldırılarak ihracat teşvik programlarının sürdürülmesinin gerekli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ersöz (2010), Konya'daki KOBİ'lerin yapısını, sorunlarını ve çözüm önerilerini ele alarak, KOBİ'lerin ihtiyaçlarının ve karşılaştıkları sorunlarının belirlenmesine yönelik; sosyoekonomik faaliyetleri, Konya ilinin mevcut durumunu ve Konya sanayisinin yapısını araştırmış ve KOBİ'lerin sorunlarına ilişkin çözüm önerileri getirmeye çalışmıştır. Çetin vd. (2011), 2008 yılı küresel krizinin Uşak bölgesindeki KOBİ'ler üzerindeki etkilerini ele alarak, “%80 oranındaki KOBİ'lerde finans departmanı olmadığını, büyük çoğunluğun alacaklarını tahsil etmede ve banka kredisi kullanımında zorluklar yaşadığını ve %85 oranında KOBİ'nin yatırım planlarını ertelediklerini” ortaya koymuştur.

Sarıkahya (2012), Ankara ili Sincan Organize Sanayi ve İvedik Sanayi bölgelerindeki mobilya endüstrisinde faaliyette bulunan KOBİ'lere yönelik çalışmada, mobilya sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lerin devlet desteklerinden yeterli düzeyde faydalanmadıkları sonucuna ulaşmıştır. Kahraman (2012), KOBİ'lerin sorunları üzerine Bursa ili alan araştırmasında 80 işletmeye anket uygulamış ve analiz sonucu KOBİ'lerin finansman sorununun yanı sıra çağdaş bilimsel yönetim fonksiyonlarından haberdar olmadıkları, büyük bir çoğunluğunun ayrı bir finansman birimi ve ayrı bir finansman sorumlusuna sahip olmamasından dolayı sorunlar yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Öndeş ve Güngör (2013), Erzurum bölgesindeki 30 KOBİ'ye yönelik araştırmalarında, “%97 oranında özsermaye finansmanı kullanıldığını, kapasite kullanım oranlarının ve buna bağlı olarak istihdam oranının çok düşük olduğu” sonucuna ulaşmışlardır. Bilen ve Solmaz (2014), Diyarbakır ilindeki 50 KOBİ ile görüşerek, “KOBİ'lerin büyük bir kısmının mikro veya küçük ölçekte aile şirketleri olduğu, henüz yeterince kurumsallaşmadıkları ve başta finansman ve kalifiye eleman eksikliği olmak üzere birçok sorunları olduğunu” tespit etmişlerdir.

Yıldırımalp ve Yenihan (2014), Gebze bölgesindeki KOBİ'lerin istihdam kaynaklı finansal sorunları, lojistik sorunları ve pazarlamadan kaynaklanan sorunlarının bulunduğunu belirlemişlerdir. Kılıçlı (2016), Van Organize Sanayi Bölgesindeki 54 işletmeyi kapsayan çalışmada KOBİ'lerin finansman sorunları açısından “döviz kurunun, enflasyon ve faiz oranı belirsizliğinin, gelir-gider arasındaki sapmaların, maliyetlerdeki artışların ve reel faizlerin yüksekliğinin” karşılaşılan en önemli sorunlar olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Karadal ve Merdan (2018), Aksaray ilindeki üretim işletmelerinden 165 KOBİ'deki temel sorunları; nitelikli personel, kurumsallaşma, sermaye ve finansman, pazar bulma ve bürokratik alanda görmüşlerdir. Çivi (2018), Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren 351 KOBİ'nin finansman sorunu yaşadığı, devlet destek ve teşviklerinden yararlanmadıkları ve haberdar olmadıkları veya yetersiz buldukları, yeni finansman tekniklerini kullanmadıkları ve hakkında bilgilerinin olmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

İkinci (2019), Kars ilinde faaliyet gösteren 10 sektörden 40 adet KOBİ'nin %67,5'inin finansman sorunlarının bulunduğunu, faaliyetleri kapsamında en çok sorun yaşadıkları alanları önem sırası olarak birinci ve ikinci sıraya finansal sorunları koyan işletmelerin toplam oranının %82,5 olduğunu, firmaların %82,5'inde finansman departmanı olmadığını, %87,5'inin finans yönetimini işletme sahibinin kendisinin yürüttüğünü, %65'i kredi kullandığını, kullanılan kredilerin %92,3'lük kısmının ise banka kredilerinden oluştuğunu, %42,5'inin borçlarının alacaklarından fazla olduğunu, borç ve kredi geri ödemesinde kredi kullanımının %27,5'i tarafından birinci öncelikli, %15'i tarafından ise ikinci öncelikli görüldüğünü tespit etmiştir.

3. ANKARA 1. ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDEKİ KOBİ'LERİN SORUNLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi Hakkında Bilgi

Örneklem olarak seçilen Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi (ASO 1. OSB), 1990 yılında Ankara'nın en büyük organize sanayi bölgelerinden biri olarak faaliyete başlayan karma organize sanayi bölgesidir. 5.000 m² ile 100.000 m² arasında değişen 331 endüstriyel parseli sahiptir. Toplam 1000 hektar alan üzerine kurulmuş olup, 277 fabrika faaliyet göstermekte ve toplam 40.000 kişi istihdam edilmektedir. Bölge ülkemizdeki Organize Sanayi Bölgeleri arasında ilk beşte yer almakta ve yıllık 2 milyar USD ihracat dahil 6 milyar USD tutarında ülke ekonomisine katkıda bulunmaktadır.

ASO 1. OSB, ticari ve resmi delegasyonların yurt dışından gelerek ziyaret ettiği önemli bir durak noktasıdır. Yaklaşık 50 ülkenin Cumhurbaşkanı, Başbakanları ve üst düzey yetkilileri her yıl ASO 1. OSB'de ağırlanmakta ve bilgilendirilmektedir. Ayrıca, OSB üyeleri ve ziyaretçi delegeleri iş ilişkileri kurmak için bir araya getirilmektedir. Gelen yabancı delegasyonlar, kendi ülkelerinde benzer bir bölge kurmak için ASO 1. OSB yönetiminden işbirliği talep etmektedirler. Böylece, ASO 1. OSB ülkemizin sanayi alanında bir vitrin haline gelmektedir (Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi, 2020).

3.2. Araştırmanın Amacı

Ülkemiz ekonomisi ve Ankara ilimiz açısından önemli bir yere sahip olan ASO 1. OSB'de yer alan KOBİ'lerin finansman, üretim, teknoloji, üretim maliyetleri, araştırma ve geliştirme, pazarlama, ihracat, örgütlenme ve yönetim sorunlarıyla ne ölçüde karşılaştıklarının ortaya konulması ve söz konusu bu sorunlardan ağırlıklı olarak üstesinden gelmeye çalıştıkları alt konuların tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Dünya'nın hemen her yerinde ekonominin lokomotif pozisyonunda olan KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunlar birçok araştırmanın konusu olmuştur. İstihdamın en önemli parçası olan, imalat ve ekonomide en önemli pay sahibi olan KOBİ'lerin imalat boyutunun en önemli noktalarından biri de Organize Sanayi Bölgeleri'dir. Bu araştırmanın yapılmasındaki en önemli etken, imalatta önemli bir paya sahip ASO 1. OSB'de yer alan KOBİ'lerin sorunlarını tespit ederek bu konuda alınabilecek tedbirleri ortaya koymaktır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

ASO 1. OSB'de bulunan KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunların tespitine yönelik araştırma verilerinin elde edilmesinde anket yöntemi kullanılmıştır. Anket sorularının hazırlanması amacıyla ilk olarak 1. OSB'deki işletmelerle ve OSB yöneticileriyle 1. OSB'de bulunan işletmelerin karşılaştıkları sorunlar hakkında bir ön görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu ön görüşmeden yola çıkarak sorunlar genelden öze doğru sıralanmıştır. Bu sıralamadan sonra 5 tane işletme ile bu anket soruları hakkında yorum yapmaları istenmiştir. Böylece bu işletmelerden alınan geri bildirimlere göre özellikle ankete katılanların sıkılmadan ve fazla zamanlarını almayacak şekilde sorular yeniden gözden geçirilerek düzenlenmiştir. Ayrıca anketin çevrim içi sürümü hazırlanmıştır.

Anketin ilk bölümünde işletmelerin genel olarak karşılaştıkları 8 adet sorunu en sıklıkla en az doğru derecelendirmeleri istenmiştir. Derecelendirme yapılırken en çok karşılaşılan sorunu 1 ile en az karşılaşılan sorunu ise 5 ile belirtmeleri istenmiştir. Anketin diğer bölümünde ise bu sorunların alt başlıklarını derecelendirmede 5'li Likert tipi metrik ifade kullanılmıştır. Buna göre sorunlarla karşılaşma dereceleri, "1-Her Zaman Karşılaşıyorum", "2-Sıklıkla Karşılaşıyorum", "3-Ara Sıra Karşılaşıyorum", "4-Çok Nadiren Karşılaşıyorum", "5-Hiçbir Zaman Karşılaşmadım", şeklindedir. Anket sorularının seçenekler sunan, açık uçlu sorular barındırmayan ve farklı eğitim seviyelerinden insanların rahatlıkla cevaplayabilecekleri nitelikte olmasına dikkat edilmiştir.

İkinci olarak verileri elde etmek amacıyla KOBİ tanımlamasına göre çalışan sayısı 250'i aşmayan 523 adet işletmenin kayıtlı elektronik posta adreslerine anketin çevrim içi sürümü gönderilmiştir. Ancak bu elektronik posta adreslerinin yarıya yakınının kullanım dışı olduğu tespit edilmiştir. Bu maillerden yaklaşık

bir aylık sürede sadece bir tanesinden geri dönüş olmuştur. Bunun üzerine firmalarla telefonla iletişime geçilerek yaklaşık 200 firma yetkilisi ile görüşülmeye çalışılmış ancak bunlardan sadece 2 anket için geri bildirim alınabilmiştir. Bu durumda anket çalışmasına firmalarla yüz yüze görüşerek devam etme kararı verilmiştir. Bunun üzerine ASO 1. Bölge Yönetimi ve KOSGEB Ankara 1. OSB Şubesiyle irtibata geçilerek firmalar ile görüşme yapmak istenildiği bildirilmiştir. Böylece 100'ün üzerinde firmayla yüz yüze görüşülmüş ancak bu firmalardan 80 tanesi ankete katılmayı kabul etmiştir. Bu firmalardan yaklaşık 15 tanesi 250 üzerinde çalışana sahip olduğu için bu firmalara anket uygulanmamıştır. Böylece 65 firmanın verileri anket yoluyla elde edilmiştir.

Son olarak anket sorularının değerlendirilmesi aşamasına geçilmiştir. Kontrol sorusu olarak "ihracat sorunları" sorusu iki farklı yerde sorulmuştur. Böylece bu iki aynı soruya farklı cevaplar verilen anketlerde anket formunu dolduran kişinin dikkatli okumadığı veya ankete sağlıklı cevap vermediği düşüncesiyle bu şekildeki 10 anket formu iptal edilmiştir. Bu durumda değerlendirmeye alınan firma sayısı 55 olarak belirlenmiştir. Ankete verilen cevaplar Microsoft Excel programına girilerek KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlar karşısında ağırlık verilen uğraşı konularının frekans dağılımlarına bakılmıştır.

4. ARAŞTIRMA SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

ASO 1. OSB'de faaliyette bulunan ve ankete katılan KOBİ'lerin sektörlere göre dağılımı Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. KOBİ'lerin Faaliyet Alanlarına Göre Sektörel Dağılımı

| Sektörler | <i>f</i> | % |
|---|-----------|--------------|
| Ağaç İşleri Sanayi | 2 | 4 |
| Elektrik İşleri | 4 | 7 |
| Alt Yapı Hizmetleri | 1 | 2 |
| Alüminyum Sanayi | 3 | 5 |
| Asansör Akümülatör Sanayi | 1 | 2 |
| Demir İşleri sanayi | 0 | 0 |
| Döküm Sanayi | 7 | 13 |
| Elektrik Sanayi | 2 | 4 |
| Elektrikli Ev Aletleri ve Dayanıklı Tüketim Malları | 1 | 2 |
| Isıtma ve Klima Cihazları Sanayi | 5 | 9 |
| İnşaat ve Tesisat Mütahhitleri Sanayi | 8 | 15 |
| İzabe ve Hadde Sanayi | 0 | 0 |
| Kauçuk ve Lastik Sanayi | 0 | 0 |
| Madencilik Sanayi | 1 | 2 |
| Makine ve Alet Sanayi | 8 | 15 |
| Matbaa Sanayi | 0 | 0 |
| Muhtelif Gıda Sanayi | 1 | 2 |
| Oto Yedek Parça İmalatı | 0 | 0 |
| Petro ve Kimya Sanayi | 0 | 0 |
| Plastik Sanayi | 2 | 4 |
| Savunma Sanayi | 0 | 0 |
| Taşıt Araçları | 0 | 0 |
| Tekstil Giyim Sanayi | 2 | 4 |
| Zirai Alet ve Yedek Parça | 0 | 0 |
| Diğer İmalat Sanayi | 7 | 13 |
| Toplam | 55 | 100,0 |

Araştırmaya dâhil olan KOBİ'lerin yaklaşık %50'sinin döküm sanayi, inşaat ve tesisat sanayi, makine ve alet sanayi ile diğer imalat sanayi dalında yoğunlaştıkları görülmektedir. Böylece ankete katılan Ankara Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firmaların hemen hemen tamamına yakını imalat sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 2. KOBİ'lerin Faaliyette Bulunduğu Süreler

| Faaliyet Süresi | f | % |
|-----------------|-----------|--------------|
| 1-5 yıl | 0 | 0 |
| 6-10 yıl | 7 | 13 |
| 11-15 yıl | 7 | 13 |
| 16-20 yıl | 19 | 35 |
| 21-25 yıl | 7 | 13 |
| 26-30 yıl | 3 | 5 |
| 30 yıldan fazla | 12 | 22 |
| Toplam | 55 | 100,0 |

Ankete katılan KOBİ'lerin %35'i 16-20 yıllık ve %22'si ise 30 yıldan fazla süredir faaliyette olan firmalardır. Firmalardan hiç birisinin faaliyette bulunduğu süre 1-5 yıl arasında değildir. Bu nedenle Organize Sanayi Bölgesindeki firmaların tamamına yakını eski ve köklü firmalardır.

4.1. KOBİ'lerin Karşılaştıkları Sorunlar

Araştırmanın ilk aşaması KOBİ'lerin karşılaştıkları en önemli sorunların belirlenmesidir. Bu amaçla KOBİ'lere yönelik belirlenen 8 adet sorununun cevaplayıcılar tarafından önem sırasına göre değerlendirilmesi istenmiştir. Sonuçlar Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. KOBİ'lerin Karşılaştıkları Sorunların Önem Derecesine Göre Dağılımı

| Önem Derecesi | Finansal Sorunlar | | Üretim Sorunları | | Teknoloji Sorunları | | Üretim Maliyetleri Sorunu | |
|------------------------|--------------------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|------------------------------|--------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. | 8 | 14,5 | 3 | 5,5 | 4 | 7,4 | 10 | 18,2 |
| 2. | 20 | 36,4 | 18 | 32,7 | 19 | 35,2 | 27 | 49,1 |
| 3. | 15 | 27,3 | 20 | 36,4 | 19 | 35,2 | 12 | 21,8 |
| 4. | 8 | 14,5 | 10 | 18,2 | 9 | 16,7 | 5 | 9,1 |
| 5. | 4 | 7,3 | 4 | 7,3 | 3 | 5,6 | 1 | 1,8 |
| Toplam | 55 | 100,0 | 55 | 100,0 | 54 | 100,0 | 55 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ort.* | 185 | 13,0 | 171 | 12,0 | 174 | 12,2 | 205 | 14,4 |
| Önem Derecesi | Araştırma ve Geliştirme Sorunu | | Pazarlama Sorunları | | İhracat Sorunu | | Örgütlenme ve Yönetim Sorunu | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. | 8 | 14,5 | 6 | 11,1 | 5 | 9,1 | 5 | 9,1 |
| 2. | 14 | 25,5 | 19 | 35,2 | 21 | 38,2 | 21 | 38,2 |
| 3. | 18 | 32,7 | 12 | 22,2 | 12 | 21,8 | 12 | 21,8 |
| 4. | 9 | 16,4 | 12 | 22,2 | 10 | 18,2 | 10 | 18,2 |
| 5. | 6 | 10,9 | 5 | 9,3 | 7 | 12,7 | 7 | 12,7 |
| Toplam | 55 | 100,0 | 54 | 100,0 | 55 | 100,0 | 55 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ort.* | 174 | 12,2 | 171 | 12,0 | 172 | 12,3 | 172 | 12,0 |

*Ağırlıklı Ortalama = (1. Der. Önem Frekansı x 5) + (2. Der. Önem Frekansı x 4) + (3. Der. Önem Frekansı x 3) + (4. Der. Önem Frekansı x 2) + (5. Der. Önem Frekansı x 1) şeklinde hesaplanmıştır

Tablo 3'teki ağırlıklı ortalama değerlerden de görüleceği üzere, KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunları önem derecesine göre sırasıyla; üretim maliyetleri, finansman, ihracat, teknoloji, AR-GE, üretim, pazarlama, örgütlenme ve yönetim oluşturmaktadır. Teknoloji sorunuyla karşılaşmanın AR-GE'de yaşanan sorunla, örgütlenme ve yönetim alanında karşılaşılan sorunun ise üretim ve pazarlama sorunlarıyla aynı öneme sahip olduğu görülmektedir.

Finansal sorunlar %36,4 ile firmaların karşılaştığı ikincil derecede önemli olan bir sorundur. Böylece KOBİ'lerin kendilerini finanse etmekte zorlandıklarını gösteren bir durum ortaya çıkmaktadır. Üretim sorunları yine KOBİ'lerin %36,4'ü tarafından 3. derecede önemli gördükleri sorunlar arasında yer almaktadır.

KOBİ'lerin teknoloji sorunlarına verilen cevaplar ikincil ve üçüncül derecede önemli sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Üretim maliyeti sorunu firmaların %18,2'si tarafından birinci derecede önemli bir sorun, %49,1'i tarafından ise ikinci derecede önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu da OSB'lerdeki KOBİ'lerin büyük bir çoğunluğunun üretim maliyetleri konusunda sorun yaşadığını göstermektedir. AR-GE sorunu KOBİ'lerin verdikleri cevaplara göre üçüncül derecede bir sorundur. Bunun nedeni olarak, KOBİ'lerin sadece üretime odaklanmaları ve araştırma ve geliştirme konusunda yatırım yapma ihtiyacını çok fazla önemsememeleri gösterilebilir.

Pazarlama sorunları KOBİ'lerin %35,2'si tarafından 2. derecede önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu da üretim ve imalat konusuna odaklanan KOBİ'lerin ürünlerini pazarlamakta zorlandıklarını göstermektedir.

Ankete katılan KOBİ'lerin %25,9'u ihracat sorununu ikincil derecede önemli bir sorun kabul ettiklerine göre OSB'deki KOBİ'ler dış pazarlara açılmakta sorun yaşamaktadırlar. Örgütlenme ve yönetim sorunları ise %38,2 oranında ikincil derecede karşılaşılan sorun olarak göze çarpmaktadır.

4.1.1. Finansal Sorunlar

KOBİ'lerin ağırlıklı olarak karşılaştıkları finansal sorunlar Tablo 4'te görüldüğü üzere sırasıyla; alternatif finansman tekniklerini kullanamama, işletme sermayesi yetersizliği, finansal yönetimin yetersizliği, alacak tahsilatının yapılamaması, sermaye piyasasından fon elde edilememesi ve kredi kullanamama şeklindedir.

Tablo 4. KOBİ'lerin Ağırlıklı Olarak Karşılaştıkları Finansal Sorunların Önem Derecesine Göre Dağılımı

| Önem Derecesi | İşletme Sermayesi Yetersizliği | | Sermaye Piyasasından Fon Elde Etme | | Finansal Yönetimin Yetersizliği | |
|----------------------------|---|--------------|------------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|
| | f | % | f | % | f | % |
| 1. | 6 | 10,9 | 6 | 11,1 | 5 | 9,3 |
| 2. | 24 | 43,6 | 11 | 20,4 | 18 | 33,3 |
| 3. | 8 | 14,5 | 17 | 31,5 | 14 | 25,9 |
| 4. | 8 | 14,5 | 12 | 22,2 | 13 | 24,1 |
| 5. | 9 | 16,4 | 8 | 14,8 | 4 | 7,4 |
| Toplam | 55 | 100,0 | 54 | 100,0 | 54 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ortalama* | 175 | 17,9 | 157 | 16,0 | 169 | 17,2 |
| Önem Derecesi | Alternatif Finansman Tekniklerini Kullanamama | | Kredi Temini Güçlüğü | | Alacak Tahsilatı Yapamama | |
| | f | % | f | % | f | % |
| 1. | 10 | 18,2 | 4 | 7,3 | 10 | 18,2 |
| 2. | 14 | 25,5 | 11 | 20,0 | 10 | 18,2 |
| 3. | 16 | 29,1 | 9 | 16,4 | 12 | 21,8 |
| 4. | 11 | 20,0 | 16 | 29,1 | 12 | 21,8 |
| 5. | 4 | 7,3 | 15 | 27,3 | 11 | 20,0 |
| Toplam | 55 | 100,0 | 55 | 100,0 | 55 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ortalama* | 180 | 18,4 | 138 | 14,1 | 161 | 16,4 |

*Ağırlıklı Ortalama, (1. Der. Önem Frekansı x 5) + (2. Der. Önem Frekansı x 4) + (3. Der. Önem Frekansı x 3) + (4. Der. Önem Frekansı x 2) + (5. Der. Önem Frekansı x 1) şeklinde hesaplanmıştır

Ankete katılan KOBİ'lerin %43,6'sı finansal sorunlardan biri olan işletme sermayesi yetersizliğini ikinci sırada karşılaşılan bir sorun olarak görmektedir. Buradan KOBİ'lerin kurulması sırasında sermayeden daha çok emeğin ön plana çıktığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle kurulan KOBİ'ler genellikle sermaye desteği olmadan kurulmakta ve iş hacimleri arttıkça finansman temin etme imkânları da artmakta ve böylece büyümelerini gerçekleştirebilecekleri anlaşılmaktadır. Ancak bu tür durumlarda KOBİ'lerin karşılaşılabilecekleri en kötü durum piyasalarda yaşanan krizler olmaktadır. Zaten çok ciddi sermayelerle kurulmayan işletmeler krizlerin vurduğu darbelerle çok daha büyük sorunlarla karşılaşabilmektedirler.

KOBİ'lerin yeterince kurumsallaşmamaları, sermaye piyasasından kaynak temin etmelerine engel olmaktadır. KOBİ'lerin %31,5'i sermaye piyasasından fon temin etmede karşılaştıkları problemi üçüncül

derecede bir sorun olarak görmektedirler. Araştırmamızda KOBİ'lerin %33,3'ünün finansal yönetimin yetersizliği sorununu işletme sermayesi yetersizliği gibi ikincil derecede bir sorun olarak gördükleri ortaya çıkmaktadır.

KOBİ'lerin %29,10'u faktoring, leasing, forfaiting, risk sermayesi, barter ve franchising gibi alternatif finansman tekniklerini kullanmada güçlük çekmelerini üçüncü derecede bir sorun olarak görmektedirler. Bu durumun nedeni ise KOBİ'ler tarafından iş yoğunluğuna bağlı olarak alternatif finans tekniklerini araştıramamaları ve hali hazırda kullandıkları finansman yöntemlerinin değiştirilmesine gereksinim duymamaları şeklinde açıklanabilir.

Kredi kullanamama sorunu KOBİ'lerin %29,10'u tarafından dördüncü derecede görülen diğer bir ifadeyle çok nadir karşılaşılan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunda bankaların KOBİ'lere yönelik uygulamış oldukları kredi kampanyaları ve KOBİ'lerin desteklenmesinin önemini fark edilmiş olması önemli etkenler arasındadır. Burada bir diğer önemli husus anketin ilk başlarında sorulan "firmaların hizmet yılı" sorusuna verilen cevapta aranmalıdır. OSB'lerde hemen hemen hiç yeni firma bulunmaması bu bölgelerdeki firmaların neredeyse tamamına yakınının 10 yılın üzerinde olması kredi teminini kolaylaştıran etkenlerdir. Bu tür firmaların kredi puanının yüksek olması kredi kullanım kolaylığı da sağlamaktadır.

KOBİ'lerin %21,82'si alacak tahsilâtı sorununu üçüncü derecede, %21,82'si ise dördüncü derecede bir problem olarak görmektedirler.

4.1.2. Üretim Yönetimi Sorunları

Ankara OSB'deki KOBİ'lerin büyük çoğunluğu üretim konusunda faaliyet gösteren firmalardır. Tablo 5'de araştırmaya alınan KOBİ'lerin üretim yönetimi sorunları ile ilgili sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 5. KOBİ'lerin Ağırlıklı Olarak Karşılaştığı Üretim Yönetimi Sorunlarının Önem Derecesine Göre Dağılımı

| Önem Derecesi | Tedarik Sorunu | | Üretim Sürecinde Teknoloji Kullanımı Sorunu | | Standardizasyon Sorunu | |
|----------------------------|---|--------------|---|--------------|------------------------|--------------|
| | f | % | f | % | f | % |
| 1. | 4 | 7,3 | 5 | 9,1 | 2 | 3,6 |
| 2. | 19 | 34,5 | 17 | 30,9 | 18 | 32,7 |
| 3. | 13 | 23,6 | 21 | 38,2 | 14 | 25,5 |
| 4. | 11 | 20,0 | 8 | 14,5 | 9 | 16,4 |
| 5. | 8 | 14,5 | 4 | 7,3 | 12 | 21,8 |
| Toplam | 55 | 100,0 | 55 | 100,0 | 55 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ortalama* | 165 | 18,4 | 176 | 19,6 | 154 | 17,2 |
| Önem Derecesi | Üretim Maliyetlerinin Değişkenliği Sorunu | | Araştırma ve Geliştirme Yatırımına Bütçe Tahsisi Sorunu | | Diğer Sorunlar | |
| | f | % | f | % | f | % |
| 1. | 6 | 11,1 | 5 | 9,1 | 0 | 0,0 |
| 2. | 23 | 42,6 | 19 | 34,5 | 3 | 13,0 |
| 3. | 11 | 20,4 | 14 | 25,5 | 8 | 34,8 |
| 4. | 10 | 18,5 | 11 | 20,0 | 4 | 17,4 |
| 5. | 4 | 7,4 | 6 | 10,9 | 8 | 34,8 |
| Toplam | 54 | 100,0 | 55 | 100,0 | 23 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ortalama* | 179 | 20,0 | 171 | 19,1 | 52 | 5,8 |

*Ağırlıklı Ortalama, (1. Der. Önem Frekansı x 5) + (2. Der. Önem Frekansı x 4) + (3. Der. Önem Frekansı x 3) + (4. Der. Önem Frekansı x 2) + (5. Der. Önem Frekansı x 1) şeklinde hesaplanmıştır

Tablo 5'te KOBİ'lerin ağırlıklı olarak karşılaştıkları sorunların sırasıyla; üretim maliyetlerinin değişkenliği, teknoloji, AR-GE yatırımı bütçe tahsisi, tedarik ve standardizasyon konusunda olduğu görülmektedir.

Tedarik sorunu genel olarak firmaların hammadde temininde karşılaştıkları bir sorundur. Her ne kadar metal temini konusunda ülkemizde bir sorun yaşanmasa da bu metallerin işlenmesi açısından yaşanan

sorunlar firmaların tedarik sorununa yol açmaktadır. Araştırmaya katılan KOBİ'lerin %34,5'i tedarik sorununu ikincil derecede ve sıklıkla karşılaşılan bir sorun olarak görmekte-dirler.

Üretim sürecinde teknoloji kullanımı konusunda yaşanan sorunlar aynı zamanda AR-GE sorunları ile etkileşim halindedir. Çünkü üretim alanında teknolojinin gelişmesi için AR-GE birimlerinin oluşturulması ya da teknolojinin ithal edilmesi gerekmektedir. Ancak bu da her iki durumda da firmalar için ek finansal sorunlar getirmektedir. Çünkü bir teknolojinin gerek sıfırdan geliştirilmesi gerekse ithal edilmesi KOBİ'lere mali bir yük getirmektedir. Araştırmaya alınan KOBİ'lerin %38,2'si üretim sürecinde teknoloji kullanımı ile ikincil derecede bir sorun olarak sıklıkla karşılaştıklarını beyan etmişlerdir.

Üretim konusunda KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri de standardizasyondur. Üretilen bir ürünün standart hale getirilmesi ve tek tek üretim ile seri üretim halinde bu ürünlerde herhangi bir fark olmaması, gerek müşteri memnuniyeti gerekse de talebi karşılamak açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle standardizasyon AR-GE ve teknoloji ile iç içe bir durumdur. KOBİ'lerin %32,7'si standardizasyon sorununu ikincil derecede bir sorun olarak gö-rerek sıklıkla karşılaştıklarını ifade etmektedirler.

Üretim maliyetlerinin değişkenliği araştırma kapsamındaki KOBİ'lerin %42,6'sı tarafından üretim konusunda yaşanan sorunların en önemlilerinden biri olarak ifade edilmiştir. Üretim maliyetlerinin değişkenlik göstermesi KOBİ'lerin hareket alanını kısıtlamaktadır. KOBİ'ler iş kapasiteleri gereği stok yapmak imkânları çok fazla bulunmamaktadır. Bu da aynı ürünün her seferinde farklı fiyatlardan üretilmesine sebep olmaktadır. Bu durum ise üretilecek ürünün arz fiyatının bu fiyat değişkenliğinden etkilenmeyecek şekilde belirlenmesini gerekli kılmaktadır.

Araştırma ve geliştirme yatırıma bütçe tahsisi konusunda yaşanan sorunlar KOBİ'lerin %34,5'i tarafından ikincil derecede ağırlıklı sorun olarak görülmektedir. Burada KOBİ olmanın bir dezavantajı olarak, KOBİ'lerin AR-GE konusunda çok fazla hareket alanına sahip olmadıkları kabul edilebilir. Çünkü AR-GE koşulları hem finansal hem de zaman açısından KOBİ'lerin kolaylıkla hareket edebilecekleri bir alan değildir. Dolayısıyla AR-GE konusunda yatırım yapamamaktadırlar.

Diğer sorunlar konusunda karşılaşılan cevaplar her ne kadar %34,8 ile üçüncü derecede yoğunlaşmış olsa da ankete katılanlara oranlandığında çok fazla yer tutmamaktadır. Çünkü ankete cevap veren toplam 55 firma içerisinde 23 tane firma bu soruya cevap verdiğinden aslında gerçek oran %20 civarında çıkmaktadır. Bu da bu konuda belirlenen anket sorularının yeterli derecede ayrıntılı olduğunu göstermektedir.

4.1.3. Pazarlama Sorunları

İşletme sermayesi yetersizliği KOBİ'leri bütçe sınırlamalarına yönelterek özellikle pazarlama sorunlarına yol açmaktadır. Tablo 6'dan görüleceği üzere, KOBİ'ler ağırlıklı olarak sırasıyla; ihracat, dış pazarlarda rekabet, dış pazarlara açılmama, nitelikli eleman ve dil bilen personel istihdamı, satış kanallarını kullanamama, pazarlama araçlarından yararlanamama ve pazar araştırması yapamama sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar.

Araştırmaya alınan KOBİ'lerin %38,2'sinin dış pazarlara açılmak için gereksinim duydukları deneyimli, bilgi sahibi ve yabancı dil bilen kişileri istihdam etmede karşılaştıkları sorunu üçüncül derecede bir sorun kabul ettikleri görülmektedir.

Nitelikli ve uzman personel istihdamı ülkemizin KOBİ'leri için çok önemli bir sorundur. İşletmelerde uzman personel bulunmaması nedeniyle ayrı bir pazarlama bölümü bulunmamaktadır. Bu nedenle, KOBİ sahibi pazarlama işlevini kendi bilgi ve deneyimine göre yürütmektedir. KOBİ'lerin %30,9'u pazarlama araçlarından yararlanamadıklarını ve bu durumun sıklıkla karşılaşılan ikincil derecede bir sorun olduğunu ifade etmektedirler.

İşletmelerin pazar araştırması yapmadan ürünlerini piyasaya sürmeleri hatalı bir satış stratejisi olmaktadır. Teknolojinin hızlı gelişimi sayesinde, tüketici talepleri de hızla değişmektedir. Bu nedenle, işletmelerin tüketicilerle iç içe geçmesi, isteklerini ve ihtiyaçlarını belirlemesi böylece pazarlama araştırması yapmaları kaçınılmaz bir gerçektir. Araştırmaya alınan KOBİ'lerin %29,6'sı pazar araştırması yapamama sorununu üçüncül derecede, diğer bir ifadeyle arasıra karşılaştıkları bir sorun olarak görmekte-dirler.

KOBİ'lerin %38,9'u satış kanallarını kullanamama sorununu arasıra karşılaştıkları bir zorluk olarak üçüncü derecede bir sorun şeklinde nitelendirmektedirler.

Tablo 6. KOBİ'lerde Ağırlıklı Olarak Karşılaşılan Pazarlama Sorunlarının Önem Derecesine Göre Dağılımı

| Önem Derecesi | Nitelikli Eleman ve Yabancı Dil Sorunu | | Pazarlama Araçlarından Yararlanamama Sorunu | | Pazar Araştırması Yapamama Sorunu | | Satış Kanallarını Kullanamama Sorunu | |
|------------------------|--|--------------|---|--------------|-----------------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. | 5 | 9,1 | 2 | 3,6 | 5 | 9,3 | 5 | 9,3 |
| 2. | 15 | 27,3 | 17 | 30,9 | 15 | 27,8 | 13 | 24,1 |
| 3. | 21 | 38,2 | 17 | 30,9 | 16 | 29,6 | 21 | 38,9 |
| 4. | 7 | 12,7 | 14 | 25,5 | 6 | 11,1 | 10 | 18,5 |
| 5. | 7 | 12,7 | 5 | 9,1 | 12 | 22,2 | 5 | 9,3 |
| Toplam | 55 | 100,0 | 55 | 100,0 | 54 | 100,0 | 54 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ort.* | 169 | 16,0 | 162 | 15,3 | 157 | 14,9 | 165 | 15,6 |
| Önem Derecesi | İhracat Sorunu** | | Dış Pazarlarda Rekabet Sorunu | | Dış Pazarlara Açılmama Sorunu | | Diğer Sorunlar | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. | 13 | 24,1 | 8 | 14,8 | 4 | 7,3 | 0 | 0,0 |
| 2. | 14 | 25,9 | 20 | 37,0 | 19 | 34,5 | 4 | 15,4 |
| 3. | 11 | 20,4 | 12 | 22,2 | 18 | 32,7 | 4 | 15,4 |
| 4. | 9 | 16,7 | 8 | 14,8 | 9 | 16,4 | 7 | 26,9 |
| 5. | 7 | 13,0 | 6 | 11,1 | 5 | 9,1 | 11 | 42,3 |
| Toplam | 54 | 100,0 | 54 | 100,0 | 55 | 100,0 | 26 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ort.* | 179 | 14,5 | 178 | 16,8 | 173 | 16,4 | 53 | 5,0 |

*Ağırlıklı Ortalama, (1. Der. Önem Frekansı x 5) + (2. Der. Önem Frekansı x 4) + (3. Der. Önem Frekansı x 3) + (4. Der. Önem Frekansı x 2) + (5. Der. Önem Frekansı x 1) şeklinde hesaplanmıştır

** Kontrol sorusu olarak ankette iki kez yer almaktadır. Bu nedenle frekansların ve frekans yüzdelere oranlarının hesabında dikkate alınmamıştır.

KOBİ'lerin %37'si dış pazarlarda rekabet gücünü elde etmede karşılaştıkları sorunu ikincil derecede bir sorun olarak sıklıkla gördüklerini ifade etmektedirler. KOBİ'lerin %34,5'i dış pazarlara açılmama sorunlarını ikincil derecede görenek sıklıkla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

KOBİ'lerin ağırlıklı olarak karşılaştıkları diğer pazarlama sorunlarına ilişkin soruya cevap veren toplam 26 firmanın %42,3'ü diğer pazarlama sorunlarıyla hiçbir zaman karşılaşmadıklarını beyan ederek 5. derecede bir sorun olarak görmüşlerdir.

4.1.4. Örgütlenme ve Yönetim

Örgütlenme (organizasyon) kısaca işler, kişiler ve işyeri arasında yetki ilişkilerinin kurulmasıdır. KOBİ'lerin genellikle profesyonel yöneticiye sahip olmamaları, görev yetki dağılımı yapmamaları, performans değerlemenin olmayışı ve geleneksel yönetim yapısına sahip olmaları en önemli yönetim sorunlarını oluşturmaktadır (Ayık ve Keskin, 2008, s. 474).

Tablo 7'den görüleceği üzere, KOBİ'ler ağırlıklı olarak sırasıyla; kontrol, planlama, koordinasyon, yöneltme ve organizasyon konusunda sorunlara sahiptir.

KOBİ'lerin %41,8'i planlama yapma sorunuyla karşılaştıklarını ve bu sorunu ikinci derecede bir sorun olarak ele aldıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmamıza konu olan KOBİ'lerin %34,5'i organizasyon sorununu üçüncül derecede bir sorun olarak gördüklerini beyan etmişlerdir.

Yöneltme, astların uzun ve kısa dönemde etkin ve verimli çalışmasını sağlamaya yönelik tüm yönetim işlevlerini içerir (Akgemci, 2001, s. 24). İncelemeye alınan KOBİ'lerin %34'ü yöneltme fonksiyonu sorununu ikincil derecede bir sorun olarak gördüklerini beyan etmişlerdir.

Kontrol, "iş organizasyonunda gerçekleşen eylemleri planlananlarla karşılaştırma ve varsa sapmaların nedenlerini belirleme sürecidir" (Akgemci, 2001, s. 25). Araştırmaya alınan KOBİ'lerin %33,3'ü kontrol süreci sorunlarıyla sıklıkla karşılaştıklarını ve ikincil derecede bir sorun olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 7. KOBİ’lerde Ağırlıklı Olarak Karşılaşılan Örgütlenme ve Yönetim Sorunlarının Önem Derecesine Göre Dağılımı

| Önem Derecesi | Planlama | | Organizasyon | | Yöneltme | |
|---|------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| 1. | 6 | 10,9 | 3 | 5,5 | 3 | 5,7 |
| 2. | 23 | 41,8 | 15 | 27,3 | 18 | 34,0 |
| 3. | 11 | 20,0 | 19 | 34,5 | 18 | 34,0 |
| 4. | 8 | 14,5 | 11 | 20,0 | 13 | 24,5 |
| 5. | 7 | 12,7 | 7 | 12,7 | 1 | 1,9 |
| Toplam | 55 | 100,0 | 55 | 100,0 | 53 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ortalama* | 178 | 19,3 | 161 | 17,4 | 168 | 18,2 |
| Önem Derecesi | Kontrol | | Koordinasyon | | Diğer | |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| 1. | 9 | 16,7 | 4 | 7,4 | 0 | 0,0 |
| 2. | 18 | 33,3 | 24 | 44,4 | 2 | 8,0 |
| 3. | 16 | 29,6 | 11 | 20,4 | 7 | 28,0 |
| 4. | 9 | 16,7 | 12 | 22,2 | 9 | 36,0 |
| 5. | 2 | 3,7 | 4 | 7,4 | 7 | 28,0 |
| Toplam | 54 | 100,0 | 55 | 101,9 | 25 | 100,0 |
| Ağırlıklı Ortalama* | 185 | 20,0 | 177 | 19,2 | 54 | 5,9 |
| <i>*Ağırlıklı Ortalama, (1. Der. Önem Frekansı x 5) + (2. Der. Önem Frekansı x 4) + (3. Der. Önem Frekansı x 3) + (4. Der. Önem Frekansı x 2) + (5. Der. Önem Frekansı x 1) şeklinde hesaplanmıştır</i> | | | | | | |

KOBİ’ler küçük ve esnek bir organizasyon yapısına sahip oldukları için düzenli koordinasyon sistemine ihtiyaç duymamaktadırlar. Her ne kadar KOBİ sahibi koordinasyonda en yetkili kişi olarak kolayca koordinasyon sağlama fırsatına sahip olsa da, ekip çalışması ruhunun tam olarak belirlenmemesi, astların yeterince teşvik edilmemesi ve kararların sadece işletme sahibi veya ortakları tarafından alınması sonucu koordinasyon sorunları baş göstermektedir. Araştırmaya dahil edilen KOBİ’lerin %44,4’ü bu tür sıkıntılarla sıklıkla karşılaştıklarını ve bunu ikincil derecede bir sorun olarak kabul ettiklerini ifade etmişlerdir.

5. SONUÇ

Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesinde bulunan KOBİ’lerin sorunları önemlilik derecesine ve karşılaşıma sıklığına göre sıralandığında; üretim maliyetleri, finans, ihracat, teknoloji, AR-GE, üretim, pazarlama, örgütlenme ve yönetim alanında olduğu görülmüştür. Ayrıca, teknoloji sorununun AR-GE sorunuyla, örgütlenme ve yönetim sorunun ise üretim ve pazarlama sorunlarıyla aynı derece karşılaşıma sıklığına sahip olduğu belirlenmiştir.

KOBİ’lerin ağırlıklı olarak karşılaştıkları alt sorunlar önemlilik derecesine ve karşılaşıma sıklığına göre aşağıda açıklanmaktadır.

Finansal alanda; alternatif finansman tekniklerini uygulayamamaları, işletme sermayesi yetersizliği, finansal yönetimin yetersizliği, alacak tahsilatının yapılamaması, sermaye piyasasından fon elde edilememesi ve kredi kullanamama,

Üretim yönetimi alanında; üretim maliyetlerinin değişkenliği, teknoloji, AR-GE, tedarik ve standardizasyon,

Pazarlama alanında; dış pazarlarda rekabet, pazarlama yönetimi, nitelikli eleman ve dil bilen personel istihdamı, satış kanallarını kullanabilme, pazarlama araçlarından yararlanma ve pazarlama araştırması,

Örgütlenme ve yönetim alanında; kontrol, planlama, koordinasyon, yöneltme ve organizasyon konusunda olduğu görülmüştür.

Yukarıda bahsedilen araştırma sonuçlarına bağlı olarak Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesindeki KOBİ yöneticileri için verilebilecek bazı öneriler şu şekilde olabilir:

Üretim maliyetlerinin yüksekliğinin ve değişkenliğinin yarattığı olumsuzluğun etkisini azaltma konusunda, özellikle maliyetlerin düşürülmesini sağlayacak bir uygulama olarak takasın diğer bir ifadeyle barter faaliyetine girilmesi düşünülebilir. Takas kuruluşlarının aracılığıyla sisteme üye olan KOBİ’ler, kurum

içinde para alışverişi yapmadan birbirleriyle mal ve hizmet alışverişinde bulunabileceklerdir. Böylece işletmeler atıl kapasitelerini de kullanabileceklerdir.

Üretim maliyetlerinin düşürülmesi konusunda uygulanabilecek diğer bir uygulama da toplam kalite yönetimi ve bunun ilk basamağı olan ISO9000 kalite standardının benimsenmesi ve uygulanması olabilir. Toplam kalite yönetimi çalışan sayısından bağımsız olarak KOBİ'lerde uygulanabilecek bir sistemdir. Böylece KOBİ'lerin sıfır hata ile üretimlerini gerçekleştirebilecekleri düşünülebilir. Kalite ilk defasında ve her defasında doğru üretimi gerçekleştirebilmek olduğundan sıfır hata ile üretim sayesinde KOBİ'lerin üretim maliyetlerinin de minimum seviyeye ineceği beklenebilir. Bu amaçla KOBİ'ler bu konuda bilgilendirilmelidirler.

KOBİ'lerde maliyetleri azaltmak için bir başka uygulama da modern teknolojiyi üretim sistemlerine uyarlamaları olabilir. Bu bağlamda KOBİ'lerde bilgisayar destekli üretime geçiş teşvik edilmelidir. Bu şekilde maliyetler düşebilecek ve üretim kalitesi artabilecektir.

KOBİ'leri yeni teknolojik gelişmeleri kullanmaya teşvik etmek için girişim sermayesine ağırlık verilmesi ön görülebilir. Girişim sermayesi modeli ile teknolojideki KOBİ'lere fon sağlanabilir. Bu nedenle ülkemizdeki risk sermayesi fonlarının daha da artırılmasının gündeme gelmesinin gerekli olduğu görülmektedir.

KOBİ'ler büyük firmaları örnek alarak yönetimleri konusunda gerek yetki devri yaparak gerekse diğer profesyonel kuruluşlardan destek alarak işletmelerinin daha hızlı hareket etmelerini ve yeni pazarlara açılmalarını sağlayabileceklerdir.

KOBİ'lere verilecek finansal destekler onların pazarlama araçlarından daha fazla yararlanabilmelerini sağlayabilecektir. İnternet ortamında oluşturulacak bilgi bankaları KOBİ'lerin bu konuda bilgi sahibi olmalarına zemin hazırlayabilecektir. KOBİ'lerin pazar araştırması alanında faaliyette bulunabilmeleri için uygun maliyetli finansal destek verebilecek bölgesel araştırma ajanslarının kurulmasının gündeme gelmesinin uygun olacağı düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Akgemci, T. (2001). *KOBİ'lerin temel sorunları ve sağlanan destekler*. KOSGEB Yayınları.
- Ankara Sanayi Odası 1. Organize Sanayi Bölgesi. (20 Ocak 2020). *Hakkımızda*. <http://www.aosb.org.tr/3/hakkimizda#>
- Aygen, F. (2006, Kasım). *AB'ye giriş sürecinde KOBİ'lerin finansman sorunları ve alternatif finansman tekniklerinden yararlanma dereceleri: Sakarya örneği*. 3. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul.
- Ayık, Y. Z. ve Keskin, G. (2008). KOBİ'lerin genel sorunları ve düşünülen çözüm önerileri üzerine Erzurum'da bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 469-481.
- Ayrıçay, Y. ve Kök, Y. (2009). KOBİ'lerin finansmanında kredi kullanım düzeyini etkileyen faktörler: Kahramanmaraş örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 109-131.
- Bekçi, İ. ve Usul, H. (2001). Göller bölgesindeki küçük ve orta boy işletmelerin finansal sorunları ve çözüm yolları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 111-125.
- Bilen, A. ve Solmaz, H. (2014). KOBİ'lerin karşılaştıkları yapısal sorunlar ve çözüm önerileri (Diyarbakır örneği). *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 60-79.
- Çelik, C. ve Karadal, H. (2007). KOBİ'lerin sorunları ve çözüm stratejilerinin algılanan performans üzerine etkileri: Aksaray ve Mersin örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 119-138.
- Çetin, A. C., Akyüz, Y. ve Genç, E. (2011). Küresel kriz sürecinde imalat sanayi işletmelerinin finansal sorunlarının değerlendirilmesi Uşak ili örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(13), 101-118.
- Çivi, İ. (2018). *KOBİ'lerin finansal sorunlarının çözümünde yeni finansman teknikleri: Kahramanmaraş örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Ersöz, V. (2010). *AB, Türkiye ve Konya'da KOBİ'lerin yapısı, sorunları ve çözüm önerileri*. Konya Ticaret Odası.
- Ertan, F. (2010). *Küçük ve orta büyüklükteki işletme (KOBİ)'lere sağlanan kamusal ar-ge teşvikleri: kamusal ar-ge teşviklerinin KOBİ'ler üzerindeki etkilerine yönelik bir anket çalışması*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Gözbaşı, O. (2003). *KOBİ'lerin finansman sorunlarının çözümüne yönelik finansal destekler ve finansman teknikleri ile ilgili bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Güler, S. (2010). İstanbul menkul kıymetler borsasına (İMKB) kayıtlı küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) sermaye yapıları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 353-371.
- İkinci, A. (2019). *KOBİ'lerin finansal sorunlarına işletme sahiplerinin bakış açısı: Kars ili örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kafkas Üniversitesi.
- İskender, B. (2009). *Türkiye'de KOBİ'lerin finansman sorunları ve alternatif çözüm önerileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Kahraman, S. (2012). *KOBİ'lerin sorunları ve çözüm önerileri; Bursa alan araştırması*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Kahya, M. E. (2008). *KOBİ'lerde kriz yönetimi, oluşabilecek sorunlar ve sorunların giderilmesi için uygulanabilecek stratejiler*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kadir Has Üniversitesi.

- Karadal H. ve Merdan E. (2018). KOBİ'lerin sorunlarının fonksiyonel açıdan analizi: Aksaray örneği. (Eds.) içinde, Multidisipliner çalışmalar-3 sosyal bilimler, (Cilt 1, ss. 363-374). Gece Kitaplığı Yayınları.
- Kendirli, S., Tuna, M. ve Şanöz, F. (2007, Mayıs). *AB'ye giriş sürecinde işletmelerde yönetim bilinci ve finansal politikalara etkileri: Çorum KOBİ'lerine yönelik bir araştırma*. VI. Anadolu İşletmecilik Kongresi, Kırıkkale.
- Kılıçlı, Y. (2016). *KOBİ'lerin finansman ve pazarlama sorunları ve çözüm önerileri: Van organize sanayi bölgesi üzerine bir inceleme*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Konuk, F. A. ve Aygen, F. (2007). *KOBİ'lerin finansman ve pazarlama sorunları ve bu sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri: Sakarya örneği*. VI. Anadolu İşletmecilik Kongresi, Kırıkkale.
- Koyuncugil, A. S. ve Özgülbaş, N. (2006, Kasım). *İMKB'de işlem gören KOBİ'lerin finansal başarısızlıklarına etki eden faktörlerin veri madenciliği ile belirlenmesi*. 3. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul.
- Koyuncugil, A. S. ve Özgülbaş, N. (2008). İMKB'de işlem gören KOBİ'lerin güçlü ve zayıf yönleri: Chaid karar ağacı uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1- 21.
- Memiş H. ve Sever, E. (2001). Avrupa birliği'ne üyelik sürecinde KOBİ'lerin değerlendirilmesi. *Banka ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 38(1), 67-83.
- Öndeş, T. ve Güngör, N. (2013). KOBİ'lerin finansmanı Erzurum organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 1 - 17.
- Sarıkahya, M. (2012). Mobilya endüstrisinde KOBİ'lere verilen devlet desteklerinin firmalar üzerindeki etkisi. *Politeknik Dergisi*, 15(4), 177-183.
- Şahin, O. (2011). KOBİ'lerde finansal performansı belirleyen faktörler. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 183-200.
- Torlak, Ö. ve Uçkun, N. (2005). Eskişehir'deki KOBİ'lerin pazarlama ve finansman sorunları ara kesiti. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 199-215.
- Türkoğlu, M. (2002). Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ'ler)'in bölgesel kalkınmaya etkileri ve bölgesel kalkınmada KOBİ temelli stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(1), 277-300.
- Yıldırım, S. ve Yenihan, B. (2014). İşverenlerin gözüyle KOBİ'lerin sorunları ve çözüm önerileri: Gebze bölgesindeki KOBİ'lerde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 229-251.
- Yılmaz, T. (2005). *Türkiye'deki KOBİ'lerin sorunları, çözüm önerileri ve sağlanan destekler*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.



FARKLI MESLEKLERDE BAŞARILI KİŞİLERİN DÜŞÜNME VE KARAR VERME STİLLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ*

INVESTIGATION OF THE SUCCESSFUL PEOPLE'S THINKING STYLES AND DECISION-MAKING STYLES IN DIFFERENT CAREER GROUPS IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES

Begüm GÜMÜŞER¹, Öykü Cemre UYSAL², Leyla AYVERDİ³

1. Bağımsız Araştırmacı,,
begumgumuser3@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-5415-7009>
2. Bağımsız Araştırmacı,
oykucemre12@outlook.com,
<https://orcid.org/0000-0002-9319-6270>
3. Dr., Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Bilim ve Sanat
Merkezi, leyla_ayverdi@hotmail.com,
<https://orcid.org/0000-0003-2142-0330>

Makale Türü Araştırma Makalesi
Article Type ResearchArticle

Başvuru Tarihi/Appliation Date
24.03.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
10.08.2020

DOI
10.20875/makusobed.708764

* Bu çalışma 3. yazar danışmanlığında 1. ve 2. yazarlar tarafından TÜBİTAK Liselerarası Proje Yarışması'nda sunulmuş ve derece almıştır.

Öz

Çalışmanın amacı, farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stilleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve düşünme stilleri ile karar verme stillerini cinsiyet ve meslek grubu değişkenleri açısından incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüş olup; çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi ile seçilen 184 kişiden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak Sternberg-Wagner Düşünme Stilleri Ölçeği (SWDSÖ) ve Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II (MKVÖ I-II) kullanılmıştır. Veriler, SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Sonuçlar, farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stilleri ve karar verme stilleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Mesleğinde başarılı kişilerin düşünme ve karar verme stillerinde, cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stillerinde meslek grubuna göre anlamlı farklar olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Düşünme Stilleri, Karar Verme Stilleri, Meslek Grubu, Cinsiyet*

Abstract

The purpose of this study is to reveal a connection between successful people's thinking styles and decision-making styles from different career fields and analyzing their thinking styles and decision-making styles in terms of gender and profession. The research has been carried out via the relational screening model, and the study group consists of 185 people who were selected by snowball sampling which is one of the purposeful sampling models. The Sternberg-Wagner Thinking Styles Scale (SWTSS) and Melbourne Decision-Making Styles Scale I-II (MDMSS I-II) have been utilized. The data has been analyzed by SPSS 22 software. The results shows that successful people's thinking styles and decision-making styles from different professions have significant relationships among each other. In successful people's thinking styles and decision-making styles, we have found statistically significant differences in terms of gender. Successful people who take part in different career fields have significant differences in terms of their thinking styles.

Keywords: *Thinking Styles, Decision-Making Styles, Career Groups, Gender*

EXTENDED SUMMARY

Purpose:

The purpose of this study is to reveal a correlation between successful people's thinking styles and decision-making styles in different career fields and analyze different variables with their thinking styles and decision-making styles.

Research Questions:

1. Is there a relationship between thinking styles and decision-making styles of people who are successful in different career fields?
2. Do the thinking styles of people who are successful in different career fields differ according to gender and occupational group variables?
3. Do decision-making styles of people who are successful in different career fields differ according to gender and occupational group variables?

Literature Review:

One of the most important decisions individuals make in their lives is the choice of profession. It is very important to make the decision to choose the right profession that suits your thinking style. Because this is a very important step for individuals to be satisfied with the job they have in their lives and to be successful, and hence, to lead a happy life. In the researches conducted in the literature, it is possible to encounter many studies that investigate the thinking styles and decision-making styles separately (Eldeleklioğlu, 1999; Cano-Garcia and Hughes, 2000; Güçray, 2001; Taşdelen, 2001; Deniz, 2002; Köksal, 2003; Sünbül, 2004; Akboy, Argun, İkiz, 2005; Buluş, 2005; Sağır, 2006; Aşaroğlu, 2007; Palut, 2008; Tufan, Coşkun, 2009; Ün, 2010; Aydın-Orhan, 2011; Demir, Erginsoy-Osmanoğlu, 2013; Emir, 2013; Özbaş, Uluçınar-Sağır, 2014; Aktaş, 2016; Çelik, 2016). However, the number of studies examining the correlation between thinking styles and decision-making styles (Vural, 2013; Öztapak, 2013) is limited. Investigating the correlation between thinking and decision making styles is especially important for young people to choose the right professions suitable for their thinking styles and make the right decisions to have a happy life. In particular, if the thinking and decision-making styles of those who are successful in their profession are understood, young people can be guided correctly for choosing the professions that are suitable for their thinking and decision-making styles. There isn't any research investigating the thinking styles and decision-making styles of different career fields in the literature. This research is expected to contribute to the literature in terms of comparing the thinking styles and decision-making styles of people who are successful in their different career fields in terms of various variables and to reveal the correlation between the thinking-decision-making styles of these people.

Methodology:

The relational screening model has been used in this research. The study group consists of 184 people who were determined by snowball sampling among the purposful sampling methods was used. Sternberg-Wagner Thinking Styles Scale (SWTSS) and Melbourne Decision Making Styles Scale I-II (MDMSS I-II) have been used as data collection tools. Sternberg-Wagner Thinking Styles Scale was developed by Sternberg and Wagner (1991) and adapted to Turkish by Buluş (2006). Melbourne Decision Making Scale was created by Mann et al. (1997), adapted by Deniz (2004). The data has been analyzed with SPSS 22 program. For analyzing the data, Spearman-Brown rank-difference correlation, Mann Whitney U test, and Kruskal Wallis H test have been performed.

Results and Conclusion:

As a result of our research, the correlation between the thinking and decision-making styles of people who are successful in different career fields has been examined and weakly significant relationships have been observed between thinking styles and decision-making styles. When the thinking styles of the people who are successful in their profession were examined according to gender, a statistically significant difference was found in favor of women in executive style and in favor of men in the overall style. It has been determined that based on their profession, there is a statistically significant difference in the scores of executive style, monarchic style, hierarchical style, liberal style, and conservative style of people who are successful in different career fields. When the decision-making styles of those who are successful in their field are analyzed according to their gender, it is determined that there is a statistically significant difference in favor of women in avoidant and panic decision-making styles. It has been determined that there is no statistically significant difference in the decision-making style scores of people who are successful in different career fields according to their professions.

1. GİRİŞ

İnsanı diğer canlılardan ayıran en önemli özelliklerden biri, insanın düşünebilmesidir. Düşünme Türk Dil Kurumu Sözlüğü (TDK) (2019)'nde, “düşünmek işi, tefekkür”, “duyum ve izlenimlerden, tasarımlardan ayrı olarak aklın bağımsız ve kendine özgü durumu” ve “karşılaştırmalar yapma, ayırma, birleştirme ve biçimleri kavrama yetisi” olarak tanımlanmaktadır. Düşünme; gözlem yaparak, bireysel deneyimlerle, sezgilerle, akıl yürütme yoluyla ve diğer yollarla elde edilen bilgilerin kavramsallaştırılması, uygulanması, analiz edilerek değerlendirilmesini içeren bir süreçtir (Özden, 2014, s.139). İnsanlar gündelik yaşamda karşılaştıkları olayları değerlendirirken, farklı şekillerde düşünürler. İnsanların kullandıkları bu düşünme şekilleri, düşünme stili olarak adlandırılmaktadır. Düşünme stilleri; kişilerin çeşitli problemlerle, olaylarla, olgularla ve değişkenlerle karşılaştıklarında, zihinsel süreçler sonucu sergiledikleri yaklaşım ve eğilimleri ifade eder (Sünbül, 2004).

Literatürde, düşünme stillerini farklı bakış açıları ve terminolojilerle açıklayan kuramların olduğunu görmek mümkündür (Sünbül, 2004; Akboy, vd, 2005; Cano-Garcia ve Hughes, 2000). Kuramlar incelendiğinde; biliş merkezli kuramlar, kişilik merkezli kuramlar ve etkinlik merkezli kuramlar ile karşılaşılır. Biliş merkezli kuramlar, daha çok yeteneğe odaklanmışlardır. Sternberg (2009)'e göre düşünme stili, bir yetenek olmayıp, bireyin sahip olduğu yetenekleri kullanırken tercih ettiği yolu ifade eder. Yetenek bir kişinin bir şeyi ne kadar iyi yapabildiğini, stil ise bireyin bir şeyi nasıl yapmaktan hoşlandığını anlatır. Kişilik merkezli kuramlardaki stiller kişilik özelliklerine çok yakın olduklarından, bu düşünme stilleri testlerini kişilik envanterlerinden ayırmak oldukça güçtür. Etkinlik merkezli kuramlar, bireylerin yaşamlarının çeşitli noktalarında (okul, işyeri gibi) gerçekleştirdikleri etkinliklere odaklandıklarından sınırlı kalmışlardır. Sternberg, bu kuramlara getirilen eleştirileri göz önünde bulundurarak, eleştirileri en aza indirmek amacıyla söz konusu kuramların dışında, zihinsel öz yönetim (benlik yönetimi) kuramını ortaya atmıştır (Sternberg, 2009, s.16). Bu çalışmada da, Sternberg tarafından ortaya atılan bu kuram dikkate alınmıştır.

Sternberg, zihinsel özyönetim kuramında toplumların kendilerini yönetme şekilleri gibi, insanların da kendilerini yönetme şekilleri olduğu düşüncesinden yola çıkarak, beş farklı boyutta [işlevler (functions), biçimler (forms), düzeyler (levels), konular-alanlar (scopes) ve eğilimler (leanings)] incelenen, 13 düşünme stilini ortaya koymuştur (Buluş, 2005). İşlevler boyutu; yasaamacı, yürütmeci ve yargılayıcı stilleri içerirken, biçimler boyutu; monarşik, hiyerarşik, oligarşik ve anarşik stilleri içerir. Düzeyler boyutu; ayrıntıcı ve bütünsel stillerden oluşurken, konular-alanlar boyutu içedönük ve dışadönük stillerden oluşur. Eğilimler boyutu da yenilikçi ve tutucu stilleri kapsar (Sternberg, 2009, s. 26).

Zihinsel özyönetim kuramı, kişileri tek bir düşünme stilinde sınıflandırmak yerine, her bir bireyin düşünme stillerinin bir profilini oluşturur. Bireylerin beş boyutta da baskın olarak kullandıkları stiller, onların düşünme profilini meydana getirir (Emir, 2013). İnsanlar, farklı durumlarla ve farklı problemlerle karşılaştıklarında kullandıkları düşünme stilleri farklılık gösterir. Bu nedenle, bireyleri sadece bir düşünme stilinde sınıflandırmak yerine; zamana, duruma ve koşullara göre farklı düşünme stillerinin kullanıldığı anlayışını benimsemek daha doğru bir yaklaşım olabilir (Balkıs, 2006). Bununla birlikte, insanların yoğun olarak kullandıkları düşünme stilleri mevcuttur. Eğer bireylerin yaptıkları meslek, kişinin baskın olan düşünme stilini kullanmasına fırsat tanıyorsa, bireyin o işte başarılı olma şansı çok yüksek olacaktır (Öztabak, 2013). Yani kişilerin düşünme stillerine uygun meslekleri tercih etmeleri, o işte başarılı olmaları ve dolayısıyla yaptığı işten memnun bireyler olmaları açısından önemlidir.

Meslek seçimi, insanların yaşamlarında verdikleri en önemli kararlardan biridir. Düşünme stili ile uyumlu mesleği seçme kararı verebilmek kişi açısından oldukça önemlidir. Burada karar verme kavramı ön plana çıkmaktadır. Karar verme, sadece meslek seçiminde değil, insanların seçim yapmak durumunda oldukları pek çok alanda önemlidir. Bireyler, karar verirken farklı stiller kullanabilmektedir. Örneğin bazı kişiler mantıklı ve planlı bir karar verme biçimini benimserken, başka kişiler bağımlı, sezgisel, kaderci vb. karar verme biçimlerini sergileyebilirler (Balkıs, 2006). Karar kavramı ile ilgili olarak TDK (2019)'de 7 farklı tanıma yer verilmiş olup, bunlardan ilki; “bir iş veya sorun hakkında düşünülerek verilen kesin yargı” şeklindedir. Karar verme, bir ihtiyaç halinde, söz konusu ihtiyacı karşılamak için, ulaşılmak istenen amaçların belirlenmesi, gerekli bilgilerin toplanarak değerlendirilmesi ve seçeneklerin oluşturulması, son olarak da seçenekler içinden en uygun olanının seçilmesi olarak tanımlanabilir (Güçray, 2001). Kuzgun (2000)'a göre karar verme sürecinin ortaya çıkabilmesi için, bireyin bir güçlülükle karşılaşması ve bu güçlüğün farkına varması, güçlüğün çözümüne yönelik birden fazla seçeneğin bulunması ve bireyin seçeneklerden birine yönelme özgürlüğünün olması gerekir (aktaran Deniz, 2002).

İnsanlar gündelik yaşamlarında farklı durumlarla/sorunlarla karşılaştıklarında, çeşitli duyularından gelen bilgileri değerlendirerek analiz ederler. Bu süreç bireyin düşünme sürecini tanımlamaktadır. Düşünme sürecinin sonunda karşılaşılan durum/sorun ile ilgili olarak bir karar verilir. İnsanlar farklı düşünme stillerini kullanarak olayları birbirlerinde farklı şekillerde değerlendirdiklerinden, bu durum benzeri sorunlarla karşılaşılsa bile farklı kararların alınmasına neden olabilmektedir. Yani farklı düşünme stilleri ile değerlendirilen durumlar farklı karar verme stillerini kullanan insanların birbirinden ayrı kararlar vermelerine neden olmaktadır. Karar verme stili; insanların karar vermeleri gerektiğinde sergiledikleri öğrenilmiş ve alışkanlık haline gelmiş bireysel tarzlarıdır. Literatürde, karar verme stilleri ile ilgili farklı sınıflandırmalarla karşılaşmak mümkündür (Öztabak, 2013). Bu çalışmada, Mann ve diğerleri tarafından ortaya konulan dikkatli, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme stilleri şeklindeki sınıflandırma esas alınmıştır (Deniz, 2002).

Daha önce de belirtildiği gibi, bireylerin yaşamlarında verdikleri en önemli kararlardan birisi, meslek seçimidir. Düşünme stiline uygun doğru mesleği seçme yönünde bir karar verebilmek oldukça önemlidir. Çünkü bu durum bireylerin yaşamlarında yaptıkları işten memnun olmaları ve başarılı olmaları, dolayısıyla mutlu bir yaşam sürebilmeleri için oldukça önemli bir adımdır. Literatürde yapılan çalışmalarda düşünme stilleri ve karar verme stillerini ayrı ayrı inceleyen çok sayıda çalışmayla karşılaşmak mümkündür (Eldeleklioğlu, 1999; Cano-Garcia ve Hughes, 2000; Güçray, 2001; Taşdelen, 2001; Deniz, 2002; Köksal, 2003; Sünbül, 2004; Akboy vd., 2005; Buluş, 2005; Sağır, 2006; Avşaroğlu, 2007; Palut, 2008; Tufan, Coşkun, 2009; Ün, 2010; Aydın-Orhan, 2011; Demir ve Erginsoy-Osmanoğlu, 2013; Emir, 2013; Özbaş, Uluçınar-Sağır, 2014; Aktaş, 2016; Çelik, 2016). Bununla birlikte düşünme stilleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sayısı (Vural, 2013; Öztabak, 2013) oldukça azdır.

Düşünme ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi özellikle, gençlerin kendi düşünme stillerine uygun, doğru meslekleri seçmeleri, mutlu bir yaşam sürmeleri için doğru kararlar vermeleri açısından önem taşımaktadır. Özellikle, mesleğinde başarılı kişilerin düşünme ve karar verme stilleri bilinirse, gençler kendi düşünme ve karar verme stillerine uygun olan meslekleri seçmek noktasında doğru bir şekilde yönlendirilebilir. Literatürde farklı meslek gruplarının düşünme stilleri ve karar verme stillerini araştıran bir çalışma ile karşılaşılmalıdır. Bu çalışmanın, bu noktada literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca, düşünme ve karar verme süreçleri birbirinden bağımsız değildir. Bir karar verme noktasında olan bireyin düşünme stili bilinirse, karar verirken hangi stili kullanabileceği de tahmin edilebilir. Böylece farklı durumlarla karşılaşan insanların sağlıklı kararlar almaları için düşünme ve karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin net olarak ortaya konması da önem taşımaktadır. Çalışmanın amacı, farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stilleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin ortaya konması ve düşünme stilleri ile karar verme stillerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi şeklinde ifade edilebilir. Bu amaç doğrultusunda cevaplanmaya çalışılan alt problemler ise;

1. Farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stilleri ile karar verme stilleri arasında bir ilişki var mıdır?
2. Farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stilleri cinsiyet ve meslek grubu değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Farklı mesleklerde başarılı kişilerin karar verme stilleri cinsiyet ve meslek grubu değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır? Şeklinde ifade edilebilir.

2. YÖNTEM

2.1 Araştırma Deseni

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama araştırmaları, belli bir konuda katılımcıların görüş, ilgi, tutum vb. özelliklerinin ortaya çıkarıldığı ve büyük örneklemeler üzerinde gerçekleştirilen araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2014, s. 177). İlişkisel tarama modelleri iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişimini ve bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2014, s.81).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi ile seçilen 184 kişi oluşturmaktadır. Kartopu örnekleme yönteminde örnekleme alınacak az sayıda birey belirlendikten sonra bu kişilerin önerileri doğrultusunda diğer kişilere ulaşılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.139). Mesleğinde başarılı olma kriteri, her meslek grubu için ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Belirli meslek

gruplarındaki başarılı kişilere, ilk önce internet üzerindeki bilgilerle veya en az 2 kişinin önermesiyle ulaşılmıştır. Bir meslek alanında kişinin başarılı olduğuna karar verirken, kamuda çalışan kişiler için başarı belgesi almak, aylıkla ödüllendirme almak, alanı ile ilgili projelerde çalışmak kriter olarak belirlenmiştir. Özel sektörde çalışan kişiler için alanı ile ilgili projelerde yer almak dikkate alınmıştır. Bu kriterleri taşıyan kişiler alanında başarılı olarak kabul edilmiştir. Böylece belli bir meslek grubu için ilk kişilere ulaşıldıktan sonra, ulaşılan kişilerin mesleğinde başarılı olduğunu söyledikleri diğer kişilere de ulaşılarak çalışma grubu genişletilmiştir.

Çalışma grubunda 37 farklı meslekten toplam 184 kişi yer almaktadır. Ancak bu meslekler, analizlerde kolaylık sağlaması için gruplandırılmıştır. Gruplandırma yapılırken özellikle birbirine yakın mesleklerin (örneğin hemşire, doktor, diş hekimi ve eczacılar sağlık çalışanları grubunu oluşturmuştur) aynı grupta birleştirilmesine özen gösterilmiştir. Çalışma grubunun mesleklerine ilişkin demografik veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Mesleklerine İlişkin Demografik Veriler

| Meslek Grubu | Kişi Sayısı |
|----------------------|-------------|
| Öğretim üyeleri | 17 |
| Öğretmenler | 79 |
| Sağlık çalışanları | 29 |
| Mühendis ve mimarlar | 28 |
| Diğer meslekler | 31 |
| Toplam | 184 |

Tablo 1 incelendiğinde farklı mesleklerden 184 kişi ile çalışıldığı görülmektedir. Diğer meslekler olarak belirtilen kısımda mesleğini yazarken; memur, kuaför, mali müşavir, kütüphaneci, bankacı, tıbbi mümessil, gazeteci, askeri personel, yönetici, turist rehberi, firma sahibi, avukat, pilot, girişimcilik uzmanı, şehir planlayıcısı, büro görevlisi ve hâkim olarak yazan kişiler yer almaktadır. Çalışma grubundaki 38 kişi (25 kadın, 13 erkek) 20-30 yaş aralığında, 78 kişi (42 kadın, 36 erkek) 31-41 yaş aralığında, 49 kişi (23 kadın, 26 erkek) 42-52 yaş aralığında, 14 kişi (7 kadın, 7 erkek) 53-63 yaş aralığında ve 5 kişi (2 kadın, 3 erkek) 64-74 yaş aralığında yer almaktadır. Toplam 98 kadın, 85 erkek çalışma grubunu oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak Sternberg-Wagner Düşünme Stilleri Ölçeği (SWDSÖ) ve Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II (MKVÖ I-II) kullanılmıştır.

2.3.1. Sternberg-Wagner Düşünme Stilleri Ölçeği (SWDSÖ)

Sternberg-Wagner Düşünme Stilleri Ölçeği Sternberg ve Wagner (1991) tarafından zihinsel özyönetim (benlik yönetimi) kuramı göz önünde bulundurularak geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali her biri sekiz madde içeren, 13 alt test ve beş boyuttan oluşur. Orijinal ölçekte toplam 104 madde bulunmaktadır ve 7’li Likert tipi bir ölçektir (Sternberg, 2009).

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, farklı araştırmacılar tarafından yapılmıştır (Palut, 2004; Sünbül, 2004; Fer, 2005; Buluş, 2006). Bu çalışmada, Buluş (2006) tarafından yapılan ve madde sayısının 65’e düşürüldüğü ölçek kullanılmıştır. Madde sayısının az olması, ölçeği dolduran kişilerin daha dikkatli bir şekilde doldurmalarına ve gerçek durumu daha iyi yansıtan cevapların alınmasına neden olacağı için, 65 maddeye düşürülmüş form özellikle tercih edilmiştir. Buluş (2006) tarafından 649 kişilik bir örneklem grubu ile yapılan analizlerde; güvenilirlik katsayılarının alt ölçekler için .66 ile .93 arasında değiştiği ve madde-toplam korelasyonlarının .31 ile .84 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışması için, temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürmesi uygulanmış ve öz değeri 3,1, 1,9, 1,4, 1,2 ve 1,1 olan; toplam varyansın % 68,3’ünü açıklayan beş faktör ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının alt ölçeklerde .658 ile .922 arasında değiştiği belirlenmiştir.

2.3.2. Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II (MKVÖ I-II)

Melbourne Karar Verme Ölçeği, Mann vd. (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek maddelerinin puanlaması; doğru (2), bazen doğru (1) ve doğru değil (0) şeklinde yapılmaktadır. Ters maddelerin puanlaması ise, tam tersidir.

Melbourne Karar Verme Ölçeği I (MKVÖ I), karar vermede kendine güveni (özsaygı) belirlemeyi amaçlayan bir ölçek olup altı maddeden oluşmaktadır. Bunlardan üçü ters maddedir. Melbourne Karar Verme Ölçeği II (MKVÖ II), 22 maddeden oluşmakta ve 4 alt ölçek ile karar verme stillerini ölçmektedir. Ölçek ile belirlenen karar verme stilleri dikkatli (2, 4, 6, 8, 12 ve 16. Maddeler), kaçınan (3, 9, 11, 14, 17 ve 19. Maddeler), erteleyici (5, 7, 10, 18 ve 21. Maddeler) ve panik (1, 13, 15, 20 ve 22. Maddeler) şeklindedir. Deniz (2004) tarafından 154 kişi ile yapılan geçerlik güvenirlik çalışması sonucunda, madde toplam korelasyonlarının 26 madde için ,33'ün üzerinde olduğu, 2 madde için de ,26 ve ,27 olduğu belirlenmiştir. İç tutarlılık katsayılarının ,71 ile ,80 arasında değiştiği ortaya çıkmıştır. Güvenirlik katsayılarının ,68 işe ,87 arasında değiştiği görülmüştür (Deniz, 2004).

Bu çalışmada hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarının alt ölçeklerde ,712 ile ,750 arasında değiştiği belirlenmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplamak amacıyla, ölçeklerin hem elektronik formu oluşturulmuş hem de kâğıda çıktıları alınmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, mesleğinde başarılı kişilerden oluştuğu için, bu bireylere tek tek ulaşılarak uygulama yapılması sağlanmıştır. İnternet üzerinde yapılan taramalar sonucunda alanında başarılı kişilere ulaşılmıştır. Ölçeği dolduran kişilere, mesleğinde başarılı kişileri önermeleri istenmiştir. En az iki kişi tarafından önerilen kişilere ulaşılması sağlanmıştır. Ulaşılan kişilerden, ölçekleri doldurmak için gönüllü olanlar ile çalışma yürütülmüştür. Farklı illerdeki katılımcılara, ulaşmak için elektronik form kullanılmıştır. Katılımcıların cevapları SWDSÖ ve MKVÖ I-II kullanılarak alınmıştır. Ayrıca, ölçeklerin baş kısmında; demografik veriler de alınmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 22 programına kodlanarak girilmiştir. Verilerin kodlanmasında; SWDSÖ için, “hiç uygun değil”, “çok uygun değil”, “biraz uygun”, “oldukça uygun” “uygun”, “çok uygun”, “tamamen uygun” ifadeleri sırasıyla 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 şeklinde kodlanmıştır. Maddelerin tamamı olumlu olduğu için madde dönüşümü yapılmamıştır. MKVÖ I-II'nin kodlanmasında da “doğru”, “bazen doğru” ve “doğru değil” ifadeleri sırasıyla 2, 1, 0 şeklinde kodlanmıştır. Ters maddeler için madde dönüşümü yapılmıştır.

SWDSÖ ve MKVÖ I-II'den elde edilen puanların kodlanması sağlandıktan sonra verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterme durumu, çarpıklık ve basıklık katsayılarına, histograma, Q-Q plot grafiğine, kutu-çizgi grafiğine ve Kolmogorov-Smirnov testine bakılarak incelenmiştir. Verilerin normal dağılım göstermediği belirlendikten sonra parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

3. BULGULAR

Farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stilleri ile karar verme stilleri arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konması için Spearman Brown sıra farkları korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmuştur:

Tablo 2. Farklı Mesleklerde Başarılı Kişilerin Düşünme Stillere İlişkin Puanları İle Karar Verme Stillere İlişkin Puanları Arasındaki Korelasyon

| Düşünme stilleri alt boyutları | Karar verme de özsaygı | Dikkatli karar verme stili | Kaçınan karar verme stili | Erteleyici karar verme stili | Panik karar verme stili |
|--------------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Yasamacı stil | -,064 | ,074 | -,132 | -,042 | -,039 |
| Yürütme stil | ,035 | ,122 | ,148* | ,095 | ,211** |
| Yargılayıcı stil | -,074 | ,176* | -,165* | -,179* | -,161* |
| Monarşik stil | ,041 | ,177* | -,014 | ,006 | ,062 |
| Hiyerarşik stil | -,132 | ,208** | -,112 | -,184* | -,159* |
| Oligarşik stil | -,046 | ,164* | -,099 | -,152* | -,151* |
| Anarşik stil | -,110 | ,189* | -,132 | -,028 | -,117 |
| Bütüncül stil | -,001 | -,092 | -,062 | -,122 | ,028 |
| Ayrıntıcı stil | -,057 | ,245** | -,036 | ,068 | ,018 |
| İçedönük stil | -,078 | ,076 | -,036 | ,094 | ,045 |
| Dışadönük stil | ,132 | ,088 | ,009 | ,000 | -,012 |
| Yenilikçi stil | -,027 | ,129 | -,090 | -,050 | -,074 |
| Tutucu stil | ,098 | ,073 | ,127 | ,131 | ,183* |

*p<,05

**p<,01

Tablo 2’de farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stillerine ilişkin puanları ile karar verme stillerine ilişkin puanları arasındaki korelasyon incelenmiştir. Korelasyon katsayılarının

değerlendirilmesinde; korelasyon katsayısı ,30'dan küçük ise, korelasyonun zayıf olduğu; ,30 ile ,70 arasında ise orta düzeyde; ,70'den büyük ise yüksek korelasyon şeklinde ifade edilir. Katsayının önündeki işaret pozitif ya da negatif korelasyonu göstermektedir (Büyüköztürk, vd., 2019). Düşünme stillerinden yürütmeci stil ile karar verme stillerinden kaçınan karar verme stili (rho=,148, p<,05) ve panik karar verme stili (rho=,211, p<,01) arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yargılayıcı stil ile dikkatli karar verme stili (rho=,176, p<,05) arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkarken; yine yargılayıcı stil ile kaçınan (rho=-,165, p<,05), erteleyici (rho=-,179, p<,05) ve panik (rho=-,161, p<,05) karar verme stilleri arasında negatif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Monarşik stil ile dikkatli karar verme stili (rho=,177, p<,05) arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Hiyerarşik stil ile dikkatli karar verme stili (rho=,208, p<,01) arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkarken, hiyerarşik stil ile erteleyici (rho=-,184, p<,05) ve panik karar verme (rho=-,159, p<,05) stilleri arasında negatif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Oligarşik stil ile dikkatli karar verme stili (rho=,164, p<,05) arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki görülürken, oligarşik stil ile erteleyici (rho=-,152, p<,05) ve panik (rho=,151, p<,05) karar verme stilleri arasında negatif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Anarşik stil ile dikkatli karar verme stili (rho=,189, p<,05) arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Ayrıntıcı stil ile dikkatli karar verme stili (rho=,245, p<,01) arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tutucu stil ile panik karar verme stili (rho=,183, p<,05) arasında pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Diğer düşünme stilleri ile karar verme stilleri arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmamıştır.

Farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stillerinin cinsiyet ve meslek grubu değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için cinsiyet değişkeninde Mann Whitney U; meslek grubu değişkeninde farklılaşma durumunu incelemek için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3 ve Tablo 4'te sunulmuştur:

Tablo 3. Farklı Mesleklerde Başarılı Kişilerin Düşünme Stillere İlişkin Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

| Düşünme Stili | Cinsiyet | n | Sıra Ortalaması | U |
|------------------|----------|----|-----------------|----------|
| Yasamacı stil | Kadın | 99 | 94,05 | 4054,50 |
| | Erkek | 85 | 90,70 | |
| Yürütmeci stil | Kadın | 99 | 101,51 | 3316,00* |
| | Erkek | 85 | 82,01 | |
| Yargılayıcı stil | Kadın | 99 | 87,12 | 3674,50 |
| | Erkek | 85 | 98,77 | |
| Monarşik stil | Kadın | 99 | 92,90 | 4167,50 |
| | Erkek | 85 | 92,03 | |
| Hiyerarşik stil | Kadın | 99 | 90,62 | 4021,00 |
| | Erkek | 85 | 94,69 | |
| Oligarşik stil | Kadın | 99 | 95,71 | 3889,50 |
| | Erkek | 85 | 88,76 | |
| Anarşik stil | Kadın | 99 | 88,87 | 3848,00 |
| | Erkek | 85 | 96,73 | |
| Bütünsel stil | Kadın | 99 | 84,31 | 3397,00* |
| | Erkek | 85 | 102,04 | |
| Ayrıntıcı stil | Kadın | 99 | 87,81 | 3743,50 |
| | Erkek | 85 | 97,96 | |
| İçedönük stil | Kadın | 99 | 88,21 | 3782,50 |
| | Erkek | 85 | 97,50 | |
| Dışadönük stil | Kadın | 99 | 93,07 | 4151,00 |
| | Erkek | 85 | 91,84 | |
| Yenilikçi stil | Kadın | 99 | 91,38 | 4096,50 |
| | Erkek | 85 | 93,81 | |
| Tutucu stil | Kadın | 99 | 89,23 | 3884,00 |
| | Erkek | 85 | 96,31 | |

*p<,05

Tablo incelendiğinde, farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stillerinden yürütmeci stil (U=3316,00, p<,05) ve bütünsel stil (U=3397,00, p<,05) puanlarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde yürütmeci stilde kadınlar lehinde, bütüncül stilde erkekler lehinde sıra ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Farklı mesleklerde başarılı kişilerde diğer düşünme stilleri olan yasamacı stil (U=4054,50, p>,05), yargılayıcı stil (U=3674,50, p>,05), monarşik stil (U=4167,50, p>,05), hiyerarşik stil (U=4021,00, p>,05), oligarşik stil (U=3889,50, p>,05), anarşik stil (U=3848,00, p>,05), ayrıntıcı stil (U=3743,50, p>,05), içedönük stil (U=3782,50, p>,05),

dışadönük stil (U=4151,00, p>,05), yenilikçi stil (U=4096,50, p>,05) ve tutucu stil (U=3884,00, p>,05) puanlarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4. Farklı Mesleklerde Başarılı Kişilerin Düşünme Stillerine İlişkin Puanlarının Mesleklerine Göre Karşılaştırılması

| Düşünme Stili | Meslekler | N | Sıra Ort. | sd | X ² | Anlamlı fark |
|------------------|-----------|----|-----------|----|----------------|-------------------------|
| Yasamacı stil | 1 | 17 | 97,32 | 4 | 5,894 | Fark yok |
| | 2 | 79 | 101,05 | | | |
| | 3 | 29 | 90,59 | | | |
| | 4 | 28 | 74,63 | | | |
| | 5 | 31 | 86,00 | | | |
| Yürütmeçi stil | 1 | 17 | 100,76 | 4 | 23,108** | 1-5, 2-4, 2-5, 3-4, 3-5 |
| | 2 | 79 | 105,76 | | | |
| | 3 | 29 | 106,79 | | | |
| | 4 | 28 | 68,50 | | | |
| | 5 | 31 | 62,48 | | | |
| Yargılayıcı stil | 1 | 17 | 85,79 | 4 | 6,782 | Fark yok |
| | 2 | 79 | 103,20 | | | |
| | 3 | 29 | 81,31 | | | |
| | 4 | 28 | 78,34 | | | |
| | 5 | 31 | 92,16 | | | |
| Monarşik stil | 1 | 17 | 112,97 | 4 | 11,357* | 1-4, 2-4, 3-4 |
| | 2 | 79 | 98,97 | | | |
| | 3 | 29 | 97,52 | | | |
| | 4 | 28 | 67,04 | | | |
| | 5 | 31 | 83,08 | | | |
| Hiyerarşik stil | 1 | 17 | 86,94 | 4 | 10,434* | 2-4, 3-5, 4-5 |
| | 2 | 79 | 98,87 | | | |
| | 3 | 29 | 84,00 | | | |
| | 4 | 28 | 68,96 | | | |
| | 5 | 31 | 108,53 | | | |
| Oligarşik stil | 1 | 17 | 97,74 | 4 | 8,758 | Fark yok |
| | 2 | 79 | 95,80 | | | |
| | 3 | 29 | 97,62 | | | |
| | 4 | 28 | 65,45 | | | |
| | 5 | 31 | 100,87 | | | |
| Anarşik stil | 1 | 17 | 110,68 | 4 | 5,625 | Fark yok |
| | 2 | 79 | 95,72 | | | |
| | 3 | 29 | 92,12 | | | |
| | 4 | 28 | 74,18 | | | |
| | 5 | 31 | 91,23 | | | |
| Bütünsel stil | 1 | 17 | 96,97 | 4 | 1,416 | Fark yok |
| | 2 | 79 | 91,33 | | | |
| | 3 | 29 | 98,45 | | | |
| | 4 | 28 | 83,55 | | | |
| | 5 | 31 | 95,55 | | | |
| Ayrıntıcı stil | 1 | 17 | 110,79 | 4 | 7,365 | Fark yok |
| | 2 | 79 | 97,20 | | | |
| | 3 | 29 | 81,66 | | | |
| | 4 | 28 | 74,25 | | | |
| | 5 | 31 | 97,11 | | | |
| İçedönük stil | 1 | 17 | 109,38 | 4 | 5,310 | Fark yok |
| | 2 | 79 | 96,56 | | | |
| | 3 | 29 | 95,97 | | | |
| | 4 | 28 | 81,16 | | | |
| | 5 | 31 | 79,89 | | | |
| Dışadönük stil | 1 | 17 | 99,59 | 4 | 7,130 | Fark yok |
| | 2 | 79 | 98,55 | | | |
| | 3 | 29 | 74,28 | | | |
| | 4 | 28 | 80,13 | | | |
| | 5 | 31 | 101,42 | | | |
| Yenilikçi stil | 1 | 17 | 93,00 | 4 | 13,584** | 2-3, 2-4, 3-5 |
| | 2 | 79 | 103,93 | | | |
| | 3 | 29 | 69,21 | | | |
| | 4 | 28 | 74,02 | | | |
| | 5 | 31 | 101,58 | | | |
| Tutucu stil | 1 | 17 | 117,56 | 4 | 11,134* | 1-2, 1-5, 2-3, 3-4, 3-5 |
| | 2 | 79 | 86,64 | | | |
| | 3 | 29 | 112,53 | | | |
| | 4 | 28 | 78,05 | | | |
| | 5 | 31 | 88,00 | | | |

1: Öğretim üyeleri, 2:Öğretmenler, 3:Sağlık çalışanları, 4: Mühendis ve mimarlar, 5: Diğer meslekler

Tablo 4 incelendiğinde, farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stillerinden yürütmeci stil [X^2 (sd=4, n=184) = 23,108, p<,05], monarşik stil [X^2 (sd=4, n=184) = 11,357, p<,05], hiyerarşik stil [X^2 (sd=4, n=184) = 10,434, p<,05], yenilikçi stil [X^2 (sd=4, n=184) = 13,584, p<,05] ve tutucu stil [X^2 (sd=4, n=184) = 11.134, p<.05] puanlarında mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.

Farkların hangi meslekler arasında olduğu incelendiğinde yürütmeci stilde, öğretim üyeleri ve diğer meslekler; öğretmenler ve mühendis-mimarlar; öğretmenler ve diğer meslekler; sağlık çalışanları ve mühendis-mimarlar; sağlık çalışanları ve diğer meslekler arasında anlamlı farkların olduğu tespit edilmiştir. Monarşik stilde mühendis-mimarların puanlarının öğretim üyelerinden, öğretmenlerden ve sağlık çalışanlarından anlamlı derecede düşük olduğunu ve monarşik düşünme stiline anlamlı farkın bu durumdan kaynaklandığını söylemek mümkündür. Hiyerarşik stilde öğretmenler ve mimar-mühendisler; sağlık çalışanları ve diğer meslekler; mimar-mühendisler ve diğer meslekler arasında anlamlı farkların olduğu tespit edilmiştir. Yenilikçi stilde öğretmenler ve sağlık çalışanları; öğretmenler ve mühendis-mimarlar; sağlık çalışanları ve diğer meslekler arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Tutucu stilde öğretim üyeleri ve öğretmenler; öğretim üyeleri ve diğer meslekler; öğretmenler ve sağlık çalışanları; sağlık çalışanları ve mimar-mühendisler; sağlık çalışanları ve diğer meslekler arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stillerinden yaşamacı stil [X^2 (sd=4, n=184) = 5,894, p>,05], yargılayıcı stil [X^2 (sd=4, n=184) = 6,782, p>,05], oligarşik stil [X^2 (sd=4, n=184) = 8,758, p>,05], anarşik stil [X^2 (sd=4, n=184) = 5,625, p>,05], bütünsel stil [X^2 (sd=4, n=184) = 1,416, p>,05], ayrıntıcı stil [X^2 (sd=4, n=184) = 7,365, p>,05], içedönük stil [X^2 (sd=4, n=184) = 5,310, p>,05] ve dışadönük stil [X^2 (sd=4, n=184) = 7,130, p>,05] puanlarında meslek gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Farklı mesleklerde başarılı kişilerin karar verme stillerinin cinsiyet ve meslek grubu değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan analizlerden elde edilen bulgular Tablo 5 ve Tablo 6'da sunulmuştur:

Tablo 5. Farklı Mesleklerde Başarılı Kişilerin Karar Verme Stillere İlişkin Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

| Karar verme Stili | Cinsiyet | n | Sıra Ortalaması | U |
|------------------------------|----------|----|-----------------|----------|
| Karar vermede özsaygı | Kadın | 99 | 96,09 | 3852,50 |
| | Erkek | 85 | 88,32 | |
| Dikkatli karar verme stili | Kadın | 99 | 86,53 | 3616,50 |
| | Erkek | 85 | 99,45 | |
| Kaçınan karar verme stili | Kadın | 99 | 100,26 | 3439,00* |
| | Erkek | 85 | 83,46 | |
| Erteleyici karar verme stili | Kadın | 99 | 96,89 | 3772,50 |
| | Erkek | 85 | 87,38 | |
| Panik karar verme stili | Kadın | 99 | 101,37 | 3329,50* |
| | Erkek | 85 | 82,17 | |

* p<,05

Tablo 5 incelendiğinde, farklı mesleklerde başarılı kişilerin karar verme stillerinden kaçınan karar verme stili (U=3439,00, p<,05) ve panik karar verme stili (U=3329,50, p<,05) puanlarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde hem kaçınan hem de panik karar verme stiline kadınlar lehinde sıra ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlar bu iki karar verme stilini de erkeklere göre daha fazla kullanmaktadır. Farklı mesleklerde başarılı kişilerde karar vermede özsaygı (U=3852,50, p>,05), diğer karar verme stilleri olan dikkatli karar verme stili (U=3616,50, p>,05), erteleyici karar verme stili (U=3772,500, p>,05) puanlarında cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 6 incelendiğinde, farklı mesleklerde başarılı kişilerin karar vermede özsaygı [X^2 (sd=4, n=184) = 3,963, p>,05], karar verme stillerinden dikkatli karar verme stili [X^2 (sd=4, n=184) = 2,764, p>,05], kaçınan karar verme stili [X^2 (sd=4, n=184) = 4,242, p>,05], erteleyici karar verme stili [X^2 (sd=4, n=184) = 4,086, p>,05] ve panik karar verme stili [X^2 (sd=4, n=184) = .669, p>,05], puanlarında mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 6. Farklı Mesleklerde Başarılı Kişilerin Karar Verme Stillere İlişkin Puanlarının Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması

| Karar Verme Stili | Meslekler | n | Sıra Ort. | sd | X ² |
|------------------------------|-----------|----|-----------|----|----------------|
| Karar vermede özsaygı | 1 | 17 | 114,62 | 4 | 3,963 |
| | 2 | 79 | 89,08 | | |
| | 3 | 29 | 85,91 | | |
| | 4 | 28 | 93,04 | | |
| | 5 | 31 | 94,76 | | |
| Dikkatli karar verme stili | 1 | 17 | 80,97 | 4 | 2,764 |
| | 2 | 79 | 97,95 | | |
| | 3 | 29 | 84,71 | | |
| | 4 | 28 | 89,16 | | |
| | 5 | 31 | 95,24 | | |
| Kaçınan karar verme stili | 1 | 17 | 116,06 | 4 | 4,242 |
| | 2 | 79 | 89,44 | | |
| | 3 | 29 | 95,90 | | |
| | 4 | 28 | 86,73 | | |
| | 5 | 31 | 89,40 | | |
| Erteleyici karar verme stili | 1 | 17 | 110,65 | 4 | 4,086 |
| | 2 | 79 | 95,46 | | |
| | 3 | 29 | 85,26 | | |
| | 4 | 28 | 92,36 | | |
| | 5 | 31 | 81,90 | | |
| Panik karar verme stili | 1 | 17 | 86,62 | 4 | ,669 |
| | 2 | 79 | 95,21 | | |
| | 3 | 29 | 93,43 | | |
| | 4 | 28 | 92,55 | | |
| | 5 | 31 | 87,90 | | |

1: Öğretim üyeleri, 2: Öğretmenler, 3: Sağlık çalışanları, 4: Mühendis ve mimarlar, 5: Diğer meslekler

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın sonucunda, farklı mesleklerde başarılı olan kişilerin düşünme ve karar verme stilleri arasındaki ilişki incelenmiş; düşünme stilleri ile karar verme stilleri arasında zayıf düzeyde anlamlı ilişkilerle karşılaşmıştır. Benzer şekilde Öztabak (2013), lise öğrencilerinin düşünme ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi incelediğinde, düşünme stilleri ile karar verme stilleri arasında zayıf ve anlamlı ilişkilerle karşılaşmıştır. Elde edilen ilişkilerin çok önemli bir kısmı, bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan ilişkiler ile benzer niteliktedir. Vural (2013), spor yöneticilerinin düşünme stilleri ve karar verme stilleri arasında zayıf ve anlamlı ilişkiler belirlemiştir. Bazı düşünme stilleri ile karar verme stillerinde bu çalışmada anlamlı olmayan ilişkiler, Öztabak (2013) ve Vural (2013)'ın çalışmalarında anlamlı olarak ortaya çıkmıştır. Üç çalışma arasında böyle bir farkın ortaya çıkmış olmasının nedeni, çalışmaların örneklem gruplarının birbirinden farklı olması olabilir. Bu çalışmada mesleğinde başarılı kişilerle çalışılmış olması, diğer araştırmalardan birinin lise öğrencileri, diğerinin spor yöneticileriyle yürütülmesi böyle bir durumun ortaya çıkmış olmasının nedeni olabilir.

Mesleğinde başarılı olan kişilerin düşünme stilleri cinsiyetlerine göre incelendiğinde yürütmeci stilde kadınlar lehinde, bütünsel stilde erkekler lehinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Diğer düşünme stillerindeki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak sıra ortalamaları incelendiğinde; yasamacı, monarşik, oligarşik ve dışadönük düşünme stillerinde kadınların, yargılayıcı, hiyerarşik, anarşik, ayrıntıcı, içedönük, yenilikçi ve tutucu stillerde erkeklerin daha yüksek sıra ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür.

Sünbül (2004), üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada, cinsiyet açısından yasamacı, anarşik, içedönük ve tutucu düşünme stilleri açısından anlamlı fark bulmuştur. Bu farkların yasamacı stilde kız öğrenciler lehinde, anarşik, içedönük ve tutucu stilde erkek öğrenciler lehinde olduğu ortaya çıkmıştır. Akboy vd. (2005), PDR programında, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim gören öğrencilerle yaptıkları çalışmada, düşünme stillerini incelemek için Rasyonel Yaşantısal Düşünme Stili Ölçeği'ni kullanmışlardır. Elde ettikleri sonuçlar, lisans düzeyinde kız öğrencilerin sezgisel düşünme stilleri puanlarının erkekler göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Buluş (2005) ilköğretim bölümü lisans öğrencilerini düşünme profilleri açısından incelediği çalışmasında, cinsiyet açısından; bütünsel, içedönük ve tutucu düşünme stillerinde erkeklerin lehinde anlamlı sonuçlarla karşılaşmıştır. Buluş (2006),

başka bir çalışmada lisans düzeyinde farklı bölümlerde eğitim gören birinci ve dördüncü sınıf öğrencileri ile çalışmış ve yargılayıcı, anarşik, bütünsel, içedönük ve yenilikçi düşünme stillerinde erkeklerin puanlarının kızlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirlemiştir. Palut (2008) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada, cinsiyetlere göre yargılayıcı, hiyerarşik ve dışadönük düşünme stillerinde kız öğrenciler lehinde anlamlı farklar elde etmiştir. Öztapak (2013) lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada yürütme ve hiyerarşik alt boyutlarında kız öğrenciler lehinde; monarşik, oligarşik ve tutucu alt boyutlarında erkekler lehinde istatistiksel olarak anlamlı farklar elde etmiştir. Demir ve Erginsoy-Osmanoğlu (2013)'nun lise öğrencileri ile yaptıkları çalışmada cinsiyetler açısından monarşik ve oligarşik düşünme stillerinde kız öğrenciler lehinde anlamlı farklılıklarla karşılaşmıştır. Vural (2013) spor yöneticileriyle yaptığı çalışmada, cinsiyetler açısından gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını belirlemiştir. Özbaş ve Uluçınar-Sağır (2014) sınıf öğretmenlerinin düşünme stillerini inceledikleri çalışmalarında cinsiyetler arasında düşünme stillerinin alt boyutlarından monarşik, ayrıntıcı ve tutucu stillerde erkeklerin kadınlara oranla anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar aldıklarını belirlemişlerdir. Çelik (2015), cinsiyete göre düşünme stillerini incelediğinde yasamacı, yürütme, hiyerarşik ve içedönük düşünme stillerinde kızların erkeklere oranla anlamlı düzeyde yüksek puanlar aldıklarını belirlemiştir. Görüldüğü gibi literatürde farklı yaş gruplarıyla farklı örneklerde yapılan çalışmalarda cinsiyet açısından birbirinden farklı sonuçlarla karşılaşmıştır.

Farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stillerinden yürütme stil, monarşik stil, hiyerarşik stil, yenilikçi stil ve tutucu stil puanlarında mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Farkların hangi meslekler arasında olduğu incelendiğinde yürütme stilde, öğretim üyeleri ve diğer meslekler; öğretmenler ve mühendis-mimarlar; öğretmenler ve diğer meslekler; sağlık çalışanları ve mühendis-mimarlar; sağlık çalışanları ve diğer meslekler arasında anlamlı farkların olduğu tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde; mimar ve mühendislerle diğer mesleklerin yürütme stil sıra ortalamalarının öğretim üyeleri, öğretmenler ve sağlık çalışanlarına göre düşük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla mimar ve mühendislerle diğer meslekler; öğretim üyeleri, öğretmenler ve sağlık çalışanlarına göre yürütme stili daha az tercih etmektedirler. Araştırmanın bu sonucu, öğrencilerin çeşitli mesleklere yönlendirilmeleri noktasında kullanılabilir. Özellikle yürütme stili başat olarak kullanmayı tercih eden kişilerin öğretim üyeliği, öğretmenlik ve sağlık alanlarına yönlendirilmeleri sağlanabilir.

Monarşik stilde öğretim üyelerinin, öğretmenlerin ve sağlık çalışanlarının puanlarının mühendis-mimarların puanlarından anlamlı derecede yüksek olduğunu ve monarşik düşünme stiline anlamlı farkın bu durumdan kaynaklandığını söylemek mümkündür. Mimar ve mühendisler genel olarak monarşik düşünme stilini kullanmayı daha az tercih etmektedirler. Dolayısıyla, monarşik düşünme stilini kullanmayı tercih eden kişiler, öğretim üyeliği, öğretmenlik ve sağlık alanlarına yönlendirilebilir.

Hiyerarşik stilde öğretmenler ve mimar-mühendisler; sağlık çalışanları ve diğer meslekler; mimar-mühendisler ve diğer meslekler arasında anlamlı farkların olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer mesleklerde çalışanların sıra ortalamaları öğretim üyeleri, öğretmenler, sağlık çalışanları ve mimar-mühendislerden oldukça yüksektir. Diğer olarak gruplandırılan mesleklerde yer alan kişilerin, hiyerarşik stili kullanmayı oldukça fazla tercih ettikleri söylenebilir. Dolayısıyla, hiyerarşik düşünme stillerini kullanmayı tercih eden kişiler, diğer olarak adlandırılan grupta yer alan avukatlık, pilotluk, mali müşavirlik vb. mesleklere yönlendirilebilir.

Yenilikçi stilde öğretmenler ve sağlık çalışanları; öğretmenler ve mühendis-mimarlar; sağlık çalışanları ve diğer meslekler arasında anlamlı farklar olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin sıra ortalaması, tüm grupların sıra ortalamasından yüksektir. Öğretmenlerin, yenilikçi stili kullanmayı fazla tercih ettikleri söylenebilir. Yenilikçi düşünme stilini kullanmayı tercih eden öğrenciler, öğretmenlik alanına yönlendirilebilir.

Tutucu stilde öğretim üyeleri ve öğretmenler; öğretim üyeleri ve diğer meslekler; öğretmenler ve sağlık çalışanları; sağlık çalışanları ve mimar-mühendisler; sağlık çalışanları ve diğer meslekler arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, öğretim üyeleri ve sağlık çalışanların tutucu stil puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Öğretim üyeleri ve sağlık çalışanları daha çok tutucu stilde düşünmeyi tercih etmektedirler. Bu nedenle, tutucu düşünme stilini kullanan öğrenciler, öğretim üyeliği ve sağlık alanlarına yönlendirilebilir. Eğer öğrenciler, kendi düşünme stillerine uygun mesleklere yönlendirilirse daha önce de belirtildiği gibi, o alanda başarılı olma ve dolayısıyla yaptıkları işten mutlu olma olasılıkları oldukça yüksek olacaktır. Farklı mesleklerde başarılı kişilerin düşünme stillerinden

yasamacı, yargılayıcı, oligarşik, anarşik, bütünsel, ayrıntıcı, içedönük ve dışadönük stil puanlarında meslek gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Alanında başarılı kişilerin karar verme stilleri cinsiyetlerine göre incelendiğinde kaçınan ve panik karar verme stillerinde kadınlar lehinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Diğer karar verme stillerinde cinsiyete göre anlamlı farklar ortaya çıkmamıştır. Ancak sıra ortalamaları incelendiğinde; karar vermede özsaygı ve erteleyici karar verme stilinde kadınların; dikkatli karar verme stilinde erkeklerin daha yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir.

Güçray (2001) lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada Karar Verme Davranışları Ölçeği'ni kullanmış ve karar vermede özsaygı puanlarında erkek öğrencilerin lehinde anlamlı sonuçlar elde etmiştir. Kızların karar vermede stres durumlarının erkeklere oranla daha yüksek çıktığı, ilgisizlik karar verme stilini erkeklerin kızlardan daha fazla kullandıkları, aşırı uyarılmışlık stilini, kızların erkeklerden daha fazla kullandıkları araştırmanın sonuçları arasındadır. Taşdelen (2001) öğretmen adaylarının karar verme stilleri ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Deniz (2002) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada, Karar Stratejileri Ölçeği'ni kullanmış ve mantıklı karar verme stratejisinde kızlar lehinde anlamlı bir sonuçla karşılaşmıştır. Köksal (2003) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada, Karar Stratejileri ölçeğini kullanmış ve mantıklı karar verme stratejisinde kızların puanlarının erkeklere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirlemiştir. Avşaroğlu (2007) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark görememiştir. Öztabak (2013) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada karar verme stillerini cinsiyetlere göre incelediğinde kaçınan ve erteleyici karar verme stilinde erkekler lehinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulmuştur. Vural (2013) spor yöneticilerinin karar verme stillerini incelediği çalışmada, karar vermede özsaygı ve karar verme stilleriyle cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aktaş (2016) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada, panik karar verme stilinde kızlar, karar vermede özsaygı ve erteleyici karar verme stilinde erkekler lehinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulmuştur. Araştırma sonuçları arasındaki farkların nedeni farklı örneklemelerde karar verme durumlarının incelenmesi olabilir.

Farklı mesleklerde başarılı kişilerin karar vermede özsaygı, karar verme stillerinden dikkatli karar verme stili, kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stili puanlarında mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte bu meslek gruplarındaki kişilerin sıra ortalamaları incelendiğinde, öğretim üyelerinin karar vermede özsaygı puanlarının tüm meslek grupları içinde en yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenler ve diğer meslek gruplarının sıra ortalamaları dikkatli karar verme stilinde tüm gruplara göre oldukça yüksektir. Kaçınan ve erteleyici karar verme stillerinde, öğretim üyelerinin sıra ortalamaları tüm grupların sıra ortalamalarından daha yüksektir. Panik karar verme stili sıra ortalamaları incelendiğinde de öğretmenler, sağlık çalışanları ve mimar-mühendisler grubunun sıra ortalamalarının öğretim üyeleri ve diğer meslekler gruplarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Meslek grupları arasında karar verme stilleri açısından anlamlı farklar ortaya çıkmamış olmakla birlikte, sıra ortalamaları hangi mesleklerin, hangi karar verme stillerini kullanmayı daha çok tercih ettikleri hakkında genel bir fikir verebilir.

Araştırmada literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak, mesleğinde başarılı olan kişilerle çalışılmıştır. Bu kişilerin düşünme ve karar verme stillerinin belirlenmesinden elde edilen sonuçlar, özellikle öğrencilerin kendi düşünme ve karar verme stillerine uygun olan doğru mesleklere yönlendirilmeleri noktasında kullanılabilir.

Çalışmada örneklem grubuna ulaşmak noktasında özellikle elektronik form kullanılarak ulaşılan bireylerden geri dönüt almak noktası çalışmada sınırlılık oluşturmaktadır. Çalışma grubunda yer alan kişilerden elektronik formu aldıktan sonra hemen doldurup dönüş yapanlar olduğu gibi, dönüş yapmayan kişilerin sayısı da oldukça fazla olmuştur. Ancak yüz yüze veri toplama kısmı sıkıntılı olmamıştır. Bundan sonra bu konu ile ilgili olarak çalışma yapacak olan araştırmacıların verileri toplarken yüz yüze veri toplama yolunu tercih etmeleri önerilebilir. Bu çalışma, mesleğinde başarılı kişilerin düşünme ve karar verme stillerinin cinsiyet ve meslek grubuna göre incelenmesi ile sınırlıdır. Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda farklı değişkenlerin de işin içine katılması çalışmayı zenginleştirmek noktasında yararlı olabilir.

KAYNAKÇA

- Akboy, R., Argun, Y. ve İkiz, E. (2005). PDR lisans ve lisansüstü programında öğrenim gören öğrencilerin düşünme stilleri ve benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17, 283-292.
- Aktaş, N. (2016). *Lise öğrencilerinin motivasyon kaynakları ve karar verme stratejileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Avşaroğlu, S. (2007). *Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Aydın-Orhan, A. (2011). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile karar verme stratejileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Balkıs, M. (2006). *Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğilimlerinin düşünme ve karar verme tarzları ile ilişkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Buluş, M. (2005). İlköğretim bölümü öğrencilerinin düşünme stilleri profili açısından incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 6(1), 1-24.
- Buluş, M. (2006). Assessment of thinking styles inventory, academic achievement and student teachers' characteristics. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 31(139), 35-48.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Karadeniz Ş., Demirel, F. ve Kılıç-Çakmak, E. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (18. baskı). Pegem A Akademi.
- Cano-Garcia, F. ve Hughes, E. H. (2000). Learning and thinking styles: An analysis of their interrelationship and influence on academic achievement. *Educational Psychology*, 20(4), 413-430. <https://doi.org/10.1080/713663755>
- Çelik, D. (2016). *11. Sınıf öğrencilerinin düşünme stilleri, öğrenme stratejileri ve düşünme stilleri ile öğrenme stratejileri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Demir, Ö. ve Erginsoy-Osmanoğlu, D. (2013). Lise öğrencilerinin düşünme stillerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 165-184. <https://doi.org/10.12973/jesr.2013.319a>
- Deniz, M. E. (2002). *Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejileri ve sosyal beceri düzeylerinin ta-baskın ben durumları ve bazı özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Deniz, M. E. (2004). Üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve problem çözme yöntemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(15), 23-35.
- Eldeleklioğlu, J. (1999). Karar stratejileri ile ana-baba tutumları arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 7-13.
- Emir, S. (2013). Öğretmenlerin düşünme stillerinin eleştirel düşünme eğilimlerini yordama gücü (İstanbul-Fatih örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 325-347.
- Fer, S. (2005). Düşünme stilleri envanterinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 433-461.
- Güçray, S. S. (2001). Ergenlerde karar verme davranışlarının öz-saygı ve problem çözme becerileri algısı ile ilişkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(8), 106-121.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler* (27. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.

- Köksal, A. (2003). *Ergenlerde duygusal zeka ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Özbaş, N. ve Uluçınar-Sağır, Ş. (2014). Sınıf öğretmenlerinin düşünme stilleri ve kullandıkları ölçme-değerlendirme yöntemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 305-321. <https://doi.org/10.7822/egt198>
- Özden, Y. (2014). *Öğrenme ve öğretme* (12. baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Öztabak, M. Ü. (2013). *Farklı okul türlerinde öğrenim gören lise öğrencilerinin sınıf seviyelerine göre düşünme stilleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Palut B. (2004, Temmuz). *Düşünme stilleri ölçeğinin Türkçeye uyarlanma ve geçerlik güvenirlik çalışması* [Öz]. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sunulan bildiri, Malatya. Erişim adresi: https://www.pegem.net/Akademi/kongrebildiri_detay.aspx?id=7883
- Palut, B. (2008). Düşünme stilleri ve anne-baba tutumları arasındaki ilişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 1-11.
- Sağır, C. (2006). *Karar verme sürecini etkileyen faktörler ve karar verme sürecinde etğin önemi: Uygulamalı bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Sternberg, R. J. (2009). *Düşünme stilleri*. Redhouse Eğitim Kitapları.
- Sünbül, M. A. (2004). Düşünme stilleri ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 29(132), 25-42.
- Taşdelen, A. (2001). Öğretmen adaylarının bazı psiko sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(10), 40-52.
- TDK (19 Aralık 2017). *Güncel Türkçe Sözlük*. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a384285224dd2.38692168
- Tufan, S. ve Coşkun, G. (2009, Eylül). *Müzik eğitimi anabilim dalı öğrencilerinin düşünme stilleri*. 8. Ulusal Müzik Eğitimi Sempozyumunda sunulan bildiri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun. Erişim adresi: http://muzikegitimcileri.net/bilimsel/bildiri/samsun/S_Tufan-G_Coskun.pdf
- Ün, E. (2010). *Satranç eğitiminin, problem çözme yaklaşımları, karar verme ve düşünme stillerine etkisinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Vural, M. (2013). *Spor genel müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görev yapan spor yöneticilerinin düşünme ve karar verme stillerinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. baskı). Seçkin Yayıncılık.



LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÇALIŞANLARIN İNOVATİF DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İZMİR'DEKİ SİGORTA ACENTELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON EMPLOYEES INNOVATIVE BEHAVIORS: A RESEARCH ON INSURANCE AGENCIES IN IZMIR

Edip ÖRÜCÜ¹, Ömer GİZLİER², Adem YILMAZ³

1. Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, eorucu@bandirma.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3301-7496>
2. Arş. Gör., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, ogizlier@bandirma.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5745-8800>
3. Bağımsız Araştırmacı, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, ademylmz350@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1499-9711>

Makale Türü Araştırma Makalesi
Article Type Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
08.06.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
09.10.2020

DOI
10.20875/makusobed.749289

Öz

Rekabet seviyesinin uç noktalara dayandığı günümüz iş dünyasında işletmeler sürdürülebilirlikleri için inovatif düşünüp, yenilikçi davranışlar sergileyen çalışanlarının olmasını istemektedirler. Bu aşamada yöneticiler, çalışanlar ve bunlar arasındaki etkileşimler kilit rol oynamaktadır. Üyelerin yenilikçi davranışlar sergilemelerinde liderlerin etkisinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışlar sergilemesindeki etkisini belirlemektir. Araştırma kapsamında 2019 yılının Kasım ayında İzmir il merkezindeki 120 sigorta acentesi çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda lider-üye etkileşiminin inovatif davranışlar üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu bulunurken, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarından sadece katkı boyutunun inovatif davranışlar üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider-Üye Etkileşimi, Lider-Üye Etkileşiminin Boyutları, İnovatif Davranışlar, Sigorta Acenteleri, Sosyal Değişim Kuramı

Abstract

In today's business world, where the level of competition is based on extreme points, businesses want employees who think innovatively and display innovative behaviors for their sustainability. At this stage, managers, employees and interactions between them play a key role. It is thought that the influence of leaders is important for the members to display innovative behaviors. In this context, the aim of this research is to determine the effect of leader-member exchange on employees' innovative behaviors. At the scope of the research, a survey was applied to 120 insurance agency employees in Izmir city center in November 2019. As a result of the research, it has been found that leader-member exchange has a significant and positive effect on innovative behaviors. Also, only the contribution dimension of leader-member exchange has a significant and positive effect on innovative behaviors.

Keywords: Leader-Member Exchange, Dimensions of Leader-Member Exchange, Innovative Behaviors, Insurance Agencies, Social Exchange Theory

EXTENDED SUMMARY

In the competitive business world, managers and employees have a great influence on demonstrating innovation and development to gain an advantage. The interaction of employees with their leaders is an important factor in increasing their role in this effect.

There are many approaches about leadership. Traditional leadership approaches assume that leaders approach all their employees with the same style of behavior and develop average relationships. The leader-member interaction (LMX) approach argues that unlike classic leadership approaches, the relationship the leader develops with each employee will be different. This approach focuses on interaction between leader and group members (Scandura and Pellegrini, 2008). With the increase in the quality of interaction between the leader and his employees, it is stated that employees can demonstrate their commitment to work and exhibit innovative behaviors, and that results such as decreased quality and decreased performance and increased intent will be achieved (Hogg et al., 2005).

Businesses need constant renewal to survive in a competitive environment in the globalized world. In response to this need, the innovative thinking and behavior of business leaders and employees provides an advantage in terms of competition in the market. At this stage, interactions between leaders, employees and businesses are thought to be important, and it is thought that the impact of leaders on their involvement in the innovative behavior of employees is important.

The aim of this study is to determine whether there is a meaningful relationship between leader-member interaction and innovative behaviors, and whether the leader-member interaction and its sub-dimensions affect innovative behaviors. In order to determine this effect, 120 people working in insurance agencies in Izmir city center were examined and various analyses were carried out for the results. Correlation analysis has found that there is a meaningful and positive relationship between leader-member interaction and innovative behavior and this relationship is achieved at a moderate level. At the same time, all the sub-dimensions of leader-member interaction have a positive relationship with innovative behavior. Regression analysis results have found that the interaction of insurance agency employees in Izmir province with their leaders significantly affected the display of innovative behavior. However, the contribution dimension of leader-member interaction affects employees' innovative behaviors; the extent of influence, loyalty and professional respect of leader-member interaction has been found to not affect innovative behavior.

According to previous studies in the literature, strengthening the relationship between the manager and his employee increases the job satisfaction of employees (Gerstner and Day, 1997; Greguras and Ford, 2006; Truckenbrodt, 2000) and improves performance (Settoon et al., 1996; Gerstner and Day, 1997; Greguras and Ford, 2006). In parallel with previous studies on this subject, it has been observed that leading member interaction has a direct impact on employees' innovative behaviors. It is important for businesses that this interaction is high quality, meaningful and positive.

Based on the results of the research, it is recommended that managers be supportive, interested in interacting with them, communicate at an encouraging, open and understandable level, and be reassuring. In this way, the performance and motivation of the employees can be positively increased. Improving the quality of leader-member interaction will improve the management of capabilities and employee performance and have positive results in business success.

The biggest restriction of the research is that the tendency of individuals working in insurance agencies in Izmir city center is measured by the variables in the research and that the perspectives of employees in other provinces and regions are not reflected. At the same time, it is recommended that researchers who will work on this issue in the future apply this work to the managers and employees of businesses serving in different sectors or in different provinces in the insurance sector. It is thought that different results will be obtained if this study is applied to different sectors. In addition, future researchers can add a different dimension to research by incorporating the organizational climate variable between leader-member interaction and innovative behavior, with the idea that this relationship may have an impact.

1. GİRİŞ

İşletmelerin büyümeleri, gelişim göstermeleri ve sektörel rekabet avantajı kazanmaları için inovatif stratejiler belirlemesi önemlidir. Bu stratejilerin başarıya ulaşabilmesi için yenilik yapabilecek nitelikte ve inovatif davranış sergileyen çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Liderlik davranışının çalışanların etkili ve verimli bir şekilde çalışmasını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu ileri sürülebilir.

Klasik liderlik yaklaşımına göre lider tüm grup üyeleriyle benzer şekilde ilişki kurmakta, astlar ise liderlerinin göstermiş olduğu davranışlara paralel tepkiler vermektedir. Bununla birlikte liderlik davranışı ile ilgili yapılan pek çok çalışma ve bu alanda yer alan teoriler liderlerin onları takip eden her bir takipçisine karşı sergilediği davranışların farklı olabileceğini göz önünde bulundurmamıştır (Baş vd., 2010).

Lider-üye etkileşimi (LÜE) kuramı, geleneksel liderlik kuramlarından, liderin onu takip eden grup üyeleriyle geliştirdiği ilişkilerin benzer olmayacağı ve liderin her bir üyeye farklı ilişkiler geliştirebileceği savlarıyla farklılaşmaktadır. Kuram bu yönden farklı bir bakış açısı sunarak, lider ve liderin takipçileri arasındaki etkileşim üzerinde durmaktadır (Scandura ve Pellegrini, 2008). Bu etkileşimin kalitesinin seviyesine bağlı olarak astların performansının yükselmesi, yenilikçi düşünce ve davranışlarda bulunması, iş sadakatinin artması ya da düşük performans ve işten ayrılma niyetinin artması gibi sonuçlar doğuracağı belirtilmektedir (Hogg vd., 2005).

İşletmeler rekabetin üst sınırlara dayandığı günümüzde varlıklarını devam ettirip, sürdürülebilirliklerini sağlamak için inovatif düşünüp, inovatif davranışlar sergileyen çalışanlarının olmasını arzu etmektedirler. Bu aşamada işletmelerdeki liderler, çalışanlar ve bunlar arasındaki etkileşimlerin önemli olduğu söylenebilir. Çalışanların inovatif davranışlar sergilemelerinde liderlerin etkisinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın gerekçesi, sigorta acentesi çalışanlarının liderleri ile olan etkileşimlerinin yenilikçi davranışlar sergilemelerinde etkili olup olmadığının belirlenmesidir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde daha önce bu sektörde böyle bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu açıklamalardan yola çıkarak bu çalışmanın amacı, lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışlar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını, lider-üye etkileşiminin ve alt boyutlarının inovatif davranışları etkileyip etkilemediğini belirlemektir. Bu doğrultuda öncelikle değişkenler açıklanarak bunlarla ilgili geçmiş çalışmalara yer verilmiştir. Ardından İzmir il merkezindeki sigorta acentesi çalışanlarına uygulanan anketlerden elde edilen verilerle yapılan analizler sunulmuştur. Son olarak sonuç bölümünde elde edilen bulgulara yer verilmiş, sonuçlar doğrultusunda işletmeler için önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışlar hakkında kavramsal açıklamalara yer verilerek lider-üye etkileşiminin alt boyutları açıklanmıştır.

2.1. Lider-Üye Etkileşimi

Birçok liderlik kuramı uzun yıllar boyunca liderin ön plandaki birtakım özelliklerinden kaynaklanan ya da farklı durumlarla karşılaştığında liderin sergilediği farklı davranışlar üzerinde durarak liderle takipçileri arasında tek tip süregelen bir ast-üst ilişkisinin olduğunu vurgulamaktadırlar. Lider-üye etkileşimi kuramı ise bu kuramlardan farklı olarak liderin takipçileri ile farklı ilişkiler geliştirebileceğini ifade etmektedir.

Bu bağlamda lider-üye etkileşimi kavramı, lider ile lideri takip eden her bir takipçisi arasında bireysel anlamda farklı yakınlıkta ilişkiler kuracağını değil de liderin birtakım sebepler vasıtasıyla bazı takipçileri ile daha yakın ve niteliği daha yüksek yüksek ilişkiler kuracağını ifade etmektedir (Bauer ve Green, 1996).

2.1.1. Lider-Üye Etkileşiminin Boyutları

Lider-üye etkileşiminin boyutlarını belirlemede, bu teorinin temelleri olan sosyal değişim teorisi, rol teorisi, adalet teorisi ve eşitlik teorisinin yol gösterici ve tutarlı olduğu ifade edilmiştir (Dienesch ve Liden, 1986).

Teorisyenler arasındaki bu fikir ayrılıkları sonucunda ilk defa Dienesch ve Liden (1986), yaptıkları araştırmalardan elde ettikleri bulgular neticesinde lider-üye etkileşimindeki ilişkilerin katkı, sadakat ve etki olmak üzere üç farklı değişim faktörüne bağlı olduğunu savunmuşlardır (Greguras ve Ford, 2006). Liden, Dienesch ile yaptığı araştırmalardan sonra, lider-üye etkileşimi boyutları üzerine Maslyn ile beraber gerçekleştirdikleri deneysel bir çalışmada, profesyonel saygı diye adlandırılan bir boyutun daha olması gerektiği sonucuna varmışlardır (Liden ve Maslyn, 1998).

Lider-üye etkileşiminin boyutları hususunda günümüz literatüründe bu konu ile ilgilenen akademisyenlerin çoğunun hemfikir olduğu boyutlar, Liden'in ilk olarak Dienesch ile sonrasında ise Maslyn ile yaptığı çalışmalar sonucunda ortaya çıkan "katkı, etki, sadakat ve profesyonel saygı" boyutlarıdır (Liden ve Maslyn, 1998). Bu sebeple, çalışmada bu dört boyut lider-üye etkileşiminin boyutları olarak ele alınmıştır.

2.1.1.1. Lider-Üye Etkileşiminin Katkı Boyutu

Katkı örgütün ortak hedeflerinin gerçekleştirilmesi adına liderlerin ve üyelerinin iş ile ilgili faaliyetlerinin miktarının ve kalitesinin taraflarca algısıdır (Dienesch ve Liden, 1986).

Lider-üye etkileşiminde katkı kavramında üye ve liderlerin birbirine sunduğu çaba, imkân ve kaynaklar önemlidir. Sonuçta katkı, üyelerin ekstra çaba ve yeteneklerini ortaya koyduğu, karşılık olarak ise liderlerin onlara daha iyi koşullarda çalışma, fazladan kaynak ve iş imkânları sağlama konusunda destek verdiği ve algılanan kalitenin tarafların sağladıkları katkı düzeyini gösteren karşılıklı bir etkileşimdir (Cevrioğlu, 2007)

2.1.1.2. Lider-Üye Etkileşiminin Etki Boyutu

Lider-üye etkileşiminin kalitesine doğrudan etki eden bir boyut olduğu söylenebilir. Karşılıklı faydaya değil karşısındakini bir insan olarak gerçek anlamda sevgi ve birlikte çalışmadan duyulan keyfe dayandığı için aralarında doğan samimiyetin etkileşimlerine katkı sağlayabileceği öngörülür. Daha çok lider-üye arasındaki iş dışı ortak noktalar etki boyutunun dikkat çeken yönüdür. Örnek olarak lider ile çalışanın aynı takımı desteklemesi, ortak sosyal etkinliklere ilgi duyulması ve yapılması lider-üye etkileşim kalitesinin karşılıklı güven ve motivasyon sebebiyle yükselerek inovatif davranışların artmasına destek olabilir (Dal, 2014).

2.1.1.3. Lider-Üye Etkileşiminin Sadakat (Bağlılık) Boyutu

Lider-üye etkileşiminin oluşmasında ve devam etmesinde önemli bir role sahip olan sadakat boyutu lider ile üyenin karşılıklı desteklerini örgüt içerisinde diğer çalışanlara göstermeleri olarak belirtilir. Sadakat, liderlerin kendilerine bağlı hissettikleri üyelerin özelliklerine göre hangi işi vereceği konusunda fikir oluşturarak onlara sorumluluk alabilecekleri uygun işlerin verilmesini sağlar (Dienesch ve Liden, 1986).

Üyenin verilen işleri sorumluluk bilinciyle ve hevesli şekilde yapmasını sağlayan bağlılık lider-üye etkileşiminin kalitesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu kalitenin örgüt içerisinde seviyesinin yükselmesi bağlılığın artmasını sağlayarak lider ve üyelerin performans ve katkılarını pozitif yönde etkilemektedir (Boies ve Howell, 2006; Karayel, 2016).

2.1.1.4. Lider-Üye Etkileşiminin Profesyonel (Mesleki) Saygı Boyutu

Profesyonel Saygı, liderin veya üyenin örgüt içinde/dışında, diğer çalışanlar üzerinde yarattığı algıyı ifade eder. Bu algının oluşması kişinin eğitim düzeyi, geçmiş etkileşimler, elde ettiği başarılar, çalışma ortamında hakkında yapılan yorumlar veya önemli kişilerle olan ilişkilerine dayanabilir (Atılmış, 2016).

Mesleki saygı, lider-üye etkileşiminde iş konusundaki karşılıklı beceri ve bilgi seviyeleri konusunda birbirlerine gösterdikleri saygı, hayranlık ve takdir ile ilgili bir kavram olup bu algılara göre değişkenlik gösterebilir (Dal, 2014).

2.2. İnovatif (Yenilikçi) Davranışlar

Örgütler arası rekabet ve sürdürülebilirlik açısından son zamanların en önemli kavramlarından biri olan "innovation" kavramı, Türkçe'de yenilikçilik veya yenileşim olarak kullanılmaktadır. Akademisyenlerin

bazıları yenilikçi davranışı zihinsel bir süreç olarak nitelendirirken bazı akademisyenler de yenilikçi davranışı bu zihinsel sürecin uygulanmasını da içermesi gerektiğini ifade etmişlerdir (Çalışkan vd., 2011).

Verimlilik seviyesinin yüksek olması ve olumlu sonuçlar alınması için yenilikçilik önemli bir konumdadır. Bu sebeple örgütün ya da bireylerin yenilikçi davranışları geliştirilerek çıkabilecek sorunların engellenmesi ön planda tutulmalıdır. Bu doğrultuda, yeni ürün ya da yöntemle sonuçlanacak yeni fikir geliştirme, yeni ürün ve yöntemlerin denenmesi ve uygulanması yenilikçi davranış olarak tanımlanmaktadır (Moisio ve Lempiälä, 2007).

Yenilikçi davranış, West ve Farr (1989) tarafından herhangi bir sektörde operasyonlarını sürdüren bir örgütte, örgütün bütününe kapsayıcı şekilde fayda sağlayan bir yeniliğin geliştirilmesi, benimsetilmesi ve örgütte o yeniliğin uygulanarak faaliyete geçirilmesi şeklinde meydana gelen bireysel faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Bir diğer tanıma göre ise yenilikçi davranış, çalışma rollerini içeren bir faaliyetten ziyade örgütün tamamına etki edebilen ve örgütte bulunan her bir kişinin katılım sağlayabileceği yeniliğin geliştirilmesi ve uygulanmasını içeren faaliyetlerdir (Yuan, 2005).

Yenilikçi davranış, çok aşamalı bir süreçtir. Bu süreçte her aşamada farklı aktiviteler ve farklı bireysel davranışlar vardır. Yenilikçi davranışın ortaya çıkış sürecinin ilk aşamasını problem tanımlama ve ilgili problem için fikirler ve çözüm önerileri geliştirme teşkil etmektedir. Sürecin sonraki aşamasında, yenilikçi davranış için fikir ve çözüm önerileri üreten çalışanlar geliştirdikleri bu fikirleri uygulamak için sponsorluk arayışı çabasında olurlar. Sürecin son aşamasında ise, problemin çözümü için geliştirilen fikir ve çözüm önerileri bir protatip ya da model üretilerek somutlaştırılır (Scott ve Bruce, 1994).

Yaratıcılığın, yenilikçi davranışın ortaya çıkmasında önemli ve tetikleyici bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Yenilikçi davranış için yaratıcılığın, bilginin, becerinin ve yeteneklerin bir hayli önemli olmasının yanında, yenilikçi davranışların motivasyonel bir mesele olduğu da ileri sürülmüştür. Yenilikçi davranış gösterme kapasitesine sahip çalışanlar, bu kapasitelerini kullanmak için bir uyarıcıya ihtiyaç duyabilirler. Bu doğrultuda, yenilikçi davranışın motivasyonel tarafının olmasının yenilikçi davranışın liderlik araştırmalarında yer almasına, bu yönde araştırmalar yapılmasına ön ayak olduğu ifade edilebilir (Pieterse vd., 2010).

3. LİTERATÜR TARAMASI

3.1. Lider-Üye Etkileşimi İle İnovatif Davranışlar Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Basu ve Green (1997) tarafından ABD’de bir üretim firmasında 225 çalışan ve 58 yönetici üzerinde yapılan araştırmada, lider-üye etkileşiminin inovatif davranışlara doğrudan etkisinin olduğu ve liderleri tarafından desteklenen çalışanların örgütte yenilikçi davranış gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Shunlong ve Weiming’in 2012 yılında Çin’de çeşitli örgütlerde çalışan 251 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışları ile pozitif yönde birlikte değişim ilişkisinin olduğu ve bu ilişkinin daha çok lider-üye etkileşiminin katkı ve profesyonel saygı boyutlarından kaynaklandığı saptanmıştır. Bununla birlikte, Shunlong ve Weiming (2012) yaptıkları araştırmada lider-üye etkileşiminin dönüşümcü liderlik ile inovatif davranışlar arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğunu tespit etmişlerdir.

Schermuly vd.’nin 2013 yılında Almanya’da farklı sektörlerde çalışan 225 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışların pozitif birlikte değişim ilişkisi gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca, lider-üye etkileşiminin inovatif davranışlar üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin tam aracı etkisinin olduğu bulunmuştur. Buna göre, lider-üye etkileşim kalitesi arttıkça çalışanlar psikolojik olarak güçlenecek ve inovatif davranış gösterme eğilimleri artacaktır.

Ülker (2015)’in İzmir’deki anaokulu, ilkököl ve ortaokullarda çalışan 210 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lider üye etkileşimi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamak amaçlanmıştır. Çalışmada sonuç olarak, lider-üye etkileşimi ve lider-üye etkileşimin alt boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koyulmuştur.

Uludağ (2016)’ın Ankara’da kamu sektöründe çeşitli müdürlüklerde çalışan 1630 personel üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında yetenek yönetimi, lider-üye etkileşimi ve işgören performansı

arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Uludağ (2016) yaptığı araştırmada sonuç olarak, liderlerin beraber görev yaptığı personeliyle olumlu ilişkiler geliştirmesinin (lider-üye etkileşim kalitesinin yüksek olmasının) huzurlu bir çalışma ortamının sağlanmasına, çalışanların yetenek ve kabiliyetlerini daha üst düzeylerde kullanmalarına ve performanslarını işletmenin isteyeceği yönde arttırmalarına imkân tanıyacağını belirtmiştir. Ayrıca çalışmada, lider-üye etkileşim kalitesinin yüksek olmasının işletmelerin genel performansını ve verimliliklerini pozitif yönde etkileyeceği bulgulanmıştır.

Ercan (2019)'ın İstanbul'da sanayi ve hizmet sektörlerindeki 525 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında; lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiler ağını ve örgütsel adaletin bu ilişkilerdeki rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırmada sonuç olarak, lider-üye etkileşim kalitesi arttıkça işe adanmışlık, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel özdeşleşmenin de artacağı ve örgütsel adaletin lider-üye etkileşimi ile işe adanmışlık, yenilikçi iş davranışı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerde aracılık rolünün olduğu bulgulanmıştır.

Durmuş (2019)'un Türk İHAS sektöründe bulunan tasarım, üretim, montaj ve operasyonel faaliyetler yürüten işletmelerin 364 iş göreni üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; iş görenlerin lider-üye etkileşimi seviyeleri ile yenilikçi iş davranışı seviyeleri arasındaki ilişki ve bu ilişkide iş görenlerin örgütsel özdeşleşme seviyesinin rolünü incelemek amaçlanmıştır. Sonuç olarak lider-üye etkileşiminin kalitesinin örgütsel özdeşleşme ve yenilikçi iş davranışları üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu görülmüştür.

Hallaç (2019)'ın Türkiye'de üretimden hizmet sektörlerine kadar farklı sektörlerde çeşitli özel şirketlerin beyaz yakalı 204 çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında lider-üye etkileşiminin çalışanların yenilikçi davranışlarına olan etkisi ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişkideki aracılık rolü tespit edilmesi amaçlanmıştır. İlgili çalışmadan çıkarılacak sonuç olarak lider-üye etkileşiminin çalışanların algılanan örgütsel desteği ile çalışanların yenilikçi davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği söylenebilir.

Çelik vd. (2014)'nin turizm sektöründe faaliyette bulunan Mersin ve Antalya illerindeki konaklama firmalarında görev alan 593 işgören üzerinde gerçekleştirdikleri makale çalışmasında, kariyer memnuniyeti ve lider-üye etkileşiminin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini ve bu etkide etğin nasıl bir rol oynadığını ölçmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırma neticesinde, lider-üye etkileşimi düzeyinin ve kariyer memnuniyetinin işgörenlerin yenilikçi davranışlar sergilemelerini pozitif yönde yordadığı, lider-üye etkileşiminin etik davranış üzerinde pozitif etkisinin olduğu, lider-üye etkileşiminin kariyer memnuniyeti üzerinde ise negatif etkisinin olduğu ve işgörenlerin yenilikçi davranışlar geliştirmesinde etik davranışın istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışlar üzerine yapılan çalışmalar sınırlı olduğu için iki değişken ayrı ayrı incelenerek yapılan çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

3.2. Lider-Üye Etkileşimi Üzerine Yapılmış Bazı Çalışmalar

Kandemir (2016)'ın Gölbaşı Belediyesinde görev yapan 450 belediye personeli üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; kamu çalışanlarının bireysel performanslarının artırılmasında lider-üye etkileşiminin oynayacağı rolün belirlenmesi amaçlanmıştır. İlgili çalışmada sonuç olarak, çalışanların bağlı oldukları liderin etkisiyle ya da işletmenin amaçları sayesinde örgütlerine bağlılık hissettiklerini ve bu bağın arttıkça çalışanların performanslarının da arttığı bulgulanmıştır.

Karaman (2018)'in Çorum ilinde yer alan 450 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; Çorum'da MEB'e bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin okul ortamındaki lider ve üyelerin karşılıklı etkileşimlerinin öğretmenlerin bireysel performansına etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmada sonuç olarak, lider-üye etkileşim düzeyi arttıkça öğretmenlerin bireysel performanslarının da artacağı ve bu ilişkinin yüksek düzeyli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yenici (2018)'nin Karabük Üniversitesi'nde ve Bülent Ecevit Üniversitesi'nde çalışmalarını sürdüren 364 akademik personel üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lider-üye etkileşiminin ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel güven üzerindeki farklı etkilerini belirleyebilmek amaçlanmıştır. Sonuç olarak hem lider-üye etkileşiminin hem de algılanan örgütsel desteğin çalışan tutumları üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Güllü (2018)'nün İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı spor işletmelerinde çalışan 323 personel üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında; spor işletmelerinde lider-üye etkileşim düzeyinin çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde, örgüt sağlığının aracılık rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Sonuç olarak; Spor İstanbul' da lider-üye etkileşimi, örgüt sağlığı, çalışma yaşam kalitesi ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birbirleriyle ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca lider-üye etkileşimi ile çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında örgüt sağlığının kısmi aracılık rolü ortaya konulmuştur. Bunlara ek olarak; lider-üye etkileşimi, örgüt sağlığı ve çalışma yaşam kalitesi ortalamasının üzerinde iken üretkenlik karşıtı iş davranışları çok düşük düzeyde çıkmıştır.

Veli (2019)'nin tekstil sektöründeki 216 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lider-üye etkileşim düzeyinin işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıkları ve örgütte sergiledikleri performansları üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. İlgili çalışmada sonuç olarak, lider-üye etkileşimi düzeyi arttıkça işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını ve örgütte sergiledikleri performansı arttıracığı saptanmıştır.

Aksoy (2019)'un Hatay ilinde faaliyet gösteren, sağlık sektörü ve imalat sektöründe çalışan 321 iş göreni üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lider-üye etkileşiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel adaletin aracılığının test edilmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak lider-üye etkileşiminin örgütteki çalışanların adalet algısı üzerinde olumlu etkiler yarattığı, lider-üye etkileşiminin içsel iş tatminini de arttırdığı görülmüştür. Buna bağlı olarak çalışanların örgütlerinden ve işlerinden ayrılma niyetlerinin hem lider-üye etkileşimi sebebiyle hem de yüksek iş tatmininin etkisiyle azaldığı görülmüştür.

Kurt (2019)'un bankaların çağrı merkezlerinde çalışan 634 personel üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında; psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide çalışanların algıladığı lider-üye etkileşimi kalitesinin aracılık etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak Türkiye'de faaliyet gösteren banka çağrı merkezi çalışanlarının, psikolojik sözleşme ihlali yaşadıklarında işten ayrılma niyeti davranışlarında artış meydana geldiği ve psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lider-üye etkileşimi kalitesinin aracı rolünün olduğu belirlenmiştir.

Üçler ve Taştan (2019)'ın İstanbul'da faaliyetlerini sürdüren bir otelin 21 yönetici ve 221 işgören üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında şehir otellerinde görev yapan çalışanların performanslarını etkileyen unsurlar araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, konaklama sektöründe çalışan performansının öncüllerinin lider-üye etkileşimi, örgütsel şeffaflık, psikolojik sözleşme ve psikolojik güvenlik oldukları tespit edilmiştir.

Jan (2018)'in Pakistan'ın Khyber Pakhtunkhwa bölgesinin başkentindeki üniversitelerdeki 388 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği doktora çalışmasında lider-üye etkileşim düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumsuz yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte aynı çalışmada, lider-üye etkileşim düzeyi ile beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, açıklık, uyumluluk ve dışa dönüklük arasında pozitif yönde birlikte değişim ilişkileri bulunmuştur.

3.3. İnovatif Davranışlar Üzerine Yapılmış Bazı Çalışmalar

Pundt vd. (2010), Almanya'da çeşitli sektörlerde çalışan 461 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel destek teorisine dayanarak örgüt ile çalışanlar arasındaki karşılıklı değişimin ve örgütsel desteğin çalışanların inovatif davranışlar sergilemelerini tetiklediği sonucuna ulaşmışlardır.

Singh ve Sarkar'ın 2012 yılında Hindistan'da 401 ilköğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmada, yaptığı işin anlamlı olduğunu düşünen ve yaptığı işin kendi kontrollerinde olduğunu düşünen çalışanların daha çok inovatif davranış sergileyeceği tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, işe bağlılığın psikolojik güçlendirme ile inovatif davranış arasındaki ilişkide aracı etkisinin olduğu saptanmıştır.

Yidong ve Xinxin'in 2013 yılında Çin'de bir üretim firması ve bir telekomünikasyon firmasında çalışan 302 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, etik liderlik algısı ile inovatif davranışlar arasında pozitif birlikte değişim ilişkisi tespit edilmiştir. Çalışmada bununla beraber, içsel motivasyonun etik liderlik algısı ile inovatif davranışlar arasındaki ilişkide kısmi aracı etkisinin olduğu da bulgulanmıştır.

Çalışkan ve Arıkan (2017)'in Mersin bölgesinde sağlık sektöründe çalışan 418 personel grubu üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada; sağlık sektöründe iş yaşamlarını sürdüren çalışanlarda dönüşümcü liderliğin sağlık çalışanlarında yenilikçi davranışı yordayıp yordamadığı ve bununla birlikte sağlık

çalışanlarında dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin alt boyutları (entelektüel uyarım, idealleştirilmiş etki, bireysel destek, ilham verici motivasyon) arttıkça sağlık çalışanlarının yenilikçi davranış göstermelerinde de bir artış olacağı saptanmıştır. Çalışmada ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışlarının dönüşümcü liderlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğu saptanmıştır.

Duvacı (2017)'nin İstanbul bölgesinde ilaç alanında faaliyet gösteren özel bir şirketteki çalışan 102 personel grubu üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; yeniliğin gerekli olduğu ilaç sektöründe, özellikle çalışanların katkısının gerekli olması sebebiyle işletmedeki yöneticilerin dönüşümcü lider olarak çalışanların yenilikçi çalışma davranışına etkisi ve bu etki üzerinde örgüt ikliminin aracılık etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Sonuç olarak dönüşümcü liderliğin yenilikçi çalışma davranışı üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiş olup örgüt ikliminin de bu etkide aracılık rolü olduğu ortaya çıkmıştır.

Bozkurt (2019)'un Mersin bölgesinde lojistik alanında faaliyet gösteren 19 Forwarder firması çalışan 114 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında; lojistik yöneticilerinin dönüşümcü ve babacan liderlik özelliklerinin yenilikçilik iklimine ve yenilikçi iş davranışına olan etkisini ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Sonuç olarak örgüt içinde uygulanan liderlik tarzının yenilikçilik iklimini ve dolayısıyla örgütün devamlılığı açısından oldukça önemli olan çalışanların yenilik yapma davranışını etkilediği belirlenmiştir.

4. ARAŞTIRMA

Bu bölümde, yapılan araştırmanın amacı, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada geliştirilen hipotezler, araştırma sonucunda elde edilen verilerle yapılan test ve analizler ve son olarak araştırma bulguları yer almaktadır.

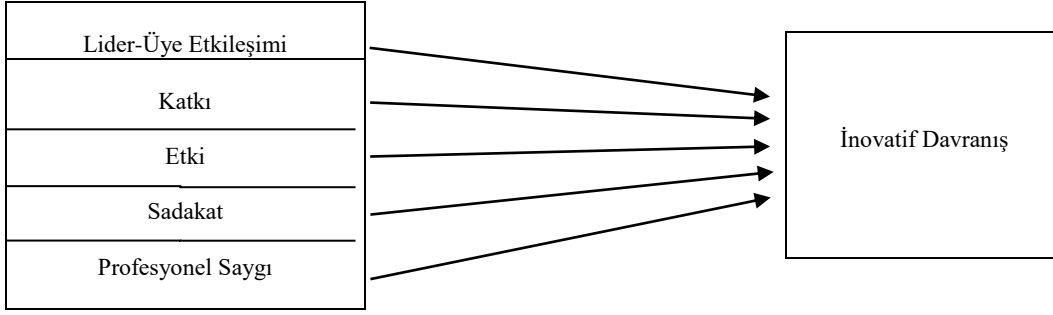
4.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın temel amacı, lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışlarına etkisini belirlemek olup; lider-üye etkileşimi ile inovatif davranışlar arasındaki ilişki belirlenerek, lider-üye etkileşiminin inovatif davranışlara etkisinin olup olmadığı; bununla beraber lider-üye etkileşimi alt boyutlarının da inovatif davranışları etkileyip etkilemediği tespit etmek amaçlanmıştır.

Sosyal değişim kuramı gereği işgörenler örgüt lehine yararlı olabilecek davranışlar sergilemek ya da örgütteki liderin direktifleri yönünde hareket etmek için öncelikle örgütün ya da liderin kendilerine ne kattıklarına bakmaktadırlar. Kurama göre, işgörenler örgütten ya da liderden aldıkları ölçüsünde örgüt lehine ve liderin işgörenlerde görmek isteyeceği davranışlar sergileyeceklerdir (Blau, 1964; Gürbüz, 2006). Bu açıdan, sosyal değişim kuramı bağlamında lider-üye etkileşim kalitesi çalışanların inovatif davranışlar sergilemesi açısından önem arz etmektedir. Çalışmanın teorik kısmında lider-üye etkileşimi ve inovatif davranışlar kavramları alt boyutları ile birlikte açıklanmış ve konu ile ilgili daha önceden yapılmış benzer çalışmaların sonuçlarına değinilmiştir. Teorik kısımda yer alan açıklamalar, daha önce yapılmış çalışmalar ve sosyal değişim kuramı ışığında geliştirilen hipotezler aşağıdadır.

- H1. Lider üye etkileşimi ile inovatif davranış arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2. Lider üye etkileşiminin inovatif davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H3. Lider-üye etkileşiminin alt boyutlarından katkı inovatif davranışı etkiler.
- H4. Lider-üye etkileşimi alt boyutlarından etki inovatif davranışı etkiler.
- H5. Lider-üye etkileşimi alt boyutlarından sadakat inovatif davranışı etkiler.
- H6. Lider-üye etkileşimi alt boyutlarından profesyonel saygı inovatif davranışı etkiler.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İzmir il merkezinde faaliyet gösteren 9 sigorta acentesinin 128 çalışanından oluşmaktadır. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Toplanan anketlerden 8 tanesi bilgilerde eksiklik içerdiği için değerlendirmeye dışı tutulmuştur. Evrenin tamamına ulaşılmış olup toplam 120 kişilik örneklemden elde edilen veriler değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada lider-üye etkileşimi ve çalışanların inovatif davranış düzeylerinin tespiti için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik özelliklerin tespit edilmesine yönelik toplam 5 soru yer almaktadır. İkinci kısımda ise araştırmaya konu çalışanların lider-üye etkileşimi ve inovatif davranışlar ile ilgili tutumlarını ölçmeye yönelik toplam 18 sorudan oluşan 2 ayrı ölçek yer almaktadır. Anket katılımcılarının ölçeklerdeki ifadelere vereceği yanıtlar 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir (Kesinlikle Katılmıyorum ifadesinden Kesinlikle Katılıyorum ifadesine doğru).

Yönetici ile çalışanlar arasındaki etkileşimin düzeyini ölçmek amacıyla Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların ölçekteki ifadelerine vereceği yanıtlar 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Bu ölçek Türkiye'de Özutku vd. (2008), Uğurluoğlu vd.(2013) ve Dal (2014) gibi birçok araştırmacı tarafından da kullanılmıştır. Liden ve Maslyn (1998) 'in Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği 12 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin birinci, ikinci ve üçüncü soruları etki boyutunu; ölçeğin dördüncü, beşinci ve altıncı soruları sadakat boyutunu; ölçeğin yedinci, sekizinci ve dokuzuncu soruları katkı boyutunu; ölçeğin onuncu, on birinci ve on ikinci soruları ise profesyonel saygı boyutunu ölçmektedir.

Araştırmada ikinci değişken olan inovatif davranışları ölçmek amacıyla Scott ve Bruce (1994) tarafından, Kanter (1988)'in araştırmasına dayanarak geliştirilen inovatif davranış ölçeğinden yararlanılmıştır. Scott ve Bruce (1994) yaptıkları çalışmalarında yenilikçi davranışları fikir üretme, koalisyon oluşturma ve fikri uygulamayı içeren 6 maddeli tek bir boyut olarak ele alıp ölçmüşlerdir. Mevcut araştırmada da bu ölçek 6 maddeli tek boyutlu şekilde kullanılmıştır.

4.4. Güvenilirlik Testi

Sigorta acentesi çalışanlarının lider-üye etkileşimi ile inovatif davranış düzeylerinin ölçülmesi amacıyla uygulanan anket tekniğindeki her iki değişken için de güvenilirliği kabul gören hazır ölçekler kullanılmıştır. Konu ile ilgili geçmiş birçok tez ve araştırmada aynı ölçeğe rastlanmaktadır. Yapılan araştırmalar herhangi bir ölçeğin güvenilir olması için o ölçeğe ilişkin Cronbach's Alpha katsayısının en az %70 olması gerektiğini ifade etmektedirler (Gürbüz ve Şahin, 2017). Güvenilirliği bozduğu ya da normal dağılımı etkilediği tespit edilen herhangi bir soru olmadığı için ölçekteki soruların tamamı aynen değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 1. Lider-Üye Etkileşimi ve İnovatif Davranış Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Ölçekler | Soru Sayısı | Cronbach's Alpha Değeri |
|-----------------------------|-------------|-------------------------|
| İnovatif Davranış Ölçeği | 6 | 0,958 |
| Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği | 12 | 0,926 |
| Katkı | 3 | 0,909 |
| Etki | 3 | 0,921 |
| Sadakat | 3 | 0,820 |
| Profesyonel Saygı | 3 | 0,935 |

Tablo 1'deki veriler ışığında, lider-üye etkileşimi ölçeği için güvenilirlik oranının %92,6 olduğunu, inovatif davranış ölçeği için güvenilirlik oranının ise %95,8 olduğu söylenebilir. Bu oranlarla çalışmada kullanılan anketlerin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Ayrıca verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti içinde basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Normallige ilişkin “basıklık ve çarpıklık” değerleri tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Basıklık Çarpıklık Değerleri

| Ölçekler | Çarpıklık | Basıklık |
|----------------------|-----------|----------|
| Lider-Üye Etkileşimi | -0,589 | 0,657 |
| İnovatif Davranış | -0,497 | -0,033 |

Her iki ölçeğin çarpıklık ve basıklık -1 ile +1 aralığında olduğu için verilerin normal dağıldığını ve parametrik testler için uygun olduğunu söylemek mümkündür (Gürbüz ve Şahin, 2017).

4.5. Bulgular

4.5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Anket çalışmasına katılan katılımcılar hakkında demografik bilgilerin yer aldığı birinci bölümde; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kurumda çalışma süresine ilişkin soruların frekans dağılımları Tablo 3’te gösterildiği gibidir.

Tablo 3. Demografik Verilerin Dağılımı

| Cinsiyet | Frekans | % | Medeni Durum | Frekans | % |
|---------------|---------|-------|----------------|---------|-------|
| Kadın | 60 | 50 | Bekâr | 59 | 49,2 |
| Erkek | 60 | 50 | Evli | 61 | 50,8 |
| Toplam | 120 | 100,0 | Toplam | 120 | 100,0 |
| Yaş | Frekans | % | Çalışma Süresi | Frekans | % |
| 18-24 | 13 | 10,8 | 1 Yıldan Az | 44 | 36,7 |
| 25-31 | 60 | 50 | 1-5 Yıl | 56 | 46,7 |
| 32-38 | 34 | 28,3 | 6-10 Yıl | 16 | 13,3 |
| 39-45 | 11 | 9,1 | 11-15Yıl | 3 | 2,5 |
| +46 | 2 | 1,6 | 16 Yıl Üzeri | 1 | ,8 |
| Toplam | 120 | 100,0 | Toplam | 120 | 100,0 |
| Eğitim Durumu | Frekans | % | | | |
| Lise | 23 | 19,2 | | | |
| Ön lisans | 33 | 27,5 | | | |
| Lisans | 61 | 50,8 | | | |
| Yüksek lisans | 3 | 2,5 | | | |
| Toplam | 120 | 100,0 | | | |

Tablo 3’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan 120 sigorta acentesi çalışanın %50’si 60 kişi ile erkek,%50’si 60 kişi ile kadından oluşmakta, bunlardan 13 kişi “18-24 yaş “ ; 60 kişi “25-31 yaş” ; 34 kişi “32-38 yaş” ; 11 kişi “39-45 yaş” ; 2 kişi “46 yaş ve üzeri” katılımcılardır. Katılımcıların %49,2’sini oluşturan 59 kişi bekâr iken, %50,8’ini oluşturan 61 kişi ise evlidir. %19,2’sini oluşturan 23 kişi lise, %27,5’ini oluşturan 33 kişi ön lisans, %50,8’ini oluşturan 61 kişi üniversite, %2,5’ini oluşturan 3 kişi yüksek lisans mezunudur. Acentelerde çalışma sürelerinin, %36,7’si “1 Yıldan Az”; %46,7’si “1-5 yıl arası”; %13,3’ü “6-10 yıl arası”; %2,5’i “11-15 yıl arası”; %0,8’i “16 yıl ve üzeri” çalışanlardan oluşturmaktadır.

Çalışanların çoğunluğu 25-38 yaş arasındadır ve üniversite mezunlarıdır. Genel olarak acentelerde çalışma sürelerinin 5 yılın altında olduğu belirlenmiştir.

4.5.2. Korelasyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ki ilişki derecesi ve yönü test edilmiştir. Korelasyonda ilişki derecesi, korelasyon katsayısının 1'e ya da 0'a olan yakınlığına bakılarak belirlenir. Katsayının 1'e yaklaşması ilişki düzeyinin yüksek olduğu; 0'a yaklaşması ise ilişki düzeyinin zayıf olduğu anlamına gelmektedir. Yapılan analizde, değerlendirme uygunluğu açısından Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4'te gösterildiği gibidir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Tablosu

| Değişkenler | | A | B | C | D | E | F |
|--------------------------|------------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| Lider-Üye Etkileşimi (A) | Anlamlılık | - | | | | | |
| | Pearson r | 1,00 | | | | | |
| İnovatif Davranış (B) | Anlamlılık | 0,000 | - | | | | |
| | Pearson r | 0,492** | 1,00 | | | | |
| Etki (C) | Anlamlılık | 0,000 | 0,000 | - | | | |
| | Pearson r | 0,821** | 0,385** | 1,00 | | | |
| Sadakat (D) | Anlamlılık | 0,000 | 0,007 | 0,000 | - | | |
| | Pearson r | 0,739** | 0,246** | 0,403** | 1,00 | | |
| Katkı (E) | Anlamlılık | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | - | |
| | Pearson r | 0,871** | 0,575** | 0,638** | 0,534** | 1,00 | |
| Profesyonel Saygı (F) | Anlamlılık | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | - |
| | Pearson r | 0,837** | 0,398** | 0,606** | 0,492** | 0,673** | 1,00 |

**0.01 düzeyinde anlamlı korelasyon; * 0.05 düzeyinde anlamlı korelasyon

Lider-üye etkileşimi ve inovatif davranış arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre lider-üye etkileşimi ile inovatif davranış arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. Bu doğrultuda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu ilişkinin de orta düzeyde sağlandığı görülmektedir. Buna ilaveten lider-üye etkileşimi alt boyutlarının tamamının inovatif davranış ile pozitif yönlü bir ilişkisi bulunduğu da görülmektedir. Lider-üye etkileşimi alt boyutlarının inovatif davranış ile en güçlüden en zayıf ilişki düzeyine göre sıralandığında; katkı boyutu (575**), profesyonel saygı boyutu (398**), etki boyutu (385**) son olarak sadakat boyutu (246**) ile ilişki içinde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın örnekleme 200 kişiden az sayıda olduğu için faktör analizi yapılmamıştır. Çünkü faktör analizi 200'den az örneklemin olduğu çalışmalarda doğru çalışmayabilir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

4.5.3. Regresyon Analizi Bulguları

Aşağıdaki tablolarda hipotezlerin testine ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Tablo 5'te kurulan regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını belirten ANOVA sonuçları sunulmuştur. Modelin anlamlı olması bağımlı değişkendeki varyansın bağımsız değişken/değişkenler tarafından ne kadar iyi açıklandığını gösterir. Aşağıdaki tablolardaki anlamlılık katsayısı (sig.) 0,05'ten ne kadar küçükse, regresyon modelinin bağımlı değişkeni o kadar iyi açıkladığı söylenebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Hipotezlerin testine ilişkin regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmektedir.

Tablo 5. Lider-Üye Etkileşimi ile İnovatif Davranış Arasında Kurulan Basit Regresyon Analizinde Anova Sonuçları

| Model | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi (sd) | Kareler Ortalaması | F | Sig. |
|------------|-----------------|--------------------------|--------------------|--------|--------------------|
| Regresyon | 20,153 | 1 | 20,153 | 37,597 | 0,000 ^b |
| Kalıntılar | 63,252 | 118 | 0,536 | | |
| Toplam | 83,405 | 119 | | | |

R²: 0,242; Düzeltilmiş R²: 0,235; a) Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış; b) Tahmin Edici Değişken : (Sabit), Lider-Üye Etkileşimi

Tablo 6. Lider-Üye Etkileşimi ile İnovatif Davranış Arasında Kurulan Basit Regresyon Analizinde Katsayılar Tablosu

| Model | | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Std. Katsayılar | T | Sig. |
|-------|----------------------|----------------------------------|-----------|-----------------|-------|-------|
| | | B | Std. Hata | Beta | | |
| 1 | (Sabit) | 1,618 | 0,389 | | 4,160 | 0,000 |
| | Lider-Üye Etkileşimi | 0,589 | 0,096 | 0,492 | 6,132 | 0,000 |

a) Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış

Anova testi sonuçlarına göre kurulan regresyon modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğu Tablo 5'te görülmektedir ($F=37,597$; $sig.<0,05$). Ayrıca modelin açıklama gücü %24,2 olarak tespit edilmiştir. Katsayılar tablosundaki regresyon katsayıları (B değerleri) incelendiğinde; lider-üye etkileşimindeki bir birimlik artışın çalışanların inovatif davranışlarını %58 oranında arttırdığı söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre, İzmir ilindeki sigorta acentesi çalışanlarının liderleri ile olan etkileşiminin inovatif davranışlar sergilemesini anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür. Sonuçlara göre araştırmanın H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Lider-Üye Etkileşimi Alt Boyutları ile İnovatif Davranış Arasında Kurulan Çoklu Regresyon Analizinde Anova Sonuçları

| Model | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi (sd) | Kareler Ortalaması | F | Sig. |
|------------|-----------------|--------------------------|--------------------|--------|--------------------|
| Regresyon | 28,137 | 4 | 7,034 | 14,636 | 0,000 ^b |
| Kalıntılar | 55,269 | 115 | 0,481 | | |
| Toplam | 83,405 | 119 | | | |

R^2 : 0,337; Düzeltilmiş R^2 : 0,314; a) Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış; b) Tahmin Edici Değişkenler: (Sabit), Profesyonel Saygı, Sadakat, Etki, Katkı

Tablo 8. Lider-Üye Etkileşimi Alt Boyutları ile İnovatif Davranış Arasında Kurulan Çoklu Regresyon Analizinde Katsayılar Tablosu

| Model | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Std. Katsayılar | T | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|-----------|-----------------|--------|------|
| | B | Std. Hata | Beta | | |
| (Sabit) | 1,850 | ,378 | | 4,891 | ,000 |
| Etki | ,027 | ,093 | ,30 | ,291 | ,771 |
| Sadakat | -,093 | ,091 | -,094 | -1,018 | ,311 |
| Katkı | ,564 | ,112 | ,585 | 5,028 | ,000 |
| Profesyonel Saygı | ,034 | ,118 | ,032 | ,288 | ,774 |

a) Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış

Anova testi sonuçlarına göre lider-üye etkileşiminin etki boyutu, katkı boyutu, sadakat boyutu ve profesyonel saygı boyutlarının inovatif davranış üzerindeki etkisini belirlemek üzere kurulan çoklu regresyon modelinin istatistiki olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($F=14,636$; $sig.<0,05$). Ayrıca modelin açıklama gücü %33,7 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 8'deki analiz sonuçlarından da görüleceği üzere, lider-üye etkileşiminin sadece katkı boyutu çalışanların inovatif davranışlar sergilemesini etkilemektedir ($t=5,028$; $sig=0,000<0,05$). Çoklu regresyon analizine göre, lider-üye etkileşiminin etki, sadakat ve profesyonel saygı boyutları inovatif davranış etkilememektedir ($sig=0,771>0,05$; $sig=0,311>0,05$; $sig=0,774>0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda H3 hipotezi kabul edilirken; H4, H5 ve H6 hipotezleri kabul edilmemiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz iş dünyasında kızışan rekabet ortamında işletmeler avantaj elde edebilmek için sürekli yenilenmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu aşamada yönetici ve çalışanlar kilit rol almaktadırlar. Yönetici ile çalışanın karşılıklı sosyal etkileşimlerine dayanan lider-üye etkileşiminde görev süreçlerinde karşılıklı bir tür alışveriş gerçekleşmektedir. Lider-üye etkileşimi tarafların birbirlerine karşı olan tutum ve davranışlarını değerlendirmesi sonucunda çıkan paylaşımla gelişen ortak kültür ve bileşenleri inceleyen bir yaklaşımdır. Bu araştırma lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışlarına olan etkisini tespiti amacıyla İzmir il merkezindeki sigorta acentelerinde çalışan 120 kişiye anket uygulanarak gerçekleştirilmiş olup sonuçlar için çeşitli analizler yapılmıştır. Sigorta acentesi çalışanlarının lider-üye etkileşimi ve inovatif davranış arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizinde, lider-üye etkileşimi ile inovatif davranış arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlü birlikte değişim ilişkisi olduğu, bu ilişkinin de orta düzeyde sağlandığı bulunmuştur. Aynı zamanda lider-üye etkileşimi alt boyutlarının tamamının inovatif davranış ile pozitif yönlü bir ilişkisi bulunduğu da tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarında, İzmir ilindeki sigorta acentesi çalışanlarının liderleri ile olan etkileşimlerinin inovatif davranışlar sergilemelerini anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bununla beraber, lider-üye etkileşiminin katkı boyutu çalışanların inovatif davranışlar sergilemesini etkilerken; lider-üye etkileşiminin etki, sadakat ve profesyonel saygı boyutlarının inovatif davranışı etkilemediği saptanmıştır.

Literatürde daha önceden yapılan çalışmalara göre yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin güçlenmesi çalışanların iş tatminini arttırmakta (Gerstner ve Day, 1997; Greguras ve Ford, 2006; Truckenbrodt, 2000) performansını yükseltmektedir (Settoon vd., 1996; Gerstner ve Day, 1997; Greguras ve Ford, 2006). Bu konuyla ilgili literatürde daha önce yapılan çalışmalara paralel olarak bu çalışmada da lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışlar sergilemesinde doğrudan etkisinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, mevcut araştırma sonuçlarının literatür taramasında yer alan çalışmalarla tutarlık gösterdiği ifade edilebilir. Bununla beraber, literatürde yer alan Shunlong ve Weiming (2012)'in çalışmasında lider-üye etkileşiminin çalışanların inovatif davranışları ile pozitif ilişkili olduğu ve bu ilişkinin daha çok lider-üye etkileşiminin katkı ve profesyonel saygı boyutlarından kaynaklandığı tespit edilmişti. Bu çalışmada ise her ne kadar lider-üye etkileşiminin tüm boyutlarının inovatif davranışlarla pozitif ilişkili olduğu bulunsu da, yapılan regresyon analizleri neticesinde lider-üye etkileşiminin sadece katkı boyutunun inovatif davranışı etkilediği belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda çalışanların istedikleri lider profiline özelliklerine paralel olarak yöneticilerin destekleyici, kendileriyle olan etkileşime önem veren, teşvik edici, açık ve anlaşılır düzeyde iletişim kuran ve güven verici olmaları tavsiye edilmektedir. Bu sayede, çalışanların performans ve motivasyonu olumlu yönde artarak çalışanların inovatif davranışlar sergilemelerinin yolu açılabilir. Lider-üye etkileşiminin kalitesinin artırılması yeteneklerin yönetimini ve çalışan performansını arttıracak olup işletme başarısı üzerinde olumlu sonuçlar doğurabilecektir.

Araştırmanın en büyük kısıtının, araştırmanın sadece İzmir il merkezinde sigorta acentelerinde çalışan bireylerin çalışmadaki değişkenler hakkındaki eğilimlerinin ölçülmeye çalışılmış olması, diğer şehir veya bölgelerdeki çalışanların bakış açılarının yansıtılmamış olduğu söylenebilir. Aynı zamanda gelecekte bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara bu çalışmanın farklı sektörlerde ya da farklı illerde sigortacılık sektöründe hizmet veren işletmelerin yönetici ve çalışanlarına uygulamaları tavsiye edilmektedir. Bu çalışmanın farklı sektörlerde uygulanması halinde farklı sonuçların elde edileceği düşünülmektedir. Ayrıca gelecekteki araştırmacılar lider-üye etkileşimi ile inovatif davranış arasındaki ilişkide, bu ilişkinin olduğu ortamın da etkisinin olabileceği düşüncesiyle örgüt iklimi, örgüt kültürü gibi değişkenleri de araştırmaya dâhil ederek araştırmaya farklı bir boyut kazandırabilirler.

KAYNAKÇA

- Aksoy, M. (2019). *Lider-üye etkileşiminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel adaletin rolü: "Hatay'da bir araştırma"*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Aslan, B. (2013). *Moderator effect of leader-member exchange in the relation between organizational commitment and turnover intention: A case of SEMs*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Çankaya Üniversitesi.
- Atılmış, T. (2016). *İşletmelerde kontrol odağı ve lider-üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Baş, T. Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). Lider üye etkileşimi (lüe) modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(3), 1013-1039.
- Basu, R., ve Green, S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(6), 477-499.
- Bauer, T. N. ve Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1538-1567. <https://doi.org/10.2307/257068>
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Boies, K. ve Howell, J. M. (2006). Leader-member exchange in teams: An examination of the interaction between relationship differentiation and mean LMX in explaining team-level outcomes. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 246-257.
- Bozkurt, M. B. (2019). *Liderlik tarzının yenilikçilik iklimine, yenilikçilik ikliminin ise çalışanların yenilik yapma davranışı üzerine olan etkisinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Tarsus Üniversitesi.
- Cevrioğlu, E. (2007). *Lider-üye etkileşimi ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Çalışkan, A. Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: Yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.
- Çalışkan, A. ve Arıkan, Ö. U. (2017). Sağlık sektörü çalışanlarında dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışa etkisi örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu etkideki aracılık rolü üzerine araştırma, Mersin ili örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 17-38.
- Çelik, M. Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Lider-üye etkileşimi ve kariyer memnuniyetinin yenilikçi davranışa etkisinde etğin düzenleyici rolüne yönelik deneysel bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 491-508.
- Dal, L. (2014). *Hizmetkâr liderlik ile lider-üye etkileşimi arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesinde araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634. <https://doi.org/10.2307/258314>
- Durmuş, K. (2019). *Lider-üye etkileşiminin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Türk ihaz sektörü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Duvacı, T. (2017). *Dönüşümcü liderlik ve örgüt ikliminin çalışanların yenilikçi davranışı üzerine etkileri: Bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

- Ercan, S. (2019). *Lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel adaletin rolü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Eyüpoğlu, B. Ö. (2017). *The relationship between leader member exchange and intention to leave among hotel employees*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Gerstner, C. R. ve Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Greguras, G. J. ve Ford, J. M. (2006). An examination of the multidimensionality of supervisor and subordinate perceptions of leader-member exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 433-465. <https://doi.org/10.1348/096317905X53859>
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Güllü, S. (2018). *Lider üye etkileşiminin çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde örgüt sağlığının aracılık rolü: Spor işletmeleri örneği*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Hallaç, B. (2019). *An analysis on the relationship between leader-member exchange and innovative work behaviour: Evidence from Turkey*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Hogg, M. A., Martin, R., Eptropak, O., Mankad, A., Svensson, A. ve Weeden, K. (2005). Effective leadership in salient groups: Revisiting leader-member exchange theory from the perspective of the social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(7), 991-1004. <https://doi.org/10.1177/0146167204273098>
- Jan, M. F. (2018). *The effect of big five personality traits on leader member exchange and organization citizenship behavior: A case of khyber Pakhtunkhwa universities*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Tokat.
- Kandemir, G. (2016). *Lider-üye etkileşiminin bireysel performansa etkisinde örgütsel bağlılığın rolü*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Karaman, E. (2018). *Lider-üye etkileşimi ile bireysel performans arasındaki ilişki: Çorum ilindeki ilk ve orta dereceli okullarda bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Karayel, M. (2016). *Örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü: Yerel yönetimler örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Kurt, H. S. (2019). *Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı lider-üye etkileşimi kalitesinin rolü*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Liden, R. C. ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72. [HTTPS://DOI.ORG/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T. ve Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in Personal and Human Resources Management*, 15, 47-119.
- Moisio, E. ve Lempiälä, T. (2007). Invention rewards and innovativeness—a case study. *Reward Management Facts and Trends in Europe*, 251-274.

- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M. ve Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623.
- Pundt, A., Martins, E., ve Nerdinger, F. W. (2010). Innovative behavior and the reciprocal exchange between employees and organizations. *German Journal of Human Resource Management*, 24(2), 173-193.
- Sarıyer, S. (2019). *Yönetici hemşirelerin hizmetkâr liderlik davranışlarının hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ve iş performansına etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.
- Scandura, T. A. ve Pellegrini, E.K. (2008), Trust and leader-member exchange a closer look at relational vulnerability. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2),101-110. <https://doi.org/10.1177/1548051808320986>
- Schermuly, C. C., Meyer, B., ve Dämmer, L. (2013). Leader-member exchange and innovative behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 132-142.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Settoon, R. P., Bennett, N. ve Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219.
- Shunlong, X., ve Weiming, Z. (2012). The relationships between transformational leadership, lmx, and employee innovative behavior. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(5), 87-96.
- Singh, M., ve Sarkar, A. (2012). The relationship between psychological empowerment and innovative behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 11(3), 127-137.
- Tekin, E. (2018). Lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(1), 291-314. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i1.225>
- Truckenbrodt, Y. B. (2000). The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly*, 7(3), 233.
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16(1), 1-21.
- Uludağ, G. (2016) *Lider üye etkileşiminin, yetenek yönetimi ve iş gören performansına etkileri üzerine bir araştırma: Ankara örneği*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Üçler, Ç. ve Taştan, S. B. (2017). Psikolojik sözleşme, örgütsel şeffaflık ve lider-üye etkileşiminin çalışan performans davranışları ile ilişkisinin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 89-107. <https://doi.org/10.25203/idd.344708>
- Ülker, F. (2015). *Lider üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Veli, M. F. (2019). *Tekstil sektöründe lider üye etkileşiminin çalışanların örgütsel bağlılık ve performansları üzerine etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- West, M. A. ve Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspective. *Social Behavior*, 4(1), 15-30.

- Yenici, M. (2018) *Algılanan örgütsel desteğin ve lider-üye etkileşiminin çalışan tutumlarına etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Yidong, T., ve Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441-455.
- Yuan, F. (2005). *Individual innovation in the workplace: The role of performance and image outcome expectations*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Texas A & M Üniversitesi.



TÜRKİYE’DEKİ UZUN HAVALARIN YAPISAL VE KARAKTERİSTİK ÖZELLİKLERİNİN BİLİNİRLİĞİNE YÖNELİK BİR DEĞERLENDİRME

AN EVALUATION FOR AWARENESS OF STRUCTURAL AND CHARACTERISTIC FEATURES OF UZUN HAVAS IN TURKEY

Alper BÖREKÇİ¹, Zeki NACAĞCI²

Öz

Ülkemizde geniş bir coğrafyaya çok farklı yapısal ve karakteristik özellikleriyle yayılan uzun havaların, bu geleneğin devamını sağlayacak eğitimci tarafından bilinirlik seviyesinin ne düzeyde olduğunun araştırılması bu araştırmanın temel felsefesini oluşturmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu, en az dört yıllık lisans eğitimi veren konservatuvarların, eğitim fakülteleri ve güzel sanatlar fakültelerinin müzik bölümlerinden mezun olmuş, hali hazırda Türkiye’nin çeşitli bölgelerinde Türk Halk Müziği alanında eğitimci yapan 20 alan uzmanı oluşturmaktadır. Araştırmada, uzun hava kültürünün bilinirlik düzeyine yönelik katılımcıların görüşlerini almak için “Yarı Yapılandırılmış Görüşme” tekniği uygulanmıştır. Görüşmede katılımcılardan, uzun hava kültürü hakkındaki düşünceleri alınmış ve uzun hava kültürünün aktarımı konusundaki düşüncelerinin neler olduğu hazırlanan görüşme soruları aracılığıyla elde edilmiştir. Görüşmeler sonucunda elde edilen ham veriler içerik analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiş ve araştırma sonucunda, uzun hava türleri hakkında kesin olmayan, farklılık gösteren ya da hiç bilinmeyen bilgilerin olduğu tespit edilmiş ve bu tespitler ışığında uzun havaların, öğretim ve intikal sürecine dair çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Müzik Eğitimi, Halk Bilimi, Türk Halk Müziği, Uzun Havalar.

Abstract

The basic philosophy of this research is to investigate the level of awareness of the uzun havas, which is spreading with a wide variety of structural and characteristic features to a wide geography in our country, by the instructors who will maintain this tradition. The study group is made up of 20 field experts, with at least four years of undergraduate education that conservatories, educational faculties and fine arts and graduated from the music department of the faculty, already serves as a teacher in Turkish folk music field in various regions of Turkey. In this study, semi-structured interview technique was applied to get the opinions of the participants about the level of awareness of uzun hava culture. During the interview the participants’ views about uzun hava were gathered and what their thoughts were about the transfer of uzun hava were obtained through the interview questions that were prepared. The raw data obtained as a result of the interviews have been analyzed by using the content analysis technique and it has been determined that there are no definite, different or unknown information about the uzun hava types and are made various suggestions about the teaching and the transfer process of uzun havas in the light of these findings.

Keywords: Music Education, Folklore, Turkish Folk Music, Uzun Havas.

1. Arş. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, aborekci@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5563-5383>
2. Prof. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, znacagci@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0791-4641>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi ResearchArticle

Başvuru Tarihi/Application Date
16.08.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
22.09.2020

DOI
10.20875/makusobed.780654

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Nowadays, the inadequate number of researches that require scientific academic studies such as structural and characteristic features of uzun havas, notation, and methodological use in the education process emerge as a major deficiency in this field. In this context, the basic philosophy of this research is to investigate the level of awareness of the uzun havas, which is spreading with a wide variety of structural and characteristic features to a wide geography in our country, by the instructors who will maintain this tradition. In this research, it is aimed to determine diagnostics and awareness of the general characteristics of the uzun havas in Turkish Folk Music in the geography of our country by the field experts who are the instructors of tradition. The fact that this research is the first research that has examined the level of awareness of the general characteristics of the uzun havas in Turkey in terms of personal perspective is one of the factors that makes the research different. Besides, another important point that distinguishes the investigation, in line with their views on the uzun havas of working groups formed, our country is to present proposals for the elimination of deficiencies identified and associated with uzun hava concept.

Methodology

In this study, descriptive research model, which is a qualitative research technique, has been used, and quantitative and qualitative data analysis techniques have been used. Qualitative research can be defined as a research that uses qualitative data collection methods such as observation, opinion and document analysis and follows a qualitative process for realizing perceptions and events in a realistic and holistic way in the natural environment. Descriptive research can be expressed as describing and explaining what is happening. The study group is made up of 20 field experts, with at least four years of undergraduate education that conservatories, educational faculties and fine arts and graduated from the music department of the faculty, already serves as a teacher in Turkish folk music field in various regions of Turkey. In this study, semi-structured interview technique was applied to get the opinions of the participants about the level of awareness of uzun hava culture. During the interview the participants' views about uzun hava were gathered and what their thoughts were about the transfer of uzun hava were obtained through the interview questions that were prepared..Content analysis can be defined as the process of digitizing the people's words and their writings according to clear instructions.

Results and Conclusions

According to the results of this research conducted to determine the diagnostic and recognition level of the general characteristics of the uzun hava culture in our country, it has been determined that there are no definite, different or unknown information about the uzun hava types. While the vast majority of the participants have various ideas about the regions where Bozlak, Barak, Yol Havası, Gurbet Havası and Hoyrat species are seen, it can be said that their views on the cities where many other uzun hava species are seen are quite few and unrelated. In accordance with the opinions obtained from the participants, it has been found that the subjects that were processed in uzun havas were mostly related to Love, Separation, Death and Longing. According to the participants, it has been understood that the factors that caused the formation of uzun havas were mainly issues such as social events, housing, death, happiness and longing. It has been understood that the use of uzun havas as a tool in folk music education is very important in line with the opinions obtained from the participants. In accordance with the opinions obtained from the participants, it has been understood that there is a common opinion about the transfer of the uzun havas to the future generations by listening to master performers and preparing teaching materials. The fact that there is no methodological education model for teaching process and the lack of educational programs and plans with attainment can be shown as the main reasons. According to this, the general characteristics of uzun havas, using scientific methods and advanced musical analysis methods to analyze each type separately and to obtain reliable data, uzun hava types and the formation of the historical and socio-cultural background in relation to the robust to obtain data, interdisciplinary studies and field studies should be performed, and the uzun havas stored in the records of the first samples should be taken into the literature correctly by taking more reliable and useful records by means of new recording techniques, to create new teaching materials for the teaching process, to provide accurate and effective teaching, to create skills and attainment-based programs that will ensure continuity in the education process, and to contribute to the transfer of uzun hava culture to future generations.

1. GİRİŞ

Tarih öncesi çağlardan beri çeşitli milletlerin harman olduğu Anadolu toprakları, adeta bir kültürel birikim ve aktarım yuvasıdır. Burada birçok millet sürgün edilmiş, göç yaşamış, savaşlar yapmış, toylar düzenlemiş, devletler kurup devletler yıkmıştır. Böylesine köklü ve değerli bir toprak parçası olan Anadolu'nun halkı da zaman içerisinde yaşantılarını birbirlerine aktararak zengin ve çok çeşitli kültürel olgular meydana getirmişlerdir. Bir toplumda geçerli olan ve gelenek halinde devam eden, insanın ortaya koyduğu ve içinde var olduğu her türlü duygu, düşünce dili, sanat, yaşayış unsurlarının tümü, tüm manevi ve maddesel yapı ve ürünler kültür (Meydan Larousse, 1993; Uygur, 2018) olarak tanımlanmakta olup halkın ortak değerlerini ifade etmektedir. “Değerler davranışlara yön verdikleri ve bir toplumdaki insanlarda ortaklaşa benimsedikleri için davranışlarda benzeşmeye ve dolayısıyla kalıplaşmaya yardım eder” (Tan, 1981). Zaman içerisinde gelişip çeşitlenen bu değerlerden birisi de Türk halkının yaşantılarıyla birlikte meydana getirdiği ve süreç içerisinde etkileşimini devam ettirdiği müzikleridir. Çünkü kültürü etkileyen ve çevre adı verilen koşullar müzik kültürünü de doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir (Ay, 1990).

Türk Halk Müziği (THM), Türk Halkının, tarihsel süreci içerisinde meydana gelen zengin kültürel yaşamının sonucu olarak ortaya çıkan, duygu, düşünce ve birikimlerinin herhangi bir kurala bağlı kalmadan biçimlenen ezgileridir (Nacakçı, 2007). Çok çeşitli makamsal ve usul yapısına sahip olan bu ezgiler aynı zamanda tür olarak da zengin ve çeşitli bir yapı göstermektedir. Bu türlerden birisi ülkemizin hemen hemen her bölgesinde görülen uzun havalaradır. Uzun Havalar, Anadolu müzik kültürü içerisinde halkın kendine has üslubu ile üretip Türk müzik literatürüne kazandırdığı, ülkemizde çeşitli yörelerde farklı özelliklerle icra edilen, içerisinde oldukça zengin bir kültürel birikim barındıran ve derin duygu yükü taşıyan en önemli kültürel ürünlerden birisidir. Anadolu halkının ağıtları olarak nitelendirilen bu tür, insanların yaşantılarıyla bir olup, yaşadıkları ayrılık, hasret, ölüm, isyan vb. gibi olaylarla yaktıkları ağıtların, feryatların dile getirildiği, serbest ölçülü -bazılarında sadece saz bölümleri ölçülüdür- çoğunlukla belli bir seyir ve dizisi olan, halk çalgılarının yol gösterip eşlik ettiği, sözlerinin serbest bir şekilde söylendiği müzikal bir türdür.

Dünya çapında halk ezgilerinin önemini anlaşıp, derlenmeye, ortaya çıkartılmaya ve tasnif edilmeye başlanması 19.yy. ikinci yarısına rastlamaktadır. Burada bir milletin genel karakter yapısının ortaya çıkartılmasında, yüzyıllar boyu süre gelmiş kültürel ve sosyal yapısının tespitinde, halk ezgileri şüphesiz en önemli faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa'da ortaya çıkmış ve Türkiye dâhil birçok ülkede kullanılmakta olan “folklor” terimi bilindiği gibi 22 Ağustos 1846 tarihinde William John Thoms (1803-1885), tarafından “Athenaeum” adı dergide “popüler antikler” ve “popüler edebiyat” kavramlarını karşılamak için kullanılmıştır (Ekici, 2004). Thoms kaleme aldığı bu makalede, folklorun amacına ilişkin geçmiş zamanların adetlerini, gelenek- göreneklerini, batıl inançlarını, balladlarını, atasözlerini ve başka şeylerini çalışma konusu yapma olarak açıklamaktadır (Thoms, 1965). 1880'lerde ülkemizin batı bölgelerinde yaptığı derleme çalışmalarıyla Ignac Kunos, bunu takiben 1913 yılında “Folklor” başlıklı yazısıyla halk türkülerinin tasnifinden bahseden Rıza Tevfik (Bölükbaşı) ve Darül-Elhan müdürü Musa Süreyya Bey ile Yardımcısı Yusuf Ziya Bey'in çalışmaları sonucunda Maarif Vekâleti Hars Dairesi Müdürlüğünün ülkemizin çeşitli bölgelerinde ki müzik kurumlarına ve müzik öğretmenlerine uyguladığı bir anket ile ilk derleme çalışmaları başlamıştır (Güven, 2012). Bu çalışmaları takiben Cumhuriyetin ilk yıllarıyla beraber birçok çalışma yapılmış, ülkemizin halk ezgilerinin derlenmesi yolunda büyük adımlar atılmıştır. Atatürk'ün “Türk Cumhuriyetinin Temeli Kültürdür” sözü, kendisinin ve o dönemin kültürün ne kadar önemli bir unsur olarak görüldüğünün göstergesiye, ülkemizde gelişen ekonomik, teknolojik ve ulaşım imkânlarının aksine kültürel alanda yapılan çalışmaların sayıca az olduğu bilinmektedir. “1950'li yıllarda THM' nin değer ve önemini belirten fikir yazılarından başlayarak doksanlı yıllara yaklaşıldıkça THM derlemeciliği, türler, tarihçe ve köken araştırmaları, yöre müzik folkloru araştırmaları daha sık işlenen konular olarak karşımıza çıkmaktadır” (Altınay, 2004). Günümüzde Türk halk ezgilerinin derlenmesine yönelik araştırmalar olsa da icrasının zorluğu nedeniyle yalnızca usta kişiler tarafından çalılıp söylenen uzun havalara yönelik, halk müziğinin diğer bir alt türü olan kırık havalar kadar notaya alınmasına önem verilmemesi ve bilimsel anlamda sayıca çok az araştırmanın var olması, bu alanda kendini gösteren büyük bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakış açısından yola çıkılarak her türlü yazılı ve işitsel doküman taranmıştır. Elde edilen dokümanlar incelendiğinde, kaynak olarak bir derya olan uzun havalara yönelik bilimsel anlamdaki araştırmaların oldukça az olduğu tespit edilmiş ve dikkat çeken bir durum olarak görülmüştür. Buna bağlı olarak, meşk geleneği içerisinde önemli bir yere sahip uzun havaların öğretiminde önemli bir görev üstlenen akademisyen, eğitmen ve öğretmenler tarafından uzun havaların tanılama ve bilinirliğinin tespit edilmesi gerekliliği hissedilmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Türk Halk Müziğinde ülkemiz coğrafyasında yörelere göre farklılık gösteren uzun havalara ait genel karakteristik özelliklerin, geleneğin öğreticisi konumunda olan alan uzmanları tarafından tanımlama ve bilinirlik düzeyinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın, ülkemiz uzun havaların genel karakteristik özelliklerinin kişisel perspektifte bilinirlik düzeyinin incelendiği, geleneksel meşk usulü öğretimin değerlendirilmesinin akademik boyuta taşındığı ilk araştırma olması, araştırmayı farklı kılan etkenler arasında gösterilebilir. Bunun yanında, araştırmayı farklı kılan bir diğer önemli husus ise, oluşturulan çalışma grubunun uzun havalara yönelik görüşleri doğrultusunda, ülkemiz uzun hava kavramıyla ilgili eksikliklerin tespit edilip giderilmesine yönelik önerilerin sunulmasıdır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, nitel bir araştırma tekniği olan betimsel araştırma modeli kullanılmış aynı zamanda nicel ve nitel veri analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. “Nitel araştırma; gözlem, görüş ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir” (Yıldırım ve Şimşek, 2006). “Betimsel araştırma ise, yaşananların hali hazırda var olanların, yaşananların ne olduğunu betimleyip açıklanarak ortaya konulması olarak ifade edilebilmektedir” (Sönmez ve Alacapınar, 2011, s.46).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, en az dört yıllık lisans eğitimi veren konservatuvarların, eğitim fakülteleri ve güzel sanatlar fakültelerinin müzik bölümlerinden mezun olmuş, hali hazırda Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde THM alanında öğretmenlik yapan 20 alan uzmanı oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan alan uzmanlarının görev yaptığı kurumlar ve akademik unvan bilgileri ile hizmet süreleri aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubu Oluşturan Alan Uzmanlarının Görev Yaptığı Kurumlar

| Kurumlar | f | % |
|---------------------------------|-----------|----|
| Üniversite | 12 | 60 |
| Kültür Bakanlığı | 2 | 10 |
| Türk Radyo ve Televizyon Kurumu | 2 | 10 |
| Milli Eğitim Bakanlığı | 4 | 20 |
| TOPLAM | 20 | |

Tablo'1 de verilen çalışma grubuna ait kurumlar incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%60) üniversitede görev yaptığı, bunun yanında %40'lık bir diliminin ise müzik alanı ile ilgili olarak çeşitli devlet kadrolarında çalıştığı görülmektedir.

Tablo 2. Çalışma Grubu Oluşturan Alan Uzmanlarının Unvan Dağılımları

| Unvanlar | f | % |
|---------------------|-----------|------------|
| Dr. Öğr. Üyesi | 3 | 15 |
| Öğretim Görevlisi | 7 | 35 |
| Araştırma Görevlisi | 2 | 10 |
| Devlet Sanatçısı | 4 | 20 |
| Uzman | 1 | 5 |
| Müzik Öğretmeni | 3 | 15 |
| TOPLAM | 20 | 100 |

Tablo 2'de görüldüğü gibi, çalışma grubunu oluşturan alan uzmanlarının %15'i Dr. Öğr. Üyesi, %35'i öğretim görevlisi, %10'u Araştırma Görevlisi, %20'si Devlet Sanatçısı, %5'i uzman ve %15'i Müzik Öğretmeni olarak çeşitli unvanlarda görev yapmaktadırlar.

Tablo 3. Çalışma Grubu Oluşturan Alan Uzmanlarının Hizmet Sürelerinin Dağılımı

| Hizmet Süreleri | f | % |
|-----------------|----|-----|
| 0-5 yıl arası | 8 | 40 |
| 6-10 yıl arası | 8 | 40 |
| 11-15 yıl arası | 2 | 10 |
| 16-20 yıl arası | 2 | 10 |
| TOPLAM | 20 | 100 |

Tablo 3'te görüldüğü gibi, çalışma grubunu oluşturan alan uzmanlarının %40'ı 0-5 yıl, diğer %40'ı 6-10 yıl, %10'u 11-15 yıl ve diğer %10'u ise 16-20 yıl süresince çalıştıkları kurumlarda müzik eğitimcisi olarak görev yaptıklarını belirtmiştir. Bu bulgular, araştırma grubunu oluşturan alan uzmanlarının hizmet sürelerinin geniş bir dağılım sergilediğini ve büyük çoğunluğunun 0-5 ve 6-10 yılları arasında hizmetlerinin olduğunu göstermektedir.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada, uzun hava kültürünün bilinirlik düzeyine yönelik katılımcıların görüşlerini almak için “Yarı Yapılandırılmış Görüşme” uygulanmıştır. Görüşme soruları alan uzmanlarının görüşleri alınarak tasarlanmıştır. Görüşmelerde veriler, ses kaydı ve yazılı görüşme formu ile kaydedilmiştir. Görüşme, belirlenen amaç çerçevesinin içinde kalınması ve bu amaçla hangi verilerin toplanacağını belirlemek için sınırlandırılması gerekçesiyle yarı yapılandırılmış olarak planlanmıştır. Görüşmede katılımcılardan, halk müziğinin bir alt türü olan uzun hava kültürü ve aktarımı konusundaki düşünceleri sınırları daha önceden belirlenmiş beş farklı soru aracılığıyla elde edilmiştir.

2.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Görüşmeler sonucunda elde edilen ham veriler “içerik analizi tekniği” kullanılarak analiz edilmiş olup, elde edilen veriler tablolaştırılarak yorumlanmıştır. “İçerik analizi, insanların söyledikleri ve yazdıklarının açık talimatlara göre kodlanarak nicelleştirilmesi, sayısallaştırılması süreci olarak tanımlanabilir. Bu yaklaşımın özünde yazılan ve söylenenlerin kategorileştirilmesi ve ne sıklıkta olduklarını saymak yatar” (Balci, 2001).

3. BULGULAR

Bu bölümde çalışma grubunu oluşturan öğretmen ve akademisyenlerin yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilen görüşlerine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bölümde öncelikle toplanan verilerden örnekler verilmiş, daha sonra bulgular tablo halinde sunularak yorumlanmıştır.

3.1. Çalışma Grubunu Oluşturan Kişilerin Uzun Havalara İlişkin Görüşleri

Araştırmada, çalışma grubundan uzun havaların genel karakteristik özelliklerine yönelik düşünceleri ve görüşleri alınmak istenmiştir. Çalışma grubuyla yapılan görüşmede tasarlanan sorulara alınan cevapların bazıları birebir kişilerin ifadelerine göre örnek amaçlı yazılmıştır. Örnek amaçlı yazılan cümleler, kişilerin isimlerinin verilmemesi için Katılımcı (K1), (K2).. şeklinde ifade edilmiştir. Buna göre, Çalışma grubuna sorulan beş açık uçlu soruya ilişkin verilerden elde edilen örnekler, bulgular ve yorumlar şöyledir;

3.1.1. Birinci Soruya İlişkin Bulgular

“Türkiye’de icra edilen uzun hava türleri ve hangi yörelerde görüldüklerine dair düşünceleriniz nelerdir?” aşağıda birinci soruya ilişkin görüşlerden bazı örnekler sunulmuştur;

Şöyle sıralayabiliriz ki Yol havası: doğu Karadeniz Trabzon, Rize; Gurbet havası: Ege Boğaz havası: özellikle Yörüklerin yaşadıkları coğrafya Egenin bir kısmı, batı Akdeniz; Efilo: Tokat’ın doğusu ordunun güneyi; Sümmani: Erzurum – Kars – Bayburt, Gümüşhane’nin güneyi ve doğusundan itibaren; Çamşılı – Emlek ağzı Sivas Malatya’nın bir kısmı Hoyrat: özellikle güneydoğu, Elâzığ ve Kerkük kısmen doğu Anadolu; Maya: doğu Anadolu Barak: güney ve güneydoğu, Adana, Kilis Antep hattı, Maraş Adıyaman Malatya’nın bir bölümü ve Urfa’nın bir bölümü; Bozlak ise genellikle İç Anadolu Ankara, Çorum hattı Yozgat’ın doğusuna kadar olan

bölge, güneyde de Adana'nın kuzeyinden itibaren Niğde Nevşehir kayserinin bir kısmı Aksaray özellikle Kırıkkale ve Kırşehir aklına ilk gelenler bunlar(K1).

Şimdi yörelere göre uzun havalar için yapılan adlandırmaları sayacak olursak; Gaziantep, Urfa, Kilis, Adana ve Kahramanmaraş'ın bazı kesimlerinde Barak, İç Anadolu (yaygın olarak Kırıkkale, Kırşehir, Çorum) ve Toroslarda Bozlak, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Erzurum, Erzincan; Diyarbakır, Elazığ, Şanlıurfa ve Irak Türklerinin yaşadığı Kerkük) Hoyrat ve maya, Teke bölgesinde Gurbet Havaları, Özellikle Doğu Karadeniz'de Yol Havaları, Sivas'ın belli kesimlerinde Emlek ağzı uzun havalar, Ordu-Akkuş-Niksar-Tokat- Reşadiye hattında Efilo havaları (bu havaların kırık hava formunda olan örnekleri de mevcut), Elazığ ve Şanlıurfa'da, Tahir makamının bir dalı olan kürdi 'den sonra okunan uzun hava türü Elezber, Belli yörelerle kısıtlanamayan yörelere göre icrası değişebilen bir uzun hava türü, ağıtlar. (Aslında çok önemli bir alan olduğunu düşünüyorum.) bu tür kırık hava olarak da karışımıza çıkabilir. Müstezat'ı da belirtmek istiyorum. Bu tür de kırık ve uzun hava şeklinde icra edilebilmektedir. Bir de gazeller var. Özellikle yine Gaziantep ve Şanlıurfa dolaylarında karşılaştığımız. Burada da Kazancı Bedii ismi öne çıkıyor. Araban Gazel, Hüsnün senin ey dilber gibi örnekler mevcut(K5).

Bildiğim yani aklıma gelen uzun hava türleri Bozlak, barak ve gurbet havaları. Yörelere ise Karadeniz, Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu yöresi, Orta Anadolu yöresi ve Teke yöresidir (K3).

Tablo 4. Uzun Hava Türlerinin Bilinirliğine İlişkin Çalışma Grubunun Kullandıkları İfadelerinin Genel Dağılımları

| Çalışma Grubunun İfadelerinden Tespit Edilen Uzun Hava Türleri | Kullanılma Sıklığı(f) | Yüzde(%) |
|--|-----------------------|----------|
| Bozlak | 20 | 100 |
| Barak | 20 | 100 |
| Gurbet | 18 | 90 |
| Hoyrat | 18 | 90 |
| Yol Havası | 15 | 75 |
| Maya | 10 | 50 |
| Gazel | 8 | 45 |
| El-Ezber | 6 | 30 |
| Arguvan Havası | 6 | 30 |
| Çamşılı Ağzı | 5 | 25 |
| Divan | 4 | 20 |
| Efilo Havası | 4 | 20 |
| Tecnis | 3 | 15 |
| İbrahimi | 3 | 15 |
| Boğaz Havası | 2 | 10 |
| Mugam | 2 | 10 |
| Emlek Ağzı | 2 | 10 |
| Ağıt | 2 | 10 |
| Kaside | 1 | 5 |
| Ela Gözlü | 1 | 5 |
| Sümmani | 1 | 5 |
| Yayla Havası | 1 | 5 |
| Müstezat | 1 | 5 |
| EğİN Ağzı | 1 | 5 |
| Görüş belirten toplam kişi | N=20 | |

Katılımcılardan uzun hava türlerinin bilinirliğe yönelik elde edilen bulgular, yukarıdaki tabloda en fazla bilinen uzun hava türlerine göre sıralanmıştır. Buna göre, tablo 4'te, katılımcıların büyük çoğunluğunun Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden en çok Bozlak ve Barak (%100), Gurbet Havası ile Hoyrat %90 ve Yol havası %75 oranında bildikleri görülmektedir. Buna karşın Maya ve diğer uzun hava türlerini %50 ve altında, yani katılımcıların yarısından fazlasının bilmediği görülmüştür. Bu bulgulara göre, en yüksek oranda bilinen uzun hava türlerinin Bozlak, Barak, Gurbet Havası, Hoyrat ve Yol havası olduğu, en az bilinen uzun hava türlerinin ise EğİN Ağzı, Müstezat, Yala Havası, Sümmani Ağzı, Ela Gözlü ve Kaside olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, %50 bilinirlik oranı baz alındığında Uzun hava türlerinden altı tanesinin bu oran ve üzerinde kalması, buna karşın on beş tanesinin ise %25 ve altında bilinirlik oranına sahip olması dikkat çekici ve üzerinde durulması gereken bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Altı uzun hava türünün diğerlerine göre bilinirlik düzeyinin yüksek olması sebebinin, bu türlerin görsel, işitsel olarak sosyal medyada ve müziksel etkinliklerde daha çok yer almasından kaynaklandığı düşünülebilir. Katılımcıların uzun hava türlerinin görüldüğü bölgelerle ilgili ifadeleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Uzun Hava Türlerinin Görüldüğü Bölgelere İlişkin Çalışma Grubunun Kullandıkları İfadelerinin Genel Dağılımları

| | Türler | Çalışma Grubunun Türlerin Hangi Yörelerde Görüldüğüne Dair Tespit Edilen Görüşleri | Kullanılma Sıklığı(f) |
|-----------------------------------|--|---|------------------------------|
| Tema | Bozlak | Orta Anadolu Bölgesi | 20 |
| | | Toroslar | 4 |
| | | Çukurova Bölgesi | 3 |
| | | Akdeniz Bölgesi | 2 |
| | Yol Havası | Karadeniz Bölgesi | 14 |
| | Gurbet Havası | Teke Yöresi | 17 |
| | Barak | Gaziantep | 12 |
| | | Güneydoğu Anadolu Bölgesi | 11 |
| | | Kahramanmaraş | 6 |
| | | Şanlıurfa | 6 |
| | | Adana | 4 |
| | Hoyrat | Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi | 13 |
| | | Elazığ | 8 |
| | | Şanlıurfa | 5 |
| | | Kerkük | 5 |
| | | Diyarbakır | 5 |
| | El-Ezber | Elazığ | 4 |
| | | Doğu Anadolu Bölgesi | 1 |
| | | Şanlıurfa | 1 |
| | Maya | Doğu Anadolu Bölgesi | 5 |
| | | Elazığ | 3 |
| | | Erzurum, Erzincan, | 3 |
| | | Harput, Diyarbakır, Kilis, Antep Maraş | 1 |
| | Gazel | Şanlıurfa | 6 |
| | | Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi | 2 |
| | | Diyarbakır | 2 |
| | | Gaziantep | 2 |
| | Kaside | Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi | 1 |
| | Yayla Havası | Karadeniz Bölgesi | 1 |
| | Divan | Şanlıurfa | 3 |
| | | Kerkük | 3 |
| | | Güneydoğu Anadolu bölgesinde | 2 |
| | | Gaziantep | 1 |
| | | Diyarbakır | 1 |
| Ela Gözlü | Kemaliye | 1 | |
| Mugam | Azerbaycan | 2 | |
| | Kars | 2 | |
| Arguvan | Malatya | 5 | |
| | Doğu Anadolu Bölgesi | 2 | |
| Boğaz Havası | Egenin bir kısmı | 1 | |
| | Batı Akdeniz | 1 | |
| Efilo Havası | Tokat'ın Doğusu | 3 | |
| | Ordu ve Güney kesimleri | 2 | |
| Sümmani | Erzurum, Kars, Bayburt, Gümüşhane güney ve doğusunda | 1 | |
| Çamşılı Ağzı | Sivas ve Malatya arasında | 5 | |
| Emlek Ağzı | Sivas, Kayseri, Yozgat | 1 | |
| | Orta Anadolu | 1 | |
| İbrahimi | Şanlıurfa | 3 | |
| Müstezat | - | 0 | |
| Ağıt | Anadolunun hemen hemen her yerinde | 1 | |
| Tecnis | Harput-Elazığ | 2 | |
| | Doğu Bölgelerinde | 1 | |
| Görüş belirten toplam kişi | | | N=20 |

Tablo 5'ten anlaşılacağı üzere katılımcıların hepsi, bozlak türünün "Orta Anadolu" bölgesinde görüldüğünü, bunu yanında çok az bir kısmı ise Akdeniz, Çukurova ve Toroslarda görüldüğünü belirtmiştir. %100 oranında bilinen bozlağın, en sık bilinen tür olmasına rağmen, görüldüğü bölgeler için sadece Orta

Anadolu'da yığılmanın olması, diğer bölgeler için ise katılımcıların çok az bir kısmının görüş belirtmesi dikkat çekicidir. Katılımcıların büyük çoğunluğu(%70) Yol Havası türünün Karadeniz bölgesinde görüldüğünü; büyük çoğunluğu (%85) Gurbet Havası türünün Teke Yöresinde görüldüğünü; katılımcıların yaklaşık yarısı(%50) Barak türünün; katılımcıların yarıdan fazlasının(%65) Hoyrat türünün Doğu Anadolu ve Güney Doğu Anadolu bölgesinde görüldüğünü yarıdan az kısmının ise Diyarbakır, Şanlıurfa, Kerkük, Elazığ da görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmının El-ezber türünün Doğu Anadolu, Elazığ ve Şanlıurfa bölgesinde görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı Maya türünün Doğu Anadolu, Elazığ, Erzurum, Erzincan, Harput, Diyarbakır, Kilis, Antep ve Maraş'ta görüldüğünü; katılımcıların az bir kısmı Gazel türünün Doğu ve Güney Doğu Anadolu, Şanlıurfa, Diyarbakır ve Gaziantep'te görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%5) Kaside türünün Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgesinde görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%5) Yayla Havası türünün Karadeniz bölgesinde görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%15 ve altı) Divan türünün Şanlıurfa, Diyarbakır, Kerkük, Gaziantep ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%5) Ela-Gözlü türünün Kemaliye de görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%10) Muğam türünün Azerbaycan ve Kars'ta görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%15 ve altı) Arguvan Havası türünün Doğu Anadolu bölgesi ve Malatya'da görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%5) Boğaz Havası türünün Batı Akdeniz ve Ege'nin bir kısmında görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%15 ve altı) Efilo Havası türünün Tokat'ın doğusu ile Ordu ve güney kesimlerinde görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%5) Sümmani Ağzı türünün Erzurum, Kars, Bayburt, Gümüşhane'nin güney ve doğusunda görüldüğünü; katılımcıların %25'lik bir diliminin Çamşılı Ağzı türünün Sivas ve Malatya arasındaki gölgede görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%5) Emlek Ağzı türünün Orta Anadolu ile Sivas, Kayseri ve Yozgat bölgesinde görüldüğünü; katılımcıların %15'i İbrahimî Şanlıurfa bölgesinde görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%5) Ağıt türünün Anadolu'nun her yerinde görüldüğünü; katılımcıların çok az bir kısmı(%10 ve altı) Tecnis türünün Harput, Elazığ ve Doğu bölgesinde görüldüğünü ifade ettikleri buna karşın Müstezat türüne dair kimsenin bir ifade de bulunmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, katılımcıların oldukça büyük çoğunluğunun (%50 ve fazlası) Bozlak, Barak, Yol Havası, Gurbet Havası ve Hoyrat türlerinin görüldükleri bölgelerle ilgili çeşitli fikirleri varken, diğer birçok uzun hava türünün görüldüğü yöreler hakkında ki görüşleri oldukça az ve birbirleriyle ilişkisiz bir yapı gösterdiği söylenebilir. Bunun sebebi olarak, görüş çoğunluğunun yoğunlaştığı bu beş türe ilişkin yazılı, basılı, görsel ve işitsel çalışmaların, diğer az bilinen on dokuz türe göre daha çok yapıldığından kaynaklandığı düşünülebilir.

2.1.2. İkinci Soruya İlişkin Bulgular

“Bildiğiniz bu uzun hava türlerinin müzikal özellikleri(makam, ayak, seyir, süsleme çeşitleri, ezgi sınırları, enstrümanlarına göre düzenleri(akort sistemleri)) hakkında neler söyleyebilirsiniz?” aşağıda ikinci soruya ilişkin görüşlerden bazı örnekler sunulmuştur;

Aklıma ilk olarak gelen tür hoyratlar. Bu hoyratların karar sesi “si” dir. TSM nazariyatına göre düşünecek olursak segah ve hüzzam makamlarına denk gelmektedir. Bu eserlerin icrasında Bağlamada “Segah düzeni” adı verdiğimiz bir akort düzeni kullanılmaktadır. Bozlaklarda Abdal düzenine rastlanır. İcra “la” perdesinden olduğu durumda karar sesini güçlendirmek için bu düzen kullanılmaktadır.. Diğer bir düzen de çöğür düzeni olarak bildiğimiz kısa saplı bağlama akordu. Erzurum aşıklarının seslendirdiği uzun havaları buna örnek olarak verebilirim ilk bakışta. Ve müstezat düzeni. Rast-Mahur-Nikriz dizisine sahip uzun havalarda yoğun olarak tercih ediliyor bu düzen. Tabi icranın yapılacağı karar sesi do ise. (K4).

Hoyratlar genelde uşşak, rast, hüseyini, mahur, hüzzam, segah, kürdi makamları kullanılır, eşlik eden sazlar ise bağlama, kanun, klarnet, ud eşlik eder.4-5 ses aralığında olduğu gibi 11 ses aralığında olan hoyratlar da vardır. Mayalar genelde hüseyini makamında olur, genişlik bir oktavı aşmaz. Bozlaklar ses genişliği 1 oktavdan fazladır. Genelde Bağlama, keman, zurna, eşlik eder. Makam olarak sıklıkla kürdi, muhayyer kürdi, karcıgar, hüseyini, uşşak kullanılır Baraklar ses genişliği 1 oktav ve bazen 1 oktavı geçen baraklar da vardır Çok sık trillerin ve ters glisandoların yapıldığı bir türdür. Bağlama, keman, zurna eşlik eder. Yol havası genellikle serbest ritimli, tulum ve kemençe eşlik eder. Gurbet havası ses genişliği 1 oktavı aşmaz, genelde sipsi, üç telli, bağlama, kaval, zurna, kabak kemane ve cura eşlik eder. Hüseyini, gerdaniye ve Gülizar makamları

kullanılır. Divanlar genelde rast, mahur ve acemaşiran makamları kullanılır Bağlama, ud, kanun, klarnet eşlik eder. (K1).

Bozlakların kendine has seyir ve dizi özellikleri vardır, Avşar bozlaklarında genellikle dizinin 8. ve 11. derecelerinden başlar, tizden karar sese inici seyirle çoğunlukla 4.derecede askıda kalarak karara döner, Türkmen bozlaklarında Kürdi, Muhayyer Kürdi makamlarının ya da Kürdili hicazkar makamının dizisine benzer özellikler gözlemlense de seyirleri kendine has özellikler taşır, bozlaklarda triller çarpmalar bağlamada boğumlama, tremolo gibi icra teknikleri sıklıkla kullanılır, Barak havalarda çoğunlukla Hicaz ve Saba makamlarının dizi özellikleri gözlemlenebilir, hicaz dörtlüsünün 2. Ve 3. Dereceleri arasında glissando sık kullanılan bir süsleme tekniğidir. Gurbet havalarda da bozlaklar gibi tizden pese bir seyir karakteri vardır, dizinin belli seslerinde yarım ses glissando ile pestleşmelere gurbetlerde sıklıkla rastlanır. (K6).

Görüş örnekleri ve tablo 6'da , katılımcıların yarısına yakını (%45)Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden Bozlak türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için Kürdi Makamında olduğunu belirtmişler, çok az bir kısmı da Hüseyini, Kürdi, Karcıgar, Uşşak ve Hicaz makamı özelliklerini gösterdiğini belirtmişlerdir.%5'lik bir dilim inici-çıkıcı ve kendine has bir seyri olduğunu söylerken, %15 lik bir dilimde inici seyir özelliği gösterdiğini belirtmişlerdir.%80'lik bir dilim ise bu konuda herhangi bir görüş belirtmemiştir.%20'lik bir dilim süslemeler içerisinde çarpmanın kullanıldığını belirtmiş, %15 ise trill kullanıldığını belirtmiştir.%10'luk bir dilim ise özel hançere ve sekileme kullanıldığını %5 kişi ise boğumlama kullanıldığını belirtmiştir.%10'u bir kısmı 1 oktavı aşan ses sahasına sahip olduğunu söylerken %10'uda iki oktavı aşan ses alanına sahip olduğunu belirtmişlerdir. Geriye kalan %80'lik kısım görüş belirtmemiştir. %30'u enstrümanlardan bağlamaya göre Abdal düzeninin kullanıldığını ifade ederken, %10'luk bir kısmı bozlak düzeni olarak ifade etmiş, %5'i de bozuk düzende icra edildiğini ifade etmiştir. Yine katılımcıların %25'i eşlik sazı olarak bağlamanın kullanıldığını, %20'si keman ve %20'lik bir dilimde zurnanın eşlik sazı olarak kullanıldığını belirtmiştir.

Katılımcıların yarısı (%50) Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Barak* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için Hicaz makamında olduğunu belirtmişler, çok az bir kısmı da Saba, Uşşak, Hüseyini, Mahur, Garip Ayağı ve Rast makamı özelliklerini gösterdiğini belirtmiştir. %10'luk dilim inici seyir yapısı gösterdiğini ifade ederken, %5'lik bir dilim de inici-çıkıcı bir seyir yapısına sahip olduğunu ifade etmiştir. %10'luk bir dilim süslemeler içerisinde sık trill kullanıldığını belirtirken, %10'luk bir dilim hicaz dörtlüsünün 2. Ve 3. Derecesinde ters glissando yapıldığını ifade etmiş, %5'lik bir dilim ise özel hançere yapıldığını söylemiş lakin nasıl bir özelliği olduğu belirtmemiştir. Bunun yanında katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%75) bu konuda görüş belirtmemiştir. Katılımcıların %5'lik bir kısmı bir oktav ses aralığında olduğunu söylerken %10'luk bir kısmı ise bir oktavı geçen ses aralığına sahip olduğunu ifade etmiştir. Burada da katılımcıların büyük çoğunluğu (%85) görüş belirtmemiştir. Enstrümanlarına göre kullanılan akort sistemlerine dair hiçbir katılımcı görüş bildirmezken, eşlik eden sazlara yönelik katılımcıların %20'lik bir dilimi bağlama, %20'si keman ve %20'si de zurna olarak görüşlerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların %20'si Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden Hoyrat türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için Uşşak Rast ve Hüseyini makamı özelliklerini taşıdıklarını ifade ederken, %10'luk bir dilim ise mahur, hüzzam, segâh, kürdi, muhayyer ve hicaz makamı özellikleri gösterdiğini ifade etmiş, %5'lik bir dilim ise karcıgar ve gerdaniye makamlarının özelliklerini taşıdığını ifade etmiştir. Oldukça çeşitlilik gösteren bu ifadelerde katılımcıların büyük çoğunluğu (%65) herhangi bir ifadeye bulunmamıştır. Katılımcıların %5'lik bir kısmı hoyratların inici seyir özelliği gösterdiğini ifade ederken geriye kalan %95'lik bir kısmı ise görüş belirtmemiştir. Hoyratlardaki süsleme yapılarına dair hiçbir katılımcı görüş bildirmemiştir. Ses aralığına ilişkin katılımcılardan %5'i dört-beş ses aralığında olduğunu, %5'i on bir sestem oluştuğunu, %5'i de bir oktavı aşan bir ses alanına sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Geriye kalan büyük çoğunluk (%85) ise bu konuda görüş belirtmemiştir. %5'lik bir dilim enstrümanlara göre kullanılan akort sistemi için bağlama da segâh düzeni kullanıldığını belirtmiş, geriye kalan %95'lik dilim ise görüş belirtmemiştir. Kullanılan eşlik sazlarına göre ise katılımcıların %20'si klarnet, %20'si bağlama, ud, keman ve %15'i kanun kullanıldığını belirtmişlerdir.

Tablo 6. İkinci Soruya İlişkin Çalışma Grubunun Kullandıkları İfadelerinin Genel Dağılımları

| Tür | Dizi-Makam-Ayak | K. S. (f) | Seyir | K. S. (f) | Süslemeler | K. S. (f) | Ezgi Sınırları | K. S. (f) | Enstrümanl ara göre Akort Sistemleri | K. S. (f) | Eşlik Sazları | K.S . (f) | |
|------|-----------------|---|---|---|-------------|---|-----------------------|--|--------------------------------------|--|-----------------|--|----------------------------|
| TEMA | Bozlak | Kürdi Muhayyer Karcıgar Hicaz Uşşak Hüseyni | 9 5 3 3 2 2 | İnici Seyir Kendine has İnici- Çıkıcı | 3 1 1 | Çarpma Trill Sekileme Özel Hançere Boğumlama | 4 3 2 2 1 | 1Oktavı aşan 2 Oktavı aşan | 2 2 | Bağlama: - Abdal Düzeni - Bozlak Düzeni -Bozuk Düzen | 6 2 1 | Bağlama Keman Zurna | 5 4 4 |
| | Barak | Hicaz Sabâ Uşşak Hüseyni Mahur Garip A. Rast | 10 3 3 3 3 1 1 | İnici Seyir İnici Çıkıcı | 2 1 | Sık Trill Hicaz Dörtlüsünün 2.ve3.derecesi Ters Glissando Özel Hançere | 2 2 1 | 1 Oktav 1Oktavı Geçen | 1 2 | - | 0 | Bağlama Keman Zurna | 4 4 4 |
| | Hoyrat | Uşşak Rast Hüseyni Mahur Hüzzam Segah Kürdi Muhayyer Gerdaniye Hicaz Karcıgar | 4 4 4 2 2 2 2 2 1 2 1 | İnici Seyir | 1 | - | 0 | 4-5 Ses 11 Ses 1Oktavı Aşan | 1 1 1 | Bağlama: -Segâh Düzeni | 1 | Klarnet Bağlama Ud Keman Kanun | 5 4 4 4 3 |
| | Gurbet | Hüseyni Karcıgar Uşşak Gerdaniye Gülizar Muhayyer | 4 2 2 1 1 1 | - İnici Çıkıcı Seyir - İnici Seyir | 2 1 | -Yarım ses ters glissando | 1 | -1 Oktavı aşmaz -1 buçuk oktav | 2 1 | - | 0 | 3 Telli Cura Sipsi Bağlama KabakK. Kaval Zurna | 7 6 6 6 3 1 |
| | Yol Havası | Uşşak Hüseyni Gülizar Hicaz | 2 2 1 1 | - | 0 | -2'li üçlü aralıklarda Çarpmalar | 1 | -Bir oktav | 1 | -Kemençe Akordu 4'lü sistem | 1 | Kemençe Tulum D.Kaval Bağlama | 6 5 1 1 |
| | Maya | Hüseyni Uşşak Gülizar | 4 2 1 | - | 0 | - | 0 | 1Oktavı aşmaz 1Oktava yakın | 1 1 | - | 0 | Bağlama Klarnet Mey Balaban Zurna | 4 3 3 1 1 |
| | Divan | Rast Mahur Acemaşiran Arazbar Kürdi Hüseyni | 2 1 1 1 1 1 | - | 0 | - | 0 | -1 Oktavı aşar | 1 | - | 0 | Bağlama Ud Kanun Klarnet | 1 1 1 1 |
| | Efilo Havası | Çargâh Hüseyni Do Müstezat | 2 1 1 1 | - | 0 | -Sol-Miden ters Glissando | 1 | - | 0 | - | 0 | Keman Dilli Kaval | 1 1 |
| | Sümmani Ağzı | Hüseyni Gerdaniye | 1 1 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| | Gazel | Gazel | - | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 |
| | Çamşılı Ağzı | Uşşak Hüseyni | 1 2 | - | 0 | - | 0 | -1 Oktava yakın ses aralığı | 1 | - | 0 | Bağlama Tambur Keman Zurna | 1 1 1 1 |
| | Arguvan | Hüseyni | 1 | -İnici Seyir | 1 | - | 0 | -1 Oktava yakın | 1 | - | 0 | Bağlama Kaval | 2 1 |
| | Emlak Ağzı | Hüseyni | 1 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | Bağlama | 1 |

| (Tablo 6'nun devamı) | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-----------------|-----------|-------|-----------|------------|-----------|----------------|-----------|--|-----------|---------------|----------|
| Tür | Dizi-Makam-Ayak | K. S. (f) | Seyir | K. S. (f) | Süslemeler | K. S. (f) | Ezgi Sınırları | K. S. (f) | Enstrümanlar ara göre Akort Sistemleri | K. S. (f) | Eşlik Sazları | K.S. (f) |
| El-ezber | Hüseyini | 2 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | Klarnet | 1 |
| | Uşşak | 1 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | Cümbüş | 1 |
| Eğin Ağzı | Hüseyini | 1 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | - | 0 | Kanun Bağlama | 1 |

Katılımcıların %10'u Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Yol Havası* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için Uşşak ve Hüseyini, %5'i ise Gülizar ve Hicaz makamı özelliğini bünyesinde taşıdığını belirtmişlerdir. Katılımcıların hiçbiri seyir özelliği hakkında bir ifade bulunmamıştır. Katılımcıların %5'i süsleme özelliklerine dair ikili ve üçlü aralıklarda çarpmalar olduğunu ifade etmiştir. %5'i bir oktav ses alanı içerisinde ifade edildiğini belirtmiştir. %5'i de Kemeçe de kullanılan akort ve 4'lü sistemin kullanıldığını belirtmiştir. Bunun dışında ki büyük çoğunluk ise (%95) herhangi bir görüş belirtmemiştir. Eşlik eden sazlar hakkında ise, katılımcıların %30'u kemeçe, %25'i tulum ve %5'i de dilli kaval ve bağlamanın kullanıldığını belirtmiştir.

Katılımcıların %20'si Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Maya* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için hüseyini, %10'u uşşak ve %5'i Gülizar makamı özellikleri taşıdığını belirtmişlerdir. Mayaların seyir özellikleri ve kullanılan süsleme teknikleri hakkında hiçbir katılımcı herhangi bir ifade bulunmamıştır. Katılımcıların %10'u bir oktavı aşmayan bir ses aralığına sahip olduğunu belirtirken katılımcıların geri kalan büyük çoğunluğu (%90) herhangi bir ifade bulunmamıştır. Eşlik eden sazlar hakkında ise katılımcıların %20'si bağlamanın kullanıldığını, %15'i klarnet ve mey'in kullanıldığını, %5'lik bir dilim ise balaban ve zurnanın kullanıldığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların %10'u Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Divan* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için rast, %5'i ise mahur, acemaşiran, arazbar kürdi ve hüseyini makamı özelliklerini taşıdıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların hiçbiri divanların seyir özellikleri, içerisinde barındırdığı süsleme teknikleri ve enstrümanlarına göre akort düzenleri hakkında hiçbir ifade bulunmamışlardır. Bunun yanında katılımcılardan %5', bir oktavı açmayan bir ses alanına sahip olduğunu belirtmiştir, geriye kalan büyük bir çoğunluk herhangi bir görüş bildirmemiştir. Divanlara eşlik eden sazlar hakkında ise katılımcıların %5'i bağlama ud, kanun, klarnetin kullanıldığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların %10'u Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Efilo Havası* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için çargâh, %5'lik bir kısım ise do müstezat ve hüseyini makamı özellikleri gösterdiğini belirtmiştir. Katılımcılardan hiçbiri Efilo Havalalarının seyir, ses alanı ve enstrümanlarına göre akort sistemleri hakkında herhangi bir ifade de bulunmamıştır. %5'lik bir kısmı Efilolarda kullanılan süsleme teknikleri için sol-Miden tersten glissando ifadelerinde bulunmuştur. Bunun yanı sıra katılımcılardan %5'lik dilimi eşlik eden saz için keman ve dilli kaval ifadelerinde bulunurken, katılımcıların büyük çoğunluğu ise(%90) herhangi bir görüş belirtmemiştir.

Katılımcıların %10'u Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Sümmani Ağzı* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için hüseyini ve gerdaniye makamı özellikleri taşıdığını belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu ise herhangi bir görüşte bulunmamıştır, aynı zamanda katılımcıların hiçbiri, Sümmani ağzı türünün seyir, kullanılan süsleme teknikleri, ses alanı, enstrümanlara göre kullanılan akort sistemleri ve eşlik eden sazlaraya yönelik herhangi bir görüş belirtmemiştir.

Katılımcıların hiçbiri (%0) Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Gazel* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı, seyir özellikleri, kullanılan süsleme teknikleri, ses alanı, enstrümanlara göre kullanılan akort sistemleri ve eşlik eden sazlaraya yönelik herhangi bir ifade de bulunmamışlardır.

Katılımcıların %10'u Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Çamşılı Ağzı* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için hüseyini ve %5'i de uşşak makamı özellikleri gösterdiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların %5'i ses alanı olarak bir oktav ses alanı içerisinde icra edildiğini söylerken geriye kalan büyük çoğunluk (%95) herhangi bir görüş belirtmemiştir. Katılımcıların çok az bir kısmı %5, eşlik eden sazlaraya yönelik, bağlama, %5 keman, %5, tambur ve %5 zurna olarak görüş belirtirken geriye kalan büyük çoğunluk ise herhangi bir görüş belirtmemiştir. Katılımcıların hiçbiri Çamşılı Ağzın 'da kullanılan seyir özellikleri, süsleme teknikleri enstrümanlara göre akort sistemleri hakkında herhangi bir bilgi vermemiştir.

Katılımcıların %5'i Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Arguvan Havası* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için hüseyini, seyir özelliği için inici ve ses alanı için bir oktava yakın olduğunu ifade etmişler, kullanılan süsleme teknikleri ve enstrümanlara göre akort sistemleri hakkında herhangi bir görüş belirten olmamıştır. Bunu yanında katılımcıların %10'u bağlama ve %5'i keman olarak eşlik sazının kullanıldığını belirtmiştir.

Katılımcıların %5'i Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Emlak Ağzı* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için hüseyini kullanılan eşlik sazı için ise bağlama ifadesinde bulunurken, hiçbir katılımcı Emlak ağzı türünün seyir özellikleri, kullanılan süsleme teknikleri, ses alanı ve enstrümanlara göre akort sistemlerine yönelik herhangi bir görüş belirtmemiştir.

Katılımcıların %10'u Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *El-Ezber* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için hüseyini, %5'i uşşak ve %5'i de hicaz makamı özellikleri gösterdiğini ifade ederken geriye kalan büyük bir kısım herhangi bir görüş belirtmemiştir. Katılımcıların hiç biri (%0) seyir özellikleri, kullanılan süsleme teknikleri, ses alanı, enstrümanlara göre akort sistemleri hakkında bir görüş belirtmemiştir. Ayrıca katılımcıların %5'i klarnet ve %5 cümbüş olacak şekilde eşlik eden sazlara yönelik ifadelerle bulunmuşlardır.

Katılımcıların %5'i Türkiye'de icra edilen uzun hava türlerinden *Eğin Ağzı* türünün Dizi-Makam-Ayak yapısı için hüseyini makamı özellikleri taşıdığını belirtirken, geriye kalan büyük bir çoğunluk(%95) herhangi bir görüş belirtmemiştir. Katılımcıların hiç biri Eğin Ağzı türünün seyir özellikleri, kullanılan süsleme teknikleri, ses alanı ve enstrümanlara göre kullanılan akort sistemlerine yönelik herhangi bir görüşte bulunmamıştır. Bunu yanında %5'i eşlik sazı olarak kanun, %5'ide bağlamanın kullanıldığını ifade etmişlerdir.

Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun dizi-makam-ayak kavramı hakkındaki görüşleri, uzun hava türlerinden Bozlak, Barak, Gurbet Havası, Hoyrat ve Yol Havasında yoğunluk göstermektedir. Bunun dışında diğer türlerin seyir, akort düzenleri, süsleme özellikleri ve ezgi sınırları hakkında katılımcılar görüş belirtmemiştir. Bunun sebebi olarak günümüzde daha çok bu türlerin icra edildiği ve bilimsel olarak araştırıldığı, diğer türlerin ise akademik anlamda araştırılmamış olması ve müzik çevrelerinde de diğer türler kadar sıklıkla icra edilmediğinden kaynaklandığı düşünülebilir.

3.1.3. Üçüncü Soruya İlişkin Bulgular

“Uzun havalarda işlenen konular hakkında bildiklerinizi söyler misiniz?” aşağıda üçüncü soruya ilişkin görüşlerden bazı örnekler sunulmuştur;

Uzun havalarda görülen konular genelde feryat, acı, isyan yüklüdür. Ağıt gibi konular genelde işlenir(K2).

Uzun havalar toplumda meydana gelen bütün toplumsal ve doğa olaylarını konu olarak işlemiştir. İnsanın insan ile ilişkisi, insanın doğa ile ilişkisi her işlenmiştir. Yeri geldiği zaman insanın ya da toplumun görmüş olduğu zulmü yansıtmış, yeri geldiği zaman bir kuşun kanadının kırık olmasını kendi duygusallığına bağlamıştır. Doğa olaylarını (depresyon, sel vb.) ve sonuçlarını yine uzun havalarda yansıtmıştır. Sevdiğinin yüzüne söyleyemediği duygularını (Aşk, ayrılık acısı vb.) da yine uzun havalar yoluyla aktarmıştır(K9).

Yiğitlik, kahramanlık,, gurbet, ayrılık, ölüm, aşk, toplumsal olaylar vb. konuları içerirler diye düşünmekteyim(K8).

Görüş örnekleri ve tablo 7'den anlaşılacağı üzere, katılımcıların uzun havalarda işlenen konular hakkındaki ifadelerinde büyük çoğunluğu(%90) aşk olduğunu, bunu takiben %80'inin ayrılık, %75'inin ölüm ve %50'sinin gurbet gibi konuların işlendiği yönünde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Bunun yanında, %50 den daha az bir dilim ise, Göç, Düğün, Toy, Doğum, Yiğitlik, Yoksulluk, Sıla, Hasret, Doğa olayları, Feryat, İsyan, Kahramanlık, Aşiret Kavgaları Töre ve Acı gibi konuların işlendiğini belirtmektedir. Buna göre uzun havalarda işlenen konuların daha çok Aşk, Ayrılık, Ölüm ve Gurbet ile ilgili konular olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Üçüncü Soruya İlişkin Çalışma Grubunun Kullandıkları İfadelerinin Genel Dağılımları

| Çalışma Grubunun İfadelerinden Tespit Edilen Uzun Havalardaki İşlenen Konular | Kullanılma Sıklığı(f) | Yüzde (%) |
|---|-----------------------|-----------|
| Aşk | 18 | 90 |
| Ayrılık | 16 | 80 |
| Ölüm | 15 | 75 |
| Gurbet | 10 | 50 |
| Hasret | 7 | 35 |
| İsyan | 7 | 35 |
| Göç | 6 | 30 |
| Doğa Olayları | 6 | 30 |
| Kahramanlık | 6 | 30 |
| Acı | 5 | 25 |
| Savaş | 4 | 20 |
| Yiğitlik | 4 | 20 |
| Sıla | 4 | 20 |
| Yoksulluk | 3 | 15 |
| Feryat | 3 | 15 |
| Aşiret Kavgaları | 3 | 15 |
| Düğün | 1 | 5 |
| Toy | 1 | 5 |
| Doğum | 1 | 5 |
| Töre | 1 | 5 |
| Görüş belirten toplam kişi | N=20 | |

3.1.4. Dördüncü Soruya İlişkin Bulgular

“Uzun havaların oluşmasına sebep olan faktörler nelerdir?” aşağıda dördüncü soruya ilişkin görüşlerden bazı örnekler sunulmuştur;

Anadolu halkı aslında hep iyiden güzelden doğrudan yana ama bastırılmış ve bu bastırılmışlığı da kader olgusuna rahatlıkla bağlayabilen, sağlamcı bir toplum. Türkü yakan işte bu her konudaki bastırılmışlığını gerek kabul ederek kadere veya feleğe veya kabul etmeyerek padişaha, sultana veya sevgiliye başkaldırı ve sitem olarak dile getirmiştir(K11).

Uzun havaların oluşmasına sebep olan faktörler işlenen konularla paralel olarak kendini göstermektedir. En çokta geçim sıkıntısı, ekonomik sıkıntılar yüzünden yapılan göçler, gurbet-sıla konularının işlenmesindeki etkendir. Aynı sebeplerle yoksulluk konusu sıkça işlenmiş, sağlık bilimlerinin yetersizliği hastalıklara deva bulamamaktan kaynaklı ani ölümler, sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve pek çok alanda geri kalmışlığın tesirlerini çoğunlukla ağıt şeklinde işlemiştir uzun havalarımız. Sevda üzerine söylenen uzun havalarımızda dahi hep bir hüznün kavuşamamazlık, hasret gibi insanı derinden etkileyen anlamlar vardır. Edebi anlamda söz sanatını şiiri yücelten sanatsal içerikli uzun hava çeşitlerimizin de olması eğitilmiş, şehirli, gezici âşıkların söz söylemedeki ustalıkları, divan edebiyatı türünde şiirler yazmaları ile paralel olarak uzun havalarımıza ve söz sanatımıza renklilik ve zenginlik katan önemli bir etken olmuştur(K14).

Anadolu insanımızın uzun hava söyleme sebebi çektiği acılar, karşılaştığı haksızlıklar, geçim kaygısı, sevdiğine kavuşamama gibi faktörlerdir(K12).

Görüş örnekleri ve tablo 8’den anlaşılacağı üzere, katılımcıların üç ana alanda görüş bildirdiği görülmektedir. Bunlar “Sosyolojik Nedenler, Psikolojik nedenler, Edebi Nedenler” dir. Uzun havaların oluşmasına sebep olan Psikolojik faktörlerle ilgili olarak ise; %35’lik bir dilim Özlemden kaynaklı olduğunu, %30’luk bir dilim Duygusal, Mutluluk ve Sıla Hasretin den kaynaklı olduğu belirtmekte; buna ilaveten %25’lik bir dilim Aşk’ın sebep olduğunu, %20’lik bir dilim Sitem’ in sebep olduğunu ve %15’lik bir dilim ise Acı’nın sebep olduğu yönünde görüş bildirdiği görülmektedir. Uzun havaların oluşmasına sebep olan Sosyolojik sebepler incelendiğinde; katılımcıların hepsinin(%100) toplumsal olaylardan kaynaklandığı yönünde görüş bildirdiği görülmektedir. Buna ek olarak, %45’lik bir dilimin zorunlu göç olaylarıyla, %20’lik bir dilimin Kahramanlık ile %15 ve daha az bir dilimin Ölüm, Savaş, Düğün, Askerlik, Geçim sıkıntısı ve Ekonomik nedenlerle oluştuğu yönünde görüş bildirdiği görülmektedir. Uzun havaların oluşmasına sebep olan Edebi nedenler incelendiğinde; katılımcıların çok az bir kısmı (%10) “Söz yapma

sanatının” neden olduğu, daha az bir kısmın ise “Divan edebiyatının etkisiyle oluştuğu” yönünde görüş bildirdiği görülmektedir. Buna göre uzun havaların oluşmasına sebep olan faktörlerin toplumsal olaylar, zorunlu göç, ölüm vb. gibi sosyolojik olaylar başta olmak üzere; mutluluk, özlem, hasret gibi psikolojik nedenlere bağlı olan durumlar olduğu söylenebilir.

Tablo 8. Dördüncü Soruya İlişkin Çalışma Grubunun Kullandıkları İfadelerinin Genel Dağılımları

| TEMA | Tespit Edilen Temel Nedenler | Tespit Edilen Alt Nedenler | Kullanılma Sıklığı(f) | | |
|-----------------------------------|------------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|----|
| | Psikolojik Nedenler | | Özlem | 7 | |
| Duygusallık | | | 6 | | |
| Mutluluk | | | 6 | | |
| Sıla Hasreti | | | 6 | | |
| Aşk | | | 5 | | |
| Sitem | | | 4 | | |
| Acı | | | 3 | | |
| Sosyolojik Nedenler | | | | Toplumsal olaylar | 20 |
| | | | | Zorunlu Göç Olayları | 9 |
| | | | | Düğün | 1 |
| | | | | Kahramanlık | 4 |
| | | | | Ölüm | 3 |
| | | | | Savaş | 2 |
| | Askerlik | 1 | | | |
| | Geçim Sıkıntısı | 1 | | | |
| Edebi Nedenler | | Ekonomik nedenler | 1 | | |
| | | Söz Sanatı yapma | 2 | | |
| | | Divan Edebiyatının Etkisi | 1 | | |
| Görüş belirten toplam kişi | | | N=20 | | |

3.1.5. Beşinci Soruya İlişkin Bulgular

“Uzun havalar bir eğitim aracı olarak kullanılmalı mı? Uzun havalar gelecek nesillere hangi yollarla aktarılmalıdır?” aşağıda beşinci soruya ilişkin görüşlerden bazı örnekler sunulmuştur;

Öncelikle kesinlikle kullanılması gerektiğini düşündüğümü belirteyim. bir müzikal birikim, müzikal hafıza, konsantrasyon ve hakimiyet gerektirdiği çok açık. Bu noktada usta çırak ilişkisi ve akademik yaklaşım çok önemli bence. Akademik analizleri yapılarak ulaşılan sonuçların sistematik bir şekilde arşivlendiği ve öğrencilerle paylaşıldığı bir sistemi hayata geçirerek aktarılmalı(K5).

Halk müziğinin oldukça zengin formlara sahip bir türü olan uzun havalarla ilgili yapılacak yeni araştırmalar Türk Halk müziğinin ve eğitim yöntemlerinin bilimsel alt yapı kazanması açısından önemlidir. Gelecek kuşaklara aktarılması açısından sahneleme (görsel), orkestrasyon gibi açılardan yeni denemeler dinleyicinin ilgisini çekmesi açısından önemlidir. Serbest ölçü seslendirilen otantik yapısına sadık icra edilen bir uzun havanın alt yapısında ritim ve efektler kullanılması dinleyici açısından ilgi çekici olmaktadır(K17).

Kültürel mirasların yeni nesillere aktarılması kültürün korunması açısından çok önemlidir. Müzik eğitimi müfredatlarında En azından dinleme- öğrenme şeklinde uygulaması yapılabilir. Kültürel mirasın aktarılmasında medyanın önemi vurgulanmalı bu konuda çalışmalar yapılmalıdır. Bunun için derleme çalışmalarına önem verilmelidir. Bunun yanında yapılacak olan bilimsel anlamdaki müzikal içerik analizleri uzun havaların daha sağlam temellerde idrak edilmesi için ve gelecek kuşaklara söz uçar yazı kalır mantığından yola çıkılarak bir kalıcılık sağlanması açısından notaya alınmalı ve analiz edilmelidir diye düşünüyorum(K2).

Görüş örnekleri ve tablo 9’ dan anlaşılacağı üzere, katılımcıların büyük çoğunluğu(%75) ifadelerinde, uzun havaların eğitim ve öğretimde kullanılmasına yönelik “kullanılmasının çok önemli” olduğu hususunda görüş belirtmişlerdir. Buna karşın katılımcıların oldukça küçük bir kısmı(%5), “uzun havaların eğitim materyali olarak pek işlevsel olmadığını” belirtmiştir. Uzun havaların gelecek nesillere aktarımı konusunda; katılımcıların ortalama çoğunluğu(%55) arasında ki görüşlerden birisi, usta icracıların kayıtlarının dinletilmesi yönündedir. Buna ilaveten, katılımcıların yarısı(%50) “uzun hava materyallerinin oluşturularak”, yarıya yakını(%45) ise “notaya alınarak aktarılması” yönünde görüş bildirdiği görülmektedir. Buna göre uzun havaların halk müziği eğitim ve öğretiminde bir araç olarak kullanılmasının oldukça önemli olduğu,

gelecek nesillere aktarımı konusunda ise usta icracıların dinlenerek, öğretim materyallerinin hazırlanarak ve notaya alınarak aktarımının yapılması yönünde ortak bir görüşün olduğu söylenebilir.

Tablo 9. Beşinci Soruya İlişkin Çalışma Grubunun Kullandıkları İfadelerinin Genel Dağılımları

| TEMA | Çalışma Grubunun İfadelerinden Tespit Edilen Uzun Havaların Eğitim Aracı Olarak Kullanılmasına ve Aktarım Sürecine İlişkin Görüşleri | | Kullanılma Sıklığı(f) |
|---|--|----------------------------|-----------------------|
| | Eğitim- Öğretimde Kullanımı | Kullanılması çok önemlidir | |
| Çalgı ve ses eğitiminde kesinlikle kullanılmalı | | 4 | |
| Gelecek Nesillere Aktarımı | Eğitim aracı olarak pek işlevsel değil | | 1 |
| | Usta icracılar dinletilmeli | | 11 |
| | Öğretim materyalleri oluşturulmalı | | 10 |
| | Notaya alınarak aktarılmalı | | 9 |
| | Usta-çırak ilişkisi içerisinde aktarılmalı | | 8 |
| | Kaynak eksikliği giderilmeli | | 8 |
| | Detaylı içerik analizleri yapılmalı | | 6 |
| | Derleme çalışmaları yapılarak zenginleştirilmeli | | 5 |
| | Teknolojik imkânlardan yararlanılmalı | | 4 |
| | Kaliteli kayıtlar yapılarak arşivlenmeli | | 4 |
| | Tanıtım ve bilgilendirmek için çalışmalar yapılmalı | | 3 |
| | Hikâyeleri anlatılmalı | | 3 |
| | İçerdiği konular anlatımlarla beraber anlatılmalı | | 2 |
| | Orkestrasyon ve drama teknikleri kullanılarak ilgi çekilmeli | | 1 |
| | Görüş belirten toplam kişi | | |

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizdeki uzun hava kültürünün genel karakteristik özelliklerinin tanımlama ve bilinirlik düzeyini tespit etmek üzere yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre;

Türkiye’de en yüksek oranda bilinen uzun hava türlerinin Bozlak, Barak, Gurbet Havası, Hoyrat ve Yol havası olduğu, en az bilinen uzun hava türlerinin ise Eğin Ağzı, Müstezat, Yayla Havası, Sümmani Ağzı, Ela Gözlü ve Kaside olduğu tespit edilmiştir. Bu tespitle doğru orantılı olarak en çok bilinen Bozlak, Barak, Yol Havası, Gurbet Havası ve Hoyrat uzun hava türlerinin görüldüğü bölgelerle ilgili bilinirlik düzeyinin katılımcılar arasında tutarlı bir ilişki çerçevesinde oldukça yüksek olduğu, diğer uzun hava türlerinin görüldüğü yörelerle ilgili katılımcıların fikri olmadığı ya da çok az fikri olduğu görülmüştür. Katılımcıların dizi-makam-ayak kavramı hakkındaki görüşleri, uzun hava türlerinden bilinirlik düzeyi en yüksek olan Bozlak, Barak, Gurbet Havası, Hoyrat ve Yol Havasında yoğunluk göstermektedir. Diğer uzun türlerinin dizi-makam-ayak kavramı hakkında katılımcılarının görüşünün bulunmadığı ya da çok az miktarda görüş sahibi olduğu görülmektedir. Uzun havaların genel karakteristik özelliklerini belirlemede en önemli unsurlardan seyir özellikleri, enstrümanlara göre kullanılan akort düzenleri, ezgi sınırları hakkında Bozlak, Barak, Gurbet Havası, Hoyrat ve Yol Havası türlerine ait sınırlı sayıda düşüncenin olduğu, bunun dışında diğer türlerin seyir, akort düzenleri, süsleme özellikleri ve ezgi sınırları hakkında herhangi bir görüşün olmadığı görülmüştür.

Katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda, uzun havalarda işlenen konuların daha çok Aşk, Ayrılık, Ölüm ve Gurbet ile ilgili olduğu, bununla beraber Göç, Dügün, Toy, Doğum, Yiğitlik, Yoksulluk, Sıla, Hasret, Doğa olayları, Feryat, İsyân, Kahramanlık, Aşiret Kavgaları, Töre ve Acı gibi konuların da işlendiği tespit edilmiştir.

Katılımcılara göre, uzun havaların oluşmasına sebep olan faktörlerin, temelde toplumsal olaylar, zorunlu göç, ölüm, mutluluk, özlem ve hasret gibi konulardan kaynaklandığı anlaşılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda, uzun havaların halk müziği eğitim ve öğretiminde bir araç olarak kullanılmasının oldukça önemli olduğu, gelecek nesillere aktarımı konusunda ise meşk usulünün yanı sıra usta icracıların dinlenerek, öğretim materyallerinin hazırlanarak ve notaya alınarak aktarımının yapılması yönünde ortak bir görüşün olduğu anlaşılmıştır.

Bu araştırmada, uzun hava kültürüne ait türler arasındaki farklılığın temelini oluşturan genel karakteristik özelliklerin bilinirlik düzeyi incelenmiş ve uzun hava türleri hakkında kesin olmayan, farklılık gösteren ya da hiç bilinmeyen bilgilerin olduğu görülmüştür. Bunda uzun havaların eğitim-öğretim sürecine ait herhangi bir metodolojik eğitim modelinin olmaması, kazanımlar içeren öğretim programlarının ve planlamasının olmaması başlıca nedenler olarak gösterilebilir. Bunun yanında, uzun havaların ülkemiz müzik

eğitimi kurumlarında genelde kişisel yöntemler ve inisiyatiflere göre aktarımının yapılması, meşk usulü temelli bir aktarımda genelde her öğretim elemanın kendi hâkim olduğu yörelere ait uzun havaların aktarımına daha çok yoğunluk ve önem vermesi, uzun havaların yöresel açıdan genel karakteristik özelliklerinin bilinirlik düzeyleri arasında farklılıklar meydana getirdiği düşünölmektedir. Buna göre; uzun havaların genel karakteristik özelliklerinin, bilimsel metodlar ve gelişmiş müzikal analiz yöntemleri kullanılarak her bir tür için ayrı ayrı analiz edilmesi ve güvenilir verilerin elde edilmesi, uzun hava türlerinin ne olduğu ve oluşum sürecinde ki tarihsel ve sosyo-költürel arka plan ile ilgili sağlam verilerin elde edilmesi için disiplinlerarası çalışmaların ve saha çalışmalarının yapılması, çoğunluğunun ilk örneklerinin plak kayıtlarında saklı olan uzun havaların yeni kayıt teknikleri aracılığıyla daha sağlıklı ve kullanışlı kayıtlarının alınarak uzun havaların sağlıklı bir şekilde literatüre kazandırılması gerekmektedir. Eğitim öğretim sürecine yönelik ise yeni öğretim materyalleri oluşturularak doğru ve etkili bir şekilde öğretimini sağlanması, eğitim sürecinde devamlılığı sağlayacak beceri ve kazanım temelli programların oluşturulması, uzun hava költürünün gelecek nesillere aktarımına katkı sağlayacak bilimsel yayınların günümüz teknolojik imkânlarında da yararlanarak alan yazına kazandırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Altınay, F. R. (2004). *Cumhuriyet döneminde Türk halk müziği*. Balçova Kaymakamlığı Yayınları.
- Ay, G. (1990). *Folklor giriş*. Pan Yayıncılık.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem Yayıncılık.
- Ekici, M. (2004). *Halk bilgisi (folklor) derleme ve inceleme yöntemleri*. Geleneksel Yayıncılık.
- Güven, M. (2012). *On bin yılın türküsü*. Fenomen Yayıncılık.
- Meydan Larousse Ansiklopedisi. (1993). *Költür* (Cilt 3). Sabah Gazetesi Yayınları.
- Nacakcı, Z. (2007). *Halk ezgilerine dayalı viyola albümü*. Feryat Matbaacılık.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F.G., (2011). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Anı Yayıncılık.
- Tan, M. (1981), *Toplum bilime giriş*. Ankara Üniversitesi Eğitim Faköltesi Yayınları.
- Thoms, W. J. ve Dundes A. (Eds.) (1965). *Folklore. The Study of Folklore*. Prentice-Hall.
- Uygur, N. (2018). *Költür kuramı*. Yapı Kredi Yayınları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H., (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.



TURKEY-EU RELATIONS IN CONTEXT OF SYRIAN CRISIS: READMISSION AGREEMENT AND VISA LIBERALIZATION*

SURİYE KRİZİ EKSENİNDE TÜRKİYE-AB İLİŞKİLERİ: GERİ KABUL ANLAŞMASI VE VİZE SERBESTİSİ

Zuhal KARAKOÇ DORA¹

1. Dr., Independent Researcher,
zuhal.dora@yahoo.com,
<https://orcid.org/0000-0002-3954-2208>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Apply Date
30.05.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
06.06.2020

DOI
10.20875/makusobed.745754

* This article is based on the official documents as referenced and personal observations and experiences of the writer as she attended EU FACILITY STEERING COMMITTEE MEETINGS as the head of delegation for Turkey in the years 2016 and 2017.

Abstract

Internal disorder in Syria, starting in 2011, led to mass population movements. Turkey, soon, became both a host and a transit country for migrants. 2015, when transitions to Europe heavily intensified, was the year of revival in terms of Turkey-EU relations. With Readmission Agreement, signed on March 18, 2016, both sides became solution partners of the migration crisis. But by virtue of the increasing number of the Syrians and the prolonging war, conditions and the perspectives started to change in years and aroused divergence both within Europe and Turkey. Despite Turkey's full commitment to its obligations, EU still unrealized its commitment of visa liberalization and there happened many problems in allocating the promised financial support of 6 billion Euros in time and properly. Combined with these; handling a humanitarian issue in a financial and political approach has led to a shift in cooperation paradigm which had normally been supposed to be permanent and burden-sharing centered.

Keywords: Turkey, European Union, Readmission Agreement, Visa Liberalization, Syrian Crisis, Refugee

Öz

Suriye'de 2011 yılında başlayan iç karışıklık, kitlesel nüfus hareketlerine yol açmıştır. Türkiye, kısa bir süre zarfında, hem ev sahibi ülke hem de bir transit ülke konumuna gelmiştir. Avrupa'ya geçişlerin yoğun bir şekilde yaşandığı 2015 yılı, Türkiye-AB ilişkileri açısından bir dönüm noktası oldu. 18 Mart 2016'da imzalanan Geri Kabul Anlaşması ile her iki taraf da göç krizinin çözüm ortağı oldular. Ancak Suriyelilerin sayısının artması ve savaşın uzaması nedeniyle, koşullar ve perspektifler yıllar içinde değişmeye başladı ve hem Avrupa içinde hem de Türkiye ile fikir ayrılıkları yaşanmasına neden oldu. Anlaşma yükümlülüklerinin Türkiye tarafından tam olarak yerine getirilmesine karşın, AB'nin taahhüdü olan vize serbestisinin hala gerçekleşmemiş olması ve 6 Milyar Avroluk Mali desteğin zamanında ve düzgün bir şekilde gönderilmesinde yaşanan eksiklikler; normal şartlarda kalıcı ve yük paylaşımı odaklı olması gereken insani bir meselenin finansal ve politik bir yaklaşımla ele alınmış olması gerçeğiyle birleşince, işbirliği paradigmasında eksen kaymasına yol açmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Avrupa Birliği, Geri Kabul Anlaşması, Vize Serbestisi, Suriye Krizi, Mülteci

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

2011'de Suriye'de başlayan iç savaş hızlı bir şekilde ülkeyi kaosa sürüklemiş ve başta Türkiye gibi komşu ülkeler olmak üzere bölgesel ve küresel çapta bir mülteci akını yaşanmasına neden olmuştur. Mülteci akınının maksimum seviyelere ulaştığı 2015 yılında AB, bu konuda önlemler almak istemiş ve uzun zamandır üyelik müzakerelerinin yeniden canlandırılmasını ve vize serbestini bekleyen Türkiye ile 18 Mart 2016'da AB ile Geri Kabul Anlaşması'nı imzalamıştır. Zamanla Türkiye açısından tam bir hayal kırıklığına dönüşen bu anlaşmada AB mültecileri büyük oranda kendi toprakları dışında tutmayı başarmışken Türkiye açısından istenen sonucun alınmadığı bir sürece dönüşmüştür. Bu makale, Suriye krizinin başlangıcından müzakerelere kadar Geri Kabul Anlaşması sürecini ele almakta ve anlaşma maddelerinden yola çıkarak sonraki sürecin analizinin yapılması suretiyle hedeflerin ne ölçüde başarılı olduğunu açıklamayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın araştırma soruları şu şekildedir:

- Geri Kabul Anlaşması gerçekten de Suriye'den kaynaklı mülteci sorununu çözüme kavuşturdu mu?
- Müzakereler ve Anlaşmalar AB-Türkiye ilişkilerini canlandırdı mı?
- Anlaşmanın tarafları istedikleri sonucu elde etti mi?
- İnsani bir krizin finansal yönü ağır basan bir anlaşma ile çözümü gereekten mümkün mü?

Çalışmada literatür taraması öncelikli olarak araştırmanın omurgasını teşkil eden "Müzakereler ve Anlaşmalar" kısmının amacına uygun olacak şekilde yürütülmüş ve bu kısımlarda birincil kaynak olarak Avrupa Komisyonu'nun raporları, toplantı tutanakları ve sonuç raporları ile Dışişleri Bakanlığı'nın resmi raporlarından yararlanılmıştır. Akademik çalışmaların da yoğun olarak kullanıldığı makalede, makalede yer verilen dönemlerin gazete haberlerine ve uluslararası kuruluşların raporlarına da sıklıkla başvurulmuştur.

Çalışmada, verilere ulaşma ve bu verileri çalışmanın amacına uygun biçimde analiz etme noktasında doğrulayıcı doküman analizi yöntemi benimsenmiştir. Mevcut durumun tespiti kısmında betimsel araştırma yöntemi, sonuç kısmında ise bağlantısal yöntem kullanılmış olup örnek olaylar ele alınırken tarihsel yönteme de yer verilmiştir.

Mülteci krizinin dışarıya havale edilerek kontrol altına alınmış olması, AB'nin sadece değer temelli değil, insan haklarına dayalı bir topluluk olma vizyonuna da gölge düşürmektedir. Avrupa Birliği, mülteci krizinin uzun vadede parçalayıcı etkisi olabilecek kaotik düğümlere dönüşmesini istemiyorsa; günü kurtarmaya yönelik çözüm arayışları yerine, sorunun kökünden çözülmesini hedefleyen kalıcı politikaları tercih etmelidir. Bunun için de temelde yapması gereken sınır komşularına her an patlamaya hazır bir yük bırakmak yerine, bu yükü gerçek anlamda hafifletici ve birlikte omuzlamayı ön gören samimi bir işbirliği içerisinde olmalıdır. Çünkü tampon ülke olarak görülen bu ülkeler, bir yandan sosyal ve mali yönden mülteci krizinin en büyük külfetini çekerken, diğer yandan da kendi iç kamuoyunun tepkileri ve mültecilerin uyumu gibi kırılgan politikaları da hassasiyetle yürütmek durumunda kalmaktadırlar.

AB'nin, aday ülkeler arasında vatandaşlarına vize uygulanan yegâne ülke konumundaki Türkiye'ye, halihazırda zaten daha ileri bir aşamaya gelmiş olması beklenen vize görüşmelerini bir mükafatmış gibi sunarak, göçmen sorununu kendi sınırlarının dışında çözmenin bir aracı haline getirmesi; temel insani değerlerle ve Avrupa normları ile bağdaşmamaktadır. Vize serbestisi müzakerelerinin bir türlü sonuca ulaşmayan ve ulaşmayacağı algısı her geçen gün daha da pekişen ve bundan yorulmuş olan Türk halkı, 2019 yılında tamamlanmış olması gereken toplam 6 milyar Avroluk mali desteğin 2020 yılına gelinmiş olmasına rağmen niçin hala tamamının aktarılmamış olduğu gerçeğini sorgulamaya ve zaten bu mali desteğin Türkiye'nin yaptığı harcamaların yanında çok ciddi bir öneme sahip olmadığını düşünmeye başlamıştır.

Türkiye-AB işbirliği "aday ülke" mantığı ve ruhu çerçevesinde ele alınmalıdır. Bu kapsamda yeni müzakere başlıklarının açılması, mülteci krizinde işbirliğine karşılık olarak değil, mülteci krizi ile daha etkin işbirliğinin bir aracı olarak gündeme gelmelidir. 15 Temmuz 2016 darbe teşebbüsünün ardından yayınlamış olduğu Türkiye raporlarında, Türkiye'nin güvenliğini tehdit eden unsurları yok sayarcasına sert bir üslup kullanarak sıklıkla "insan hakları" kavramına değinen Avrupa Birliği; öznesi "insan" olan mülteci krizini bir pazarlık aracı haline dönüştürerek kendi demokratik yaklaşımının sorgulanmasına yol açmaktadır. Nitekim Türkiye – AB mülteci anlaşmaları, AB'nin jeo-stratejik çıkarlarını hak ve özgürlüklere olan normatif bağlılığından fiili olarak daha ön planda tuttuğunu göstermiştir.

Yük paylaşımının küresel ölçekte adilane bir yaklaşımla ele alınmasının; göçün bütün tarafları açısından (ev sahibi ülkeler, göçmenler ve destek veren ülkeler) ilk aşamada en faydalı sonucu vereceğini iddia etmek yanlış olmayacaktır. İkinci aşamada ise göçe kaynaklık eden insani krizlerin ülkelerin bireysel çıkarları perspektifinden değil de, "insan" perspektifinden ele alınması ve çözüm odaklı sürdürülebilir politikalara dönüştürülmesine ihtiyaç vardır. Her ne kadar mevcut politikalara bakıldığında fazla iyimser bir öneri olarak düşünülebilirse de; göç, uluslararası düzeyde ortak bir yaklaşımla yönetilmediği ve kitleleri göçe zorlayan nedenlere odaklanılmadığı; yani Suriye'deki savaş sona ermediği sürece tampon ülkelerin iç meselesi olmaktan kolaylıkla çıkabilecek ve daha büyük çapta küresel bir krize dönüşebilecektir.

1. INTRODUCTION

Social movements which is called as Arab Spring and led off in North African countries, leaped to Syria in the beginning of March; and, opposition groups claimed Bashar al Assad and the Ba'ath Party to cease the power (Demir et al., 2015, p. 9). Escalating tension and increasing domestic turbulence, soon, started to threaten the security of the public. Syrian people, hence, began fleeing their country in large masses leaving not just their homeland behind but also their achievements, belongings and dreams. Turkey, having historically and geopolitically been a safe shelter for migrants, became the center of this migration process which has created largest wave of refugees since the World War II.

Turkey, embracing the first group of 252 refugees on April 29, 2011; applied Open Door Policy for the refugees regardless of their religion, language and race after that date and offered safe conditions for the victims of the crisis. Thereafter, number of the refugees increased rapidly in direct proportion to increasing violence in Syria. The number of the refugees reached up to 14.237 in the year 2012; to 224.665 in 2013, to 1.519.286 in 2014, and to 2.503.549 in 2015 (DGMM, 2019). This means that in the year 2015, namely in only 4 years after the conflict started; the number of the refugees having been hosted by Turkey was more than the populations of 7 EU member states.

In the meantime, Turkey; while continuing to host the largest number of refugees worldwide (UNHCR, 2019), called the other states and especially EU countries for raising awareness worldwide, sharing burden, launching a sustainable joint aid system, applying open door policy and bringing the matter to a solution at international level. However, this call did not make any kind of impact until September 2, 2015, when the photo of a three year old toddler Alan Kurdi's washed ashore body touched the conscience of international public throughout the world. The effects of the Syrian war were then being felt not only in the spread of violent instability in the broader region but across the world (Barnes-Dacey et al., 2015, p. 1).

This photograph soon turned into the symbol of the horror of the Syrian internal war and highlighted that migration flow was an international issue and Turkey's call is to be responded. It was obvious that small scaled attempts and temporary solutions were no longer answering the purposes. 2015 was also the year that refugees flocked and forced the borders and shores of the EU in illegal ways and loss of lives came out on top. According to the Frontex, just under 900.000 refugees and irregular migrants crossed the EU's sea borders via the Eastern Mediterranean route in 2015 (Arısan Eralp, 2016, p. 21). In October 2015, the monthly number of the refugees entering Europe, 218.394; was almost equivalent to the total that entered over the whole of 2014, and more than 50 per cent of these were Syrians (Miles et al., 2015).

This was the worst migration crisis ever for Europe and in order to keep the immigrants out of its borders, EU came up with the idea that Turkey would become a buffer zone. Turkey who had long been waiting for the revival of membership negotiations and visa liberalization until then, signed an agreement with the EU called Readmission Agreement on March 18, 2016. According to this agreement both sides were supposed to get what they were looking for; however, in time, it turned out to be a complete disappointment from Turkey's perspective. This paper seeks to reveal the process of Readmission Agreement from the very beginning of the Syrian crisis to the negotiations and then to the post-signature process from the perspective of a humanitarian issue. Besides, it claims that the agreement was a regional and indeed a temporary solution; though the migration crisis was a global issue and needed to be addressed in a more cooperative and sustainable way.

2. REVIVAL OF THE EU-TURKEY NEGOTIATIONS AND READMISSION AGREEMENT

Until the year 2015, European states prioritized its own border security against refugees by supporting them only with small scaled monetary assistances at regional levels. With the outbreak of public oppression, EU states, still keeping its prior objective alive, organized the EU Leaders Summit which ended up with the adoption of a course of action like strengthening cooperation in struggling with irregular immigration and supporting the Syrians under temporary protection and Turkey as the hosting state. Just after this summit, the dialogue process which had previously been initiated by the German chancellor Angela Merkel, were turned into joint action plan. In the Meeting of Heads of State or Government with Turkey-EU-Turkey statement Turkey-EU Summit, held just after one month on November, 29, 2015 in Brussels, following remarks were adopted:

- Turkey's accession process to EU membership needs to be re-energized,
- Both sides agree to have regular Summits twice a year,
- Both sides agree that the EU-Turkey Readmission Agreement will become fully applicable from June 2016 in order for the Commission to be able to present its third progress report in Autumn 2016 with a view to completing the visa liberalization process i.e. lifting of visa requirements for Turkish citizens in the Schengen zone by October 2016,
- The EU is committed to provide an initial 3-Billion-Euro of additional resources (EC, 2015a).

Though, many EU member countries, just after the Baby Alan case dominated the headlines, agreed that refugee crisis is a humanitarian issue; these conclusion remarks of the leaders' summit show that refugee issue were preferred to be handled as a financial issue. On the other hand, the method of shifting burden to Turkey, instead of sharing it, still remains to be another topic of discussion.

Following this summit, just after 2 weeks later, simultaneous terrorist attacks around Paris killed more than one hundred people and wounded hundreds. The fact that these attacks were coordinated and carried out by the migrants of foreign origins, one of whom were Syrian and had illegally crossed the borders of Europe through Greece; alerted the people throughout Europe (BBC, 2016). This case was more than enough to turn the tables on for the EU policy-makers. While the opinion of international public towards migrants, which had converted to a humanitarian perspective, started to change rigorously. Dedication of the EU to stop illegal immigration on the outer side of its borders, speeded up the process, but this time with a well support of the public. Within only two weeks, another summit was held on 29 November, 2015 and a joint action plan was adopted to deal with the refugee crisis. The EU-Turkey Readmission Agreement of March 18, 2016 was signed under these developments in Brussels.

The articles of the agreement, in brief, are as below:

- All new irregular immigrants crossing from Turkey into Greek islands as from March 20, 2016, will be returned to Turkey,
- For every Syrian being returned to Turkey from Greek islands, another Syrian (1 for 1) will be resettled from Turkey to the EU (in the first instance, 18.000 places and any further need for resettlement will be carried out through a similar voluntary arrangement up to a limit of an additional 54.000 persons),
- The EU, in close cooperation with Turkey, will further speed up the disbursement of the initially allocated 3-Billion-Euro under the Facility for Refugees in Turkey (FRIT),
- The fulfillment of the visa liberalization roadmap will be accelerated vis-à-vis all participating Member States with a view to lifting the visa requirements for Turkish citizens at the latest by the end of June 2016 (EC, 2016a).

This agreement, also called as "18 March Statement" is based on the perception of stopping the refugee flow to Europe; within this context, it could have been hope-inspiring from the viewpoint of the EU in regards to solving the issue on the other side of the European territories. On the other hand, for Turkey, it was a sign of revival in the EU-Turkey relations which had been remaining inactive for a long while. It could even have been regarded as a political achievement in aspect of visa liberalization corresponding to the public expectation. However; from another point of view, it might have been no more than making the routine visa liberalization process clearer and foreseeable from Turkey's perspective.

Agreement between the EU and the Republic of Turkey on the Readmission of Persons Residing without Authorisation had first been proposed by the EU in 2003 and, after years of negotiations, it was signed in January 2011. Council of the European Union declared on June 21, 2012 that European Commission had the permission of initiating the Visa Liberalization Dialogue (EC, 2013) which were expected to be ended up with lifting the Schengen Visa for Turkish citizens. Concurrently with the initiation of the Visa Liberalization Dialogue, Readmission Agreement were signed on December 16, 2013, in Ankara. Yet, readmission were mostly referring to the own nationals (and their family members regardless of their nation) of the parties in that version. According to the Agreement "the readmission obligation for third country nationals or stateless persons becomes applicable only three years after the entry into force of the whole agreement (EC, 2012)." which points to the year 2016.

One important obligation, taking part in the Roadmap of Visa Liberalization, is the effective application of the EU-Turkey Readmission Agreement. When viewed from this aspect; bringing the visa liberalization matter, which had already been started but running dead slowly, back to the table at a time when refugee crisis hit peak could be rendered as far from the EU norms and seems like playing politics with the humanitarian issue. A similar problem arouses in the clause of “1 for 1”. According to this clause, number of the refugees that will be taken from Turkey and resettled in Europe is maximum 72,000 in total. But there seems no such limitation for the refugees to be sent away to Turkey (Saatçioğlu, 2017, p. 229). This situation opens the door for discussions whether the parties are handling the burden sharing issue from the humanitarian perspective and from the same principle of goodwill. In the matter of fact; the report, released by the Commission of the EU at the end of the same year, emphasizes that only 2,217 Syrians were resettled in the EU territories between April and November under the framework of this agreement (EC, 2016a). This clause of the “Readmission Agreement” also includes and implies that non-Syrian immigrants would unconditionally be sent back to Turkey without resettling one instead. When we look at the number of the readmitted irregular immigrants since the date April 4, 2016; we see that Pakistani immigrants take the first place, not the Syrians. Only 369 out of 1,978 irregular immigrants were Syrians (DGMM, 2019). This agreement of which main purpose is to stop non-Syrian asylum seekers (Erdoğan, 2017, p. 177) is, therewithal, too much far from the spirit of the Dublin Regulation which regulates the implementations of the EU member states towards asylum applications. The Regulation entered into force on January 1, 2014, setting down the criteria and the mechanisms of determination of the member state in charge of examining the request of international protection presented by a third-country national or by a stateless person in one of the European states (Ammirati, 2015). As things stand, it would not be a wrong inference to claim that the EU is inclined to go against its own values when it comes to its own interest.

3. THE EU FACILITY FOR REFUGEES IN TURKEY (FRIT)

The Commission, set up to plan and allocate the financial support of 3 billion euros within the scope of “burden sharing” to meet the needs of the Syrians in Turkey, assembled its first Steering Committee Meeting on February 17, 2016. Until its 5th meeting on January 12, 2017, the Committee tried to resolve the disagreements on basic principles. However; those disagreements were not solved satially and rosily for Turkey, despite the fact that the whole of the first 3-Billion-Euro fund were bound by contract at the end of December, 2017 (FRIT, 2017). Increasing disagreements during the process proved, in time, that the 18 March Statement would not have the same impact of functionality as the expectation it had led.

In the first Annual Report of the Facility for Refugees in Turkey, it is stated that;

“In answer to the call from EU Member States for ‘significant’ additional funding to support refugees in Turkey, the Commission established the Facility for Refugees in Turkey by means of the Commission Decision of 24 November 2015, amended on 10 February 2016.” (FRIT, 2017).

In order to understand whether Facility is a “significant” funding or not, it is helpful to take a glance at the OECD research, carried out across Europe, on the cost of a refugee for the hosting states. According to the report; the cost for processing and accommodating asylum seekers is estimated around 10,000 Euro per application for the first year but can be significantly higher if integration support is provided during the asylum phase (OECD, 2017). Considering that there were 2,834,441 Syrians in Turkey in the year of signature of the Agreement (DGMM, 2019), the cost of the first year of the refugees would simply reach up more than 28 billion Euro. Devotion of Turkey in the issue of refugee can well be seen in the Global Humanitarian Assistance Report, 2018. According to the report, Turkey preserved its leading position with a 0,85 ratio between its national income and humanitarian assistance, as the “most generous country” in the world (Euronews, 2018). Beside its economic cost, there are also social and political costs that Turkey had to take the brunt, which could be the main theme of another study. Thus, when compared with full commitment of Turkey, defining a financial support of 3-Billion-Euro as “significant”, could lead to bring the approach of the EU under question.

Another expression that takes place in the First Annual Report is;

“Implementation of assistance is conditional upon strict compliance by Turkey with undertakings reflected in the EU-Turkey Joint Action and the EU-Turkey Statements from 29 November 2015 and 18 March 2016.” (FRIT, 2017).

This clearly states that the EU seeks the Syrian asylum seekers to stay in Turkey; in other words, prefers to solve the global refugee crisis in a financially way (Ercan, 2016, p. 4) by cutting the corners. The expression in the Annual Report might well mean that a humanitarian issue was held only politically by the EU. Let alone lighten the burdens of Turkey; it could be seen as a step to put all the weigh singly on Turkey's shoulders in the long run.

Another statement taking part in the First Annual Report is another sign that not only the target was far from goodwill but also the process itself was:

“The Commission's cooperation with the International Financial Institution (IFI)s takes place within the framework of indirect management (Financial Regulation Articles 60 & 61) where the Commission entrusts the management of the implementation to the IFI concerned.” (FRIT, 2017).

This was the point that Turkey insistently objected to and specified as “red line” during all steering committee meetings. Because the EU was declaring to disburse the Facility through the medium of International Financial Institutions (IFI) like United Nations, Development Banks, Investment Banks including NGOs accredited by the EU. None of the Turkish NGOs, carrying on business in Turkey, were fulfilling the conditions of the EU accreditation criteria; thus, only foreign NGOs and international financial institutions were able to be active in disbursement of the Facility. After negotiations of more than one year; in the end, only 3 official Turkish authorities (Ministry of Health, Ministry of National Education and Ministry of Interior) and one Turkish university (TOBB ETU) became a part of 4 projects -but with IFI partners- among 72 projects in the allocation plan of the first 3 Billion Euro financial support (FRIT, 2018) . These Turkish institutions did not have the right to receive the money directly, for every project, the amount was being allocated to the account of the related IFI and the payment was being done by that IFI. Besides, preparation of the projects and the approval of the appropriate ones among proposed projects were requiring a while; hence, the disbursement of the Facility was not fast and bunched (Özer, 2017, p. 50).

Again during this process, some of the NGOs, who did not have official authorization from Turkish authorities, were made partners of some of the projects and this issue increased the tension between parties at times as EU representatives were not willing to accept Turkish NGOs as partners of the projects. Additionally, the fact that all IFIs were getting commissions per project at varying rates opens the discussion of the real amount of Facility to be disbursed for the Syrians in Turkey.

Similarly, when we analyse the table, published by the EU (FRIT, 2020), which shows the distribution of the funds, a very important point takes the attention: more than 36 Million Euro budget is allocated to the technical assistance (purchased by the EU staff), expenses of audit (carried out by the EU staff) and the salaries, expenses and subsistences of the administrative staff (assigned by the EU) for the first and second tranche of 3 Billion Euro. Though, the salaries, expenses and subsistences of all Turkish staff who serve for the same function, and all other expenses being made for the same purpose are covered by the ministerial budgets of Turkey. As a consequence of this fact, the credibility of the total 6-Billion-Euro budget of the “Facility for the Refugees in Turkey”, expected to be gracious and to fit the real purpose, goes under question. Under these circumstances, the real amount is needed to be re-calculated, taking out the percentages given to the IFIs which had been chosen by the EU and other expense items. Therefore; whether sensible it is to call the “Facility for the Refugees in Turkey”, shortly as “6-Billion-Euro support” or not is, then, better to be re-evaluated.

4. VISA LIBERALIZATION DIALOGUE AND JULY 15 COUP ATTEMPT

Visa Liberalization Dialogue between Turkey and the EU, aims to lift the Schengen visa being applied for Turkish citizens. The EU, as a consequence of its policy to sign Readmission Agreements with the source or transit countries in illegal immigration towards the EU, in return for the Readmission Agreement, adopts the method of signing Visa Facilitation Agreements first and if the country meets the technical conditions (visa liberalization action plan) in due course, then, approving the visa liberalization.

Under the framework of conditionality principle of the EU, this strategy of visa liberalization, adopted as an encouraging policy tool for the neighboring countries, is designed to defend the EU's enlarging easterly borders from illegal immigration. Therefore, it could be said that the readmission agreements are playing a function of a prior step on the way of visa liberalization process with the purpose of making its borders more secure and consolidated. It means that the EU loads with the eastern countries, like

Turkey, a charge of buffer zone (Demir et al., 2015, p. 37) and by doing so, shifts its responsibilities to other countries (Elmas, 2016, p. 298).

Turkey, in response to the sign of Readmission Agreement demand from the EU, uttered its aspiration of visa liberalization -not visa facility- since the very beginning of the process. In this main axis, Visa Liberalization Dialogue were launched on the same date with the signature of Readmission Agreement on December 16, 2013 (EC, 2016c). The requirements Turkey had to meet were specified in the Visa Liberalization Roadmap as 72 items. These 72 requirements listed in the Roadmap are organised in five thematic groups: document security; migration management; public order and security; fundamental rights and readmission of irregular migrants (EC, 2016c).

Though it was well known and stated by the EU in progress reports clearly that fulfilling all the requirements needed a longer timeline due to practical and procedural reasons (EC, 2016c), it is worth questioning and emphasizing why the EU did ignore this reality and promised Turkey to lift the visa fully in the same year of 2016. In the Readmission Agreement signed on 18 March 2016, it was declared that the Visa Liberalization Dialogue would be initiated in June, 2016. Within this period, Turkey entered into the process of reforms and consecutive legislative regulations to meet the criteria. Indeed, in the third report of Visa Liberalization Dialogue released on May 4, 2016, the Commission confirmed that Turkey met the 65 requirements out of 72 (EC, 2016c), in the case that the remaining requirement are met, modification proposal of the Code on visa liberalization were sent to the Parliament of the EU and the Commission. The non-met requirements in the report were as below:

- adopting the measures to prevent corruption foreseen by the Roadmap, i.e. ensuring an effective follow-up to the recommendations issued by the Council of Europe's Group of States against Corruption (GRECO),
- aligning the legislation on personal data protection to EU standards, notably to ensure that the data protection authority can act in an independent manner and that the activities of law enforcement agencies fall within the scope of the law,
- negotiating an operational cooperation agreement with Europol. This also depends upon the above changes to the data protection legislation,
- offering effective judicial cooperation in criminal matters to all EU Member States,
- revising the legislation and practices on terrorism in line with European standards, notably by better aligning the definition of terrorism with that set out in Framework Decision 2002/475/JHA as amended in order to narrow the scope of the definition and by introducing a criterion of proportionality,
- fully implementing the provisions of the EU-Turkey readmission agreement, including those related to the readmission of third country nationals,
- entering EU-Turkey Readmission Agreement into force with all its provisions,
- upgrading the existing biometric passports so as to include security features in line with the latest EU standards (EC, 2016c).

While all the process of negotiations on Visa Liberalization Process were going smoothly, everything completely and abruptly changed with the attempted coup d'état in Turkey on July 15, 2016. Due to the fact that some of the EU states abstained condemning the attempted coup d'état openly and did not officially, swiftly and clearly declare that they were standing with Turkey on this issue; this date became the date of breaking point of the relations from Turkey's perspective. Turkey, after declaring emergency rules, focused heavily on the security-centered policies and affirmed that it would be far-fetched to change the definition of terrorism and revise the legislation and practices on terrorism under those circumstances. However, this approach of Turkey did not attract the expected attention in the presence of the EU. Lack of empathy and callousness of the EU and its harsh criticism towards Turkey by expressing that the measures taken by the Turkish government were out of proportion and unlawful and then Parliament of the EU's decisions reaching up to the suspension of the negotiations; worsen the tensed up relations (Özer, 2017, p. 38). When considered that Turkey, having serious security problems and concerns would not surrender its security in favor of democracy in the freedom-security dilemma; the possibility of strengthening the membership perspective weakened and, at this point, the idea of keeping relations alive formally and

discursively by cooperating in certain fields without leaving the goal of participation, directed by mutual interests, started to dominate (Özer, 2017, p. 38).

The visa liberalization, which was expected to be completed in June 2016, is still on the agenda as an unresolved issue; yet, it also includes a different sensitivity in the context of the refugees. Because Article 24 of the Readmission Agreement states that unilateral termination of the agreement is possible if the visa dialogue process is not concluded within the stipulated period and Turkey's approach in this direction were clearly recorded and notified to the EU (MFA, 2019). This signaled that the Readmission Agreement could enter into critical turns at any moment in line with the political developments and, thus, the fate of millions of Syrian refugees could remain unclear for a long time.

5. MANNERS OF THE MEMBER STATES ALONG REFUGEE CRISIS: DISSOCIATION OF THE UNION

In April 2015, a ship carrying refugees sank off the Island of Lampedusa, killing more than 800 refugees after which Matteo Renzi, the Prime Minister of Italy, said “We closed our eyes about what happened in Srebrenica 20 years ago, but today we cannot close our eyes against this refugee drama.” (Anadolu Ajansı, 2015) and he stated that the refugee problem should not be a problem only for the countries that have borders to the Mediterranean Sea.

Immediately afterwards, the EU interior and foreign ministers, led by Grederica Mogherini, High Representative for EU Foreign and Security Policy, agreed on a 10-point action plan; and together with Mogherini, Dimitris Avramopoulos, European Commissioner for Migration, Home Affairs and Citizenship made a joint statement with the emphasis on “Europe taking responsibility and working together” (EC, 2015b). Similar statements were made at the EU Leaders Summit in October of the same year, where the migration and refugee crisis was intensively addressed; however, instead of seeking solutions to eliminate the factors causing migration, steps have been taken to stop the migration to Europe through Readmission Agreements. While these talks continued, the terrorist attacks in Paris on November 13, 2015 and the one in Brussels on March 22, 2016, just 4 days after the Readmission Agreement on March 18, 2016, strong rhetoric of the political leaders made the Europe's already negative perception of immigration and migrants even worse.

The intense use of the term of “refugee” in combination with the concept of “terror” put the refugees to exactly the focal point of social hatred. In line with these terrorist incidents, political actors who did not want refugees in their countries increased the dose of racist rhetoric as if they had found a legitimate basis for their discourse and started to develop measures that would be incompatible with the fundamental values within the EU which could violate fundamental human rights. That the EU press and some EU leaders labeled the refugees as “security-threat”, “ financial burden”, “organized crime groups”, “groups trying to escape to the EU by boats”, “Islamist terrorists”, “foreigners”, “threat to EU identity” increased anti-refugee tendency in Europe and highlighted refugees as a security issue (Özcan, 2017, p. 10).

Following the European Union's confrontation with the refugee crisis, many countries, particularly Germany, passed passport control applications on land borders and suspended the Schengen System (Çetin, 2015). The steps that shook the Schengen system were later taken by Hungary, Austria, Slovakia, Denmark, France, Germany, Sweden, Norway and Belgium, and abandoning the common practice within the EU, countries turned to individual policies. Similarly, Germany and Hungary stated that they suspended the Dublin Convention for the refugees coming from Syria, which is the only agreement adopted by the EU member states in the field of border controls, visas, asylum or immigration law (Akkaya, 2016, p. 38).

During the refugee crisis; Hungarian Prime Minister Viktor Orban stated that “Christian and Muslim communities would never unite” and called refugees as “Muslim invaders” (Sputniknews, 2018); Polish Prime Minister Ewa Kopacz claimed that “Poland, as a Christian country, had a special responsibility for helping Christian Syrians” and that “they would only choose Christian Syrians”; Interior Minister of Slovakia declared that “they did not have a mosque in their country, therefore, they could not accept Muslim refugees” (Rettman, 2015); Estonian Social Policy Minister Margus Tsahkna told that “they, eventually, belonged to the Christian culture and they are closed to Muslim refugees” (ERR News, 2015); Czech President Milos Zeman said that “refugees coming from a completely different culture in the background could not be in a good position in their country” and called Muslim refugees as “potential terrorists” (Werber, 2015); and Bulgarian Prime Minister Boyko Borissov said that “if more Muslims came from

abroad, the demographic structure of their country might be at risk of radical change” (Zhelev, 2015). They all proved that anti-refugee perception is not only based on population and cost but also on religion and culture.

Austria held a summit on February 24, 2016, inviting 9 of the Western Balkan countries to discuss stopping the refugee influx and, at this summit, where Greece was not invited, consensus was reached on measures to prevent refugees from reaching their borders via Greece (DW, 2016). In the face of this exclusionary attitude, Greek Prime Minister Alexis Tsipras made an official complaint against Austria, stating the country's decision of refugee restriction as “an attitude from the 19th century” and recorded that the EU was, in general terms, moving away from the principle of solidarity (Saatçioğlu, 2017, p. 225). The fact that the “quota system” decision, taken at the EU Council of Ministers of Justice and Interior on September 22, 2015, was taken despite the vetoes of Hungary, Czechia, Romania and Slovakia is an indication that this divergence spread not only to discourse but also to decision mechanisms.

Refugee crisis revealed divergences between member states and the EU's weakness in the establishment of common policies and it even turned into a crisis of solidarity within the EU (Özer, 2017, p. 43). Although member states have tried to cooperate in the face of an external crisis, it is difficult to argue that the EU reflects the value-based community model at this point, since this is not ideally realized. Indeed, the EU states, having failed to solve the problem through solidarity within themselves, came to the point of solve the problem by transferring the crisis to a third country such as Turkey (Saatçioğlu, 2017, p. 228).

6. CONCLUSION

The refugee issue is not a regional issue but a global one, and each country needs to develop a common language and play an active role in sharing this responsibility (Karakas, 2016, p. 2). The control of the refugee crisis by shifting it to the outside undermines the EU's vision of being a community based on human rights, not only value-based (Saatçioğlu, 2017, p. 230). If the European Union does not want the refugee crisis to turn into chaotic nodes that may have a disruptive impact in the long run, instead of seeking solutions to save the day; they should prefer permanent policies aiming to solve the problem from the root. For this purpose, instead of leaving a burden, ready to explode at any moment, to the border neighbors, what the EU has to do is to cooperate in a truly mitigating and sincere cooperation that anticipates joint shouldering. Because these countries, which are seen as buffer countries, suffer the biggest burden of the refugee crisis in social and financial terms, while having to carry out fragile policies such as the reactions of the internal public opinion and the harmony of refugees. This, in particular, is only possible by analyzing the internal dynamics of a country like Turkey, who is hosting more than 4 million refugees together with the Syrian population whose number reached up to 3.579.332.

That the EU presented visa negotiations that were already expected to be far advanced, as if it was a reward to Turkey, the only candidate country whose citizens are required visa, and that it chose to solve the immigration problem outside its borders, contradicts basic human values and European norms. The Turkish people who are tired of the processes of visa liberalization negotiations, which have not reached any result and seems not to reach in the near future, are questioning why total 6-Billion-Euro package of Facility - which had to be disbursed between 2016 and 2019 (FRIT, 2020)- have not yet been fully disbursed. Nevertheless, it needs to be highlighted that these amount is too little when compared with the amount that Turkey already spent.

In brief, Turkey-EU cooperation, should be dealt within the framework of logic and spirit of candidate state. In this context, the opening of new negotiation chapters should come to the agenda not as a response to cooperation in the refugee crisis but as a means of more effective cooperation with the refugee crisis (Kutlay et al., 2015, p. 12). In the reports, released after the attempted coup d'état on July 15, the EU used a harsh style ignoring the security threats towards Turkey and frequently touched upon the concept of “human rights”. However, on the other hand, by turning refugee crisis, the subject of which is “human”, into a bargaining tool, the EU leads its perception of democracy under question. In fact, Turkey - EU refugee agreements showed that the EU holds its geo-strategic interests in the foreground before the normative commitments to freedom virtually (Saatçioğlu, 2017, p. 230).

In the final analysis; it would not be wrong to argue that it would be most beneficial for all parties (host countries, migrants and supporting countries) to handle the migration issue in a fair approach on a global scale. In an advanced stage, humanitarian crisis stemming from migration need to be addressed from a

“human” perspective, not from the perspective of individual interests of countries, and need to be turned into solution-oriented sustainable policies. Although, it might be considered to be a very optimistic proposal in terms of current policies, migration can easily cease to be an internal issue of buffer countries and turn into a global crisis on a larger scale; unless it is managed jointly at an international level and unless all the parties focus on the reasons that force the masses to migrate.

REFERENCES

- Akkaya, A. (2016). Almanya'nın zorunlu tercihi: Mülteci krizi ekseninde Türk-Alman ilişkilerini yeniden düşünmek. *Regional Studies*, 1(1), 23-49.
- Ammirati, A. (8 December 2015). *What is the Dublin Regulation?* Open Migration. <https://www.openmigration.org/en/analyses/what-is-the-dublin-regulation/>
- Anadolu Ajansı. (2015). 20 yıl önce Srebrenitsa'da gözlerimizi kapattık. <https://www.trthaber.com/haber/dunya/20-yil-once-srebrenitsada-gozlerimizi-kapattik-180028.html>
- Arısan Eralp, N. (2016). Challenges of the German-led refugee deal between Turkey and the EU. *CESifo Forum*, 17(2), 21-24.
- Barnes-Dacey, J. and Levy D. (2015). *Syrian diplomacy renewed: from Vienna to Raqqa*. European Council on Foreign Relations. https://www.files.ethz.ch/isn/195404/Syria_memo_1127_1550.pdf
- BBC. (27 April 2016). *Paris attacks: Who were the attackers?* <https://www.bbc.com/news/world-europe-34832512>
- Çetin, K. (2015). Mülteci kriziyle yüzleşen AB. *Ankara Strateji*. <http://www.ankarastateji.org/yorum/multeci-kriziyle-yuzlesen-ab/>
- Demir, O. Ö. and Soyupek Y. (2015). Mülteci krizi denkleminde AB ve Türkiye: ilkeler, çıkarlar ve kaygılar. *Global Politika ve Strateji*. <http://madde14.org/images/5/50/GlobalIlkeCikarKaygi2015.pdf>
- DGMM. (2019). İstatistikler - Güncel veriler. *Directorate General of Migration Management, Ministry of Interior, Turkey*. <https://www.goc.gov.tr/geri-alim>
- DGMM. (2020). Yıllara göre geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler. *Directorate General of Migration Management, Ministry of Interior, Turkey*. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>
- DW. (2016). Avusturya mülteci akınına karşı harekete geçti. *Deutsche Welle*. <https://www.dw.com/tr/avusturya-multeci-akinina-karsi-harekete-gecti/a-19069624>
- EC. (2012). Explanatory Memorandum, COM/2012/0239 final - 2012/0122 (NLE). *Council of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0239:FIN:EN:HTML>
- EC. (2013). Roadmap towards a visa-free regime with Turkey. *Council of the European Union*. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-is-new/news/news/docs/20131216-roadmap_towards_the_visa-free_regime_with_turkey_en.pdf
- EC. (2015a). Meeting of Heads of State or Government with Turkey-EU-Turkey Statement, 29/11/2015. [Press Release]. *Council of the European Union*.
- EC. (2015b). Joint Foreign and Home Affairs Council: Ten Point Action Plan on migration. [Press Release]. *Council of the European Union*.
- EC. (2016a). EU-Turkey Statement, 18 March 2016. [Press Release]. *Council of the European Union*.
- EC. (2016b). Seventh Report on Relocation and Resettlement, 9 November 2016 (COM): 720 final. [Press Release]. *Council of the European Union*.
- EC. (2016c). Report from the Commission to the European Parliament and the Council, 4 May 2016 (COM): 278 final. *European Commission*.
- Elmas, F. Y. (2016) *Avrupa Birliği, göç – dış politika ilişkisinde paradigma değişimi*. [Unpublished Doctoral Thesis]. Ankara University.
- Ercan, M. (2016). Mülteci krizi bağlamında Türkiye-AB İlişkileri ve Geri Kabul Anlaşması. *Bölgesel Çalışmalar*, 1(1), 1-22.

- Erdoğan, M. M. (2017). *Suriyeliler barometresi: Suriyelilerle uyum içinde yaşamının çerçevesi*. Bilgi University Publications.
- ERR News. (30 June 2015). *Röivas: Refugees will be resettled across Estonia*. <https://news.err.ee/116210/roivas-refugees-will-be-resettled-across-estonia>
- Euronews. (21 June 2018). *Türkiye insani yardımda dünya lideri*. <https://tr.euronews.com/2018/06/21/turkiye-insani-yard-mda-zirvede>
- FRIT. (2017). First annual report on the facility for refugees in Turkey, COM: 130 final. https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/170302_facility_for_refugees_in_turkey_first_annual_report.pdf
- FRIT. (2018). Türkiye'deki mülteciler için AB mali yardımı. https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/uploads/181004_facility_table_tr%20final.pdf
- FRIT. (2020). EU Facility for Refugees in Turkey. https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/facility_table.pdf
- Karakaş, D. (2016). Mülteci sorunu çerçevesinde Avrupa Birliği-Türkiye ilişkileri. *ORMER Ortadoğu Enstitüsü Perspektif Serileri*, 16, 1-8.
- Kutlay, M. and Akcalı Ö. (2015). Mülteci krizi ve Türkiye – AB ilişkilerinde eksen kayması riski. *USAK Avrupa Analizleri Serisi*, 1(29).
- MFA. (2019). Türkiye-AB arasında 18 Mart'ta varılan Mutabakata ilişkin soru-cevaplar. *Ministry of Foreign Affairs, Turkey*. <http://www.mfa.gov.tr/turkiye-ab-arasinda-18-mart-ta-varilan-mutabakata-iliskin-soru-cevaplar.tr.mfa>
- Miles, T. and Depetris M. (2 November 2015). October's migrant, refugee flow to Europe roughly matched whole of 2014. *Reuters UK*. <https://www.reuters.com/article/us-europe-migrants-un/octobers-migrant-refugee-flow-to-europe-roughly-matched-whole-of-2014-idUSKCN0SR15P20151102>
- OECD. (2017). *Migration policy debates and data briefs*. <https://www.oecd.org/migration/migration-policy-debates.htm>
- Özcan, M. (2017). AB-Türkiye ilişkileri ve Suriye krizi. *Center of Humane and Social Research (İNSAMER)*, Research 40.
- Özer, Y. (2017). Mülteci sorununun Türkiye-AB ilişkilerine yansımaları. In Gülcan, Y., Akgüngör, S. and Kuştepeli Y. (Eds.), *Türkiye-AB ilişkilerinde yeni bir konu: mülteci sorunu ve Türkiye-AB işbirliği* 37-69. İktisadi Kalkınma Vakfı Publications.
- Rettman, A. (21 August 2015). EU States favour Christian migrants from Middle East. *EU Observer*. <https://euobserver.com/justice/129938>
- Saatçioğlu, B. (2017). AB'nin mülteci krizi: normlar-çıkarlar dikotomisi üzerinden AB'yi yeniden değerlendirmek. In Gülcan, Y., Akgüngör, S. and Kuştepeli Y. (Eds.), *Türkiye-AB ilişkilerinde yeni bir konu: mülteci sorunu ve Türkiye-AB işbirliği*, 212-236. İktisadi Kalkınma Vakfı Publications.
- Sputniknews (9 January 2018). *Orban, Müslüman sığınmacılar için "istilacı" dedi*. <https://tr.sputniknews.com/avrupa/201801091031731266-orban-musulman-siginmaci-istilaci-dedi/>
- UNHCR. (2019). Refugees and asylum seekers in Turkey. *United Nations High Comissionary for Refugees* <http://unhcr.org/tr/en/refugees-and-asylum-seekers-in-turkey>
- Werber, C. (30 August 2015). These European countries are willing to accept some migrants – but only if they are Christian. *Quartz*. <https://qz.com/490973/these-european-countries-are-willing-to-accept-some-syrian-migrants-but-only-if-theyre-christian/>

Zhelev, V. (24 April 2015). "Migration threatens demographic balance" says Bulgarian PM. *EU Observer*.
<https://euobserver.com/beyond-brussels/128450>



ZAMAN ESASLI FAALİYET TABANLI MALİYET YÖNTEMİNİN BİR TEKSTİL İŞLETMESİNDE UYGULANMASI*

APPLICATION OF THE TIME-BASED ACTIVITY-BASED COST METHOD IN A TEXTILE COMPANY

Mehmet Ali EKİNCİ¹, Recep ŞENER²

1. Öğr. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi,
mekinci@pau.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0003-4280-5563>

2. Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
srecep@mu.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-2592-2963>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
30.08.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
16.10.2020

DOI
10.20875/makusobed.788030

* Bu çalışma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Doktora programında kabul edilmiş "Stratejik Yönetim Muhasebesi Tekniklerinden Zaman Esaslı Faaliyet Tabanlı Maliyet Yönteminin Bir Tekstil İşletmesinde Uygulanması" başlıklı doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

Öz

Stratejik yönetim muhasebesi alanında maliyet hesaplama tekniklerinden zaman esaslı faaliyet tabanlı maliyet yönteminin bir tekstil işletmesinde uygulandığı bu çalışma, Denizli İli Merkezefendi ilçesinde organize sanayi bölgesinde iplik çözgü haşılama ve dokuma faaliyeti yürüten bir tekstil işletmesinde uygulanmıştır. Bu kapsamda, öncelikle faaliyet tabanlı maliyet yöntemine göre, ardından zaman esaslı faaliyet tabanlı maliyet yöntemine göre maliyet hesaplama sistemi kurulmuş ve sonuçları karşılaştırılmıştır. Çalışmada araştırma yöntemlerinden örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, her iki sistemin de bir tekstil işletmesinde uygulanabileceği; Zaman Esaslı Faaliyet Tabanlı Maliyet (ZEFTM) yönteminin Faaliyet Tabanlı Maliyet (FTM) yöntemine göre daha doğru maliyet bilgisi sunduğu ve birim mamul maliyetlerinin de değiştiği tespit edilmiştir. Bu durumun temel nedeni, ZEFTM yönteminin, işletmenin atıl kapasite maliyetlerini hesaplaması ve birim mamul maliyetlerine yansıtmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Stratejik Yönetim Muhasebesi, Stratejik Maliyet Muhasebesi, Faaliyet Tabanlı Maliyet Sistemi, Zaman Esaslı Faaliyet Tabanlı Maliyet Sistemi, Maliyet ve Yönetim Muhasebesi

Abstract

This study, in which time-based activity-based cost method, which is one of the cost calculation techniques, was applied in a textile enterprise within the scope of strategic management accounting, was applied in a textile enterprise carrying out yarn, warping, sizing and weaving activities in the organized industrial zone in Merkezefendi district of Denizli province. In this context, cost calculation system was established firstly according to the activity-based cost method, then according to the time-based activity-based cost method, and the results were compared. In this study, case study method has been used. As a result of this study, it has been determined that both systems can be applied in a textile enterprise; Time Based Activity Based Costing method provides more accurate cost information than Activity Based Costing method and unit product costs also change. The main reason for this is that Time Based Activity Based Costing method calculates the idle capacity costs of the enterprise and reflects them to the unit product costs.

Keywords: Strategic Management Accounting, Strategic Cost Accounting, Activity Based Cost System, Time Based Activity Based Cost System, Cost and Management Accounting

EXTENDED SUMMARY

Today, mechanization and automation have become widespread as a result of increasing competition environment and technological developments. Therefore, it has become more important for managers to access to cost information more quickly and accurately. In this context, some techniques have been developed in the field of strategic management accounting.

There are many techniques that have entered the literature regarding strategic management accounting. When these techniques are examined, it is seen that some groupings are made in the literature and these techniques are explained under these groups. In the cost group; there are Activity Based Costing, Time Based Activity Based Costing, Attribute Based Costing, Quality Costing, Target Costing, Value Chain Costing and Resource Consumption Accounting. In the planning, control and performance measurements group; benchmarking and integrated (integrated) performance measurement. In the competitor accounting group are competitor cost assessment, competitive position monitoring and competitor performance appraisal. In the customer accounting group are customer profitability analysis, lifetime customer profitability analysis and customer valuation as assets. In the strategic decision making group are strategic costing, strategic pricing, and brand valuation. It can be said that these grouping and techniques described are generally accepted according to the literature. Other techniques found in the literature can be included in the relevant groups by adhering to this grouping.

This study, in which time-based activity-based cost method, which is one of the cost calculation techniques, was applied in a textile enterprise within the scope of strategic management accounting, was applied in a textile enterprise carrying out yarn, warping, sizing and weaving activities in the organized industrial zone in Merkezefendi district of Denizli province. The aim of this study is to investigate the applicability of time-based activity-based cost method and activity-based cost method by using accounting data of the enterprise, in which the application was conducted, in 2018 and to compare the results. In this context, cost calculation system was established firstly according to the activity-based cost method, then according to the time-based activity-based cost method, and the results were compared.

In this study, case study method has been used. This method is widely preferred in cost and management accounting studies and provides the opportunity to apply cost calculation methods and evaluate the results in the enterprise where the application is made. In this context, observations were made at the enterprise and interviews were conducted with managers and employees. The application was conducted by evaluating the information, which was obtained from these observations and interviews, and the accounting data together.

As a result of this study, it has been determined that both systems can be applied in a textile enterprise; Time Based Activity Based Costing method provides more accurate cost information than Activity Based Costing method and unit product costs also change. The main reason for this is that Time Based Activity Based Costing method calculates the idle capacity costs of the enterprise and reflects them to the unit product costs. Therefore, the unit product costs of an enterprise with idle capacity are calculated less in Time Based Activity Based Costing method than in Activity Based Costing method. In this context, it is understood that time-based activity-based costing technique makes more reliable and more realistic cost calculations and will guide managers in their strategic decisions. Therefore, it is recommended to be used in businesses that produce goods and services.

1. GİRİŞ

Muhasebe biliminin bir parçası olan maliyet ve yönetim muhasebesi, artan rekabet ortamına uyum noktasında zaman içerisinde yetersiz kalmıştır. Çünkü yöneticilerin ihtiyaç duyduğu bilgiler artmıştır. Bu nedenle, maliyetlerin yapısını daha iyi kavrayan, maliyetleri daha gerçekçi ve şeffaf hesaplayan, işletme başarısını daha sağlıklı ölçen, kesin, güvenilir ve daha doğru bilgi sağlayan teknik ve yöntemlere gereksinim duyulmuştur. Bu kapsamda, işletmelerin gelecek stratejilerini gerçekleştirmeye yardımcı olan stratejik maliyet ve yönetim muhasebesi yaklaşımları ortaya çıkmıştır (Şener ve Dirlik, 2012). Bu nedenle, önceki yaklaşım ve yöntemler de geleneksel maliyet ve yönetim muhasebesi yöntem ve yaklaşımları olarak literatürde yerini almaya başlamıştır.

Stratejik maliyet ve yönetim muhasebesinin ortaya çıkmasıyla, maliyet hesaplama ve yönetme, geleceğe yönelik stratejik planların yapılması, tahmin ve bütçeleme işlemleri ve gelecekte ihtiyaç duyulabilecek hususları önceden belirleme gibi işlemlerin yapılmasına yönelik bazı teknikler ortaya çıkmıştır. Bu tekniklerden birisi de stratejik yönetim muhasebesinin maliyet kategorisinde yer alan faaliyet tabanlı maliyetleme yöntemidir.

Faaliyet tabanlı maliyetleme yöntemi, işletmelerin katma değer sağlamayan faaliyetlerini belirleme ve katma değer sağlayan faaliyetlere odaklanma, endirekt maliyetleri maliyet nesnelere daha gerçekçi dağıtma, mamul, hizmet ve faaliyet maliyetlerini daha doğru hesaplamaya yönelik bir sistemdir. Bu sistem, geleneksel maliyet sistemlerine yöneltilecek bazı eleştirileri ortadan kaldırmasına rağmen, çok sayıda faaliyet ve karmaşık süreçlerin olduğu işletmelerde uygulama zorluğu ve maliyet sürücülerinin bireyler tarafından belirlenmesi sonucu öznelliğin ön plana çıkması nedeniyle de eleştirilmiştir. Bu eleştirilere belirli açılardan çözüm üretmek amacıyla, kurulum kolaylığı, kolay güncellenmesi, daha gerçekçi maliyet ve kârlılık bilgisi sağlaması, atıl geçen zamanları raporlaması gibi avantajlarından dolayı faaliyet tabanlı maliyet sistemi revize edilerek zaman esaslı faaliyet tabanlı maliyet sistemi geliştirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, bir tekstil işletmesinde zaman esaslı faaliyet tabanlı maliyet yönteminin uygulanabilirliğini araştırmaktır. Bu kapsamda, FTM ve ZEFTM yöntemleri bir tekstil işletmesinde uygulanarak, her iki yöntemin maliyet hesaplamalarında doğuracağı farklılıklar ve ZEFTM yönteminin maliyet analiz sonuçlarına etkisi araştırılacaktır. Bu amaç doğrultusunda; ZEFTM yönteminin maliyet hesaplama açısından örnek tekstil işletmesinde uygulanabilirliği, uygulanması durumunda FTM yöntemine göre farklılıkları ve farklılık yaratıp yaratmama sebeplerinin neler olduğu sorularına cevap aranacaktır.

2. FAALİYET TABANLI MALİYETLEME SİSTEMİ

FTM sistemi, işletme kaynaklarının faaliyetler tarafından tüketildiğini savunan, bazı faaliyetlerin birbirleri arasındaki bağlantıyı ortaya çıkaran, yöneticilere ürünler, markalar, müşteriler, tesisler, bölgeler veya dağıtım kanallarından sağlanan gelirleri ve bunların işletmenin kaynaklarını tüketme şeklini gösteren bir sistemdir (Cooper ve Kaplan, 1991, s. 130)

Yapılan açıklamalar kapsamında sistemin işleyişi aşağıdaki adımlardan oluşmaktadır (Bruggeman vd., 2005, s. 10; Bekcioğlu vd., 2014, s. 23).

- Faaliyetlerin belirlenmesi,
- Faaliyetlerin gruplandırılması,
- Faaliyetlerin maliyetlendirilmesi,
- Maliyet sürücülerinin seçimi,
- Maliyetlerin ürünlere yüklenmesi,

3. ZAMAN ESASLI FAALİYET TABANLI MALİYET SİSTEMİ

Kaplan ve Anderson'a (2007, s. 11) göre ZEFTM sistemi, yöneticilere hızlı, sık ve daha düşük maliyetle daha doğru ve harekete geçebilir veriler sağlayan ve FTM sisteminin yerine geliştirilmiş olan bir sistemdir. Szychta'a (2010, s. 53) göre ZEFTM sistemi, maliyet sürücüsü olarak zaman faktörünü dikkate alan, faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için tüketilen kaynakların pratik kapasitelerini göz önünde bulundurarak

atıl kapasite maliyetini hesaplayan ve kaynakların maliyet objelerine tahsisinde maliyet sürücüsü olarak zaman faktörünü kullanan bir sistemdir.

ZEFTM sisteminin uygulanabilmesi için altı aşamadan oluşan bir sürecin takip edilmesi gerekmektedir. Bu aşamaları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Bruggeman vd., 2005, s. 10):

- Faaliyetlerin gerçekleştiği çeşitli kaynak gruplarının tanımlanması,
- Her bir kaynak grubuna ait maliyetlerin tespit edilmesi,
- Her bir kaynak grubunun pratik zaman kapasitesinin (zaman) tespit edilmesi (mümkün olan çalışma zamanları),
- Her bir kaynak grubunun toplam maliyeti, tespit edilen pratik kapasitelere bölünerek kaynak gruplarının birim maliyetlerinin hesaplanması,
- Farklı zaman sürücüleri temel alınarak faaliyetlerin her birisi için gerekli olan zamanların hesaplanması,
- Maliyet nesnelerinin birim maliyetlerinin tespit edilmesi için kaynak gruplarına ait birim kapasite (zaman) maliyetleri ile maliyet nesneleri için gerekli olan birim zamanın çarpılması.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma yöntemi olarak örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Yöntem, bir kişinin, ortamın, dokümanın veya olayın detaylı olarak irdelenmesi olarak tanımlanmıştır. Diğer bir ifadeyle, özel bir durumun sistematik olarak araştırılmasıdır. (Nisbet ve Watt, 1982, s. 6; Tanış, 1997, s. 181; Ünal, 2006, s. 121).

5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE KAPSAMI

Çalışma, tekstil sektörüyle ve Denizli İlinde bir işletme ile sınırlandırılmıştır. Çalışmanın kapsamı, tekstil sektöründe iplik çözgü haşılama ve dokuma üzerine üretim yapan bir işletmenin 2018 yılına ait verileridir.

6. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI

Araştırmanın uygulama kısmında bir tekstil işletmesinde öncelikle faaliyet tabanlı maliyetleme sistemi uygulanarak hesaplama yapılmış, ardından zaman esaslı faaliyetleme sistemi uygulanarak hesaplama yapılmıştır.

6.1. Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sisteminin Uygulanması

Faaliyet tabanlı maliyetleme sisteminin ilk aşaması, mamullere doğrudan (direkt) yüklenebilen giderlerin tespiti ve hesaplanması ile başlamaktadır. Ardından mamullere direkt yüklenemeyen, yani belirli yöntem ve dağıtım anahtarları yardımıyla yüklenen endirekt giderlerin tespiti ve hesaplanması ile devam etmektedir. Direkt ve endirekt giderler belirlendikten sonra mamul birim maliyetleri hesaplanmış olur.

6.1.1. Mamullere Direkt Yüklenebilen Giderler

Mamullere direkt yüklenebilen giderler; direkt ilk madde ve malzeme giderleri ve direkt işçilik giderleri olarak sıralanmaktadır.

a) Direkt İlk Madde ve Malzeme Giderleri

İşletmenin 2018 yılında haşıl çözgü üretim merkezinde haşılama işlemine tabi tutulmuş sekiz adet ham dokuma iplik türü bulunmaktadır. Bu iplikler, dokuma üretim merkezine hammadde olarak sevk edilebildiği gibi doğrudan piyasada dokuma işi yapan işletmelere ürün olarak da satılmaktadır. Dokuma üretim merkezinde de, haşıl üretim merkezinden gelen bu ipliklere dokuma esnasında atkı atmak için

kullanılan dokuma iplikleri bulunmaktadır. Sürecin sonunda dokuma üretim merkezinde nihai ürün olarak metresi sipariş durumuna göre değişen 12 farklı türde ham bez ürün üretilmektedir.

Haşıl çözgü üretim merkezinde haşıllanan ipliklerin direkt ilk madde ve malzeme giderlerine ait birim mamul maliyet bilgileri aşağıda Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Haşıl Çözgü Üretim Merkezi Mamullerinin Direkt İlk Madde ve Malzeme Giderleri Birim Mamul Maliyetleri

| ÜRÜN | DİMMG (TL/m) |
|--------------------|--------------|
| 20 / 1 İPLİK | 0,003137263 |
| 12 / 1 İPLİK | 0,003995461 |
| 16 / 1 İPLİK | 0,003706771 |
| 40 / 1 PAMUK İPLİK | 0,000489858 |
| 8 / 1 İPLİK | 0,006058109 |
| 15 / 1 İPLİK | 0,025427102 |
| 7 / 1 İPLİK | 0,007807983 |
| 14 / 1 İPLİK | 0,004276498 |
| FASON | - |

İşletme fason haşıl işi aldığı anda hammadde karşı firmadan geldiği için fason bilgisi kısmı boş bırakılmıştır. Dokuma üretim merkezine ait mamullerin direkt ilk madde ve malzeme giderlerine ait birim mamul maliyet bilgileri aşağıda tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Dokuma Üretim Merkezi Mamullerinin Direkt İlk Madde ve Malzeme Giderleri Birim Mamul Maliyetleri

| ÜRÜN | DİMMG (atkı ipliği) (TL/ m) |
|---------------------------|-----------------------------|
| 20 / 1 POLYESTER GABARDİN | 0,000370787 |
| 20 / 1 300 DNY GABARDİN | 0,000419853 |
| 20 / 1 150 DNY GABARDİN | 0,000685447 |
| 12 – 10 / 1 GABARDİN | 0,000287456 |
| 12-6 / 1 GABARDİN | 0,000365223 |
| 16-10 / 1 GABARDİN | 0,000295819 |
| 16-6 / 1 GABARDİN | 0,000375848 |
| 15-10 / 1 GABARDİN | 0,00004 |
| 14-10 / 1 GABARDİN | 0,000252802 |
| 7-6 / 1 GABARDİN | 0,0080973 |
| 8-6 / 1 GABARDİN | 0,011257974 |
| 8-9 / 1 GABARDİN | 0,012889182 |

b) Direkt İşçilik Giderleri

İşletmenin haşıl üretim merkezindeki iplik türleri bazında direkt işçilik giderlerine ait birim mamul maliyet bilgileri aşağıda Tablo 3’te gösterilmiştir

Tablo 3. Haşıl Üretim Merkezi Birim Mamul Başına Düşen Direkt İşçilik Giderleri

| Toplam direkt işçilik maliyeti (TL) | İplikler | İpliklerin kullandığı direkt işçilik süresi (dk) | Toplam direkt işçilik süresi (dk) | Maliyet yüklenme oranı (dk/dk) | İpliklerin aldığı direkt işçilik maliyet payı (TL) | İpliklerin üretim miktarı (metre) | İpliklerin birim direkt işçilik maliyeti (TL/m) |
|-------------------------------------|-------------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|--|-----------------------------------|---|
| (a) | | (b) | (c) | (d)= (b)/(c) | (e)=(a)×(d) | (f) | (g)=(e)/(f) |
| 654992,65 | 20 / 1 iplik | 86629,85 | 2721600 | 0,031830489 | 20848,73 | 700.016.118,80 | 0,00002978 |
| | 12 / 1 iplik | 18348,87 | | 0,006741946 | 4415,92 | 148.268.874 | 0,00002978 |
| | 16 / 1 iplik | 35660,2714 | | 0,013102687 | 8582,16 | 288.154.292,40 | 0,00002978 |
| | 40 / 1 pamuk ipl. | 40,42 | | 0,00001485 | 9,72 | 326.625 | 0,00002978 |
| | 8 / 1 iplik | 20208,69 | | 0,007425299 | 4863,51 | 163.297.186,70 | 0,00002978 |
| | 15 / 1 iplik | 10450,26 | | 0,003839751 | 2515 | 84.443.799,38 | 0,00002978 |
| | 7 / 1 iplik | 12188,92 | | 0,004478587 | 2933,44 | 98.493.080,40 | 0,00002978 |
| | 14 / 1 iplik | 51966,64 | | 0,019094153 | 12506,53 | 419.918.619,90 | 0,00002978 |
| | Fason | 2486106,04 | | 0,913472237 | 598317,6 | 20.089.081.889 | 0,00002978 |

İşletmenin dokuma üretim merkezinde üretilen ham bezlere ait direkt işçilik giderleri birim mamul maliyet bilgileri aşağıda Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Dokuma Üretim Merkezi Birim Mamul Başına Düşen Direkt İşçilik Giderleri

| Toplam direkt işçilik maliyeti (TL) (a) | Ham Bezler | Ham bezlerin kullandığı direkt işçilik süresi (dk) (b) | Toplam direkt işçilik süresi (dk) (c) | Maliyet yükleme oranı (dk/dk) (d)=(b)/(c) | Ham bezlerin aldığı direkt işçilik maliyet payı (TL) (e)=(a)*(d) | Ham bez üretim miktarı (metre) (f) | Ham bez birim direkt işçilik maliyeti (TL/m) (g)=(e)/(f) |
|--|-----------------------|---|--|--|---|---------------------------------------|---|
| 365897,18 | 20/1 polyester gabar. | 207158,94 | 1814400 | 0,11417490 | 41776,27 | 180586822 | 0,00023133 |
| | 20/ 1 300 dny gabar. | 192828,25 | | 0,10627659 | 38886,30 | 168094318 | 0,00023133 |
| | 20 / 1 150 dny gabar. | 362880,59 | | 0,20000032 | 73179,55 | 316334171 | 0,00023133 |
| | 12 – 10/ 1 gabardin | 66641,50 | | 0,03672922 | 13439,12 | 58093452,6 | 0,00023133 |
| | 12-6 /1 gabardin | 94939,84 | | 0,05232575 | 19145,84 | 82761977,6 | 0,00023133 |
| | 16-10 / 1 gabardin | 129514,95 | | 0,07138170 | 26118,36 | 112902170 | 0,00231336 |
| | 16-6 / 1 gabardin | 184511,56 | | 0,10169288 | 37209,13 | 160844406 | 0,00023133 |
| | 15-10 /1 gabardin | 92025,67 | | 0,05071961 | 18558,16 | 80221609,4 | 0,00023133 |
| | 14-10 / 1 gabardin | 457621,45 | | 0,25221640 | 92285,27 | 398922688, | 0,00023133 |
| | 7-6 / 1 gabardin | 9886,24 | | 0,00544876 | 1993,68 | 8618144,53 | 0,00023133 |
| | 8-6 /1 gabardin | 15425,88 | | 0,00850191 | 3110,82 | 13447215,3 | 0,00023133 |
| 8-9 / 1 gabardin | 965,07 | 0,00053189 | 194,62 | 841288,44 | 0,00023133 | | |

6.1.2. Endirekt Giderlerin Belirlenmesi

Faaliyet tabanlı maliyetleme sisteminde mamullere doğrudan yüklenebilen giderlerin tespiti ve mamullere yüklenmesinden sonra endirekt giderlerin belirlenmesi ve belirlenen bu giderlerin FTM sisteminin işleyişi kapsamında aşağıda açıklanan belirli adımlar yoluyla mamullere yüklenmesi gerekmektedir.

a) Faaliyet Merkezleri ve Faaliyetlerin Saptanması

İşletmenin üretim merkezleri bazında faaliyet merkezleri ve faaliyetleri aşağıda Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Faaliyet Merkezleri ve Faaliyetler

| ÜRETİM MERKEZİ | FAALİYET MERKEZİ | FAALİYETLER | FAALİYET KODU | FAALİYET MERKEZİ KODU |
|----------------|-----------------------------|---|---------------|-----------------------|
| HAŞIL ÇÖZGÜ | Haşıl Çözgü Üretim Planlama | Siparişlerin Alınması | F1 | FM1 |
| | | Haşıl Dokuma İpliği Araştırma | F2 | |
| | | Günlük Üretim Planlama | F3 | |
| | | Üretim Takibi ve Sorun Çözümü | F4 | |
| | İplik Çözgü | İplik Çuvallarının Açılması | F5 | FM2 |
| | | İplik Bobinlerinin Çözgü Araçlarına Yerleştirilmesi | F6 | |
| | | İpliklerin Çözgü Aracında Bağlanması | F7 | |
| | | Çözgü Makinesine Levent Yerleştirme | F8 | |
| | | Çözgü Makinesinin Programlanması | F9 | |
| | | Çözgüleme Süreci ve Kontrolü | F10 | |
| | | Dolan Leventin Depoya Sevki | F11 | |
| | | Boş İplik Bobinlerini Toplama | F12 | |
| | İplik Haşılama | Çözgülenmiş Leventleri Haşıl Makinesine Yerleştirme | F13 | FM3 |
| | | Haşıl Kimyasal Karışımı Hazırlama | F14 | |
| | | Haşıl Kazanının Yakılması | F15 | |
| | | Haşıl Makinesini Programlama | F16 | |
| | | Boş Haşıl Levendini Makineye Yerleştirme ve makineyi başlatma | F17 | |
| | | Haşıl İşleminin Yapılması ve Kontrolü | F18 | |
| | | Dolu Haşıl Levendini Paketleme | F19 | |
| | | Boş Çözgü Leventlerinin Çözgüye Sevki | F20 | |
| | | Haftalık Kazan Temizleme | F21 | |
| | Depo | Sevkiyat Yönetimi Ve İplik Kontrolü | F22 | FM4 |
| | | Sevkiyat Kontrolünün Defter Ve Bilgisayara Kaydı | F23 | |
| | | Çözgüye Giden Çuvalların Kontrolü | F24 | |
| | | Levent Deposundan Levent Gidiş Kontrolü | F25 | |
| | | Genel Stok Kontrolü | F26 | |

| (Tablo 5'in devamı) | | | | |
|--|--|--|---------------|-----------------------|
| ÜRETİM MERKEZİ | FAALİYET MERKEZİ | FAALİYETLER | FAALİYET KODU | FAALİYET MERKEZİ KODU |
| DOKUMA | Dokuma Üretim Planlama | Siparişlerin Alınması ve Maliyet Hesaplama | F27 | FM5 |
| | | Atkı Dokuma İpliğinin Tedariki | F28 | |
| | | Dokuma Üretim Sürecinin Kontrolü | F29 | |
| | | Personel Takibi ve Puantaj | F30 | |
| | | Depo Sayımı | F31 | |
| | | Haşıl Leventlerinin Kontrolü | F32 | |
| | | Dokuma Tezgahlarında Atkı İpliği Kontrolü | F33 | |
| | | Sevkiyat Yönetimi | F34 | |
| | | Yedek Parça Temini ve Torna Hizmetlerinin Sağlanması | F35 | |
| | | Günlük Üretim Raporlama ve Sayım | F36 | |
| | Ham Bez Dokuma | Dokuma İplik Çuval ve kolilerinin açılması | F37 | FM6 |
| | | Dokuma İplik Bobinlerini Tezgaha yerleştirme | F38 | |
| | | Dolu Haşıl Leventlerin dokuma tezgahına yerleştirilmesi | F39 | |
| | | İpliklerin Ulak makinesi ile dokuma makinesine bağlama | F40 | |
| | | Ulak düğümlerinin diğer tarafa geçirilmesi üretimi başlatma | F41 | |
| | | Biten dokuma bobin ipliğinin diğer bobin ipliğine bağlanması | F42 | |
| | | Üretimi tamamlanan ham bezin kalite kontrole sevki | F43 | |
| | | Boş leventin sökülmesi ve depoya sevki | F44 | |
| | | Dokuması tamamlanan takım leventler sonrası makine bakımı | F45 | |
| | | Dokuma tezgahlarında günlük kalite kontrol | F46 | |
| | Dokuma makinesi alanının günlük temizliği | F47 | | |
| | Çözüğü ve atkı ipliklerinin kopma ve arızalarının kontrolü | F48 | | |
| | Kalite Kontrol | Dolu serminin kalite makinesine sevki | F49 | FM7 |
| | | Serminin makineye bağlanması | F50 | |
| | | Makinenin programlanması ve çalıştırma | F51 | |
| | | Kalite kontrolün yapılması | F52 | |
| | | Boş serminin sökülmesi | F53 | |
| | | Kalite kontrolü tamamlanan top bezin depoya sevki | F54 | |
| Kalite kontrolün raporlanması | | F55 | | |
| Kalite kontrol makinesi ve etrafının temizliği | | F56 | | |
| Kalite kontrol alanının haftalık temizliği | | F57 | | |
| Kalite kontrol hatalarının bildiri | | F58 | | |

b) Faaliyetlere Ait Maliyetlerin Belirlenmesi

Faaliyet merkezlerine ait maliyetlerin faaliyetlere aktarılması için bir faaliyet yükleme oranına ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmada FTM ve ZEFTM sistemlerinin karşılaştırılmasında bütünlük sağlaması ve ZEFTM sisteminde de faaliyetlere ait zaman ölçümlerinin yapılması nedeniyle, faaliyet yükleme oranları; ilgili faaliyete ait sürenin ilişkide olduğu faaliyet merkezine ait toplam süreye oranı belirlenerek, yani yüzdesi hesaplanarak belirlenmiştir. Örneğin, faaliyet merkezi birde yapılan hesaplamalara göre 125.920 dakika çalışılmıştır. Faaliyet merkezi bire ait faaliyet birde 16.000 dakika çalışılmıştır. Bu faaliyetin yükleme oranı $16000/125920=0,12718601$ olarak belirlenmiştir. Haşıl çözgü üretim merkezindeki faaliyetlerin yükleme oranlarının belirlenmesi ve faaliyet maliyetlerinin hesaplanması aşağıda Tablo 6'da gösterilmiştir.

Dokuma üretim merkezine ait faaliyetlerin yükleme oranlarının belirlenmesi ve faaliyet maliyetlerinin hesaplanması aşağıda Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 6. Haşıl Çözüğü Üretim Merkezi Faaliyet Merkezleri-Faaliyet İlişkisi ve Faaliyet Maliyetleri

| Faaliyet Merkezi | Faaliyetler | Faaliyet Merkezi Tutarı (a) | Faaliyet Yükleme Oranı (b) | Faaliyet Maliyeti (TL) (c)= (a)*(b) |
|------------------|-------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| FM 1 | F1 | 66.252,11 | 0,12718601 | 8.426,34 |
| | F2 | | 0,15166932 | 10.048,41 |
| | F3 | | 0,03434022 | 2.275,11 |
| | F4 | | 0,68680445 | 45.502,24 |
| FM 2 | F5 | 363.521,26 | 0,00975349 | 3.545,59 |
| | F6 | | 0,23408365 | 85.094,38 |
| | F7 | | 0,09363346 | 34.037,75 |
| | F8 | | 0,00175593 | 638,31 |
| | F9 | | 0,00351185 | 1.276,63 |
| | F10 | | 0,42142205 | 153.195,87 |
| | F11 | | 0,00175593 | 638,31 |
| | F12 | | 0,23408365 | 85.094,38 |
| FM 3 | F13 | 2.330.744,07 | 0,04808289 | 112.068,9 |
| | F14 | | 0,17859823 | 416.266,78 |
| | F15 | | 0,28184269 | 656.903,19 |
| | F16 | | 0,00330737 | 7.708,644 |
| | F17 | | 0,01378073 | 32.119,35 |
| | F18 | | 0,39688497 | 925.037,28 |
| | F19 | | 0,01984425 | 46.251,86 |
| | F20 | | 0,01068509 | 2.4904,2 |
| | F21 | | 0,04697378 | 109.483,86 |
| FM 4 | F22 | 23.266,15 | 0,47536499 | 11.059,91 |
| | F23 | | 0,07294037 | 1.697,04 |
| | F24 | | 0,18662477 | 4.342,03 |
| | F25 | | 0,24318775 | 5.658,04 |
| | F26 | | 0,02188211 | 509,11 |
| TOPLAM | | 2.783.783,6 | | 2.783.783,6 |

Tablo 7. Dokuma Üretim Merkezi Faaliyet Merkezleri-Faaliyet İlişkisi ve Faaliyet Maliyetleri

| Faaliyet Merkezi | Faaliyetler | Faaliyet Merkezi Tutarı (a) | Faaliyet Yükleme Oranı (b) | Faaliyet Maliyeti (TL) (c)= (a)*(b) |
|------------------|-------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| FM 5 | F27 | 61.968,71 | 0,03155638 | 1.955,50 |
| | F28 | | 0,02103759 | 1.303,67 |
| | F29 | | 0,05715873 | 3.542,05 |
| | F30 | | 0,02857937 | 1.771,02 |
| | F31 | | 0,11431747 | 7.084,10 |
| | F32 | | 0,00428691 | 265,65 |
| | F33 | | 0,08573810 | 5.313,07 |
| | F34 | | 0,34295241 | 21.252,31 |
| | F35 | | 0,20005557 | 12.397,18 |
| FM 6 | F36 | 504.893,38 | 0,11431747 | 7.084,10 |
| | F37 | | 0,00014869 | 75,07 |
| | F38 | | 0,00226265 | 1.142,39 |
| | F39 | | 0,00397228 | 2.005,57 |
| | F40 | | 0,00476673 | 2.406,69 |
| | F41 | | 0,00476673 | 2.406,69 |
| | F42 | | 0,01357591 | 6.854,38 |
| | F43 | | 0,00397228 | 2.005,57 |
| | F44 | | 0,00317782 | 1.604,46 |
| | F45 | | 0,00238337 | 1.203,34 |
| | F46 | | 0,00762677 | 3.850,70 |
| FM 7 | F47 | 63.925,29 | 0,03813387 | 19.253,53 |
| | F48 | | 0,91521289 | 462.084,93 |
| | F49 | | 0,09836066 | 6.287,73 |
| | F50 | | 0,03278689 | 2.095,91 |
| | F51 | | 0,00273224 | 174,65 |
| | F52 | | 0,65573770 | 41.918,22 |
| | F53 | | 0,00546448 | 349,31 |
| | F54 | | 0,00546448 | 349,31 |
| | F55 | | 0,00273224 | 174,65 |
| | F56 | | 0,08743169 | 5.589,09 |
| | F57 | | 0,02185792 | 1.397,27 |
| F58 | 0,08743169 | 5.589,09 | | |
| TOPLAM | | 630.787,37 | | 630.787,37 |

c) Maliyet Sürücülerinin (Ölçü) Seçimi Maliyet Yükleme Oranlarının Tespit Edilmesi

Maliyet yükleme oranları, ilgili faaliyet maliyetinin, o faaliyete ilişkin maliyet sürücü miktarına bölünmesiyle bulunmuştur. İşletmenin haşıl çözümlü üretim merkezindeki faaliyetlerine ait sürücü ve maliyet yükleme oran bilgileri aşağıda Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Haşıl Çözgü Üretim Merkezi Faaliyetlerinin Maliyet Sürücüleri ve Yükleme Oranları

| Faaliyet Merkezi | Faaliyetler | Faaliyet Sürücüsü | Sürücü Miktarı (a) | Faaliyet Maliyeti (TL) (b) | Maliyet Yükleme Oranı (c)= (b)/(a) |
|------------------|-------------|----------------------|--------------------|----------------------------|------------------------------------|
| FM 1 | F1 | Sipariş Sayısı | 1600 | 8.426,34 | 5,26 |
| | F2 | Sipariş Sayısı | 160 | 10.048,41 | 62,80 |
| | F3 | Çalışma Günü | 288 | 2.275,11 | 7,89 |
| | F4 | Çalışma Günü | 288 | 45.502,24 | 157,99 |
| FM 2 | F5 | Çuval Sayısı | 147.375 | 3.545,59 | 0,02 |
| | F6 | Bobin Sayısı | 3.537.000 | 85.094,38 | 0,02 |
| | F7 | Bobin Sayısı | 3.537.000 | 34.037,75 | 0,01 |
| | F8 | Çözgü Levent Sayısı | 8.844 | 638,31 | 0,07 |
| | F9 | Çözgü Levent Sayısı | 8.844 | 1.276,63 | 0,14 |
| | F10 | Çözgü Levent Sayısı | 8.844 | 153.195,87 | 17,32 |
| | F11 | Çözgü Levent Sayısı | 8.844 | 638,31 | 0,07 |
| | F12 | Bobin Sayısı | 3.537.000 | 85.094,38 | 0,02 |
| FM 3 | F13 | Çözgü Levent Sayısı | 8.844 | 112.068,9 | 12,67 |
| | F14 | Kazan Sayısı | 2737,5 | 416.266,78 | 152,06 |
| | F15 | Çalışma günü | 288 | 656.903,19 | 2.280,91 |
| | F16 | Haşıl Levent Sayısı | 1825 | 7.708,644 | 4,22 |
| | F17 | Haşıl Levent Sayısı | 1825 | 32.119,35 | 17,59 |
| | F18 | Haşıl Levent Sayısı | 1825 | 925.037,28 | 506,86 |
| | F19 | Haşıl Levent Sayısı | 1825 | 46.251,86 | 25,34 |
| | F20 | Çözgü Levent Sayısı | 8.844 | 24.904,2 | 2,81 |
| | F21 | Hafta Sayısı | 8 | 109.483,86 | 2.280,91 |
| FM 4 | F22 | Çuval Sayısı | 147.375 | 11.059,91 | 0,07 |
| | F23 | Sipariş Sayısı | 1600 | 1.697,04 | 1,06 |
| | F24 | Çuval Sayısı | 147.375 | 4.342,03 | 0,02 |
| | F25 | Toplam Levent Sayısı | 10.669 | 5.658,04 | 0,53 |
| | F26 | Çalışma günü | 288 | 509,11 | 1,76 |
| TOPLAM | 509,1124 | | | 2.783.783,6 | |

İşletmenin dokuma üretim merkezindeki faaliyetlerin sürücü ve maliyet yükleme oran bilgileri aşağıda Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Dokuma Üretim Merkezi Faaliyetlerinin Maliyet Sürücüleri ve Yükleme Oranları

| Faaliyet Merkezi | Faaliyetler | Faaliyet Sürücüsü | Sürücü Miktarı (a) | Faaliyet Maliyeti (TL) (b) | Maliyet Yükleme Oranı (c)= (b)/(a) |
|------------------|-------------|-----------------------------------|--------------------|----------------------------|------------------------------------|
| FM 5 | F27 | Ham bez Sipariş Sayısı | 159 | 1.955,50 | 12,29 |
| | F28 | Dokuma İplik Sipariş Sayısı | 53 | 1.303,67 | 24,59 |
| | F29 | Çalışma Günü | 288 | 3.542,05 | 12,29 |
| | F30 | Çalışma Günü | 288 | 1.771,02 | 6,14 |
| | F31 | Çalışma Günü | 288 | 7.084,10 | 24,59 |
| | F32 | Dokuma Haşıl Levent Sayısı | 216 | 265,65 | 1,22 |
| | F33 | Çalışma Günü | 288 | 5.313,07 | 18,44 |
| | F34 | Sevkiyat Sayısı | 576 | 21.252,31 | 36,89 |
| | F35 | Çalışma Günü | 288 | 12.397,18 | 43,04 |
| | F36 | Çalışma Günü | 288 | 7.084,10 | 24,59 |
| FM 6 | F37 | Dokuma İplik Koli ve Çuval Sayısı | 2426 | 75,07 | 0,03 |
| | F38 | Dokuma İplik Bobin Sayısı | 36911 | 1.142,39 | 0,03 |
| | F39 | Takım Levent Sayısı | 108 | 2.005,57 | 18,57 |
| | F40 | Takım Levent Sayısı | 108 | 2.406,69 | 22,28 |
| | F41 | Takım Levent Sayısı | 108 | 2.406,69 | 22,28 |
| | F42 | Dokuma İplik Bobin Sayısı | 36911 | 6.854,38 | 0,18 |
| | F43 | Sermin Sayısı | 1080 | 2.005,57 | 1,85 |
| | F44 | Dokuma Haşıl Levent Sayısı | 216 | 1.604,46 | 7,42 |
| | F45 | Takım Levent Sayısı | 108 | 1.203,34 | 11,14 |
| | F45 | Çalışma Günü | 288 | 3.850,70 | 13,37 |
| | F47 | Çalışma Günü | 288 | 19.253,53 | 66,85 |
| | F48 | Çalışma Günü | 288 | 462.084,93 | 1604,46 |
| FM 7 | F49 | Sermin Sayısı | 1080 | 6.287,73 | 5,82 |
| | F50 | Sermin Sayısı | 1080 | 2.095,91 | 1,94 |
| | F51 | Sermin Sayısı | 1080 | 174,65 | 0,16 |
| | F52 | Sermin Sayısı | 1080 | 4.1918,22 | 38,81 |
| | F53 | Sermin Sayısı | 1080 | 349,31 | 0,32 |
| | F54 | Ham bez Top Sayısı | 1080 | 349,31 | 0,32 |
| | F55 | Sermin Sayısı | 1080 | 174,65 | 0,16 |
| | F56 | Çalışma Günü | 288 | 5.589,09 | 19,40 |
| | F57 | Hafta Sayısı | 48 | 1.397,27 | 29,10 |
| | F58 | Çalışma Günü | 288 | 5.589,09 | 19,40 |
| TOPLAM | | | | 630.787,37 | |

d) Maliyetlerin Mamullere Yükleneceği

İşletmenin faaliyet maliyetleri, belirlenen maliyet yükleme oranları yardımıyla mamullere yüklenebilir. Bunun için ilgili faaliyetin maliyet yükleme oranıyla, bir birim mamul üretmek için ilgili faaliyetin ne kadar gerçekleştiği, yani bir birim mamul üretmek için gerekli olan sürücü miktarı ile çarpılır. Bu hesaplama her faaliyet bazında ve üretilen tüm mamuller için yapılır. Böylelikle faaliyet maliyetleri mamullere yüklenmiş olur.

Ancak, faaliyet maliyetlerinin mamullere yüklenmesi süreci örnek tekstil işletmesinde farklılık göstermektedir. Çünkü maliyet yükleme oranıyla sürücü miktarının çarpılması yoluyla yapılan işlem, nitelik olarak birbirinden farklılık arz eden mamuller için uygundur. Bu kapsamda, örnek tekstil işletmesinde haşıl çözümlü üretim merkezine ham olarak gelen dokuma ipliklerinin aynı faaliyetlerden geçmesi ve ipliklerin farklı nitelikte mamullere dönüşmemesi, aynı şekilde dokuma üretim merkezine dokunmak üzere gelen ipliklerin tamamı aynı faaliyetlere tabi olup, mamul olarak sadece ham bez üretilmesi yükleme işleminde bir farklılık meydana getirmektedir. Bu kapsamda, farklı nitelikte mamul üretimi (gömlek, pantolon, ceket vb.) gerçekleşmiş olsaydı faaliyetlere ait maliyetlerin mamullere yükleme işlemi yukarıda açıklandığı gibi olurdu.

Haşıl çözümlü üretim merkezinde üretilen mamullerin genel üretim giderleri bazında birim maliyet hesaplamaları aşağıda Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. FTM Sistemine Göre Haşıl Çözümlü Üretim Merkezi Mamullerinin GÜG Birim Maliyetleri

| Alternatif Formül Faaliyet Mal. / Top. Üretim Miktarı | | | | Haşıl Çözümlü Üretim Merkezi GÜG birim maliyetleri (a*b)/(c) | | | | | | | | |
|--|--------------------|-----------------------|-----------------------|--|------|------|------|-----|------|-----|------|------|
| | | | | Mamuller (m/TL) | | | | | | | | |
| Faal. | M.Y.O (TL) (a) | Sürücü Miktarı (b) | Üretim (metre) (c) | 20/1 | 12/1 | 16/1 | 40/1 | 8/1 | 15/1 | 7/1 | 14/1 | Fas. |
| F1 | 5,26 | 1600 | 21.992.000,485 Metre | 0,00000038 | | | | | | | | |
| F2 | 62,80 | 160 | | 0,00000528 | | | | | | | | |
| F3 | 7,89 | 288 | | 0,00000010 | | | | | | | | |
| F4 | 157,99 | 288 | | 0,00000207 | | | | | | | | |
| F5 | 0,02 | 147.375 | | 0,00000016 | | | | | | | | |
| F6 | 0,02 | 3.537.000 | | 0,00000387 | | | | | | | | |
| F7 | 0,01 | 3.537.000 | | 0,00000155 | | | | | | | | |
| F8 | 0,07 | 8.844 | | 0,00000003 | | | | | | | | |
| F9 | 0,14 | 8.844 | | 0,00000006 | | | | | | | | |
| F10 | 17,32 | 8.844 | | 0,00000697 | | | | | | | | |
| F11 | 0,07 | 8.844 | | 0,00000003 | | | | | | | | |
| F12 | 0,02 | 3.537.000 | | 0,00000387 | | | | | | | | |
| F13 | 12,67 | 8.844 | | 0,00000510 | | | | | | | | |
| F14 | 152,06 | 2.737,5 | | 0,00001893 | | | | | | | | |
| F15 | 2.280,9 | 288 | | 0,00002987 | | | | | | | | |
| F16 | 4,22 | 1825 | | 0,00000035 | | | | | | | | |
| F17 | 17,59 | 1825 | | 0,00000146 | | | | | | | | |
| F18 | 506,86 | 1825 | | 0,00004206 | | | | | | | | |
| F19 | 25,34 | 1825 | | 0,00000210 | | | | | | | | |
| F20 | 2,81 | 8.844 | | 0,00000113 | | | | | | | | |
| F21 | 2.280,9 | 48 | | 0,00000498 | | | | | | | | |
| F22 | 0,07 | 147.375 | | 0,00000050 | | | | | | | | |
| F23 | 1,06 | 1.600 | | 0,00000008 | | | | | | | | |
| F24 | 0,02 | 147.375 | | 0,00000020 | | | | | | | | |
| F25 | 0,53 | 10.669 | | 0,00000026 | | | | | | | | |
| F26 | 1,76 | 288 | | 0,00000002 | | | | | | | | |
| TOPLAM | | | 1M | 0,00013141 | | | | | | | | |

Dokuma üretim merkezinde üretilen ham bezlerin genel üretim giderleri bazında birim maliyet hesaplamaları aşağıda Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. FTM Sistemine Göre Dokuma Üretim Merkezi Mamullerinin GÜĞ Birim Maliyetleri

| Alternatif Formül (M.Y.O.*Sür.Mik)/ Top. Ür. Miktarı | | | Ham bezlerin GÜĞ birim maliyetleri (TL) (a/b) | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|---------------------|---|---------------------|---------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Faal. | Faaliyet Maliyeti (a) | Top. Ürt. (b) | 20/1 Pol. | 20/1 -300 Dny | 20/1 -150 Dny | 12/10 -1 | 12/6 -1 | 16/10 -1 | 16/6 -1 | 15/10 -1 | 14/10 -1 | 7/6 -1 | 8/6 -1 | 8/9 -1 | | |
| F27 | 1.955,50 | 1.581.668,268 Metre | | | | | | | | | | | | | 0,00000100 | |
| F28 | 1.303,67 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000080 |
| F29 | 3.542,05 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000200 |
| F30 | 1.771,02 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000100 |
| F31 | 7.084,10 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000400 |
| F32 | 265,65 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000020 |
| F33 | .5313,07 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000300 |
| F34 | 21.252,31 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00001000 |
| F35 | 12397,18 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000800 |
| F36 | 7.084,10 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000400 |
| F36 | 75,07 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000005 |
| F38 | 1.142,39 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000072 |
| F39 | 2.005,57 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000127 |
| F40 | 2.406,69 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000152 |
| F41 | 2.406,69 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000152 |
| F42 | 6.854,38 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000433 |
| F43 | 2.005,57 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000127 |
| F44 | 1.604,46 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000101 |
| F45 | 1.203,34 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000076 |
| F46 | 3.850,70 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000200 |
| F47 | 19.253,53 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00001200 |
| F47 | 462.084,93 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00029200 |
| F49 | 6.287,73 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000400 |
| F50 | 2.095,91 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000100 |
| F51 | 174,65 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000100 |
| F52 | 41.918,22 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00002700 |
| F53 | 349,31 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000100 |
| F54 | 349,31 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000100 |
| F55 | 174,65 | | | | | | | | | | | | | | 0,00000100 | |
| F56 | 5.589,09 | | | | | | | | | | | | | | 0,00000400 | |
| F57 | 1.397,27 | | | | | | | | | | | | | | 0,00000100 | |
| F58 | 5589,09 | | | | | | | | | | | | | | 0,00000400 | |
| TOPLAM | | M | | | | | | | | | | | | | 0,00039900 | |

6.1.3. FTM Sisteminde Mamullerinin Birim Maliyetlerinin Hesaplanması

Haşıl çözüğü üretim merkezindeki mamullerinin FTM sistemine göre birim maliyet hesaplamaları aşağıda Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. FTM Sistemine Göre Haşıl Üretim Merkezi Mamullerinin Birim Maliyetleri

| Mamuller İplik Türü | Maliyetler | | | |
|------------------------|---|------------------------------------|--------------------------------|---|
| | Direkt İlk Madde ve Malzeme Gideri (DİMMG) (a) | Direkt İşçilik Gideri (DİG) (b) | Endirekt Giderler (GÜG) (c) | Birim Mamul Maliyeti (TL) (d)= (a)+(b)+(c) |
| 20/1 | 0,003137263 | 0,00002978 | 0,000131405 | 0,003298451 |
| 12/1 | 0,003995461 | 0,00002978 | 0,000131405 | 0,004156649 |
| 16/1 | 0,003706771 | 0,00002978 | 0,000131405 | 0,003867959 |
| 40/1 | 0,000489858 | 0,00002978 | 0,000131405 | 0,000651047 |
| 8/1 | 0,006058109 | 0,00002978 | 0,000131405 | 0,006219298 |
| 15/1 | 0,025427102 | 0,00002978 | 0,000131405 | 0,025588291 |
| 7/1 | 0,007807983 | 0,00002978 | 0,000131405 | 0,007969171 |
| 14/1 | 0,004276498 | 0,00002978 | 0,000131405 | 0,004437687 |
| Fason | ----- | 0,00002978 | 0,000131405 | 0,000155908 |

Dokuma üretim merkezinde üretilen ham bezlerin FTM sistemine göre birim maliyet bilgileri aşağıda Tablo 12’de gösterildiği gibi hesaplanmıştır.

Tablo 13. FTM Sistemine Göre Dokuma Üretim Merkezi Mamullerinin Birim Maliyetleri

| Mamuller Ham Bez | Maliyetler | | | | | Birim Mamul Maliyeti (TL) (e)= (a)+(b)+(c)+(d) |
|---------------------|--|---------------------------|-----------------------|--|-------------|---|
| | Direkt İlk Madde ve Malzeme Gideri (arkı ipliği) (a) | Direkt İşçilik Gideri (b) | Endirekt Giderler (c) | Haş. Üret. Merk. Gel. Dir. İlk Madde ve Malz. Gid. (d) | | |
| 20/1 Polyester | 0,000370787 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,003472054 | 0,004472989 | |
| 20/1-300 Dny | 0,000419853 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,003472054 | 0,004522055 | |
| 20/1-150 Dny | 0,000685447 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,003472054 | 0,004787649 | |
| 12/10-1 Gabard. | 0,000287456 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,00437542 | 0,005293024 | |
| 12/6-1 Gabardin | 0,000365223 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,00437542 | 0,005370791 | |
| 16/10-1 Gabard. | 0,000295819 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,004071536 | 0,00499750 | |
| 16/6-1 Gabardin | 0,000375848 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,004071536 | 0,005077532 | |
| 15/10-Gabardin | 0,00004 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,026935043 | 0,02761 | |
| 14/10-1 Gabard. | 0,000252802 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,004671249 | 0,005554198 | |
| 7/6-1 Gabardin | 0,0080973 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,0910762 | 0,0998036 | |
| 8/6-1 Gabardin | 0,011257974 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,071077686 | 0,082965808 | |
| 8/9-1 Gabardin | 0,012889182 | 0,00023134 | 0,000398811 | 0,071077686 | 0,084597016 | |

6.2. Zaman Esaslı Faaliyet Tabanlı Maliyetleme Sisteminin Uygulanması

Zaman esaslı faaliyet tabanlı maliyetleme sisteminin ilk aşaması, FTM sisteminde de olduğu gibi öncelikle mamullere doğrudan (direkt) yüklenebilen giderlerin tespiti ve hesaplanması ile başlamaktadır. Ardından mamullere direkt yüklenemeyen, yani belirli yöntem ve dağıtım anahtarları yardımıyla yüklenen endirekt giderlerin tespiti ve hesaplanması ile devam etmektedir. Direkt ve endirekt giderler belirlendikten sonra mamul birim maliyetleri belirlenmiş olur.

6.2.1. Mamullere Direkt Yüklenebilen Maliyetler

FTM sisteminde de açıklandığı gibi mamullere direkt yüklenebilen giderler direkt ilk madde ve malzeme giderleri ve direkt işçilik giderleri olarak sıralanmaktadır. Direkt ilk madde ve malzeme giderlerinin yüklenmesinde iki sistem açısından bir farklılık yoktur. Ancak, ZEFTM sistemini FTM sisteminden ayıran en belirgin özelliklerden biri direkt işçilik giderlerinin mamullere yüklenmesinde ortaya çıkmaktadır. FTM sisteminde, fiili (teorik) kapasite kullanılarak direkt işçilik giderleri mamullere yüklenirken, ZEFTM sisteminde ise pratik kapasite kullanılmaktadır.

a) Direkt İşçilik Giderleri

İşletmenin haşıl çözgü üretim merkezinde 21, dokuma üretim merkezinde 14 kişi doğrudan üretimde çalışmaktadır. İşletmede pazar günleri çalışma yoktur. Haftada altı gün üretim yapılmaktadır. İşçiler haftada altı gün ve günde 7,5 saatten 45 saat çalışmaktadırlar. Böylece bir işçi haftada 45, ayda (45 x 4) 180, yılda (180 x 12) 2160 saat çalışmaktadır. Bir işçinin yıllık çalışma zamanı (2160 x 60) 129.600 dakikadır. Bu bilgilerden hareketle işletmenin teorik kapasitesi, haşıl çözgü üretim merkezi için (21 x 129.600) 2.721.600, dokuma üretim merkezi için (14 x 129.600) 1.814.400 dakika olarak hesaplanmıştır. İşletmede yapılan görüşme ve gözlemler sonucu pratik kapasite oranının yaklaşık %85 olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla, haşıl çözgü üretim merkezinin pratik kapasitesi (2.721.600 x 0,85) 2.313.360, dokuma üretim merkezinin pratik kapasitesi (1.814.400 x 0,85) 1.542.240 dakika olarak hesaplanmıştır. ZEFTM sistemine göre haşıl çözgü üretim merkezinde direkt işçilik giderlerinin mamullere yüklenmesi aşağıda Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. ZEFTM Sistemine Göre Haşıl Çözgü Üretim Merkezi Birim Mamul Başına Düşen Direkt İşçilik Giderleri

| Toplam direkt işçilik maliyeti (TL) (a) | Pratik kapasite (dakika) (b) | Birim kapasite maliyeti (TL/dk) (c)=(a)/(b) | Toplam direkt işçilik süresi (dakika) (d) | Kullanılan kapasite maliyeti (e)=(c)×(d) | Atıl kapasite maliyeti (f)=(a)-(e) | İplik | Üretim süresi (dk/m) (g) | Birim direkt işçilik maliyeti (TL) (h)=(c)×(g) |
|---|------------------------------|---|---|--|------------------------------------|-------|--------------------------|--|
| 654.992,65 | 2.313.360 | 0,28313477 | 1.609.511,01 | 455.708,52 | 199.284,12 | 20/1 | 0,00007319 | 0,00002072 |
| | | | | | | 12/1 | | |
| | | | | | | 16/1 | | |
| | | | | | | 40/1 | | |
| | | | | | | 8/1 | | |
| | | | | | | 15/1 | | |
| | | | | | | 7/1 | | |
| | | | | | | 14/1 | | |
| Fason | | | | | | | | |

ZEFTM sistemine göre dokuma üretim merkezinde direkt işçilik giderlerinin mamullere yüklenmesi aşağıda Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15. ZEFTM Sistemine Göre Dokuma Üretim Merkezi Birim Mamul Başına Düşen Direkt İşçilik Giderleri

| Toplam direkt işçilik gid. (TL) (a) | Pratik kapasite (dak.) (b) | Birim kapasite maliyeti (TL/dk) (c)=(a)/(b) | Top. direkt işçilik süresi (dak.) (d) | Kullanılan kapasite maliyeti (e)=(c)×(d) | Atıl kapasite maliyeti (f)=(a)-(e) | Ham bez | Üret. süresi (dk/m) (g) | Birim mamul direkt işçilik gideri (TL) (h)=(c)×(g) |
|-------------------------------------|----------------------------|---|---------------------------------------|--|------------------------------------|-----------------|-------------------------|--|
| 365.897,18 | 1.542.240 | 0,23725048 | 1.425.121,41 | 338.110,73 | 27.786,44 | 20/1 Pol. | 0,000901 | 0,000213768 |
| | | | | | | 20/1-300 dny | | |
| | | | | | | 20/1-150 dny | | |
| | | | | | | 12/10-1 Gabard. | | |
| | | | | | | 12/6-1 Gabard. | | |
| | | | | | | 12/10-1 Gabard. | | |
| | | | | | | 16/6-1 Gabard. | | |
| | | | | | | 15/10-1 Gabard. | | |
| | | | | | | 14/10-1 Gabard. | | |
| | | | | | | 7/6-1 Gabard. | | |
| | | | | | | 8/6-1 Gabard. | | |
| | | | | | | 8/9-1 Gabard. | | |

6.2.2. Endirekt Giderlerin Belirlenmesi

Zaman esaslı faaliyet tabanlı maliyetleme sisteminde FTM sisteminde de olduğu gibi mamullere doğrudan yüklenebilen giderlerin tespiti ve mamullere yüklenmesinden sonra endirekt giderlerin belirlenmesi ve belirlenen bu giderlerin ZEFTM sisteminin işleyişi kapsamında aşağıda açıklanan belirli adımlar yoluyla mamullere yüklenmesi gerekmektedir

a) Faaliyet Merkezleri ve Faaliyetlerin Saptanması

ZEFTM sisteminde faaliyet merkezleri ve faaliyetler, örnek tekstil işletmesinin FTM sistemi uygulaması ile aynı olduğu için tekrardan belirlenmesine gerek görülmemiştir.

b) Faaliyet Merkezlerinin Birim Kapasite (birim dakika) Maliyetlerinin Hesaplanması

Birim kapasite maliyetlerinin hesaplanabilmesi için öncelikle işletmenin faaliyet merkezlerine ait teorik kapasitelerinin belirlenmesi, ardından teorik kapasitenin belirli bir oran ile çarpılıp pratik kapasitenin (çalışılabilir zaman) belirlenmesi gerekir. Faaliyet merkezlerinin pratik kapasiteleri belirlendikten sonra, ilgili faaliyet merkezlerinin maliyetleri, bu faaliyet merkezlerinin pratik kapasitelerine bölünmesi sonucu her bir faaliyet merkezinin birim kapasite maliyetleri hesaplanmış olur.

Aşağıda Tablo 16’da işletmenin üretim merkezlerine ait faaliyet merkezlerinin ZEFTM sistemine göre kapasite bilgileri ve birim kapasite maliyetleri gösterilmiştir.

Tablo 16. ZEFTM Sistemine Göre Faaliyet Merkezleri Pratik Kapasite ile Birim Kapasite Maliyet Hesaplaması

| Faaliyet merkezi | Faaliyet merkezi maliyeti (a) | Kapasite türü | Çalışan sayısı (b) | Günlük çalışma süresi (saat) (c) | Haftalık çalışma süresi (saat) (d) | Aylık çalışma süresi (saat) (e)=(d)×4 | Yıllık çalışma süresi (saat) (f)=(e)×12 | Birim çalışan yıllık çalışma süresi (dk) (g)=(f)×60 | Toplam çalışan yıllık teorik kapasite (dk) (h)=(g)×(b) | Pratik kapasite oranı (i) | Toplam çalışan yıllık pratik kapasite (dk) (i)=(h)×(i) | Birim kapasite maliyeti (TL/dk) (a)/(i) |
|------------------|----------------------------------|---------------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--|--|--|---|------------------------------|---|--|
| FM-1 | 66.252,11 | İnsan/zaman | 1 | 7,5 | 45 | 180 | 2160 | 129.600 | 129.600 | 0,85 | 110.160 | 0,6014171 |
| FM-2 | 363.521,26 | İnsan/zaman | 10 | 7,5 | 45 | 180 | 2160 | 129.600 | 1.296.000 | 0,85 | 1.101.600 | 0,329993881 |
| FM-3 | 2.330.744,07 | İnsan/zaman | 10 | 7,5 | 45 | 180 | 2160 | 129.600 | 1.296.000 | 0,85 | 1.101.600 | 2,11578074 |
| FM-4 | 23.266,15 | İnsan/zaman | 1 | 7,5 | 45 | 180 | 2160 | 129.600 | 129.600 | 0,85 | 110.160 | 0,211203217 |
| FM-5 | 61.968,70 | İnsan/zaman | 1 | 7,5 | 45 | 180 | 2160 | 129.600 | 129.600 | 0,85 | 110.160 | 0,562533652 |
| FM-6 | 504.893,37 | İnsan/zaman | 12 | 7,5 | 45 | 180 | 2160 | 129.600 | 1.555.200 | 0,85 | 1.321.920 | 0,381939433 |
| FM-7 | 63.925,29 | İnsan/zaman | 2 | 7,5 | 45 | 180 | 2160 | 129.600 | 259.200 | 0,85 | 220.320 | 0,290147472 |
| TOP. | 3.414.570,96 | | | | | | | | 4.795.200 | | 4.075.920 | |

c) Faaliyet Merkezleri Kapasite Kullanım Bilgileri ve Maliyet Yükleme Oranlarının Belirlenmesi

ZEFTM sisteminin uygulamasında gerekli olan diğer bilgi maliyet nesnelerinin tükettiği zaman, yani nesnelerin maliyetlerini belirlemeden önce, birim sürücü başına düşen maliyetleri, diğer bir ifadeyle maliyet yükleme oranları yardımıyla faaliyet merkezleri temelinde; toplam kapasite maliyeti ile toplam kullanılan ve kullanılmayan (atıl) kapasite maliyetlerinin hesaplanması gerekir. Haşıl çözgü üretim merkezindeki faaliyet merkezlerine bağlı faaliyetlerin gerçekleşmesi için gereken süreler ve maliyet yükleme oranlarına ait bilgiler aşağıda Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. ZEFTM Sistemine Göre Haşıl Çözü Üretim Merkezindeki Faaliyetleri Gerçekleştirmek İçin Gereken Süreler ve Maliyet Yükleme Oranları

| Faai. Merk. | Faai. | Birim faaliyet süresi (dk) | Birim süre maliyeti | Birim maliyet yüklenme oranı | Zaman sürücüsü | Zaman sürücü miktarı | Toplam tüketilen süre (dk) | Toplam faaliyet maliyeti (TL) |
|---|-------|----------------------------|---------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------------|
| FM-1 | F1 | 10 | 0,60 | 16,62 | Sipariş sayısı | 1600 | 16.000 | 26.603,83 |
| | F2 | 120 | 0,60 | 199,52 | Sipariş sayısı | 160 | 19.200 | 31.924,59 |
| | F3 | 15 | 0,60 | 24,94 | Çalışma günü | 288 | 4.320 | 7.183,03 |
| | F4 | 300 | 0,60 | 498,82 | Çalışma günü | 288 | 86.400 | 143.660,68 |
| Toplam kullanılan | | | | | | | 125.920 | 75.730,44 |
| Pratik kapasite | | | | | | | 110.160 | 66.252,11 |
| Atıl kapasite | | | | | | | -15.760 | -9.478,33 |
| Kullanılmayan kapasite oranı % | | | | | | | -0,14 | -0,14 |
| FM-2 | F5 | 0,08 | 0,32 | 0,02 | Çuval sayısı | 147.375 | 12.281,25 | 4.052,73 |
| | F6 | 0,08 | 0,32 | 0,02 | Bobin sayısı | 3.537.000 | 294.750 | 97.265,69 |
| | F7 | 0,03 | 0,32 | 0,01 | Bobin sayısı | 3.537.000 | 117.900 | 38.906,27 |
| | F8 | 0,25 | 0,32 | 0,08 | Çözü levent sayısı | 8.844 | 2.211 | 729,61 |
| | F9 | 0,5 | 0,32 | 0,16 | Çözü levent sayısı | 8.844 | 2.211 | 1.459,23 |
| | F10 | 60 | 0,32 | 19,79 | Çözü levent sayısı | 8.844 | 2.211 | 175.107,95 |
| | F11 | 0,25 | 0,32 | 0,08 | Çözü levent sayısı | 8.844 | 2.211 | 729,61 |
| | F12 | 0,08 | 0,32 | 0,32 | Bobin sayısı | 3.537.000 | 294.750 | 97.265,69 |
| Toplam kullanılan | | | | | | | 1.259.165,25 | 415.516,82 |
| Pratik kapasite | | | | | | | 1.101.600 | 363.521,26 |
| Atıl kapasite | | | | | | | -157.565,25 | -51.995,56 |
| Kullanılmayan kapasite oranı % | | | | | | | -0,14 | -0,14 |
| FM-3 | F13 | 1,5 | 2,11 | 3,17 | Çözü levent sayısı | 8.844 | 13.266 | 28.067,94 |
| | F14 | 18 | 2,11 | 38,08 | Kazan sayısı | 2.737 | 49.275 | 104.255,09 |
| | F15 | 270 | 2,11 | 571,26 | Çalışma günü | 288 | 77.760 | 164.523,11 |
| | F16 | 0,5 | 2,11 | 1,05 | Haşıl levent sayısı | 1.825 | 1912,5 | 1.930,64 |
| | F17 | 2,08 | 2,11 | 4,40 | Haşıl levent sayısı | 1.825 | 3.802,08 | 8.044,37 |
| | F18 | 60 | 2,11 | 126,94 | Haşıl levent sayısı | 1.825 | 109.500 | 231.677,99 |
| | F19 | 3 | 2,11 | 6,34 | Haşıl levent sayısı | 1825 | 5.475 | 11.583,89 |
| | F20 | 0,33 | 2,11 | 0,70 | Çözü levent sayısı | 8.844 | 2.948 | 6.237,32 |
| | F21 | 450 | 2,11 | 952,10 | Hafta sayısı | 48 | 21.600 | 45.700,86 |
| Toplam kullanılan | | | | | | | 284.538,58 | 602.021,25 |
| Pratik kapasite | | | | | | | 1.101.600 | 2.330.744,07 |
| Atıl kapasite | | | | | | | 817.061,42 | 1.728.722,81 |
| Kullanılmayan kapasite oranı % | | | | | | | 0,74 | 0,74 |
| FM-4 | F22 | 0,21 | 0,21 | 0,04 | Çuval sayısı | 147.375 | 31.282,42 | 6.606,94 |
| | F23 | 3 | 0,21 | 0,63 | Sipariş sayısı | 1.600 | 4.800 | 1.013,77 |
| | F24 | 0,8 | 0,21 | 0,1 | Çuval sayısı | 147.375 | 12.281,25 | 2.593,83 |
| | F25 | 1,5 | 0,21 | 0,31 | Toplam levent sayısı | 10.669 | 16.003,5 | 3.379,99 |
| | F26 | 5 | 0,21 | 1,05 | Çalışma günü | 288 | 1.440 | 304,13 |
| Toplam kullanılan | | | | | | | 65.807,18 | 13.898,68 |
| Pratik kapasite | | | | | | | 110.160 | 23.266,15 |
| Atıl kapasite | | | | | | | 44.352,82 | 9.367,45 |
| Kullanılmayan kapasite oranı % | | | | | | | 0,40 | 0,40 |
| HAŞIL ÇÖZÜ ÜRETİM MERKEZİ TOPLAM ATIL KAPASİTE | | | | | | | 688.088,99 | 1.676.616,36 |
| HAŞIL ÇÖZÜ ÜRETİM MERKEZİ TOPLAM ATIL KAPASİTE ORANI | | | | | | | 0,60 | 0,60 |

Aşağıda Tablo 18’de dokuma üretim merkezindeki faaliyet merkezlerine bağlı faaliyetlerin gerçekleşmesi için gereken süreler ve maliyet yükleme oranlarına ait bilgiler gösterilmiştir.

Tablo 18. ZEFTM Sistemine Göre Dokuma Üretim Merkezindeki Faaliyetleri Gerçekleştirmek İçin Gereken Süreler Ve Maliyet Yükleme Oranları

| Faaliyet Merkezi | Faaliyetler | Birim faal. Süresi (dk) | Birim süre maliyeti | Birim maliyet yükleme oranı | Zaman sürücüsü | Zaman sürücü miktarı | Toplam tüketilen süre (dk) | Toplam faaliyet maliyeti (TL) |
|---|--------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------------|
| FM-5 | F27 | 10 | 0,56 | 5,62 | Ham bez sipariş sayısı | 159 | 1.590 | 894,42 |
| | F28 | 20 | 0,56 | 11,25 | Dokuma İplik sipariş sayısı | 53 | 1.060 | 596,28 |
| | F29 | 10 | 0,56 | 5,52 | Çalışma günü | 288 | 2.880 | 1.620,09 |
| | F30 | 5 | 0,56 | 2,81 | Çalışma günü | 288 | 1.440 | 810,04 |
| | F31 | 20 | 0,56 | 11,25 | Çalışma günü | 288 | 5.760 | 3.240,19 |
| | F32 | 1 | 0,56 | 0,56 | Dokuma Haşıl Levent sayısı | 216 | 216 | 121,50 |
| | F33 | 15 | 0,56 | 8,43 | Çalışma günü | 288 | 4.320 | 2.430,14 |
| | F34 | 30 | 0,56 | 16,87 | Sevkiyat Sayısı | 576 | 17.280 | 9.720,58 |
| | F35 | 35 | 0,56 | 19,68 | Çalışma günü | 288 | 10.080 | 5.670,33 |
| | F36 | 20 | 0,56 | 11,25 | Çalışma günü | 288 | 5.760 | 3.240,19 |
| Toplam kullanılan | | | | | | | 50.386 | 28.343,82 |
| Pratik kapasite | | | | | | | 110.160 | 61.968,70 |
| Atıl kapasite | | | | | | | 59.774 | 33.624,88 |
| Kullanılmayan kapasite oranı % | | | | | | | 0,54 | 0,54 |
| FM-6 | F37 | 0,08 | 0,38 | 0,03 | Dokuma İplik Koli ve Çuval Sayısı | 2426 | 202,13 | 77,20 |
| | F38 | 0,08 | 0,38 | 0,03 | Dokuma İplik Bobin Sayısı | 36911 | 3.075,89 | 1.174,80 |
| | F39 | 50 | 0,38 | 19,09 | Takım Levent Sayısı | 108 | 5.400 | 2.062,47 |
| | F40 | 60 | 0,38 | 22,91 | Takım Levent Sayısı | 108 | 6.480 | 2.474,96 |
| | F41 | 60 | 0,38 | 22,91 | Takım Levent Sayısı | 108 | 6.480 | 2.474,96 |
| | F42 | 0,5 | 0,38 | 0,19 | Dokuma İplik Bobin Sayısı | 36911 | 18.455,37 | 7.048,83 |
| | F43 | 5 | 0,38 | 1,90 | Sermin Sayısı | 1080 | 5.400 | 2.062,47 |
| | F44 | 20 | 0,38 | 7,63 | Dokuma Haşıl Levent Sayısı | 216 | 4.320 | 1.649,97 |
| | F45 | 30 | 0,38 | 11,45 | Takım Levent Sayısı | 108 | 3.240 | 1.237,48 |
| | F46 | 36 | 0,38 | 13,74 | Çalışma Günü | 288 | 10.368 | 3.959,94 |
| | F47 | 180 | 0,38 | 68,74 | Çalışma Günü | 288 | 51.840 | 19.799,74 |
| | F48 | 4320 | 0,38 | 1.649,97 | Çalışma Günü | 288 | 1.244.160 | 475.193,76 |
| | Toplam kullanılan | | | | | | | 1.359.421,41 |
| Pratik kapasite | | | | | | | 1.321.920 | 504.893,37 |
| Atıl kapasite | | | | | | | -37.501,41 | -14.323,26 |
| Kullanılmayan kapasite oranı % | | | | | | | -0,02 | -0,02 |
| FM-7 | F49 | 6 | 0,29 | 1,74 | Sermin sayısı | 1.080 | 6480 | 1880,15 |
| | F50 | 2 | 0,29 | 0,58 | Sermin sayısı | 1.080 | 2160 | 626,71 |
| | F51 | 0,16 | 0,29 | 0,04 | Sermin sayısı | 1.080 | 180 | 52,22 |
| | F52 | 40 | 0,29 | 11,60 | Sermin sayısı | 1.080 | 43200 | 12534,37 |
| | F53 | 0,33 | 0,29 | 0,09 | Sermin sayısı | 1.080 | 360 | 104,45 |
| | F54 | 0,16 | 0,29 | 0,04 | Top bez sayısı | 1.080 | 180 | 52,22 |
| | F55 | 0,16 | 0,29 | 0,04 | Sermin sayısı | 1.080 | 180 | 52,22 |
| | F56 | 20 | 0,29 | 5,80 | Çalışma günü | 288 | 5760 | 1671,24 |
| | F57 | 30 | 0,29 | 8,70 | Hafta sayısı | 48 | 1440 | 417,81 |
| | F58 | 20 | 0,29 | 5,80 | Çalışma günü | 288 | 5760 | 1671,24 |
| Toplam kullanılan | | | | | | | 65.700 | 19.062,68 |
| Pratik kapasite | | | | | | | 220.320 | 63.925,29 |
| Atıl kapasite | | | | | | | 154.620 | 44.862,60 |
| Kullanılmayan kapasite oranı % | | | | | | | 0,70 | 0,70 |
| DOKUMA ÜRETİM MERKEZİ TOPLAM ATIL KAPASİTE | | | | | | | 176.892,58 | 64.164,22 |
| DOKUMA ÜRETİM MERKEZİ TOPLAM ATIL KAPASİTE ORANI | | | | | | | 0,10 | 0,10 |

Yukarıda Tablo 17 ve Tablo 18’ de; faaliyet merkezlerine ait birim kapasite (süre) maliyetleri daha önce belirlendiği için, her bir faaliyetin zaman sürücü miktarları ile bu faaliyetlerin gerçekleşme süreleri çarpılarak toplam gerçekleşen fiili süreler bulunmuş ve bulunan bu toplam süreler daha önce belirlenmiş olan birim süre maliyetler ile çarpılarak her faaliyetin maliyeti hesaplanmıştır. Daha sonra, her bir faaliyetin maliyet tutarları, ilgili zaman sürücü miktarlarına bölünerek faaliyetlerin birim maliyet yükleme oranları

hesaplanmıştır. Atıl kapasite ise, faaliyet merkezlerinin pratik kapasitelerden gerçekleşmiş toplam fiili süreleri çıkarılarak bulunmuştur.

d) Maliyetlerin Mamullere Yüklenmesi

Haşıl çözüğü üretim merkezinde üretilen mamullerin genel üretim giderleri bazında birim maliyet hesaplamaları aşağıda Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. ZEFTM Sistemine Göre Haşıl Çözüğü Üretim Merkezi Mamullerinin GÜĞ Birim Maliyetleri

| Alternatif Formül Faaliyet Maliyeti / Toplam Üretim Miktarı | | | | Haşıllanmış İpliklerin GÜĞ birim maliyetleri (a*b)/(c) | | | | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------|-----------------------|--|------|------|------|-----|------|-----|------|------|
| Faal. | M.Y.O (TL) (a) | Sürücü Miktarı (b) | Üretim (metre) (c) | Mamuller (TL/m) | | | | | | | | |
| | | | | 20/1 | 12/1 | 16/1 | 40/1 | 8/1 | 15/1 | 7/1 | 14/1 | Fas. |
| F1 | 6,01 | 1600 | 21.992.000,485 | | | | | | | | | |
| F2 | 72,17 | 160 | | 0,00000607 | | | | | | | | |
| F3 | 9,02 | 288 | | 0,00000012 | | | | | | | | |
| F4 | 180,42 | 288 | | 0,00000236 | | | | | | | | |
| F5 | 0,02 | 147.375 | | 0,00000018 | | | | | | | | |
| F6 | 0,02 | 3.537.000 | | 0,00000442 | | | | | | | | |
| F7 | 0,01 | 3.537.000 | | 0,00000177 | | | | | | | | |
| F8 | 0,08 | 8.444 | | 0,00000003 | | | | | | | | |
| F9 | 0,16 | 8.844 | | 0,00000007 | | | | | | | | |
| F10 | 19,76 | 8.844 | | 0,00000796 | | | | | | | | |
| F11 | 0,08 | 8.844 | | 0,00000003 | | | | | | | | |
| F12 | 0,02 | 3.537.000 | | 0,00000442 | | | | | | | | |
| F13 | 3,17 | 8.844 | | 0,00000128 | | | | | | | | |
| F14 | 38,08 | 2737,5 | | 0,00000474 | | | | | | | | |
| F15 | 571,26 | 288 | | 0,00000748 | | | | | | | | |
| F16 | 1,05 | 1825 | | 0,00000009 | | | | | | | | |
| F17 | 4,40 | 1825 | | 0,00000037 | | | | | | | | |
| F18 | 126,94 | 1825 | | 0,00001053 | | | | | | | | |
| F19 | 6,34 | 1825 | | 0,00000053 | | | | | | | | |
| F20 | 0,70 | 8.844 | | 0,00000028 | | | | | | | | |
| F21 | 952,10 | 48 | | 0,00000208 | | | | | | | | |
| F22 | 0,04 | 147.375 | | 0,00000030 | | | | | | | | |
| F23 | 0,63 | 1600 | | 0,00000005 | | | | | | | | |
| F24 | 0,01 | 147.375 | | 0,00000012 | | | | | | | | |
| F25 | 0,31 | 10.669 | | 0,00000015 | | | | | | | | |
| F26 | 1,05 | 288 | | 0,00000001 | | | | | | | | |
| TOPLAM | | | 1M | 0,00013141 | | | | | | | | |

Dokuma üretim merkezinde üretilen ham bezlerin genel üretim giderleri bazında birim maliyet hesaplamaları aşağıda Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. ZEFTM Sistemine Göre Dokuma Üretim Merkezi Mamullerinin GÜG Birim Maliyetleri

| Alternatif Formül (M.Y.O.*Sürücü Miktarı)/ Toplam Üretim Miktarı | | | Ham bezlerin GÜG birim maliyetleri (TL) (a/b) | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|---------------------|---|---------------|---------------|----------|---------|----------|---------|----------|----------|--------|--------|--------|-----------|-------------|
| Faaliyetler | Faaliyet Maliyeti (a) | Toplam Üretim (b) | 20/1 Pol. | 20/1 -300 Dny | 20/1 -150 Dny | 12/10 -1 | 12/6 -1 | 16/10 -1 | 16/6 -1 | 15/10 -1 | 14/10 -1 | 7/6 -1 | 8/6 -1 | 8/9 -1 | | |
| F27 | 1.955,50 | 1.581.668,268 metre | | | | | | | | | | | | | 0,000001 | |
| F28 | 1.303,67 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000001 |
| F29 | 3.542,05 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000001 |
| F30 | 1.771,02 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000001 |
| F31 | 7.084,10 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000002 |
| F32 | 265,65 | | | | | | | | | | | | | | | 0,0000001 |
| F33 | .5313,07 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000002 |
| F34 | 21.252,31 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000010 |
| F35 | 12397,18 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000004 |
| F36 | 7.084,10 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000002 |
| F36 | 75,07 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000005 |
| F38 | 1.142,39 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000074 |
| F39 | 2.005,57 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000130 |
| F40 | 2.406,69 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000156 |
| F41 | 2.406,69 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000156 |
| F42 | 6.854,38 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000446 |
| F43 | 2.005,57 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000130 |
| F44 | 1.604,46 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000104 |
| F45 | 1.203,34 | | | | | | | | | | | | | | | 0,00000078 |
| F46 | 3.850,70 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000003 |
| F47 | 19.253,53 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000013 |
| F47 | 462.084,93 | | | | | | | | | | | | | | | 0,000300438 |
| F49 | 6.287,73 | | | | | | | | | | | | | | | 0,0000012 |
| F50 | 2.095,91 | | | | | | | | | | | | | | | 0,0000004 |
| F51 | 174,65 | | | | | | | | | | | | | | | 0,0000001 |
| F52 | 41.918,22 | | | | | | | | | | | | | | | 0,0000079 |
| F53 | 349,31 | | | | | | | | | | | | | | | 0,0000001 |
| F54 | 349,31 | | | | | | | | | | | | | | | 0,0000001 |
| F55 | 174,65 | | | | | | | | | | | | | | 0,0000001 | |
| F56 | 5.589,09 | | | | | | | | | | | | | | 0,000001 | |
| F57 | 1.397,27 | | | | | | | | | | | | | | 0,0000003 | |
| F58 | 5589,09 | | | | | | | | | | | | | | 0,000001 | |
| TOPLAM | | M | | | | | | | | | | | | | 0,00358 | |

6.2.3. ZEFTM Sisteminde Mamullerin Birim Maliyetlerinin Hesaplanması

Haşıl çözgü üretim merkezindeki mamullerin ZEFTM sistemine göre birim maliyet hesaplamaları aşağıda Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. ZEFTM Sistemine Göre Haşıl Üretim Merkezi Mamullerinin Birim Maliyetleri

| Mamuller | Maliyetler | | | |
|------------|--|---------------------------------|-----------------------------|--|
| İplik Türü | Direkt İlk Madde ve Malzeme Gideri (DİMMG) (a) | Direkt İşçilik Gideri (DİG) (b) | Endirekt Giderler (GÜG) (c) | Birim Mamul Maliyeti (TL) (d)= (a)+(b)+(c) |
| 20/1 | 0,003137263 | 0,00002072 | 0,00005589 | 0,0032138 |
| 12/1 | 0,003995461 | 0,00002072 | 0,00005589 | 0,0040721 |
| 16/1 | 0,003706771 | 0,00002072 | 0,00005589 | 0,0037834 |
| 40/1 | 0,000489858 | 0,00002072 | 0,00005589 | 0,0005665 |
| 8/1 | 0,006058109 | 0,00002072 | 0,00005589 | 0,0061347 |
| 15/1 | 0,025427102 | 0,00002072 | 0,00005589 | 0,0255037 |
| 7/1 | 0,007807983 | 0,00002072 | 0,00005589 | 0,0078846 |
| 14/1 | 0,004276498 | 0,00002072 | 0,00005589 | 0,0043531 |
| Fason | ----- | 0,00002072 | 0,00005589 | 0,0000766 |

Dokuma üretim merkezinde üretilen ham bezlerin ZEFTM sistemine göre birim maliyet bilgileri aşağıda Tablo 22’te gösterilmiştir.

Tablo 22. ZEFTM Sistemine Göre Dokuma Üretim Merkezi Mamullerinin Birim Maliyetleri

| Mamuller | Maliyetler | | | | | |
|------------------|------------|--|---------------------------|-----------------------|---|--|
| | Ham Bez | Direkt İlk Madde ve Malzeme Gideri (arkı ipliği) (a) | Direkt İşçilik Gideri (b) | Endirekt Giderler (c) | Haş. Üret. Merk. Gelen Dir. İlk Madde ve Malz. Gid. (d) | Birim Mamul Maliyeti (TL) (e)= (a)+(b)+(c)+(d) |
| 20/1 Polyester | | 0,000370787 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,003383023 | 0,004325849 |
| 20/1-300 Dny | | 0,000419853 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,003383023 | 0,004374916 |
| 20/1-150 Dny | | 0,000685447 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,003383023 | 0,00464051 |
| 12/10-1 Gabardin | | 0,000287456 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,00428639 | 0,00514588 |
| 12/6-1 Gabardin | | 0,000365223 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,004286389 | 0,005223651 |
| 16/10-1 Gabardin | | 0,000295819 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,003982505 | 0,004850363 |
| 16/6-1 Gabardin | | 0,000375848 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,003982505 | 0,004930392 |
| 15/10-Gabardin | | 0,00004 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,026846012 | 0,02746295 |
| 14/10-1 Gabardin | | 0,000252802 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,0045822 | 0,0054071 |
| 7/6-1 Gabardin | | 0,0080973 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,0901096 | 0,0987789 |
| 8/6-1 Gabardin | | 0,011257974 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,0701111 | 0,0819411 |
| 8/9-1 Gabardin | | 0,012889182 | 0,00021380 | 0,000358244 | 0,0701111 | 0,0835723 |

7. SONUÇ

Uygulama sonucunda; ZEFTM yönteminin, FTM yöntemine göre, her iki üretim merkezinde ürünler bazında bir fark yarattığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın en önemli nedeni işletmenin atıl kapasitesinden kaynaklanmaktadır. Direkt ilk madde ve malzeme giderleri açısından, her iki yöntemde de ürünlere yükleme aynı olduğundan, bir farklılık bulunmamaktadır. Direkt işçilik giderleri açısından ise ZEFTM ve FTM yöntemlerinin ürünlere yüklediği tutarlar farklılık göstermiştir. ZEFTM yöntemi FTM yöntemine göre daha düşük yüklemiştir. Çünkü ZEFTM yöntemi pratik kapasiteye göre, FTM yöntemi ise teorik kapasiteye göre çalışıldığını varsaymaktadır. ZEFTM ve FTM yöntemlerinde, her iki üretim merkezinde de endirekt giderler ürünlere yüklendiğinde birim mamul maliyetleri farklılık göstermiştir. Bazı ürünler FTM yöntemine göre, bazı ürünler ise ZEFTM yöntemine göre daha düşük hesaplanmıştır. Çünkü ZEFTM yöntemine göre, bir faaliyet merkezinde atıl kapasite bulunması durumunda, bu merkezdeki faaliyetlere ait maliyetler ürünlere yüklendiğinde birim mamul maliyeti FTM yöntemine göre daha düşük çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işletmenin bir faaliyet merkezinde pratik kapasitenin üzerinde çalışma gerçekleşmiş ise, bu merkeze ait faaliyetlerin maliyetleri ürünlere yüklendiğinde birim mamul maliyetleri FTM yöntemine göre daha yüksek çıkmaktadır. Bu kapsamda, işletmenin bazı faaliyet merkezlerinde atıl kapasitede, bazı faaliyet merkezlerinde ise pratik kapasitenin üzerinde çalışma gerçekleştiği için, her iki yöntem açısından faaliyet maliyetleri ürünlere yüklendiğinden ürünlerin birim mamul maliyetleri farklılık göstermiştir. Endirekt ve direkt giderler ürünlere dağıtıldığında, her iki üretim merkezinde de, ZEFTM yöntemi FTM yöntemine göre birim mamul maliyetlerini daha düşük hesaplamıştır. Çünkü işletmenin genel durumu değerlendirildiğinde atıl kapasitede çalışmıştır.

KAYNAKLAR

- Bekcioğlu, S., Gürel, E. ve Kızılyalçın, D. A. (2014). Faaliyet tabanlı maliyetleme: Zeytin sektörü uygulaması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (62), 19-36.
- Bruggeman, W., Everaert, P., Anderson, S. R., ve Levant, Y. (2005). *Modeling logistics costs using time-driven ABC: A case in a distribution company*. Universiteit Gent Faculteit Economie En Bedrijfskunde Working Paper.
- Cooper, R. ve Kaplan, R. S. (1991). Profit priorities from activity-based costing. *Harvard Business Review*, 3(69), 130-135.
- Kaplan, R. S. ve Anderson, S. R. (2007). *Time-driven activity-based costing a simpler and more powerful path to higher profits*. Harvard Business School Press.
- Nisbet, J. D., ve Watt, J. (1978). *Case study, rediguide No. 26*. Nottingham University Press.
- Szychta, A. (2010). Time-driven activity-based costing in service industries. *Social Sciences/ Socialiniai Mokslai*, 1(67), 49-60.
- Şener, R. ve Dirlik, S. (2012). Stratejik yönetim kapsamında stratejik yönetim muhasebesi araçlarının kullanım düzeyi üzerine ampirik bir araştırma. *XXXI. Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, 93-123.
- Tanış, V. N. (1997). Theoretical background of some research methods applicable in cost and management accounting. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(12), 181-192.
- Ünal, E. N. (2006). *Optimal Ürün Karması Belirlemede Faaliyete Dayalı Maliyet Sistemi ve Kısıtlar Teorisi Uygulaması* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi



KAMU YÖNETİMİNDE “YENİ ÖTESİ” BİR ARAYIŞ: “YENİ KAMU YÖNETİMİ ÖTESİ”

A “POST NEW” SEARCH IN PUBLIC ADMINISTRATION: “POST NEW PUBLIC MANAGEMENT”

Cansu KAYMAL¹

1. Arş. Gör., Kocaeli Üniversitesi,
kaymal.cansu@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-9265-8779>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
28.08.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
14.10.2020

DOI
10.20875/makusobed.787080

Öz

Bu çalışmada, yeni kamu işletmeciliğinin başarısız olarak değerlendirilmesinin nedenleri ve yeni kamu işletmeciliği ötesi bir arayışın neden yükselişe geçtiği sorularına odaklanılmıştır. Çalışmada yeni kamu işletmeciliği ötesi anlayışın ortaya çıkmasının nedenleri, yeni kamu işletmeciliğinin uğradığı başarısızlığın sonuçlarına dayandırılmıştır. Bu bağlamda, geleneksel kamu yönetiminin yerine yeni kamu işletmeciliğinin geçişi gibi, yeni kamu işletmeciliği ötesi anlayışın da bir yer değiştirme olup olmadığı ve yeni kamu işletmeciliği anlayışının küresel çapta bir başarı sağlayıp sağlayamayacağı sorgulanmıştır. Literatür taraması kullanılan bu çalışmada, kamu yönetimi disiplininin öncülüğünü üstlenmiş akademisyenlerin görüşlerine karşılaştırmalı bir yöntemle yer verilmiş ve yeni kamu işletmeciliği yeni kamu işletmeciliğinin eksiklikleri ve yeni kamu işletmeciliği ötesi gibi meseleler bu akademisyenlerin düşünceleri ışığında ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kamu yönetimi, Yeni Kamu İşletmeciliği, Yeni Kamu İşletmeciliği Ötesi*

Abstract

This study focuses on the causes of disappointments created by the new public management and why the search for a post new public management has been on the rise. In the study, the reasons for the emergence of post new public management are based on the results of the failure of the new public management. In this context, they are questioned whether or not post new public management is a substitution just like transition of the traditional public administration to new public management and post new public management will ensure a global success. In this study, which uses the literature review, the opinions of academicians who are pioneering the public administration discipline are included in a comparative way and issues such as new public management, deficient of new public management and, post new public management are discussed in the light of these academician's opinions.

Keywords: *Public Administration, New Public Management, Post New Public Management*

EXTENDED SUMMARY

The traditional understanding of public administration has been insufficient to respond to the political, economic, economic, social and technological developments occurring on a global scale. The new public management approach is a system developed to find solutions to the problems caused by these inadequacies. The changes that occur with the new public administration, have some citizen-oriented goals such as minimizing the state in terms of its duties and powers, giving speed and efficiency to slow and inefficient bureaucracy, and preventing corruption by making the management transparent. However, the new public management approach was criticized on the grounds that it failed to fulfill its promises to be high quality and efficient, and to prevent corruption by providing transparency and accountability.

Another criticized aspect of the new public management approach is its decentralization tendency. These criticisms stem from the notion that a minimized state is inadequate to reply to disasters such as wars, natural disasters, terrorist incidents and epidemics that took place in the 1990s and continues to exist today. As such disasters increase the need for a central and powerful state, the new public management's understanding of the small state is suspicious. The failure of the new public management to fulfill its promise of efficiency, the decline in the quality of public services, the undermining of the hierarchical control over political leaders, the disintegration of the public apparatus by damaging the democratic practice of the public administration are the main reasons for the criticism of the new public management.

The system of delegation of duties and powers in the new public management approach has been accused of causing coordination weaknesses. The need for central and powerful states and carrying out duties and powers in a coordinated manner has created some quests beyond the new public management. The new post-public management approach, which is the main focus of this study, basically aims to bring a solution to the needs and coordination problems and to reply to need of a central and strong state.

As a remedy for the problems created by the new public management, the core ideas of the post new public management have tightened the central political order through structural reintegration. Post new public management, on the other hand, tries to find a solution to the coordination problem created by the new public management. In addition to the horizontal coordination between state institutions and sectors, it has been emphasized that the control of this coordination should come from the top. Increased coordination between sectors has not only led to counter-sector programs and the formation of strong communication networks, but also to collaborating among public institutions with user or customer groups has led to more pragmatic practices.

Although post new public management, which has led to centralization in Anglo-Saxon countries since the late 1990s and has yielded successful results, seems to be a return to the past, it should be considered as a synthesis of the potentially beneficial aspects of old and new reforms. Regardless of the label and content of the reforms set, it is unrealistic to expect uniform regulations to achieve the same level of success everywhere, regardless of the specific characteristics of societies.

1. GİRİŞ

Küresel çapta yaşanan birtakım ekonomik sorunlar, teknolojik değişim, küreselleşme gibi birtakım altyapısal değişim ve sorunlar, üstyapısal olarak hâkim ideolojinin de değişimi konusunda belirleyici olmuş, yeni yükselen yeni sağ partiler ve o partilerin sempaticanlarınca sosyal refah devleti sorgulamalara, tenkitlere maruz kalmıştır. Ekonomik krizlerin ve israfların sorumlusu olarak görünen, bürokratik, hayatın her alanına müdahale eden, verimsiz, hantal sosyal refah devleti, yerini esnek, küçük, moderatör, adem-i merkezîyetçi, tutumlu, verimli, hızlı bir devlet yapısına bırakmıştır. Bunun yanında geleneksel kamu yönetimi sadece ekonomik verimsizlik ve hantallık suçlamalarıyla değil, kapalılık ve gizlilikle yani yolsuzluklar için elverişli bir zemin olmak suçlamalarıyla da yüzleşmek zorunda kalmıştır. Oysa yerine geçen yeni kamu işletmeciliği anlayışı doğrultusunda çerçeveslenen devlet ve ona doğrudan ve dolaylı olarak bağlı kamu kurum ve kuruluşları özel sektör gibi tutumlu, verimli ve hızlı hizmet sunma kapasitesine sahip olmanın yanında açık, şeffaf ve hesap verebilir olmayı da vaat etmiştir.

1980'lerden beri Anglosakson ülkelerde başlayan (Dreschler, 2005, s. 1) ve bir dalga hâlinde hemen dünyanın her ülkesine yayılan bu reform hareketleri her yerde aynı başarıyı gösterememiştir. Bu durumun yarattığı hayal kırıklığı, yeni kamu işletmeciliği anlayışının sorgulanmasını ve eleştirilmesini de beraberinde getirmiştir. Bu eleştiriler temelde, devletin güç kaybetmesi ve küresel sorunlarla başa çıkma kapasitesini yitirmesi, denetim ve koordinasyon zayıflıkları, işletme müşterisi olarak görülen vatandaş ile girişimci olarak görülen idarecilerin hizmet ilişkilerinin kamu yararı amacından sapması, hizmetlere erişimde sosyal eşitsizliklerin oluşması, rol belirsizliklerinin ve güvensizlik ortamının oluşması şeklinde sıralanabilir (Christensen, 2016, s. 2).

Bu sorunlar, alanın önde gelen akademisyen ve yöneticilerini farklı arayışlara itmiştir. Yeni kamu işletmeciliği reformlarının bazı konulardaki başarısızlıklarını ve her ülkede aynı düzeyde başarılı olamadığını gören kamu yöneticileri; denetim ve küresel sorunlarla başa çıkabilecek kapasitede bir devletin varlığını, devlet-kamu kurumları-özel sektör arasında işbirliğini, devlet birimleri arasındaki koordinasyonu, net belirlenmiş görev ve yetkilerin varlığını gerekli görmek gibi asgari müştereklerde birleşmişlerdir. Christensen ve Laegreid'in belirttiği gibi merkezileşme ile desantralizasyon, denetim ile özerklik, formal ve informal ağlar arasında bir denge olması gerektiği türünden fikirler yükselmiştir (Jun, 2020, s. 161). Çalışmanın konusu olan "yeni kamu işletmeciliği ötesi", bu düşüncelerin sonucudur. Yeni kamu işletmeciliğinin eksikliklerini tamamlamak için ortaya çıkan yeni kamu işletmeciliği ötesi salt bir geriye dönüşü, kamu yönetiminin başladığı noktaya dönüşünü temsil etmemektedir. Belli bir ideolojiyi temsil eden geleneksel kamu yönetimi ile karşıtı bir ideolojiyi temsil eden yeni kamu işletmeciliği anlayışının karşısında, yeni kamu işletmeciliği ötesi anlayış, eklektik bir sistem, pragmatik bir tepkidir.

Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde yeni kamu işletmeciliğinin düşünsel ve uygulamalı boyutta ne anlama geldiği, farklı akademisyenlerin görüşleri ışığında tartışılmıştır. İkinci bölümde, yeni kamu işletmeciliğinin sorunlu yönleri, yeni kamu işletmeciliğine yöneltilen eleştiriler bağlamında ele alınmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise, yeni kamu işletmeciliği ötesi anlayışının neden gündeme geldiği ve kavramın neyi ifade ettiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma nitel araştırma yöntemiyle yapılmış ve literatür taraması metodu kullanılarak yeni kamu işletmeciliği ötesi kavramı ve onun yükselişe geçmesine neden olan faktörlere ilişkin bir analiz yapılmıştır.

1.1. Yeni Kamu Yönetimi Kavramı

1980'lerde Anglo-Amerikan ülkelerinden gelen; Dünya Bankası, IMF gibi finans kurumlarının çoğu tarafından büyük bir coşkuyla teşvik edilen yeni kamu işletmeciliği, kamu yönetiminde son dönemlerin en önemli reform hareketi olmuştur. Yeni kamu işletmeciliğinin egemenliği, dünya çapında yaşanan ekonomik krizlerin sorumlusunun refah devletinin müsrifliği ve verimsizliği olduğu varsayımından hareketle neo-liberal politikalara sarılan hükümetlerin yükselişine koşut olarak kendini göstermiştir. Yeni kamu işletmeciliği, piyasa ekonomisi düşüncesine dayanır. Yeni kamu işletmeciliğinin amacı kamu faaliyetlerinin işletme yönetiminin verimlilik anlayışına göre uygulanması ve devletin minimize edilmesidir. Yeni kamu işletmeciliği anlayışı, insan davranışlarını kar maksimizasyonu amacıyla motive eder (Drechsler, 2005, s. 7).

Dunleavy ve Hood, yeni kamu işletmeciliğini kamu sektörü organlarını yönetim, raporlama ve işletme yöntemlerine yakın muhasebe metotlarına yaklaştırmak için yeniden örgütlenme yolunun özet bir açıklaması olarak kullanmıştır. Yazarlara göre yeni kamu işletmeciliğine giden değişim, bütçeleri girdilere değil çıktılara göre ve muhasebe açısından şeffaf hâle getirerek düzenlemek; örgütleri temsilci ilişkiler

zinciri olarak ve teşvikleri performansla ilişkilendirilen bir sözleşmeler ağı olarak görmek; bazı fonksiyonların yarı sözleşmeli ve yarı piyasa biçimleri içinde yerine getirilmesi; aracılar, kamu kurumları, şirketler ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar arasında rekabet sağlayıcı rolleri açmak; yetki dağılımında mümkün olan en küçük birime öncelik vermek gibi yollarla sağlanmıştır (1994, s. 9). Ancak Dunleavy ve Hood, yeni kamu işletmeciliğini salt bir işletmecilik olarak görmenin indirgemeci bir tutum olduğunu ifade etmiştir (1994, s. 16).

Kaabolian'a göre birçok ülkede el zamanlı meydana gelen siyasetten ekonomiye kadar her alanı kapsayan reformların toplamı yeni kamu işletmeciliği olarak tanımlanır (1998, s. 189). Ancak yeni kamu işletmeciliğinin bir paradigma değişikliği olup olmadığı meselesi tartışmalıdır. Nagel'e göre yeni kamu işletmeciliği doğrultusunda yapılan reformlar prensip üzerine temellenmiş değişiklikler olarak görülmelidir. Nagel, yeni kamu işletmeciliğini özünde piyasa mekanizmalarının kamu sektörüne uyarlanması olarak görmüştür (1997, s. 349 akt. Kaabolian, 1998, ss. 189-190). Reform hareketlerinde müşteri hizmetleri, performansa dayalı sözleşme, rekabet, piyasa teşvikleri ve serbestleşme gibi idari yöntemler kullanılmıştır (Banelay ve Kaabolian, 1990; Osborne ve Gaebler, 1992 akt. Kaabolian, 1998, s. 190).

Hood, 1980'lerde bir dizi OECD ülkesinde yeni kamu işletmeciliği anlayışı doğrultusunda yaşanan değişimin merkezine hesap verebilirlik ilkesini koymuştur. Hood'a göre, muhasebe alanında yapılan değişiklikler geleneksel kamu hesap verebilirliği modellerine karşı yükselen eleştirilere bir koşul olarak gelişmiştir. Geleneksel kamu yönetimi açısından hesap verebilirlik, yolsuzluğun sınırlandırılmasına bağlıdır. Hood, geleneksel kamu yönetiminin kendi içine kapalı ve güvensiz ortamını vurgulamış, yeni kamu işletmeciliğinde kamu ile özel sektör arasındaki farkları azaltarak, geleneksel kamu yönetimindeki dar kalıplı hesap verebilirliğin anlamının genişletildiğini vurgulamıştır. Bu yeni geniş anlamli hesap verme modelinde kilit rol, muhasebededir (Hood, 1995, ss. 93-94). Hood'a göre, yeni kamu işletmeciliği değişikliklerinin farklı boyutları vardır. Bu boyutlar şu şekilde sıralanabilir: Kamu kurumlarının her bir kamu sektörü için ayrı ayrı yönetilen şirketleşmiş birimlere ayrıştırılması, kamu ile özel arasında rekabet, özel sektör yol ve yöntemlerini kamuda kullanma eğilimi, kaynak kullanımında disiplin ve hizmetleri daha az maliyetle sunma arayışı, hizmetlerin kapsam ve içeriği bakımından açık ve ölçülebilir performans standartlarına doğru bir ilerleme, kamu kurumlarını geleneksel tarzdan ziyade mevcut çıktı ölçütlerine göre denetlemek (Hood, 1995, ss. 95-97).

Osborne ve Gaebler, yeni kamu işletmeciliğini mekanik kurullarla işleyen bir sistemden ileri bir devlet anlayışına geçiş olarak tarif ederek yeni kamu işletmeciliğine olumlu bir anlam atfeder (Osborne ve Gaebler, 1992 akt. Hood, 1995, s. 94). Aucoin, yeni kamu işletmeciliğinin tüm devletler için örgütsel düzenleme ihtiyacı yarattığını savunmuştur (Aucoin, 1990 akt. Hood, 1995, s. 94). Ostrom'a göre kamu yönetimi tarihindeki pek çok doktrinel değişim Amerikan kamu yönetimi düşüncesi sayesinde (Ostrom, 1974 akt. Hood, 1995, s. 98), Small kamu yönetimindeki işleyişin özel sektörden ayrıştırılmasını 16. yüzyıl Alman yönetim düşüncesine dayandırır (Small, 1909 akt. Hood, 1995, p. 98). Yeatman ve Pusey yeni kamu işletmeciliğinin gelişimiyle yeni bir sınıf oluşumu gerçekleşmiştir (Yeatman, 1987, ss. 350-351 ve Pusey, 1991 akt. Hood, 1995, s. 102).

Hood, yeni kamu işletmeciliğine olumlu baksa bile, yeni kamu işletmeciliğinin daha iyi hizmet sunumu için çok amaçlı anahtar olarak sunulmasını tartışmaya açmıştır (1991, s. 3). Yeni kamu işletmeciliğinin, hizmette birim başına düşen maliyeti azaltma vaadini yerine getirebilmek adına kamu hizmetlerindeki kaliteden taviz verdiği yönündeki eleştirilere dikkat çeken Hood (1991, s. 9), kamu yönetiminde ekonomi ve tutumluluk, dürüstlük ve adalet, güvenlik ve esneklik olmak üzere üç değerler kümesi olduğunu ve yeni kamu işletmeciliği anlayışının bu değerler kümesinde ekonomi ve tutumlulukla ilgili olduğunu ifade etmiştir (1991, s. 12).

Yeni kamu işletmeciliği anlayışı kamu yönetimi alanında çalışan, refah devleti anlayışını eleştiren neo-liberal akademisyenler, bürokratlar ve politikacılar tarafından kurtarıcı bir paradigma değişikliği olarak heyecan uyandırmıştır. Ancak, verimlilik vaadini yerine getirememesi, koordinasyon sorunları ortaya çıkarması, devletin gücünü zayıflatıp asli görevlerini yerine getiremez duruma getirdiğinin iddia edilmesi türünden nedenlerle yeni kamu işletmeciliği anlayışı da birtakım eleştiri ve şüphelerle karşı karşıya kalmıştır. Bu yüzden "yeni kamu işletmeciliği ötesi" anlayışına doğru bir yönelim başlamıştır.

1.2. Yeni Kamu İşletmeciliği Anlayışının Sorunlu Yönleri

Yeni kamu işletmeciliği anlayışı, Anglo-Sakson ülkelerinde 1980'lerin başlarında geleneksel kamu yönetiminin kusurlarına, ekonomik krizlere, siyasi ve idari liderler arasındaki güven eksikliğine tepki olarak doğmuş ve daha çok liberal bir ekonomik yapılanmayı benimsemiştir (Aberbach ve Christensen, 2001, ss. 404-405; Boston vd., 1996, ss. 16-25). Yeni kamu işletmeciliği, verimlilik vaadini yerine getirememiş olduğu gibi (Boyne vd., 2003 akt. Christensen, 2016, s. 3), kamu hizmetlerindeki kalite düşüklüğü ve sosyal yetersizliklerin artması nedeniyle de eleştirildi (Fountain, 2001, ss. 55-56; Stephens, 1996)

Dreschler, yeni kamu işletmeciliğinin sorunlu yönlerini tespit etmek için öncelikle kamu ile özel arasındaki ayrımı anlamak gerektiğine dikkat çekmiştir. Devlet, güç tekeline sahip ve kamu yararını önceleyen, özel ise kâr maksimizasyonunu hedefleyen sistemlerdir. Oysa yeni kamu işletmeciliği bu ikisi arasında hiçbir ayırım gözetmemektedir. İşletme metotlarının kamu yönetiminde, devletin temel önceliklerinde bir değişiklik meydana getirir: düşük maliyetle hizmet sunmak ve hızlı olmak gibi amaçları, kalite, eşitlik, süreklilik gibi amaçların öncesine koyar (2005, s. 8). Ayrıca Dreschler verimlilik anlamında bile yeni kamu işletmeciliğinin başarısızlığını vurgulamış ve reformların refah ve verimlilikte Batı Avrupa ve diğer OECD ülkelerinde nispi bir başarısızlıkla sonuçlandığını ifade etmiştir. Dreschler, vatandaşların yalnızca müşteri, katılımcı boyutuna indirgenmesinin devleti güçsüzleştirdiğine, idari kapasiteyi aşındırdığına girişimci bürokratları güçlü ve sorumsuz kıldığına dikkat çekmiş, proje yönetiminin faydalı ancak geleneksel yöntemlerden pahalı olduğunu da eklemiştir. Ayrıca Dreschler, yeni kamu işletmeciliği reformlarının her kültür ve toplumsal yapıda uygulanabilecek en iyi yol olduğu iddiasını da indirgemeci bulmaktadır (2005, s. 9).

Yeni kamu işletmeciliğini birçok açıdan sorunlu bulan Dreschler, yeni kamu işletmeciliği anlayışı gereğince devletin etkisinin azalacağı, devletin yapısal ve işlevsel olarak minimize edileceği düşüncelerini de yerinde bulmaz. Buna göre, bilgi işlem teknolojilerinin güçlenmesi, kilit ekonomi ve kalkınma meseleleri, sürdürülebilirlik, terör ve güvenlik türünden sorunlar güçlü bir devletin mevcudiyetini gerekli kılar. Dreschler, yeni kamu işletmeciliğinin salt bir modanın ötesinde bir şey olduğunu kabul etse de, yeni kamu işletmeciliği uygulamalarından biri olan siyasetçilerin danışma amaçlı uzmanlara başvurma trendini popüler olanı kullanarak meşruiyet devşirmek amacına hizmet etmek olarak düşünür. Son olarak Dreschler yeni kamu işletmeciliğini “yönetişim” ve “iyi yönetişim” ilkeleri bağlamında eleştirir. “İyi” kavramının göreceliliğine vurgu yapan Dreschler, ilkelerin üniter bir çerçeveyi içerdiğini; şeffaflık, verimlilik, katılım, sorumluluk, piyasa ekonomisi, demokrasi, hukuk devleti ve adalet gibi ilkeleri kapsadığını söyler. Bunların hepsi şüphesiz iyidir ancak Dreschler bu ilkelerin zamana ve mekâna bağlı olarak farklı uygulandığını, gelişmiş ülkelerde zaten bunları uygulamak için gerekli koşulların oluştuğunu ancak gelişmekte olan ülkeler açısından iyi yönetişim talebinin “neo-sömürgeci emperyalizm”in bir biçimi olarak görüldüğünü ifade eder (2005, ss. 10-20).

Yeni kamu işletmeciliği anlayışını eleştirenler, bu anlayışın etkinlik ve etkililik ilkelerine olan katkısını görmezden gelmeseler de bu etkinlik ve etkililiğin demokratik değerler çerçevesinde olması gerektiğini vurgulamışlardır (Denhardt vd., 2009, s. 1270). Yeni kamu işletmeciliği anlayışının üretim, girdi ve performans odaklı yaklaşımlarına karşın, yeni kamu işletmeciliğine ilişkin eleştiriler sıklıkla vatandaşlık, demokrasi, hesap verebilirlik, cevap verebilirlik gibi ilkelere vurgu yapmıştır (Bourgon, 2009, s. 201).

Yeni kamu işletmeciliği anlayışının siyasetten uzaklaşması (depolitizasyon) ve piyasaya ekonomisine yaklaşmasıyla ilgili farklı görüş ve eleştiriler mevcuttur. Terry'e göre, piyasa odaklı kamu yöneticisi modeli demokratik yönetim açısından sorunludur. Çünkü kamu yöneticileri, kişisel çıkarları tarafından motive edildiğinde ortak iyiyi gözetme amacından uzaklaşabilir (Terry, 1995, s. 5). Cook, yeni kamu yönetimi tarafından tasarlanan kamu yöneticisi modeli hususunda Terry'e katılmakla birlikte, yeni kamu işletmeciliğinin kavramlarından biri olan müşteri hizmetleri kavramını da eleştirerek vatandaşlara müşteri muamelesi yapmanın istenmeyen sonuçlara yol açabileceğini vurgular. Çünkü müşteri, politik yaşamın kamusal varsayımlarının aksine bireyci bir yönelim taşır. Müşteri rolünü güçlendirmek vatandaşların sorumluluklarını ve siyasi rejimdeki hakları ve başkalarıyla olan ilişkileri görme biçimini olumsuz yönde etkileyebilir (Cook, 1996, s. 21). Kelly, yeni kamu işletmeciliğinin rasyonel seçim temellerinin kapsayıcı bir yönetim sürdürme çabası olan heterojen toplumlarda demokratik kurumların meşruiyeti açısından sakıncalı olacağını ileri sürer. Azınlık grupları bireysellik ve kâr maksimizasyonu ile alakalı evrensel gibi görünen normları reddetmiş olabilir (Kelly vd., 1995, s. 116). Behn, Terry ve Cook'un aksine kamu yöneticilerinin kurucu ve girişimci rolünü önemsemekle birlikte bu kişilerin faaliyetlerinin kurumların performanslarını iyileştirmekle sınırlı kalınmaması ve demokratikleşmeye de hizmet etmesi

gerektiğini savunur (Behn, 1991, ss. 495-497). Lynn de Behn gibi düşünmekle birlikte, kamu kurumlarının performans sözleşmesi, sonuç hedefleri, çıktı önlemleri gibi konuların müzakere edilmesini siyasi olarak belirlenecek kararlar olarak yorumlar (Lynn, 1996, s. 24).

Hood'a göre, yeni kamu işletmeciliğine çeşitli nedenlerden dolayı karşı gelinmiştir. Bu nedenlerden birini bir hikâyeden mülhem "imparatorun yeni giysileri" olarak ifade eder. Buna göre, devlet aynı şeyleri sadece farklı araçlarla yapmaktadır. İkinci bir neden, hizmet maliyetlerini düşürmek adına kamu hizmetlerine zarar verildiği iddiasıdır. Üçüncü neden, kamu yararını teşvik ettiği söylemine karşın gerçekte tikel çıkarlar peşinde koşmasıdır. Yeni kamu yönetimine karşı gelinmesinin dördüncü nedeni ise, evrensellik iddiasına yöneliktir. Buna göre farklı idari değerlerin temel bakış açıları için farklı tavsiyeleri vardır ve tavsiyeler, sistemin ayarlarının değiştirilmesinde bir içerik taşıyıcıdır (1991, s. 9).

Dunleavy ve Hood, yeni kamu işletmeciliğine yöneltilen temel eleştirileri kadercı eleştiri, hiyerarşik eleştiri, bireyci eleştiri ve eşitlikçi eleştiri olmak üzere dört başlık altında toplamıştır. Kadercı eleştiriye göre, yeni kamu işletmeciliği, geleneksel kamu yönetiminin temel iklimini değiştiremez. Hiyerarşik eleştiriye göre, yeni kamu işletmeciliği sistem genelinde uyumu aşındırır ve kamu sektörünü kontrolden çıkarır. Bireyci eleştiriye göre, yeni kamu işletmeciliği bireyselleştirilmiş sözleşme hakkının kötü bir ikamesinden başka bir şey değildir. Eşitlikçi eleştiriye göre ise yeni kamu işletmeciliği yolsuzluğu teşvik etme, üst düzey yöneticilerin kişisel çıkarlarına göre hareket etme ve hesap verebilirliği zayıflatma potansiyeline sahip olduğudur (1994, ss. 10-12). Osborne ve Gaebler'in tek bir yeni kamu işletmeciliği modelinin kaçınılmaz ve küresel bir hareket olduğu (Osborne ve Gaebler, 1992 akt. Dunleavy ve Hood, 1994, s. 13), Dunleavy ve Hood bu alandaki makul bir geleceğin tek değil, çoklu olduğunu öne sürer (1994, s. 13).

Kısacası geleneksel kamu yönetiminin kötü yönlerini iyileştirme vaadiyle yükselişe geçen yeni kamu işletmeciliği anlayışının bu vaatlerini yerine getirip getirmediği kamu yönetimi disiplini içinde Denhardt, Dreschler, Terry, Christensen vb. önde gelen akademisyenler tarafından sürekli tartışılmıştır. Kamu yönetiminin verimlilik vaadini yerine getirememesi (Boyne vd., 2003, s. 16), kamu hizmetlerinde kalitenin düşmesi (Fountain, 2001, s. 5; Stephens, 1996), siyasi liderler üzerindeki hiyerarşik denetimin baltalanması (Pollitt ve Bouckaert, 2011, s. 106) ve kamu yönetiminin demokratik uygulama temeline zarar vererek kamu aygıtını parçalaması yeni kamu yönetiminin maruz kaldığı eleştirilerin başlıca nedenleridir. Zanetti ve Adams'ın gözlemlerine göre yeni kamu işletmeciliği, mutlak sadakat isteyen "yeni Leviathan" hâline gelmiş ve kamu yönetiminin güvenlik açığı artmıştır (Zanetti ve Adams, 2000, s. 535). Yeni kamu işletmeciliği, yapısal devrimin sonucu olarak rollerin ve rol belirsizliklerinin, dikey uzmanlaşmanın, aşırı yönetsel özerkliğin, istikrarsızlıkların, denetimsizlik ve güvensizliğin, yapısal uyumlaşmanın parçalanmasının ve koordinasyonsuzluğun bir alanı olarak görülmüştür (Jung, 2020, s. 162).

Ancak bütün bu eleştirilere rağmen, yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının tamamen başarısız olduğunu söylemek de yanlıştır. Sadece yeni kamu işletmeciliğinin başarısı ülkeden ülkeye farklılık göstermiştir. Yeni kamu yönetimi anlayışının eleştirilen temel özellikleri kamu yararını bir ürün olarak görmesi, vatandaşa değil müşteriye odaklanması, sadece verimliliği odak nokta haline getirip insani değerleri göz ardı etmesi ve kamu hizmetini girişimciliğe indirgemesi olarak sıralanabilir (Ayhan ve Önder, 2017, s. 33). Bütün bu sorunlar ve eleştiriler, kamu yönetimi alanında farklı arayışların gündeme gelmesine neden olmuştur. 1990'ların sonlarında Denhardt ve Denhardt tarafından ortaya atılan Yeni Kamu Hizmeti yaklaşımı, yeni kamu yönetimi eleştirileri üzerinde temellenmiştir. Bu yaklaşımın önemli ilkeleri demokratik vatandaşlık, sivil toplum, post modern kamu yönetimi, kurumsal hümanizm ve yeni kamu yönetimidir (Denhardt ve Denhardt, 2007, ss. 27-45).

2. YENİ KAMU İŞLETMECİLİĞİNİN ÖTESİ

1970'lerde yaşanan küresel ekonomik krizler nedeniyle müsrif, verimsiz ve hantal olarak görülen sosyal refah devletinin sorumlu tutulmuş ve bu devlet yapısının karşısında farklı bir ideoloji dünyası yaratan neo-liberal politikalar doğrultusunda 1980'lerde yeni kamu işletmeciliği anlayışı yükselmiştir. Son yirmi yılda güvensiz ve istikrarsız bir dünyanın yükselişe geçmesi, denetime duyulan ihtiyacın artması; adem-i merkezîyetçilik, deregülasyon ve delegasyon gibi kavramların, merkezileşme ve koordinasyonun yerini alması; devletlerin terör, ekonomik kriz, doğal afetler gibi sorunlarla başa çıkmadaki kapasite yetersizlikleri gibi faktörlerden yeni kamu işletmeciliği anlayışı sorumlu tutulmuştur. Bu bakış açısı doğrultusunda devletler, yeni kamu işletmeciliğinin ötesinde önlemlerini uygulayarak toplum üzerinde kontrollerini arttırmaya başlamıştır (Hammond, 2007, s. 402; Kettl, 2004, ss. 3-15; Ventress, 2013, ss. 409-410).

Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının “yeni” anlayışındaki radikalliği biraz daha azaltarak, geleneksel ve yeninin iyi taraflarını harmanlama anlayışına dayanan yeni kamu işletmeciliği ötesi yaklaşımı neo-weberyen devlet ve bürokrasi modelini gündeme getirmiştir. Bu anlayışın temel özelliği devlet yönetiminde hiyerarşinin ortadan kaldırılması, denetim olmaması değil; mevcut koşullarda farklı bir hiyerarşi, denetim ve otorite biçiminin öngörülmesidir. Stratejik yönetim, insan kaynakları yönetimi veya performans yönetimi gibi uygulamalarla otorite, denetim ve hiyerarşi yeniden tanımlanmaktadır (Dunn ve Miller, 2007, s. 352). Görünüşte neo-weberyen bürokrasi, yeni kamu işletmeciliği ile geleneksel kamu yönetiminin weberyen ilkelerinin bir sentezi gibi algılanabilse de (Pollitt, 2008, s. 14), modelin devletin toplum içinde dümen tutma ve düzenleme varlığı ve güçlü bir ekonomi ve sivil toplum için garantör olmasını sağlamaya ilişkin boyutları vardır (Özdoğan, 2018, s. 606).

Yeni kamu işletmeciliği anlayışının verimlilik ve kâr odaklı yaklaşımını insani değerlerden uzaklaşmak olarak ve yeni kamu işletmeciliği anlayışının bu özelliklerini yeni kamu işletmeciliği ötesinde farklı anlayışlarla yumuşatma girişimi, Denhardt ve Denhardt tarafından “yeni kamu hizmeti” anlayışının ortaya atılmasıyla sonuçlanmıştır. Yeni kamu hizmeti yaklaşımının temel ilkeleri şunlardır: Müşteriye değil vatandaşlara hizmet etme; kamu yararı bir amaçtır; kamu hizmeti, girişimcilikten değerlidir; stratejik düşünüp demokratik davranmak; kamusal sorumluluk/hesap verebilirlik basit değildir; yönlendirmek yerine hizmet etmek; sadece verimliliğe değil, insana değer verilmeli (Denhardt ve Denhardt, 2007, ss. 42-43).

Keza yönetim yaklaşımı da yeni kamu işletmeciliği anlayışının devlet-özel sektör işbirliğine, yeni kamu işletmeciliği ötesi yaklaşımın devlet-özel sektör-sivil toplum işbirliği olarak verdiği bir cevap olarak düşünülmelidir. Devlet-özel sektör yaklaşımı vatandaş katılımı açısından dışlayıcı olurken, sivil toplumun işbirliğine dâhil olması, vatandaş katılımını sağlayacak bir kanal olması bakımından anlamlıdır. Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı rekabetçi market ilişkilerine; yönetim yaklaşımı ise katılımcılık ve işbirliği süreçleriyle vatandaşın kamu politikalarının belirlenmesi süreçlerine dâhil edilmesine hizmet etmeyi amaçlar (Ayhan ve Önder, 2017, ss. 41-42).

Yeni kamu işletmeciliğinin yarattığı sorunlara çare olarak yeni kamu işletmeciliği ötesinin çekirdek düşünceleri yapısal yeniden bütünleşme aracılığıyla merkezi politik düzeni sıkılaştırmıştır (Christensen ve Laegreid, 2007a). Yeni kamu işletmeciliği ötesi, diğer taraftan, yeni kamu işletmeciliğinin yarattığı koordinasyon sorununa da çözüm üretmeye çalışmıştır. Devlet kurumları ve sektörler arasındaki yatay koordinasyonun yanında bu koordinasyonun kontrolünün tepeden gelmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır (Christensen, 2016, s. 4). Sektörler arasındaki artan koordinasyon sadece karşı sektör programlarına ve güçlü iletişim ağlarının oluşmasına neden olmakla kalmamış (Gregory, 2006; akt. Christensen, 2016, s. 4), aynı zamanda kullanıcı ya da müşteri gruplu kamu kurumları arasında işbirliği yapmak daha pragmatik uygulamalara neden olmuştur (Bardach, 1998, s. 15).

Aslında yeni kamu işletmeciliği ötesi, geleneksel kamu yönetiminin eski tanıdık denetim ve koordinasyon biçimlerini kamu yönetimi alanına geri getirmiş gibi görünmektedir. Ancak bu tanıdık yöntemleri yeni etiketlerle şekillendirmiştir. Örneğin, Avustralya’da kullanılan “whole of government (WoG)” (Halligan, 2006 akt. Christensen, 2016, s. 4) ve Birleşik Krallık idaresinde Tony Blair tarafından kullanılan “joined-up-government (JuG)” (Bognador, 2005, s. 121) hizmet sunumunda kâr amacı gütmeyen kuruluşlarla üçüncü bir işbirliği yolunu belirtmiştir (Gregory, 2006 akt. Christensen, 2016, s. 4). Christensen, bu kavramlar yerine “yeni kamu işletmeciliği ötesi (post new public management)” kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Bunun nedeni, terimin hiyerarşik yapısal ve yatay bütünleştirici reformlar setlerinden ikisinin bir kombinasyonunu sunmasıdır. Christensen’e göre yeni kamu işletmeciliği ötesinin hedefi, insanların ortak bir kültürel mirasa ve ortak bir geleceğe sahip olmalarından dolayı, aynı kültürel teknede olduklarını vurgulayarak kolektif kültürel değerleri ve normları geliştirmektir. Ayrıca, siyasi ve idari liderler arasında sembolik etiketlerle belirtilen artan kontrol, kapasite ve koordinasyon kullanımında bir artış olmaktadır (2016, s. 4).

Yeni kamu işletmeciliği ve yeni kamu işletmeciliği ötesi reformlarının kombinasyonunun nasıl sağlanacağı; siyasi, kültürel ve çevresel faktörlere göre şekillenmektedir. Anglo-Sakson ülkelerinin yeni kamu işletmeciliği reformlarına görece olarak daha erken giriştiği söylenebilse de, bu ülkeler 1990’larda ilk kez bu reformların ötesine geçmeye başlamıştır. Oysa Kıta Avrupası ve İskandinav ülkeleri bu reformlar konusunda daha isteksiz olsa bile daha sonra yeni kamu işletmeciliği ötesi anlayışa uyum sağlamaya çalışmıştır. Amerika Birleşik Devletleri’nde, kamu yönetiminin işbirlikçi boyutuna önem verilmeye başlanmış, network yönetimine bir odaklanma ve farklı sektörler arasında işbirliği uygulamalarına yönelim gösterilmiştir (Christensen ve Laegreid, 2007b).

Kamu sektöründeki yarı özerk örgütlenme biçimlerinin yaygınlaşması, birçok ülkenin koordinasyon sağlamak ve WoG türünden uygulamaları yönetmek için girişimler başlatmasına neden olmuştur. Bu girişimler bireysel kamu sektörü örgütleri ile hayati bir öneme sahip görünen kamu sektörünün yanında hükümetin daha büyük hedefleri arasındaki yatay ve dikey bağları güçlendirir (Laegreid ve Verhoest, 2010).

Koordinasyon ihtiyacı, entegrasyon gibi sorunlara odaklanmak beraberinde WoG, JuG, yatay devlet, network devleti, işbirlikçi kamu yönetimi gibi kavramları getirmiştir. Yeni eğilim, parçalanmadan ve örgütlerde özerk tek hedeften uzaklaşarak bütünleşmeye ve çoklu kurum işbirliği ve ortaklığa doğru kayma yönündedir. Ancak bu vaatlerin uygulanması konusunda bazı zorluklar vardır. Yeni kamu işletmeciliğinin yaptığı gibi, yeni kamu işletmeciliği ötesi de her şey için uygun ve “en iyi” ölçü ve reçete sunmaya çalışmaktadır. Bu, realist bir hedef değildir (Christensen ve Laegreid, 2007b).

Yeni kamu işletmeciliği ötesi çalışmalar 1990’ların sonlarında başlamıştır. Siyasi liderlerin ve hükümetlerin bilinçli olarak farklı metotlara yönelmelerinin nedeni, siyasi liderlerin denetim güçlerini ve merkezi kapasitelerini kaybettiklerine ilişkin endişeler olmuştur. Yapısal değişikliklerin repertuarlarına reform süreçlerinin daha fazla kontrolü dahil edilmiş; dikey bütünleşme ile hiyerarşik denetim hedeflenmiş; merkez yapı bütünleşmesinin güçlendirilmesi, birimlerin siyasi denetimlerinin güçlendirilmesi, merkezi siyasi ve idari kaynak kapasitesinin artırılması gibi çabalar yoğunlaşmıştır. İngiltere’de Tony Blair hükümetinin merkezi rolünü artırması, stratejik birimler, kamu hizmeti sözleşmeleri gibi kurumlar oluşturması tam anlamıyla bu yönde atılan adımlardır. Merkezin hiyerarşik gücünün artırılması, başbakanlık kurumunun da güçlenmesine neden olmuştur. Bu durum, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde daha güçlü bir denetim mekanizmasının gelişmesiyle sonuçlanmıştır. Kanada’da ise finansal yönetim, yönetim ve hesap verebilirlik rejiminin güçlenmesi söz konusu olmuştur. Bu gibi önlemler ilk zamanlarda özerkliği azaltıcı ve merkeze tabi birimleri artırıcı nitelikte görülse ve endişeyle karşılanırsa da Anglo Sakson ülkelerde olumlu sonuçlar vermiştir. Avustralya ve Yeni Zelanda’da devletin birimlerini bir arada daha iyi çalışabilir kılmak için kabine komiteleri, bakanlıklar arası işbirliği üniteleri gibi yeni örgütsel birimler kurulmuştur. Kanada hükümeti 1990’ların ortalarından itibaren inovasyon, yoksulluk, iklim değişikliği gibi sorunların üstesinden gelmek için yatay yönetim etiketli girişimler başlatmıştır (Christensen ve Laegreid, 2007b).

Bu gibi reform uygulamalarının başarıya ulaşması, kültürel yapı ile yakından ilgilidir. Takım kurma, katılımcı örgütlerin uyumlu işbirliği, hesap verebilirlik, güven, kişisel gelişim, saygı, demokratik değerler, etik değerler toplumsal kültür ile sıkı sıkıya bağlıdır. Ayrıca yeni kamu işletmeciliği ötesi reformlarla değişen liderlik anlayışı da kültürel faktörlerle yakından ilişkilidir. Yeni kamu işletmeciliği ötesi liderler geniş yetkilere sahip, dar kapsamlı kurumsal menfaatlere odaklanmaktan ziyade kolektif hedeflere odaklanmakta, kamu örgütleri arasında pragmatikliğin ötesinde iş birliği ve hizmet sunumuna yönelmelidir (Christensen ve Laegreid, 2007b).

Yeni kamu işletmeciliği ötesi anlayış, yeni kamu işletmeciliğini; yapısal devrim sonucunda rollerin ve rol belirsizliğinin yaşanması, dikey uzmanlaşmanın ortaya çıkması, işbirliğinin ihmal edilmesi, aşırı özerklik, istikrarsızlıklar, zayıf denetim, güvensizlik, gerçekçi olmayan yenileşme iddiaları gibi nedenlerden dolayı eleştirmiştir. Yeni kamu işletmeciliği ötesinin temel düşünceleri ise, yapısal entegrasyon yoluyla parçalanmanın azaltılması, yenileştirme ve yeniden düzenleme, tüm hükümet (WoG), birleşik hükümet (JuG) girişimleri, net rol ilişkileri oluşturmak, özel-kamu ortaklıkları, artan merkezileşme, kapasite geliştirme ve koordinasyon, merkezi siyasi ve idari kapasitenin güçlendirilmesi, ekolojik, tarihsel ve kültürel unsurları dikkate almak biçiminde sıralanabilir (Jun, 2020, s. 162).

Yeni kamu işletmeciliği ötesinin, geleneksel kamu yönetiminin yerini yeni kamu işletmeciliğinin alması türünden bir yer değiştirme süreci olduğu yönünde iddialar mevcuttur. Kamu yönetimi alanında yapılan reformlar setinin bir kombinasyonu, melez ve karmaşık bir sistemin ortaya çıkması gibi bir sonuç doğurma ihtimalini de taşımaktadır. Bu karmaşıklık sadece reformların nasıl kararlaştırılacağını ve uygulanacağını belirleyen kararları zorlaştırmakla kalmaz, aynı zamanda reformların beklenen etkilerini de azaltabilir. Ayrıca siyasi ve idari liderler açısından denetimi daha sorunlu hale getirebilir (Christensen ve Laegreid, 2007b).

Yeni kamu işletmeciliği reformlarının bütün ülkelerde aynı başarıyla sonuçlanmaması ve bu sistemin bazı eksikliklerinden yeni kamu işletmeciliği ötesi reformlara olan yönelme, kamu yönetiminin başladığı noktaya, geleneksel olana farklı metotlarla geri dönüşünü temsil ediyor gibi görünmektedir. Söz konusu farklı metotlar, geleneksel kamu yönetimiyle yeni kamu işletmeciliği anlayışının sentezlenmesiyle ortaya çıkmıştır. Ancak yeni kamu işletmeciliği reformları deneyimi, bir şeyi net olarak göstermektedir. Aynı reformlar ve tek tip uygulamalar, farklı kültürlerde ve farklı toplumsal yapılarda farklı sonuçlar

doğurmaktadır. Bunun için tek tip bir kamu yönetimi uygulamasının küresel boyutta dengeli bir kalkınma amacına hizmet etmesini beklemek hatalıdır. Kamu yönetimi alanında reformlar yapılırken, geleneksel, yeni, yeni ötesi gibi etiketler koymak yerine, toplumların kendilerine has özelliklerini göz önünde bulundurmak daha gerçekçi bir yaklaşımdır.

3. SONUÇ

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı, birtakım sosyo-ekonomik, teknik, siyasi şartların değişmesinden dolayı yerini yeni kamu işletmeciliği anlayışına bırakmıştır. Geleneksel kamu yönetiminin ekonomide ve toplumda açtığı yaraları sarmayı vadeden yeni kamu işletmeciliği, geleneksel kamu yönetiminin aksine devleti minimize etmek, adem-i merkeziyetçilik, kamuda özel sektör metotlarını uygulamak, girişimci liderlik, verimlilik, sonuç odaklılık gibi kısmen ideolojik, kısmen pragmatik bir anlayışla rotasını çizmiştir. Yeni kamu işletmeciliği anlayışında, verimlilik kaygısından doğan hizmet kalitesizliği; serbestiden ve kademelerin fazla inisiyatif alabilmesinden kaynaklanan kontrolsüzlük, işletme anlayışının yarattığı hizmetlere ulaşmada sosyal eşitsizlik, vatandaş müşteri olarak gören anlayış, koordinasyon zafiyeti sıkça eleştirilere maruz kalmıştır. Bunların yanında yeni kamu işletmeciliğindeki minimal devletin, terör, doğal afetler, salgın hastalıklar gibi küresel sorunlara etkin çözüm üretme kapasitesinden mahrum olduğu gözlemlenmiştir.

Yeni kamu işletmeciliği, devleti küçülterek gücünü zayıflatmak ve koordinasyon sorunlarına neden olmak gibi özelliklerinin yanı sıra, demokratik nedenlerle de eleştirilmiş, vatandaş odaklılık ilkesini çıkış noktası olarak almasına rağmen “tam itaat bekleyen bir leviathan”a dönüşmekle itham edilmiştir. Yeni kamu işletmeciliği anlayışının geliştirdiği geleneksel-yeni sentezinin ötesinde farklı boyutlar taşıyan neo-weberyen devlet ve bürokrasi, yeni kamu hizmeti ve yönetim gibi anlayışlar, katılımcılık, demokrasi, hizmette vatandaş odaklılık gibi eksikliklere verilen bir cevaptır.

Yeni kamu işletmeciliği ötesi yaklaşımın, geleneksel weberyen modelden aldığı güçlü devlet ve merkezi bürokrasi, hiyerarşi gibi ilkeleri, yeni kamu işletmeciliği anlayışının etkinlik, etkililik, verimlilik, vatandaş odaklılık gibi ilkeleriyle çağın gereklerine göre revize etmeye çalışmıştır. Çünkü küçük ve desantralize yönetimlerin büyük sorunlara cevap vermede eşgüdümsüz ve yetersiz olduğu görülmüş ve bununla birlikte demokrasi, katılımcılık, hesap verebilirlik gibi küresel değerlerin merkeziyetçi ve büyük devletler tarafından ihlal edilmemesi amaçlanmıştır.

Bu kusurları gidermek için girişilen farklı arayışların sonucunda ortaya çıkan yeni kamu işletmeciliği ötesi reformlar, temelde devlet kapasitesini güçlendirmek için merkezileşmeyi ve devlet birimleri arasındaki işbirliğini güçlendirmek için devlet kontrolünde sıkı bir koordinasyonu esas almıştır. 1990’ların sonlarından itibaren Anglo-Sakson ülkelerde merkezileşmeye yol açan ve başarılı sonuçlar veren bu uygulama bir eskiye dönüş gibi görünmekle birlikte, eski ve yeni reformların fayda sağlama potansiyeline sahip yönlerinin bir sentezi olarak düşünülmelidir. Weber’in bürokrasi ilkeleri üzerinde şekillenmiş geleneksel kamu yönetimi anlayışı gibi birtakım gelişmelerin sonucunda bu paradigmayı altüst eden yeni kamu işletmeciliği anlayışı da idealize edilmiş ve farklı ülkelerde farklı düzeylerde başarı gösterdiğine dair sonuçlar elde edilmiştir. Yeni kamu işletmeciliği ötesi arayışların da başarılı olması aynı biçimde toplumsal koşullara bağlıdır. Reformlar setinin etiketi ve içeriği ne olursa olsun, toplumların özgül özelliklerini göz önüne almadan girişilen tek tip düzenlemelerin her yerde aynı düzeyde başarıya ulaşmasını beklemek gerçekçi değildir.

KAYNAKÇA

- Aberbach, D. ve Christensen, T. (2001). Radical reform in New Zealand: Crisis, windows of opportunities and rational actors. *Public Administration*, 79(2), 404–422. <https://doi.org/10.1111/1467-9299.00262>
- Ayhan, E. ve Önder, M. (2017). Yeni kamu hizmeti yaklaşımı: Yönetişime açılan bir kapı. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(2), 19-48.
- Banelay, M., ve Kaboolian, L. (1990). Structural metaphors and public management education. *Journal of Policy Analysis and Management*, 9(4), 599-610. <https://doi.org/10.2307/3325276>
- Bardach, E. (1998). *Getting agencies to work together: The art and practice of managerial craftsmanship*. The Brookings Institution.
- Behn, R., D. (1991). *Leadership counts*. Harvard University Press.
- Bogdanor, V. (2005). *Joined-up government*. Oxford University Press.
- Boston J., Martin, J., Pallot, J. Ve Walsh, P. (1996). *Public management: The New Zealand model*. Oxford University Press.
- Bourgon, J. (2009). Why should government engage citizens in service delivery and policy paking?. in *OECD, Focus on Citizens: Public Engagement for Better Policy and Services*. OECD Publishing.
- Boyne, G. A., Farrell C., Law, J., Powell M. ve Walker, R. (2003) *Evaluating public management reforms: principles and practice*. Open University Press.
- Christensen, T. ve Yongmao, F. (2018). Post-new public management: A new administrative paradigm for China. *International Resview of Administrative Science*, 84(2), 389-404. <https://doi.org/10.1177/0020852316633513>.
- Christensen, T. ve Laegreid, P. (2007a). The whole-of-government approach to public sector reform. *Public Administration Review*, 67(6), 1057-1064.
- Christensen, T. ve Laegreid, P. (2007b). Post-NPM reforms: Whole of government approaches as a new trend. Erişim tarihi: 19.06.2020, https://www.researchgate.net/publication/291703450_Post_New_Public_Management_Reforms_Empirical_Tendencies_and_Scholarly_Challenges#fullTextFileContent.
- Cook, B. (1996). *Bureaucracy and self-government: Reconsidering the role of public administration in American politics*. Johns Hopkins University Press.
- Denhardt, J., Terry, L., Delacruz, E. R. ve Andonoska, L. (2009). Barriers to citizen engagement in developing countries. *International Journal of Public Administration*, 32(14), 1268-1288.
- Denhardt, R. B. ve Denhardt, J. V. (2007). The new public service: Serving, not steering. M.E. Sharpe. Erişim tarihi: 10.11.2020. <https://pps.uniga.ac.id/wp-content/uploads/2019/11/PUBLIC-ADMINISTRATION-The-new-public-service-serving-not-steering.pdf>
- Drechsler, W. (2005), The rise and demise of the new public management: Lessons and opportunities for South East Europe. *Uprava*, 7(3), 7-27. <https://doi.org/10.17573/cepar.v7i3.131>
- Dunleavy, P. ve Hood, C. (1994). From old public administration to new public management. *Public Money&Management*, 14(3), 9-16. <https://doi.org/10.1080/09540969409387823>.
- Dunn, W. N. ve Miller, D. Y. (2007). A critique of the new public management and the neo-weberian state: Advancing a critical theory of administrative reform. *Public Organization Review*, 7(4). 345-358. <https://doi.org/10.1007/s11115-007-0047-3>
- Fountain, J. (2001). Paradoxes of public sector customer service. *Governance*, 14(1), 55–74. <https://doi.org/10.1111/0952-1895.00151>.

- Gregory, R. (2006). Theoretical faith and practical works: De-autonomizing and joining-up in the New Zealand state sector. T. Christensen and P. Lægreid (Eds.), *Autonomy and regulation: Coping with agencies in the modern state* içinde. Edward Elgar.
- Halligan, J. (2006). The reassertion of the centre in a first generation NPM system. T. Christensen and P. Lægreid (Eds.), *Autonomy and regulation: Coping with agencies in the modern state* içinde. Edward Elgar.
- Hammond, T. (2007). Why is the intelligence community so difficult to redesign? Smart practices, conflicting goals, and the creation of purpose-based organizations. *Governance*, 20(3), 401–422. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2007.00364.x>.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*. 69(1), 3-19.
- Hood, C. (1995). The ‘new public management’ in the 1980s: Variations on a theme. *Accounting Organizations and Society*, 20(2/3), 93-109. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)E0001-W](https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)E0001-W).
- Jun, J., S. (2020). The limits of post: New public management and beyond. *Public Administration Review*. 69(1). 161-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2008.01960.x>.
- Kaboolian, L. (1998). The new public management: Challenging the boundaries of the management-administration debate. *Public Administration Review*, 58(3), 189-193. <https://doi.org/10.2307/976558>.
- Georgia D., L. ve Kelly, R., M. (1995). *Gender power, leadership and governance*. University of Michigan Press.
- Kettl, D. (2004). *System under stress: Homeland security and American politics*. CQ Press.
- Laurence, E. L. Jr. (1996). *Public management as art, science and profession*. Chatham.
- Nagel, J. H. (1997). Radically reinventing government: Editor's introduction. *Journal of Policy Analysis and Management*, 16(3), 349-356. <https://doi.org/10.1081/PAD-100104397>.
- Osborne, R. ve Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming by the public sector*. Addison Wesley..
- Özdoğan, M. (2018). Neo-weberyen devlet ve bürokrasi. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(14), 597-608.
- Pollitt, C. ve Bouckaert, G. (2011). *Public management reform: A comparative analysis*. (3. edisyon). Oxford University Press.
- Stephens, R. (1996). Social services. B. Silverstone, A. Bollard and R. Lattimore (Eds.), *A study of economic reform: The case of New Zealand* içinde. Elsevier Science B.V.
- Terry, L. D. (1995). *Leadership of public bureaucracies: The administrator as conservator*. Sage.
- Ventriss, C. (2013). The economic crisis of 2008 and the substantive implications for public affairs. *American Review of Public Administration*, 43(6), 627–655. <https://doi.org/10.1177/0275074013499817>.
- Zanetti, L. ve Adams, G. (2000). In service of the leviathan: Democracy, ethics and the potential for administrative evil in the New Public Management. *Administrative Theory & Praxis*, 22(3), 534–554. <https://doi.org/10.1080/10841806.2000.11643470>.



EĞİTİM DEĞERLENDİRME AŞAMASININ YANLIŞLANABİLİRLİK, MODERN ÖRGÜT VE RASYONELLİK ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ*

EXAMINATION OF THE TRAINING ASSESSMENT PHASE IN THE FRAMEWORK OF FALSEABILITY, MODERN ORGANIZATION AND RATIONALITY

Fuat MAN¹, Canan YILMAZ²

1. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi,
fuatman@sakarya.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0002-7135-8320

2. Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi,
cananyilmaz@sakarya.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0003-2618-3215

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
04.07.2019

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
26.10.2020

DOI
10.20875/makusobed.586840

* Bu çalışma, 5-8 Aralık 2018 tarihleri arasında düzenlenen İzmir Uluslararası İktisadi İdari Bilimler Kongresi'nde "Modern Örgüt, Rasyonellik ve 'Yanlışlanabilirlik': Eğitim Değerlendirme Aşamasının Taşıdığı Muğlaklık Üzerine Bir Tartışma" başlığıyla sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

Öz

Bu çalışmanın amacı, bir kavramlar karması oluşturmak değildir. Bu çalışmanın oldukça net bir amacı bulunmaktadır: Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin değerlendirilmesinin yanlışlanabilirlik bağlamında ele alarak muğlaklığı ortadan kaldıracak bir girişim olarak Kirkpatrick modelini incelemektir. Eğitim yatırımının değerlendirme aşamasında, verilmiş olan eğitimin başarısının tam olarak hesap edilememesi eğitim ve geliştirme faaliyetlerini oldukça muğlak bir alana dönüştürmektedir. Hâlbuki modern örgüt, rasyonellik temelinde bulunma iddiasındadır. Bu temel ise, hesap edilebilirliğe, tahmin edilebilirliğe, öngörüye işaret etmektedir. Kısacası rasyonellik, modern örgüt açısından, 'yanlışlanamayan' olgulara ve durumlara karşı mesafeli olmayı gerektiren bir vasıftır. Bu çalışmada, 'yanlışlanamayan' muğlak bir alan olarak eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin modern örgüt içindeki çelişkili durumu tartışılmakta ve bu muğlaklığı aşmaya yönelik girişimlerden birisi olan Kirkpatrick modeli yanlışlanabilirlik kavramı ekseninde ele alınmaktadır. Sonuç olarak modern örgütte eğitim geliştirmenin değerlendirme aşamasının taşıdığı muğlaklık için Kirkpatrick modelinin uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim ve Geliştirme, Kirkpatrick Değerlendirme Modeli, Modern Örgüt, Rasyonellik, Yanlışlanabilirlik

Abstract

The purpose of this study isn't to create a mixture of concepts. This study has very clear purpose: To examine Kirkpatrick model as an attempt to eliminate ambiguity by considering evaluation of training and development activities in the context of falsifiability. In the evaluation phase of education investment, inability to calculate success training provided makes training and development activities very ambiguous area. However, modern organization claims to be based on rationality. This basis points to calculability, predictability and foresight. In short, rationality is characteristic that requires keeping distance from "unfalsifiable" facts and situations for modern organization. In this study, contradictory situation training and development activities in modern organization as "unfalsifiable" area is discussed and Kirkpatrick model, which is one of attempts to overcome this ambiguity, is discussed in axis falsifiability concept. As a result, it has been concluded that Kirkpatrick model can be applied to ambiguity evaluation phase training in modern organization.

Keywords: Training and Development, Kirkpatrick Assessment Model, Modern Organization, Rationality, Falsification

EXTENDED SUMMARY

Research problem

The scientific character of social sciences has always been problematic since the beginning. On the other hand, management sciences have tried to locate business practices and studies in a scientific position. The early attempts of these motivations were systematic management and scientific management approaches. These attempts were suitable for the perspective of modernity and its management vision since modern vision has not accepted any ambiguity. Moreover, one of the most important figures among logical empiricism, Karl Popper, provided a criterion that determines if any statement is scientific or not, which was *falsification*. According to that criteria, to be scientific, any theory or statement has to be falsifiable. This criterion does not mean that any false statement is valuable, but it refers to the scientific value of statements that may be falsifiable. Because many propositions outside of the scientific field are within the limits that are impossible to prove with certain criteria and therefore this information cannot be trusted. On the other hand, many areas in management practices are far away from the ability that falsification criteria indicate. One of them is the evaluation level of training process. However, this level is such an important one because at the end of training process, organisations would like to know whether training is worth or not. In another words, modern organisations would like to know the return of their investment for training. So, Kirckpatrick evaluation model could provide opportunities to overcome these ambiguities in training evolution level.

Purpose

The purpose of the paper is to discuss the Kirckpatrick evaluation model and propose that it as an assessment tool for organization to overcome the uncertainty about the return of investment of training. The paper demonstrates that modernity indicates clear aims and thereby modern organizations adopt that approach. Thus, recently, organisations have a tendency to use statistics more and more. With a fifth component of ROI, Kirckpatrick model could help organisations to overcome the uncertainty problem.

Method

This paper is basically a review article. Using mainly literature review, it makes a discussion about the ambiguity in training assessment and offers an assessment model, Kirckpatrick assessment model, to resolve this problem. The paper consists of three main parts. In the first main part, we provide the basic information about the approach of modernity, reliable knowledge problem and falsification criteria for that problem. The second main part is about the uncertainty of training assessment through the lens of modern organisations. And finally, we analyse the potentiality of Kirckpatrick assessment model for that uncertainty.

Conclusion

Training as a HR function is such a broad concept and includes numerous different practices. Thus, training never implies a single –unique- process and way of learning. So, it is not possible to develop one assessment tool for all trainings but some tools could be quite practical. The Kirckpatrick model is one of them and could be used for very different training practices. Of course, it is not an exact solution for ambiguity but with ROI, it could be very useful for organisations wanting to avoid uncertainty.

1. GİRİŞ

Öncelikle modernlik kavramının içerdiği kilit anlama baktığımızda, bu kavramın içerisinde düzen isteğini barındırdığını görmekteyiz. Bu düzen isteğinin altında ise kontrol etme, öngörebilme motivasyonu yatmaktadır. Öyleyse modernliğin bakış açısı aynı zamanda bilimsel epistemoloji ile uyumludur. Başka bir ifadeyle doğanın işleyiş yasalarını bilmek ve doğayı anlamlandırmada mümkün olduğunca metafizikten ve gizemden uzak durma isteği söz konusudur. Bu anlamda modern örgüt denildiğinde bu ilkelere uygun bir tasarım kastedilmektedir. Weber'in ideal bürokratik tipi, tam olarak bu motivasyonu yansıtmaktadır. Örgütler en genel anlamda bir piramit şeklinde tasarlanmakta ve bu tasarımın en etkin tasarım yöntemi olduğu kabul edilmektedir. Hatta modern İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarına bakıldığında, İKY fonksiyonlarının da aynı bakış açısına göre işlediği görülmektedir. Örneğin; tüm İKY ders kitaplarının iş analizi fonksiyonuyla başlamasının mantığı, 'kendiliğindenlik' seçeneğinin ya da 'gelişigüzel yöntemlerin' güvenilmez olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Modernlik bakış açısının dayanağı olan bilimsel bilgi, güvenilir bilginin nasıl elde edilebileceğinin yollarını aramaktadır. Bu yolda kullanılacak yöntemlerden birisi ünlü 'yanlışlanabilirlik' kriteridir. Buna göre herhangi bir önerme yanlışlanamıyorsa, bu önerme zaten en başta bilimsel bilginin repertuarına girmeyi hak etmiyordur; başka bir ifadeyle bu önermenin sunduğu bilgiye güvenemeyiz. Bu doğrultuda çalışma, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin değerlendirme aşamasının bu kriter bağlamında taşıdığı muğlaklığı gösterme amacını taşımaktadır.

Bu kapsamda çalışmada öncelikle modernitenin nasıl bir perspektif ile dünyaya baktığı 'yanlışlanabilirlik' kavramı ekseninde ele alınmaktadır. Çünkü yanlışlanabilirlik kavramı bilimsel bilgiyi, bilimsel olmayan bilgiden ayırt etmek için kullanılabilir bir yöntem sunmaktadır. Ayrıca hangi bilgilere güvenilemeyeceği hususunda yanlışlanabilirlik yaklaşımının varsayımları, bu çalışmada konu edinilen eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin değerlendirme aşamasına uygun düşmektedir. Eğitim ve geliştirme literatüründe muğlaklık açısından ele alınan sorunlardan biri olan 'değerlendirme' aşamasının temel sorunun bu aşamada sonuçlar ile eğitim arasındaki bağın, yanlışlanabilirlik ilkesine göre kurulamamasından kaynaklanmaktadır. Bu durum ise bu aşamaya yönelik kuşku devam etmesine neden olmaktadır.

Bu doğrultuda çalışmada öncelikle, modern örgütün modernlik gözlüğü ile işleyişinin ne anlama geldiği ortaya konulmaktadır. Çalışmanın temel amacı; eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin değerlendirilmesinin yanlışlanabilirlik bağlamında ele alarak muğlaklığı ortadan kaldıracak bir girişim olarak Kirkpatrick modelini incelemektir. Bu kapsamda çalışmada temel amaç doğrultusunda; eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin izlediği döngünün son aşaması olan 'değerlendirme' aşamasının önemine, değerlendirme aşamasında kullanılan yöntemlerin ve yine bu aşamada karşılaşılan sorunların neler olduğuna değinilmektedir. Değerlendirme aşamasının taşıdığı sorunun büyüklüğünün, değerlendirmenin modernliğin perspektifine uygun bir araca sahip olamamasından geldiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Genel olarak bu çalışmada kavramsal bir tartışma sürdürülmektedir. Çalışmada yapılan tartışma literatür taramasına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın literatürde daha önce eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin değerlendirme aşamasının yanlışlanabilirlik, modern örgüt ve rasyonellik çerçevesinde ele alınmamasından dolayı özgün bir çalışma olduğu söylenebilir. Elbette literatürde çok incelenmemiş olmak tek başına özgünlük kriteri olamaz ancak burada işaret edilen eksiklik, bu alanda sıklıkla işaret edilen bir sorunla (muğlaklık) ilişkili olduğu için anlamlıdır. Çalışma sonucunda değerlendirme aşamasının örgütlerde yaşanan muğlaklık problemini gidermek için Kirkpatrick modelini önererek uygulama açısından katkı sağlayacak niteliktedir. Bunun yanında çalışma, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin değerlendirme aşamasının yanlışlanabilirlik, modern örgüt ve rasyonellik çerçevesinde ele alarak teorik katkı da sağlamaktadır.

2. MODERN ÖRGÜT, GÜVENİLİR BİLGİ VE YANLIŞLANABİLİRLİK

Modern kelimesi ilk kez Habermas (1994, s. 31)'ın ifadesiyle; Latince 'modernus' olarak 5. yüzyılda Hristiyan dönemini Pagan ve Roma dönemlerinden ayırmak için kullanılmıştır. Dolayısıyla modernlik bir tür Ortaçağ Hristiyan dünyasının icadıdır. Latince kökenli olan sözcük temelde eskinin karşıt anlamı yani bugüne ait olma anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Böylece eski pagan dünyanın keskin bir karşıtı olarak o günün Hristiyan dünyası fikri bu kavramla anlatılmıştır (Kumar, 2010, s. 88). Kelimenin Aydınlanma bağlamında ve burada kullanılan anlamı da bu çerçevede eski ile olan keskin karşıtlık şeklinde okunabilir. Ancak burada artık Hristiyanlık da bu eskinin içine girmiş durumdadır. 18. yüzyılda Rönesans ile tam

anlamıyla ortaya çıkıp her şeyi kapsayan modern kavramı Jeanniere (1993, ss. 15-16)'nin de belirttiği gibi; köklü değişikliklerden sonra ortaya çıkan bir durumu ifade etmektedir. Modernizm Lemert (1997, s. 26)'in ifadesiyle; 15. yüzyıl keşiflerinden başlayarak 2. Dünya Savaşından sonra geçen 20 yıl boyunca Avrupa ve Kuzey Amerika'nın tüm ilişkilerinde egemen olan gerçekliktir. Weber, Tönnies, Simmel gibi Alman toplum bilimcileri açısından modernlik; yönetimde rasyonelliği temel alan, olgu-değer ve ahlaki olanın kurumsal alandan ayrılmasını ifade etmektedir (Weber, Tönnies ve Simmel, 2000).

Sosyolojik açıdan modernlik Giddens (2016, s. 9)'in ifadesiyle; Avrupa'da ortaya çıkıp tüm dünyayı saran örgütlenme ve yaşama biçimidir. Tüm bu tanımlamalardan hareketle modernizm; gelenekselliğin zıddı konumunda olup rasyonellik ve kurumsal değer yargıları ayırımına dikkat çeker. Paz (1993, s. 89)'ın ifade ettiği gibi modernlik; geleneksel din, ekonomi, politika, hukuk, tarih, öğretisi ve felsefenin kısaca gelenekselliğin eleştirisiyle ortaya çıkıp tüm dünyaya yayılmıştır. Modernliğin temel ilkelerini Sütgöl (1993, s. 10)'ün belirttiği; rasyonellik, evrensellik, açıklık, küreselleşme, yapılaşdırma ve Paz (1993, s. 94)'ın ifade ettiği ilerleme ve kalkınma olarak sıralamak mümkündür.

Bu ilkeler ışığında modernizmin Cooper ve Burrell (1994, s. 95)'a göre iki teorisi vardır: Sistemik Modernizm ve Eleştirel Modernizm. Sistemik modernizm Simon ve Comte'un belirttiği aklın araçsallaştırılmasını ifade etmektedir. Eleştirel modernizm ise; Kant'ın aydınlanma projesinin yeniden hayata geçirilmesini ifade etmektedir. İkisinin ortak noktasını rasyonellik ve düzen konularındaki görüşleri oluşturmaktadır. Temel olarak modernizmde doğayı ve olayları anlayıp çözümlemede insan aklının (rasyonelite) gücüne inanılmaktadır. Modern toplumda bu inanış etrafında şekillenmektedir.

Modern toplumu Giddens (2016, ss. 56-68) dört boyutla ifade etmektedir. Bunlar; kapitalizm, sanayileşme, gözetim/denetim ve şiddet araçlarının kontrolüdür. Modern toplum bu boyutların birleşiminden meydana gelmektedir. Modern toplumun en önemli özelliği mekân ve zaman kavramlarının değişimine sebep olmasıdır. Modern toplumda bireyler neredeyse tüm gününü hatta yaşamını örgütlerde geçirdiği için modern toplum, örgütler bütünü olarak görülmektedir. Öyle ki örgütler rasyonellik, hiyerarşi, formel ilişkiler, informal ilişkiler, kâr gibi konuların yoğun olarak işlendiği yerlerken giderek sosyal yaşantımız da bu değerlere göre şekil almaktadır. Modern örgütler; iş bölümü ve uzmanlaşmanın geliştiği sadece formel görevlerin yerine getirilmediği aynı zamanda sosyal etkinliklerin de yapıldığı kurumlardır. Modern örgüt, küreseldir; geçmişin reddidir, akılcılık üzerine kuruludur; otorite ve düzen sınırına sahiptir, örgüt ve yönetim dilini profesyonelleştirmektedir. En önemli özelliği düzen, rasyonellik ve istikrarı vurgulamasıdır (Cooper ve Burrell, 1994; Bauman, 2010; Bauman 2017).

Modern örgüt rasyonellik temelinde yükseldiği için örgütlenme biçimi olarak bürokrasiyi şekillendirmiş, işgören ve yönetici arasına işlevsel sınırlar getirmiş ve bireyin denetlenmesini ön plana çıkarmıştır. Ayrıca bürokratikleşmenin getirisi olarak Atiker (1995, s. 189)'in de belirttiği gibi modern örgütlerde bireyin rolüne uyumlandırılması esastır. Modern örgütler Weber'in bürokrasi modeline göre şekillendiğinden modern örgütlerin genel özelliklerini; işlemlerin açıkça belirtilmiş kurallara bağlanması, hiyerarşi, iş basitleştirme, iş bölümü, uzmanlaşmış bilgi ve liyakat oluşturmaktadır. Bu noktada diğer örgüt modellerinden süreklilik, düzenlilik ve rasyonellik açısından ayrılmaktadır.

Modernitenin temel perspektifi, belli bir rasyonellik üzerinden hareket ederek bir düzen kurma girişimine dayanmaktadır. Bu düzen arayışının temel nedeni, öngörülebilir ve dolayısıyla da denetlenebilir bir dünya kurma isteğidir. Bundan dolayı bürokrasi modeli modern örgütün ideal tipini göstermektedir (Weber, 2020, s. 32). Çünkü burada rasyonel bir tasarım bulunmakta ve akışlar önceden belirlenmiş kurallara bağlanmaktadır. Bu noktada modern örgüt her bir girişimin önceden ne tür bir çıktısı olacağını bilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda öncelikle güvenilir bilgiye ulaşmak gerekmektedir.

Galilei'den (1564-1642) itibaren güvenilir bilgi (bilim) ve güvenilir olmayan bilginin birbirinden ayrılması gerektiği problem olmuş ve bu ayrımı ortaya koyabilme girişimleri Auguste Comte (1798-1857) ile başlayıp birçok filozofun da bu problemin peşinden sürüklenmesine yol açmıştır. Ströker (2005, s. 89)'in de ifadesiyle; hata ve önyargıdan kabul edilebilir oranda temizlenmiş ve temsil etmeyi hedeflediği şeye sadık kalarak temsil eden bilgi güvenilir bilgi olarak tanımlanmaktadır. Güvenilir bilgi belirli ölçütlere dayanmaktadır. Genel kabul bu ölçütün doğrulanabilirlik olduğudur.

Olgucu teori, doğrulamanın hem olanaklı olduğunu hem de test etme sayısı ile doğru orantılı olduğunu kabul etmektedir (Popper, 2018, s. 94). Ancak, evrensel içerikteki doğruluğa yetecek sayıda test yapılamayacağından doğrulama her zaman kuşku ve eksik olacaktır. Buna karşılık doğrulanamayan bir tane örnek gösterildiğinde tümdengelmisel olarak genellenmenin yanlışlığı ortaya konulacaktır. Popper (2018,

s. 11), bir taraftan deneysel bilimler ve diğer taraftan metafizik dizgeler yanında matematik ve mantık arasında bize ayırım yaptırarak güvenilir bilgi için bir ölçüt bulma problemine “sınır çizme problemi” demektedir. Tam da bu noktada Popper yanlışlanabilirlik ilkesini sınır çizmenin anahtarı olarak ortaya koymuştur. Güvenilir bilgi için ölçüt olarak doğrulanabilirliğin değil yanlışlanabilirliğin ele alınması gerekmektedir (Güzel, 2010, s. 98). Çünkü güvenilir bilgi yanlışlamaya açık olan bilgidir.

Popper, eğer mantıkçı pozitivistlerin güvenilir bilgi ile güvenilir olmayan bilgi arasındaki sınırın doğrulanabilirlik olduğu yönündeki tezlerine uyularak doğrulanabilirlik ölçütü olarak alınırsa bazı problemlerin ortaya çıkacağını belirtmektedir. Bu problemler; teorilerin olgularla olan uygunluğunun onların bilimsel olduğu anlamına gelmemesi ve teorinin yaptığı genellemenin tüm örneklerini gözlemlemenin olanaksız olmasıdır. Popper (2018, s. 87)’in ifadesiyle; doğa yasasının doğrulanabilmesi ancak kapsamındaki tüm olayların tek tek görgül olarak belirlenip tüm olayların kendisiyle tutarlı olduğunun belirlenmesi durumunda mümkündür ve bu asla gerçekleşemez. Olgular hakkında yeni bir bilgiye ulaşılma isteniyorsa teorinin sınırlarını aşmak gerekmektedir ve bu noktada yanlışlanabilirlik ön plana çıkmaktadır. Popper (1995, s. 141)’in ifadesiyle:

“Yanlışlanabilirlik ölçütü ile çözülmeye çalışılan ne anlam ne anlamsızlık ne doğruluk ne de kabul edilebilirlik problemidir. Bazen hedefin yanlış teorileri ayıklamak değil teoriler kurmak olduğu belirtilebilir. Zaten hedef teoriler kurmak olduğu için, onları test etmek gerekir. Ancak bütün çabalara rağmen onlar, yanlışlanamadığı takdirde, onların şiddetli testlere dayanabildiklerini söylemek mümkündür.”

Bilim insanının görevi Gillies (1993, s. 29)’in ifadesiyle, eleştirerek deney ve gözlem gibi araçlarla test ederek bu çıkarımlarının yanlış olduğunu kanıtlamak veya bunları çürütmektir. Popper (2018, s. 89)’a göre bir teorinin bilimsel olmasının ya da bir bilginin güvenilir olmasının ölçütü teorinin yanlışlanabilir, sınanabilir veya çürütülebilir olmasıdır. Kısacası Popper için bilim, yanlış teorilerin elenmesinden ibarettir. Bilimsel olan ve dolayısıyla güvenilir bilginin en önemli özelliği, onların yanlış olma riskini üstlerine alıp birtakım şeyleri yasaklamalarıdır. Çünkü teori doğru ise bazı şeyler olamaz, eğer oluyorsa teori doğru değildir demektir. Popper (1994, s. 352)’in ifadesiyle:

“Bir zamanlar doğru, hatta kesin saydığımız bilgilerin pek de doğru olmadıkları ve düzeltilmelerinin gerektiği ortaya çıkar. Doğruluğu arama çabası, yanlış bir çaba değildir; yanlışlama düşüncesi, hiçbir zaman doğruya vardığımızdan emin olamayacağımız anlamına gelmektedir. Hatalardan yararlanılabilir ve her hatanın ortaya çıkarılışı da bilgide gerçek bir ilerleme sağlar. Önemli olan bilimin yanlışlanabilir olduğudur; çünkü bilim, insan ürünüdür.”

Bilimin ilerlemesi ile teorinin yanlışlanabilirlik olasılığının artması arasında Ströker (2005, s. 117)’in de belirttiği gibi, “karşılıklı bir bağıntı” vardır. Platon (1998, s. 47)’un ifadesiyle; neyi bilmediğinin farkına varmak, başka bir ifadeyle bilmediğini bilmek aktörü bir anda bilgisiz kılmaktadır. Yanılma ya da hayal kırıklığına uğrama aktörün kurmuş olduğu beklentileri yerle bir ederken yenileri için de potansiyel bir kanal açacaktır. Bu kanal ile güvenilir bilgiye ulaşılması mümkün olacaktır.

Tüm bu bilgiler ışığında her bir girişimin önceden ne tür bir sonucu olacağını bilinmesini gerektiren modern örgütte eğitim yatırımı ve özellikle eğitimin değerlendirilmesi aşaması muğlak bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim değerlendirme aşaması modern örgüt bağlamında sorunlu bir alandır. Kısacası eğitimin amacına ulaşıp ulaşmadığı sorusunun yanıtı yanlışlanabilirlik kriterine göre bir sorun gibi durmaktadır.

3. MODERN ÖRGÜTÜN PERSPEKTİFİ VE EĞİTİM DEĞERLENDİRME AŞAMASININ TAŞIDIĞI MUĞLAKLIK

Bu başlıkta, buraya kadar kısaca ortaya koymaya çalıştığımız perspektife göre eğitim yatırımının modernlik perspektifinden nasıl bir sorun barındırdığına bakılacaktır. Modernliğin perspektifinden bakıldığında, dünya nesnel ve bilinebilir bir dünyadır. Dolayısıyla özne olarak insan onu bilebilir, işleyişini anlayabilir ve gidişatını kestirebilir. Bu bakışa göre, modern öncesinin birçok gizemi çözülmüş olmaktadır. Weber (2006, s. 214) bunu ‘dünyanın büyüünün bozulması’ olarak ifade etmektedir. Aynı bakış açısı, modern örgütlerde de kestirilemeyen, açıklanamayan durumlardan kaçınmak olarak karşımıza çıkmaktadır.

Modern örgüt, operasyonlarında hesaplamayı kullanarak sonuçlara dair hesaplamalar yapmaktadır. Bir yatırımda bulunacağı zaman, o yatırımın getirisini önceden görmek istemekte, dolayısıyla bununla ilgili hesaplamalar yapmaktadır. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerine bakıldığında ise durum bu kadar net

görünmemektedir. Her ne kadar klasik iktisatta beşerî sermaye kuramı, tıpkı başka konularda yaptığı gibi hesaplamalar yapıyorsa da bu hesaplamalara gerçek hayatta ne kadar güvenildiği büyük bir soru işaretidir. Bilindiği gibi bu literatür, kâğıt üstünde bazı varsayımlar altında (ceterisparibus), kişinin neden bir eğitim yatırımı yapması veya yapmaması gerektiğinin öngörülebileceğini iddia etmektedir. Dolayısıyla da bu öngörüye göre aktörler (hem işçiler hem de işverenler) bu yatırıma katlanmaya değer olup olmadığına karar vermektedir (Ehrenberg ve Smith, 2012; Borjas 2015; Biçerli 2016).

Ancak pratikte maddi olmayan bir yatırım olarak eğitimin getirisi ile ilgili güvenilir bir öngörüye sahip olmak çok mümkün görünmemektedir. Bir bina yatırımı yaptığımızda belirli koşullarda ne kadarlık bir yatırım geri dönüşü edineceğinizi hesaplamak mümkünken aynı şey eğitim yatırımı için o kadar da kolay olmamaktadır. Örgütlerde eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik yatırımlar yapmada yaşanan isteksizlik büyük ölçüde bu noktayla ilgilidir (Toffler, 2018, s. 65). Çünkü yapılacak bir yatırımdan nelerin ortaya çıkacağını tam olarak bilememek, modern örgütün temel dayanaklarına uymamaktadır. Bu nokta aynı zamanda bu çalışmanın araştırmış olduğu, “eğitim ve geliştirme faaliyetleri neden yönetimin ancak gönülsüzce desteğini alır” sorusunun da yanıtını oluşturmaktadır. Çünkü sonucunun (geri dönüşünün) kesin olarak / somut hesaplamalarla gösterilemediği yatırımlarda bulunmak, burada bahsedilen modernlik perspektifine uymamaktadır. Bu yatırımın geri dönüşü ile ilgili yöneticilerin zihnindeki soru işaretlerine güzel bir örnek tüm kariyerini Koç topluluğunda geçirmiş olan Tuğrul Kutadgobilik’in otobiyografisinde yer almaktadır. Eğitimin önemini kavramaya başlayan grup, üst düzey yöneticileri kalite konusunda bir eğitime tabi tutmaya karar verir. Eğitim İtalya’da gerçekleşecektir. Kutadgobilik ile eğitimin İtalya’da yapılacağına olumlu bakmayan Vehbi Koç arasındaki konuşma şöyledir (Kutadgobilik, 2017, s. 97):

“- Efendim, biz zaten bu projeyi sizin için yapmıyoruz!

- Peki, kimin için yapıyorsunuz o zaman?

- Bu projeyi torunlarınız ve onların torunları için yapıyoruz. Kalite konusunu çözemsek, torunlarınıza bırakacak bir Koç Holding kalmayabilir.” Sonuçta Vehbi Koç ikna olur.

Öte yandan dünyada yaşanan derin bir dönüşüm bulunmakta ve bu dönüşümü anlamlandırmak isteyen tüm analizler şu ya da bu şekilde bilginin önemine işaret etmektedir (Toffler, 2018; Bell, 1976; Castells, 2013). Genel olarak sanayi sonrası toplum tezleri olarak adlandırılabilir bu yaklaşımların içinde hem Bell’in yaklaşımı gibi oldukça iyimserler hem de Gorz’un yaklaşımı gibi karamsarlar bulunmaktadır (Parlak, 2004, s. 48). Ancak özellikle Toffler’in ilk dönem yazılarında sıklıkla vurgulanan ve daha sonraları da yaygınlaşan ‘bilgi toplumu’ vurguları hep bilginin üretilmesi ve bilginin sağladığı avantajlar ile bunun sonuçlarına odaklanmaktadır. Öte yandan sanayi sonrası toplumun alametifarikası olan hizmet istihdamının artması, diğer bir ifadeyle istihdamın sektörel olarak beyaz yakaya kayması ‘bilgi işçisi’ kavramının da çokça ele alınmasına yol açmaktadır. Burada konuyu dağıtmamak için bu kavram ile ilgili tartışmalara girilmemekte ancak buradaki ‘bilgi’ vurgusuna dikkat çekmek istenilmektedir. Kısacası tüm bunlar, örgütler dünyasında sürekli bir değişime işaret etmekte ve örgütlerin bir şekilde bu değişime ayak uydurmaları gerektiğini göstermektedir. İşte örgütlerin bu makro değişime ayak uydurmalarını sağlayan araç eğitim ve geliştirme faaliyetleridir. Elbette eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin geçmişi çok eskilere dayanmaktadır (Kaufman, 2008; 2010). Ancak yakın zamanda bu alanın daha fazla ön plana çıkması, alanın öneminin artmasıyla orantılı olarak bu alana yapılan harcamaların artması (TM, 2017) ve dolayısıyla da örgütlerin bu alana kayıtsız kalamamalarının altında bu köklü değişim dalgası yatmaktadır.

Bir yandan değişime ayak uydurmaya yönelik güçlü bir istek bulunmakta ancak öte yandan bu alana harcanacak fonların getirisi ile ilgili soru işaretleri tam olarak bertaraf edilememektedir. Diğer bir ifadeyle bir yandan pratik ihtiyaçlar bulunmakta öte yandan bu ihtiyaçları karşılamanın örgütlerin üzerinde buldukları ‘modernlik ruhu’na tam uyamaması ya da ‘yanışlanabilirlik’ ilkesine uymayan bir durumun varlığı bu yöndeki girişimler açısından isteksizlikler doğurmaktadır.

Bilindiği gibi eğitim ve geliştirme faaliyetleri kabaca dört adımdan oluşmaktadır: Bunlardan ilki, ortaya çıkan bir –diyelim ki- performans açığını gidermenin tek yolunun eğitim olup olmadığına karar vermek için yapılan eğitim ihtiyaç analizi; ikincisi, bu ilk adım sonrası şayet bu açıklığı gidermenin etkili yolunun eğitim olacağına karar verildiyse bu eğitimin tasarlanması; üçüncüsü, tasarlanan bu eğitimin katılımcılara nakledilmesi olan transfer aşaması ve nihayet sonucusuysa tüm bu eğitimin faaliyetinin başlangıçtaki amacına ne ölçüde ulaştığını tespit etmeye yönelik olan değerlendirme aşamasıdır.

Özellikle bu çalışmanın odağındaki aşama olan dördüncü aşama bu süreçteki en sorunlu aşama konumundadır. Eğitim ve Geliştirme Platformu Derneği (TEGEP)’in 2017 yılında 82 şirketten topladığı

verilerle hazırlanmış olduğu Kurumsal Eğitim Araştırması'na göre şirketlerin %92'si memnuniyet analizi; %47'si öğrenme analizi; %33'ü davranış analizi; %22'si iş sonuçlarına etki analizi ve %14'ü ise yatırım getirisi hesaplaması yapmaktadır. Raporun bu verileri sunan yönetici özetinin ilgili paragrafı şu ifadeyle sona ermektedir (TEGEP, 2018): "Eğitim değerlendirme, şirketlerin en çok zorlandığı alanlardan birisi olarak ön plana çıkmaktadır."

4. MUĞLAKLIKLA BAŞA ÇIKMA GİRİŞİMİ OLARAK KIRKPATRICK MODEL

Bilindiği gibi tepki, öğrenme, davranış ve sonuç analizleri ünlü Kirkpatrick değerlendirme düzeylerini göstermektedir (Kirkpatrick ve Kirkpatrick, 2007, s. 14). Daha sonraları bu değerlendirme düzeylerini örgütlerin 'modern' ruhuna uygun hale getirmek için eklenen geri dönüşüm oranı hesabı (ROI) uygulanması karmaşık ve zor bir yol olduğundan TEGEP (2018)'in raporunda da en düşük düzeyli adım olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kirkpatrick değerlendirme modeli dört düzeyden oluşmaktadır: tepki (reaksiyon), öğrenme, davranış ve sonuç. Tepki düzeyi bir nevi müşteri memnuniyeti taraması olarak görülmektedir. Gerçekleştirilen eğitim ve geliştirme faaliyetinin, katılımcılar tarafından nasıl karşılandığını ortaya koymaya yönelik bir düzeydir. Kirkpatrick ve Kirkpatrick (2007, s. 76), bu düzeyde mutlaka eğitim, eğitimin içeriği, eğitmen ve bu eğitimin işle ilişkisinin ölçülmesi gerektiğini belirtmektedir. Pratikte birçok eğitim faaliyeti sadece bu düzeyle sınırlı bir değerlendirme yapmaktadır. Hazırlanan bir anket formuyla, katılımcılara eğitim etkinliği, eğitimin içeriği ve eğitmeni nasıl buldukları ve eğitimin işleriyle bir ilişkisini kurup kuramadıkları sorulmaktadır. Tahmin edilebileceği gibi sadece bu seviyeden oluşan bir değerlendirme faaliyeti ile eğitimin asıl amacına ulaşım ulaşamadığını belirlemek mümkün olmayacaktır.

Bu değerlendirme modelindeki ikinci düzey, öğrenme düzeyidir. Kirkpatrick ve Kirkpatrick (2007, s. 29)'e göre her eğitim etkinliğinin üç amacı bulunur: Bunlardan birincisi katılımcıların yaptıkları işle ilgili bilgiler edinmeleri, ikincisi yeni beceriler edinmeleri ve sonuncusu ise bu yeni öğrenmelerden sonra davranışlarını/tutumlarını bu yeni öğrenmelere göre değiştirmeleridir. Dolayısıyla öğrenme aslında en nihayetinde davranış değişikliği ile sonuçlanması beklenen sürecin temeli olarak görülmektedir. İşte bu düzey, öğrenmenin gerçekleşip gerçekleşmediğini ölçmeye yöneliktir. Yazarlar bilgi ve beceri kazanımını ölçmenin zorluğuna özellikle işaret etmektedir. Bu ölçüm için önerdikleri listede ise bir kontrol grubu oluşturmak, ön ve son test yapmak ve kesinlikle tüm katılımcılardan geri bildirim almak seçenekleri yer almaktadır (Kirkpatrick ve Kirkpatrick, 2007, s. 58).

Üçüncü düzey, davranışlarla ilgilidir. Kirkpatrick ve Kirkpatrick (2007, ss. 89-97), bu aşamanın genelde ihmal edildiğini, ancak son derece önemli olduğunu vurgulamaktadır. Yazarlar bu düzeyi ölçmenin en az dört yolunun bulunduğu bahsetmektedir: (1) Taramalar ve anketler kullanılarak, iş başındaki çalışanı gözlemleyen herkese likert ölçekli bir form verilebilir ya da onlara açık uçlu sorular sorulabilir, (2) Gözlem ve kontrol listeleri kullanılabilir, (3) Eğitime katılmış olan kişinin bitirmiş olduğu iş kontrol edilebilir ve (4) Mülakatlar ve odak grup görüşmeleri yapılabilir. Üçüncü düzey, 'katılımcı eğitim programından ayrıldıktan sonra ne olur?' ya da 'katılımcıların iş davranışlarında ne tür değişiklikler oluyor?' sorularına odaklanmaktadır. Bu soruları cevaplamak çok kolay değildir. Çünkü: (1) Katılımcılar davranışlarını, bunu yapacakları bir fırsatları olana kadar değiştiremez, (2) İkincisi bu fırsatı bulduklarında bile davranışlarındaki değişimin ne zaman gerçekleşeceğini tahmin etmek mümkün değildir (diğer bir ifadeyle davranış değişikliği ilk fırsatta da gerçekleşebilir asla gerçekleşmeyebilir de), (3) Son olarak eğitime katılmış olan kişi öğrendiklerini işine uygulayabilir ve şu sonuçlardan birisine ulaşabilir: (a) Bu yeni durumu sevdim ve bunu devam ettireceğim. (b) Bu yeni durumu sevmedim, eski iş yapma tarzımı sürdüreceğim. (c) Bu yeni durumu sevdim ancak şefim ya da zaman kısıtları bunu sürdürmeme engel oluyor. Dolayısıyla bu üçüncü aşama, muğlaklığı sürdürmeye yönelik önemli tehlikeler barındırmakta ve bu aşamanın titizlikle yapılması gerekmektedir. Yazarlar bu tehlikeleri bertaraf etmek için şu önerilerde bulunmaktadır: (1) Mümkünse bir kontrol grubu oluşturun, (2) Biraz zaman tanıyın, (3) Mümkünse hem program öncesini hem de sonrasını değerlendirin, (4) Mülakat için katılımcının davranışlarını gözlemleyen kişileri iyi seçin, (5) Tam örneklem alın (tüm katılımcılar), (6) Değerlendirmeyi uygun zamanlarda tekrarlayın ve (7) Fayda-maliyet karşılaştırması yapın.

Bu modelin son aşaması sonuçlarla ilgilidir. Denebilir ki aslında tüm eğitim faaliyetlerinin amacı, bu düzeyin incelediği alanla ilgilidir. Bu düzeyde, aslında örgüt düzeyinde sonuçlarda ne tür değişiklikler oldu, sorusunun cevabı bulunmaya çalışılmaktadır. Burada da bir önceki düzeyde kullanılan yöntemler, dördüncü düzey için tasarlanarak kullanılmaktadır. Ayrıca çıktılar üzerinden de bir değerlendirme yapılmaktadır.

Yazarlar şu örneği vermektedir (Kirkpatrick ve Kirkpatrick, 2007, s. 128): Örneğin bir satış eğitiminden sonra, satış departmanına bir e-posta atıp -sıcak bir giriş yazısından sonra- şu soruları sorarak değerlendirmeniz için veri toplayabilirsiniz: Son altı ayda satışların miktarında herhangi bir değişiklik fark ettiniz mi? Ettiyeniz, detaylandırabilir misiniz? Bu değişimi, ekibinizin katılmış olduğu eğitime ne ölçüde bağlayabilirsiniz? Kısacası, bu son düzey büyük resim ile ilgilidir. Ulaşılmak istenen makro amaç ne ölçüde gerçekleşti ve bu sonuç, eğitim faaliyetinin bir sonucu mudur? Sorusunun cevabını görmeye yaramaktadır.

Günümüzde teknolojik ve sosyo-ekonomik gelişmeler eğitim değerlendirmesinin değişimine neden olmaktadır (Rajeev, Madan ve Jayarajan, 2009, s. 274). Literatürde son dönemlerde modern örgütlerde Kirkpatrick değerlendirme düzeyleri üzerinden araştırma yapan birçok çalışma bulunmaktadır (Lin, Chen ve Chuang, 2011; Rafiq, 2015; Dorri, Akbari ve Sedeh, 2016; Abdelhakim vd., 2018; Jingjing ve Lorenzo, 2017; Jones, Fraser ve Randall, 2018). Tüm bu çalışmaların sonucunda da dört aşamanın birden uygulanmasının eğitim değerlendirmesinde önemi vurgulanmaktadır. Genel olarak tüm çalışmalar bu dört seviyenin birlikte uygulanması ile eğitimin değerlendirilmesinin doğru sonuçlara en yakın sonucu ortaya çıkardığı belirtilmektedir.

Yukarıda verilen araştırma örneklerine ek olarak Kirkpatrick ve Kirkpatrick (2006, ss. 117-168)'de ortaya çıkardıkları değerlendirme modelini örgütlerde uygulanıp elde edilen sonuçları listelemiştir. Bu uygulama örneklerinden Duke Enerji, First Union, Gap Inc. ve Pollar Learning Alliance aşağıda incelenmiştir.

Tektaş'ta enerji üretim, dağıtım, toplama ve geliştirme işini yürüten ve 23.000 işgörene sahip Duke Enerji şirketinde yapılan uygulamada önce 1 sonra 2 ve 3. düzeyde değerlendirmelerde bulunarak işgören performansı hakkında bilgi edinilmiştir. Malcolm Baldrige Ödülü (MBA)'nde değerlendirme için tepki, öğrenme, davranış ve sonuç düzeylerinde ölçüm önerildiğini gören örgüt zamanla aslında bu düzeylerin Kirkpatrick değerlendirme düzeyleri olduğunu anlamıştır. Bunun üstüne veriler elektronik ortama aktarılmış ve bir projeye dönüştürülmüştür. Proje kapsamında değerlendirme modeli tam ve doğru bir şekilde uygulanmaya çalışılmıştır. Proje sonucunda teorik açıdan sürekli iyileştirme alanlarının belirlenmesi, program başarı ölçümü ve yatırım getirisinin tespitinin birbirinden ayrılamaz bir bütün oldukları sonucuna varılmıştır. Bunun sonucunda eğitim değerlendirmelerinde modeli uygulamanın doğru ve güvenilir olduğu kanaatine varılmıştır.

İşgörenlerine örgüt başarı ve büyümesindeki katkısının ne kadar değerli olduğunu hissettirmeyi temel amaç edinen First Union kişisel gelişim eğitimlerinin verilmesini strateji olarak belirlemiştir. Şirket tarafından "CARE" olarak kısaltılan "İletişim (Communication), Farkındalık (Awareness), Yenileme (Renewal) ve Güçlendirme (Empowerment)" bileşiminden oluşan eğitim programıyla iş gören kişisel gelişimi sağlanmaktadır. Program gayet başarılı bir şekilde ilerlerken son birkaç yılda yaşanan büyüme sonucunda sorunlar yaşanmaya başlanmasının üstüne kurum adına büyük bir çaba olan programın değerlendirilmesine karar verilmiştir. Değerlendirme için Kirkpatrick değerlendirme modeli tercih edilmiştir. Tepki düzeyi için standart katılımcı değerlendirme formu güncellenmiş, öğrenme ve davranış düzeyleri için programdan kısa bir süre sonra değerlendirme anketiyle ölçüm yapılmış ve sonuç düzeyi için ciroya bakılarak değerlendirme yapılmıştır. Tepki düzeyi olumlu, öğrenme ve davranış düzeyi ölçümü sonuçları yeni bilgilerin zamanla unutulduğu ve son aşama sonuç değerlendirmesi de ciro artışı tespitiyle tamamlanmıştır. Sonuçta CARE programının şirket için faydalı olduğu belirlenerek eksik kaldığı tespit edilen noktaların geliştirilmesine karar verilmiştir.

1994 yılında Gap, GapKids, Banana Republic ve Gap Inc. için liderlik eğitimi gerekliliği görülmüştür. Odağında denetim ve liderlik becerisi olan "Süpervizörler için Liderlik Eğitimi (LTS)" programı uygulanmak üzere seçilmiştir. Üç günlük program, Durumsal Liderlik II modelinin yanı sıra iletişim becerileri, hedef belirleme, eylem planlama, performansı izleme, geri bildirim verme ve tanınma sağlamaya odaklanmıştır. Programın değerlendirilmesi dört düzeyli Kirkpatrick modeliyle gerçekleştirilmiştir. Tepki düzeyi için katılımcı değerlendirme anketi, öğrenme düzeyi için katılımcı anketi, davranış düzeyi için yönetici anketi ve uzun dönem davranış değişikliği için altı ve dokuz ay sonra yönetici raporları ve sonuç düzeyi için de satış ve devir oranları raporlarının incelenmesine karar verilmiştir. Tepki düzeyinden olumlu yanıtlar alınmıştır. Öğrenme düzeyinde yeni şeyler öğrenildiği tespit edilmiştir. Davranış düzeyinde kısa dönemde beceri gelişimi gözlenmiş ve uzun vadede de yine davranış değişiminin sağlandığı belirlenmiştir. Sonuç düzeyinde devir oranının düştüğü ve %80 ciro artışı gözlemlenmiştir. Değerlendirme sonrasında eğitimin devamlı olarak verilmesine karar verilmiştir.

Pollak Learning Alliance, yirmi yılı aşkın süredir hem şirketlere hem de hükümete öğrenme çözümleri sunan büyük ve köklü bir Avustralya eğitim şirkettir. Hedefi işyeri performansını artırmaktır. Pazarlama eğitiminde yatırım geri dönüşümünü incelemeye karar veren şirket Kirkpatrick modeliyle değerlendirme yapmıştır Sürece PLAM (Hazırla, Uygula, Öğren, Ölç) adı verilmiştir. Tepki düzeyi katılımcı anketiyle, öğrenme düzeyi önce/sonra testiyle, davranış düzeyi eylem planı gerçekleşme düzeyiyle ve sonuç düzeyi de işe yansınmasıyla ölçümlenmiştir. Tepki düzeyi olumlu sonuçlanmıştır. Öğrenme düzeyinde katılımcıların yarısından fazlasının yeni bilgi edindiğini tespit edilmiştir. Davranış düzeyinde katılımcıların büyük çoğunluğunun yeni bilgiyi davranışa yansıttığı tespit edilmiştir. Sonuç düzeyinde genel olarak şirket ciro artışı belirlenmiştir. Değerlendirme sonuçlarına göre pazarlama eğitiminin başarılı olduğu ve devamlılık arz etmesi kararına varılmıştır.

Yukarıdaki bilgilerden hareketle Kirkpatrick değerlendirme düzeylerinin örgütlerin modern ruhuna uygun bir değerlendirme alanı oluşturduğu görülmektedir. Her bir düzeyin ayrı ayrı uygulanması eğitim ve geliştirme faaliyetinin değerlendirme aşamasında yaşanan muğlaklığı gidermek açısından önem arz etmektedir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Değerlendirme aşaması eğitim ve geliştirme sürecinin en kritik ve karmaşık aşamasıdır. Çünkü değerlendirme aşamasında, faaliyeti düzenleyenler, faaliyetin amaca ulaşip ulaşmadığını ortaya koymaya çalışmaktadır. Aslında tüm eğitim faaliyetlerinin amacı, değerlendirme aşamasının incelediği alanla ilgilidir. Bu aşamada, örgüt düzeyinde sonuçlarda ne tür değişiklikler oldu sorusunun cevabı bulunmaya çalışılarak örgütün eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle ilgili kâr ve performans açısından değerlendirme yaptığı aşamayı oluşturmaktadır. Bu açıdan değerlendirme aşamasındaki muğlaklığın giderilerek örgüt tarafından eğitim ve geliştirme yatırımlarının sürdürülmesi ve hatta artırılması sağlanabilir. Bu noktada eğitim ve geliştirme sürecinin değerlendirme aşamasındaki muğlaklık Kirkpatrick modeli ile aşılabılır.

Kirkpatrick modeli, kendi içinde oldukça sistematik ve muğlaklıkları ortadan kaldırmaya yönelik bir tasarımdır. Modelin öngördüğü veri toplama ve analiz sürecinin titizlikle yapılması, modeli, bu muğlaklığı ortadan kaldırma noktasında güçlü bir girişim konumuna yerleştirmektedir. Literatürde değerlendirme aşaması için Kirkpatrick modeli yanında birçok yöntem bulunmaktadır: Kaufman'ın Beş Aşamalı Değerlendirme Modeli, Philips'in Beş Aşamalı ROI Modeli, CIRO Modeli, CIPP Modeli, TIER Modeli, Eisner Modeli, Stake Modeli ve Scriven Modeli. Bu noktada yukarıda yer alan örnek uygulamalardan da anlaşıldığı üzere eğitim ve geliştirme sürecinde özellikle değerlendirme aşamasındaki muğlaklığı ortadan kaldırmak için kullanılması en uygun yöntemlerden birisi Kirkpatrick modelidir.

Kirkpatrick modeli, eğitim etkinliğinin nasıl sonuçlandığını dört düzeyde ortaya koymaya çalışmaktadır. Bunlardan ilki tepki düzeyidir. Diğer bir ifadeyle katılımcılar eğitim faaliyetlerini nasıl buldular sorusunun cevabını bulmaya yöneliktir. İkinci düzey öğrenme ile ilgilidir. Bir başka anlatımla hedeflenen bilgi aktarımının gerçekleşip gerçekleşmediği hususunu incelemektedir. Üçüncü düzey, bu öğrenilenlerin davranışa (iş performansına) aktarılabilirliği durumuyla ilgilidir. Son düzey ise tüm bu eğitim faaliyetinin örgütün genel seyrine etkisinin ne olduğuna yöneliktir. İşte tüm bu düzeyleri ölçmeye çalışmak ve özellikle de son düzeyde eğitim faaliyetlerinin örgütün genel seyrine katkısının ne olduğunu ortaya çıkartmak son derece zordur ve yanlışlanabilirlik prensibine göre kesin bir sonuç elde etmek çoğunlukla mümkün değildir. Her ne kadar bu son düzeyde daha kesin sonuçlar elde etmek için yatırımın geri dönüşünü hesaplamaya yönelik girişimler bulunmaktaysa da yine de periyodik olarak bu değerlendirmeler yapıldığı için ortaya çıkan sonuçların kesin bir biçimde alınan eğitime atfedilip atfedilemeyeceği muğlak bir alan olarak kalmaya devam etmektedir.

Yukarıda da ele alındığı üzere Kirkpatrick modeli, kendi içinde oldukça sistematik ve müphemlikleri ortadan kaldırmaya yönelik bir tasarım olarak görülmektedir. Gerçekten de modelin öngördüğü veri toplama ve analiz sürecinin titizlikle yapılması, modeli, bu muğlaklığı ortadan kaldırma noktasında güçlü bir girişim konumuna yerleştirmektedir. Kısacası, eğitim ve geliştirme sürecinin değerlendirme aşamasının modernlik kriteri bağlamında taşıdığı muğlaklık her ne kadar önemini sürdürüyorsa da Kirkpatrick modeli ile bu muğlaklığın aşılmasında önemli mesafelerin alınabileceği görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdelhakim, A.S., Jones, E., Redmond, E.C., Griffith, C.J. ve Hewedi, M. (2018), Evaluating cabin crew food safety training using the Kirkpatrick model: an airlines' perspective, *British Food Journal*, 120(7), ss. 1574-1589. <https://doi.org/10.1108/BFJ-07-2017-0395>
- Atiker, E. (1995). *Bireyselleşme ve toplumsal farklılaşma*. İstanbul Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Bauman, Z. (2010). *Liquid times: Living in an age of uncertainty*. Polity.
- Bauman, Z. (2017). *Akışkan modernite*. (Çev. S. O. Çavuş). Can Yayınları.
- Bell, D. (1976). *The coming of post-industrial society*. Basic Books.
- Biçerli, M. K. (2016). *Çalışma ekonomisi*. Seçkin Yayınları.
- Borjas, G. J. (2015). *Çalışma ekonomisi*. (Çev. K. Gökten, Ç.E. Şahin ve Ü. Akçay). Dora Yayınları.
- Castells, M. (2013). *Ağ toplumunun yükselişi*. (Çev. E. Kılıç). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Copper, R. ve Burrell G. (1998). Modernism, postmodernism and organizational analysis: An introduction. *Organization Studies*, 9(1), 91-112.
- Dorri, S. A., M. ve Sedeh, M. D. (2016). Kirkpatrick evaluation model for in-service training on cardiopulmonary resuscitation. *Iran Nurs Midwifery Res*, 21(5), 493-497.
- Ehrenberg, R. G. and Smith, R. S. (2012). *Modern labor economics: Theory and public policy*. Prentice Hall.
- Giddens, A. (2016). *Modernliğin sonuçları*. (Çev. E. Kuşdil). Ayrıntı Yayınları.
- Gillies, D. (1993). *Philosophy of science in the twentieth century: Four central themes*. Blackwell Publishers.
- Güzel, C. (2010). *Bilim felsefesi*. Kırmızı Yayınları.
- Habermas, J. (1994). Modernlik: Tamamlanmamış bir proje. N. Zeka, (Eds.) içinde, Postmodernizm (Çev. G. Naliş, ss.186-246). K1Y1 Yayınevi.
- Jeanniere, A. (1993). Modernite nedir?. M. Küçük, (Eds.) içinde, *Modernite versus modernite* (Çev. N. Tutar Küçük, ss.112-150). Vadi/Toplum.
- Jingjing, L. and Lorenzo, C. (2017). Assessing the performance of a tourism MOOC using the Kirkpatrick model: A supplier's point of view. In C. Lorenzo (Eds.) *Information and communication technologies in tourism* (pp.129-142). Blackwell Publishers.
- Jones, C., Fraser, J. and Randall, S. (2018). The evaluation of a home-based paediatric nursing service: Concept and Kirkpatrick model. *Journal of Research in Nursing*, 23(6), 492-501.
- Kaufman, B. E. (2010). *Hired hands or human resources?: Case studies of HRM programs and practices in early American Industry*. Cornell University Press.
- Kaufman, B. E. (2008). *Managing the human factor: The early years of human resource management in American Industry*. Cornell University Press.
- Kirkpatrick, D. L. and Kirkpatrick, J. D. (2007). *Implementing the four levels: A practical guide for effective evaluation of training programs*. Bk.
- Kirkpatrick, D. L., and Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs*. Barret-Koehler Publishers.
- Kumar, K. (2010). *Sanayi sonrası toplumdaki post-modern topluma çağdaş dünyanın yeni kuramları*. (Çev. M. Küçük). Dost Kitabevi.

- Kutadgobilig, T. (2017). *Koç 'ta üç nesil: Sanayi barışına adanmış bir hayat hikâyesi*. YKY.
- Lemert, C. (1997). *Postmodernism is not what you think*. Blackwell Publishers.
- Lin, Y.T., Chen, S.C. and Chuang, H.T. (2011). The effect of organizational commitment on employee reactions to educational training: An evaluation using the Kirkpatrick four-level model. *International Journal of Management*, 28(3), 926-938.
- Parlak, Z. (2004). Sanayi ötesi toplum teorilerinin eleştirel bir değerlendirmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 95-125.
- Paz, O. (1994). Şiir ve modernite. M. Küçük (Eds.) içinde, *Modernite versus modernite*. (Çev. N. Tural Küçük). Vadi/Toplum.
- Platon, (1998). *Sokrates'in savunması*. (Çev. N. Berkes). Cumhuriyet Kitapları.
- Popper, K. (1994). *Açık toplum ve düşmanları: Hegel, Marks ve sonrası*. (Çev. M. Tunçay). Remzi Kitabevi Yayınları.
- Popper, K. (1995). *Tarihselciliğin sefaleti*. (Çev. S. Orman). İnsan Yayınları.
- Popper, K. (2018). *Bilimsel araştırmanın mantığı*. (Çev. İ. Aka ve İ.Turan). Yapı Kredi Yayınları.
- Rafiq, M. (2015). Training evaluation in an organization using Kirkpatrick model: A case study of PIA. *European Journal of Business and Management*, 7(25), 152-162.
- Rajeev P, Madan MS and Jayarajan K. (2009). Revisiting Kirkpatrick's model-an evaluation of an academic training course. *Curr Sci*, 96, 272–276.
- Ströker, E. (2005). *Bilim kuramına giriş*. (Çev. D. Özlem). İnkılap Kitabevi Yayınları.
- Sütgöl, A. (1993). Postmodernizmin temellendirilmesi. 4. *Boyut*, (3) 4, ss.9-14.
- TEGEP (2018). *Kurumsal eğitim araştırması 2017*. http://Www.Tegep.Org/Tegep/Eep/Specific/Tegep/Upload/Tegepkurumsalegitimarastirmasiraporu_2017_K.Pdf, (03/09/2018).
- TM-Training Magazine (2017). 2017 training report. *Training Magazine*. November/December 2017.
- Toffler, A. (2018). *Üçüncü dalga*. (Çev. S. Yeniçeri). Koridor Yayınları.
- Weber, M. (2006). *Sosyoloji yazıları*. (Çev. T. Parla). İletişim Yayınları.
- Weber, M. (2020). *Bürokrasi ve otorite*. (Çev. H.B. Akın). Adres Yayınları.
- Weber, M., Tönnies, F. and Simmel, G. (2000). *Şehir ve cemiyet*. (Çev. A. Aydoğan). İz Yayıncılık.



TÜKETİCİLERİN ÇEVRE DOSTU TUTUMLARININ YEŞİL OTEL TERCİHLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANTALYA İLİNDE BİR UYGULAMA*

THE EFFECT OF ENVIRONMENT FRIENDLY ATTITUDES ON THE PREFERENCE OF GREEN HOTEL: AN APPLICATION IN ANTALYA

Rahmi OĞUZ¹, Didar BÜYÜKER İŞLER²

Öz

Günümüzde çevresel kirliliğin ve küresel ısınmanın artması tüketicilerde çevreye karşı bir hassasiyet oluşturmaktadır. Bu hassasiyet, tüketicilerin satın alma davranışları sırasında ürün ve hizmetlerin çevresel etkilerine dikkat etmelerine neden olabilmektedir. Turizm işletmeleri, tüketicilerde artan bu hassasiyete karşı kayıtsız kalmamak ve aynı zamanda rakiplerinden farklılaşmak için, yeşil pazarlama uygulamalarına yönelmektedir. Çevre dostu faaliyetlerin uygulandığı turizm işletmeleri yeşil ya da çevre dostu oteller olarak farklılaşmış ve tüketicilerin hizmetine sunulmuştur. Bu bağlamda çalışmanın amacı, tüketicilerin çevre dostu otellere yönelik düşünceleri ve satın alma davranışı sırasında yeşil otellerde kalma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma, Antalya bölgesinde yeşil otellerde konaklayan müşteriler üzerinde yürütülmüştür ve nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada, Antalya bölgesindeki yeşil yıldızla sahip beş yıldızlı otellerde konaklayan 227 müşteriden toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, çevre dostu otellere yönelik düşünceleri ve kalma niyetleri arasında istatistiksel ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar açısından bakıldığında turizm işletmelerinde uygulanan yeşil pazarlama stratejilerinin tüketici satın alma davranışları üzerinde olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Çevre, Yeşil Pazarlama, Yeşil Otel, Davranışsal Niyet

Abstract

Nowadays, increased environmental pollution and global warming lead consumers to become and act more sensitive toward environmental issues. Consumer's sensitivity may cause a change in their buying behavior such as paying more attention to the effects of products or services on environment. In order to adapt to the increased sensitivity of consumers' and to be different from their competitors, tourism enterprises are turning to green marketing practices/strategies. Green hotels or hotels which are stated as eco-friendly are offered to consumers as a product of green practices in tourism enterprises. In this context, the aim of the study is to examine the relationship between consumers' thoughts about environmentally friendly hotels and underlying intention of consumers who prefer to stay in green hotels. The research has been conducted on customers who prefer to stay in green hotels in Antalya region. In order to collect data, questionnaire technique which is a quantitative method, has been used. In this research, data has been collected from 227 customers staying in five star hotels with green stars in Antalya region and analyzed with SPSS program. As a result of the study, it has been determined that there is a statistically significant relation between consumers' thoughts and intention to stay in environment friendly hotels. In addition, it has been found that in terms of participants who participated in the study, there is a significant positive correlation between the eco-friendly strategies that are used in tourism establishments and consumers buying behaviors.

Keywords: Environment, Green Marketing, Green Hotel, Behavioral Intent

1. Bağımsız Araştırmacı, Süleyman Demirel Üniversitesi, rahmioguz003@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0795-0127>

2. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, didarisler79@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8747-2339>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
26.09.2019

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
22.10.2020

DOI
10.20875/makusobed.625190

* Doç. Dr. Didar Büyüker İşler danışmanlığında, Rahmi Oğuz tarafından yazılan “Yeşil Otellerin Tercih Edilmesinde Doğa Dostu Tutumların Etkisi: Bir Uygulama” başlıklı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The purpose of this research is to determine the relationship between consumers' attitudes towards environmentally friendly hotels and their intention to stay in green hotels during their purchasing behavior. In order to achieve this aim, it has been tried to reveal the factor dimensions of the attitude scale towards environmentally friendly hotels and to determine the effects of these dimensions on the purchasing behavior of consumers.

Research Hypotheses

The research hypotheses are:

Basic hypothesis H1: "Belief", one of the dimensions of the attitude towards environmentally friendly hotels, affects the behavioral intention dimensions.

Sub-hypotheses: H1a, b, c, d, e: From the dimensions of attitude towards environmentally friendly hotels, "belief" a) loyalty b) more payment c) external response d) internal reaction e) affects the departure.

Basic hypothesis H2: One of the dimensions of attitude towards environmentally friendly hotels, "sensitivity" affects behavioral intention dimensions.

Sub-hypotheses: H2a, b, c, d, e: From the dimensions of attitude towards eco-friendly hotels, "sensitivity" a) loyalty b) more payment c) external reaction d) internal reaction e) affects separation

Basic hypothesis H3: One of the dimensions of attitude towards environmentally friendly hotels, "belief towards recycling" affects behavioral intention dimensions.

Sub-hypotheses: H3a, b, c, d, e: From the dimensions of attitude towards environmentally friendly hotels, "belief towards recycling" a) loyalty b) more payment c) external response d) internal reaction e) affects separation

Basic hypothesis H4: "Willingness to engage in environmentally friendly activities", one of the dimensions of attitude towards environmentally friendly hotels, affects the behavioral intention dimensions.

Sub-hypotheses: H4a, b, c, d, e: "Willingness to engage in environmentally friendly activities" from the dimensions of attitude towards environmentally friendly hotels a) loyalty b) more payment c) external reaction d) internal reaction e) affect separation

Basic hypothesis H5: "Willingness to pay more" among the attitude dimensions towards environmentally friendly hotels affects the behavioral intention dimensions.

Sub-hypotheses: H5a, b, c, d, e: "Willingness to pay more" from the dimensions of attitude towards environmentally friendly hotels a) loyalty b) more payment c) external reaction d) internal reaction e) affects separation.

Basic hypothesis H6: Among the attitude dimensions towards environmentally friendly hotels, "value" affects the behavioral intention dimensions.

Sub-hypotheses: H6a, b, c, d, e: From the dimensions of attitude towards environmentally friendly hotels, "value" a) loyalty b) more payment c) external response d) internal reaction e) affects the departure.

Literature Review

The characteristics of environmentally conscious consumers have been the subject of many studies. Environmental awareness was researched by Polonsky, 1994; Alnıaçık and Koç, 2009; Yılmaz et al., 2009. According to the results of the research, environmentally sensitive consumers are generally accepted to be a traditional, socially responsible, socially conscious, middle-class liberal member of middle-upper class culture, seeking ways to express his own values (Crosby et al., 1981). Environmental awareness is important in green product purchasing behavior (Yılmaz et al., 2009). Consumers' environmental awareness is increasing day by day (Alnıaçık and Koç, 2009). So, the environment deeply affects both individuals and the way businesses work. This effect manifests itself in the fact that businesses use green products either as a marketing tool or appear before consumers as environmentally conscious businesses.

Methodology

Five-star hotel businesses in the Antalya region have been identified as 139 green-star accommodation establishments in the region and it has been determined that there are five-star hotel businesses with 17 green stars in the Antalya Central district. The main body of the study consists of all customers of 17 green-star five-star hotels in the Antalya region. Other accommodation establishments are not included in the study. Since the population of the research is large, sampling method has been used and the sampling method has been preferred according to the purpose. Among the non-random sampling methods, convenience sampling method has been used. The researcher was asked to participate in the study on a voluntary basis by contacting tourists staying in green star hotels and green hotel consumers who had previously stayed in green hotels. 250 questionnaires administered in this way were collected, but after the defective ones were eliminated, 227 questionnaires were available.

Results and Conclusions

According to the results of the research, it can be said that consumers' attitudes towards the environment are effective in their behavioral intentions. It can be thought that green environmental factors are effective in the choice of consumer hotels. However, it can be thought that individuals' sensitivity to the environment develops in the view of their own savings perception, and they reflect their stereotyped saving behaviors in their green purchasing behavior in daily life. Green hotels, which differ from non-green tourism businesses, should explain their green practices clearly and with justifications to each hotel customer in order for individuals to better understand and adopt green practices, and use these advantages in advertising and promotion activities. It should be ensured that people are not disturbed in general areas where night savings are made within the hotel.

1. GİRİŞ

Doğal kaynakları kapsayan yer olarak çevre, ekonomik gelişmeyi etkileyen, canlıların yaşamlarına devam etmeleri için gerekli besinleri sağladığı ve yaşamın her kesimini kapsayan estetik bir unsurdur (Yıldız vd., 2008). Çevresel faktörler, ekonomik faaliyetler sürecinde üretim ve birey tarafından tüketim için kullanılmaktadır. Üretim sürecinde doğada ham madde olarak bulunan doğal kaynakları, mal ve hizmete dönüştürerek kullanıma sunmaktadır. Üretim faaliyetleri sürecinde çevreye olumsuz etkileri kaçınılmazdır ve kirlenmeyi tümüyle yok etmek de mümkün değildir (Yıldız vd., 2008).

Değişen tüketici davranışları ve olumsuz çevresel koşullar pazarlamayı değişen ve dönüşen günümüz koşullarına uyarlanmasını gerekli kılmaktadır. Tüketici davranışlarının çevreye daha duyarlı hale gelmesi, çevreye saygılı, geri dönüştürülebilir, çevresel kirliliği önlemeyi odak alan bir anlayış olarak yeşil pazarlama terimi ortaya çıkmıştır (Karna, 2003).

Modernleşme, hızlı kentleşme, sanayileşme ile ortaya çıkan tüketim çılgınlığı sonucunda oluşan kirlilik doğal çevreye zarar vererek insanoğlunun geleceğini tehdit eder boyutlara gelmektedir. Özellikle doğal kaynakların bilinçsiz kullanımı, küresel ısınma, iklim değişikliği, biyo-çeşitliliğin azalması, sera gazları, asit yağmurları, ozon tabakasının incilmesi hava ve su kirliliği tüketicilerin çevreye karşı daha da bilinçli yaklaşmasına neden olmaktadır. Günümüzde ulusal ve uluslararası birçok sivil toplum örgütü ve devlet bu kirliliği önlemek için işbirliği yapmakta ve kirliliği önlemek adına büyük bir çaba göstermektedir.

Tüketicilerin eğitim düzeylerinin artması, çevreye karşı duyarlılığın artması ve çevre bilincinin toplumlarda oluşması çevreci ürünleri ve bu ürünleri üreten işletmeleri desteklemektedir. Çevreye duyarlı ürünlere olan talebin artması, işletmelerin özellikle üretim süreçlerinde ve pazarlama faaliyetlerinde değişikliğe neden olabilmektedir. Sosyo-ekonomik varlık olan işletmelerin bu bilincin dışında kalmayarak üretim ve tasarım süreçlerinde çevreye karşı duyarlı olmaları gerekliliği net bir şekilde görülmektedir. Bu gereklilik sonucunda ortaya çıkan yeşil yönetim anlayışı, işletmelerin doğal kaynakları koruyarak ve çevreye verilen zararların en aza indirildiği modern bir yönetim anlayışı olarak da ifade edilebilir. Yeşil işletmecilik ve/veya yeşil yönetim anlayışı işletmelere çevreye ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirme fırsatı sağlarken aynı zamanda yeni pazarlara girme fırsatı, müşteri tatmini, rekabet avantajı gibi konularda avantaj sağlayabilmektedir (Şenocak ve Bursalı, 2018, s.164). Yeşil pazarlama, tüketim malları, endüstriyel mallar ve hizmetlere uygulanabilir olması ile dikkat çekmektedir.

1.1. Yeşil Pazarlama ve Turizm İlişkisi

Yeşil pazarlama kavramı Amerikan Pazarlama Birliği (AMA) tarafından düzenlenen “ekolojik pazarlama” seminerinde 1975 yılında ilk kez tartışılarak pazarlamanın doğal çevre ve doğal kaynakların tüketimi üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri tanımlanmıştır (Erbaşlar, 2007).

Yeşil ya da çevreci pazarlamanın temelini, sosyal pazarlama kavramı oluşturmaktadır. Sosyal pazarlama kavramı Kotler ve Zaltman tarafından 1970 yılında tanımlanmıştır (İşler, 2015). Çevresel kaygılar nedeniyle ürün almayı tercih eden tüketiciye yönelik mal ve hizmet üretimi, fiyatlandırma, dağıtım ve tutundurma faaliyetlerini içeren bir süreç olan yeşil pazarlama, sosyal pazarlamanın bir boyutudur. (Ekinci, 2007). Polonsky ise 1994 yılında yeşil pazarlamayı “ çevreye en az zarar verecek şekilde insanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanması” olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre işletmelerin tüketici istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasında en önemli etken olarak çevre işaret edilmiştir (Dilek ve Atay, 2011).

Ford 1993 yılında yeşil pazarlamanın en önemli amacını, doğal çevrenin geleceği hakkında endişeleri olan tüketicinin satın alma davranışı içerisinde iken kararlarını etkileyebilme ve işletmelerin bu etkiyi oluşturmak vasıtasıyla kazanç ve fayda elde edebilmeleri olarak tespit etmiştir. Yani yeşil pazarlama, işletmelerin ve aynı zamanda tüketicilerin amaçlarını önemsemektedir. Sonuç olarak, eğer yeşil satın alma süreçleri ve tüketicilerin ihtiyaçları doğru bir şekilde analiz edilip, karşılanırsa işletmeler yeşil pazarlama stratejileri ve planları aracılığıyla kazanç elde edebileceklerdir (Chamorro ve Tomas, 2006).

Akdeniz kıyı şeridinde bulunan ülkelerin turizm pazarlamasında kullandıkları “deniz, kum, güneş” üçlüsü rekabet ortamının çok olduğu bir pazarlama çeşididir. Bu rekabet ortamında diğerlerinden farklılaşmak tüm işletmeler için gereklilik haline gelmiştir. Günümüzde küresel ısınma ile birlikte gündemde olan çevre sorunlarının önüne geçmek, toplumları bu konuda bilinçlendirmek için yapılan konferanslar ve sivil toplum örgütlerinin çalışmaları insanları tüketimde daha dikkatli olmaları için yönlendirmektedir. (Küçükaslan, 2007). Turizm olayının ekonomik yönünün ağır basmasının sonucunda, turizmin çevre ile olan

ilişkisi görmezden gelinerek ihmal edilmiştir. Oysaki talep ögesine dönüştürdüğü kaynaklar göz önüne alındığında turizm sadece ekonomik bir olay olarak değerlendirilemez (Kızılırmak, 2011). Günümüzde küresel ısınmanın en büyük etkilerinden biri hali hazırda kıt olan kaynaklarımızın daha fazla sınırlı hale gelmeye başlaması olmuştur. Bu nedenle, var olan kaynakları korumak kadar, zenginleştirmek; bugünkü ve gelecekteki kuşaklara herhangi bir yük teşkil etmeyecek alternatif kaynaklar üzerinde çalışmalar yapmak gerekmektedir. Özellikle hava ve su kaynaklarımızın ikamesi olmadığı için kirliliğinin engellenmesi, kaynaklarının korunması günümüzde oldukça önemlidir (Ceylan, 2010). Bu önem turizm ile ilişkili tüm aktörler için geçerlidir.

Turizm olgusunun aktörlerinden biri olan konaklama işletmelerinin de, ekolojik etkileri karmaşık ve çeşitlidir. Konaklama işletmelerinin kaynak tüketimlerine bakıldığında ısınma, soğutma, aydınlatma, temizlik, yeşil alanların sulanması gibi alanlarda günlük tüketimin oldukça fazla olduğu görülmektedir. Örneğin iki haftalık tatil sürecinde turist 100 kilogramdan fazla fosil yakıt tüketebilir (Mastny, 2001). Öte yandan çevresel etkiye sahip olabilecek diğer tüm tesisler gibi konaklama işletmelerinde de kirlilik ve çevresel bozulma konularında yapılacak olan planlama ve yönetimi ne kadar iyi olursa bu olumsuz etkilerin ortadan kalkması o kadar olası hale gelecektir (Güneş, 2011).

Otellerin çevre üzerindeki zararlarını azaltmak için atabileceği birçok adım vardır. Bir otel, çok iyi organize olmuş geri dönüşüm programlarına ve çamaşır yıkama sistemlerinde enerji tasarrufu sağlayan sistemlere sahip olabilirken bir başka otel her konuk odasına enerji tasarrufu sağlayan termostatlar koyarak enerji tasarrufu sağlayabilir. Her iki girişim de enerji tüketimini azaltmak ve kaynakları kurtarmak için bilinçli adımlardır. Otellerin ‘yeşillik’ seviyelerini belirleyen sertifika programları vardır (Green Globe, Ecotel, vb.). Yeşil oteller için çevre, organizasyonlarının ve misyonlarının ayrılmaz bir parçasıdır. Otellerin, sürdürülebilirliğe odaklanması ve daha iyi çevre duyarlılığı, hedeflerine ulaşması için yardımcı olacaktır (Miller ve Baloğlu, 2008).

Türkiye’nin ilk yeşil yıldızlı oteli ve birçok çevreci ödülün sahibi Calista Luxury Resort Otel, geri dönüşüm ve atık yönetimi için otel içerisinde her departmana ayrı atık ayrıştırma üniteleri kurarak atıkların dönüştürülmesine katkı sağlamaktadır. Enerji yönetiminde otel içerisinde 600 odada 6 adet 50 watt dekoratif ampul kullanmak yerine sadece 3 watt elektrik enerjisi tüketen ampuller tercih edilmiştir. 50 watt’lık dekoratif ampullerin 180.000 watt enerji tüketeceği ön görülmüş ve bu ampullerin yerine tercih edilerek kullanılan tasarruflu aydınlatma sağlayan 3600 LED ampul 3 watt elektrik harcadığında sadece 10.800 watt enerji tüketmektedir. Yani otel, 50 watt elektrik harcayan dekoratif ampullerin yerine enerji tasarruflu 3 watt elektrik harcayan LED ampullerin kullanılması ile 169.200 watt enerji tasarrufu sağlamış olacaktır. Su kaynakları yönetiminde ise deniz suyunu arıtarak tatlı su elde etmeye yönelik sistemleri kullanarak yüzde 45 su tasarrufu sağlamış aynı zamanda bahçe sulamasında kullanılmak üzere yağmur sularını depolayarak da su tasarrufu sağlamaktadır (Seyhan ve Yılmaz, 2010). Türkiye’de hizmet veren Limak Hoteller Grubu, soğutma sistemlerinden çıkan termik ısıyı su ısıtma sistemlerinde kullanarak ve enerji ihtiyacında güneş enerjisinden faydalanarak %15 enerji verimliliği sağlamaktadır. İstanbul’un ilk yeşil yıldızlı oteli olma özelliği taşıyan *Best Western The President Hotel*’in genel müdürü, 2009 yılında 950 kilogramlık atık yağın geri kazanılması sağlanarak, 950 metreküp içme suyunun kirlenmesinin önüne geçildiğini belirtmiştir (Güler ve Tufan, 2013, s. 17). Dolayısıyla otel işletmelerinin yeşil uygulamaları, işletme maliyetlerini önemli ölçüde azaltmakta, hizmet üretimi ve sunumunda etkinlik sağlamakta ve yeni pazarlama fırsatları geliştirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Eren ve Yılmaz, 2008, s. 294).

1.2. Yeşil Tüketici

‘Yeşil’ terimi tipik olarak ‘çevre dostu’ ile birbirinin yerine kullanılmaktadır. ‘Yeşil’ terimini fiziksel çevreyle (hava, su, toprak) ilgili olan endişeleri belirtmek için kullanılmaktadır. Bu bağlamda, yeşil tüketici ‘çevresel kaygılardan etkilenerek satın alma davranışı gösteren herkes’ olarak tanımlanmaktadır (Shrum vd., 1995, s. 72). Geçmişte tüketiciler için satın alma ve tüketim konuları ile ilgilenirken, bugün kıt kaynakları tüketen üretim sürecinin detaylarıyla ilgilenen bilinçli yeşil tüketiciler oluşmuştur (Varinli, 2000). Yeşil Tüketici Rehberi (The Green Consumer Guide) kitabının basılmasıyla bu kavram daha fazla tartışılmaya başlamıştır. Kitaba göre Yeşil Tüketicilerin kaçındığı ürünler (Peattie, 2001); Tüketicilerin ve diğer insanların sağlığını tehlikeye atacak ürünler, üretim, tüketim ve geri dönüşüm işlemlerinde çevreyi tahrip eden ürünler, fazla miktarda kaynak tüketen ürünler, aşırı ambalajlananlar, fazla özellik nedeniyle çok miktarda atığa neden olan ürünler, nesli tükenmekte olan tür veya çevreden üretilen ürünler, hayvanlara zulmedilmesini içeren ürünler, diğer ülkeleri olumsuz etkilemesi muhtemel olan ürünler olarak sıralanmıştır.

Her geçen gün yeşil tüketicilerin sayılarının artması işletmeler için büyük ve genişleyen bir pazar doğurmaktadır. İşletmeler ve pazarlama yöneticileri için yeşil tüketiciler ikna edilmesi zor bir kitle olma özelliği taşımaktadır (Emgin ve Türk, 2004). Yeşil satın alma davranışı için özel bir çaba gösteren tüketicilerin birçoğu önemli çevre endişesinde olanlardır ve duyarlılık olarak kadın ve erkek benzer duyarlılık gösterir. Yeşil satın almak için istekli olan tüketiciler kendilerini fikir önderleri olarak görürler. Yeni ürünlerle ilgileniyor, alışverişlerde ürün bilgilerini inceliyor ve özellikle fiyata duyarlı olmak için alışveriş alışkanlıklarına dikkat ediyor. Bununla birlikte yeşil tüketicilerin davranışlarını incelediğimizde ihtiyacı olmayan şeyleri almaz ve marka sadakati ile ilgisizdir (Shrum vd., 1995).

Yeşil tüketicilerin sosyo-demografik segmentine yönelik yeşil pazarlar dünyanın birçok yerinde gelişmektedir. Satın alma kararlarında kısmen kişisel çevre kistaslarını göz önünde bulunduran tüketicilerin sayılarının arttığı görülmektedir. Yeşil üreticiler ve perakendeciler, müşteri sadakati için yeşil tüketicileri hedef alan girişimler başlatan büyük işletmeler ile rekabet halindedir. Bu durum yeşil pazarlama ve reklamcılık alanında bir derece büyüme sağlamış diyebiliriz (Hartmann ve Ibanez, 2006).

Tüketicilerin çevre duyarlılığı, gittikçe artmaktadır. Bu yüzden çevre; hem bireyleri, hem de işletmelerin çalışma şekillerini derinden etkilemektedir. Bu etki, işletmelerin yeşil ürünleri ya bir pazarlama aracı olarak kullanmalarında veya çevre duyarlılığına sahip işletmeler olarak tüketici karşısına çıkmalarında kendini göstermektedir. Çevreye duyarlı tüketicilerin karakteristikleri, birçok araştırmaya konu olmuştur. Çevresel duyarlılık, Polonsky (1994), Alınacak ve Koç (2009), Yılmaz vd. (2009) tarafından araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çevreye duyarlı tüketicilerin; genellikle geleneksel, sosyal sorumluluk sahibi, sosyal açıdan bilinçli, orta-üst tabaka kültürün üyesi, kendi değerlerini ifade etmenin yollarını arayan, orta sınıf bir liberal olduğu kabul edilmektedir (Crosby vd., 1981).

Straughan ve Roberts tarafından 1999 yılında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki büyük bir üniversitede yaklaşık 235 öğrencinin katıldığı bir araştırma, demografinin yeşil tüketicilerin özelliklerinin belirlenmesinde önemli faktör olduğu ileri sürülmüştür. Araştırma, ergenlerin çevresel strese daha duyarlı olabileceğini; çevre aktivizmi konusunda kadınların erkeklerden daha iyi olduğunu; gelir düzeyinin genellikle doğrudan çevre duyarlılığı ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca eğitim düzeyinin çevresel tutum ve davranışlarla pozitif yönde ilişkili olduğu ve kent sakinlerinin kırsal alanlara göre çevresel kaygılar açısından daha fazla çevreye daha duyarlı davrandıkları görülmüştür. Çalışma neticesinde yeşil tüketicilerin genç, orta ve üstü gelire sahip, eğitilmiş ve şehirli kadınlar olarak tüketici profilleri oluşturulmuştur (Straughan ve Roberts, 1999). Sert (2019) yaptığı çalışmada, çevre bilincinin yeşil otellerde kalma niyetini olumlu etkilediğini tespit etmiştir. Bu sonucun günümüzde değişen ve dönüşen tüketici profiline göre çevre bilincini popüler bir konu haline getirdiğini ve bu bağlamda otel işletmelerin de çevre ile ilgili konulara ne kadar duyarlı olduklarına dikkat etmeleri gerektiği ileri sürülmüştür. Çalışmada kadınların ve eğitim durumu yüksek olanların çevre bilinci önemli ölçüde yüksek çıkmıştır; ayrıca eğitim düzeyi yüksek olanların aynı zamanda yeşil otel uygulamalarına ilişkin algıları da daha yüksek çıkmıştır. Benzer bir şekilde Aylan ve Sezgin (2016) yaptıkları çalışma ile yeşil otellere bakış açısında kadınların erkeklere oranla daha olumlu olduğunu ve kalma niyetlerinde ise kadınların yeşil otel tercihlerinde daha yüksek oranda bulduklarını ifade etmiştir. Yine aynı çalışmada yaş grupları arasında kalma niyetlerinde 35-44 yaş grubundaki insanların yeşil otel tercihlerinin diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Altunöz vd. (2014) yaptıkları çalışmada, çevre bilincinin eğitim seviyesi, yaş ve gelirle arttığı, kadın turistlerin, orta yaşlıların ve gençlerin çevreye, genç erkek turistlere göre daha duyarlı olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca otellerin çevre bilinci faaliyetlerinin otel maliyetlerini düşürerek tasarruf edilebileceğini ve son zamanlarda otellerin hizmet kalitesinin artırılmasıyla tüketiciler için çevre bilincinin öncelik haline getirilebileceğini belirtmişlerdir.

Atay ve Dilek (2013) yaptıkları çalışmada, küresel bir ekonomik otel zinciri olan İbis Hotels'in çevresel konularda duyarlı olduğu, çevre dostu olan yeni gelişmeleri takip ettikleri gözlenmiştir. Bu durumun müşterileri ve çalışanları açısından itibarını güçlendirdiği, kurumsal imajını desteklediği ve müşteri geri bildirimlerini olumlu yönde etkileyerek pazarda rekabet avantajı yaratarak tercih edilirliklerini arttığı ileri sürülmüştür. Sert (2017) diğer bir çalışmasında ise proje aşamasından itibaren uyguladığı çevreci uygulamalar ile “Çevreye duyarlı tesis” özelliğini kazanmış, yeşil yıldız sahibi “Doğa Residence Otel”i örnek olay yöntemine konu olarak incelemiştir. Buna göre otel almış olduğu önemlerle enerjide ve su kullanımında tasarruf sağlanmış, mutfakta, odalarda ve genel kullanım alanlarında atıkların geri dönüşümü konusuna da hassasiyetle önem vermişlerdir. Sonucunda tüketici tercihlerini etkileyen öncelikli nedenin çevreyi korumayı merkeze alan faaliyetlerin otel içerisinde uygulanmasının olmadığı ancak bu uygulamaların otelin maliyetlerini azalttığı ve otelin tanınırlığına katkıda bulunduğu ifade edilmiştir.

Yıldırım (2019) çalışmasında 11 adet beş yıldızlı otel işletmesiyle yüz yüze görüşme yaparak yeşil yıldız belgesine sahip otellerin maliyetleri, pazarlama faaliyetleri, müşteri memnuniyeti ve imaj konusunda avantaj sağladıklarını; sadece yatırım aşamasındaki yüksek bir maliyetin dezavantaj olabileceğini ancak bu yüksek maliyetin sonrasında uzun dönemli kazanç sağlayarak diğer işletmelerle rekabet yeteneklerine katkı sağlayacağını ileri sürmüştür.

Doğan ve Ertaş (2018) çalışmalarında, yeşil yıldız belgesine sahip olan tesislerden kolayda örnekleme yolu ile 64 tanesine ulaşılarak katlandığı çevresel maliyetleri ile rekabet gücü arasında bir ilişkinin olup olmadığı tespit etmeye çalışmıştır. Sonucunda çevresel maliyetlerin rekabet gücünü pozitif etkilediği yani yapılan uygulamaların ve katlanılan maliyetlerin, rekabet gücünü olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Korkmaz ve Atay (2016) çalışmalarında Türkiye genelinde dört ve beş yıldızlı otel ve tatil köyü yöneticilerinden 501 ile yüz yüze ve telefon ile görüşme yapılarak otel işletmelerinde çevreci faaliyetlerin rekabette avantajı ne kadar etkilediğini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu çalışma sonucunda, otellerin uyguladıkları çevreci faaliyetlerin kurumsal imajlarına olumlu etkisi olduğu görülmüş ve yeşil pazarlama stratejilerinin uygulanmadığı diğer otellere karşı rekabet üstünlüğü sağladığı tespit edilmiştir. Akandere ve Zerenler (2017) ise Türkiye ölçeğinde 250 konaklama işletmesi yöneticisi ile gerçekleştirdikleri anket sonucunda yeşil tedarik zinciri yönetimini etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin yeşil tedarik zinciri yönetimi uygulamalarını pozitif ve olumlu etkilediğini ve bununla birlikte yeşil tedarik zinciri yönetimi uygulamalarının da işletme performansını pozitif ve olumlu etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Iraldo vd. (2017) bu çalışmayla, çevre yanlısı stratejiler ile rekabet gücü arasındaki ilişkiyi ve bu tür stratejilerin rakiplerden daha iyi performans gösterecek şekilde nasıl kullanılabileceğini 317 İtalyan kobyeye (otel, restaurant ve cafe) anket uygulayarak bulmayı amaçlamaktadır. Çalışma sonucunda bu şirketlerin stratejilerinde çevre yanlısı uygulamalara verdikleri önceliğin, rekabette başarılarının bir belirleyicisi olduğu görülmüştür. Özellikle uygulanan yeşil stratejilerin işletmelerin hem içeride (artan çalışan motivasyonunun bir sonucu olarak işgücü verimliliğindeki potansiyel artış) hem de dışarıdan (rakiplere göre avantaj sağlama, pazar payı ve yeni müşteriler kazanma) tüm yönleriyle rekabet gücünü olumlu yönde etkileme yeteneklerini ortaya koyduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla yapılan çalışmalar incelendiğinde yeşil oteller ve tüketicilerin çevresel konulara algısının değerlendirilmesinin değerli olduğu düşünülmüştür.

2. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde Antalya ilinde bulunan yeşil otelleri tercih eden tüketicilerin çevre ile ilgili konulara ilgisi, yeşil pazarlama faaliyetleri hakkındaki algısı ve yeşil pazarlama faaliyetlerinin satın alma davranışlarına etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Bu bölümde, araştırmanın önemi ve amacı, araştırma modeli ve hipotezleri, anket formunun hazırlanması, örnekleme yöntemi ve verilerin toplanması ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ve ilerlemesi sonucunda çevreye verilen zararların artarak devam etmesi, insanların yeşile ve doğaya karşı hassasiyetlerini ve korumacı tavırlarını her geçen gün artırmaktadır. Özellikle küresel ısınmanın etkilerinin hissedildiği bu günlerde tüketiciler çevreye karşı daha duyarlı davranmaktadır. Tüketiciler satın alma davranışını gerçekleştirirken çevreye karşı olan sorumluluklarını göz önünde bulundurarak özellikle çevreye karşı duyarlı olduklarını düşündükleri ürünlere daha fazla destek verebilmektedirler. Bu durum farklı sektörlerdeki işletmelerin, tüketicilerdeki bu yönelimi dikkate alarak yeni stratejiler geliştirmesini de beraberinde getirmiştir.

Turizm sektörü ise, yeşil pazarlama faaliyet uygulamalarının yoğun olarak görüldüğü sektörlerin başında gelmektedir. Turizm sektörünün yeşil pazarlama konusunda kendine ait stratejileri bulunmaktadır. Bu stratejiler; yeşil ürün, yeşil fiyatlandırma, yeşil dağıtım ve yeşil tutundurma stratejileri olarak sıralanabilir (Baş ve Kalyoncuoğlu, 2003; Türk ve Gök, 2010; Dilek, 2012). Stratejilerden hem turizm sektöründe, hem de diğer sektörlerde çevreye duyarlılığı yüksek bireylere yönelik olarak satın alma süreçlerinde yararlanılmaktadır. Bu bağlamda, yeşil otel tercihinde bulunan tüketicilerin algı ve düşünceleri doğrultusunda işletmelerin yeşil pazarlama stratejilerini oluşturmasında katkı sağlayacak ve yeşil pazarlama alanında literatüre katkıda bulunulacaktır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı; tüketicilerin çevre dostu otellere yönelik düşünceleri ve satın alma davranışı sırasında yeşil otellerde kalma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Amaca ulaşmak için çevre dostu otellere yönelik tutum ölçeğine ilişkin faktör boyutları

ortaya konularak, bu boyutların tüketicilerin satın alma davranışları üzerindeki etkisi ortaya çıkartılmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda, çalışma yeşil otel tercihinde bulunan tüketicilerin algı ve düşünceleri doğrultusunda işletmelerin yeşil pazarlama stratejilerini oluşturmasında yardımcı olmak ve yeşil pazarlama alanında literatüre katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Araştırma, Antalya ili Merkez bölgesinde bulunan yeşil yıldızla sahip beş yıldızlı otel işletmelerinde konaklayan müşteriler üzerinde uygulanmıştır. Kültür ve Turizm Bakanlığı internet sayfasından elde edilen 30.06.2017 güncel verilerine göre “yeşil yıldızlı tesisler” bilgilerinden Antalya bölgesindeki otel işletmelerinin hangilerinin yeşil yıldızlı olduğu konusunda faydalanılmıştır. Sonrasında, Antalya bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinin bölgede 139 adet yeşil yıldızlı konaklama işletmesi tespit edilmiş ve Antalya Merkez ilçesinde 17 adet yeşil yıldızla sahip beş yıldızlı otel işletmesi olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın ana kümesini Antalya bölgesindeki 17 adet yeşil yıldızlı beş yıldızlı otel işletmelerinin tüm müşterileri oluşturmaktadır. Diğer konaklama işletmeleri çalışmaya dâhil edilmemiştir. Araştırma evreni geniş olduğundan dolayı örneklem yöntemine gidilmiş ve amaca göre örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından, yeşil yıldızlı otellerde konaklayan turistlerle ve daha önceden yeşil otellerde konaklamış olan yeşil otel tüketicileriyle temas kurarak, gönüllülük esasına dayalı biçimde araştırmaya katılmaları istenilmiştir. Bu şekilde birebir anket uygulanmış 250 adet anket toplanılmış, ancak hatalı olanlar elendikten sonra 227 adet kullanılabilir anket kalmıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, nicel araştırma yöntemleri ve bu araştırma yöntemlerine uygun tanımlayıcı istatistik, Güvenirlilik analizi, Regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce yapılmış olan çalışmalardan alınmıştır. Birinci kısımda bulunan çevre dostu otellere yönelik tutumlar ile ilgili olan ölçek Lisa Cometa (2012) tarafından yapılan çalışmasından uyarlanmıştır. Davranışsal niyet ölçeği ise, Zeithaml vd. (1996) tarafından çalışmasında uygulanan ölçekten alınmıştır.

2.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada temel amaç çevre dostu otellere yönelik tutumları boyutlarını ortaya çıkartmak ve bu boyutların tüketicilerin davranışsal niyetleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla Şekil 1’de gösterilen araştırma modeline uygun olarak aşağıda temel ve alt hipotezler kurgulanmıştır.

Temel hipotez H₁: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “inanç” davranışsal niyet boyutlarını etkilemektedir.

Alt hipotezler: H_{1a,b,c,d,e}: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “inanç” a)sadakat b)daha fazla ödeme c)dış tepki d)iç tepki e)ayrılmayı etkilemektedir

Temel hipotez H₂: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “duyarlılık” davranışsal niyet boyutlarını etkilemektedir.

Alt hipotezler: H_{2a,b,c,d,e}: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “duyarlılık” a)sadakat b)daha fazla ödeme c)dış tepki d)iç tepki e)ayrılmayı etkilemektedir

Temel hipotez H₃: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “geri dönüşüme yönelik inanç” davranışsal niyet boyutlarını etkilemektedir.

Alt hipotezler: H_{3a,b,c,d,e}: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “geri dönüşüme yönelik inanç” a)sadakat b)daha fazla ödeme c)dış tepki d)iç tepki e)ayrılmayı etkilemektedir

Temel hipotez H₄: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma” davranışsal niyet boyutlarını etkilemektedir.

Alt hipotezler: H_{4a,b,c,d,e}: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma” a)sadakat b)daha fazla ödeme c)dış tepki d)iç tepki e)ayrılmayı etkilemektedir

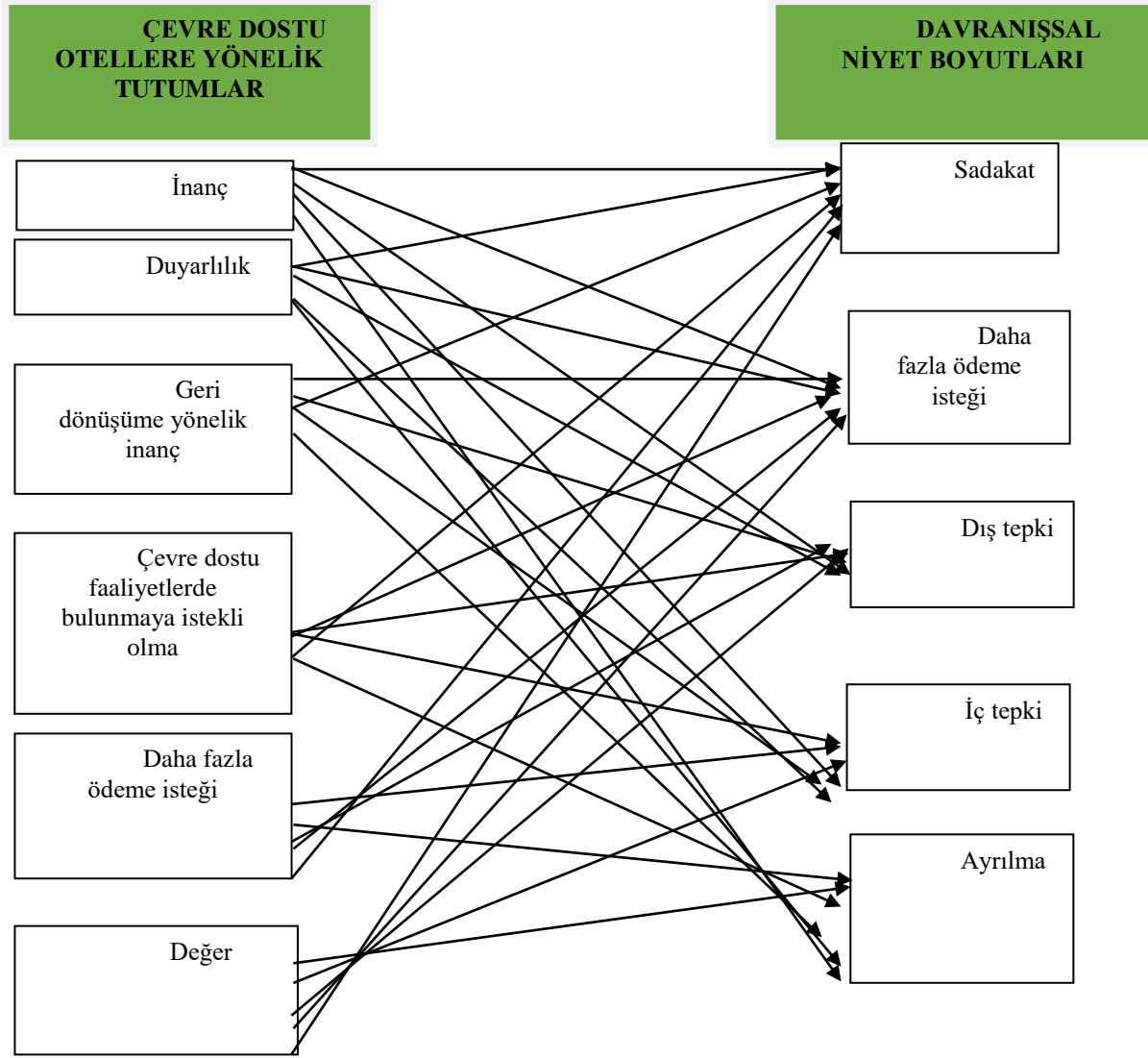
Temel hipotez H₅: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “daha fazla ödeme isteği” davranışsal niyet boyutlarını etkilemektedir.

Alt hipotezler: $H_{5a,b,c,d,e}$: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “daha fazla ödeme isteği” a)sadakat b)daha fazla ödeme c)dış tepki d)iç tepki e)ayrılmayı etkilemektedir.

Temel hipotez H6: : Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “değer” davranışsal niyet boyutlarını etkilemektedir.

Alt hipotezler: $H_{6a,b,c,d,e}$: Çevre dostu otellere yönelik tutum boyutlarından “değer” a)sadakat b)daha fazla ödeme c)dış tepki d)iç tepki e)ayrılmayı etkilemektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde anket çalışmasına ait yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bulguları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde Tablo 1’de, katılımcıların %52,4’ü kadın, katılımcıların %47,6’lık kısmının ise erkek olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek katılımcı sayıları birbirine oldukça yakındır. Katılımcıların %63,9’u evli, %36,1’i bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yaş grupları incelendiğinde; %35,7’lik orana sahip olan 34-41 yaş grubu en büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu grubu takip eden diğer büyük çoğunluk ise %23,8’lik bir oranla 42-49 yaş grubundan oluşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Demografik özellikler | Frekans | Yüzde (%) |
|------------------------|---------|-----------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 119 | 52,4 |
| Erkek | 108 | 47,6 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Medeni durum | | |
| Evli | 145 | 63,9 |
| Bekar | 82 | 36,1 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Yaş | | |
| 18-25 | 12 | 5,3 |
| 26-33 | 41 | 18,1 |
| 34-41 | 81 | 35,7 |
| 42-49 | 54 | 23,8 |
| 50 ve üzeri | 39 | 17,2 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Eğitim Durumu | | |
| İlköğretim | 6 | 2,6 |
| Lise | 71 | 31,3 |
| Önlisans | 37 | 16,3 |
| Lisans | 96 | 42,3 |
| Yüksek Lisans/Doktora | 17 | 7,5 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Gelir Seviyesi | | |
| 1400 TL'den az | 19 | 8,4 |
| 1401-2500 TL | 39 | 17,2 |
| 2501-4000 TL | 68 | 30,0 |
| 4001-5500 TL | 39 | 17,2 |
| 5501 TL ve üzeri | 62 | 27,3 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Meslek Grupları | | |
| Kamu Çalışanı | 34 | 15,0 |
| Özel Sektör | 86 | 37,9 |
| Serbest Meslek | 57 | 25,1 |
| Emekli | 34 | 15,0 |
| Çalışmıyor | 16 | 7,0 |
| Toplam | 227 | 100 |

Araştırmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde; katılımcıların %42,3'lük bir oranla lisans ve %31,3'lük bir oranla lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların aylık gelir seviyeleri incelendiğinde; %30'luk büyük çoğunluğunun aylık 2501-4000 TL arası gelire, %27,3'ünün aylık 5501 TL ve üzeri gelire, %17,2'sinin aylık 4001-5500 TL arası gelire, %17,2'sinin aylık 1401-2500 TL arası gelire, %8,4'ünün aylık 1400 TL'den az gelire sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların meslek grupları incelendiğinde,%37,9'luk bir oranla büyük kısmını özel sektör çalışanı, %25,1'lik bir oranla serbest meslek çalışını, %15,0'lik bir oranla kamu çalışanı, %15,0'lik bir oranla emekli olduğu ve %7,0'lik oranla katılımcıların çalışmadığı görülmektedir.

Katılımcıların çevreye ilişkin tutumlarını ölçmek için çeşitli sorular sorulmuştur. Verilen cevaplara ilişkin sonuçlar tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Çevreye İlişkin Tutum Soruları

| | Çevreye karşı duyarlı davrandığımızı düşünüyor musunuz? | | Bir ürün veya hizmet alırken doğa dostu olmasına dikkat eder misiniz? | |
|-------------------|---|-----------|---|-----------|
| | Tüketici Sayısı (n) | Yüzde (%) | Tüketici Sayısı (n) | Yüzde (%) |
| Evet | 219 | 96,5 | 201 | 88,5 |
| Hayır | 1 | 0,4 | 10 | 4,4 |
| Kararsızım | 7 | 3,1 | 16 | 7,1 |
| Toplam | 227 | 100 | 227 | 100 |

“Çevreye karşı duyarlı davrandığımızı düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltildiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu %96,5’lik bir oranla çevreye duyarlı oldukları belirtmiştir. %0,4’lük bir oranla çevreye karşı duyarlı davranmadığını belirtirken %3,1 oranında katılımcı kararsız kalmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, yeşil otel tercihinde bulunan katılımcıların büyük bir çoğunluğunun çevreye karşı korumacı tüketiciler tarafından daha fazla tercih edildiği söylenebilir. “Bir ürün veya hizmet alırken doğa dostu olmasına dikkat eder misiniz?” sorusuna %88,5’lik bir oranla bir ürün veya hizmet alırken doğa dostu olmasına dikkat ettikleri cevabını verirken %4,4’lük bir oranla katılımcılar bir ürün veya hizmet alırken doğa dostu olmasına dikkat etmediklerini belirtmiştir. Katılımcıların %7,1’lik bir oranı ise kararsız kalmıştır. Yeşil tüketicilerin büyük bir çoğunluğunun bilinçli olarak çevre dostu otellerde konaklamayı tercih ettikleri söylenebilir.

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların büyük çoğunluğunun çevre dostu tüketiciler olarak tanımlaması nedeniyle çevreci faaliyetlere yönelik sorular sorulmuştur. Verilen cevaplar aşağıdaki tablodadır.

Tablo 3. Çevreci olduğunuzu düşünüyorsanız hangi faaliyetlerde bulunuyorsunuz?

| Ürün ve hizmet alırken her zaman çevreyi az kirletecek ürün ve hizmet tercih ederim. | Tüketici sayısı (n) | Yüzde (%) |
|---|----------------------------|------------------|
| Evet | 212 | 93,4 |
| Hayır | 15 | 6,6 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Çevreye zararlı olduğunu düşündüğüm ürün ve hizmetleri tercih etmem. | Tüketici sayısı (n) | Yüzde (%) |
| Evet | 194 | 85,5 |
| Hayır | 33 | 14,5 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Kullandığım elektrik miktarını azaltmak için yoğun çaba harcarım. | Tüketici sayısı (n) | Yüzde (%) |
| Evet | 154 | 67,8 |
| Hayır | 73 | 32,2 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Kâğıt, cam, plastik gibi ürünlerin geri dönüşümlü olanlarını satın almayı tercih ederim. | Tüketici sayısı (n) | Yüzde (%) |
| Evet | 87 | 38,3 |
| Hayır | 140 | 61,7 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Çevre kuruluşlarının toplantısına katılırım. | Tüketici sayısı (n) | Yüzde (%) |
| Evet | 37 | 16,3 |
| Hayır | 190 | 83,7 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Ağaçlandırma faaliyetleri gibi çevre dostu etkinliklere katılırım. | Tüketici sayısı (n) | Yüzde (%) |
| Evet | 65 | 26,6 |
| Hayır | 162 | 71,4 |
| Toplam | 227 | 100 |
| Arkadaşlarımı, akrabalarımı çevre dostu olmaları yönünde bilgilendiririm. | Tüketici sayısı (n) | Yüzde (%) |
| Evet | 37 | 16,3 |
| Hayır | 19 | 83,7 |
| Toplam | 227 | 100 |

Tablo 3'e göre katılımcıların; %93,4'lük bir oranla ürün ve hizmet alırken her zaman çevreyi az kirletecek ürün ve hizmet tercih ederim, %85,5'lik bir oranla çevreye zararlı olduğunu düşündüğüm ürün ve hizmetleri tercih etmem, %67,8'lik bir oranla kullandığım elektrik miktarını azaltmak için yoğun çaba harcarım, %38,3'lük bir oranla kağıt, cam, plastik gibi ürünlerin geri dönüşümlü olanlarını satın almayı tercih ederim, %16,3'lük bir oranla çevre kuruluşlarının toplantısına katılırım, %26,6'luk bir oranla ağaçlandırma faaliyetleri gibi çevre dostu etkinliklere katılırım, %16,3'lük bir oranla arkadaşlarımı, akrabalarımı çevre dostu olmaları yönünde bilgilendiririm şeklinde çevreci faaliyetlere katılım gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, katılımcıların otel tercihleri ile çevreye karşı duyarlı olduğunu düşündükleri davranışlar noktasında paralellik gösterdiği söylenebilir.

3.1. Tutumlara Yönelik Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri

İyi bir ölçme aracında aranan iki nitelikten birisi güvenilirlik, diğeri ise geçerliliğdir. Bir ölçeğin gerekliliklerinden birisi olan güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde oluşan çıktılarının aynı sonucu verme kararlılığı şeklinde tanımlanmaktadır (Ercan ve Kan, 2004). Geçerlilik, bir test veya ölçeğin ölçmek isteneni ölçme derecesini ifade etmektedir. Ölçekte yer alan sorular ile gerçekte ölçülmek istenenin ölçülmesi beklenir (Coşkun, 2015).

Geçerlilik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellik ile karıştırmadan, doğru ve tam olarak ölçebilmesidir. Geçerlilik, ölçülmek istenen değişkenin ölçülebilir olma derecesidir. Geçerliliğın yüksek olması, ölçülmek istenen kavramın gözlenebilir nitelikteki değişkenlerle ifade edilebilmesine bağlıdır (Ergin, 1995). Ölçek için geçerlilik faktör analizi içerisinde yapılmıştır.

Tablo 4. Güvenirlilik Analizi Sonuçları

| Güvenirlilik İstatistikleri | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------------------------|
| Ölçekler | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha Kat Sayısı |
| Çevre Dostu Otelere Yönelik Tutum | 35 | ,834 |
| Davranışsal Niyet | 8 | ,513 |

Tablo 4'e göre bakıldığı zaman Çevre Dostu Otelere Yönelik Tutum güvenilirlik sonuçları incelendiğinde Cronbach Alpha değeri ,834 ve Davranışsal Niyet ölçeği için bu sonuç 0,513'dür. Davranışsal niyet ölçeğine yapılan ilk güvenilirlik analizi sonucunda aynı anda birden fazla değişkenlerin ölçeğin güvenilirliğini düşürdüğü gözlenmiş olup, çıkartılan maddeler (39, 41, 42, 46, 48) sonucunda tekrar güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve 8 madde üzerinden 0,513 olarak belirlenmiştir. Güvenirlilik kat sayısının kabul edilir alt sınır değeri 0,50'den büyük oldukları için anketin güvenilir olduğu söylenebilir. Çeşitli çalışmalarda sosyal bilimlerde güvenilirlik kat sayısı 0,50 üzerinde olması yeterli bulunmuştur (Hatcher 1994, Tuchman, 1999, George – Mallery 2003).

3.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, birbirleri ile ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2002). Faktör analizi, veri setine ait temel faktörlerin ilişki yapısını ortaya çıkartarak anlaşılmasını da kolaylaştırmaktır (Coşkun vd., 2015).

Araştırmada çevre dostu otellere yönelik tutum ölçeği ve davranışsal niyet ölçeği ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuştur. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi amacıyla Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Okin (KMO) testleri kullanılmıştır. Barlett testi, korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek orantılı korelasyonlar olduğu olasılığını test eder. Kaiser-Meyer-Okin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ise, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir. KMO oranının (0,5)'in üzerinde olması gerekir. Bu şekilde, oran ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denilebilir (Kalaycı, 2017). KMO değerleri ve yorumları aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5. Çevre Dostu Otelere Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| Faktöre İlişkin İfadeler | Faktör Yükleri | Özdeğer | Açıklanan Varyans | Cronbach Alfa Katsayısı |
|--|----------------|---------|-------------------|-------------------------|
| İnanç | | 9,180 | 18,826 | 0,905 |
| 1. Oteller, sundukları yeşil uygulamalar hakkında bilgi vermelidir. | ,810 | | | |
| 2. Oteller, uyuma alanlarında enerji tasarruflu ampuller kullanmalıdır. | ,890 | | | |
| 3. Oteller, misafir banyolarında enerji tasarruflu ampuller kullanmalıdır | ,883 | | | |
| 4. Oteller, su tasarrufu yapan tuvaletler kullanmalıdır | ,562 | | | |
| 5. Oteller, su tasarruflu lavabolar kullanmalıdır. | ,822 | | | |
| 6. Oteller, su tasarruflu duş başlığı kullanmalıdır. | ,854 | | | |
| Duyarlılık | | 5,225 | 18,257 | 0,945 |
| 9. Otellerde, doldurulabilir şampuan haznesi olması gerektiğini düşünüyorum | ,815 | | | |
| 10. Otellerin havluları tekrar kullanma programı olması gerektiğini düşünüyorum | ,835 | | | |
| 11. Otellerin sadece talep edilmesi halinde çarşafları değiştirmesi gerektiğini düşünüyorum | ,873 | | | |
| 17. Eğer şansım olsaydı otellerdeki havluları tekrar kullanma programında yer alırdım. | ,878 | | | |
| 18. Eğer şansım olsaydı otellerdeki çarşafı tekrar kullanma programında yer alırdım | ,891 | | | |
| 19. Eğer küçük şampuan şişeleri ile doldurulabilir şampuan hazneleri arasında tercih yapacak olsam küçük şampuan şişelerini seçerdim. | ,751 | | | |
| 20. Eğer küçük duş jeli şişeleri ile doldurulabilir duş jeli hazneleri arasında tercih yapacak olsam doldurulabilir duş jeli haznelerini seçerdim. | ,868 | | | |
| Geri Dönüşüme Yönelik İnanç | | 2,915 | 15,363 | 0,930 |
| 12. Otellerin geri dönüşüm kutularının(cam, kağıt, plastik gibi) olması gerektiğini düşünüyorum. | ,814 | | | |
| 13. Otellerde harekete duyarlı ışıklar olması gerektiğini düşünüyorum. | ,827 | | | |
| 14. Oteller odalardaki elektriğin açılıp kapanmasını oda anahtar kartıyla sağlamalıdır. | ,833 | | | |
| 15. Eğer şansım olsaydı otellerin yeşil uygulamalarla ilgili verdikleri bilgileri okurdum | ,829 | | | |
| 16. Eğer şansım olsaydı otellerin geri dönüşüm programlarına katılırdım. | ,726 | | | |
| 21. Eğer su tasarruflu duş başlıkları ve normal duş başlıkları arasında seçme şansım olsa su tasarruflu duş başlığımı seçerdim. | ,820 | | | |
| 22. Eğer su tasarruflu musluk ve normal musluk arasında seçim yapacak olsam su tasarruflu olanı seçerdim. | ,659 | | | |
| Çevre Dostu Faaliyetlere İstekli Olma | | 1,816 | 11,926 | 0,880 |
| 24. Eğer, uyuma alanlarında kullanılan normal ampul ile enerji tasarruflu ampul arasında seçim yapacak olsam normal ampul seçerdim. | ,799 | | | |
| 25. Eğer, otel banyolarda kullanılan normal ampul ile enerji tasarruflu ampul arasında seçim yapacak olsam normal ampul seçerdim. | ,859 | | | |
| 27. Eğer otel odasında harekete duyarlı lambalar ve normal tuşlu lambalar arasında seçim yapacak olsam normal olanı seçerdim. | ,784 | | | |
| Daha Fazla Ödeme İsteği ve Değer | | 1,501 | 9,333 | 0,847 |
| 28. Yeşil uygulamaları olan bir otelde fazladan para ödemek kabul edilebilirdir. | ,682 | | | |
| 29. Yeşil bir otele daha fazla ödemeye gönüllüyüm. | ,747 | | | |
| 34. Seyahatlerimde yeşil bir otelde kalmak için bir çaba harcarım. | ,709 | | | |
| 33. Seyahatlerimde yeşil bir otelde kalmayı planlıyorum. | ,767 | | | |
| 31. Yeşil otellerin uyguladığı fiyatlar ekonomiktir. | ,595 | | | |
| 32. Yeşil oteller iyi kalite sunar. | ,640 | | | |
| KMO = 0,860 ve p<0,00; Açıklanan Toplam Varyans oranı %73,706 | | | | |

İlk olarak Tablo 5’te görüldüğü üzere çevre dostu otellere yönelik tutum ölçeğini boyutlara ayırmak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. KMO test değeri sonucunda 0,860’dır ve dolayısıyla veri seti faktör analizi için uygundur. Bunun yanında Bartlett testine baktığımız zaman test sonucunun anlamlı ($p < 0,05$; $p: ,000$) olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,50’nin üzerinde olmayan ve birden fazla boyutta faktör yükü 0,50 ve üzerinde olan 6 madde belirlenmiştir. Bunalar (8, 19, 23, 26, 30, 35. maddeler) çıkartılarak faktör analizi yinelenmiştir. Maddeler çıkarıldıktan sonraki faktör analizi sonuçları Tablo 6’da görülmektedir. Buna göre çevre dostu otellere yönelik ölçek beş boyuttan meydana gelmektedir ve bu beş boyut toplam varyansın 73,706’sını açıklamaktadır.

Boyutlara ilişkin isimlendirme o faktörü oluşturan ifadelerden ve alan yazın taramasından yola çıkılarak araştırmacı tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada 6 maddeden oluşan birinci boyut “İnanç”; 7 maddeden oluşan ikinci boyut “Duyarlılık”; 7 maddeden oluşan üçüncü boyut “Geri Dönüşüme Olan İnanç”; 3 maddeden oluşan dördüncü boyut “Çevre Dostu Faaliyetlerde Bulunmaya İstekli Olma” olarak isimlendirilmiştir. Literatürde ayrı ayrı yer alan Daha fazla Ödeme İsteği ve Değer boyutları birleşerek tek bir boyut altında toplanmıştır. Dolayısıyla 6 maddeden oluşan beşinci boyut “Daha Fazla Ödeme İsteği ve Değer” olarak isimlendirilmiştir. Boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları da Tablo 6’da görülmektedir ve tüm boyutların yüksek derece güvenilir olduğu söylenebilir.

İkinci olarak Davranışsal Niyet ölçeğine faktör analizi yapılmıştır. KMO test değeri sonucu 0,774 olarak bulunmuş ve dolayısıyla veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Bunun yanında Bartlett test sonucunun anlamlı ($p < 0,05$; $p: ,000$) olduğu belirlenmiştir. Ancak yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,50’nin üzerinde olmayan ve birden fazla boyutta faktör yükü 0,50 ve üzerinde olan 5 madde belirlenmiştir. Bunlar (39, 41, 42, 46, 48. maddeler) çıkartılarak faktör analizi yinelenmiştir. Maddeler çıkarıldıktan sonraki faktör analizi sonuçları Tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. Davranışsal Niyet Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| Faktöre İlişkin İfadeler | Faktör Yükleri | Özdeğer | Açıklanan Varyans | Cronbach Alfa Katsayısı |
|--|----------------|---------|-------------------|-------------------------|
| Sadakat | | 3,754 | 34,932 | 0,873 |
| 36. Yeşil oteller hakkında başkalarına olumlu sözler söylerim. | ,905 | | | |
| 37. Yeşil otelleri başkalarına tavsiye ederim. | ,924 | | | |
| 38. Arkadaşlarım ve yakınlarımı yeşil otellerde kalmaya cesaretlendiririm. | ,792 | | | |
| 40. Önümüzdeki yıllarda yeşil otelleri daha fazla tercih etmeyi düşünüyorum. | ,630 | | | |
| Daha Fazla ödeme | | 1,447 | 25,844 | 0,897 |
| 43. Yeşil otellerin fiyatları yükselmiş olsa bile konaklamak için tercih ederim. | ,913 | | | |
| 44. Yeşil otellerden şu anda sağladığım faydalar için rakip firmalardan daha fazla ederim. | ,923 | | | |
| Dış tepki | | 1,093 | 17,893 | 0,560 |
| 45. Yeşil otellerin hizmetleriyle problem yaşarsam bir rakibini seçerim. | ,886 | | | |
| 47. Yeşil otellerin hizmetleriyle problem yaşarsam, onu işletme dışındaki bir acenteye şikayet ederim. | ,739 | | | |
| KMO = 0,774 ve $p < 0,00$; Açıklanan Toplam Varyans oranı %78,669 | | | | |

Tablo 6’ya göre davranışsal niyet ölçeği üç boyuttan meydana gelmektedir ve bu üç boyut toplam varyansın 78,669’unu açıklamaktadır. Literatüre bakıldığında ölçeğin farklı boyutlarda çıktığı görülmektedir. Güven ve Sarıışık (2014) davranışsal niyet ölçeğini dört boyut; Başar (2017) tek boyut; Lui ve Jang (2009) üç boyut; Ha ve Jang (2010) üç boyut olarak çalışmalarında ortaya koymuşlardır. Literatürde davranışsal niyet ölçeğinin orijinal hali Zeithaml (1996) The Behavioral Consequences of Service Quality adlı çalışmasında Sadakat, Ayrılma, Daha Fazla Ödeme, Dış Tepki ve İç Tepki olarak beş boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada ise 4 maddeden oluşan birinci boyut “Sadakat”; 2 maddeden oluşan ikinci boyut “Daha Fazla Ödeme”; 2 maddeden oluşan üçüncü boyut “Dış Tepki” olarak literatüre bağlı olarak isimlendirilmiştir. Boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları da Tablo 7’de görülmektedir ve ilk iki boyutun yüksek derece güvenilir olduğu söylenebilir. Üçüncü boyutun güvenilirliği ise 0,560’tır. Çeşitli çalışmalarda sosyal

bilimlerde güvenilirlik kat sayısı 0,50 üzerinde olması yeterli bulunmuştur (Hatcher 1994; Tuchman, 1999; George ve Mallery 2003).

Yapılan faktör analizi neticesinde çevre dostu otellere yönelik ölçek beş boyutlu, davranışsal niyet ölçeği üç boyutlu olarak ortaya çıkmaları nedeniyle H_6 temel ve tüm alt hipotezleri ile $H_{1d,e}, H_{2d,e}, H_{3d,e}, H_{4d,e}$ ve $H_{5d,e}$ alt hipotezleri araştırmanın bu bölümünde değerlendirme dışında bırakılmıştır.

3.3. Regresyon Analizi

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir (Kalaycı, 2017). Bu çalışmada da araştırma amacına ulaşmak ve hipotezlere yönelik karar verebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmasına karar verilmiştir. Doğrusal regresyon analizinin yapılabilmesi için verilerin belirli varsayımları karşılamaları gerekmektedir (Küçüksille, 2005). Ancak faktör skorlarının özelliği normal dağılım şartını sağlıyor olmaları ve çoklu bağlantı problemi taşıyor olmalarıdır. Elde edilen faktör skorları birer değişken olarak başka analizlerde kullanılabilir (Kalaycı, 2017). Dolayısıyla bu çalışmada faktör skorları kullanıldığı için varsayımların karşılandığı kabul edilmektedir.

Araştırmada geliştirilen, çevre dostu otellere yönelik tutum ölçeği boyutlarının (inanç, duyarlılık, geri dönüşüme yönelik inanç, çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma, daha fazla ödeme isteği ve değer), davranışsal niyet boyutları (sadakat, daha fazla ödeme isteği, dış tepki) üzerindeki etkisinin test edilmesi neticesinde irdelenmektedir. Bu bağlamda ilk olarak çevre dostu tutum ölçeğine ilişkin boyutların; davranışsal niyet boyutlarından sadakat üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile ölçülmüştür.

Tablo 7. Çevre Dostu Otellere Yönelik Tutum Ölçeğinin Boyutları İle Sadakat Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

| Bağımsız değişken | Bağımlı değişken | Sig. | t | B |
|--|------------------|------|--------|-------|
| İnanç | Sadakat | ,000 | 5,527 | ,302 |
| Duyarlılık | | ,023 | 2,285 | ,125 |
| Geri dönüşüme yönelik inanç | | ,000 | 4,306 | ,235 |
| Çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma | | ,984 | -0,020 | -,001 |
| Daha fazla ödeme isteği ve değer | | ,000 | 7,686 | ,420 |
| R^2 | ,339 | | | |
| Adj. R^2 | ,324 | | | |
| F | 22,677 | | | |
| Sig (p) | ,001 | | | |
| Durbin-Watson | 1,990 | | | |

Tablo 7’de regresyon analizi sonuçlarına göre F değerinin 22,677 ve $p=0,001$ düzeyinde anlamlı olarak gerçekleştiği yani modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca $R^2= 0,339$ ve Adj. $R^2= ,324$ olarak gerçekleşmiştir. Yani bağımlı değişken olan “sadakat” boyutundaki değişimin % 33,9’unun modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Modelimizde otokorelasyon (çok boyutluluk) olup olmadığına Durbin-Watson testine göre karar veririz. Tablo 7’de bu değer 1,990 olarak görülmektedir ki bu değer normal sınırlar (1,5-2,5) arasında olduğu için otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Parametre değerleri ve bunlara ilişkin t değerlerine bakıldığında (%5 anlamlılık düzeyinde) “Çevre Dostu Faaliyetlerde Bulunmaya istekli Olma” boyutunun istatistikî açıdan ($p=0,984>0,05$) anlamlı olmadığı ancak diğer boyutların anlamlı olduğu ($p<0,05$) ifade edilebilir. Bu sonuçlara göre H_{2a} ve H_{4a} hipotezleri desteklenmezken, H_{1a} , H_{3a} ve H_{5a} hipotezleri desteklenmektedir. Diğer yandan t değerleri incelendiğinde inanç boyutu bir birim arttığında/iyileştiğinde sadakat boyutunu en yüksek oranda (0,302) artmaktadır.

Tablo 8. Çevre Dostu Otellere Yönelik Tutum Ölçeğinin Boyutları İle Daha Fazla Ödeme İsteği Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

| Bağımsız değişken | Bağımlı değişken | Sig. | t | B |
|--|------------------|------|--------|-------|
| İnanç | Daha Fazla Ödeme | ,133 | -1,508 | -,084 |
| Duyarlılık | | ,000 | 4,373 | ,244 |
| Geri dönüşüme yönelik inanç | | ,378 | 0,883 | ,049 |
| Çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma | | ,842 | -,200 | -,011 |
| Daha fazla ödeme isteği ve değer | | ,000 | 8,892 | ,495 |
| R ² | ,314 | | | |
| Adj. R ² | ,299 | | | |
| F | 20,258 | | | |
| Sig (p) | ,000 | | | |
| Durbin-Watson | 2,136 | | | |

Tablo 8’de regresyon analizi sonuçlarına göre F değerinin 20,258 ve p=0,000 düzeyinde anlamlı olarak gerçekleştiği yani modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca R²= 0,314 ve Adj. R²= 0,299 olarak gerçekleşmiştir. Yani bağımlı değişken olan “Daha fazla ödeme” boyutundaki değişimin % 31,4’ü modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Modelimizde Durbin-Watson değeri 2,136 olarak görülmektedir ki bu değer normal sınırlar (1,5-2,5) arasında olduğu için otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Tablo 8’de parametre değerleri ve bunlara ilişkin t değerlerine bakıldığında (%5 anlamlılık düzeyinde) “İnanç, Geri Dönüşüme Olan İnanç ve Çevre Dostu Faaliyetlerde Bulunmaya istekli Olma” boyutları istatistikî açıdan (p= 0,133; p=0,378; p=0,984>0,05) anlamlı olmadığı; ancak “Duyarlılık ile Daha fazla ödeme isteği ve değer” boyutlarının anlamlı olduğu (p<0,05) görülmektedir. Bu sonuçlara göre H_{1b}, H_{3b} ve H_{4b} hipotezleri için desteklenmezken, H_{2b} ve H_{5b} hipotezleri desteklenmektedir. Diğer yandan t değerleri incelendiğinde Daha fazla ödeme isteği ve değer boyutu bir birim arttığında/iyileştiğinde Daha fazla ödeme boyutunu en yüksek oranda (0,495) artmaktadır.

Tablo 9. Çevre Dostu Otellere Yönelik Tutum Ölçeğinin Boyutları İle Dış Tepki Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

| Bağımsız değişken | Bağımlı değişken | Sig. | t | B |
|--|------------------|------|--------|-------|
| İnanç | Dış tepki | ,025 | -2,254 | -,139 |
| Duyarlılık | | ,003 | 2,978 | ,184 |
| Geri dönüşüme yönelik inanç | | ,953 | -,060 | -,004 |
| Çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma | | ,000 | 5,008 | ,310 |
| Daha fazla ödeme isteği ve değer | | ,189 | -1,317 | -,081 |
| R ² | ,156 | | | |
| Adj. R ² | ,137 | | | |
| F | 8,153 | | | |
| Sig (p) | ,001 | | | |
| Durbin-Watson | 2,016 | | | |

Tablo 9’da regresyon analizi sonuçlarına göre F değerinin 8,153 ve $p=0,001$ düzeyinde anlamlı olarak gerçekleştiği yani modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca $R^2= 0,156$ ve Adj. $R^2= 0,137$ olarak gerçekleşmiştir. Yani bağımlı değişken olan “Dış Tepki” boyutundaki değişimin yalnızca % 15,6’sı modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Modelimizde Durbin-Watson değeri 2,016 olarak görülmektedir ki bu değer normal sınırlar (1,5-2,5) arasında olduğu için otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Tablo 9’da parametre değerleri ve bunlara ilişkin t değerlerine bakıldığında (%5 anlamlılık düzeyinde) “, Geri Dönüşüme Olan İnanç ile Daha fazla ödeme isteği ve değer” boyutları istatistikî açıdan ($p= 0,953$; $p=0189>0,05$) anlamlı olmadığı; ancak “İnanç, Duyarlılık ve Çevre Dostu Faaliyetlerde Bulunmaya istekli Olma” boyutlarının anlamlı olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Bu sonuçlara göre H_{3c} ve H_{5c} hipotezleri için desteklenmezken, H_{1c} , H_{2c} ve H_{4c} için desteklenmektedir. Diğer yandan t değerleri incelendiğinde Çevre Dostu Faaliyetlerde Bulunmaya istekli Olma boyutu bir birim arttığında/iyileştiğinde Dış tepki boyutunu en yüksek oranda (0,495) artırmaktadır. Ayrıca İnanç boyutu bir birim arttığında/iyileştiğinde ise Dış tepki boyutunu %13,9 oranında azaltmaktadır.

Araştırma modeli sürecinde oluşturulan tüm hipotezlere ilişkin değerlendirme yapılamamıştır. Çünkü faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlar literatürden farklı olduğu için değerlendirme dışında bırakılmış ve dolayısıyla regresyon analizine dâhil edilememiştir. Dolayısıyla değerlendirme dışı bırakılan hipotezlere ilişkin (H_6 temel ve tüm alt hipotezleri ile $H_{1d,e}$, $H_{2d,e}$, $H_{3d,e}$, $H_{4d,e}$ ve $H_{5d,e}$ alt hipotezleri) yorumlama yapmak olası değildir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda, katılımcılarının demografik özelliklerine yönelik bulgular incelendiğinde, yeşil otel tercihinde bulunan kadın erkek oranlarında benzerlik görüldüğü ve çevre dostu ürün kullanımında cinsiyet farkı gözetmeksizin yeşil otel tercihinde bulunduğu söylenebilir. Ayrıca katılımcılar içerisinde evli bireylerin bekâr bireylere oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Evli bireylerin genellikle çocuk sahibi olduktan sonra ekolojik sisteme daha korumacı baktıkları ve çocuklarının gelecekları, çocuklarının gelecek zamanda yaşayacakları dünya hayatı konusunda hassas davrandıkları düşünülebilir.

Katılımcıların yaş ortalaması incelendiğinde genellikle 34-41 yaş grubundakiler yeşil otel tercihlerinde bulduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların genel çoğunluğuna bakıldığında yeşil otel tercihinde bulunduğunu ifade edenlerin %76,6’sı 34 yaş üzerindedir. Yeşil otel tercihinde bulunan tüketicilerin literatüre paralel olarak orta yaş ve üzeri olduğu düşünülebilir (Fransson ve Garling, 1999; Diamantopoulos vd., 2003; Hu ve Parsa, 2008; Millar ve Baloglu, 2008; Hu vd., 2010). Katılımcıların %42,3’ü Lisans mezunudur. Ayrıca %7,5’i yüksek lisans/doktora mezunu bireylerden oluşmaktadır. Araştırma katılımcılarının çoğunluğunun eğitim seviyesinin yüksek olması çevre bilinciyle paralellik gösterdiği söylenilebilir. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %30’unun 2501-4000 TL arasında gelire sahip olduğu ve %37,9’unun özel sektör çalışanı olduğu görülmüştür.

Araştırmada katılımcıların çevre dostu otellere yönelik tutumları ve bu tutumların katılımcıların yeşil otellerde kalma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çevre dostu otellere yönelik tutum ölçeğini boyutlara ayırmak amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda inanç, duyarlılık, geri dönüşüme yönelik inanç, çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma ve daha fazla ödeme isteği - değer olmak üzere beş boyut altında toplanmıştır. Davranışsal niyet ölçeği ise sadakat, daha fazla ödeme ve dış tepki olmak üzere üç boyut altında toplanmıştır.

Davranışsal niyetin sadakat boyutu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda; davranışsal niyetin sadakat boyutu ile inanç, duyarlılık, geri dönüşüme yönelik inanç ve daha fazla ödeme isteği ve değer arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular sonucunda, yeşil otel tercihinde bulunan bireylerin yeşil uygulamalar hakkında bilgilendirilmesi, çevre kirliliğine karşı alınabilecek önlemlerin neler olabileceğine yönelik yaptırımların hayata geçtiğini görmeleri davranışsal niyetlerinde artışa neden olduğu düşünülmektedir. Hwang vd. (2000), tutumların davranışsal niyet üzerindeki etkisini araştırılan diğer değişkenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kim ve Chung (2011), organik kişisel bakım ürünlerine karşı tüketicilerin tutumlarının satın alma niyetini etkileyen anlamlı bir değişken olduğunu bulmuştur. Ancak davranışsal niyetin sadakat boyutu ile çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma arasında literatürden farklı olarak anlamsız bir ilişki olduğu görülmüştür. Tüketicilerin tatil için tercih ettikleri otellerin yeşil otel olmasına rağmen tatil sürelerinin kısa süreli konaklamalardan olmasından dolayı işletmeye sadakatlerini çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma algıları ile paralellik göstermedikleri düşünülmektedir. Dagher ve Itani (2014) yılında Lübnan’da

yeşil satın almayı etkileyebilecek çevresel problemlerin ciddiyet algısı ve çevresel davranışta bireysel saygı algısının yeşil satın almayı etkilediği, fakat çevreci davranışın etkinliği algısının yeşil satın alma üzerinde bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Beckford vd. (2010); Cornelissen vd. (2008) ise çalışmalarında çevresel tutumun tüketici çevre/ yeşil satın alma davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ileri sürmüşlerdir. Mostafa (2009), hem çevresel kaygının hem de tutumun tüketicilerin yeşil ürün satın alma niyeti üzerinde önemli olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Davranışsal niyetin daha fazla ödeme isteği boyutu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarında; davranışsal niyetin daha fazla ödeme isteği boyutu ile duyarlılık ve daha fazla ödeme isteği ve değer arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yeşil otel tercihinde bulunan bireylerin otel odalarındaki yeşil uygulamalar, bireylerin yeşil otel kalite anlayışlarında herhangi bir azalış olmadığı aksine çevreye karşı olan sorumluluklarını yerine getirdikleri hissini uyandırdığı düşünülmektedir. Tüketicilerin yeşil oteller için daha fazla ödeme yapma konusunda istekli oldukları söylenilebilir. Bu açıdan literatürle paralellik göstermektedir (Peattie 2001; Choi ve Parsa, 2006; Hu vd., 2010; Neff ve Thompson, 2007; Schubert vd., 2010). Davranışsal niyetin daha fazla ödeme isteği boyutu ile inanç, geri dönüşüme yönelik inanç ve çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma arasında anlamsız bir ilişki görülmüştür. Yeşil otel tercihinde bulunan bireylerin otel odası dışında kullandıkları genel alanlarda kullanılan yeşil uygulamalar hakkında bilgi sahibi olmadıkları ve yeşil olmayan oteller ile karşılaştırıldığında yeşil otel genel alan uygulamalarını kalitesizlik olarak algıladıkları söylenilebilir. Genel alanlarda kullanılan yeşil otel uygulamalarını anlamadıkları veya broşür vb. yeşil uygulamaları anlatan dokümanları otel müşterileri tarafından anlaşılmadığı düşünülmektedir. Tüketicilerin yeşil uygulamalarına katılımını sağlayabilmek için yapılacak tanıtım ve reklam çalışmaları ile algılanan standart otel uygulamalarının dışına çıkmasını sağlanarak yeşil otel imajının kurumsal imaja dönüşmesi için girişimde bulunması gerektiği düşünülmektedir. Birçok çalışma, pazardaki gelişmelere bağlı olarak müşteri memnuniyet algısı ve müşteri sadakatinin kurumsal imaj ile sağlanabileceğini ortaya koymuştur (Abdullah vd., 2000; Martenson, 2007; Hu ve Wall, 2005). Chen (2010) yeşil marka imajının yeşil memnuniyetle pozitif ilişkili olduğunu ve yeşil kurumsal imajın yeşil müşteri memnuniyetinin önemli belirleyicilerinden biri olduğunu saptamıştır. Chang ve Fong (2010) yeşil müşteri memnuniyetinin yeşil müşteri sadakati üzerinde olumlu bir etki yarattığını ortaya koymuştur.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre davranışsal niyetin dış tepki boyutu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarında; davranışsal niyetin dış tepki boyutu ile inanç, duyarlılık ve çevre dostu faaliyetlerde bulunmaya istekli olma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yeşil otel tercihinde bulunan bireyler, otellerin çevreyi korumaya yönelik uygulamalarını benimseyerek uyum sağladıkları, yeşil otel hizmet ve uygulamaları hakkında olumlu düşündükleri ve çevresindeki insanları yeşil otel tüketimi için yönlendirdikleri şeklinde algılanabilir. Davranışsal niyetin dış tepki boyutu ile geri dönüşüme yönelik inanç ve daha fazla ödeme isteği ve değer arasında anlamsız bir ilişki görülmüştür. Tüketicilerin otel içerisindeki yeşil uygulamalara dikkat etmedikleri bu uygulamaların tam olarak yapılıp yapılmadıkları ile ilgilenmedikleri düşünülebilir.

Araştırma sonuçlarına göre tüketicilerin çevreye karşı olan tutumları davranışsal niyetlerinde etkili olduğu söylenilebilir. Thogersen (2002), tüketicilerin tüketimlerinin olumsuz çevresel etkilerini azaltmak için gayret göstermeye istekli olduklarını ifade etmiştir. Rowlands vd. (2002), tüketicilerin yeşil enerji algılamalarını araştırdığı çalışmasında algılanan çevresel etkinin tüketicilerin daha fazla ödemeye istekli olmaları üzerinde etkili olan bir değişken olduğunu bulmuştur. Keleş'in (2007) çalışmasında ise tüketicilerin, doğa dostu ürünleri satın alarak bu tip ürünlerin üretiminin piyasa içerisinde artmasına katkı sağlayacağı bilincinde hareket ettikleri belirtilmiştir. Farklı olarak Yam Tang-Chen (1998), Hong Kong'da 552 birey üzerinde gerçekleştirilen çalışmada çevresel kaygıların mevcut olduğu ve fakat bu kaygının satın alma davranışına yansımadağı sonucuna ulaşmıştır.

Tüketicilerin otel seçiminde yeşil çevresel faktörlerin etkili olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte bireylerin çevreye karşı olan hassasiyetleri kendi tasarruf algıları bakımında geliştiği, günlük hayatta kalıplaşmış tasarruf davranışlarını yeşil satın alma davranışında yansıttıkları düşünülebilir. Bireylerin yeşil uygulamaları daha iyi anlayabilmesi ve benimsemesi için her otel müşterisi için yeşil uygulamalar açık ve gerekçesiyle anlatılmalı ve yeşil olmayan turizm işletmelerinde farklılaşan yeşil oteller, bu avantajlarını reklam ve tanıtım çalışmalarında kullanılmalıdır. Otel içerisinde gece tasarruf yapılan genel alanlarda insanların kendilerini rahatsız hissetmemeleri sağlanmalıdır.

Son olarak, araştırmanın Antalya ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde uygulanması, konaklama işletmelerinden sadece beş yıldıızlı ve aynı zamanda yeşil yıldııza sahip otel müşterilerine yapılması araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmamız kolayda örnekleme metodu ile yapıldığı için elde edilen sonuçlar çok fazla genellenememektedir. Bu çalışmadan sonra yapılacak diğer çalışmalarda araştırma evreni Türkiye’de faaliyet gösteren konaklama işletmeleri olabilir. Bu doğrultuda, bu araştırmaya benzer yapılacak çalışmalarda başka illerde ve diğer konaklama türlerine yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir. Ayrıca farklı ülkelerdeki konaklama işletmeleri yöneticileri için de benzer bir çalışma yapılarak kültürlerarası bir karşılaştırma yapılması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M., Al-Nasser, A. ve Husain, N. (2000). Evaluating functional relationship between image, customer satisfaction and customer loyalty using general maximum entropy. *Total Quality Management*, 11(4), 826-829. <https://doi.org/10.1080/09544120050008273>.
- Akandere, G. ve Zerenler, M. (2017). Yeşil otellerde yeşil tedarik zinciri yönetimi ve işletme performansı. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 77-98.
- Almaçık, Ü. ve Koç, F. (2009). Yeni Çevresel Paradigma Ölçeği İle Üniversite Öğrencilerinin Çevreye Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi. *Bölgesel Kalkınma Kongresi*, Balıkesir Üniversitesi Burhaniye MYO, 178-185.
- Altunöz, Ö., Arslan, Ö. E. ve Hassan, A. (2014). Turistlerin yeşil pazarlamaya yönelik görüşlerinin demografik değişkenler kapsamında incelenmesi. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 43(1), 157 – 172.
- Atay, L., ve Dilek, S. E. (2013). Konaklama işletmelerinde yeşil pazarlama uygulamaları: IBIS Otel örneği. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 18(1), 203-219.
- Aylan, F. K. ve Sezgin, M. (2016). Tuirstlerin yeşil otellere yönelik düşünceleri ve kalma niyetleri: Antalya’da bir araştırma. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 285-300.
- Baş, M. ve Kalyoncuoğlu, S. (2003). Pazarlamada yeni bir yaklaşım: Yeşil Pazarlama. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*, 141, 75-87.
- Başar, F. (2017). *Algılanan hizmet kalitesi ile davranışsal niyet ilişkisinde müşteri memnuniyetinin rolü: Kış koridorunda bir uygulama*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Beckford, C.L., Jacobs, C., Williams, N. ve Nahdee, R., (2010). Aboriginal environmental wisdom, stewardship and sustainability: Lessons from the Walpole Island first nations, Ontario. Canada. *The Journal of Environmental Education*, 41(4), 239-248. <https://doi.org/10.1080/00958961003676314>
- Büyüköztürk Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(4), 470-483.
- Ceylan, Ö. (2010). *Tüketicilerin çevresel sürdürülebilirlik ve ekolojik moda konusunda bilgi düzeyi, tutum ve davranışlarının belirlenmesine yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Chamorro, A. ve Tomas, M. B. (2006). Green marketing philosophy: A study of Spanish Firms with eco-labels. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 13(1), 11-24. <https://doi.org/10.1002/csr.83>
- Chang, N. J. ve Fong, C. M., (2010). Green product quality, green corporate image, green customer satisfaction and green customer loyalty. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2836-2844.
- Chen, Y.S. (2010). The driver of green brand equity: Green brand image, green satisfaction and green trust. *Journal of Business Ethics*, 92(2), 307-319. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0223-9>
- Choi, G. ve Parsa, H. G. (2006). Green practices II. *Journal of Food Service Business Research*, 9(4), 41-63. https://doi.org/10.1300/J369v09n04_04
- Cornelissen, G., Pandelaere, M., Warlop, L. ve Dewitte, S., (2008). Positive cueing: Promoting sustainable consumer behaviour by cueing common environmental behaviours as environmental. *International Journal of Research in Marketing*, 25, 46-54. <https://doi.org/10.1016/J.IJRESMAR.2007.06.002>
- Coşkun R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (8. Baskı). Sakarya Yayıncılık.

- Crosby, L. A., Gill, J. D. ve Taylor, J. R. (1981). Consumer/Voter behavior in the passage of the Michigan container law. *Journal of Marketing, American Marketing Association*, 45(2), 19-32.
- Dagher, G. K. ve Itani, O. (2014). Factors influencing green purchasing behavior: Empirical evidence from the Lebanese consumers. *Journal of Consumer Behaviour*, 13(3), 188-195. [https://doi.org/10.1002 / cb.1482](https://doi.org/10.1002/cb.1482)
- Diamantopoulos, A., Schlegelmilch, B. B., Sinkovics, R. R. ve Bohlen, G. M. (2003). Can socio-demographics still play a role in profiling green consumers? A review of the evidence and an empirical investigation. *Journal of Business Research*, 56(6), 465-480. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(01\)00241-7](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00241-7)
- Dilek, S. E. (2012). *Turizm işletmelerinde yeşil pazarlama uygulamaları: Bir alan araştırması*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Dilek, S.E. ve Atay, L., (2011). Sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı sağlamada turizm işletmelerinin yeşil ürün uygulamaları. 12. *Ulusal Turizm Kongresi*, 17-31.
- Doğan, Ö. ve Ertaş, F. C. (2018). Çevreye duyarlılığın rekabet gücüne etkisi: Yeşil yıldızlı oteller üzerine bir uygulama. *Maliye Finans Yazıları*, 110, 217- 233. [https://doi.org/ 10.33203/mfy.448241](https://doi.org/10.33203/mfy.448241)
- Ekinci, B. T. (2007). *Yeşil pazarlama uygulamalarında yaşanan sorunlar ve örnek bir uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Emgin, Ö. ve Türk Z., (2004). Yeşil pazarlama (green marketing). *Mevzuat Dergisi*, 7(78). <https://www.mevzuatdergisi.com/2004/06a/01.htm>
- Erbaşlar, G. (2007). Yeşil pazarlama- Green marketing. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi (e-dergi)*, 3, 2-11.
- Ercan İ. ve Kan İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi*, 30(3), 211-216.
- Eren, D., ve YILMAZ, İ. (2008). Otel işletmelerinde yeşil pazarlama uygulamaları: Nevşehir örneği, 13. *Ulusal Pazarlama Kongresi*, Nevşehir.
- Ergin, D. Y. (1995). 1. Ölçeklerde geçerlilik ve güvenilirlik. M.Ü. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(7), 125-148.
- Fransson, N. ve Garling, T. (1999). Environmental concern: Conceptual definitions, measurement methods and research findings. *Journal of Environmental Psychology*, 19(4), 369-382. <https://doi.org/10.1006/jevp.1999.0141>
- George, D. ve Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Pearson Education.
- Güler, O. ve Tufan, E. (2013). Sürdürülebilir bir yatırım örneği olarak yeşil otelcilik. Ş. Aydın Tekeltürk ve M. Boz (Eds.) içinde, *Turizmde Güncel Konu ve Eğilimler*. Detay Yayıncılık.
- Güneş, G. (2011). Konaklama sektöründe çevre dostu yönetimin önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(20), 45-51.
- Güven, E. İ. ve Sarıışık, M. (2014). Konaklama hizmetlerinde davranışsal niyeti etkileyen hizmet kalitesi boyutları. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(2), 21-51.
- Ha, J. ve Jang, S. (2010). Perceived values, satisfaction, and behavioral intentions: The role of familiarity in Korean restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 2-13. [https://doi.org/10.1016 / j.ijhm.2009.03.009](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.03.009)
- Hartmann, P. ve Ibanez, V. A. (2006). Green value added. *Marketing Intelligence & Planing*, 24(7), 673-680. <https://doi.org/10.1108/02634500610711842>

- Hatcher, L. ve Stepanski, E. J. (1994). *A step-by-step approach to using the SAS system for univariate and multivariate statistics*. SAS Institute.
- Hu W. ve Wall G. (2005). Environmental management, environmental image and the competitive tourist attraction. *Journal of Sustainable Tourism* 13(6), 617-635. [https://doi.org/10.1080 / 09669580508668584](https://doi.org/10.1080/09669580508668584)
- Hu, H. H. ve Parsa, H. G. (2008). Towards sustainable consumption consumers willingness to patronize green restaurants. *International Chrie Conference*, Atlanta/Georgia, ABD, 214-222
- Hu, H. H., Parsa, H.G. ve Self, J. (2010). The dynamics of green restaurant patronage. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(3), 344-362. <https://doi.org/10.1177/1938965510370564>
- Hwang, Y.-H., Kim, S.-I. ve Jeng, J.-M. (2000). Examining the causal relationships among selected antecedents of responsible environmental behavior. *The Journal of Environmental Education*, 31(4), 19–25. [https://doi.org/ 10.1080/00958960009598647](https://doi.org/10.1080/00958960009598647)
- Iraldo, F., Testa, F., Lanzini, P. ve Battaglia, M. (2017). Greening competitiveness for hotels and restaurants. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 24(3), 607-628 <https://doi.org/10.1108/JSBED-12-2016-0211>
- İşler D. B., (2015). Çevresel tutum ve tüketim değerleri teorisi çerçevesinde tüketicilerin yeşil ürün satın alma davranışları, 20. *Ulusal Pazarlama Kongresi, Eskişehir*, 561-567.
- Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (8. Baskı). Dinamik Akademi Yayın Dağıtım.
- Karna, J. (2003). *Environmental marketing strategy and its implementation in forest industries*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Univesirty of Helsinki.
- Keleş, C. (2007). *Yeşil pazarlama tüketicilerinin yeşil ürünleri tüketme davranışları ve yeşil ürünlerin tüketiminde kültürün etkisi ile ilgili bir uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Kızılırmak, İ. (2011), Dünyada ve Türkiye’deki turizm işletmelerinde çevre korumaya yönelik uygulamalar: Amacı ve önemi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 1-12.
- Kim, H. Y. ve Chung, J.-E. (2011). Consumer purchase intention for organic personal care products. *Journal of Consumer Marketing*, 28(1), 40–47. <https://doi.org/10.1108/07363761111101930>
- Küçükaslan, N. (2007). *Özel ilgi turizmi*. Ekin Yayınevi.
- Küçüksille, U. (2005). Basit doğrusal regresyon. Ş. Kalaycı (Eds.) içinde *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (ss.199-204). Asil Yayın.
- Korkmaz, H. ve Atay, L. (2016). Otel İşletmelerinde Yeşil Pazarlama Uygulamalarının Rekabet Avantajına ve İşletme Performansına Etkisi. *Mugla Sıtkı Kocman University Journal of Social Sciences*, 17(38). 176-203.
- Liu, Y. ve Jang, S. (2009). Perceptions of Chinese restaurants in the U.S.: What affects customer satisfaction and behavioral intentions? *International Journal of Hospitality Management*, 28, 338–348. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.008>
- Martenson R. (2007). Corporate brand image, satisfaction and store loyalty: A study of the store as a brand, store brands and manufacturer brands. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35(7), 544-555. <https://doi.org/10.1108/09590550710755921>
- Mastny, L. (2001). *Traveling light: New paths for international tourism*. Worldwatch Paper.

- Millar, M. ve S. Baloğlu (2008). Hotel guests preferences for green hotel. *Hospitality Management, Proceedings of the European Council for Hotel, Restaurant, and Institutional Education Conference, Dubai, BAE*, 5-15.
- Mostafa, M. (2009). Shades of green: A psychographic segmentation of the green consumer in Kuwait using self-organizing maps. *Expert Systems with Applications*, 36(8), 11030-11038. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2009.02.088>
- Neff, J. ve Thompson, S. (2007). Eco-Marketing has staying power this time around: Experts. *Advertising Age*, 78(18), 30-55.
- Peattie, K. (2001), Towards sustainability: The third age of green marketing. *The Marketing Review*, 2(2), 129-146.
- Polansky, M. J. (1994). Green marketing regulation in the US and Australia: The Australian checklist. *Greener Management International*, 5, 44-53.
- Rowlands, I. H., Parker, P. ve Scott, D. (2002). Consumer perceptions of green power. *Journal of Consumer Marketing*, 19(2), 112–129. <https://doi.org/10.1108/07363760210420540>
- Schubert, F., Kandampully, J., Solnet, D. ve Kralj, A. (2010). Exploring consumer perceptions of Green restaurants in the US. *Tourism and Hospitality Research*, 10(4), 286– 300. <https://doi.org/10.1057/thr.2010.17>
- Sert, A. N. (2019). Çevre bilinci ve algılanan yeşil otel uygulamalarının yeşil otellerde kalma niyeti ve daha fazla ödeme niyeti üzerindeki etkisi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 205-222. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.538015>.
- Sert, A. N. (2017). Konaklama işletmelerinde yeşil pazarlama uygulamaları: Doğa Residence Otel örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-20, <https://doi.org/10.26677/tutad.2017.0>
- Seyhan, G. ve Yılmaz, S. B. (2010). Sürdürülebilir turizm kapsamında konaklama işletmelerinde yeşil pazarlama: Calista Luxury Resort Hotel. *İşletme Fakülte Dergisi*, 11(1), 51-74.
- Shrum, L.J., McCarty, J. A.ve Lowrey, T. M. (1995). Buyer characteristics of the green consumer and their implications for advertising strategy. *Journal of Advertising*, 24(2), 71-82.
- Straughan, R. D. ve Roberts J. A. (1999). Environmental segmentation alternatives: A look at green consumer behavior in the new millennium. *Journal of Consumer Marketing*, 16(6), 558-575, <https://doi.org/10.1108/07363769910297506>
- Şenocak, B. ve Bursalı, Y. M. (2018). İşletmelerde çevresel sürdürülebilirlik bilinci ve yeşil işletmecilik uygulamaları ile işletme başarısı arasındaki ilişki. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 23(1), 161-183.
- Thøgersen, J. (2002). Promoting green consumer behavior with eco-labels. *New tools for environmental protection: Education, information, and voluntary measures* içinde. National Academy Press, 83-104.
- Tuckman, B.W. (1999). *Conducting educational research* (5th Edition). Wadsworth Group.
- Türk, M. ve Gök, A. (2010). Yeşil pazarlama anlayışı açısından üretici işletmelerin sosyal sorumluluğu. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 199-220.
- Varinli, İ. (2000). *Pazarlama ahlakı ve Kayseri’de küçük ve orta ölçekli işletme yöneticilerinin pazarlama ahlakına ilişkin değerlendirmeleri*. Kayseri Ticaret Odası Yayınları.
- Yam-Tang, E. P. ve Chan, R. Y. (1998). Purchasing behaviours and perceptions of environmentally harmful products. *Marketing Intelligence & Planning*, 16(6), 356-362.

- Yıldırım, Ö. (2019). *İstanbul'da beş yıldızlı otellerde yeşil yıldız uygulamasının otellerin işletmeciliğine sağladığı avantajların analizi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Yıldız, K., Siphahioğlu, Ş. ve Yılmaz, M. (2008). *Çevre bilimi ve eğitimi*. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Yılmaz, V., Çelik, H. E. ve Yağız, C. (2009). Çevresel duyarlılık ve çevresel davranışın ekolojik ürün satın alma davranışına etkilerinin yapısal eşitlik modeliyle araştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-14.



OSMANLI'DAN İNGİLİZ DÖNEMİNE KIBRIS TÜRK EĞİTİMİ VE TÜRK İŞLERİ KOMİSYONU RAPORU (1878-1960)*

*FROM OTTOMAN EMPIRE TO BRITISH ADMINISTRATION: CYPRIOT TURKISH EDUCATION AND THE
REPORT OF TURKISH AFFAIRS COMMISSION (1878-1960)*

Tuba YAVAŞ¹, Mehmet BALYEMEZ²

1. Dr. Öğr. Üyesi, Kıbrıs İlim Üniversitesi,
mbalyemez89@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-1532-0643>
2. Dr. Öğr. Üyesi, Kıbrıs İlim Üniversitesi,
tuubayavas23@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-7559-1429>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
30.05.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
18.06.2020

DOI
10.20875/makusobed.745448

*Bu makale, 10-12 Ekim 2019 tarihlerinde düzenlenen VI. Uluslararası Tarih Eğitimi Sempozyumunda (ISHE 2019) sunulan “Kıbrıs Türk Eğitimi Tarihi Bakımından Önemli Bir Girişim: Türk İşleri Komisyonu” başlıklı bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş hâlidir.

Öz

Osmanlı Devleti, Kıbrıs'taki yönetimi boyunca kendi eğitim sistemini burada da tesis etmiştir. Kıbrıs, Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu koşulların da etkisiyle 1878'de İngiltere'ye kiralanmıştır. İngiltere, Kıbrıs'ta yürürlükte olan eğitim sistemine zaman zaman müdahalelerde bulunmuştur. Kıbrıs Türkleri, İngiliz yönetimi boyunca milli eğitim sisteminin kendi kontrollerinde olması için çabalamışsa da çok başarılı olamamıştır. İngiliz Sömürge Yönetimi, İkinci Dünya Savaşı sonrasında oluşan şartların da etkisiyle Kıbrıs Türklerinin milli kimliklerinin gelişimini de içeren bir girişimde bulunmuş ve 1948'te Türk İşleri Komisyonu'nu kurmuştur. Komisyon, bir yıla yakın yaptığı çalışmalarından sonra Kıbrıs Türk toplumu sorunlarını içeren kapsamlı bir Ara Rapor hazırlamıştır. Bu çalışmada, tarama metoduyla Kıbrıs Türk eğitiminin gelişimi ele alınmış, İngiliz yönetiminin Türk eğitimine müdahaleleri incelenmiş, Türk İşleri Komisyonu Ara Raporu'ndaki eğitimle ilgili hususlar değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İngiliz Sömürge Yönetimi, Kıbrıs Türkleri, Kıbrıs Türk Eğitimi, Türk İşleri Komisyonu*

Abstract

During its rule, The Ottoman Empire also established its education system. Under the circumstances of the Ottoman State during this period, Cyprus was rented to England in 1878. England interfered in the education system implemented in Cyprus. This situation lasted until the late 19th century. Cyprus was leased to the United Kingdom in 1878 due to the circumstances of the Ottoman Empire during this period. Since then, the United Kingdom has interfered in the education system implemented in Cyprus. Although the Turkish Cypriot community tried to maintain the national education system under its control throughout the British administration, they were not successful. The British colonial administration, with the influence of the conditions formed after the Second World War, made an initiative that included the development of the national identity of the Turkish Cypriots and established the Turkish Affairs Commission in 1948. Upon a yearly-long work, the commission has prepared a comprehensive Interim Report on Turkish Cypriot community issues. In this study, the chronological development of the Cypriot Turkish education history has been discussed by survey method, the interventions of the British administration to the Turkish Education has been analyzed, the issues related to education in the Turkish Affairs Commission Interim Report have been examined.

Keywords: *British Colonial Administration, Turkish Cypriots, Cypriot Turkish Education, Turkish Affairs Commission*

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Significance

In this study, chronological development of “History of Turkish Cypriot Education” is discussed, which is an original period in Turkish education history. For the purposes of this study, first and second hand sources along with written press recordings of the period have been searched. With this work, The Interim Report of the Turkish Affairs Commission, the “Maarif (Education System)” which is an original archive document, has been examined in detail and introduced to the available literature. Cyprus Island was conquered by the Ottoman Empire in 1571. The Ottoman Empire singlehandedly ruled Cyprus for 307 years. However, the Industrial Revolution and then the French Revolution caused the Ottoman Empire to enter an economically, politically and militarily challenging situation from the 19th century onwards. This situation was also reflected in the Ottoman sovereignty in Cyprus resulting in the lease of Cyprus to the British Empire in 1878. British Empire, which became the tenants of Cyprus in 1878, began to host the island with the Treaty of Lausanne in 1925, and declared to the world that they established the Cyprus Colonial Administration.

The Turkish presence in Cyprus began in 1571, when the Ottoman Empire conquered the island, and continued during the British rule, as well. After Ottoman Empire became the sovereign power in Cyprus, the empire implemented its own education system in the island. The education levels within the scope of the Ottoman education system from the first level to the last level were as follows: Sıbyan Schools, İptidai Schools, Rüştiye Schools, Madrasahs and İdadi Schools. However, the point that draws attention in the education system established by the Ottoman Empire in Cyprus is that the education and training activities could not go beyond the secondary level. On the other hand, it is also noteworthy that there was no higher education institution on the island during the period of British rule of late 19th century and the first half of the 20th century. In this study, the history of Turkish Cypriot education is divided into two parts as the Turkish Cypriot education during the Ottoman period and the Turkish Cypriot education during the British period. Turks were in the position of “Millet-i Hâkime (The Dominant Nation)” during the Ottoman period, and had all kinds of privileges; however they had lost these rights during the British period up to the point, where they were even deprived of their basic education rights. Throughout their rule in Cyprus, the British sought to control the island communities employing a “Divide and Then Manage” policy. The education system in Cyprus was also utilized as one of the tools of this policy, and direct interventions were made to the Turkish Cypriot education system, especially during periods when nationalist sentiments were desired to be suppressed.

Methodology

The research is based on a descriptive survey model. In this study, a document review has been utilized.

Discussion and Conclusion

Some of the decisions taken in the interim report were: Changing the name of Cyprus Islamic High School to Turkish Cypriot High School, accepting girls to the high schools, abolishing the entrance exam to secondary schools, abolishing the “kitapsız tedrisat usulü (method of bookless schooling)” and accepting the dates of April 23, May 19 and October 29 each year as the official holidays for Turkish Schools. Another feature of the Interim Report of the Turkish Affairs Commission is that it is one of the official documents that the Turkish Cypriot community has submitted to the British Colonial Administration, setting forth the problems of the society during the relevant period. The fact that the British Colonial Administration took initiatives to solve the social problems stated in the Interim Report during the following periods implies that it agreed with the Turkish Affairs Commission regarding the issues mentioned in the report. This report reveals the struggle of Turkish Cypriots to preserve their national and spiritual identity during the process starting from the preparation stage until the decision making stage.

1. GİRİŞ

Kıbrıs, Anadolu'ya çok yakın bir konumda olup Anamur kıyılarına 70 km. uzaklıktadır. Akdeniz'deki en büyük üçüncü ada olan Kıbrıs (Colonial List, 1915, s. 167) stratejik konumundan dolayı tarih boyunca güçlü devletlerin ilgisini üzerine çekmiştir. Bu durum Kıbrıs'ın birçok devlet tarafından ele geçirilmesine yol açmıştır.

Kıbrıs'ta Türk varlığı 1571 yılında başlamıştır (Zeki, 1970, s. 55). Kıbrıs, bu tarihten itibaren 307 yıl boyunca Osmanlı Devleti egemenliğinde kalmıştır. Kıbrıs bu süre boyunca Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu ekonomik, askeri ve siyasi gelişmelerden doğrudan etkilenmiştir. Ancak Kıbrıs'ın geleceğini belirleyen en önemli gelişmeler 19.'uncu yüzyılda yaşanmıştır. Avrupa devletleri, Sanayi Devriminin de etkisiyle 19.'uncu yüzyıldan itibaren sömürüye dayalı dış politikalar uygulamaya başlamış, bu durum İngiltere ve Çarlık Rusya'nın Doğu Akdeniz'deki çıkarlarının çatışmasına yol açmıştır. İngiltere'nin sömürgelerine giden yolun emniyetini sağlamak ve Orta Doğu'daki çıkarlarını korumak hedefi ile Çarlık Rusya'nın sıcak denizlere inme politikası Kıbrıs'ın geleceğini doğrudan etkilemiştir.

İngiltere'nin Kıbrıs'a dair planlarını hayata geçiren gelişme ise 93 Harbi olmuştur. Osmanlı Devleti ile Rus Çarlığı arasında 1877 yılında başlayan ve 93 Harbi olarak da bilinen savaşta Rus askeri birlikleri Batıda İstanbul yakınlarındaki Çatalca'ya kadar gelmişler Doğuda ise Kars, Ardahan, Batum sınırına kadar olan bölgeyi kontrolü altına almışlardır. İngiltere, Rus Çarlığının güneye doğru gelişen askeri başarısından endişelenmiş, gelişmelere müdahil olmak kararı almış ve Osmanlı Devleti ile Rus Çarlığı arasında imzalanan Ayastefanos Antlaşmasına itiraz etmiştir. İngiltere'nin itirazı üzerine Ayastefanos Antlaşması maddelerinin yeniden görüşülmesi amacıyla Berlin'de bir konferans düzenlenmesine karar verilmiştir. İngiltere, daha Berlin Konferansı başlamadan önce Osmanlı Devleti ile gizli bir antlaşma imzalamış ve adayı "Geçici" olarak ele geçirmiştir. İngiltere ile Osmanlı Devleti arasında 4 Haziran 1878 tarihinde imzalanan Kıbrıs Konvansiyonu'na göre Rusya; Kars, Batum ve Ardahan'ı elinde tutmakta ısrar edip Doğu Anadolu'daki saldırılarına devam ettiği takdirde İngiltere Osmanlı Devleti'ne askeri yardımda bulunacak, bunun karşılığında ise Kıbrıs'ın yönetimini geçici olarak devralacaktır (Atun, 2007, s. 17; Yavuz, 1994, s. 3).

İngiltere, 1878 yılından 1960 yılına kadar Kıbrıs'ı tek başına yönetmiş, burada tesis ettiği sömürge sistemiyle Kıbrıs Türklerinin siyasal, kültürel, ekonomik ve sosyal haklarını kontrol etmek istemiştir (Özkan, 1936; Barutçu, 1946; Birinci, 1998, s. 127).

Kıbrıs Türkleri, özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde söz konusu hakları geri almak için daha örgütlü hareket etmeye başlamışlardır. Bu amaçla 18 Nisan 1943 tarihinde kurulan Kıbrıs Adası Türk Azınlığı Kurumu (KATAK) ile 23 Nisan 1944 tarihinde faaliyete başlayan Dr. Fazıl Küçük'ün liderliğini yaptığı Kıbrıs Milli Türk Halk Partisi (KMTHP) bu mücadelenin daha etkili yapılmasını sağlamışlardır (Balyemez, 2017, ss. 305-356). İngiliz Sömürge Yönetimi bir yandan Kıbrıs Türklerinin örgütlü faaliyetleri diğer yandan savaş sonrası oluşan konjonktürel şartların etkisiyle adada bir takım yeni politikaları hayata geçirmeye karar vermiştir. Türk İşleri Komisyonu, işte bu politikaların yarattığı koşullar sonucunda 1948 yılında kurulmuştur. Kıbrıs Türk aydınlarından oluşan Komisyon, bir yıl süren çalışmalardan sonra Kıbrıs Türklerinin belli başlı sorunları olan Evkaf, Eğitim, Medeni Kanun, Şeriyeye Mahkemeleri ve Müftülük sorunlarına yönelik çözüm önerilerini 1949 yılında İngiliz Sömürge Yönetimi'ne sunmuştur.

Kıbrıs Türklerinin toplum haklarını elde etmeye yönelik en önemli girişimlerden biri olan Türk İşleri Komisyonu ile ilgili önce ayrıntılı bir literatür taraması yapılmıştır. Başbakanlık¹ Devlet Arşivleri Müdürlüğü tarafından hazırlanan iki ciltlik Kıbrıs Türkleri Bibliyografyasında yapılan taramada; bu konunun da ele alındığı Kıbrıs Türk eğitimi ile ilgili sınırlı sayıda bilimsel çalışmaya rastlanmıştır (Kıbrıs Türkleri Bibliyografyası, 2000). Kıbrıs Türk eğitimi ile ilgili az sayıdaki bu yayımlarda yapılan incelemelerde ise Türk İşleri Komisyonu ile ilgili bilgilere ya hiç yer verilmediği ya da Komisyon Ara Raporu'nda eğitimle ilgili hususların olduğu gibi aktarıldığı, Rapor'un sonraki dönemde uygulanan eğitim politikalarına olan etkilerinden bahsedilmediği tespit edilmiştir. İngiliz Sömürge Yönetimi döneminde Kıbrıs Türk eğitim sistemi içerisinde bizzat yer alan Feridun (2011)'un belgelere dayalı eseri ile Kıbrıs Türk eğitim tarihinin

¹ Başbakanlık'a bağlı olarak hizmet veren Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü 9 Temmuz 2018 tarih ve 703 Sayılı KHK ile kapatılmış, 16 Temmuz 2018 tarih ve 11 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkanlığına bağlı Devlet Arşivleri Başkanlığı kurulmuştur (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı, 2020).

ayrıntılı olarak incelendiği Behçet (1969)'in eserinde Türk İşleri Komisyonu Ara Raporu'nun eğitimle ilgili kısımları doğrudan alıntı yapılarak kitaba dâhil edilmiş, Komisyonun kuruluş süreci ve Ara Rapor'dan sonraki dönemde yapılanların bu süreçle ilişkilendirilmesi yüzeysel düzeyde kalmıştır (Behçet, 1969, ss. 181-184; Feridun, 2011, ss. 79-82). Bir başka örnek ise Özmatyatlı (2011)'nin eseridir. Özmatyatlı, Kıbrıs Türk eğitimiyle ilgili çok önemli değerlendirmelerde bulunduğu eserinde Türk İşleri Komisyonu Ara Raporuna hiç değinmemiştir (Özmatyatlı, 2011).

Bu tespitler, Kıbrıs Türk eğitimi açısından önemli bir kilometre taşı olan Türk İşleri Komisyonu ile ilgili bir çalışma yapılarak bu konudaki eksikliği tamamlama ve Komisyonun kuruluşu ile ilgili bilgilerin bilim dünyasının hizmetine sunulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Makaleye konu olan Türk İşleri Komisyonu'nun kuruluş sürecine dair bilgiler İngiliz arşiv belgelerine dayalı olarak ilk kez gün yüzüne çıkarılmıştır.

Makalede, İngiliz Sömürge Yönetimi döneminde yayımlanmış olan ve Kıbrıs Türklerinin siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel gelişiminde önemli bir girişim olarak değerlendirilen Türk İşleri Komisyonu Ara Raporu'nun eğitim kısmı incelenmiştir. Bu amaçla yapılan çalışmada; Türkiye ve KKTC'deki arşivlerde çalışmalar yapılmış, birinci ve ikinci elden kaynaklar ile dönemin basını taranmış, Osmanlı ve İngiliz Sömürge Yönetimi dönemindeki Kıbrıs Türk eğitimi incelenmiş, Türk İşleri Komisyonu Ara Raporu'nda yer alan eğitimle ilgili kararlar tüm eğitim kademeleri açısından tartışılmış, Rapor'da yer alan kararların sonraki döneme yansımaları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. OSMANLI DÖNEMİNDE KIBRIS'TA TESİS EDİLEN EĞİTİM SİSTEMİ

Osmanlı Devleti, eğitim faaliyetlerine tali düzeyde eğilmiş çoğunlukla askeri, siyasi ve idari alanlardaki faaliyetlere yoğunlaşmış, eğitim görevini daha çok “*Vakıflar*” aracılığıyla yerine getirmiştir. Osmanlı Devleti, 1573-1600 yılları arasında Kıbrıs'ta hizmete soktuğu 6 adet sıbyan mektebiyle temel eğitim hizmetlerini yürütmüştür (Cicioğlu, 1983, s. 211). Kıbrıs Türk çocuklarının eğitimi amacıyla hizmete sokulan ilk kurum Lefkoşa'daki Ayasofya (Mazbuta) Sıbyan Mektebi olmuştur. Bunu Balitike Sıbyan Mektebi, Taht-el Kale Sıbyan Mektebi, Larnaka Sıbyan Mektebi, Aysuzomeno Sıbyan Mektebi, Limasol Sıbyan Mektebi izlemiştir (Behçet, 1969, s. 43). Sıbyan mekteplerinde, 6 ilâ 11 yaşlarındaki çocuklara tecvid kurallarına göre Kur'an öğretilmiştir (Demirtaş, 2007, s. 174).

Osmanlı Devleti'nin Kıbrıs'ta uyguladığı eğitim politikaları doğrultusunda hizmete soktuğu bir başka kurum ise “*Rüştiyeler*” olmuştur. Kıbrıs'taki ilk rüştiye mektebi, 1862 yılında Lefkoşa'da açılan Selimiye Rüştiyesi olmuştur. Eğitim öğretim süresi 3 yıl olarak belirlenen Rüştiye'de; Türkçe, Kur'an okuma, din bilgisi, aritmetik, güzel yazı, tarım, Farsça, resim, geometri vb. dersler verilmiştir. Selimiye Rüştiyesi, 1897 yılında kurulan Türk Lisesi'nin de çekirdeğini oluşturmuştur (Akyüz, 2019, s. 63, 77; Behçet, 1969, s. 52; Cicioğlu, 1983, s. 213).

Kıbrıs'ta eğitim hizmetinin en üst kademesi oluşturan kurum ise “*Medreseler*” olmuştur. Lefkoşa'daki Büyük Medrese bu amaçla kurulan ilk eğitim kurumudur. Bunu Küçük Medrese (1578), Pir Paşa Medresesi (1584), Hamidiye Medresesi (1762), İskele Medresesi (1816), Limasol Medresesi (1829), Baf Medresesi (1850), Persitona Medresesi (1875) izlemiştir. Medreselerde; eğitim ve öğretim faaliyetleri karşılığında herhangi bir ücret alınmamış, öğrencilerin iâşe ve ibate giderleri Evkaf İdaresi ve özel vakıflar aracılığıyla karşılanmıştır (Behçet, 1969, s. 43; Feridun, 2011, ss. 327-328).

Osmanlı Devleti, 19.'uncu yüzyıldaki gelişmelerin de etkisiyle bir takım yapısal düzenlemeler yapmıştır. Tanzimat dönemi olarak da bilinen bu devrede yapılan reformlar daha çok siyasi, askeri ve ekonomik alanları kapsamış olsa da eğitim kurumlarının merkezi yönetim anlayışıyla yönetilmesi ve çağdaş eğitim kurumlarının hayata geçirilmesi de bu dönemde olmuştur (Unat, 1964, s. 18). Osmanlı eğitim sistemini çağın gereklerine göre yeniden düzenleyen bir başka önemli girişim ise 1846 yılında yapılmıştır. Meclis-i Maarif-i Umumiye teşkilatı; ilköğretimin düzenlenmesi, rüştiyelerin kurulması ve yaygınlaştırılması ile yükseköğretim kurumları olarak hizmet verecek olan darülfünunların açılması amacıyla kurulmuştur (Akyıldız, 1993, s. 232). Eğitimde yeniden yapılanma girişimlerinin başladığı bu dönemde eğitim öğretim faaliyetlerinin tek merkezden yönetilmesi amacıyla 1857 yılında Maarif-i Umumiye Nezareti kurulmuştur (Akyüz, 2019, s. 158; Behçet, 1969, ss. 39-40; Mahmut, 2001, s. 53).

Osmanlı Devleti'nin eğitim öğretim kurumlarını modern bir anlayışla yeniden düzenlediği bu girişimlerin Kıbrıs Türklerinin hizmetindeki eğitim kurumlarındaki etkileri kısmi olmuştur. Osmanlı Devleti, adanın yönetimini İngilizlere geçici olarak devrettiği 1878 yılında Kıbrıs Türklerinin eğitim öğretim

faaliyetleriyle görevli; 65 ilkokul, 1 rüştiye ve 7 medrese hizmet verirken Hristiyanlara ait okul sayısı ise 83 olmuştur (Behçet, 1969, s. 580; Cazımoğlu, 2003, s. 9; Feridun, 2011, s. 332).

3. İNGİLİZ DÖNEMİNDE KIBRIS TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ VE TÜRK İŞLERİ KOMİSYONUNUN OLUŞTURULMASINI HAZIRLAYAN KOŞULLAR

İngiltere, Kıbrıs'ta kendi yönetimini tesis etmeye başladığı 1878 yılında adadaki mevcut eğitim sistemine fazla müdahil olmamıştır. Kıbrıs'taki toplumlar okullarını kendileri yönetmişler, belirledikleri usullerle çocuklarını eğitmişlerdir. Bu doğrultuda Rum gençlerinin eğitim sorumluluğunu Ortodoks Kilisesi üstlenirken Kıbrıs Türk gençlerinin sorumluluğunu ise Kadı ve Evkaf Dairesi almıştır (Özmatyatlı ve Özkul, 2013, s. 3; Özmatyatlı, 2011, s. 67).

Kıbrıs'taki okulların ihtiyaçları ise her toplumun sahip oldukları emlak üzerinden alınan “*Maarif Vergisi*” ile karşılanmıştır (Özkan, 1936). İngiliz yönetimi, 1884 yılında Türk ve Rum toplumları için Maarif Encümeni oluşturarak adadaki eğitim sistemine ilk müdahalesini yapmıştır. İngiliz yönetimi, 1895 yılında yaptığı bir başka düzenlemeyle Maarif encümenlerinin görevleri yeniden belirlenmiştir. Yapılan düzenleme sonucu Maarif encümenleri; okul yönetmeliklerinin hazırlanması, kaza ve köylerdeki öğretmen sorunlarına çözüm bulunması ve okul vergileri hakkında kendilerine ulaşan şikâyetlerin incelenmesinden sorumlu tutulmuşlardır (Feridun, 2011, s. 332).

İngilizlerin Kıbrıs Türk eğitim sistemine yaptığı iki önemli katkı da bu dönemde olmuştur. Lefkoşa Türk Lisesi'nin temellerini oluşturacak “*İdadi*” 1896 yılında hizmete sunulurken, Türk kızlarının eğitim sorumluluğunu üstlenecek olan “*İslam İnas Sanayi Mektebi*” ise 1901 yılında eğitim sistemine kazandırılmıştır (Feridun, 2011, s. 72).

İngiliz yönetiminin, Kıbrıs'taki eğitim sistemine yönelik bir sonraki müdahalesi 1905 yılında olmuştur. İngiliz yönetiminin 1905 yılında yürürlüğe koyduğu Maarif Kanunu, adem-i merkeziyet esasına dayanmış ve Kıbrıs'taki toplumlara eğitim alanında geniş haklar tanımıştır. Yeni düzenlemeyle Maarif encümenlerine bağlı olmak üzere kazalarda “*Kaza Maarif Encümeni*”, köylerde ise “*Köy Maarif Komisyonu*” kurulmuştur. Kıbrıs'taki toplumlar, bu kurumlar aracılığıyla okullarını yine kendileri yönetmiş, öğretmenlerini atamış, çocuklarının talim ve terbiyesiyle yakından ilgilenmişlerdir (Cazımoğlu, 2003, ss. 9-10; Feridun, 2011, s. 333).

İngiliz yönetimi, özellikle Birinci Dünya Savaşı sonrasında Kıbrıs'ta yükselen milliyetçi duyguların eğitim sistemindeki âdemi merkeziyetçilikten kaynakladığı öngörüsüyle bazı düzenlemeleri yürürlüğe koymuştur. Yapılan düzenlemelerle eğitim sistemi kısmen merkezileştirilmiş, öğretmen atama yetkisi Maarif Encümeninden alınarak hükümete verilmiştir. Maarif Encümeni ise sadece tavsiyelerde bulunmakla yetkilendirilmiş ve adeta pasifize edilmiştir (Cazımoğlu, 2003, s. 14). İngiliz yönetimi, bu uygulamaya paralel olarak, adada yükselen milliyetçi duyguların sömürgelerindeki diğer toplumlarda da benzer tepkiler oluşturabileceği kaygısıyla yeni bir politikayı yürürlüğe sokmuştur (Demiryürek, 2003, ss. 1215-1217). İngiliz yönetimi, bu politika doğrultusunda İngiliz hayranlığıyla bilinen Kazım Nami Bey'i 1925 yılında Lefkoşa Türk Lisesi'ne müdür olarak atamıştır. Kazım Nami Bey'in ilk uygulaması ise Türk Lisesi'nin adını “*İslam Lisesi*” olarak değiştirmek olmuştur (Birinci, 1998, s. 129).

Kıbrıs Türklerinin bu isim değişikliği başta olmak üzere lise müdürünün uygulamalarına gösterdikleri tepkiler sonucunda Kazım Nami Bey görevi bırakmak zorunda kalmıştır. Türkiye'nin Kıbrıs Konsolosu Asaf Bey, bu gelişmeyi Ankara'ya gönderdiği raporda belirtmiş ve Kazım Nami Bey için “...bir ilim adamı olarak tanınmış olmasına rağmen yaptığı işlerle, beceriksizlikle, küçüklükle pek fena intibalar uyandırmış...” ifadelerini kullanmıştır (Çapa, 2016, s. 103).

İngiliz yönetimi, bu durumu bir fırsat olarak değerlendirmiş ve Maarif Encümenindeki Evkafçı üyelerin de yardımıyla 1928 yılında liseye İngiliz müdür atamıştır. İngiliz müdür ilk olarak, lisede “*Kolej*” adı altında bir sınıf oluşturmuştur. Kolejde eğitim dili İngilizce olarak belirlenmiş, eğitim müfredatı ise İngiltere'deki eğitim sistemine uyumlu olacak şekilde düzenlenmiştir (Birinci, 1998, s. 135; Feridun, 2011, s. 336).

Kıbrıs Türkleri, yapılan düzenlemelere karşı tepkilerini her ortamda dile getirmişlerdir. Bu tepkiler sonucunda, İngiliz müdürün yerine Türkiye'den bir öğretmen görevlendirilmiş ve kolej bölümü kapatılmıştır. Bu sonuçların alınmasında, sonraki dönemde Kıbrıs Türk toplumunun liderliğini üstlenecek olan Mısırlı zade Necati Bey'in girişimleri etkili olmuştur. M. Necati Bey, 1930 yılında yapılan seçimlerde Kavanin Meclisi

üyeliğine seçilmiş ve bu görevinden dolayı aynı zamanda Maarif Encümeni üyeliğini de elde etmiştir. M. Necati Bey'in girişimleri sonucu Kıbrıs Türk eğitim sisteminin toplum yararına olmasında önemli kazanımlar elde edilmiştir (Birinci, 1998, ss. 129-141).

Mısırlızade Necati Bey'in girişimleri sonucunda İsmail Hikmet Bey, 1932 yılında Türk Lisesi'ne müdür olarak atanmıştır. İsmail Hikmet Bey, 2 yıla yakın görev yaptığı okulun adının tekrar Türk Lisesi olarak değiştirilmesinde önemli rol oynamıştır (Cazımoğlu, 2003, s. 14).

Rumların Enosis amacıyla 1931 yılı Ekim ayında çıkardıkları isyanın sonuçları Kıbrıs Türk eğitim sistemine de yansımıştır (Cazımoğlu, 2003, s. 14). İngiliz yönetimi isyan sonrasında; Kavanin Meclisini kapatmış, anayasal düzeni askıya almış, Lefkoşa dışındaki tüm ortaokullardaki eğitime son vermiş, Lefkoşa'daki ortaokulu liseye bağlanmış, bütçe sebep gösterilerek birçok öğretmenin işine son verilmiş, Türkiye'den görevlendirilen öğretmenlerin çalışma izinleri iptal edilmiştir (Söz, 1933).

İngiliz yönetimi isyandan sonra daha merkezi bir anlayışı destekleyen yeni Maarif Kanunu'nu yürürlüğe koymuştur. Yeni kanunla, okulların idaresinden sorumlu olan Maarif Encümeninin yanı sıra her kaza merkezi ile bazı önemli nahiyeler merkezlerinde Maarif Komitesi oluşturulmuştur. İngiliz yönetiminin atadığı eğitim kurulları tarafından Türkiye'den gelen ders kitaplarının okutulmasına engel olmak için "*Kitapsız Tedrisat Usulü*" (Kıbrıs Konsolosu, 1938) kabul edilmiş, okullardaki Türkiye haritası ve bayrağı, Mustafa Kemal Atatürk'ün fotoğrafı vb. milli duyguları canlı tutacak bütün nesnelere kaldırılmıştır. Buna ilave olarak yeni Maarif Kanunu ile Türkiye lise eğitim müfredatı yerine İngiltere'deki sistem esas alınmış, öğretmenlerin İngiliz vatandaşı olma şartı getirilmiştir (Özkan, 1936; Feridun, 2011, ss. 4-5).

İngiliz yönetimi, 1935-1936 eğitim öğretim yılında yaptığı başka bir düzenlemeyle Lefkoşa dışındaki kasaba ve köylerde hizmet veren 29 ortaokulu kapatmış, Lise'nin adını tekrar Kıbrıs İslam Lisesi olarak değiştirmiştir (Feridun, 2011, s. 73).

Türkiye'den Kıbrıs'a görevlendirilen yetkililer tarafından İngiliz yönetiminin Kıbrıs Türk eğitim sistemine yönelik bu uygulamaları zaman zaman rapor edilmiştir. Türkiye'nin Kıbrıs Konsolosu tarafından 1937 yılında Dışişleri Bakanlığı'na gönderilen raporda; İngiliz yönetimi tarafından Türk Lisesi'nin adının İslam Lisesi olarak değiştirildiği, Latin harfleri yerine Arap harfleriyle eğitim verilmeye başlandığı, liseye dâhil edilen kolej bölümü ile İngiliz eğitim sisteminin Kıbrıs Türklerine benimsetilmeye çalışıldığı, liseye öğretmenlik mesleğiyle ilgisi olmayan bir kişinin müdür olarak atandığı, bu uygulamalarla Kıbrıs Türk eğitim sistemine büyük zarar verildiği belirtilmiştir (Kıbrıs Konsolosu, 1938).

İkinci Dünya Savaşı İngiltere'nin Kıbrıs politikasını yeniden değerlendirmesini gerektiren koşulları hazırlamıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında, etkileri 20.'inci yüzyılın sonlarına kadar devam edecek olan iki kutuplu yenedünya düzeni oluşmaya başlamıştır. Bu tarihe kadar küresel politikaları belirleyen Avrupa'nın güçlü devletleri Almanya, İngiltere ve Fransa savaş sonunda tam bir yıkıma uğramışlar, onların yerini iki başat güç almıştır. Bir yanda Batı Bloğunu temsil eden ve savaş boyunca Almanya'nın saldırılarına karşı direnmesi için Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB)'ne 11 milyon dolar askeri yardım yapan (Pratt, 1955, s. 415) kapitalist ABD diğer yanda ise Doğu Bloğunu temsil eden komünist SSCB.

İngiliz yönetimi, Kıbrıs'ı da etkilemeye başlayan SSCB'nin faaliyetlerini kontrol edebilmek için 1931 İsyanından sonra yürürlüğe soktuğu düzenlemeleri gevşetmiş ve milliyetçi girişimlere karşı daha toleranslı davranmaya başlamıştır. İngiltere, bu tedbirler kapsamında Kıbrıs'taki komünist faaliyetleri daha kolay kontrol edebilmek amacıyla adında komünist ifadesi olmamasına rağmen bu ideolojiyi ilke edinen Çalışan Halkın İlerici Partisi (Anorthotikon Komma Ergazomenou Laou/AKEL) isimli siyasi partinin 1941 yılında kurulmasına da izin vermiştir (Katsurides, 2014, s. 286). İngiliz yönetimi, Rumların siyasal örgütlenmelerine izin veren bu kararından 2 yıl sonra Kıbrıs Türklerinin de siyasal örgütlenme yapmasını desteklemiştir. Kıbrıs Türklerinin ilk siyasal örgütlenmesi olan Kıbrıs Adası Türk Azınlığı Kurumu (KATAK) 18 Nisan 1943 tarihinde kurulmuştur. KATAK sonraki dönemde eğitim işleri de dâhil olmak üzere birçok toplumsal sorunu çözmek için girişimlerde bulunmuştur (MAAD, 1943).

İngiliz Hükümeti, Kıbrıs'ta yürürlüğe koyduğu bu tedbirlerle bir yandan adadaki kontrolünü kaybetmemeyi amaçlarken diğer yandan da "*Birleşmiş Milletler Antlaşması amaç ve prensiplerine uygun olarak barışçı, demokratik ve adil bir çözüm bulunması gayesi ...*" hükmüne uygun girişimde bulunmayı öngörmüştür. Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin "*Özerk Olmayan Ülkelere İlişkin Bildirge*" başlıklı XI. Bölümü'nün 73'ncü maddesi aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir (Atay, 2002, s. 301):

“...Halkların henüz kendi kendilerini tam olarak yönetmediği bölgelerin yönetilmesinden sorumlu olan ya da bu sorumluluğu yüklenen Birleşmiş Milletler üyeleri, bu bölgelerde yaşayanların çıkarlarının her şeyden önce geldiği ilkesini kabul ederler. İşbu Antlaşma ile kurulan barış ve güvenlik sistemi içinde bu bölgelerde yaşayanların refahını en yüksek düzeye çıkarma yükümlülüğünü kutsal bir ödev bilirler ve bu amaçla Her ülkeye ve halkına.... kendi kendilerini yönetme yeteneğini geliştirmeyi, onların siyasal özlemlerini göz önünde tutmayı ve kendi özgür siyasal kurumlarının giderek geliştirilmesinde onlara yardımcı olmayı...”

İngiltere, BM Sözleşmesindeki bu hükmün adada da uygulanabilmesi için gerekli hazırlıkları yapması amacıyla Lord Winster’i 1947 yılında Kıbrıs Valisi olarak atamıştır. Vali Winster, 09 Temmuz 1947 Çarşamba günü, Kıbrıs için uygulanması planlanan yeni yönetim şekli hakkında müzakereler yapmak üzere İstişare Meclisi kurulacağını açıklamıştır (Gazioğlu, 1996, s. 375). Vali Winster tarafından İstişare Meclisi’nin vazifesi şöyle açıklanmıştır: “ *...Akalliyetlerin [Ekalliyetler] menfaatlerinin layığı ile nazarı itibara alınması şartı ile Ada’nın dâhili işlerinde Kıbrıs halkının iştirakini temin için tesis edilecek meşrutiyetin şekli hususunda merkez hükümetine tavsiyelerde bulunmak...*” (Halkın Sesi, 1947).

Vali Winster yapılacak çalışmanın nasıl olacağını ise yayımladığı beyannamede belirtmiştir. Winster’in açıklamasına göre; İstişare Meclisi tarafından teklif edilecek anayasa önerisi ilk önce kendisine sunulacak, öneri kendi onayından sonra Sömürgeler Bakanına gönderilecek, Bakanın onaylamasından sonra ise merkezi hükümete sunulacaktır. Ayrıca sunulan teklifin hem kendisi hem de Bakan tarafından değerlendirilirken dikkate alınacak tek düşüncenin “ *...Kıbrıs halkı için asri, siyasi fikri mucibince herkese adalet, din hürriyeti, siyasi düşüncede ve ifade de hürriyet ve içtimai emniyet getiren bir meşrutiyeti temin...*” (Halkın Sesi, 1947) olacağı da vurgulanmıştır.

İstişare Meclisi çalışmaları, özellikle Enosis taraftarı Rumların etkili olduğu meslek kuruluşları tarafından protesto edilmiştir (Halkın Sesi, 1947). İstişare Meclisi, Rumların protestosuna rağmen ilk toplantısını 1 Kasım 1947 tarihinde Lefkoşa’daki İngiliz okulunun konferans salonunda yapmıştır. Sir Edward Jackson başkanlığında toplanan İstişare Meclisi; 7’si Kıbrıs Türkü, 10’u Rum ve 1’i Maronit olmak üzere 18 üyeden oluşmuştur (Halkın Sesi, 1947). Muhtariyetin Enosis’i engelleyeceğini savunan Kilise ve sağ görüşlü Rumlar, çalışmaları protesto ederken sol görüşlü olanlar ise İstişare Meclisi çalışmalarına katılmışlardır (Gazioğlu, 1996, ss. 376-377). Sol görüşlü Rumlar, ilk önceleri Enosis’i reddetmişler ve Kıbrıs halkına kendi kendisini yönetme hakkının verilmesini savunmuşlar, Malta ve Seylan’a özerklik tanıyan düzenlemelere benzer bir anayasanın yapılmasını isteyen muhtırayı İngiliz Sömürgeler Bakanı Creech Jones’e göndermişlerdir (Gürel, 1984, s. 62).

İstişare Meclisinin, yaklaşık 6 ay süren çalışmaları sonrasında hazırlanan anayasa taslağı önce Vali sonra da Sömürgeler Bakanına sunulmuştur. Sömürgeler Bakanı, anayasa taslağını İngiliz menfaatleri açısından yeterli bulmadığından dolayı çalışmayı tekrar değerlendirmesi için Kıbrıs Valisi’ne geri göndermiştir (Halkın Sesi, 1948). İngiliz Hükümeti, başlangıçta savunduğu ilkelere aykırı bir şekilde hareket ederek İstişare Meclisi’nin önerdiği taslağı değil kendi hazırladığı anayasa metnini kabul etmeleri için Kıbrıs Valisi’ne baskıda bulunmuştur. İngiliz Hükümeti’nin hazırladığı anayasa, sağcı Rumların tepkilerini haklı çıkarırken solcu Rumların ise Enosis yanlısı söylemlere başlamalarına sebep olmuştur. Böylece hem sağcı hem de solcu Rumların söylem ve eylemleri Enosis amacı doğrultusunda birleşmiştir.

İngiltere, bu gelişme sonrasında Rumlara karşı Kıbrıs Türk toplumunun desteğini kaybetmemek için yeni bir politikayı yürürlüğe sokmuştur. Kıbrıs Türk toplumunun sosyal, siyasi, ekonomik ve kültürel alanda gelişimini desteklemek amacıyla söz konusu alanlardaki sorunları ayrıntılı olarak tespit ve rapor edecek Türk İşleri Komisyonu’nun kurulması kararlaştırılmıştır. Türk İşleri Komisyonu, 1948 yılı Nisan ayında Hâkim Mehmet Zekâ (Lefkoşa Bölge Mahkemesi Başkanı) başkanlığında olmak üzere şu kişilerden oluşturulmuştur: Fadıl Korkut (Lefkoşa), R. Rauf Denктаş (Avukat/Lefkoşa), Ahmet Pertev (Emekli, Lefkoşa), Suphi Kenan (Larnaka), Faiz Kaymak (Mağusa). Ayrıca Fetva Emni Hakkı Bey ile Evkaf İdaresinden Kemal Bey’in Müftülük ile Evkaf konularının ele alınacağı oturumlara gözlemci olarak katılmalarına karar verilmiştir. İngiliz Sömürge Yönetimi tarafından 1942 yılında yürürlüğe konulan Danışma Kanunu’na göre kurulan Türk İşleri Komisyonu’nun çalışma alanları; Müslüman okulları ve mezarlıklarıyla Evkaf idaresi kontrolündeki arazilerin yönetimi, Müftülük makamının yeniden kurulması ve görevlerinin belirlenmesi, Şer’iyye Mahkemenin görev alanları ile sorumluluklarının tespit edilmesi, çağın şartlarına uygun Medeni Kanunun hazırlanması, Müslümanlara ait ilk ve ortaokulların yönetimi olarak belirlenmiştir (MAAD, 1948).

Türk İşleri Komisyonu, ilk toplantısını 7 Nisan 1948’de yapmış ve toplantıda kararlaştırılan hususları rapor etmiştir. Rapor; Evkaf, Müftülük, Şer’iyye Mahkemeleri, Aile Kanunu, Eğitim sorunlarının ele alındığı, ihtiyaç duyulması halinde komisyonun çalışma konularında hükümet dairelerinden de destek isteneceği, komisyonda görevli kişilerin devlet memuru olarak görevlendirilmeleri, Komisyon Başkanının resmi olarak atanmasından sonra diğer personel görevlendirilmelerinin başkan tarafından yapılması ifade edilmiş, Evkaf idaresinde görevli Fetva Emininin ihtiyaç duyulması halinde toplantılara katılmasının önemli olduğu belirtilmiştir (MAAD, 1948).

Türk İşleri Komisyonu 1 yıl süren çalışmalarını 5 Nisan 1949 tarihinde tamamlamıştır. Komisyonun çalışmaları sonunda yayımlanan Ara Rapor’da Kıbrıs Türklerinin sosyal, ekonomik ve kültürel konularındaki sorunları ile çözüm önerileri gündeme getirilmiştir.

4. TÜRK İŞLERİ KOMİSYONU ARA RAPORUNUN EĞİTİM KISMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Türk İşleri Komisyonu, 1948 yılının Kasım ayında Hükümete yapılacak önerilerini içeren broşür hazırlamıştır. Komisyon tarafından 600 adet bastırılan broşür ada genelinde dağıtılmıştır. Burada güdülen amaç, Türk İşleri Komisyonu’nun almış olduğu kararları topluma duyurmak ve onları gelişmelerden haberdar etmektir (MAAD, 1949).

Türk İşleri Komisyonu Ara Raporu’nun eğitimle ilgili hususları toplam dokuz sayfadan oluşmuştur. Raporun eğitimle ilgili hususları aşağıda maddeler halinde incelenmiştir (MAAD, 1949).

4.1. Lise Kısmı

Türk İşleri Komisyonu Ara Raporu’nda liselerle ilgili alınan tavsiye kararları şu şekilde belirtilmiştir (MAAD, 1949):

“...1. Kollej ve Lise kısımlarını ihtiva eden Türk Lisesi şimdiki halinde devam etmelidir.

2. Türk Tali Okullarını aşağıdaki tarzda ıslah etmek için hususi bir komisyon kurulmalıdır.

a. Lise kısmı, mezunlarını öğretmen olarak yetiştirmek gayesini gütmeli. Bunların İngilizce malumatları, “Distinction” imtihanını geçmek için lazım seviyeden aşağı olmamalı ve umumi malumatları ise (1) Türk Üniversitesi ile (2) Omorfo Öğretmen Talim Kollejinin duhul imtihanlarını geçebilecek derecede olmalıdır.

b. Kollej kısmı iki şubeye ayrılacaktır: Şubenin biri, mezunları Londra Üniversitesinin Matrik imtihanı ve diğeri ise ticari dersler için hazırlanmalıdır. Birincinin mezunları Matrik imtihanını geçmekle Hükümet hizmetine girebilecek veya İngiltere’de üniversite muhaberat, usuli defteri, stenografi, yazı makinesi ve mümasil derslerde کافی derecede tedris göreceklere ki iş hayatında, gerek kendi namlarına işe atılmış olsunlar gerekse şirketler tarafından istihdam edilmiş olsunlar, muvaffak olmak için iyi fırsata malik olabilsinler.

3. Her iki tali okulu kontrol ve idareleri Türk Cemaatini temsil eden bir heyete devredilmelidir.

4. Tali okullara girmek için yapılan duhul imtihanları kaldırılmalı ve ilk ve ortaokul mezuniyet şهادetnamesine sahip olan öğrenciler daha başka bir imtihana tabi tutulmaksızın Liseye kabul edilmelidir.

5. Bu adanın Türk cemaati İslam Lisesine bundan sonra gene eski ismi olan “Türk Lisesi” ismile anılmasını müttefikan istemektedir. Bu dilek, memleket Kanunlarınca İslam Mektepleri diye bilinen Türk okullarına da şamildir. Türk halkının dileğini yerine getirmekte Hükümetin tereddüt etmesine lüzum olmadığını acizane beyan ederiz. Arzu edilen değişiklik, Hükümetle Türk cemaati arasında bir ihtilak ve asabiyet sebebini daha ortadan kaldıracaktır.

6. Kızlar Liseye kabul edilmelidir...”

İngiliz Sömürge Yönetimi, Kıbrıs Türk toplumuyla ilgili uyguladığı etnisiteye dayalı politikalarının yansımaları Lise’nin isminde görülmektedir. İngiliz yönetimi, Kıbrıs Türk toplumunda yükselmeye başlayan milliyetçiliği dini kimliği ön plana alan politikalarla engellemeye çalışmıştır. Bu kapsamda Lise’nin adı

“İslam Lisesi” olarak değiştirilmiştir. Kıbrıs Türk toplumu bu değişikliğe karşı çıkmış ve Lise'nin isminin “Türk Lisesi” olmasını istemiştir. Kızların liseye kabul edilmesi kararı, daha üst kademedeki eğitim almak isteyen kızlara sağlanmış önemli bir gelişmedir.

4.2. Ortaokullar Kısmı

Türk İşleri Komisyonu'nda ortaokullarla ilgili alınan tavsiye kararları şu şekilde belirtilmiştir (MAAD, 1949):

“...1. Daha önce lağvedilen Rüşdi Mekteplerinin sayısı kadar, 1935'ten önce bu mekteplerin bulunduğu yerlerde ve mümkünse nüfusu artan kasabalarda ortaokullar kurulması kararı alınmıştır.

2. Ortaokulların parası, İlk Tedrisat Sandığından verilmelidir.

3. Ortaokullar için duhul (giriş) imtihanları kaldırılmalıdır.

4. Kazalardaki ortaokullar buldukların kazaların okul komisyonları tarafından idare edilmelidir.

5. Müfredat programı ve tedris kursu bütün Ada dâhilinde yeknesak olmalı ve bütün kasaba okul komisyonlarını temsil eden bir komisyon tarafından hazırlanmalıdır.

6. Hem kız hem erkek çocuklarına açık bulundurulacak bu okullarda bir dersten kalındığı zaman okuldan gönderme usulü kaldırılmalıdır. Bir veya iki dersten kalan öğrencilere aynı derslerden tekrar imtihana girme hakkı tanınmalı ve sadece aynı sınıfta iki sene üst üste kalan öğrenciler okuldan uzaklaştırılmalıdır. Bu madde, kız ve erkek çocuklarının eğitim almaları için her tür fırsatın tanınması gerektiğini göstermektedir...”

Türk İşleri Komisyonunun ortaokullar için öneriler sunduğu kısımda en çok dikkat çeken husus, 1931 İsyanından sonra kapatılan ortaokulların tekrar açılmasına yönelik istek olmuştur. Komisyon, bu isteğe ilave olarak açılacak ortaokullar için yapılan giriş sınavının kaldırılmasını da gündeme getirmiştir. Kıbrıs Türk toplumunun daha çok merkeze uzak köylerde yaşaması ve buralardaki ilkokullara devam zorunluluğunun olmaması durumu göz önüne alındığında, daha üst kademedeki eğitim almak isteyen köy çocuklarının giriş sınavlarında başarılı olamayacakları bir gerçektir. Komisyonun almış olduğu kararlar bu durumda olan ve daha üst düzeyde eğitim alma isteği bulunan gençlerin önündeki en büyük engel kaldırılmış olmaktadır.

4.3. İlkokullar Kısmı

Ara Raporda ilkokullar, “Türk İlk Tedrisatı” olarak ifade edilmektedir. Türk İşleri Komisyonu'nda ilkokullarla ilgili alınan tavsiye kararları şu şekilde belirtilmiştir (MAAD, 1949):

“...1. Türk okullarına dair Encümenlerin teşekkülü değiştirilmeli ve cemaatleri tarafından seçilen 12 kişi Türk Maarif Encümenini teşkil etmelidir.

2. Hali hazırdaki kitabsız tedris usulü kaldırılmalı ve Türkiye'deki Türk okullarında kullanılan kitaplar Türk ilkokulları için tedris kitapları olarak kabul edilmelidir.

3. Her yıl 23 Nisan, 19 Mayıs ve 29 Ekim Türk Okulları için tatil günleri olmalıdır.

4. Öğrencilerin, öğretmen refakatında haftada bir defa (Cuma günleri) camiye gitmeleri mecburi kılınmalı ve keza sabahları derslere başlamadan önce dua okunması da bir kaide haline konmalıdır.

5. İlkokul öğretmenleri tercihan, Omorfo Öğretmen Kolejjine devam etmiş olan Türk Lisesi mezunlarından alınmalı ve münhal yerler -muvakkaten bile- müteakid öğretmenlerle doldurulmayıp bu gibi yerler için Talim Kolejjine gitmemiş olsalar da Türk Lisesi mezunları tercih edilmelidir.

6. Maarif Encümeninin münasip gördüğü yerlerde ilk tahsil mecburi kılınmalıdır.

7. Cari ders yılında 31 Aralıkta 6 yaşını ikmal eden erkek veya kız çocuklarını okullara kabul etmeli. Ana ve babalarından Türkçe öğrenmek fırsatına malik olmayan çocukların

bulunduğu köylerde 5 yaşındaki erkek veya kız çocuklarının dinleyici olarak okula devam etmelerine müsaade edilmelidir...”

Türk İşleri Komisyonu Ara Raporunda ele alınan ilkokullarla ilgili kısımda en dikkat çekici husus “*Kitapsız Tedrisat Usulünün Kaldırılması*” maddesi olmuştur. Rumların 1931 İsyanı sonrasında yürürlüğe sokulan bu kararlar Kıbrıs’taki tüm okullarda kitapsız eğitim usulü benimsenmiştir. Bu durum daha önceleri Maarif encümenleri tarafından belirlenen ders kitaplarının menşeinin belirlenmesine dair hakkı ortadan kaldırmıştır. Türk İşleri Komisyonu, bu durumun kaldırılmasına dair karar alırken çocuklarının Anavatan ile bağlarının devam etmesini göz önünde bulundurmuş olabileceği söylenebilir. Aynı düşüncenin bir başka karara yansması da Türkiye’de kutlanan milli günlerin Kıbrıs’ta da resmi tatil olarak kabul edilmesinde görülebilir.

Türk İşleri Komisyonu Ara Raporu’nun ilkokullar kısmındaki önerilerde dikkat çeken bir başka husus ise ilkokul eğitiminin zorunlu olması yönündeki istektir. Daha önce de vurgulandığı üzere, Kıbrıs Türkleri çoğunlukla kaza merkezlerine uzak köylerde yaşadıklarından ve bağ, bahçe, tarla ve hayvancılık gibi işlerle yoğun olarak ilgilendiklerinden dolayı çocuklarının kendilerine yardımcı olmalarını istemişler ve okula göndermemeyi tercih etmişlerdir. Bu durum Kıbrıs Türk çocuklarının eğitim süreçlerine olumsuz yansımıştır. Komisyon, bu olumsuz durumun önüne geçmek ve ailelerin iradelerini çocuklarının eğitim öğretim yapmaları yönünde kullanmaları yönünde oluşturmak amacıyla ilkokullardaki eğitimin zorunlu kılınmasını önermiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kıbrıs Türk eğitim sistemi, adanın Osmanlıya bağlı olduğu dönemlerde eğitimle ilgili alınan kararların uygulama yerlerinden biri olmuştur. Bu durum adanın İngiliz yönetimine geçtiği 1878 yılından sonra değişmiştir. İngiltere, Kıbrıs’taki yönetiminin ilk yıllarında mevcut eğitim sistemine fazla müdahil olmamış, ada toplumlarının bu alanda düzenlemeler yapmasına karışmamıştır. Ancak sonraki yıllarda bu durum değişmeye başlamıştır.

İngiltere, Kıbrıs’ta kurduğu sistemin sürekliliğini sağlamak amacıyla eğitim de dâhil olmak üzere ada toplumlarının temel haklarına müdahale etmeye başlamıştır. Bu müdahalelerin en üst düzeye çıktığı dönem 1931 yılında yaşanan Rum İsyanı ve sonrasındaki gelişmeler olmuştur. Ancak İkinci Dünya Savaşı sonunda faaliyetlerine başlayan BM Sözleşmesi’nde de yer alan sömürgeciliğin tasfiye edilmesi ve sömürge toplumlarına kendi geleceklerini belirleme hakkının tanınması ile savaş sonrasındaki ekonomik durum Kıbrıs’taki sömürge yönetimini doğrudan etkilemiştir. İngiltere, bu kapsamda Kıbrıs’ta bazı liberal düzenlemeleri hayata geçirmek zorunda kalmıştır. İngiliz Sömürge Yönetiminin adada yürürlüğe koymayı planladığı muhtar yönetimin esaslarını içeren anayasa taslağının Londra tarafından reddedilmesi farklı siyasi görüş ve beklentilerde olan Rum örgütlerinin Enosis amacı doğrultusunda birleşmelerine yol açmıştır. İngiliz Sömürge Yönetimi bu gelişme sonucunda Kıbrıs Türklerinin desteğinin almaya yönelik yeni bir girişimi başlatmıştır.

İngiltere, adanın yönetimini ele geçirdiği 1878’den sonra ilk kez 1948 yılında Kıbrıs Türklerinin temel haklarını geri verecek bir projeyi hayata geçirmeye karar vermiştir. Türk İşleri Komisyonunun kuruluşu bu proje sonucu olmuştur. Kıbrıs Türklerinin; Evkaf’ın yönetimi, Eğitim, Müftülük makamının yeniden tesis edilmesi, Şer’iyye Mahkemelerinin kurulması ve çağın gereklerine uygun Medeni Kanunun kabul edilmesi sorunlarını ele alan Türk İşleri Komisyonu, 1949 yılı Nisan ayında çalışmalarını tamamlamış ve hazırladığı Ara Raporu İngiliz Sömürge Yönetimine sunmuştur.

Kıbrıs Türkleri, adanın yönetiminin İngiltere’ye geçmesinden sonra eğitim de dâhil olmak üzere temel haklarına yapılan müdahalelere karşı gelmişler ancak sorunlarına çözüm üretmeye istekli yönetimini bir türlü bulamamışlardır. Yarım asrı geçen süre boyunca devam eden bu girişimler, dönemin şartlarının da sağladığı koşulların etkisiyle 20.’inci yüzyılın ortasında karşılık bulmaya başlamıştır. Türk İşleri Komisyonunun kurulması bu anlamda önemli bir kazanımdır. İngiliz Sömürge Yönetimi, Komisyon tarafından incelenen Kıbrıs Türklerinin toplum sorunları ile çözüm önerilerini ilk kez bu raporla resmileştirmiştir.

Türk İşleri Komisyonu Ara Raporunda belirtilen Kıbrıs Türk toplum sorunlarının büyük kısmı takip eden yıllarda çözüme kavuşmuştur. Türk İşleri Komisyonu Ara Raporunda da yer alan Müftülük sorunu 1950 yılında çözüme kavuşurken Evkaf yönetiminin Kıbrıs Türk toplumuna geri verilmesi 1956 yılında gerçekleşmiştir. Komisyon raporunda yer alan eğitim sorunlarının çözümü de sonraki yıllarda olmuştur.

İngiliz Sömürge Yönetimi, Türk İşleri Komisyonu Ara Raporunda incelenen sorunların çözümüne esas olacak kararları tek tek hayata geçirirken Kıbrıs Türk örgütleri de bu konuda hassasiyet göstermişler ve proaktif bir politika takip etmişlerdir. Bu tespiti destekleyecek girişimler Türk İşleri Komisyonu Ara Raporunun sunulmasını takip eden yıllardaki bazı rapor ve tüzüklerde yer alan ifadelerden anlaşılmaktadır. Kıbrıs Türk Kurumları Federasyonu (KTKF) tarafından 1952 yılında Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'ne gönderilen raporun eğitimle ilgili kısmında; "...Adada bulunan tek Türk Lisesiyle Türk Koleji ve Viktorya Kız Okulu ise uzun zaman Kıbrıs Maarif İdaresinin kontrolünde kalmış, İngiliz müdürlerin elinde planlı ve sistematik bir şekilde gerilemeye uğratılmış, Türk Kültür dersleri tedricen programlardan çıkarılarak bu okullar milliyetsiz ve dejenere nesiller yetiştirecek şekilde organize edilmeye çalışılmıştır..." (Irkad, 1997, s. 58) tespiti, Türk İşleri Komisyonu Ara Raporunda alınan kararlara dayanmaktadır.

Başka bir tespit de, Feridun'un Kıbrıs Türk eğitim tarihiyle ilgili eserinde geçmektedir. Feridun eserinde, İngiliz yönetiminin 1948-49 ders yılından başlamak üzere Türkiyeli öğretmenlerin Kıbrıs'ta görev almalarına engel olunmadığını ifade ederek (Feridun, 2011, ss. 71-73) alınan bu kararda da Türk İşleri Komisyonunun etkisi olduğunu dolaylı yoldan belirtmiştir. Bunlara ilave olarak Komisyonun aldığı kararlar doğrultusunda Kıbrıs Türk basınının (Özellikle Söz ve Halkın Sesi) yaptığı haberler sonucunda, 1950 yılında Lise'nin ve 1952 yılında ise Viktorya Kız Okulu'nun İngiliz müdürleri görevlerinden ayrılmış, yerlerine T.C. Milli Eğitim Bakanlığı kadrosundaki öğretmenler görevlendirilmiştir (Feridun, 2011, s. 73; İsmail, 1998, s. 149).

Türk İşleri Komisyonu'nun yayımladığı rapor Kıbrıs Türk örgütlenmelerinin tüzüklerine de yansımıştır. Kıbrıs Türklerine ait tüm örgütleri tek bir çatı altında toplayan ve 1949 yılında kurulan Kıbrıs Türk Kurumlar Federasyonu Tüzüğü 2. maddesinde ifade edilen "*Amaçlar*" alt başlığında Türk İşleri Komisyonunun hazırlamış olduğu rapora atıfta bulunulmuş ve şöyle denilmiştir (Kıbrıs Türk Kurumlar Federasyonu Tüzüğü, 1952): "*Türk İşleri Komisyonu tarafından teklif edilen ve umumiyetle bütün Kıbrıs Türklüğünce benimsenen toplum davalarının elde edilmesi için girişimlerde bulunmak.*"

İngiliz Sömürge Yönetimi döneminde kurulan Türk İşleri Komisyonunun toplum sorunlarını tespit ve bunlara yönelik çözüm önerilerini içeren Ara Rapor, Kıbrıs Türk eğitimi açısından da önemli bir belge olma özelliği taşımaktadır. Kıbrıs Türk toplumunun devletleşme sürecine yönelik gelişmelerin yoğun olarak yaşandığı yılların 1950'li yıllar ve sonrasındaki dönem olduğu dikkate alındığında, bu süreçteki önemli kilometre taşlarından birinin de Türk İşleri Komisyonu olduğu ifade edilebilir. Türk İşleri Komisyonu Ara Raporu'ndan sonraki gelişmeler, raporun sadece tavsiyeler niteliğinde bir belge özelliğinde olmadığını aynı zamanda o dönemde Kıbrıs Türklerinin ihtiyaçlarının ve problemlerinin çözümüne yönelik bir yol haritası özelliği taşıdığını göstermektedir. Bu nedenle Türk İşleri Komisyonu Ara Raporu'nun Kıbrıs Türk eğitimi açısından uzun yıllar boyunca kimlik ve özgürlük mücadelesi vermiş olan Kıbrıs Türkleriyle ilgili hatırlanması ve göz önünde bulundurulması gereken bir belge olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, A. (1993). *Tanzimat dönemi Osmanlı merkez teşkilatında reform 1839-1856*. Eren Yayıncılık.
- Akyüz, Y. (2019). Türk eğitim tarihi M.Ö. 1000-M.S. 2019. PEGEM Akademi.
- Atay, M. (2002). Birleşmiş Milletler genel kurul kararlarında Kıbrıs sorunu. *Avrasya Stratejik Araştırmalar Merkezi Dergisi, BM Özel, 8(1)*, 299–309.
- Atun, A. (2007). *Kıbrıs antlaşmaları, planları ve önemli BM, AB kararları (1571-1983)* (Cilt 1). Mağusa Tarihi Araştırma ve Yazın Vakfı Yayını.
- Balyemez, M. (2017). *İngiliz yönetimi döneminde Kıbrıs Türklerinin siyasi örgütlenmeleri (1923-1960)*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Barutçu, F.A. (1946, 14 Kasım). *Kıbrıslı gençlerin yurt başvurusu hakkında*. Cumhurbaşkanlığı Cumhuriyet Arşivi (CCA) (Başbakanlık fonu Türkiye Cumhuriyeti hariciye vekâleti konsolosluk ve muhtelit hukuk dairesi 1197-196-1), [Cumhurbaşkanlığı devlet arşivleri başkanlığı, Ankara].
- Behçet, H. (1969). *Kıbrıs Türk maarif tarihi (1571-1968)*. (1. baskı). Birlik Matbaası.
- Birinci, E. (1998). *Necati Özkan (1899–1970)* (Cilt 1-4). Necati Özkan Vakfı Yayınları.
- Cazımoğlu, S. (2003). *Necati Özkan'ın istiklal gazetesindeki toplumla ilgili yazıları (1952–1954)*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yakın Doğu Üniversitesi.
- Cicioğlu, H. (1983). *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ve eğitim*. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/514/6394.pdf>
- Colonial Office List (1915). *Historical and statistical information*. Waterlow&Sons Limited.
- Çapa, M. (2016). Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş yıllarında Kıbrıs'ta eğitim teşkilatı: Kıbrıs Şehbenderi Asaf beyin raporu. *Tarih İncelemeleri Dergisi, 31(1)*, 99-114.
- Demirtaş, Z. (2007). Osmanlı'da sıbyan mektepleri ve ilköğretimin örgütlenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1)*, 173-183.
- Demiryürek, M. (2003). Kıbrıs'ta bir 150'lilik: Sait Molla (1925–1930). *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, 19 (57)*, 1215-1233.
- Feridun, H. (2011). *Kıbrıs Türk eğitim tarihinden bir ömür*. Galeri Kültür Yayınları.
- Gazioğlu, A. (1996). *İngiliz yönetiminde Kıbrıs II (1878-1952) - Enosis çemberinde Türkler*. CYREP Yayınları.
- Gürel, Ş. S. (1984). *Kıbrıs tarihi (1878–1960) - Kolonyalizm, ulusçuluk ve uluslararası politika* (Cilt 1-2). Kaynak Yayınları.
- Halkın Sesi. (10 Temmuz 1947). Asaletli vali hazretleri Lord Vinsten'in Kıbrıs halkına hitap buyurdukları beyanname. *Halkın Sesi Gazetesi*.
- Halkın Sesi. (27 Temmuz 1947). Anayasada yapılacak değişiklikler. *Halkın Sesi Gazetesi*.
- Halkın Sesi. (2 Kasım 1947). İstişare meclisinin açılış töreni. *Halkın Sesi Gazetesi*.
- Halkın Sesi. (12 Mayıs 1948). Kıbrıs'ın müstakbel anayasası. *Halkın Sesi Gazetesi*.
- Irkad, U. (1997). *Kıbrıs Türk eğitiminde tarihsel gelişmeler*, Birlik Matbaası.
- İsmail, S. (1998). *Kıbrıs üzerine bildiriler*, Kıbrıs Araştırma ve Yayın Merkezi (CYREP).
- Katsurides, Y. (2014). *Kıbrıs komünist partisi tarihi, sömürgecilik, sınıf ve Kıbrıs solu*. Khora Yayıncılık.

- Kıbrıs Konsolosu, (1938, 14 Eylül). *Kıbrıs'taki Türkler hakkında*. Cumhurbaşkanlığı Cumhuriyet Arşivi (CCA) (Başbakanlık fonu Türkiye Cumhuriyeti hariciye vekâleti konsolosluk ve muhtelit hukuk dairesi 124-887-3), [Cumhurbaşkanlığı devlet arşivleri başkanlığı, Ankara].
- Kıbrıs Türk bibliyografyası (2000) (Cilt 1-2) Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü.
- Kıbrıs Türk kurumlar federasyonu tüzüğü (1952). Birlik Matbaası.
- Milli Arşiv ve Araştırma Dairesi (MAAD) (1943). Kıbrıs adası Türk azınlığı kurumu (KATAK) Anayasa. Birlik Matbaası.
- Milli Arşiv ve Araştırma Dairesi (MAAD) (1948). Commission on Turkish affairs (FCO 141-3021).
- Milli Arşiv ve Araştırma Dairesi (MAAD) (1949). Türk işleri komisyonu ara raporu. Birlik Matbaası.
- Mahmud, C. İ.Ş.N. (2001). *Maarif-i umumiye nezareti tarihçe-i teşkilat ve icraatı-XIX. asır Osmanlı maarif tarihi*. (Haz. T. Kayaoğlu), Yeni Türkiye Yayınları.
- Özkan N. (1936, 4-5 Teşrinisani). *Kıbrıs adası Türkleri hakkında*. Cumhurbaşkanlığı Cumhuriyet Arşivi (CCA) (Başbakanlık fonu Türkiye Cumhuriyeti hariciye vekâleti konsolosluk ve muhtelit hukuk dairesi 124-886-14), [Cumhurbaşkanlığı devlet arşivleri başkanlığı, Ankara].
- Özmatyatlı, İ. Ö. (2011). *British colonial influence on Cyprus education*. Lambert Academic Publication,
- Pratt, J. W. (1955). *A history of United States foreign policy*. (2.baskı), Prentice- Hall. Inc.
- Richter, A. H. (2011). *Çağdaş Kıbrıs'ın kısa tarihi 1878-2009*. Galeri Kültür Yayınları.
- Söz. (23 Temmuz 1933). Kıbrıs mekatibi taliye-i İslamiye heyeti idaresi içtimarı ve verilen kararlar. *Söz Gazetesi*.
- Özmatyatlı, İ. ve Özkul, A.E. (2013). 20'th century British colonialism in Cyprus through education. *Eurasian Journal of Educational Research*, 50 (1), 1-20.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı (2020). *hakkımızda, tarihçe*. <http://www.devletarsivleri.gov.tr/Sayfalar/Sayfa/9/ADA45D7B737CBC58F13C672C0AECCA8E9F0DDB54A7AB8426349949A5FDEB9E15>
- Unat, F.R. (1964). *Türkiye'de eğitim sisteminin gelişmesine tarihi bir bakış*. MEB Yayınları.
- Ünal, M.A. (2013). *Osmanlı müesseseleri tarihi* (10.baskı), Fakülte Kitabevi.
- Yavuz, B. (1994). *Kurtuluş savaşı döneminde Türk-Fransız ilişkileri: Fransız arşiv belgeleri açısından 1919-1922*. Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Zeki, V. (1970). *Kıbrıs tarihi*. Kema Matbaası.
- (1878, 24 Temmuz). *Devlet-i Aliyye ile İngiliz hükümeti arasındaki Kıbrıs muahedesi hakkında*. Cumhurbaşkanlığı Osmanlı Arşivi (COA) (Hariciye sefaretı 3-69), [Cumhurbaşkanlığı devlet arşivleri başkanlığı, Ankara].
- (1937, 15 Mayıs). *Kıbrıslı Türkler hakkında*. Cumhurbaşkanlığı Cumhuriyet Arşivi (CCA), (Başbakanlık fonu Türkiye Cumhuriyeti hariciye vekâleti konsolosluk ve muhtelit hukuk dairesi 124-886-18), [Cumhurbaşkanlığı devlet arşivleri başkanlığı, Ankara].

EKLER

EK I: TÜRK İŞLERİ KOMİSYONU ARA RAPORU KAPAĞI



EK III: TÜRK İŞLERİ KOMİSYONU İLE İLGİLİ BİLGİLERİN YER ALDIĞI İNGLİZ ARŞİV DOSYASI KAPAĞI (FCO 141-3021).

No. 20/1948

SUBJECT 1947-49

1948 COMMISSION
ON TURKISH AFFAIRS

68
182

| | |
|------------|--------------------|
| Previous | 20/1948 |
| Subsequent | |

FCO141/3021

FILE C

DA.777321 2M 8/70 XLV3733

EK IV: TÜRK İŞLERİ KOMİSYONU İLE İLGİLİ BİLGİLERİN YER ALDIĞI İNGLİZ ARŞİV DOSYASI FİHRİSTİ (FCO 141-3021).

SECRET

COLONIAL SECRETARY'S OFFICE
CYPRUS

5 20
1948

SUBJECT 1947-49
1948 Commission
on Turkish Affairs.

ARCHIVE

CONNECTED PAPERS

| <u>NUMBER</u> | <u>SUBJECT</u> |
|---------------|---|
| S. 42/47 | Turkish Community, Affairs & Representation of a |
| S. 3/49 | Committee on Turkish Affairs, Interim Report |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |



DÜZELTMELER

CORRECTIONS

1. Dergimizde 2018 yılında Cilt 10, Sayı 25'te yayımlanan “Mısır Meselesinin Çözümünde Mustafa Reşit Paşa'nın Tanzimat Fikrinin Anlaşılması” başlıklı çalışmanın türü sehven “olgu sunumu” olarak yazılmıştır. Çalışmanın türü “araştırma makalesi”dir.

2. Dergimizde 2018 yılında Cilt 10, Sayı 25'te yayımlanan “Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının İncelenmesi” başlıklı çalışmada aşağıdaki dipnot sehven yazılmamıştır.

Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Durkadın GÜNAL'ın “Hemşirelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

3. Dergimizde 2019 yılında Cilt 11, Sayı 29'da yayımlanan “8. Sınıf Öğrencilerinin Yazılı Anlatımlarında Yer Verdikleri Anlatım Biçimleri ile Düşünceleri Geliştirme Yolları” başlıklı makale, Dergipark sisteminde ve İçindekiler sayfasında “8. Sınıf Öğrencilerinin Yazılı Anlatım Becerilerinde Yer Verdiği Anlatım Teknikleri ile Düşünceleri Geliştirme Yolları” başlığıyla yanlış şekilde yazılmıştır.