

UHBAB

Uluslararası Hakemli Beğeri ve Akademik Bilimler Dergisi

International Peer-Reviewed Journal of Humanities and Academic Science

Ekim/Kasım/Aralık Güz Dönemi Cilt: 2 Sayı: 6 Yıl:2013

October / November / December Fall Semester Volume: 2 Issue: 6 Year: 2013

ISSN: Print 2147-4168 Online 2147-5385



İÇİNDEKİLER

RADYO TEKNOLOJİSİNDE DAB SİSTEMİNİN KULLANIMI

Ali Murat KIRIK

1-15

OSMANLI MİNYATÜR SANATINDA KADIN İMGELEMİ

Tülay GÜMÜŞER

16-2

MEDYADA KADIN OLMAK: MEDYA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI

Mihalis KUYUCU

29-64

OSMANLI MÜFESSİRLERİNDEN ALÂEDDİN ES-SEMERKANDİ VE TEFSİRİ

Yunus ABDURRAHİMOĞLU

65-71

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ KÜLTÜREL EĞİLİMLERİNİN DEĞERLENDİRMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Zeynep KORKMAZ Sevinç KÖSE

72-88

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMLARININ KURUMSALLAŞMIŞ

**HASTANELERDE ÇALIŞAN ORTOPEDİ UZMAN
DOKTOR KARŞILAŞTIRMASI: TÜRKİYE ÖRNEĞİ** 89-114

*Murat KORKMAZ, Bülent KILIÇ, Ali Serdar YÜCEL,
Mustafa TALAS*

TÜRKİYE'DE BELEDİYELERİN SPOR POLİTİKALARI

115-123

Özgür KARATAŞ

BAŞARISIZLIK KORKUSU: PERFORMANS BAŞARISIZLIĞI DEĞERLENDİRME ENVANTERİ (PBDE)-TÜRKÇE VERSİYONUNUN PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİ

124-133

Mustafa ENGÜR

YETİŞKİN EĞİTİMİNDE KULLANILAN İTERAKTİF EĞİTİM YÖNTEMLERİNİN ETKİSİ

134-150

Hatice YALÇIN

BAŞ EDİTÖR

Gülten HERGÜNER

BAŞ EDİTÖR YARDIMCILARI

Murat KORKMAZ

Gökşen ARAS

Nur DİLBAZ ALACAHAN

Fatma TEZEL ŞAHİN

Adalet KANDIR

EDİTÖRLER

Nezahat GÜÇLÜ

Fatma Tezel ŞAHİN

Çetin YAMAN

Erdal ZORBA

Ayhan AYTAÇ

Murat ERCAN

Mutlu TÜRKMEN

Hülya Gülay OGELMAN

Serdar TOK

Işık BAYRAKTAR

Gökhan DELİCEOĞLU

Şule Yüksel YİĞİTER

ALAN EDİTÖRLERİ

Fatma Nalan TÜRKMEN

Enver TÖRE

Fatih ÇATIKKAŞ

Ayhan HELVACI

Aylin ZEKİOĞLU

Sinem TUNA

Arzu ÖZYÜREK

Şükran Güzin ILICAK AYDINALP

Selami GÜNEY

Serdar TOK

Birsen KOLDEMİR

Güliden ERTUĞRUL

Ramazan ERDEM

Serdar ERDURMAZ

Salih ÖZTÜRK

Neylan ZİYALAR

Havva YAMAN

Şakir BATMAZ

Nuray EKŞİ

Besim AKIN

DİL EDİTÖRÜ

Gökşen ARAS

İNGLİZCE DİL EDİTÖRÜ

Seçil BAL TAŞTAN

TEKNİK EDİTÖR

Burhan MADEN

SİSTEM EDİTÖRLERİ

Serdar TOK

Işık BAYRAKTAR

Fatih ÇATIKKAŞ

ÖLÇME DEĞERLENDİRME

Gökhan DELİCEOĞLU

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU

Johann KIRSTEN

Sennye MASIKE

Alvaro ANGUIX

Gautam SENGUPTA

Stephen L.VARGO

Hing KAI CHAN

YAYIN KURULU

Murat KORKMAZ

Nalan AKDOĞAN

Gökşen ARAS

Gülten HERGÜNER

Fatma TEZEL ŞAHİN

Eva ŞARLAK

Nur DİLBAZ ALACAHAN

Nezahat GÜÇLÜ

Yener ÖZEN

Aylin ZEKİOĞLU

Serdar TOK

Arzu ÖZYÜREK

Hülya Gülay OGELMAN

Ali Serdar YÜCEL

Çetin YAMAN

DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER





Dr. Gülten HERGÜNER
Baş Editör

Değerli bilim dostları;

Dergimizin bu sayısında (6) toplam 09 makaleye yer vermiş bulunmaktayız. Yine bir birinden değerli araştırma, uygulama ve derleme çalışmalar bu sayımızda yer almaktadır. Her türlü desteğini esirgemeyen başta hakem ve bilim kuruluna, değerli çalışmalarını dergimizde paylaşan yazar ve yazarlarımıza yürekten teşekkür ediyoruz. Dergimiz geçen sayı itibariyle toplam 9 uluslararası indeks tarafından indekslenmeye başlamıştır. Her bir sayımızla birlikte diğer uluslararası indekslere olan başvurularımız daha olumlu karşılanmakta ve indeks yetkilileri tarafından dergimizin kısa sürede indekslerine dahil edileceği belirtilmektedir. Giderek daha kaliteli ve ciddi yayınlar dergimizde yerini almaktadır. Bir diğer önemli nokta ise dergimizin birçok ulusal ve uluslararası kongrelerde bilimsel sponsor olarak yer almasıdır. Bu nedenle derginin tanınırlılığı giderek artarak saygınlık kazanmaktadır. Ayrıca dergimiz sayılarında yer almak ve çalışmalarını paylaşmak üzere yayın gönderen yazarlarımızın sayısı da giderek artmaktadır. Fakat dergi yayın kurulu ve yönetiminin aldığı karar ile her sayıda 15 çalışmayı geçmeyecek şekilde bir karar alınmıştır. Bu nedenle bazı yazarlarımızın çalışmaları hakem değerlendirmesinden olumlu dönüş olsa da ilerleyen sayılarda yer verilmek üzere sıraya alınmaktadır. Yazarlarımız çalışmalarının yayınlanacağı “hakem” onayından geçen çalışmaları hakkında bilgi edinebilir ve hangi sayıda çıkacağına yönelik süreci öğrenebilmektedir. Dergimiz ilerleyen sayılarında sırayla web sitesindeki durumunu arşiv kısmından edinilecek şekilde yayınlamaktadır. Yazarlarımız bu bilgileri ve yayınının hangi sayıda yayınlanacağına dair bilgileri arşiv kısmından edinebilir. Bir sonraki sayımız Mart 2014 tarihinde sisteme yüklenecektir. Şimdiden katılımcı olan yazarlarımıza, hakem kurulumuza, yönetim ve bilim kurulunda yer alan tüm değerli dostlarımıza teşekkür eder saygılarımı sunarım.

RADYO TEKNOLOJİSİNDE DAB(*) SİSTEMİNİN KULLANIMI

USING DAB SYSTEM IN RADIO TECHNOLOGY

*Ali Murat KIRIK**Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğretim Üyesi*

Özet: Radyo; kitle iletişim araçları içinde çok etkin bir role sahiptir. Çünkü düşük maliyetli ve gelişmiş bir teknolojidir. Radyo yayıncılığı sayısal teknolojilerle hayat bulmuş ve çehresini değiştirmiştir. Sayısal radyo yayıncılığının temelleri DAB (Sayısal Ses Yayıncılığı) sistemi ile atılmıştır. DAB sistemi Eureka-147 isimli proje ile ortaya çıkarılmıştır. DAB sistemi, ITU (Uluslararası Telekomünikasyon Birliği) tarafından sayısal ses yayın standardı olarak kabul edilmiştir. Sayısal ses yayıncılığı CD kalitesinde ses iletebilme özelliğine sahiptir. Ayrıca DAB sisteminin, birçok avantajı ve önemli servisleri bulunmaktadır. Bu çalışmada günümüz radyo yayıncılığı anket tekniği kullanılarak araştırılmış ve DAB yayın sisteminin geleceğine yönelik çıkarımlarda bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Radyo Yayıncılığı, Sayısal Sistemler, DAB, Frekans Modülasyonu, RDS

Abstract: Radio has very important role in the mass media. Because, it costs low and advanced technology. Radio broadcasting has changed his face with digital technologies. Digital radio broadcasting technology were laided by DAB (Digital Audio Broadcasting) system. The DAB system developed by the Eureka-147 Project. It has been recommended as a digital sound broadcasting system standard in the ITU-R (International Telecommunication Union). Digital audio broadcasting offers the sound quality of a compact disc. Also, it has a lot of advantages and important services. This study has investigated today's radio broadcasting with using the technique of survey and discuss the future of digital audio broadcasting.

Keywords: Radio Broadcasting, Digital Systems, DAB, Frequency Modulation, RDS

(*) Digital Audio Broadcasting (Sayısal Ses Yayıncılığı)

GİRİŞ

Yeni medya çağına geçişle birlikte iletişim teknolojileri hızlı bir şekilde gelişim göstermeye başlamıştır. Sayısal yayıncılığın ortaya çıkması ve iletişim sistemlerinin internet teknolojisiyle bütünleşmesi medya teknolojilerinin farklı boyutlar kazanmasını sağlamıştır. Yakınsama ve mobil (taşınabilir) araçların varlığı yayıncılık sektörünün çehresini önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu büyük değişimden işitsel bir kitle iletişim aracı olan radyo olumlu bir şekilde etkilenmiştir. Televizyonun görsel açıdan kurmuş olduğu üstünlüğe rağmen radyo, önemini hiçbir zaman kaybetmemiş olmakla birlikte hali hazırda kamuoyunu yönlendirme özelliğini elinde tutmaktadır. Radyo sanıldığı kadar aksine kimi dönemlerde etkileme gücünü kısmen yitirmiş olsa da hiçbir zaman ikinci plana atılan bir kitle iletişim aracı olmamıştır.

Kasetçalarlar, CD, mp3 oynatıcılar, PC'ler, cep telefonları, tablet bilgisayarlar, uydu alıcıları aracılığıyla radyo yayınlarını hemen hemen her noktadan dinleyebilmek mümkündür. Modern iletişim sistemlerinin sayısal (dijital) teknolojilerle bütünleşmesiyle birlikte radyo yayıncılığı daha popüler bir hal almaya başlamıştır. Farklı program türlerini bünyesinde barındıran radyo gelişen teknolojilere hızlı bir şekilde uyum sağlamış ve DAB (Digital Audio Broadcasting) adı verilen sayısal radyo yayıncılığı ortaya çıkmıştır. Gerek ulusal, gerek bölgesel, gerekse de yerel radyo istasyonları sayısal radyo yayıncılığının sunmuş olduğu avantajları kullanarak daha fazla dinleyiciye ulaşma imkânını elde etmiştir. Sayısal radyo yayıncılığı otomasyon sistemlerinden de gerektiği ölçüde faydalanmaktadır. Bu sayede

radyo istasyonlarında yayın akışları daha hızlı bir şekilde oluşturulmaktadır.

Sayısal radyo yayıncılığının avantajlarını birkaç maddeyle sınırlandırmak doğru olmamaktadır. Yeni medya çağına kazandırmış olduğu sayısal teknolojiler radyo yayıncılığının etkileşimli bir boyut kazanmasını sağlamıştır. Kaliteli ve kesintisiz yayın, frekans tayfının verimli kullanılması, etkileşimli hizmetlerin tek bir ortam üzerinden sunulması sayısal radyo yayıncılığının kazandırmış olduğu avantajlardan sadece birkaçıdır. Sayısal radyo yayıncılığı, istasyonlarındaki arşivleme sorunlarını da ortadan kaldırmıştır. Sayısal sıkıştırma standartları aracılığıyla dosya boyutları küçülmüş ve verim artmıştır. Sadece bu özelliğin varlığı bile sayısal radyo yayıncılığının tercih edilmesinin nedenini açık bir şekilde gözler önüne sermektedir. Bu çalışmada geçmişten günümüze radyo yayıncılığında geline nokta irdelenecek ve dinleyicilerin sayısal radyo yayıncılığı konusundaki görüş ve düşünceleri nicel araştırma metoduyla tespit edilmeye çalışılacaktır.

1. KAVRAMSAL OLARAK RADYO VE RADYO YAYINCILIĞI

Dinleyicilerle buluştuğu ilk yıllardan itibaren radyo, sosyolojik hayatı derin bir şekilde etkilemiş ve toplumsal fikirlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Radyo, kendinden önceki ve sonraki kitle iletişim araçlarının yapısını da değişikliğe uğratmıştır. Birçok iletişim aracının desteklediği radyoyu farklı noktalardan dinleyebilmek mümkündür. Transistörün icadıyla boyutları küçülmeye başlayan radyo, günümüzde internet teknolojisi ve sayısal yayıncılıkla birlikte etki alanını arttırmaya başlamıştır. (Bay, 2007: 30) Radyo, gerek gelişmiş, gerekse de gelişmekte olan ülkelerin

faaydalandığı stratejik yönü ağır basan önemli bir kitle iletişim aracıdır. Televizyon kanallarına oranla bir radyo istasyonu kurabilmek çok daha kolay ve bir o kadar da düşük maliyetlidir.

Radyo kavramı üzerine çeşitli tanımlar yapabilmek mümkündür. Genel bir ifadeyle radyo; *“yayınları doğrudan kamuya seslenen ve yalnızca sesli programlara yer veren kitle iletişim aracı”* dır. İşitsel bir kitle iletişim aracı olan radyoyu; elektromanyetik dalgalardeki ses modülasyonunu önce elektronik ortama daha sonra da sese çeviren alet” olarak da tanımlamak mümkündür. Çünkü radyo, aynı zamanda alıcı cihazlara verilen genel addır. (Büyük Larousse, 1992: 9671) Ses sinyalleri elektromanyetik dalgalar aracılığıyla radyo alıcılarına iletilebilmektedir. Elektromanyetik dalgalar vericiden alıcıya ulaşım esnasında doğrusal bir hat üzerinde yol alabileceği gibi iyonosferden yansıyarak iletişim uyduları aracılığıyla da alıcılara ulaşabilmektedir. Klasik radyo yayıncılığında kullanılan elektromanyetik dalgalar 3 KHz – 30 GHz aralığındaki frekans tayfını kapsamaktadır. Kısaca radyo dalgaları boşlukta verici bir anten aracılığıyla yayılırken, alıcı anten bu dalgaları doğrudan elektrik sinyaline dönüştürmektedir. Böylelikle vericiden yayılan ses biçimindeki bilgi genliği ve frekansı sabit bir taşıyıcı dalgaya bindirilmektedir. Modülasyon olarak ifade edilen bu işlemin ardından demodülasyon gerçekleşmekte ve ses sinyali taşıyıcı dalgadan ayrılarak iletim gerçekleşmektedir. (Çakır, 2005: 23)

Müzik ve ses iletimi temeline dayanan radyo yayıncılığı; “kulakla duyulmayan sinyallerin radyo frekansları aracılığıyla boşlukta yayılması ve bu sinyallerin, bu amaç için geliştirilmiş özel alıcılar (radyo alıcıları) aracılığıyla bireylerce izlenmesi”

(Aziz, 2006: 16) şeklinde tanımlanabilmektedir. Telsiz telgraf şeklinde ortaya çıkan ve Nikola Tesla, Guglielmo Marconi, Alexander Stepanovich Popov, Heinrich Rudolf Hertz, Ernst Alexanderson, Reginald A. Fessenden, Lee De Forest, Edwin Howard Armstrong... gibi kıymetli bilim adamlarının katkılarıyla günümüzdeki halini alan radyo, gerek Türkiye’de ve gerekse de dünyada hali hazırda geniş bir dinleyici kitlesine sahip çok yönlü bir kitle iletişim aracı olma özelliğini taşımaktadır. (<http://transition.fcc.gov/>, 21.09.2013)

2. RADYO YAYINCILIĞININ KARAKTERİSTİK ÖZELLİKLERİ

Teknik açıdan kapsamlı bir kitle iletişim aracı olan radyonun kendine özgü karakteristik özellikleri bulunmaktadır. Haber verme, bilgilendirme, eğitime, eğlendirme, kamuoyu oluşturma ve güdüleme gibi temel işlevlere sahip olan radyonun karakteristik özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralayabilmek mümkündür:

- **Radyo hayal gücünü kullanmayı sağlar:** Görsel bir kitle iletişim aracı olmayan radyo, sesin insan zihninde yarattığı etki nedeniyle bireyleri düşünmeye ve hayal gücünü kullanmaya sevk etmektedir.

- **Radyo geniş kitlelere ulaşma imkânı sağlar:** Mobil araçlar aracılığıyla da alınabilen radyo yayınlarını farklı ortamlardan (internet, uydu... vb.) takip edebilmek mümkün olduğu için ses-müzik yayınları geniş kitlelere ulaşabilmektedir.

- **Radyo daha bireyseldir:** Dinleyicinin doğrudan kulağına hitap eden radyo yayınları televizyona oranla daha bireysel özellik taşımaktadır.

- **Radyo daha hızlıdır:** Dünya genelinde meydana gelen herhangi bir olay diğer kitle iletişim

araçlarına oranla radyo aracılığıyla daha hızlı şekilde yayılabilmektedir.

- Radyoda sınırları ortadan kaldırmaktadır: Müziğin evrensel dili ülkesel sınırları ortadan kaldırmakta ve dinleyiciler bulundukları herhangi bir noktadan yapılan yayınları alabilmektedir.

- Radyo yayınları geçici bir özellik taşımaktadır: Yayınlar kayıt edilmediği takdirde kaçırılan herhangi bir program ya da müzik parçasını bir daha dinleyebilmek oldukça zordur.

- Radyo yayınları isteğe bağlı bir özellik taşımaktadır: Dinleyiciler kendilerine uygun yayın istasyonlarını seçebilmekte ve beğendikleri tarzdaki müzik eserlerini dinleyebilmektedir.

- Radyo yayınları alt mesajlar içermektedir: Dinleyicilere sesin, müziğin etkisi aracılığıyla çeşitli görüş ve düşünceler empoze edilebilmektedir.

- Radyo yayınlarında seçicilik söz konusudur: Radyo programcısı dinleyicilerinin talepleri doğrultusunda yayınlarını hazırlamaktadır.

- Radyo yayınlarında yer sorunu yoktur: Dergi, gazete gibi basılı kitle iletişim araçları sınırlı bir kapasiteye (sayfa sayısı) sahiptir. Bu açıdan bazı haberler özetlenerek aktarılabilir. Bu durum radyo yayınlarında söz konusu değildir.

- Radyo duygulara hitap edebilmektedir: Radyo yayıncıları sunmuş oldukları programlar aracılığıyla dinleyicileri duygusal açıdan (mutluluk-hüzün-korku) etkileyebilmektedir.

- Radyo sade ve ucuzdur: Bir alıcı ve hoparlör vasıtasıyla radyo yayınları dinlenebildiğinden bu kitle iletişim aracı sade, bir o kadar da ucuzdur. (McLeish, 2005: 1-7)

- Radyo bir sessizlik aracıdır: Radyo doğrudan kulağa hitap ettiği için gürültülü bir ortamda yayınları sağlıklı bir şekilde aktarabilmek ve dinleyebilmek mümkün değildir.

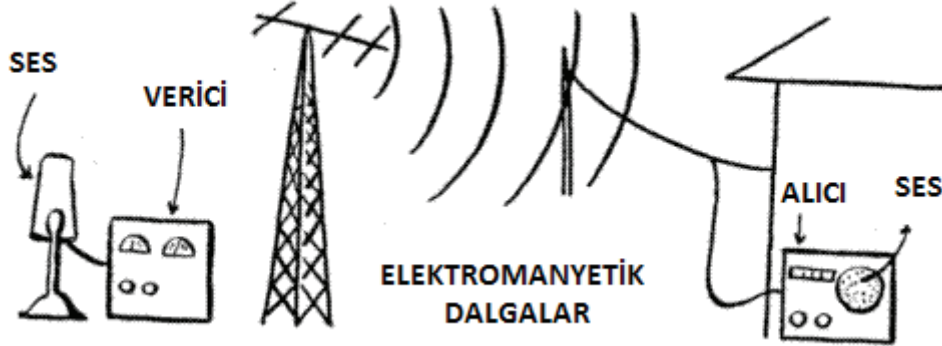
- Radyoda zaman ön plandadır: Radyo yayınlarında zamanın büyük önemi vardır. Özellikle canlı yayınlarda zamanı iyi bir şekilde doldurmak gerekmektedir.

- Radyoda efektler ön plandadır: Sesle anlatılmak istenen olaylara efektler eklenerek dinleyici olaylara çekilebilmektedir. (Erdamar, 1992: 25-26)

3. ANALOG RADYO YAYIN TEKNİĞİ

Radyo yayıncılığında temel olan ses ya da müziğin alıcı tarafa iletilmesidir. Ses ya da müzik parçası öncelikle mix masasına gönderilmektedir. Mix masasında (mixer) toplanan bütün ses öğeleri vericiye ulaşmaktadır. Verici, ses öğelerini elektromanyetik dalgalara dönüştürmektedir.

Elektromanyetik dalgalar verici vasıtasıyla hava boşluğuna aktarılmaktadır. Verici; çok uzun, uzun, orta ya da kısa yayın alanına sahip olabilmektedir. Elektromanyetik dalgalar, yayın frekansı ve yeryüzü şekillerine göre boşlukta yayılmaktadır. (Bkz. Şekil-1) Boşlukta yayılan dalgalar alıcı anten vasıtasıyla toplanmaktadır. Radyo alıcısı içerisinde yer alan elektronik parçalar radyo dalgalarını tekrardan ses sinyaline çevirmektedir. Ses sinyalleri hoparlör, kulaklık... vb. öğeler aracılığıyla havada ses dalgaları haline dönüşmektedir. Dinleyiciler kulakları ve beyinleri vasıtasıyla aktarılan ses ve müzik parçalarını duymaktadır. Özetlemek gerekirse temel bir radyo yayınının gerçekleşebilmesi için sekiz öğeye (ses, mikrofon, mix masası, verici, hava boşluğu, anten, alıcı dinleyici) ihtiyaç duyulmaktadır. (Kuruoğlu, 2006: 4-5)



Şekil 1: Radyo Yayınlarının Alıcıya İletimi

(<http://www.noniandjim.com/>, 23.09.2013)

Analog radyo yayıncılığında iki tür modülasyondan söz edebilmek mümkündür. Bunlardan ilki sürekli dalga modülasyonudur. Sürekli dalga modülasyonu kendi içinde; Genlik Modülasyonu (GM, Batı dillerinde AM olarak ifade edilmektedir), Faz Modülasyonu (PM), Frekans Modülasyonu (FM) olmak üzere üçe ayrılmaktadır. İkincisi ise darbe modülasyonudur. Darbe modülasyonu da kendi içinde; Darbe genlik modülasyonu (PAM), Darbe genişlik modülasyonu (PWM, PDM), Darbe konum modülasyonu (PPM), Darbe kod modülasyonu (PCM) olmak üzere dörde ayrılmaktadır. (<http://hakanturan.com/?paged=2>, 25.09.2013)

Sayısal teknolojilerin ortaya çıkmasıyla birlikte fazla tercih edilmeyen analog radyo yayıncılığında coğrafi alan sınırlamaları da bulunmaktadır. Bu nedenle dinleyici sayılarında değişiklikler görülmektedir. Kapsama alanlarına göre radyolar dört başlık altında toplanmaktadır: (Eryılmaz, 2003: 92)

- **Yerel radyolar:** Sadece ölçekçe küçük kasaba ve kentlere yayın yapan radyolardır. Belediyelere ait radyolar bu kategori altında yer almaktadır.

- **Bölgesel radyolar:** 200-600 KW verici gücüne sahip radyolardır.

- **Ulusal radyolar:** Bir ülkenin tamamı ya da büyük bir kısmına yayın yapan radyo istasyonlarıdır. Örnek vermek gerekirse TRT FM ulusal çapta yayın yapan bir radyo kuruluşudur.

- **Uluslararası radyolar:** Başka ülkelere yayın yapan ve hükümetlerce desteklenen radyolardır.

4. SAYISAL RADYO YAYINCILIĞI

Bilgisayar teknolojilerindeki gelişmeler radyo yayıncılığına da büyük katkı sağlamıştır. 1980'li yıllara gelindiğinde kullanılmaya başlanan RDS sistemi (Radio Digital Services) radyo-bilgisayar etkileşimini sağlamış ve radyo yayıncılığının çehresini değiştirmiştir. Sayısal teknoloji aracılığıyla ses, AM ve FM sinyallerinin çok üstünde geliştirilmektedir. Sayısal ses yayıncılığı olarak adlandırılan DAB (Digital Audio Broadcasting), gerek karadan, gerek internetten, gerekse de uydudan yayın yapabilme özelliğine sahiptir. Radyo istasyonları aynı kanal ve frekans bantları

üzerinden analog olarak yaptıkları yayınları sayısal sinyaller aracılığıyla da gerçekleştirebilmektedir. (Tekinalp, 2003: 62-63)

Analog yayıncılığın güç kaybetmesine neden olan sayısal teknolojiler 0 ve 1'lerin bir araya gelerek anlamlı bir bütün oluşturması esasına dayalıdır. Sayısal yayıncılık gerek iletim, gerekse de prodüksiyon safhasında önemli avantajlar sağlamaktadır. Var olan ses içeriği sayısal kodlama teknikleri aracılığıyla şifrelenmekte ve şifrelenen içerik öz niteliğini kaybetmeden tekrardan sese dönüştürülmektedir. Sayısal radyo teknolojisi, CD kalitesinde kesintisiz yayıncılık yapılmasını sağlamaktadır. (Dunaway, 2000: 30) Kısacası sayısal radyo yayıncılığı; sayısal modülasyon tekniği kullanılarak analog ses sinyalinin belirli ölçülerde sıkıştırılması ve sıkıştırılan ses içeriğinin kamuya iletilmesi olarak ifade edilebilmektedir. Sayısal radyo yayıncılığı Türkiye ve dünya genelinde gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır.

Avrupa Telekomünikasyon Standartlar Komitesi (ETSI - European Telecommunications Standard Institute) sayısal radyo yayıncılığının gelişimi ve standardizasyonu için önemli ar-ge çalışmalarına imza atmıştır. Bu çalışmalar neticesinde sayısal radyo yayıncılığı kapsama alanını genişletmiş ve analog radyo yayıncılığına birçok noktada üstünlük sağlamıştır. Sayısal radyo yayıncılığının avantajlarını şu şekilde sıralayabilmek mümkündür: (<http://tech.ebu.ch/digitalradio>, 24.09.2013)

- Frekans tayfının verimli şekilde kullanılması,
- Mobil araçlar aracılığıyla kullanım kolaylığı,
- Gelişmiş metin bilgileri, elektronik program rehberi gibi multimedya hizmetlerini desteklemesi,

- Trafik ve seyahat bilgileri (TPEG)
- CD kalitesinde ses ve kesintisiz yayın

4.1. SAYISAL RADYO YAYINCILIĞININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Sayısal ses yayıncılığının temelleri 1980'li yıllarda atılmaya başlamıştır. Çeşitli kamu kuruluşları, telekomünikasyon şirketleri ve özel araştırma enstitüleri sesin sayısal bir şekilde iletiminin sağlanabilmesi için ar-ge çalışmaları gerçekleştirmiştir. Farklı kollardan gelişim gösteren bu çalışmaları tek bir çatı altında toplamak amacıyla birçok ülke bir araya gelerek Eureka-147 projesine imza atmıştır. İki aşamalı projenin ilk ayağıyla sayısal ses yayıncılığının temelini atılması, ikinci aşamayla bu sistemin standardizasyonu ve tasarımı amaçlanmıştır. 1995 yılında DAB'ın yayın özellikleri ve standartları belirlenmiş, bu standartlar ETSI ve ITU (International Telecommunications Union - Uluslararası Telekom Birliği) tarafından da kabul edilmiştir.

DAB sistemini geliştirmek üzere 1995 yılında Avrupa DAB Forumu (EuroDAB) kurulmuş ardından dünyanın çeşitli ülkeleri de bu foruma dâhil olmuştur. Bu gelişme üzerine 1997 yılında Avrupa DAB Forumu, Dünya DAB Forumu (WorldDAB) adını almıştır.

2000 yılına gelindiğinde Dünya DAB Forumu, Eureka-147 projesinde yer alan ülkelerle birleşmiştir. Günümüzde ise sayısal ses yayıncılığına yönelik çalışmalara World DMB (Digital Multimedia Broadcasting) Forum tarafından devam edilmektedir. (O'Neill, 2009: 265-267)

Türkiye, kurulduğu günden bugüne ITU ile uyumlu bir şekilde çalışmalarına devam etmektedir. Dünyada

sayısal yayıncılığa geçişle birlikte Türkiye’de de bu teknolojiye yönelik önemli adımlar atılmıştır. RTÜK (Radyo ve Televizyon Üst Kurulu) tarafından 8 Mayıs 2006 tarihinde “Sayısal Yayıncılık Paneli” gerçekleştirilmiştir. Panelde konuşma yapan dönemin RTÜK Başkanı Dr. Zahid Akman, 2009 yılı sonuna kadar tüm Türkiye’nin sayısal yayına geçeceğini açıklamıştır. Panelde sayısal yayıncılığın avantajları ve dezavantajları tartışılmış ve Türkiye’nin radyo-televizyon alt yapısı büyüteç altına alınmıştır. Panelde halka sayısal yayıncılık konusunda bilgi verilmesi de ön görülmüştür.

Türkiye’de DAB çalışmaları TRT aracılığıyla İstanbul ve Ankara’da sürdürülmektedir. (<http://www.rtuk.org.tr/>, 26.09.2013) Türkiye’de DAB sisteminin yaygınlaşabilmesi için alt yapının oturtulması ve gerekli teçhizatın tedarik edilmesi gerekmektedir. Nitekim günümüzde analog radyo yayıncılığı pek fazla tercih edilmemektedir.

4.2. SAYISAL RADYO YAYINCILIĞININ TEMEL ÖZELLİKLERİ

Sayısal ses (DAB) iletim sinyali birden fazla hizmeti eş zamanlı bir şekilde taşıyabilmektedir. 1.536 MHz bant genişliği ve 1.5 Mbit/s gibi yüksek hız kapasitesine sahip olan DAB servisleri; sese dayalı her türlü veriyi ve isteğe bağlı birçok hizmeti bünyesinde barındırmaktadır.

DAB alıcıları gönderilen servisler üzerinden gönderilen sinyalleri deşifre ederek yayınların takip edilmesini sağlamaktadır. Farklı hizmetler arasında bağlantı kurabilme özelliğine sahip DAB sistemi aracılığıyla bilgi taşıyabilmek de mümkündür. DAB teknolojisinin temel özellikleri ise aşağıdaki gibidir:

- **Esnek ses bit hızı:** DAB veri hızının 8 kbit/s ila 384 kbit/s aralığında konfigüre edilmesini sağlamaktadır. Böylelikle ses bit hızında yaşanan limit sorunu ortadan kalkmaktadır.

- **Veri hizmetleri:** DAB teknolojisinin sunmuş olduğu en büyük avantajlardan biri bölünmüş ya da paketlenmiş verileri de aktarabilmesidir.

- **Program ilişkili veri (PAD):** Program ilişkili veri o an için çalan müzik parçasının, sanatçının, programın... v.s. tanımlanmasını sağlayan özelliktir. DAB teknolojisi bu sistem aracılığıyla dinleyicilere yayınlarla ilgili çeşitli bilgiler (reklam, telefon numarası, elektronik posta adresi) aktarılmasını sağlamaktadır.

- **Koşullu erişim (CA):** Özel abone yöntemi olarak da adlandırılan bu sistem sadece istenilen dinleyicilere yayının iletilmesini sağlamaktadır.

- **Servis bilgisi (SI):** Alıcıların kontrol edilmesini sağlayan bilgi sistemidir. Bu özellik, farklı servislerin birbiriyle bağlantı kurmasını ve menüler aracılığıyla dinleyicilerin kişisel ayarlarını kontrol edebilmesini sağlamaktadır. (Solanki, 2012: 68)

4.3. TEKNİK AÇISINDAN SAYISAL RADYO YAYINCILIĞI

Sayısal radyo yayıncılığının toplamda 4 farklı modu bulunmaktadır. Bu modlar farklı uygulama ve frekans bantları sağlamaktadır. Mod I VHF bantları için kullanılırken, Mod II – IV ise uygulama ve frekansa bağlı olarak L Bandı için kullanılmaktadır. 192 ila 1536 adet taşıyıcı sayısına sahip olan DAB sinyallerin bant genişliği her zaman 1.536 MHz’dir. Dolayısıyla bant genişliği hiçbir şekilde değişiklik göstermemektedir.

Modlar arasındaki fark, sembol uzunluğunda ve taşınan alt taşıyıcı sayılarında kullanılmaktadır. Mod I en uzun sembol periyodu ve en fazla alt taşıyıcı oranına sahip olduğu için alt taşıyıcı aralığını minimum düzeyde kullanmaktadır. Mod I'i sırasıyla Mod II ve Mod II takip etmektedir. Bunlar en kısa sembol periyoduna ve en az taşıyıcı oranına sahip mod çeşitleridir. Dolayısıyla alt taşıyıcı alanlarını maksimum düzeyde kullanmaktadırlar.

COFDM (Coded Orthogonal Frequency Division Multiplexing / Dikgen Frekans Bölmeli **Çoğulla-**ma) sembolü daha uzun, daha iyi ve daha az alt taşıyıcı aralığına sahip olmasına rağmen mobil uygulamaların geneli için çok elverişli değildir. DAB modları özellikleriyle birlikte Tablo 1'de sunulmuştur. (Fischer, 2008: 467)

Tablo 1: DAB modları

Mod	Frekans Değeri	Alt taşıyıcı aralığı	Taşıdığı COFDM Sayısı	Kullanım Amacı	Sembol Süresi	Koruma Aralık Süresi	Çerçeve Uzunluğu
I	Band III VHF	1	1536	Tek frekanslı ağ (SFN)	1000	246	96 ms 76 sembol
II	L band (<1.5 GHz)	4	384	Çok frekanslı ağ (MFN)	250	62	24 ms 76 sembol
III	L band (<3 GHz)	8	192	Uydu	125	31	24 ms 152 sembol
IV	L band (<1.5 GHz)	2	768	Küçük tek frekanslı ağ (SFN)	500	123	48 ms 76 sembol

(Fischer, 2008: 467)

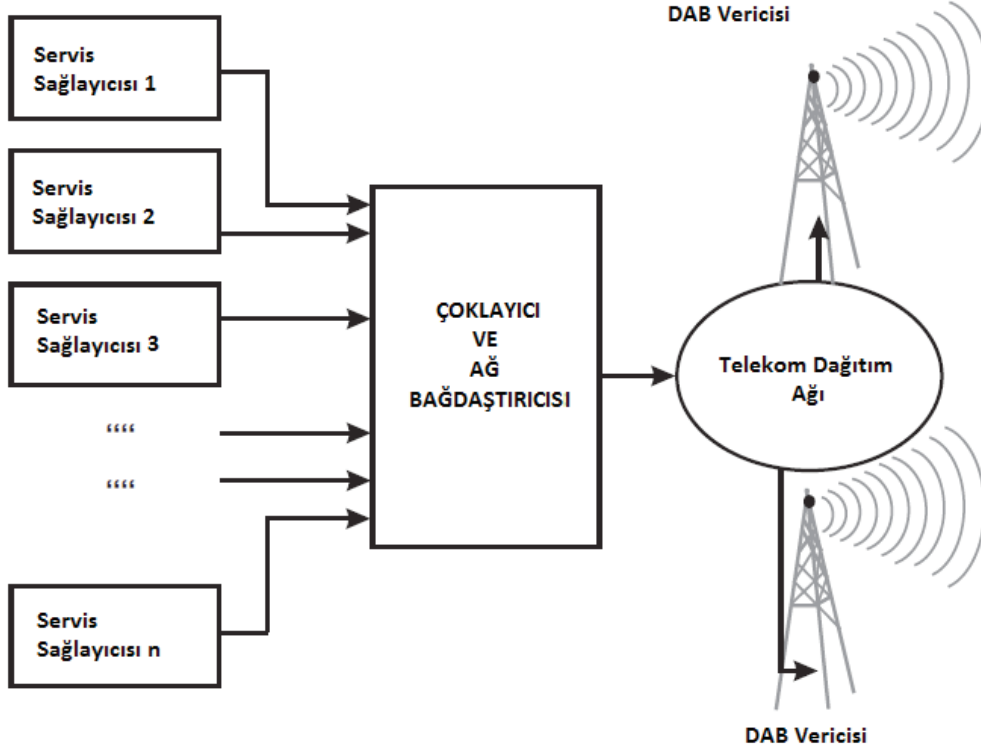
DAB ses sinyalleri MPEG-1 ve MPEG-2 (katman II) için kodlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle 1.5 Mbit/s'den 64... 384 kbit/s periyodunu kapsamaktadır. Bu sırada ses sinyalleri 24'lü veya 48'li parçalara bölünmektedir. Bu yöntemler MUSICAM (Masking pattern adapted Universal Subband Integrated Coding And Multiplexing) esasına dayanmakta olup, ISO / IEC Standartlarıncı 11172-3 (MPEG-1) ve 13818-3 (MPEG-2) sıkıştırma standartlarını kullanmaktadır. MUSICAM,

DAB projesinin bir parçası olarak geliştirilmiştir. Kısaca tarif etmek gerekirse MUSICAM; insan kulağının algılama sınırlarını ön plana alarak geliştirilmiş, veri azaltma algoritmaları kullanan çok etkili bir kodlama tekniğidir. DAB ise tüm süreçleri birbiriyle eşzamanlı bir şekilde bir arada tutan iletim sistemidir. (Fischer, 2008: 467-468)

DAB sistemi sayısal radyo yayıncılığının gelişimi ve yaygınlaşması temeline dayanmaktadır. DAB

yayın iletimi analog ses sinyali örnekleme, dijital sıkıştırma, veri kodlama, sayısal sinyal çoğullama, zaman-topluluk damgalama, telekomünikasyon devreleri, kanal kodlama ile sinyal, sayısal da-

ğıtım, modülasyon gibi süreç ve öğelere ihtiyaç duymaktadır. Günümüzde T-DAB adı verilen sayısal karasal ses yayıncılığına daha önemli yatırımlar yapılmaktadır.



Şekil 2: DAB Teknik Ağ Şeması
(O'Leary, 2000: 213)

DAB servis sağlayıcıları çoklu bir yapıya sahiptir. Servis sağlayıcılar aracılığıyla ses sinyalleri ve verileri taşınmaktadır. Servis sağlayıcıları tarafından oluşturulan tüm sinyaller çoklayıcı ve ağ bağdaştırıcısına gönderilmektedir. Burada güçlenen sinyaller Telekom dağıtım ağına toplanmaktadır. Toplanan tüm sinyaller DAB vericilerine iletilmekte ve böylelikle dağıtım gerçekleşmektedir. DAB vericileri; mono- stereo kodlayıcı, COFDM modülatör, RF modülatör, besleme üniteleri, amplifikatörler, uygun ara yüz üniteleri, sigorta paneli, A/D çe-

viriciler, test ve ölçü cihazlarından oluşmaktadır. DAB verici sistemleri mono, stereo ve dual sese uygun teknik alt yapıya sahip olmalıdır. DAB sistemleri eş zamanlı bir şekilde birçok ses servisini, görsel veri servislerini de taşıyabilmektedir. Ancak taşınan sinyalin özelliğine göre modlarda farklılık göstermektedir. (O'Leary, 2000: 213-216) DAB yayın teknolojisi aşağıda belirtilen ses kodlama sistemlerini desteklemektedir:

- Mono (tek kanal) modu.
- Stereo (iki kanallı) modu.

- Çift kanal modu: Bu modda, iki ses kanalı bulunmakta olup iki dil arasından tercih yapmak da mümkündür. Aynı zamanda iki mono kanal sadece bir başlık altında toplanabilmekte ve dekoder aracılığıyla seçim yapılabilir.

- Ortak Stereo Modu: Sağ ve sol kanalın ayrı bir şekilde kodlanması esasına dayanmaktadır. Böylelikle ayrı kodlanan iki kanalın stereo olarak iletimi gerçekleştirilmektedir.

- Düşük örnekleme frekansı $f_s \frac{1}{4} 24 \text{ kHz}$ ile kodlama

- Eureka 147 DAB standart (EN 300401) hükümlerine göre yapılan MPEG-2 Audio Layer II 5.1 geriye dönük uyumlu Surround Ses kodlama. (Hoeg, Lauterbach, 2003: 84)

Tablo 2: Ses modları ve bit hızları 48 kHz için (sol sütun) ve 24 kHz (sağ sütun) örnekleme oranı

Örnekleme Oranı	48 kHz				24 kHz
Mod	Tek Kanal	Çift Kanal	Stereo	Int. Stereo	Tümü
Bit Hızı (kbit/s)					Bit Hızı (kbit/s)
32	X				8
48	X				16
56	X				24
64	X	x	X	x	32
80	X				40
96	X	x	X	x	48
112	X	x	X	x	56
128	X	x	X	x	64
160	X	x	X	x	80
192	X	x	X	x	96
224		x	X	x	112
256		x	X	x	128
320		x	X	x	144
384		x	X	x	160

(Hoeg, Lauterbach, 2003: 86)

Yukarıda görülen Tablo 2’de 8-160 bit aralığındaki farklı 14 bit değeri sunulmuştur. Anlaşılabileceği gibi her modda her bit hızı desteklenmemektedir. Sunulan bu modlar aracılığıyla farklı uygulamalara imkân tanınmaktadır. DAB modları sağ ve

sol sütun baz alındığında bit değerleri açısından da farklılık göstermektedir. Sayısal radyo yayıncılığının gelişim göstermesi ve yatırım miktarının artması üzerine DAB+ sistemi ortaya çıkmıştır.

2007 yılında gelişim göstermeye başlayan bu sistemin avantajlarını şu şekilde sıralayabilmek mümkündür: (Çakmak, 2011: 33)

- Canlı radyo yayınları için en uygun yöntem olması,
- Güçlü ve kontrollü ses iletimi,
- Radyo yayın yelpazesinin daha verimli bir şekilde kullanılabilmesi,

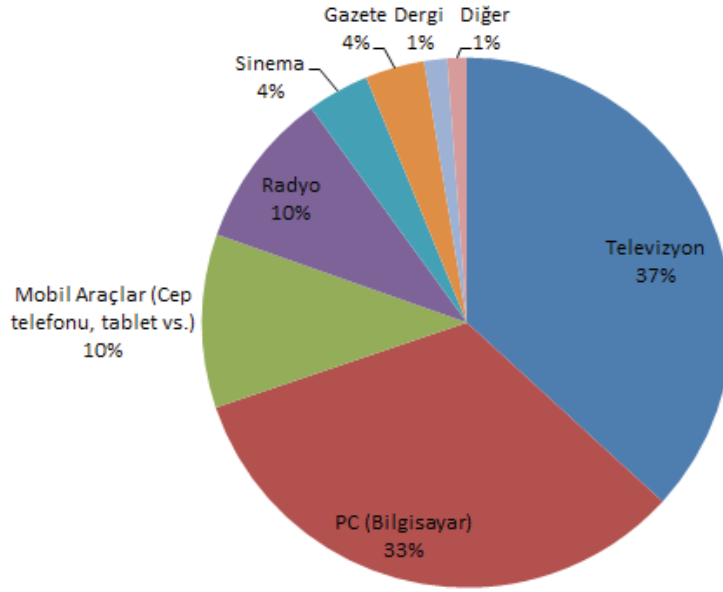
- DAB+ standardının kullandığı MPEG-4 High Efficiency AAC v2 (HEAACv2), MPEG Audio Layer-2 için gerekli olan bit oranının yaklaşık *üçte biriyle aynı ses kalitesini* sunabilmektedir.
- Sayısal istasyonların daha dar bir bütçeyle yayın iletimi sağlayabilmesi,
- Ekranda görüntülenen multimedya ve veri içeriklerinin sistemle uyumlu olması,
- Frekans değiştirme esnasında daha hızlı geçiş sağlanması,
- Dinleyiciler için çok daha fazla istasyon seçeneğinin sunulması,
- Gerek yayıncıların gerekse de düzenleyicilerin kendi yayın standartları için MPEG Audio Layer-2 ya da ek ses kodeklerini veya her iki özelliği de seçebilmesi,
- En son geliştirilen MPEG-4 ses kodekleri ile daha verimli performans elde edilmesi,
- MPEG Audio Layer-2 hizmetlerinin ve tüketicilerin etkilenmemesi,
- Tek bir multipleks üzerinden çok daha fazla yayın imkânı sunulması,
- Yeni geliştirilen DAB alıcılarının MPEG Audio Layer-2 yayınlarına uyumlu olması,

5. GÜNÜMÜZ RADYO YAYINCILIĞINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu araştırmada kitle iletişim araçları arasında büyük bir öneme sahip olan radyonun günümüzdeki gelişim durumu araştırılmış ve yeni nesil sayısal radyo yayıncılığının dinleyicilere yönelik etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma aracılığıyla radyo yayıncılığının geleceğine yönelik çıkarımlarda bulunulacağı öngörülmüştür.

Araştırmada niceliksel değerleri saptamayı sağlayan anket tekniği kullanılmıştır. İnternet üzerinden farklı gelir, eğitim ve cinsiyet gruplarında yer alan toplam 500 katılımcıya ilgili anket uygulanmıştır. 3 farklı değişkenin irdelenmesiyle oluşturulan bu çalışmada tüm katılımcıların doğru cevap verdiği öngörülmüş, ankete katılan 500 katılımcının Türkiye genelini temsil ettiği varsayılmıştır.

Katılımcılara ilk olarak “*hangi kitle iletişim aracını öncelikli olarak tercih ediyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. Bu sorunun sorulmasındaki asıl neden radyonun ne ölçüde bireylerin hayatında yer aldığıdır. İlk soruya verilen cevaplar Şekil 3’de pasta grafik şeklinde görülmektedir.

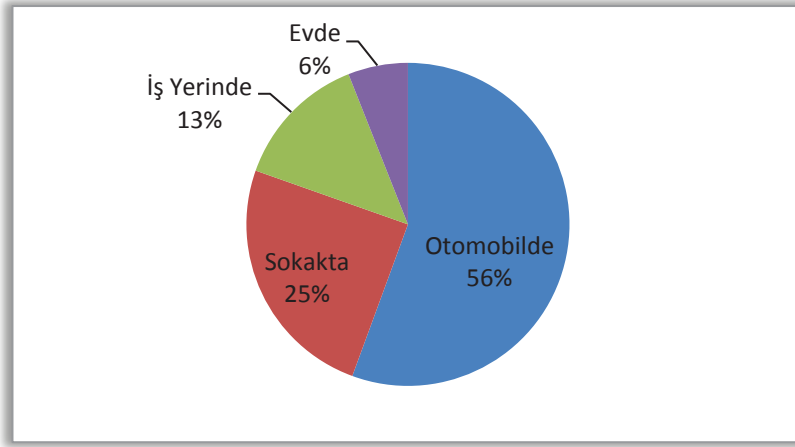


Şekil 3: Tercih Önceliğine Göre Kitle İletişim Araçları

Şekil 3'te de görüldüğü gibi 184 katılımcı (%37) televizyonu görsel ve işitsel yönü nedeniyle öncelikli olarak tercih ettiğini ifade etmiştir. Televizyonu sırasıyla; PC takip etmektedir. PC'yi öncelikle tercih ederim diyen katılımcı sayısı ise 165'tir. Televizyon ve PC diğer kitle iletişim araçlarının çok önünde yer almaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli kitle iletişim aracı radyodur. 48 katılımcı radyoyu öncelikli tercih ettiğini beyan etmiştir. 48 katılımcı ise ana kitlenin %10'una tekabül etmektedir. Görüleceği üzere yeni medya ile birlikte gelişim gösteren mobil araçlar da radyo ile eşit bir yüzdeye sahiptir. Dikkat çeken

bir diğer nokta da geleneksel medya araçlarının giderek önemini yitirmesidir. Sadece 18 katılımcı gazeteyi, 7 katılımcı ise dergiyi öncelikli olarak tercih edeceğini ifade etmiştir. Bu soruya verilen cevaplardan da anlaşılacağı üzere kulağa hitap eden ve köklü bir geçmişi bulunan radyonun günümüzde çok fazla tercih edilen bir kitle iletişim aracı olmadığı görülmektedir.

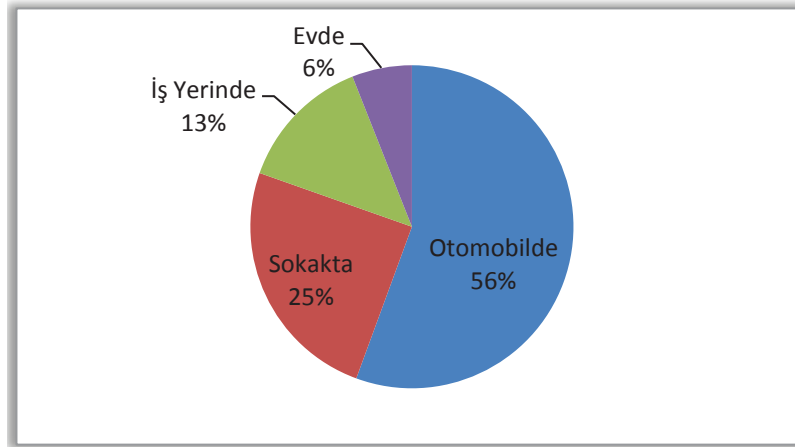
Katılımcılara ikinci olarak “nerede radyo dinlemeyi tercih edersiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen cevaplar Şekil 4'te görülmektedir.



Şekil 4: Öncelikli Tercihe Göre Kitle İletişim Araçları

Katılımcıların 278'i (%56) genellikle otomobilde radyo dinlediğini ifade etmiştir. Sokakta radyo dinlerim diyen 124 kişi %25'lik oranla ikinci sırada yer almaktadır. Anket sonucunda 68 kişi (%13) iş yerinde, 30 kişi (%6) ise evde radyo dinlediğini ifade etmiştir.

Katılımcılara üçüncü ve son soru olarak “DAB (sayısal radyo yayıncılığı) hizmetlerinden faydalanyor musunuz?” şeklinde bir soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5: DAB Hizmetleri Kullanım Durumu

Bu sorunun sorulmasındaki temel amaç Türkiye’de DAB servislerinin ne ölçüde kullanıldığı ve dinleyicilerin ilgi düzeyinin saptanmasıdır. Araştırma içerisinde yer alan 500 katılımcının 37’si (%7) DAB hizmetlerini kullanmadığını ifade etmiştir.

52 katılımcı (%9) ise sayısal radyo yayıncılığı hizmetlerinden haberdar olduğunu ve bu hizmetleri kullandığını beyan etmiştir. Araştırmanın en ilgi çekici noktası ise 465 katılımcının (%84) DAB hizmetlerinden ve DAB servislerinden hiç

haberdar olmadığını beyan etmesi olmuştur. Bu durum Türkiye’de sayısal radyo yayıncılığının mevcut durumunu açık bir şekilde gözler önüne sermektedir.

SONUÇ

Yeni medya çağına geçişle birlikte kitle iletişim araçlarında önemli değişimler yaşanmaya başlamış ve sayısal yayın teknolojileri hızlı bir şekilde gelişim göstermiştir. Kitle iletişim araçları içerisinde etkin bir rolü bulunan radyo kulağa hitap etmesi, her yaştan her kesime yönelik yayınlar yapması nedeniyle her dönem popülaritesini *sürdürmüştür*. *Diğer kitle iletişim araçlarına oranla daha düşük maliyet ve imkânlarla yayın yapabilen radyo istasyonları farklı yöntemlerle birçok noktaya ulaşabilmektedir. Hemen hemen her noktadan yayınlara kolay bir şekilde ulaşabilme imkânı radyoyu diğer kitle iletişim araçlarına oranla bir adım öne taşımaktadır.*

Radyo yayıncılığının sayısal sistemlerle birleşerek çehresini değiştirmesi üzerine DAB adı verilen sayısal ses teknolojisi ortaya çıkmıştır. Sayısal radyo yayıncılığı, sesle ilgili tüm içeriklerin, öğelerin sayısal bir şekilde kodlanarak yayınlanması temeline dayanmaktadır. DAB teknolojisi CD kalitesinde ve kesintisiz ses hizmeti sunmakla birlikte farklı servisleri de bünyesinde barındırmaktadır. Dünya genelinde farklı ses standartları kullanılmaktadır. Ancak DAB teknolojisi sunduğu avantajlarla birlikte radyo yayıncılığının mevcut durumunu değiştirecek özelliklere sahiptir. DAB yayın teknolojisi metin tabanlı veri akışı sağlamaktadır. Böylece dinlenen şarkı, içerik, radyo istasyonu hakkında daha detaylı bilgilere de ulaşabilmek mümkündür. Analog radyo yayıncılığında sadece sunulan içeriği dinleyebilmek mümkünken, sayısal

radyo yayıncılığı arşivleme teknolojisi sayesinde “dinle öde”, “program kaydı” ve “isteğe bağlı yayın” gibi özellikleri sunabilmektedir. Böylelikle dinleyicilerin gelecekte radyo yayıncılığına yönelik beklentilerinin değişeceğini söylemek mümkündür.

Türkiye’de radyo yayıncılığının günümüzdeki durumunu saptamaya yönelik yapılan araştırmada elde edilen bulgular ise dikkat çekicidir. *Türkiye genelinden 500 kişinin katıldığı* araştırmada radyonun; televizyon, bilgisayar, cep telefonu... gibi iletişim araçlarının gölgesinde kaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca katılımcılar radyoyu; televizyon, bilgisayar gibi araçların olmadığı ortamlarda (sokak, otomobil, iş yeri) tercih ettiğini beyan etmiştir. Bu da radyonun geri planda kaldığını gösteren çok önemli bir veridir. Katılımcıların çoğu DAB teknolojisinden haberdar değildir. Tabii bu durumun en temel sebebi Türkiye’de sayısal radyo yayıncılığının tam anlamıyla gelişim gösterememesidir. Öncelikle bu teknolojinin alt yapı yatırımlarının yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde sayısal radyo yayıncılığının gelişim göstereceğini söylemek pek de mümkün değildir.

Elde edilen bulgulardan da anlaşılacağı üzere sayısal radyo yayıncılığına devletin gereken desteği vermesi gerekmektedir. Dünya genelinde yaygınlaşan bu sistemden *Türkiye’nin gerektiği ölçüde faydalanamaması ülkenin teknolojik olarak geri kalmasına neden olacaktır. İnternetin kitle iletişim araçlarını etkisi altına alması radyonun da yönünü değiştirecektir. İnternetin radyo yayıncılığıyla yondeşmesi aracılığıyla gerek Türkiye’de gerekse de dünyada gelecek yıllarda DAB’tan daha farklı bir yayın teknolojisinin gelişim göstereceğini söyleyebilmek mümkündür.*

KAYNAKÇA

AZİZ, A., (2006). Televizyon ve Radyo Yayıncılığı (Giriş), Ankara: Turhan Kitabevi.

BAY, N., (2007). Radyo ve Televizyon Yayıncılığı, İstanbul: Nüve Kültür Merkezi Yayınları.

BÜYÜK LAROUSSE (1992). Cilt 19, İstanbul: Milliyet Gazetesi Yayınları.

ÇAKIR, H., (2005). Tüm Yönleriyle Radyo, Ankara: Siyasal Kitabevi.

ÇAKMAK, E., (2011). Sayısal Radyo Yayıncılığı ve Arşivlenmesi, Ankara: T.C. Radyo Televizyon Üst Kurulu Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.

DUNAWAY, D. K., (2000). “Digital Radio Production: Towards an Aesthetic”, New Media & Society, Vol.2., No.1.

EBU, “Digital Radio In Europe”, <http://tech.ebu.ch/digitalradio>, Erişim Tarihi: 24.09.2013.

ERDAMAR, B., (1992). Radyo Programcılığı, İstanbul: Der Yayınları.

ERYILMAZ, T., (2003). “Radyo ve Radyoculuk”, Radyo ve Radyoculuk (drl. Sevda Alankuş), İstanbul: IPS İletişim Vakfı Yayınları.

FCC, “A Short History Of Radio - With an Inside Focus on Mobile” http://transition.fcc.gov/omd/history/radio/documents/short_history.pdf, Erişim Tarihi: 21.09.2013.

FISCHER, W., (2007). Digital Video and Audio Broadcasting Technology, Berlin: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

HOEG, W., LAUTERBACH, T., (2003). Digital Audio Broadcasting Principles and Applications of Digital Radio, USA: Wiley Publications.

KURUOĞLU, H., (2006). Radyoda Yayın, Yapım ve Türler, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

MCLEISH, R., (2005). Radio Production, Oxford: Focal Press.

O’LEARY, S., (2000). Understanding Digital Terrestrial Broadcasting London: Artech House.

O’NEILL, B., (2009). “DAB Eureka-147: a European vision for digital radio”, New Media & Society, No.11.

RTÜK, “Sayısal Yayıncılık Paneli (8 Mayıs 2006)”, http://www.rtuk.org.tr/sayfalar/IcerikGoster.aspx?icerik_id=af71a864-f8df-4389-b6ae-87fc4125ed62, Erişim Tarihi: 26.09.2013.

SOLANKI, N., (2012). “Digital Audio Broadcasting”, Socet Journal, Vol.1, Issue.1.

TEKİNALP, Ş., (2003). Camera Obscura’dan Synopticon’a Radyo ve Televizyon, İstanbul: Der Yayınları.

TURAN, H., “Mikrodalga Tekniği” <http://hakanturan.com/?paged=2>, Erişim Tarihi: 25.09.2013.

OSMANLI MİNYATÜR SANATINDA KADIN İMGELEMİ

WOMAN IMAGERY IN THE MINIATURE CRAFT OF THE OTTOMANS

*Tülay GÜMÜŞER**Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sanat ve Tasarım Sanatta Yeterlik*

Özet: Geleneksel Türk resminin temelini oluşturan Minyatür Sanatı, öncelikle el yazması kitaplar içerisinde bilgilendirici nitelikte yer almış ve belli bir amaca hizmet etmiştir. Osmanlı minyatürlerinde kadın imgelerine bakıldığında farklı şekillerde tasvir edildikleri görülmektedir. Bu tasvirlerde Osmanlı kadınının toplum içerisindeki konumu ve ona biçilen roller anlaşılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Osmanlı Minyatür Sanatında kadın imgesinin hangi mekanlarda ve nasıl görüldüğü, toplumsal hiyerarşiye göre nasıl değişime uğradıkları ve bu toplumsal değişim süreci içerisinde kadının nasıl resmedildiğini örneklerle açıklamaktır. Ayrıca kadın imgeleri ile ilgili o dönemde çalışmaların neden geç ele alındığına, hangi Minyatür eserlere ağırlık verildiğine ve buradaki resimlerde Osmanlı kadınının nasıl bir rol üstlendiğini saptamaktır. Bu çalışmanın bir diğer amacı, günümüzde kadına olan şiddetin fiziksel ve psikolojik boyutunda sanat gerçekliğinden bakılarak literatüre yeni bir kaynak kazandırmak aynı zamanda kadın sorunları ve kadın çalışmaları üzerine yapılan çalışmaların artmasına katkı sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: Osmanlı Minyatür Sanatı, Osmanlı Kadınları, Kadına Yönelik Şiddet

Abstract: Miniature Craft, which forms the basis for the traditional Turkish painting, was primarily employed for informative purposes within the manuscripts and served for a certain objective. When woman imageries are examined in the Ottomans' miniature, it is seen that women have been portrayed in different ways. The status of Ottoman's woman in the society and the roles cast for her are understood in these depictions. The purpose of this study is to make it clear thanks to examples which places and how woman imagery was seen, how it has undergone changes according to societal hierarchy and how women were portrayed in the course of this societal period of change in the Ottoman's miniature. In addition, the aim of this research is to determine why the studies concerning the woman imageries in those periods were dealt with late, which miniature works were concentrated on and what kind of role the Ottoman's woman played in the pictures here. Another purpose of this study is to bring a new source in the literature by considering it from the viewpoint of reality of art in the physical and psychological aspect of violence to women today, in the meantime, to make contribution to the increase of the researches carried out on the problems of women and women studies.

Key words: Ottoman Miniature Arts, Ottoman Women, Violence Against Woman

1. GİRİŞ

İnsan tarih, bilim, sanat, sosyoloji ve felsefe gibi alanlarda yaratıcılıklarını ve tüm birikimlerini kullanarak yaptıkları çalışmaları bu tarih sürecinde dünyanın her tarafında sergilemişlerdir. Bir insan çabasının ürünü olan sanat topluma kültür bağlamında bir anlam kazandırmaktadır. İnsanlar arasında diğer alanlar ile bir denge unsuru olan sanat, günlük yaşam içinde de barındırdığı zenginlik ile her zaman var olmuştur. Ancak bu varoluş sürecinde yapılan sanatsal etkinlikler çoğunlukla eril topluluk tarafından gerçekleştirilmiştir. Kadının bu etkinlikler içerisinde çalışmalarıyla yer almaması, kendi kimliklerini erkekler kadar özgürce kullanamadıkları gibi onlara bu olanakların sağlamadığı da görülmektedir. Kadın yaşam içerisinde tanrısallaştırılmış olsa da bu durum kadına bakışın yansıması olarak biçimselleştirilmiştir. “Kadına verilen değer veya değersizlik bazen pragmatik açıdan nesne, bazen toplumsal bir fenomen olarak eş, ana veya tanrıça, bazen de izlenilebilir bir estetik obje olduğunu kabullenilen bir bakış açısıyla değerlendirilir” (Gülaçtı, 2012:78). Toplumun kadına ve sanata olan bakışı yüzyıllar boyunca değişime uğramıştır. Ancak kadınların karşılaştığı sorunlar, Osmanlı İmparatorluğu ve doğu toplumlarında olduğu gibi, batı toplumlarında da temelde aynı sorunları barındırmaya devam etmiştir. Sosyal ortamın her alanında olduğu gibi sanatta da eril söylemin iktidarında kadın her zaman ikincil konumda kalmıştır. Geleneksel Türk resminin temelini oluşturan Minyatür Sanatı, öncelikle el yazması kitaplar içerisinde bilgilendirici nitelikte yer almış ve belli bir amaca hizmet etmiştir. Osmanlı minyatürlerine bakıldığında kadınların farklı şekillerde tasvir edildikleri görülmektedir. Bu tasvirlerde Osmanlı kadınının

toplum içerisindeki konumu ve ona biçilen roller anlaşılmaktadır. O dönemde kadın sanatçıların olmaması ve minyatürlerde kadınların erkek figürünün gerisinde ve arka planda resmedilmesi, kadına yönelik baskı ve psikolojik şiddetin eril tarafından verilmesinin bir göstergesidir. Berger’e göre; “Kadın olarak doğmak, erkeklerin mülkiyetinde olan özel, çevrelenmiş bir yerde doğmak demektir. Kadınların toplumsal kişilikleri, böylesine sınırlı, böylesine koşullandırılmış bir yerde yaşayabilme ustalıklarından dolayı gelişmiştir. Ne var ki kadın her zaman kendini seyretmek zorundadır (2009:46). Kadınlar yaptıkları sanat eserlerine kendi kimliklerini verememişler, akademilere kabul edilmemişler ve yaptıkları eserlerde sanat olarak görülmemiştir. Kadınların yaptıkları çalışmalara daha çok zanaat ya da hobi olarak bakılmıştır. Başarılı çalışmalar ortaya çıksa bile bu başarıyı babaları, kocaları yada sevgilileri sahiplenmiştir ve elde edilen başarılar erkeğin hanesine yazılmıştır (Ulusoy, 1999).

Baudrillard’a göre, “Tüketim toplumunun hedef nesnesi olan kadın bedeni yalnızca güzellikle sınırlı tanıma maruz bırakılamaz. Özellikle popüler kültür aracılığıyla sıklıkla güzelliği tamamlayıcı başka bir unsur olarak gösterilen, erotizme gönderme yapılır çünkü güzellik ve erotizm birbirinden ayrılmaz ve ikisi birden bedene ilişkin yeni etiği oluşturur” (2008:167).

İslamiyetten önce kadınlar sosyal hayatta daha çok ön planda yerini almış, erkekler gibi düşmanlara karşı savaşmış, kılıç ve ok kullanmış, ata binmiş ve devleti eşleriyle birlikte temsil etmiştir. sekizinci yüzyıl ortalarında İslamiyetin kabul edilmesi ile halk uzun süre geleneklerini korumuş ve yaşam biçimlerini sürdürmüşlerdir. İslam kanunlarının

yerleşik hayata geçmesinin ardından kadının sosyal ortamda hakları sınırlandırılmıştır. Osmanlı devletinin güçlü bir devlet olması, sınırlarının genişlemesi ile Türklerin eski geleneklerinden kopması kadınların sosyal durumlarında gerilemelerine neden olarak gösterilebilir. Dinsel kurallar çerçevesinde kadınlar eve kapanmış, sokakta peçe takarak örtünmüşlerdir. Köylerde yaşayan kadınlar tarlada çalışarak evlerinin geçimine katkı sağlarken, kentli kadınların yaşamı evleri ile sınırlandırılmıştır. Çıkarılan fermanlar ile kadınların sokakta görünmesi, kıyafetleri ve erkekler ile olan ilişkilerine kadar baskıcı müdahalelerde bulunulmuştur (Kantar, 2006). Kur'an'da kadın ile erkeğin eşitliği konusunda, Allah katında kadınla erkeğin değer ve hak açısından eşit olduğu söylenmektedir ancak, birbirine karşı yaratılıştan kaynaklanan farklılık ve üstünlüklerin olduğu açıktır (Kaynak, 2003).

Başlangıçlarda Osmanlı yaşam biçiminde kadın sorunsalı olumsuz özellikler taşımasına rağmen, sosyo-ekonomik açıdan düzenin getirdiği yapının içinde değişime uğramıştır. Bu değişiklikler on dokuzuncu yüzyıl batılılaşma hareketlerinin başladığı dönemde, kadınların eğitim konusu gündeme gelmiştir. Gülhane Hatt-ı Hümayun'un (Tanzimat Fermanı) ilanıyla, kadın hakları ile ilgili ilk adımlar atılmış ve toplum içerisinde ilişkisi düzenlenmiş ve bu düzenlemeler kadının konumunda gözle görülür bir değişim yaratmıştır. 1856 yılında kadının ikincil konumda olmaması gerektiği de Islahat Fermanı ile bildirilmiştir. Osmanlının batı ile kurduğu ilişkiler sonrasında, kozmopolit yapıya sahip olmasının da etkisiyle yeni bir yaşam tarzına geçmiştir. Kadınların değişimde ki payında eğitim alan kadınların sayısının artması, kadın dergileri ve gazetelerde etkili olmuştur. Kökeni

doğu toplumlarında İslamiyet öncesi dönemlere, batıda ise Antik Çağ'a kadar uzanan el yazması ressamlığı, Orta Çağ boyunca yaygın bir sanat olarak icra edilmiştir, gerek Avrupa gerekse İslam toplumlarında çok sayıda minyatürlü el yazması üretilmiştir. Minyatür sanatı, Hat (yazı) sanatı ile birlikte kullanılarak büyük gelişim göstermiştir ve bu gelişim süreci on dokuzuncu yüzyıla kadar egemenliğini sürdürmüştür (Gündel, 2001). Türklerde resim ve minyatür sanatı tarihi, Orta Asya'da tarih sahnesine çıktıkları devirlere kadar uzanır. On dokuzuncu yüzyılda Arkeolog ve Sanat Tarihçileri tarafından yapılan kazılarda ve araştırmalarda minyatür sanatının Orta Asya Türklerine ait olduğu sonucu ortaya çıkarılmıştır. Eldeki bulgular sekizinci yüzyıla kadar dayanmaktadır (Elmas, 2000:3).

Belgeleme ve gerçeklik niteliği taşıyan Minyatür Sanatı nakkaşın tarzına ve o dönemin sosyo-ekonomik durumuna göre gelişerek değişime uğramıştır. Minyatür sanatının erken dönem örneklerine bakıldığında kadın figürünün çok az olduğu ve genelde dini temalar içeren konularda resmedildiği görülmektedir. Padişahın portreleri, savaşlar, seferler ve sultanın yiğitlik becerilerinin çoğunlukla resmedildiği minyatürlerde kadın imgesi geri planda kalmıştır. Sanatçılar da o dönemlerde kadın imgesine mesafeli durmuşlardır. On yedinci yüzyıla kadar saray nakkaşları halkla, sıradan insanlarla ve toplumun yaşamıyla ilgilenmemişlerdir. Ancak I. Ahmet dönemiyle durum değişim göstermiştir. Ev içi aile yaşamı, sokakta ki halkın günlük yaşamı, sokak satıcıları, evler, çarşılar ve kervansaraylar, hamamlar, özel eğlenciler, dinlenceler, gibi konulara eğilim göstermişlerdir (And, 2004: 373). Minyatür sanatı nakkaşların tarzına göre şekillenip, öyküleme

özelliği taşıırken on sekizinci yüzyıldan sonra farklı bir boyuta geçmiştir. Bu boyutta sanatçı Levni'nin resmettiği kadın imgeleri daha hareketli ve beden temsiline yönelik olarak ön planda yer aldığı görülmektedir. Kadın imgesinin kullanımı farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Osmanlı sanatında kadınların yerini toplumsal cinsiyet bağlamında inceleyebilmek için tarihsel süreçte Osmanlı kadınının günlük yaşantısına da bakmak gerekmektedir. Çünkü sanat eseri salt estetik olgusu taşımamaktadır. Toplumsal ve düşünsel faaliyetlerden etkilenmektedir ve bu etkileşim sanat eserlerine de yansımaktadır.

2. PROBLEM DURUMU

Günümüzde yapılan sanatsal faaliyetlerde kadın sorunlarının ana kaynağının sorgulanması ve sanat üretimleri üzerinden incelenmesinde;

Osmanlı minyatürlerinde kadın imgeleri nasıl resmedilmiştir?

Osmanlı kadınının toplum içerisinde ki konumu ve ona biçilen roller minyatür sanatında nasıl bir görüntü oluşturmuştur?

Kadın imgesinin hangi mekanlar da ve nasıl görüldüğü ?

Erken dönemlerde neden kadın figürlerine ilgi duyulmadığı ve resmedilmesinden kaçınıldığı?

Minyatür sanatının gelişme döneminde kadın figürlerinin nasıl değişime uğradıkları ? sorun olarak saptanmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın temel amacı; özellikle Osmanlı minyatür sanatında yer alan kadın imgelerinin dönemselsel koşullarını da ele alarak, sanatçıların

tarz, bakış açısı, kadın imgesine karşı tutumları ve çalışmaları hakkında bir değerlendirme yapmaktır. Ayrıca İslami bakış açısının getirdiği dinsel kuralların kadınlar üzerinde ki etkilerini analiz etmek, sosyo-ekonomik açıdan kadın sorunlarının minyatür sanatında tekrar ele alınması, kadına yönelik şiddetin fiziksel ve psikolojik boyutunda sanat gerçekliğinden bakılarak literatüre yeni bir kaynak kazandırmak, aynı zamanda kadın çalışmaları konuları üzerine araştırmaların artmasına katkıda bulunmak bu çalışmanın bir diğer amacını teşkil etmektedir. Osmanlı Minyatür sanatında kadın yaşamına ait içerikleri, örnek üzerinden tespit ederek bir kaynaktan toplamak, bundan sonraki araştırmaların daha geniş kapsamlı olmasına zemin hazırlaması açısından önem teşkil etmektedir.

4. YÖNTEM VE BULGULAR

Bu araştırmada kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Araştırmaya konu olan minyatür sanatı eserlerini, kadınların günlük yaşamlarından kesitler, toplum içerisinde ki konumu, eril tarafından verilen roller ile nasıl resmedildikleri, mekan ve dönem ilişkisi içinde değerlendirme yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular literatürde daha önceki yapılan çalışmalar ile tutarlık göstermiş olup, minyatür sanatının kadın figürleri kullanımı açısından yeni bir söylem ve farklı bir bakış açısı ile farkındalık sağlayabileceği düşünülmektedir.

5. MİNYATÜR SANATI VE KADIN İMGELEMİ

Minyatür, Latince miniare kökünden İtalyanca'ya miniatura, Fransızca'ya miniature olarak geçmiş olan sözcüğün Türkçeleştirilmiş halidir. Osmanlıca'da nakış veya tasvir sözcükleri ile

anılan Minyatür, geniş anlamıyla el yazması kitaplara metni aydınlatmak üzere yerleştirilen açıklayıcı resimlerdir (Gündel, 1997:1262). İlk olarak Uygurlar tarafından temsil edilen Minyatür Sanatı Anadolu’da önce Selçuklular tarafından daha sonra Osmanlı imparatorluğu ile korunmuş ve gelişmiştir. El yazması eserlerin metnlerinin okuyucuların zihinlerinde daha somut, daha belirgin hale getirmek amacıyla icra edilen bir sanat ürünü olan minyatür, askeri olaylardan, eğlencelerden, düğünlerden bahsetmektedir hatta tarihi vesika olma özelliği de taşımaktadır (Micklewright, 1997). Değişkenlik ve hareketlilik açısından en karmaşık dönemlerden biri olan dokuzuncu yüzyıl toplumunda, İslam sınırları genişlemiş, farklı coğrafyalarda ki kültürler İslam sanatına da yön veren bir etken olmuştur. İslami bakış açısıyla doğmamış olan minyatür sanatının İslam toplumu tarafından kabul görmesi, toplumsal genişlemeye, gelişimin ise yasaklar ile doğu-islam felsefesine dayandığı görülmektedir. Minyatür sanatı Osmanlı döneminde daha çok on altıncı yüzyıl sonuna kadar parlak bir gelişme göstermiştir. on yedinci yüzyıldan sonra imparatorluğun çöküşü ile birlikte el yazması eserlerde azalmıştır. Bu durum yerini Murakka (albüm) gibi farklı konulara bırakmıştır. Günlük hayattan kesitler, eğlenceler, müstehcen etkilerinde ortaya çıktığı betimlemeler, ev içi yaşam ve sokak gibi konulara eğilim başlamıştır (Konak, 2013). Osmanlı Minyatür Sanatında kadın figürleri incelendiğinde, mekanlara göre çarşı, sokak, meydan gibi kamusal alanlarda değişik tasvirlerde yer aldığı görülmektedir. Kadınların kendi aralarında eğlendikleri harem sahneleri de ev içinde resimlenen en yaygın minyatür örnekleri arasında bulunmaktadır. Bunun dışında hayali kadın yaratıklar, Leyla ve Şirin gibi efsanevi kişiler de

edebi türde dediğimiz gruplarda betimlenmiştir. Aksoy’a göre; musiki faaliyetlerinin sürdürüldüğü her yerde kadın ve erkeğin yan yana geldiğini, Osmanlı toplum hayatında bu iki cinsin bir birine yakınlığı başka faaliyet olduğunu söylemek oldukça zordur (1999: 794). Çoğunlukla tarih yazmalarında Osmanlı devletinin otoritesini temsil eden Sultan’ın yapıp ettikleri konu edilmektedir. Kadın figürlerinin genelde arka planda, örtülü bir şekilde yer alması kadının sosyal ortamda çok az görünmesi kadının ikinci planda olduğunun göstergesidir. “Türk toplumunda kadın, ataerkil, feodal dünyanın baskısı ve kuşatması altındadır. Bağımsız kişiliği bu kuşatma çerçevesinde biçimlenemez, dış dünyanın ona dayattığı rolü kabullenmek zorunda kalır “(Bele, 1998:15). Kadınların çoğu minyatür resimlerinde geri planda kaldığı ve genellikle kadının eğlendirici, müzisyen yada dansçı yönüyle karşılaşılır (Başaran, 2009). Erken dönem Minyatür örneklerine bakıldığında, Cerrahiyetü’l Hakaniyye’nin nüshaları içinde kadınların tedavilerine yönelik sahnelerin betimlendiği görülmektedir. Cerrahiyetü’l Hakaniyye minyatürlerinde resim 1 de görüldüğü gibi, doktor (tabibe) yada ebe olduğu düşünülen kadın, hastanın organından çıkan uzun et parçasını kesmeye hazırlanmaktadır. Figürlerin orantısız çizildiği ve kıyafetler de ayırıcı bir özellik bulunmaması dikkat çekmektedir. El yazmalarında alışık konulardan farklı olarak tıp alanında da bunun gibi yazmalar bulunmaktadır ve kadın cinsinin hastalıkları ile ilgili konular bilgilendirici nitelikte resmedilmiştir.



Resim1: Cerrahiyetü'l Hakaniyye

Surname'de ki esnaf alaylarının geçişleri arasında çeşitli oyunlar ve müziğin yanı sıra yetenekleri olanlara da gösteri imkanı sağlanıyordu. Bu minyatür örneğinde kafası horoza benzeyen kağıttan kuş seyirlik olarak minyatürün en yukarısında resmedilmiştir. Meydanda U şeklinde dizilen herkes değişik el hareketleri yaparak kuşu izlemektedir. Minyatürde üç tane yüzü siyah peçeli kadın figürünün sağ alt köşesinde çocukların arkasında durarak etkinliği izlediği görülmektedir. (resim 2)



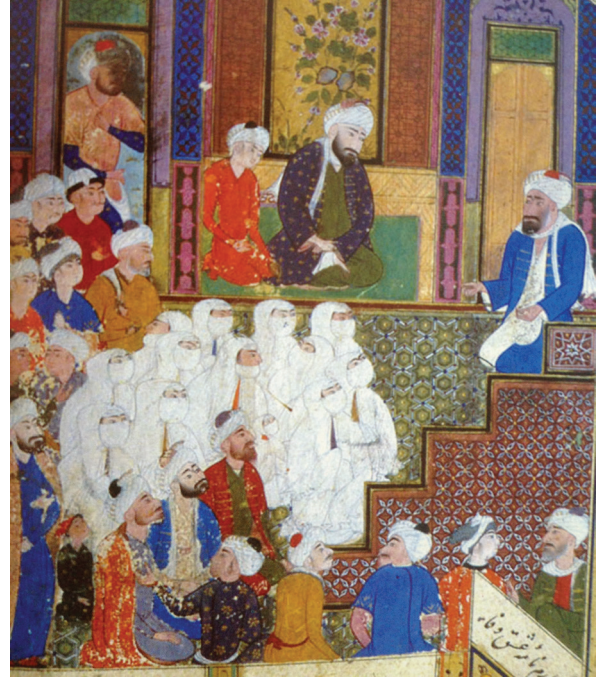
Resim 2: Kağıttan Simurg Kuşu Uçurulması^{1*}

1 Şekil 2 ve 3 : 1512 Süre-i Hümayun-Düğün Kitabı, 281a, syf: 75-77 Nurhan Atasoy, Koçbank-1997.



Resim 3: Kemhacılar

Osmanlı sarayının en değerli ve ünlü kumaşlarından Kemhalar uzun sırkıların üzerine takılmış bir şekilde dokuyucuları tarafından meydana taşınmaktadır. Burada kumaşların en güzel örnekleri erkekler tarafından gösterilmekte ve büyük bir bölümü saray atölyelerine alınmak için seçilmektedir. Minyatürde halk grubunun arasında yine üç kadın figürü peçeli bir şekilde çocuklarının arkasında yer almaktadır. Çocuklarla şakalaşan Saka'nın hareketi ciddiyet ve düzen içinde süren törene canlılık katmaktadır. (resim 3)



Resim 4: Vaaz dinleyen cemaat ²



Resim 5: Genelev manzarası³

² * Resim 4 ve 5: Topkapı Sarayı Müzesi, H.751. fol 22r. / fol 21r Alıntı:M.Uğur Derman, 65.Yaş Armağanı Kitabı. Derleyen: Irvin Cemil Schick. Syf : 588-589 Sabancı Üniversitesi, 2000, İstanbul

³

Kadınların erkeklerle bir arada resmedildiği örneklerden biride camide, hocanın verdiği vaazı dinleyen bir grup beyaz peçeli kadınlardır (resim 4). Hoca burada şeytanın evinden sakınıp, Allah'ın evine geri dönme ile ilgili cemaate vaaz vermektedir. Burada şeytanın evi ile kastettiği genelevlerdir (resim 5).



Resim 6: Cirit Oyunu⁴

Osmanlıların en sevdiği geleneksel sporlarından biri olan cirit atma sahneleri de minyatürlerde resmedilmiştir. Bunlardan biride şekil 6 da görüldüğü gibi, iki takım sivri mızraklarla cirit oynamaktadırlar. Oyuncuların hemen arkasında Sur Emiri Halil Efendi ve kocaman tüylü başlığı

ile yeniçeri ağası o gün sünnet edilecek çocukların önünde yürümektedirler. Yanlarında cerrahlar ve bir grup yeniçeri bulunmaktadır. Onları boru, zurna ve nakkare çalan ünlü mehter takımı izler.

En arkalarda halk arasında bir grup kadın izleyici de bulunmaktadır.

Cinsiyet ayrımının en belirgin örneklerinden olan bu minyatürlerde, mekan içerisinde değerlendirme yapıldığında, toplum ve sosyal yapının ne kadar etkili olduğu görülmektedir. Kimlik belirlemek toplumda kategorileşmek dışı, erkek, ev içi, ev dışı gibi mekanda Padişah söyleminde ve onun önünde egemen hakimiyeti mevcuttur bu yüzden erkek hakimiyeti söz konusudur (Çolakoglu, 2010).

On sekizinci yüzyılın başı, Osmanlı İmparatorluğu'nun batı ile ilişkileri sonucu, yeni başlangıçlara ve kendini yenileme adımlarına atıldığı ve giderek artan gereksinimler değişimin kaçınılmaz nedeni olmuştur. Osmanlılar Avrupa ülkeleri ile kültürel ilişkilerin yoğunlaşması ve batılılaşma dediğimiz karmaşık bir sürecin içerisine girmiştir. Osmanlı bu dönemde ne geleneksel nede tam olarak batılı olabilmıştır. Kısacası geleneksel ile batı arasında bir denge kurmuştur (İrepoğlu, 1999). Tarihte bu batılılaşma dönemi Lale Devri (1718-1730) olarak anılmaktadır. Bu devrin en yetenekli ve ünlü minyatür ustalarından renkçi anlamına gelen Levni takma adıyla bilinen Nakkaş Abdülcelil Çelebi'nin yenilikçi eserlerine rastlanmaktadır. Tekniği ve biçimi değerlendirildiğinde geleneksele bağlı olan sanatçı, renkleri kullanmada ki ustalığı, arka fonlarda ki derinlik hissi uyandıran betimlemeleri ve özellikle kadın figürlerinde ki ince detay çalışmaları ve kavisli figürleri dikkat çekmektedir. Boyamalarda ki yer yer tonlamaları, bol bol gümüş ve yaldız kullandığı görülmektedir.

4 Resim 6: Bir Osmanlı Şenliğinin Öyküsü. Syf : 208, yaprak , 42b-43a. Esin Atıl, Koçbank Yayınları, 1999, İstanbul

Levni'nin en önemli kadın figürlerinden biri olan Acem Çengisi, çok sayıda ince örgü saçları, zengin başlık süslemeleri ile resmedilmiştir. Figürde kullanılan zümrüt yüzük ve küpeler, yeşil kaftanın üzerinde ki çiçek detayları ve kıvrımlı hareketlerle betimlediği bu kadın figürü erken dönemde ki betimlemelerden çok farklı bir izlenim yaratmaktadır (resim 7). Lale döneminin sokak modası olan ince ve açık renk kumaşlardan yapılmış kıyafetler, Sultan III. Ahmed'in 1726 yılında toplumun ahlaki ve ekonomik açıdan zararlı olduğu gerekçesiyle yasakladığı bu kıyafetler Levni'nin eserlerinde sıkça kullanılmıştır. Beyaz saydam yaşmaklı ve deve tüyü rengi ferace giymiş kadın imgesi resim 8 de görülmektedir. Bu giysi modası tüm yasaklamalara karşın sürmüştür.



Resim 7: Acem Çengisi



Resim 8: Feraceli Kadın

Osmanlı minyatürlerinde kadın figürlerinin en sık görüldüğü betimlemeler eğlencelerin yapıldığı yerlerdir. Müzik icra eden kadınlar, raks eden, saçını düzeltten, feraceli kadınlar, o döneme özgü açık yakalı kıyafetler, tırnaklarda ki ojeler ve oldukça zarif görünüşler, yüzlerde ki huzur ve rahatlık ifadesi, gülümsemeler Levni'nin karakteristik sanatının özelliklerindendir. Sazende kadınlar çalışmasında da enstrüman çalan kadınlar da bu özellikler açıkça görülmektedir (resim 9).

* *Resim 7 ve 8 : Gül İrepoğlu, Levnî: Nakış-Şiir-Renk,(Acem Çengi), Kültür Bakanlığı yayınları, İstanbul 1999, s.181- 195



Resim 9: Sazende Kadınlar⁵

Aynı dönemlerde Nakkaş Abdullah Buhari'nin figürleri resmedişinde Levni'den daha ileri gittiği izlenmektedir. "Levni ile Buhari kadın ve genç erkek güzelliğine ilgi duymuşlar; her iki sanatçıda özellikle kadın göğüslerini gösteren minyatürler yapmışlardır. Örneğin, Buhari'nin *Kurna Önünde Yıkanan Kadın* isimli eserinde, figürün hem göğüslerinin hem de kadınlık organının açıkta tasvir edildiği görülür" (Dalkıran, 2013: 126). (resim10) Minyatürde mermer bir kurna üzerinde, elindeki hamam taşıyla başından aşağı su döken bir kadın yıkanmaktadır.

El ve ayak parmaklarında ki ojeler, küpeleri, bileziği ile süslenmiş bir figür görülmektedir. Doğulu bakışı ile çizilen resimde ima yoktur. Sanatçı herhangi bir cinsel gönderme yapmamaktadır. Peştamal

kadının dizlerine kaydığı için örtünmesi gereken yerler Buhari'nin çalışmasında görülmemektedir. Yine Buhari imzalı aynı tarzın görüldüğü bir başka çalışma hamam da yıkanan kadınlardır. Burada kadınlara özel mekanların betimlenmesinde oldukça başarılı eserler vermiştir (resim 11).

Değişen dünya görüşü içinde değerlendirildiğinde bu çalışmaları önemli bir konu olarak sayılmaktadır. Geleneksel minyatür kurallarını hem de kadının minyatür sanatı içinde varlığını farklı boyuta taşımasından dolayı kırılma noktasıdır. Osmanlının İslami gelenekler üzerine kurulu minyatür sanatında bu tür hamam içerisinde ki çıplak figürler de gelecekte yapılacak konular içinde ipucu vermektedir. Aslında imgeler, dış ve iç dünyaya ilişkin bilincin dönüşümleridir. Fakat oluşturulan imgeler bir dil değil, aynı zamanda sorgulama ve araştırma alanıdır (Bayav, 2009)



Resim 10: Kurna Önünde Yıkanan Kadın⁶

5 Resim 9: Topkapı Sarayı Müzesi, Albüm resmi A 216y. Y 17b'den ayrıntı

6 Resim 10:Topkapı Sarayı Müzesi Kütüphanesi, Albüm Resmi, 1741-42. No: YY. 1043



Resim 11: Kadınlar Hamamı⁷

Batı ile kurulan ilişkiler sonucunda, kadın algısını anlamak için batıda ki kadınların durumuna da bakmak gerekmektedir. Ataerkil bir anlayış içerisinde varlığını devam ettiren kadın ayrımcılığı her dönem maruz kalmıştır. Doğu batı arasında ki farklılıklarla birlikte bu durum yaşanmıştır, ve ayrımcılığa karşı sistemli bir çıkış olamadığı gibi var olan bu paradigmayı da değiştirememiştir (Berktaş, 2003).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal ortamın Osmanlı dönemindeki karakteristik özellikleri ile değerlendirildiğinde, kadın rolünün eril söylem merkezli olduğu ve günümüzde bu söylemin

olumsuz etkilerinin devam ettiği görülmektedir. İmge, beden temsili, suret tasviri gibi sorunları Osmanlı minyatür sanatında değerlendirdiğimizde, erken dönemde bu tür sorunların yaşandığı görülmüştür. Özellikle tasvir, suret yasakları ve bu yasakların dinsel kurallardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Osmanlı kadınının, sosyal hayatta erkekler ile birlikte betimlenmesi tarih yazmalarının üretiminin artmasıyla gerçekleşmiştir. Fakat minyatürlerde, Osmanlı devletinin otoritesinin temsilinde kullanılan kadın figürü sultan merkezlidir. Kadınların minyatürlerde yer alması devlet ve sultanın farklı yönlerini teşkil eden ilişkiler sonucudur. İncelediğimiz ilk örneklerde örtülü ve peçeli kadın figürleri genelde minyatürlerde halk arasında en arka planda yer alırken, daha sonraki dönemlerde daha cesur giysiler içinde ve ön planda resmedilmeye başlanmıştır. Bu değişimler gittikçe artan batı ile ilişkiler sonucunda yerini yirminci yüzyılda farklı bir anlayışla tuvale bırakmıştır. Bu toplumsal olgu toplumun kadına bakış açısının değiştiğinin göstergesi olarak sayılabilir. Osmanlı dönemi ile bugünü kıyasladığımızda o dönemde sanat üzerinden şiddetin katı bir şekilde var olduğunu ama günümüze gelene kadar birçok aşama kaydettiğini söyleyebiliriz. Osmanlı Minyatür Sanatında erken dönemde kadın sanatçılar bulunmazken, kadının seyirlik bir nesne olarak görülürken bugün kadınlar sanat üreten kişiler olarak toplumda yer almaya başlamışlardır. Tüm bu sorunlara karşın kadınların sanatsal alanda başarı elde etmelerine rağmen, erkeklerin ezici üstünlüğü görülmektedir. Sosyal ortamın süregelen bu özellikleri değişim göstermedikçe kadınların ve kadın sanatçıların kendi kimliklerini ortaya koymaya çalıştıkları çabalar sonuç vermeyecektir ve yaşanan olumsuzlukların çözümü mümkün olmamaktadır.

⁷ Resim 11: İstanbul Üniversitesi Kütüphanesi-Zenannane, No: T5502

Kadın toplumsal cinsiyet rolünü hala erkek üzerinden tanımlamaktadır. Bu problemin aşılmasında devlet kurumlarının desteği, kadın örgütleri ve dayanışma vakıfları, sanat fakültelerinde ki kadın akademisyenlerin daha fazla araştırma yapması ve sanat eseri üretmesi gerekmektedir. Sorunları ele alırken sadece günümüzü değil, bu sorunların kökeninin başladığı dönemlerden itibaren geniş çaplı olarak ele almak gerekmektedir. Şiddete karşı kadın sanatçıların diğer meslek grupları ile güç birliği yaparak multidisipliner yaklaşımla güç birliği oluşturmaları sağlanmalıdır. Kadınların kendilerine belirlenmiş rollerden sıyrılıp, eril tarafından sınırlandırılmış ve yapılandırılmış çizgilerin kaldırılması için çalışmalı ve bu konu ile ilgili yazılı, görsel ve her türlü bilgilendirici araçların kullanılarak farkındalık yaratmaları önerilmektedir.

REFERANSLAR

- AKSOY, B., (1999).** Osmanlı musiki geleneğinde kadın. Yeni Türkiye Yayınları, cilt: 10, s. 74
- AND, M., (2004).** Osmanlı tasvir sanatları: 1 Minyatür. Türkiye İş Bankası Yayınları
- ATIL, E., (1999).** Bir Osmanlı Şenliğinin Öyküsü. Koçbank Yayınları, İstanbul.
- BAŞARAN, S., (2009).** Karagöz oyununda çengi kıyafetleri. Acta Turcica Çevrimiçi Dergisi, Yıl:1 Sayı: 2/2 ss. 107-130
- BAYAV, D., (2009).** Resim sanatında ve sanat eğitiminde imge. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 11 Sayı: 2 ss. 105-122

- BAUDRILLARD, J., (2008).** Tüketim Toplumu. Çev: H.Delioğlu, H. Keskin. Ayrıntı Yayınları, İstanbul s. 167
- BERGER, J., (2009).** Görme Biçimleri. Metis Yayınları, İstanbul. 46
- BERKTAY, F., (2000).** Tek Tanrılı dinler karşısında kadın. Metis Yayınları, İstanbul, s.111
- BELE, T., (1998).** Erkek yazınında kadın. Kaynak Yayınları, İstanbul. s.15
- ÇOLAKOĞLU, G., (2010).** Toplumsal cinsiyet teorisi bağlamında Osmanlı-Türk musikisi icra mekanlarının kadın icracılar üzerinde ki etkisi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 14
- DALKIRAN, A., (2012).** On yedinci yüzyıl Osmanlı minyatürlerinde sıra dışı bir eğilim: Müstehcenlik. İdil dergisi, Cilt: 1 Sayı:5 s.126
- DERMAN, M. U., (2000).** 65. Yaş Armağanı. Derleyen: Irvin Cemil Schick. Sabancı Üniversitesi, İstanbul.
- ELMAS, H., (2000).** Çağdaş Türk resminde minyatür etkileri. Konya İl Kültür Müdürlüğü Yayınları
- GÜLAÇTI, N., (2012).** Sanatsal bir obje olarak kadın ve bazı toplumlarda kadın bakışı. İdil Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 2
- GÜNDEL, R., (1997).** Minyatür. Eczacıbaşı Sanat Ansiklopedisi, Cilt: 2 İstanbul Yapı Endüstrisi Merkezi Yayınları, s.1262
- GÜNDEL, R., (2001).** Osmanlı Minyatür sanatı. İstanbul Stil Matbaacılık A.Ş

İREPOĞLU, G., (1999). Levni, Nakış, Şair, Renk. T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları. İstanbul.

KANTAR SÖYLEYİCİ, S., (2007). Batılılaşma Dönemi Türk Resminde beden ve temsil sorunları çerçevesinde kadın figürü. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sanat Bilimi Ana Bilim Dalı, Güzel Sanatlar Kuram ve Eleştiri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

KAYNAK, M., (2003). Kur'an'da Kadın. Yay Matbaası. İstanbul.

KONAK, R., (2013). İslam'da tasvir yasağı sorunu ve Minyatür Sanatı. International Journal of Science. Vol: 6, Issue: 1, ss.967-988

MICKLEWRIGHT, N., (1997). Musicians and dancing girls: Images women in Ottoman Miniature Painting: Women in the Ottoman Empire- Middle Eastern Women in the Early modern era. Ed (Madeline Zilfi) Brill, ss.153-167

ULUSOY, D., (1999). Plastik sanatlarda toplumsal cinsiyet. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2 Ankara.

MEDYADA KADIN OLMAK: MEDYA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI

BEING WOMAN IN MEDIA: THE PROBLEMS OF WOMEN WHO WORK IN MEDIA COMPANIES

Mihalis KUYUCU

İstanbul Aydın Üniversitesi İletişim Fakültesi

Özet: Bu Araştırmanın amacı medyada çalışan bayanların cinsiyetlerinden dolayı haksızlıklar yaşayıp yaşamadığı ve varsa hangi tür haksızlıklarla karşı karşıya kaldığı konusunda durum saptaması yapmaktır. Çalışmada medya endüstrisinde çalışan kadınların sorunlarına yönelik bir saha çalışması yapılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde kadınları iş yaşamına katılımı ile ilgili tarihsel araştırma yapılmıştır. İkinci bölümde ise medya işletmelerinde kadın işgücü ve kadın hakları konusu ile ilgili kavramsal araştırma yapılmıştır. Kavramsal taramada iş yaşamında kadın hakları konusu incelenmiş ve medya endüstrisinde kadın iş gücü ile kadın istihdamın yaşadığı zorluklar hakkında inceleme yapılmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde ise medya endüstrisinde radyo – tv ve yazılı basın mecralarında çalışan toplam 86 kadına yönelik bir anket uygulaması yapılmıştır. Anket çalışmasında yer alan soruların bir bölümü beşli likert sistemine göre kurgulanmış görüş derecesi bildiren sorular iken, diğer kısmı açık uçlu sorular olmuştur. Araştırma sonucunda medya işletmelerinde çalışan bayanların yaşadığı “taciz”, “sınıf farklılığı”, “statü farklılığı” gibi dezavantajlar ile ilgili tespitler yapılmış ve medya işletmelerinde kadın haklarının korunmasına yönelik öneriler de bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Medya, Medya İşletmeciliği, Kadın Hakları, Medya ve Kadın

Abstract: The aim of this research is to find out and analyze if the women media workers have problems in supplying their rights because of their sexual status or not, and if they have, what they are. In this study there has been done a research about the rights of the women who work in the media industry. In the first part of the study there has been a literature search for the woman rights in media industry, the conceptual work in that part is about the work rights of women in industries, and the problems that women face in media industry as workers. In the last part a questioner applied to 86 radio, TV and press media's woman workers in media industry. Some questions of the questioner designed in likert scale expressing the degree of the ideas, and some are opened questions. In the article there has been some determinations on the disadvantages faced by the women working in media like “abuse”, “status/class differentiation” that may have in the media industry. In the conclusion part of the study there is a discussion on the problem of the media women workers and there has been given some suggestions for the case.

Key Words: Media, Media Management, Woman Rights, Media and Woman

1.GİRİŞ

Türkiye’de Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadına yönelik anlayışta da değişimler yaşanmaya başlamıştır. Mustafa Kemal Atatürk dünya aydınlarının birleştiği ve son yıllarda Birleşmiş Milletler Teşkilatının yaymaya çalıştığı ileri düzeydeki görüşü çok daha önce dile getirmiş ve kadının hem sosyal hem de iş yaşamındaki önemine değinmiştir. Atatürk 1923 yılında İzmir’de yaptığı bir konuşmasında “Şuna inanmak lazımdır ki, dünya yüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir” (Doğramacı,1992:79) demiş ve kadının toplumsal yaşamdaki önemine özel bir vurgu yapmıştır.

Türk kadını medeni hukukun verdiği yasal haklarla 1933 yılında yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkını kazanmıştır. 1934 yılında yasama ve yürütme organlarında kadınların seçilmesi ve seçmesi sağlanmış ve 1937 yılında yapılan ilk seçimlerde Meclise 18 kadın üye girmiştir. Bu sonuç o günkü meclisin % 4,5’ine denk gelmektedir (Doğramacı,1992:81). Türk kadının seçme ve seçilme hakkını kazanması ve sonrasında TBMM’ne girmesi sadece Türkiye de değil dünya ölçeğinde tarihsel bir gelişme olmuş ve kadının toplumun her kademesinde olduğu gibi iş gücünde de erkeklerle eşit haklara sahip olduğunun en önemli göstergesi olmuştur.

Kadınlar özellikle 20 yüzyıldan itibaren işgücü piyasasına katılım göstermeye başlamıştır. Sana-yileşmenin ortaya çıkması ve kadın iş gücünün artmasıyla beraber kadın haklar da gündeme gelmeye başlamıştır. Kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almaları kadın-erkek eşitliği konusunda yaşanan sorunları ortadan kaldırmamış aksine kadınlara yönelik ayrımcılığın bu alanda

da ortaya çıkmasına alt yapı hazırlamıştır. Medya sektörü de bundan payını almış ve yoğun bir kadın çalışanın olduğu sektörlerden biri olan medya endüstrisi ayrımcılığın en fazla yaşandığı endüstrilerden biri olmuştur.

Özellikle kamu yayıncılığında özel sermayeli medya yatırımlarına geçiş yaşandığı son yirmi yıl, medya endüstrisinde kadın istihdamı için yeni fırsatlar doğurmuştur. 1990’lı yıllara kadar kamu tekelinde olan radyo ve televizyon yayıncılığı özel teşebbüslerin pazara girmesi ile kadınlara da farklı istihdam alanları yaratmıştır. Yazılı basında yaşanan çeşitlilik, özel sermayeli radyo ve televizyon işletmelerinin faaliyete başlaması kadına yönelik istihdamda avantajlar yaratmıştır. Kadınların medyada istihdam artışı yaşaması kadın çalışanlar için avantaj olsa da kadın erkek eşitliği ve kadına şiddet konularında yaşanan toplumsal olumsuzluklar medyaya da yansımış ve kadın çalışanların çalışma kalitesini olumsuz yönde etkilemiştir. Medyada yaşanan ahlaki sınırları zorlayan ilişkiler, kadının bir meta gibi görülmesi ve kadının daha çok görseelliği ile ön plana gelmesi medyada kadın istihdamın verimli kullanılamamasına neden olmuştur. Kadınları daha çok fiziki şartları ile değerlendirilmesi medya endüstrisinde onların yer edinirken zorlanmasına, edindikleri yerde de kalma konusunda sıkıntılar yaşamasına sebep olmuştur.

Bu araştırmada medya endüstrisinde çalışan kadınların “medyada bir kadın olarak var olmak” konusuna yönelik düşünceleri ve bu alanda yaşadıkları sorunlara yönelik bir durum tespiti yapılmıştır. Beş temel bölümden oluşan çalışmada cevabı aranan sorular ise aşağıdaki gibidir:

1. İş yaşamında kadın hakları ile ilgi yapılan çalışmalar nelerdir?
 - Biyolojik etkenler
 - Demografide ve ailede meydana gelen gelişmeler
2. Medyada kadın işgücünün oranı nedir, bu işgücünün yaşadığı sıkıntılar nelerdir? Bu durumla mücadele etmek için dünyada uygulanan stratejiler nelerdir?
 - Gelir dağılımı ve eğitim
 - Ücretlerdeki eğilimler
 - Emeğe yönelen toplum istemlerindeki artışlar
3. Türkiye’de medya endüstrisinde çalışan kadınların yaşadığı ayrımcılık hangi düzeydedir. Bu ayrımcılığın boyutu ve şiddeti nedir?
 - Kadın emeğine yönelen sektörel istem artışları
 - Tarihsel ve bölgesel etmenler
4. Medya endüstrisinde çalışan kadınlara yönelik yapılan ayrımcılık medyada çalışan kadınların gözünde nasıl ifade edilmektedir?
 - Toplumsal, kültürel, siyasal ve yasal etkenler
 - Ev içi hizmetler alanında teknolojik gelişmelerdir
5. Medya da çalışan kadınlar endüstri içinde kendilerini nasıl konumlandırmaktadır?
6. Medyada kadın çalışan olmak kadınlar için neyi ifade etmektedir?

2. İŞ YAŞAMINDA KADIN HAKLARI VE SORUNLARI

Dünyada kadın hakları konusu ile ilgili yapılan tartışmalarda ön plana çıkan konuların başında kadınların iş yaşamındaki sorunları ve işgücüne katılım oranları temelinde maruz kaldıkları ayrımcılık yer almaktadır. Bu durum birçok sektör açısından günümüzde de geçerliliğini korumaktadır.

İşgücünün en önemli göstergelerinden biri işgücüne katılım oranıdır. İşgücüne katılım oranının ülkeden ülkeye farklılaşmasında ekonomik, sosyal ve kültürel etkenlerin de önemli payının olduğu kabul edilmektedir. Bu etkenlerden biri de “kadınların işgücü piyasasına girişidir.” (Yıldırım, 2002: 296). Kadınların işgücüne katılım ve artış oranını belirleyen çeşitli etkenler bulunmaktadır. Bunlar (Bulutay, 2004: 17):

Türkiye’de yapılan çalışmalara göre kadının çalışmasına etki eden faktörlerde; eğitim eksikliği, kocanın yaklaşımı, çocuk bakımı ve ev işlerinin belirleyici olduğu gözlenmiştir. Demirel ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmada kadın işsizliğinin altında yatan nedenleri olgusal ve yargısal olarak gruplamışlardır. Olgusal nedenler altında ülkedeki işsizlik oranının yüksekliği, kadınların aldığı ücretlerin düşüklüğü, kadınların eğitim ve beceri eksikliği, kreş ve yuvaların yeterince yaygın olmayışı gösterilirken; yargısal nedenler olarak kadının, kendini ve erkeği aile içinde ve annelik/babalıkla tanımlaması, bu rol içinde çalışmayı ve ev dışındaki hayatı erkeğe ait bir alan olarak görmesi, kendi alanını ev içi olarak tanımlaması başta gelmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 18).

Özellikle Cumhuriyet dönemine kadar kadının eğitim ve öğretim imkânlarının çok kısıtlı olması, kadının en dışında çalışmasının aile yaşamını bozacağı konusunda yanlış inanç ve değerler, onların meslek sahibi olmalarını ve bu yolla ekonomik hayatta aktif katılımlarını, iş piyasasında her iki

cinsin eşit şartlarda rekabet edebilmelerini hemen hemen imkânsız kılmıştır (Doğramacı, 1992:106).

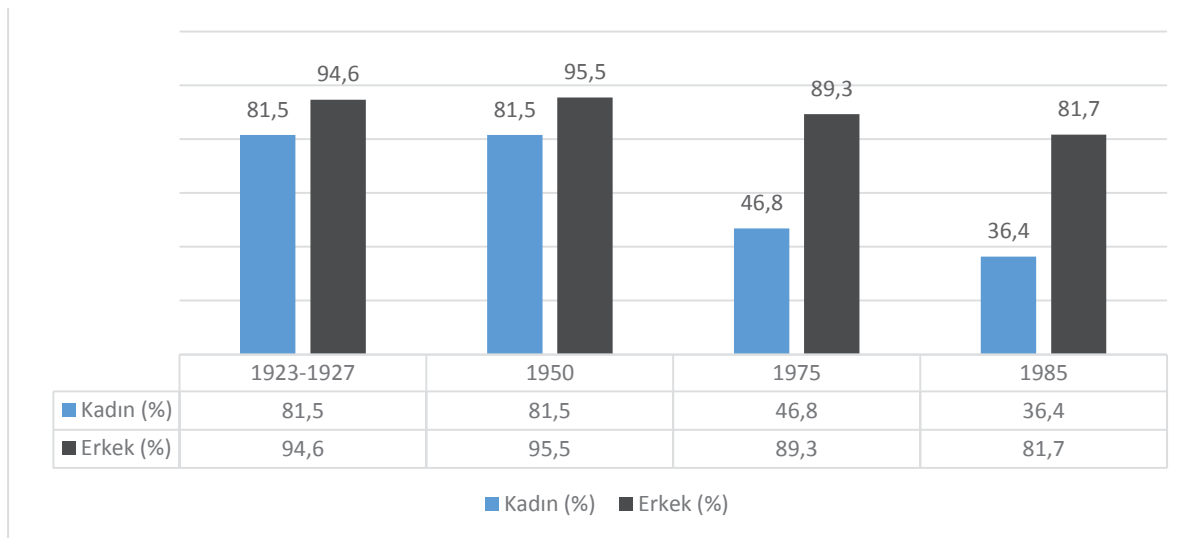
Sanayileşmiş ülkelerde kadının tarım dışında istihdam oranı yüksektir. Çağdaş toplumlar da artan iş bölümü ve uzmanlaşma çalışma yaşamını belirleyici özellikleri olma durumundadır. Oysa geleneksel yapı içinde kadının mesleki farklılaşması azdır. Kırsal kesimde, kadının tarım sektöründe ücretsiz çalışması, kocasınınkinden farklı tarım dışı bir mesleği icrası güç olmuştur (Erkal,1987:86). Magnarella 1969 yılında Türkiye’deki kadınların iş yaşamındaki rolleri ile ilgili gerçekleştirdiği araştırmada Türkiye’de evli kadınların dışarıda çalışmalarına tepki gösterilmesinin temelinde üç nedene dayanan ‘korku’ duygusunun yer aldığını iddia etmiştir. Bu korkuları özetlerken kadının dışarıda çalışmasının aile yaşamını bozabileceği,

kadının çalıştığı yerdeki erkeklerle ilişkiye girebileceği ve kadının dışarıda çalışması sonucu erkeğin otoritesinin sarsılabileceğine yönelik korkuların olduğunu tespit etmiştir (Santing, 1987:50).

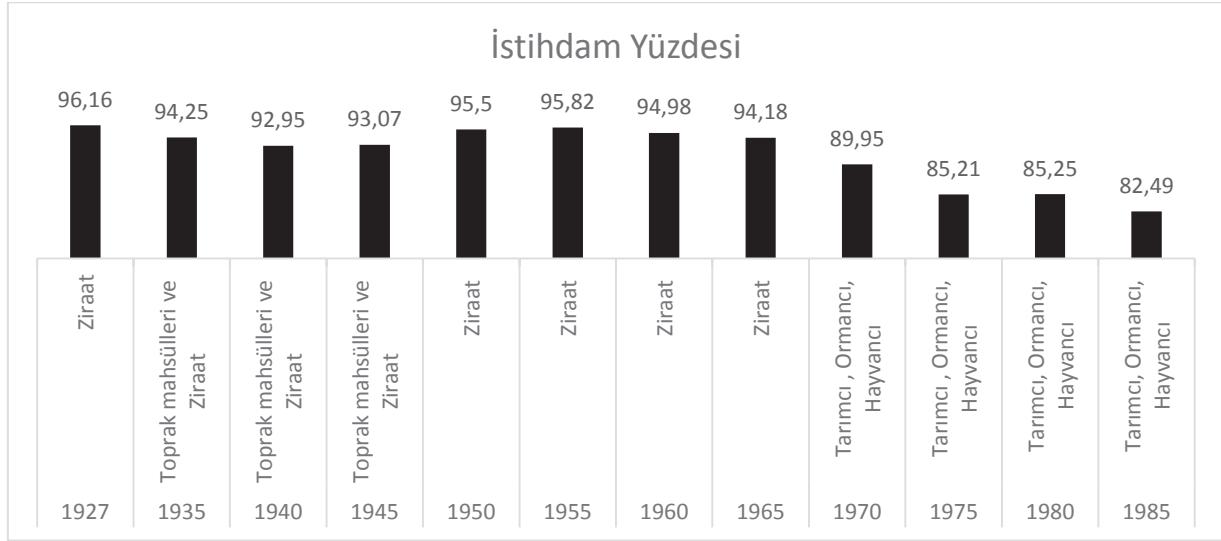
Türkiye’de çalışan kadınların iş kolları incelendiğinde 1927 yılında 1985 yılına kadar kadınların meslek kollarına dağılımlarının erkeklerde çok farklı olduğu görülmüştür. 1985 yılına gelindiğinde çalışan kadınların hala % 82,49’u en yoğun tarım sektöründe çalıştıkları görülmektedir.

Yayan’ın (1984:10) gerçekleştirdiği araştırma 1923 yılından 1985 yılına kadar ki

süreçte kadınların iş gücüne katılımlarının oldukça yüksek, fakat erkeklerden düşük olduğunu ortaya çıkartmıştır. 1975 ve 1985 verilerine göre erkek ve kadınların iş gücüne katılımlarında ciddi bir fark olduğu görülmektedir.



Şekil 1: Kadın ve Erkeklerin İş Gücüne Katılımı (Yayan,1984:10)



Şekil 2: Türkiye’de Kadın İstihdamının En Yüksek Olduğu Sektörler (1927-1985)

(Doğramacı,1992:110)

Halen Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı sadece % 28,8’dir. Bu oran OECD ülkelerinde % 61,8 düzeyindedir. Türkiye’de çalışan kadınların sayısı ise 7,6 milyondur. 2023 itibariyle Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının % 38’e çıkarılması planlanmaktadır (Aşık,2013: 1). TÜİK (2012: 17) istatistiklerine göre kadınların istihdam piyasasında yer almamalarının başlıca nedenleri şunlardır:

-İş aramama, ancak çalışmaya hazır olma (% 5,6)

-Mevsimlik çalışma (% 0,3)

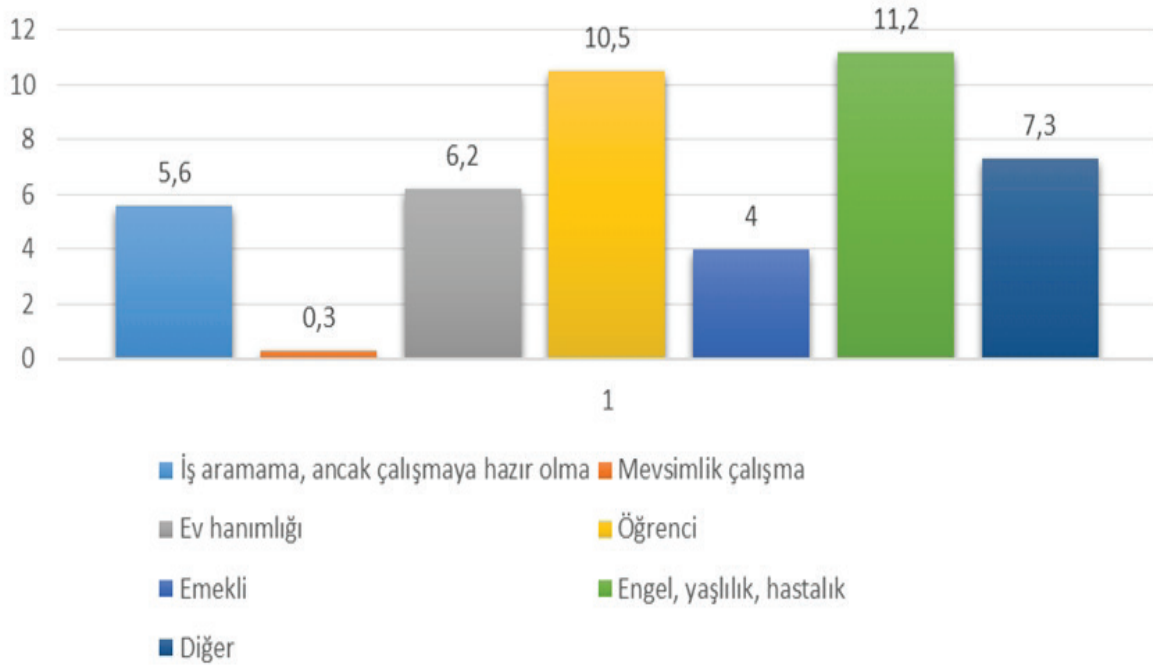
-Ev hanımlığı (% 61,2)

-Öğrenci (% 10,5)

-Emekli (% 4)

-Engel, yaşlılık, hastalık (% 11,2)

-Diğer (% 7,3)



Şekil 3: Kadın İstihdamında Zorluk Yaratan Faktörler

1937 yılında yapılan ilk seçimlerde meclisin % 4,5 'inde kadın çalışanlar varken 2013 yılında parlamentoda yer alan kadınların oranının % 14,2 olmuştur. Kadıger Başkanı Dr. Gülden Türktan siyasetin alt dalı olan belediyeçiliğin kadınlara yakışan bir meslek olduğunu açıklamıştır. Türkiye 2013 yılı itibariyle yer alan 2 bin 924 belediye başkanının sadece 26'sının kadın olduğunu açıklamıştır. Kadınların siyasette istihdam oranı 2013 yılı itibariyle şöyle olmuştur (Evrar,2013:8):

- Türkiye parlamentosunda kadın vekil oran yüzde 14,2'dir.
- Hükümetteki 26 bakandan 1'i kadın.
- 2 bin 924 belediye başkanının 26'sı kadın.
- 34 bin 210 muhtardan 65'i kadın
- 81 valinin sadece 1'i kadın

- 103 rektörden 5'i kadın
- 185 büyükelçiden 21'i kadın
- 26 müsteşar arasında hiç kadın yok

Dünyada yaşanan genel eğilimin aksine Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına giriş hızının azaldığı görülmektedir. Türkiye'de işgücüne katılım oranlarındaki düşüş eğiliminin belirli nedenleri vardır. Bunlardan en önemlisi işgücüne katılımında görülen düşüş eğiliminin bir başka nedeni, iş gücünün yapısında görülen, tarımsal etkinliklerden tarım dışı etkinliklere olan kayıştır.

Günümüzde kadın işgücüne yönelik beklentilerde hala geleneksel bakış güncelliğini korumaktadır. Bunda hem kadının hem de toplumun kadını tanımlamada kullandığı Önceliklerin etkisi büyüktür. Toplumun kadına ve kadının kendine biçtiği öncelikli rol "eş-anne" ve bunun doğal sonucu

olarak ev kadınlığı olduğu sürece, işgücü olarak kadının “ucuz emek”, “aile ekonomisinin yardımcısı” şeklinde tanımlanması kaçınılmaz olacaktır. Genel bir değerlendirme ile kadın emeğinin bazı özgül niteliklerinin olduğu da kabul edilmektedir. Bu nitelikler şu şekilde özetlenebilir (Yıldırım, 2002: 299):

- Kadınlar işgücü piyasası dışında ucuz ve bu piyasaya kolayca çekilebilecek emek kaynağıdır

- Ayrımcı işe alma politikalarına en çok kadınlar muhatap olmaktadır

- Ücretli kadın emeği ucuzdur ve işkollarına göre değişmekle beraber genelde erkeklerin ücretlerinin yarısı ile dörtte üçü arasında ücret alırlar

-Ücretli kadın emeği uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksektir.

-Kadınların ücretli emek açısından örgütlenmesi zayıftır. Bunun dışında sendika yönetimlerine katılımları da düşüktür.

-Kadınlar işgücü piyasasına girerken işleri toplumsal cinsiyete göre ayrıştığı bu piyasada kendi istekleri ile değil, kendileri için önceden belirlenmiş işler arasında seçim yapmak durumundadır. İşgücü piyasasına kadınların alınması uygun olan sektörler, meslekler önceden belirlenmiş ve ilgili kurallar saptanmıştır. Bu sektörler emek yoğun, ekonomi ve dalgalanmalardan çabuk etkilenen, düşük ücretli ve vasıfsız işçi kullanımına dayalı sektörlerdir. Sektörde rekabet gücünü ortadan kaldıran faktör maliyetlerini düşürmek için gelişmekte olan ülkelere atlayan sanayilerin çoğunluğunun, bu ülkelerdeki ucuz kadın işgücünü kullanarak maliyetleri aşağıya indirebilmesidir.

Ucuz işgücü bu sektörlerde uluslararası rekabet açısından önemli avantajlar sağlamıştır. İzlenebileceği gibi, bu dönemdeki işgücü piyasasına ilişkin ana beklenti emeğin ucuza kullanılmasıdır.

□ Toplumsal cinsiyet temelli ayrışma ve ayrımcılığın ikinci aşaması da işyerleridir. Her iki cinsten çalışanların bulunduğu işyerlerindeki işbölümü incelendiğinde kadınların en düşük statülü işlerde yoğunlaştığı, yönetici görevlerde seyrek bulundukları gözlenmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücüne dâhil olmaları önündeki engellerden biri de geleneksel baskılardır. Kadınların halen ev ve çocuk bakımı görevinin olduğunun kabul edilmesi, kadının çalışmasının asli görev olarak görülmemesi bu durumun genel sonucudur. Türkiye’de 1950’lerden itibaren gelişen ekonomik yaşam ve şehirleşmenin de etkisi ile kadınların işgücüne dâhil olmaya başlaması; son yıllarda sadece ekonomik faktörlerle açıklanamamaktadır. Örneğin Eraydın ve Erendil’in (1999) araştırmasına göre hazır giyim sektöründe çalışan kadınların % 19,9’u ekonomik nedenlerle; % 46,9’u ise becerilerini kullanmak için çalışma hayatına atıldıklarını belirtmişlerdir (Kuzgun ve Sevim, 2004: 15).

Türkiye’de toplumsal statüsü düşük mesleklerde, cinsiyete dayalı ayrımcılığı zorlaştıran bir neden de akrabalık ilişkilerinin işyerlerine taşınması durumudur. Birincil ilişkilerde yaşanan patriarkal öğeler işyerlerinde de ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılığın işyerlerinde büründüğü biçimlere karşı kadınların direnme yolları genellikle iş ortamını cinsellikten arındırmaya çalışmak ve kadın erkek alanlarının ayrılmışlığını içselleştirmeye çalışmaktan geçmektedir. İş yaşamının yükü ve sorumluluğunun da ağır olması işi vazgeçile-

bilir olarak görme eğilimini güçlendirmektedir (KSGM, 1996: 27).

Kadınların iş yaşamındaki sorunları sadece istihdam düzeyi ile alakalı değildir. Çalışma yaşamında kadınların en büyük problemlerinden biri de kısa süreli ayrılıklardan sonra işlerine geri dönme şansının az olmasıdır. Çocuğu olduktan sonra çalışmaya ara veren kadınların büyük bölümü bunun başlıca nedeni olarak çocuklarını bırakacak yer olmamasını gerekçe göstermektedir.

İş hukuku açısından da kadın haklarının incelenmesi gerekmektedir. İş, Sosyal Güvenlik ve Sağlık yasalarında kadınların korunmasına dair pek çok hüküm yer almaktadır. 10 Haziran 2003'te Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu genel olarak işverenler ve işçiler arasında çalışma şartlarına ilişkin tarafların hak ve sorumluluklarını düzenleyen temel kanun niteliğindedir ve iş hukukunun da merkezinde yer almaktadır. Türk iş hukukunda devamsızlık tazminatsız işten çıkarılma kapsamında değerlendirilmektedir.

Bu nedenle analık halinde devamsızlık yapılması durumunda konunun iş hukuku açısından nasıl değerlendirileceği önem kazanmaktadır. Buna göre 4857 sayılı yasa gereğince gebelik ve analık hali gerekli koşulların sağlanması durumunda yeni iş kanunumuzla beraber işverenin bildirimsiz fesih hakkı kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu nedenle her devamsızlık hali kanunda belirtildiği 4857 sayılı iş kanunu ILO sözleşmelerine uygun olarak sözleşmenin feshi sonucunu yaratmayacaktır. Bu durumun en genel nedeni de işçinin işveren karşısında iş güvencesinin sağlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre 4857 sayılı iş kanununun feshin geçerli sebebe dayandırıl-

ması başlıklı 18. maddenin d bendine göre "İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler" ile işçinin sözleşmesi feshedilemeyecektir (4857 Sayılı İş Kanunu, 18. md.) 4857 Sayılı İş Kanunumuza göre kadınların sahip olduğu bazı diğer haklar ise şu şekildedir:

-Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde kadınların çalıştırılması yasaktır. (madde 72)

-On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. (madde 73)

-Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. (madde 88).

İş hukukunda hamilelik durumunda da kadınlara bazı haklar da tanınmıştır. 4857 Sayılı kanunla analık halinde çalışma ile ilgili yapılan düzenleme; 1475 sayılı yasada yer aldığı haliyle doğumdan önce 6, doğumdan sonra 6 haftalık doğum izni, yeni yasada 8'er haftaya çıkarılmıştır. Çoğul gebeliklerde bu süre 10 hafta olacaktır. Ayrıca yeni yasaya göre, sağlık durumu hekim raporuyla uygun görüldüğü takdirde kadın işçi dilerse doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilecektir.

Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenecektir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilebilecek ve hekim raporuyla gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi, ücretinde bir değişiklik yapılmaksızın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilecektir. Ayrıca kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat izin verilecek ve bu sürenin ne zaman kullanılacağını işçi kendisi belirleyecek, bu süre günlük çalışma süresinden sayılacaktır.

Görüldüğü gibi iş hukukumuzda kadın hakları konusunda önemli düzenlemeler yer almaktadır. Kadın hakları iş hukukunda yapılan bazı düzenlemelerle garanti altına alınmasına rağmen pratikte iş dünyasında kadına yönelik negatif ayrımcılığın ve şiddetin önüne geçilememektedir. Kadına şiddet kanunlarla engellenmesine rağmen daha çok resmi olmayan yollarla yapılmaktadır. Bu durum iş yaşamında kadınların karşısına “cam tavan” çıkarılması olarak ifade edilmektedir. Cam tavan; kadınların belirli bir seviyede birtakım engellere takılması anlamında kullanılmakta ve bu ifadeyle karşılaşılan sorunların belirsizliği anlatılmaktadır.

3. MEDYADA KADIN İŞ GÜCÜ

Günümüzde kadınlar pek çok alanda olduğu gibi medya ve gazetecilik sektöründe de çalışmaktadır. Daha özgür ve daha çok esnek çalışma saatleri gerektiren gazetecilik mesleğinde kadınların 1980’lerle birlikte çalışmaya başladıkları görülmektedir. Bununla beraber gazetecilik halen erkek egemen sektörlerden biri durumundadır (Gönenç, 2003:24).

1980 sonrasında medya endüstrisine özel sermayeli işletmeler tarafından işletilen televizyon ve radyo yayınlarının eklenmesi sonucunda kadınlar medya sektöründe daha çok çalışma fırsatı bulmuşlardır. Bu dönemde bazı gazeteler kadın sayfası ve kadın ekleri hazırlamaya başlamış ve bu sayfalarda genellikle kadın konuları işlenmeye başlamıştır. Dergi yayıncılığı da kadınların gazetecilik sektörüne girişini hızlandırmış ve kolaylaştırmıştır (Yazıcı, 2012: 11). 1990’larda özel sermayeli teşebbüslerin de artması ile medyada faaliyet gösteren şirket sayısı da artmış ve medyada kadın istihdamında artışlar görülmüştür. Ancak kadınlar medya işletmelerinde orta düzey yöneticiliğin ötesine geçememiş ve yönetim kademesine fazla dâhil olamamıştır. Medyada mülkiyet sahipliği açısından bakıldığında da kadınlar erkeklerin çok gerisinde kalmıştır (KSGM, 2008: 11). 1990’larda kadınların medya sektörüne girmesine olanak tanıyan bir diğer faktör de özel sermayeli radyo kanallarının faaliyete geçmesi olmuştur. Özel radyo kanallarının faaliyete geçmesi ile kadınlara medyada ek bir iş kolu açılmıştır. Özel sermayeli radyo kanalları kadın istihdamına olumlu katkıda bulunsa da, bu katkı erkek egemen bir sektör olan medyanın bu özelliğini azaltmamıştır. Radyo mecrasında çalışanların büyük bir bölümü erkeklerden oluşmaktadır. Türkiye’nin en çok dinlenen radyo kanallarının istihdam yapısına bakıldığında erkek çalışanların ve erkek yöneticilerin daha fazla sayıda olduğunu görmekteyiz. İpsos KMG (2013) verilerine göre Türkiye’de 2013 yılının ilk çeyreğinde en çok dinlenen on radyo kanalında yer alan kadın istihdam oranı tablo 1’deki gibi olmuştur:

Tablo 1: Türkiye'nin en çok dinlenen on özel sermayeli radyo kanalında kadın istihdam

Sıra		Erişim	Bayan DJ (Programcı Sayısı)	Bayan Yönetici
1	KRAL FM	10,50%	6	YOK
2	POWER TURK	6,61%	0	YOK
3	SLOW TURK	4,30%	1	VAR
4	SUPER FM	3,99%	3	VAR
6	ÂLEM FM	2,86%	3	YOK
6	BEST FM	2,68%	1	YOK
7	POWER FM	2,47%	0	VAR
8	NUMBER ONE FM	2,39%	0	YOK
9	JOY TURK	2,32%	1	VAR
10	RADYO FENOMEN	2,16%	0	YOK

Tablo 1’de görüldüğü gibi radyo mecrasında kadın istihdama fazla yer verilmemekte ve medyanın diğer mecralarında olduğu gibi radyo mecrasında da kadın yöneticilere fazla rastlanmamaktadır.

Kadınlar yazılı medyada daha çok yayın bölümlerinde görev almaktadır. Bununla birlikte editörlük, grafikerlik ve yazı işleri alanında çalışan kadın sayısı, erkeklere yakındır. Medyada çalışan kadın gazetecilerin erkeklere oranı ise % 28 düzeyine ulaşmıştır (TÜİK, 2013)

Medya sektöründe kadın istihdamına ilişkin yapılan bir diğer araştırmaya göre ise sektörde çalışan kadın oranı erkeklerin dörtte biri oranındadır. Araştırmaya göre 1992 yılında medya sektöründe çalışan kadın sayısı 928 iken, bu sayı 2005 yılında 1.998’e, 2007 yılında ise 2.019’a yükselmiştir, Kadınların medya sektörü içerisindeki oranı

ise 1992 yılında yüzde 15,9 iken, 2007 yılında 20,5’e çıkmıştır. 1992–2005 yılları arasında basın kartı taşıyan gazetecilerin sayısı yüzde 67, kadın gazeteci sayısı ise yüzde 28,9 oranında yükselmiştir. Yaygın gazetelerin künyelerinde isimleri yer alan yöneticilerin 2003 yılında yüzde 19’u kadinken, bu oran 2007 yılında yüzde 21,3’e çıkmıştır (KSGM, 2008: 15).

2012 yılında yayınlanan TÜİK Yazılı Medya İstatistikleri verilerine göre kadın gazetecilerin eğitim durumları açıklanmıştır. Veriler incelendiğinde medyada çalışan kadınların yüksek eğitim seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca kadınların medyada genel olarak yayın bölümünde çalıştıkları da görülmektedir. 2013 yılına gelindiğinde kadınların yazılı medyadaki temsil oranı ise % 28,5’e yükselmiş durumdadır.

Tablo 2: Yazılı Medya Kadın Çalışanlar Eğitim Durumu

Eğitim durumu	Toplam			Yayın bölümü			Basım ve dağıtım bölümü	
	2011	2012		2011	2012		2011	2012
TOPLAM	19.135	20.943		17.592	18.891		1 543	2 052
Lise altı	1 133	1 194		931	971		202	223
Lise ve dengi	5 586	6 464		5 147	5 428		439	1 036
Ön lisans	1 813	1 995		1 632	1 834		181	161
Lisans	8 847	9 428		8 273	8 889		574	539
Yüksek lisans/doktora	1 756	1 862		1 609	1 769		147	93

Kaynak: TÜİK, “Yazılı Medya İstatistikleri 2012”, Eylül 2013 http://www.tuik.gov.tr/HbGetir.do?id=13576&tb_id=7

Medyada kadın çalışanlar yöneticiliğe giden yolda çeşitli engellerle karşılaşmış ve bu yolda oldukça zorlanmışlardır. Bir kadın gazetecinin yönetime gelebilmesi için medyanın erkek egemen bir sektör olması nedeniyle, kendisini gösterebilmek için erkeklerden çok daha fazla çaba sarf etmesi gerekmektedir. Bu durum kadınların yönetim kademelerine yükselişini zorlaştırmaktadır.

Medyada da, nitelikli entelektüel işgücünün söz konusu olduğu diğer alanlarda olduğu gibi, ka-

dınların yükselmesini, en üst düzey ve konumlara gelmesini engelleyen somut bir ayrımcılık yoktur. Ama bir yandan “cam tavan” ya da “şeffaf çatılar” öte yandan toplumsal cinsiyeti belirleyen genel koşullar medyada da etkili olmaktadır. Bu nedenle medyada kadın gazetecilerin üst yöneticilik görevine ulaşmaları erkeklere göre daha nadir gerçekleşmektedir. Tablo 3 ‘de de gösterildiği günümüzde gibi yazılı basında gazete künyelerinde yer alan kadın yönetici sayısı sadece 22’dir.

Tablo 3: Türkiye’de Yüksek Tiraja Sahip Yazılı Basın Organları Künyelerinde Yer Alan Kadın Yöneticiler

Gazete	Künyede Yer Alan Kadın Yönetici Sayısı	Görevleri
Zaman	3	Aile Sağlık Editörü Magazin Editörü Bölge Yayın Temsilcisi
Posta	1	Sorumlu Müdür
Hürriyet	4	Reklam Grup başkanı Pazarlama Grup Başkanı Sıcak Gündem Ekibi Dış Haberler Md.
Sözcü	6	1 Sorumlu müdür 3 haber editörü 1 Kadın moda editörü 1 kültür sanat editörü
Sabah	0	
Fotomaç	0	
Habertürk	3	Genel Yayın Yönetmeni Haber müdürü Proje müdürü
Fanatik	1	Sorumlu müdür
Türkiye	4	İnternet editörü
Milliyet	Belirtilmemiş	

2004 Ocak ayında Radikal, Hürriyet, Milliyet, Sabah, Vatan, Yeni Şafak, Türkiye, Zaman, Cumhuriyet, Akşam gazetelerini inceleyen Ayşe Asker, bu gazetelerin erkek yazar sayısının 25–45 kadın yazar sayısının ise 4–8 Aralığında olduğunu tespit etmiştir. Kadın yazarlar arasında çalıştığı gazetenin başyazarlığını yapan olmadığını ifade eden Ayşe Asker, erkek yazarların konularının politika, ekonomi, spor gibi alanlarda net bir biçimde ortaya çıktığını kadın yazarların ise daha çok sağlık, yaşam, sanat gibi konularda yoğunlaştıklarını belirtmiştir. Bütün bu çalışmalar kadın gazetecilerin yönetim kademelerinde olduğu gibi köşe yazarlığın da

da sınırlı oranda istihdam fırsatı bulduklarını göstermektedir.

1980’li yıllarda basında kadın çalışan sayısı artmıştır. Fakat bu artış benzer bir şekilde kadın köşe yazarı sayısına ya da yönetim kademelerine yansımamıştır (Karaman,2006:34).

4. MEDYA ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI

Medyada çalışan kadınların küçümsenmeyecek sayıda ve ciddiyette sorunları vardır. Gazetecilik uzun yıllar kadınlara uygun bir meslek olarak görülmemiştir, bunun etkileri günümüzde de devam

etmektedir. Genel bir değerlendirme yapıldığında medyada kadınların en temel problemleri şu başlıklar halinde sıralanmaktadır:

- Ağır çalışma koşulları
- Toplumsal ayrımcılık
- Sosyal güvenlik ve ücret sorunları
- Cinsel taviz/Mobbing
- İş güvencesizliği
- Cam tavan

Medyada istihdam edilen kadınların en önemli sorunu kuşkusuz toplumsal ayrımcılıktır. Toplumsal cinsiyet davranış kalıpları ve beklentilerin yanı sıra daha çok kadın ve erkek arasındaki ilişkileri yapılandıran sosyal bir kavramdır. Kadın ve erkeğe karşı oluşturulan olumlu ve olumsuz kalıp yargılar ve tutumlar her iki cinsiyetin ne gibi konularla ilgileneceklerini, politikaya ilgilerini, çalışma ilişkilerini, performanslarını, eğilimlerini, sosyal ilişkilerini ve karşı cinsle ilişkilerini etkilemektedir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de 1960'lardan sonra giderek artan kadın erkek eşitliği söylemi ve rollerin paylaşım çabalarına rağmen beklenen cinsiyet kalıp davranışları pek değişmemiştir.

Toplumsal cinsiyet en yalın tanımlaması ile kadın ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır (Akın ve Demirel, 2003: 73). Bir başka tanımlamaya göre ise doğuştan getirilen biyolojik özelliklerle ilişkilendirilerek

toplum tarafından bireylere yüklenen rol, davranış ve beklentiler bileşkesine toplumsal cinsiyet denilmektedir. Toplumsal cinsiyetin sürekli kadın aleyhine işlemesi cinsiyetçilik, cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak adlandırılmaktadır (Kasapoğlu, 2005: 77). Bu açıdan toplumsal cinsiyet, kadının ve erkeğin sosyal bir varlık olarak, kültür içinde tanımlanmasıdır.

Tüm toplumlarda doğuştan gelen biyolojik farklılıkların kültürel olarak yorumlanması toplumsal cinsiyet kavramının temelini oluşturmaktadır. Bu açıdan hangi davranış ve faaliyetlerin kadınlar ve erkekler için uygun olduğuna, bu iki cinsin hangi haklara, kaynaklara ve güce ne derecede sahip olduğuna ya da olması gerektiğine ilişkin toplumsal beklentiler geliştirilmektedir. Bu beklentiler toplumdan topluma ve aynı toplum içinde bir toplumsal kesimden diğerine kısmen değişse de, özünde ortak noktalar vardır. Bu öz toplumsal cinsiyet temelli asimetrisinin yani farklılıklar ve eşitsizliklerin varlığıdır (Ecevit, 2003: 83).

Kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinin cinsiyete yansıtılması ve toplumsal cinsiyet rollerinin oluşması ile kamusal alanın erkeğe, özel alanın ise kadına ait olduğu anlayışı toplumsal yaşamda yerini almıştır. Bu durum iş yaşamı ile paralel gelişme göstermiş, erkeklerin yaptıkları iş ile sosyal durumları tayin edilmiş, buna karşılık kadının sosyal pozisyonu, istihdam içindeki yerleriyle değil, aile ve toplumsal cinsiyet rolleri ile tayin edilmiştir. Toplumsal cinsiyet düzeni ile şekillenen toplumsal yapı içinde, kadınlar aleyhine oluşan ayrımcılık, tüm toplumsal sistemde, örgütsel düzeyde, iş ve meslek düzeyinde, çalışma ilişkilerinde, yaşamın her alanında üretilmektedir. (Savcı, 2000: 145).

Toplumsal cinsiyet kavramı içerisinde her toplum kendi kültürüne göre erkeklik değerlerini yaratmakta ve bunları kavramlaştırmaktadır. Buna bağlı olarak erkeklik kavramı, eril toplumlarda erkekler tarafından içselleştirilirken; “kadınlık” ise, erkekliğin tanımlandığı kültürel ve ideolojik değerler içerisinde yer alan ve toplumsal yapıya göre önem kazanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar ait oldukları toplumların özelliklerine göre belirli alanlar içerisinde tanımlanmıştır. Eril toplumlarda bu alanların en yaygın olanı ev içi alandır. Kadınlar için tanımlanan roller genelde bu ev içi yaşamın barındırdığı roller olmakta; bu rollerin başlıcaları da *annelik* ve *eşlik* olmaktadır. (Temel vd., 2006: 28–29).

Yapılan araştırmalar da kadın ve erkeğin toplum içerisinde farklı bir şekilde yer aldığını göstermektedir. Biyolojik olarak kadından daha güçlü olan erkek toplumsal cinsiyetinde de bu özelliğini korumaya devam etmekte, daha doğrusu toplum tarafından bu gücün onda kalmasını sağlamaktadır. Ataerkil toplumların yapısı incelendiğinde güç ve otoriteyi temsil etme rolünü erkeğin üstlendiği; erkeğin güç ile özdeşleştirildiği görülmektedir (Kocaer, 2006: 101).

Batılı ülkelerde yapılan çalışmalarda da kadın işgücünün dağılımı açısından, basında biri yatay, diğeri dikey olmak üzere iki farklı ayrımcılık gözlendiği tespit edilmiştir. Yatay ayrımcılık, kadın gazetecilerin de belirttiği gibi “sektörel ayrışma” biçiminde ortaya çıkar. Bir başka deyişle, basının bazı sayfalarında ya da servislerinde kadınlar daha fazla istihdam edilirler. Örneğin kadın gazeteciler magazin alanında daha fazla istihdam edilirken spor alanında ise sayıları yok denecek kadar azdır (Karaman, 2006: 17).

Gazetecilik mesleğinin karşı karşıya kaldığı en büyük sorunlardan biri de kadrosuz çalıştırma ve bordro ücretiyle gerçek ücretin farklılaştırılmasıyla vergi kaçakçılığının yapılmasıdır. Bunun yanı sıra muhabir, kameraman ve foto muhabirlerinin 212 sayılı yasa kapsamında çalıştırılmaması, patronların gizli ya da açık tehditleriyle sendikal örgütlülüğün engellenmesi de gazetecilik mesleğinde en çok yaşanan olumsuzluklardan biridir. Bu mesleğin çalışma saatlerinin belirsiz ve uzun olması, seyahat gerektirmesi ve çalışma şartlarının zorluğu da kadın çalışanlar için olumsuzluk teşkil etmektedir. Yoğun çalışma saatlerinden dolayı kadının ailesine ve evine gerekli vakti ve özeni ayıramayacağı düşünülmüştür. Fakat zamanla yaşanan toplumsal gelişmeye paralel olarak kadın gazetecilerin mesleğe yatkınlığının görülmesi ve işlerinde sağladıkları başarılarla kadın gazeteci sayısının artmasına neden olmuştur (Yazıcı, 2012: 14)

Kadınların günlük yaşam faaliyetlerine tam ve özgür olarak katılmasına engel olan cinsiyet ayrımcılığının kapsamına karar mekanizmalarına katılamama, çalışma ortamında engellerle karşılaşma, işyerinde taciz ya da haksızlığa uğrama ya da sendikal faaliyetlere katılamama gibi çeşitli konular girmektedir (Yazıcı, 2012: 21).

Medya kadınların iş hayatlarını devam ettirirken çeşitli zorluklarla karşı karşıya kaldıkları bir sektördür. Bunun en önemli nedenlerinden biri de bu alanın erkek egemen yapıya sahip olmasıdır. Erkek egemen yapı medya sektöründe, öncelikle kadına yapılan cinsel tacizler ile ortaya çıkmaktadır. Cinsel taciz olaylarında cezalandırılanın, taciz eden taraf olan erkek değil taciz edilen kadın olduğu

ve genelde bu olaya kadının işten atılmasıyla son verildiği görülmektedir (Yirmibeşoğlu, 2009: 6).

Medya sektöründe çalışan kadın gazeteciler mesleklerinin gerektirdiği uzun çalışma saatleri nedeniyle sosyal yaşantılarına çok fazla zaman ayıramamaktadırlar. Sosyal yaşamlarında plan program yapsalar bile bu programlara her zaman uyum sağlayamamaktadırlar.

Ayrıca bu sektördeki evli kadınların dışarıda çalışmanın yanı sıra ev ve aile sorumluluklarını da üstlenmeleri nedeniyle sosyal faaliyetlere ayıracakları zaman çok kısıtlıdır.

AK Parti Genel Merkezi Kadın Kollarının yürüttüğü bir araştırma da medyada kadın çalışanlar ile ilgili genel tespitler şu şekilde özetlenmiştir (AK Parti Genel Merkezi Kadın Kolları, 2010: 8):

-Kadınlar birçok başarılar elde etmelerine rağmen, genelde dış görünüşleri, kişisel yaşamları ve aileleri ile ön plana çıkmaktadır.

-Kadınların medyada yer almaları için pozitif ayrımcılık kapsamında birçok düzenleme yapılmıştır. Örneğin kadın ve gençlerin işten çıkarılması halinde primlerin aşağı çıkarılması bunlar arasındadır.

-Kadınların izin sürelerine yönelik düzenlemeler neticesinde işverenler kadın çalışan çalıştırmaya taraftar değildir.

-Diğer sektörlerde olduğu gibi medyada da kadınlar tacize uğramaktadır.

-Medyada kadın dayanışmasının olmaması, cinsiyet ayrımcılığını doğuran nedenlerden biridir.

-Kadınların haber kaynaklarına ulaşmada ve haber toplamada erkeklerden daha büyük zorluk-

larla karşılaştığı önyargısı neticesinde kadınların medyada istihdamı zorlaşmaktadır.

Kadın çalışanların medya endüstrisinde yaşadığı sıkıntılardan biri de ‘mobbing’ olmuştur. CHP’li Sezgin Tanrıkulu’nun 2013 yılında verdiği yazılı önergesini yanıtlayan Çalışma Bakanlığı iki yılda Alo 170 hattını 5890 kişinin aradığını açıklamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi olan Alo 170, psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlamaktadır. Çalışma Bakanı Faruk Çelik bu hattı arayarak yardım isteyen çalışanların daha çok kadın olduğunu açıklamıştır. Yapılan açıklamaya göre mobbinge uğrayan kadın çalışanlarının % 20,20’si istifaya zorlanmış, % 14,84’ü hakarete uğramış, % 14,17’si ise kötü muameleye uğramıştır. Bu konuda mağdur olan kadınların % 10’u ise iletişim hizmetleri olarak tanımlanan medya sektöründe çalışmaktadır (Hürriyet,2013:12).

5. MEDYA ENDÜSTRİSİNDE KADIN HAKLARININ KORUNMASINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR: FEMİNİST MEDYA

Dünyada feminist medya söylemi ve medyada erkek egemen söylem eleştirisi 1970’lerle beraber yoğunlaşmıştır. Batı’da kadın odaklı, feminist medya olarak adlandırılan sistem, çalışmalarında kadınların haberlerde işlenişi ve kadınlık stereotiplerinin saptanması ile ilgili çalışmalarıyla ön plana çıkmaya başlamıştır. 1980’lerle beraber haber metinlerinde kadınların konu ve haber kaynağı olarak ne şekilde yer aldıklarının yanı sıra, kadınların medyada varlığı, çalışma şartları ve mesleki uygulamalarına yönelik araştırmalarda da artış yaşanmıştır. 1990’larda kadınların haber izleme ve okuma pratiklerine odaklanan

araştırmalar ortaya çıkmıştır (Dursun, 2013: 142–143). Bu süre zarfında dünyada kurulan bazı basın kuruluşları, feminist medyanın ortaya çıkmasına da zemin hazırlamıştır. Dünyada bu konuda örnek bazı kuruluşlar şu şekilde örneklendirilebilir (Türkiye’nin İlk Kadın Haber Ajansı Kuruldu, 2013):

5.1 Kadın Öykü Haberleri Servisi (Women’s Feature Service) UNESCO girişimi ile Inter Press Service tarafından 1978’de Roma’da kurulmuş ve toplumsal cinsiyet konularının medyada yer almasına odaklanmıştır. 1991’de bağımsız hale gelen kuruluş, halen <http://www.wfsnews.org/> adresinden yayın yapmaktadır.

5.2 İran Kadın Haber Ajansı (Iran’s Women News Agency): 2004’te kurulmuş kadın odaklı bir haber ajansıdır. Ancak ajans feminist olmadıklarını ve günlük yaşamda kadın sorunlarını ele alacaklarını duyurmuştur. Ajans Farsça ve İngilizce yayın yapmaktadır.

5.2 TVNA Televizyon Haber Merkezi: 2009’da Uluslararası Gazeteciler Merkezi ve Bangladeş Gazetecilik ve İletişim Gelişim Merkezi girişimi ile kurulmuştur. Sadece kadınlar çalışmakta ve kadın sorunları ele alınmaktadır.

Bu kapsamda kurulan örgütlerden biri de Uluslararası Kadın Medyası Kuruluşu’dur. 1990 yılında bir grup ABD’li kadın gazeteci tarafından kurulan örgüt, kadın gazetecilerin medyadaki rollerinin artırılması amacındaki kuruluş çeşitli yayın ve eğitim faaliyetleri de yürütmektedir (IWMF, 2013).

Türkiye’nin tek feminist medya örneği ise Jin Haber Ajansıdır. Ajans 2012’te Diyarbakır’da 10 kadının bir araya gelmesi ile kurulmuştur. Ajansın haber direktöründen kameraman ve fotoğraf

muhabirine kadar tüm personeli kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca medyanın erkek egemen yapısını kırmayı amaçlayan ajans çalışanı kadınlar 23–35 yaş aralığındadır. Jinha Türkçe haber direktörü Hazal ve Kürtçe haber direktörü Hangül ajansın kuruluş sürecini şu şekilde açıklamıştır:

“İkimizde uzun süredir gazetecilik yapıyorduk. Muhabir, editör ve haber direktörü olarak çalıştık. Ancak ikimizde medyada kadının yeri ve kadın bakış açısı üzerine ilgiliydik. Bu konularla ilgilenmemiz sonrası insanlar bize ‘bize ne kadar güçlü bir dil’ demeye başladı. Biz de karşılığını hemen vermeye razı olduk. Türkiye’nin Demir Çeneli Melekleri (Iron Jawed Angel’s) olmalısınız.”

Jin Haber Ajansı yaptığı açıklamalarda kadın çalışanları kadınların görünmeyen emeğine vurgu yapılacağı ve toplumdaki cinsiyet ayrışması sonucu kadının görünmemesinin önüne geçecek haberlere yer vereceklerini duyurmuştur. Benzer şekilde genel çalışma hayatında olduğu gibi, medyada da kadınların temsiliyetlerinin olmaması kuruluşun doğuşundaki etkili en önemli faktör olmuştur. Kadınlara ilgili yapılan tüm haberlerde mağduriyet üzerinden kadının değersizleştirilmesi de ayrıca vurgulanmıştır (<http://www.jinha.com.tr/> Erişim Tarihi: 02.10.2013).

6. UYGULAMA

6.1 Araştırmanın Amacı ve Yöntemi: Bu araştırmada medyada çalışan kadınların çalıştıkları endüstride yaşanan ayrımcılık ile ilgili düşünceleri ile ilgili durum tespiti amaçlanmıştır. Betimleyici araştırma yönteminin uygulandığı araştırmada medyada farklı mecralarda çalışan 86 kadına on dokuz soruluk anket uygulanmıştır. Örneklem seçiminde amaçlı örneklem kullanılmıştır.

Amaçlı örneklem kullanılan tekniğe ve süreçlere göre, örneğin, orta durumunu örneklemi, uzman örneklem, kota örnekleme, heterojen örneklemi, yoğunluk örneklemi, homojenlik örneklemi ile çeşitlilik gösterir. Amaçlı örnekleme önceden tanımlanarak belirlenmiş amaca uygun birimler inceleme için seçilir (Erdoğan,2012:210). Araştırma formunda Medya sektöründe çalışan kadınların çalıştıkları sektörde yaşadıkları zorlukları ölçümlemeyi amaçlayan beşli likert ölçeğine göre hazırlanan yargıların yanı sıra, medya da çalışan kadınların sektörde yaşadıkları zorlukları tanımlamalarına yönelik bir açık uçlu soru da yöneltilmiştir. Yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanan ankette medyada kadın çalışan olmanın medyada çalışan kadınlar açısından nasıl ifade edildiğinin aktarılması amaçlanmıştır.

6.2. Araştırmanın Bulguları

6.2.1 Demografik Özellikler: Araştırmaya katılanların yüzde 30,2'si 25–29 yaş aralığındadır. Yüzde 25,6'sı ise 30–34 yaş aralığındadır.

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	FREKANS	YÜZDE
25 Yaş Altı	6	7,0
25 - 29	26	30,2
30 - 34	22	25,6
35 - 39	14	16,3
40 Yaş ve Üzeri	18	20,9
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanların yüzde 44,2'si 10 yıldan fazla süredir medya sektöründe çalışmaktadır. Yüzde 39,5'i 6 ila 10 yıldır medya sektöründe çalışırken yüzde 16,3'ü beş yıldan az süredir medya endüstrisinde çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların çalıştıkları medya işletmesindeki kadın istihdam oranının dağılımı Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Süreye Göre Dağılımı

Medyada Çalışma Süresi	FREKANS	YÜZDE
1-5 Yıl	14	16,3
6-10 Yıl	34	39,5
10 Yıldan Fazla	38	44,2
Toplam	86	100,0

Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Medya İşletmesindeki Kadın İstihdam Oranları

KADIN İSTİHDAM ORANI (%)	FREKANS	(%)	KADIN İSTİHDAM ORANI (%)	FREKANS	(%)
15	6	7,0	40	14	16,3
20	8	9,3	45	12	14,0
25	6	7,0	50	14	16,3
30	10	11,6	55	2	2,3
35	6	7,0	60	8	9,3
Toplam				86	100,0

Araştırmaya katılanlara medya sektöründe kadın olarak çalışmanın zorluklarının neler olduğunu

sorgulayan soruya katılımcıların birden fazla cevap verebilme serbestliği sağlanmıştır. Bu nedenle

verilen cevapların toplam sayısı, toplam katılımcı sayısından fazladır. Katılımcılara göre medya sektöründe kadın olarak çalışmanın en büyük zorluğu cinsel taciz, ağır çalışma koşulları ve eşitsizliktir.

Tablo 7:Medya Endüstrisinde Kadın Olarak Çalışmanın Zorlukları

	(n)	(%)
Taciz	30	20,27
Çalışma Koşulları	28	18,92
Eşitsizlik	24	16,22
Düşük Maaş	12	8,11
Mücadele	12	8,11
Tartışma	12	8,11
SSK	8	5,41
Stres	8	5,41
Disiplin	4	2,70
Servis	4	2,70
Uzun Mesai	4	2,70
Saygısızlık	2	1,35
Toplam	148	100

6.3 Güvenilirlik Analizi: Güvenilirlik değeri, tekrar tekrar yapılan ölçümlerde aynı sonuca ulaşılma derecesinin bir göstergesidir. Bu nedenle anket soruları, güvenilirlik analizine tabi tutulmaktadır. Güvenilirlik analizinde Cronbach's Alfa katsayısından yararlanılmaktadır. İlgili katsayı 0 ile 1 arasında bir değer alır ve 1'e yaklaştıkça anketin güvenilirliği artar. Katsayının 0,70'in üzerinde olduğu durumlarda anketin güvenilir bir anket olduğu yorumu yapılmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı 0,880 olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenilir sonuçlar verdiği görülmüştür. Güvenilirlik Analizi'nde yapılan bir diğer uygulama ile ölçekte bulunan ifadelerden herhangi birinin çıkarılmasının, ölçeğin güvenilirlik katsayısını yükseltmediği görülmüştür.

Tablo 8: Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	N
0,880	15

Tablo 9: Güvenilirlik Analizi

	İfade Çıkarılınca Ölçek Ortalaması	İfade Çıkarılınca Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Toplam Korelasyon	İfade Çıkarılınca Cronbach's Alpha
S1	20,40	30,054	,458	,876
S2	20,44	29,681	,605	,871
S3	20,42	30,297	,425	,877
S4	20,37	29,382	,565	,871
S5	20,28	29,396	,539	,872
S6	20,28	30,349	,420	,877
S7	19,95	26,141	,728	,862
S8	20,14	28,790	,488	,875
S9	20,23	29,659	,490	,874
S10	20,21	28,074	,657	,867
S11	20,09	30,420	,412	,877
S12	20,26	27,766	,629	,868
S13	20,14	28,694	,501	,875
S14	20,28	29,349	,547	,872
S15	20,28	29,063	,594	,870

6.4 Frekans Analizi: Araştırmaya katılanlara medya işletmelerinde bayanların medya sektöründe dış görüntüsünün yaptığı işten daha önemli olup olmadığı yönelik düşüncesi sorulmuş ve katılımcıların toplam yüzde 95 oranında bayanların dış görünüşünün yaptığı işten önemli olduğunu düşündüğü görülmüştür. Yüzde 4,7’ü ise kararsız kalmıştır.

Tablo 10: Dış Görünüşün Yaptığı İşten Önemli Olduğuna Yönelik İnanç

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	64	74,4
Oldukça Katılıyorum	18	20,9
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	4	4,7
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanlara medya işletmelerinde çalışan bayanlara tacizlerin yapıldığına inanıp inanmadıkları sorulmuş ve katılımcıların toplam 97,7’sinin tacizlerin yapıldığına inandığı görülmüştür. İki kişi ise kararsız kalmıştır.

Tablo 11: Tacizlerin Yapıldığına Yönelik İnanç

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	66	76,7
Oldukça Katılıyorum	18	20,9
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	2	2,3
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanlara bayanların işe alımında fiziki ve dış görüntüsünün daha fazla dikkate alındığına inanıp inanmadıkları sorulmuş ve katılımcıların toplam 95,3’ünün bayanların işe alımlarında fiziki ve dış görüntüsünün daha fazla dikkate alındığına inandıkları görülmüştür. İki kişi ise kararsız kalmıştır.

Tablo 12: Bayanların İşe Alımında Fiziki ve Dış Görünüşün Daha Fazla Dikkate Alındığına Yönelik Yargı

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	66	76,7
Oldukça Katılıyorum	18	20,9
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	2	2,3
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılan bayan medya çalışanlarına medya işletmelerinde kadın yöneticilerin daha fazla olması gerektiğine inanıp inanmadıkları sorulmuş ve katılımcıların toplam 95,4’ünün kadın yöneticilerin daha fazla olması gerektiğine inandığı görülmüştür. 2 kişi ise kararsız kalmıştır.

Tablo 13: Kadın Yöneticilerin Daha Fazla Olması Gerektiğine Olan Düşünce

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	62	72,1
Oldukça Katılıyorum	20	23,3
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	4	4,7
Toplam	86	100,0

Medya işletmelerinde bayanların yönetici ve patronlar tarafından cinsel istismarın varlığına kadın medya çalışanları yüzde 95,4 oranında bayanların yönetici ve patronlar tarafından cinsel istismara uğradıklarına inandıklarını söylemiştir.

Tablo 14: Bayanların Patron ve Yöneticiler Tarafından Cinsel İstismara Uğradığına Yönelik İnanç

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	54	62,8
Oldukça Katılıyorum	28	32,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	4	4,7
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanlara medyada kadına bir meta olarak bakıldığına yönelik inançları sorulmuş ve katılımcıların toplam yüzde 97,7'sinin medya endüstrisinde kadına bir meta olarak bakıldığına inandıkları görülmüştür. Sadece iki kişi ise kararsız kalmıştır.

Tablo 15:Medya Sektöründe Kadına Meta Olarak Bakıldığına Yönelik Düşünce

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	52	60,5
Oldukça Katılıyorum	32	37,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	2	2,3
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılan medyada çalışan kadınlara medya endüstrisinde erkek yöneticilerin bayanlara karşı negatif ayrımcılık yapıp yapmadıklarına yönelik görüşü sorulmuş, katılımcıların yüzde 83,7 oranında medya endüstrisinde bayanlara karşı negatif ayrımcılık yapıldığına inandıkları görülmüştür.

Tablo 16: Erkek Yöneticilerin Bayanlara Yönelik Negatif Ayrımcılık Yaptığına Yönelik Düşünce

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	40	46,5
Oldukça Katılıyorum	32	37,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	10	11,6
Çok Katılmıyorum	4	4,7
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanlara medya endüstrisinde bekâr bayanların iş bulma şansının daha yüksek olup olmadığı sorulmuş, katılımcıların toplam 90,7'sinin bekâr bayanların iş bulma şansının daha yüksek olduğuna inandıkları görülmüştür. 6 kişi kararsız kalmış, 2 kişi ise bu düşünceye karşı çıkmıştır.

Tablo 17: Bekâr Bayanların Medyada İş Bulmasının Daha Kolay Olduğuna Yönelik İnanç

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	48	55,8
Oldukça Katılıyorum	30	34,9
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	6	7,0
Çok Katılmıyorum	2	2,3
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanlara TV mecrasında çalışan bayanların, medyanın diğer kollarına oranla daha fazla tacize uğradığına inanıp inanmadıkları sorulmuş ve katılımcıların toplam yüzde 95,4'ünün TV mecrasında çalışan bayanların, medyanın diğer kollarına oranla daha fazla tacize uğradıklarına inanmakta olduğu görülmüştür. 4 kişi ise kararsız kalmıştır.

Tablo 18: TV’de Çalışan Kadınların Daha Fazla Tacize Uğradığına Yönelik İnanç

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	50	58,1
Oldukça Katılıyorum	33	37,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	3	4,7
Toplam	86	100,0

Medya sektöründe çalışan erkeklerin kadınlara karşı egosantrik davranışlar sergileyip sergilemedikleri konusu ile ilgili katılımcıların yüzde 90,7’sinin erkek çalışanların bayanlara karşı egosantrik davranışlar sergilediklerine inandıklarını belirtmiştir. 8 kişi ise kararsız kalmıştır.

Tablo 19: Erkeklerin Kadınlara Karşı Egosantrik Davrandıklarına Yönelik Düşünce

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	52	60,5
Oldukça Katılıyorum	26	30,2
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	8	9,3
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanlara medya endüstrisinde kadın – erkek eşitsizliğinin olup olmadığı sorulmuş ve katılımcıların toplam yüzde 97,7’sinin kadın – erkek eşitsizliğinin olduğuna inandığı görülmüştür. 2 kişi ise kararsız kalmıştır.

Tablo 20: Kadın – Erkek Eşitsizliği Olduğuna Yönelik İnanç

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	36	41,9
Oldukça Katılıyorum	48	55,8
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	2	2,3
Toplam	86	100,0

Medya sektöründe kadınlara daha az girişim fırsatı tanındığına yönelik yargıya katılımcıların yüzde 90,7’si olumlu yönde görüş bildirmiştir. Araştırmada medya endüstrisinde kadınlara daha az girişim fırsatı verildiğine yönelik inancın yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 21. Medyada Kadınlara Daha Az Girişim Fırsatı Verildiğine Yönelik Düşünce

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	58	67,4
Oldukça Katılıyorum	20	23,3
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	6	7,0
Çok Katılmıyorum	2	2,3
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanlara medya işletmelerinde çalışan bayan çalışanlara karşı daha saygılı davranılması gerektiğine inanıp inanmadığı sorulmuş, katılımcıların toplam yüzde 90,7’sinin medyada çalışan bayanlara karşı daha saygılı davranılması gerektiğine inandıkları görülmüştür.

Tablo 22: Medyada Çalışan Bayanlara Karşı Daha Saygılı Davranılması Gerektiğine Yönelik Düşünce

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	48	55,8
Oldukça Katılıyorum	30	34,9
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	6	7,0
Çok Katılmıyorum	2	2,3
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanlara medyada çalışan bayanların ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrılıklarına tabi tutulduğunu düşünüp düşünmedikleri sorulmuş katılımcıların toplam yüzde 95,4’ünün medya sektöründe çalışan bayanların ideolojik tercihler

nedeniyle sınıf ayrılıklarına tabi tutulduklarını düşündükleri görülmüştür.

Tablo 23: Bayanların İdeolojik Tercihler Nedeniyle Sınıf Ayrılıklarına Tabi Tutulduğuna Yönelik Düşünce

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	54	62,8
Oldukça Katılıyorum	28	32,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	4	4,7
Toplam	86	100,0

Araştırmaya katılanlara ‘taciz’ konusu ile ilgili geçmişlerinde herhangi bir vakaya tanıklığa şahit olup olmadıklarını ölçmek amacıyla medyada çalışan ve tacize uğrayan birisini tanıyıp tanımadıkları sorulmuştur. Katılımcıların yüzde 95,4’ünün medyada çalışan ve tacize uğrayan en az bir kişiyi tanıdıkları görülmüştür.

Tablo 25: Medyada Kadına Yönelik Görüşlerin Yaşa Göre Farklılığına İlişkin Anova Analizi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	p
Gruplar Arası	2,048	4	,512	4,696	,004
Grup İçi	4,143	38	,109		
Toplam	6,191	42			

Bu farklılığın kaynağının tespit edilmesi için gerçekleştirilen Tukey Çözümlemesi sonucunda 25 yaş altındakiler, 40 yaş üzerindikilerden, 40

Tablo 24: Medyada Çalışan ve Tacize Uğrayan Birine Tanımaya Yönelik Analiz

	Frekans	Yüzde
Tamamen Katılıyorum	54	62,8
Oldukça Katılıyorum	28	32,6
Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	4	4,7
Toplam	86	100,0

6.5 İstatistiksel Analizler

6.5.1 Medya Sektöründe Kadına Yönelik Görüşlerin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Analiz: Medya sektöründe kadına yönelik görüşlerin katılımcıların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için gerçekleştirilen Anova analizi sonucunda katılımcıların görüşlerinin yaşlarına göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

yaş üzerindikiler ise 35-39 yaş aralığındakilerden daha çok katılım göstermişlerdir.

Tablo 26: Medyada Kadına Yönelik Görüşlerin Yaşa Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Tukey Çözümlemesi

Yaş	Ortalamaların Farkı	St. Hata	p
25 - 29	,27179	,21150	,702
30 - 34	,58788	,21508	,067
35 - 39	,70476*	,22787	,029
40 Yaş ve Üzeri	,66667*	,22014	,034

6.5.2 Medya Sektöründe Çalışan Kadınlara Yönelik Yapılan Ayrımcılığa Dair Görüşlerin Medyada Çalışılan Süreye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Analiz: Medya sektöründe kadına yapılan ayrımcılığa dair görüşlerin katılımcıların medya sektöründe çalıştıkları süreye göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için gerçekleştirilen Anova analizi sonucunda katılımcıların görüşlerinin yaşlarına göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Tablo 27: Medyada Kadına Yönelik Görüşlerin Çalışılan Süreye Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Tukey Çözümlemesi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	p
Gruplar Arası	2,185	2	1,093	10,909	,000
Grup İçi	4,006	40	,100		
Toplam	6,191	42			

Bu farklılığın kaynağının tespit edilmesi için gerçekleştirilen Tukey Çözümlemesi sonucunda medya sektöründe 5 yıldan az süredir çalışanlar,

6 ila 10 yıldır çalışanlardan, 6 ila 10 yıldır çalışanlar ise 10 yıldan fazla çalışanlara göre daha çok katılım göstermişlerdir.

Tablo 28: Medyada Kadına Yönelik Ayrımcılık Olduğuna Dair Görüşlerin Çalışma Süresine Göre Farklılığının Tespitine Yönelik Tukey Çözümlemesi

ÇALIŞILAN SÜRE	Ortalama Farkı	St. Hata	p
1-5 YIL			
6-10 YIL	,50196*	,14212	,003
10 YILDAN FAZLA	,65263*	,13993	,000

6.5.3 Medya Sektöründe Çalışan Kadınlara Ayrımcılık ve Şiddet Olduğuna Yönelik İfadelere İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Analiz: Ka-

tılımcıların medya sektöründe çalışan kadınlara yönelik hazırlanan ifadelere katılım durumlarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Anova analizinden faydalanıl-

mıştır. Buna göre medyada bayanlara tacizlerin yapıldığına, bayanların işe alımlarında fiziki ve dış görünüşlerine daha fazla önem verildiğine ve

erkek yöneticilerin bayan çalışanlara daha fazla negatif ayrımcılık yaptığına yönelik görüşler, katılımcıların yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 29: Medyada Endüstrisinde Çalışan Kadınlara Yönelik Yapılan Ayrımcılık İfadelerine İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Farklılığına İlişkin Anova Analizleri

		Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.
Medya işletmelerinde bayanların dış görüntüsünün yaptığı işten daha önemli olduğuna inanıyorum	Gruplar Arası	2,382	4	,596	2,118	,098
	Grup İçi	10,687	38	,281		
	Toplam	13,070	42			
Medya işletmelerinde bayanlara tacizlerin yapıldığına inanıyorum.	Gruplar Arası	2,927	4	,732	3,831	,010
	Grup İçi	7,259	38	,191		
	Toplam	10,186	42			
Medya işletmelerinde bayanların işe alımında fiziki ve dış görüntüsünün daha fazla dikkate alındığına inanıyorum.	Gruplar Arası	4,023	4	1,006	4,430	,005
	Grup İçi	8,628	38	,227		
	Toplam	12,651	42			
Medya işletmelerinde kadın yöneticilerin daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum.	Gruplar Arası	1,770	4	,443	1,441	,239
	Grup İçi	11,671	38	,307		
	Toplam	13,442	42			
TV endüstrisinde çalışan bayanların yönetici ve patronlar tarafından cinsel istismara uğradığına inanıyorum.	Gruplar Arası	2,430	4	,608	1,918	,127
	Grup İçi	12,035	38	,317		
	Toplam	14,465	42			
Medyada kadına bir meta olarak bakılmaktadır.	Gruplar Arası	,371	4	,093	,292	,881
	Grup İçi	12,094	38	,318		
	Toplam	12,465	42			
Erkek yöneticilerin medyada bayan çalışanlarına karşı negatif ayrımcılık yaptığına inanıyorum.	Gruplar Arası	9,809	4	2,452	4,573	,004
	Grup İçi	20,377	38	,536		
	Toplam	30,186	42			
Medya endüstrisinde bekâr bayanların iş bulma şansının daha yüksek olduğunu düşünüyorum.	Gruplar Arası	4,681	4	1,170	2,481	,060
	Grup İçi	17,924	38	,472		
	Toplam	22,605	42			

TV mecrasında çalışan bayanların medyanın diğer kollarına oranla daha fazla tacize uğradığını düşünüyorum.	Gruplar Arası	2,272	4	,568	1,737	,162
	Grup İçi	12,426	38	,327		
	Toplam	14,698	42			
Medya sektöründe çalışan erkek yöneticilerin bayan çalışanlara karşı egosantrik davranışlar sergilediğine inanıyorum.	Gruplar Arası	3,149	4	,787	1,918	,127
	Grup İçi	15,595	38	,410		
	Toplam	18,744	42			
Medya endüstrisinde kadın-erkek eşitliğinin olmadığına inanıyorum.	Gruplar Arası	1,923	4	,481	1,764	,156
	Grup İçi	10,356	38	,273		
	Toplam	12,279	42			
Medya işletmelerinde kadın çalışanların daha az girişim fırsatı bulduğunu düşünüyorum.	Gruplar Arası	2,228	4	,557	1,039	,400
	Grup İçi	20,377	38	,536		
	Toplam	22,605	42			
Medya işletmelerinde çalışan bayan çalışanlara karşı daha saygılı davranılması gerektiğine inanıyorum.	Gruplar Arası	3,485	4	,871	1,732	,163
	Grup İçi	19,119	38	,503		
	Toplam	22,605	42			
Medya endüstrisinde bayan çalışanların ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrılıklarına tabi tutulduğunu düşünüyorum.	Gruplar Arası	2,556	4	,639	2,039	,108
	Grup İçi	11,909	38	,313		
	Toplam	14,465	42			
Medyada çalışıp tacize uğradığını söyleyen en az bir kişiyi tanıyorum.	Gruplar Arası	2,222	4	,556	1,724	,165
	Grup İçi	12,243	38	,322		
	Toplam	14,465	42			

Yapılan Tukey Çözümlemesi sonucunda 25 yaş altında kalan kadın medya çalışanlarının 35 yaş üzerindeki göre daha çok medya sektöründe bayanların tacize uğradığına inandığı görülmüştür. Benzer şekilde 25 yaş altındaki çalışanların 25-29 yaş aralığındakilere göre, 25-29 yaş aralığında olan

kadın çalışanların 40 yaş üzerindeki göre, 40 yaş üzerindeki 35-39 yaş aralığındakilere göre ve 35-39 yaş aralığındakiler ise 30-34 yaş aralığındakilere göre daha çok medyada bayanların işe alımlarında fiziki ve dış görünüşlerinin daha fazla dikkate alındığını düşünmektedir.

Tablo 30: Medyada Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılık İfadelerine İlişkin Görüşlerin Yaş Göre Farklılığına Yönelik Tukey Çözümlemesi

			Ortalamaların Farkı	St. Hata	p
Medya işletmelerinde bayanlara tacizlerin yapıldığına inanıyorum.	25 Yaş Altı	25 - 29	,615	,280	,202
		30 - 34	,727	,285	,100
		35 - 39	1,000*	,302	,016
		40 Yaş ve Üzeri	1,000*	,291	,012
Medya işletmelerinde bayanların işe alımında fiziki ve dış görüntüsünün daha fazla dikkate alındığına inanıyorum.	25 Yaş Altı	25 - 29	1,026*	,305	,014
		30 - 34	1,152*	,310	,006
		35 - 39	1,333*	,329	,002
		40 Yaş ve Üzeri	1,111*	,318	,010
Erkek yöneticilerin medyada bayan çalışanlarına karşı negatif ayrımcılık yaptığına inanıyorum.	25 Yaş Altı	25 - 29	,436	,469	,884
		30 - 34	1,030	,477	,217
		35 - 39	1,524*	,505	,035
		40 Yaş ve Üzeri	1,333	,488	,068
	25 - 29	25 Yaş Altı	-,436	,469	,884
		30 - 34	,594	,300	,294
		35 - 39	1,088*	,343	,024
		40 Yaş ve Üzeri	,897	,318	,054

6.5.4 Medya Sektöründe Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılık Yapıldığına Dair İfadelere İlişkin Görüşlerin Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Analiz: Katılımcıların medya sektöründe çalışan kadınlara yönelik ayrımcılığı ölçmek için hazırlanan ifadelerle katılım durumlarının çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için Anova analizinden faydalanılmıştır. Buna göre, medya işletmelerinde bayanların dış görüntüsünün yaptığı işten daha önemli olduğuna, medya işletmelerinde bayanlara tacizlerin yapıldığına, medya işletmelerinde kadın yöneticilerin daha fazla olması gerektiğine, erkek

yöneticilerin medyada bayan çalışanlara karşı negatif ayrımcılık yaptığına, medya endüstrisinde bekâr bayanların iş bulma şansının daha yüksek olduğuna, medya sektöründe çalışan erkek yöneticilerin bayan çalışanlara karşı egosantrik davranışlar sergilediğine, medya işletmelerinde bayan çalışanların ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrımlıklarına tabi tutulduğuna ve medyada çalışıp tacize uğradığını söyleyen en az bir kişi tanımaya yönelik görüşler katılımcıların çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 31: Medyada Çalışan Kadınlara Ayrımcılık Yapılığına Yönelik İfadelere İlişkin Görüşlerin Çalışma Sürelerine Göre Farklılığına İlişkin Anova Analizleri

		Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	p
Medya işletmelerinde bayanların dış görüntüsünün yaptığı işten daha önemli olduğuna inanıyorum	Gruplar Arası	1,969	2	,985	3,548	,038
	Grup İçi	11,100	40	,278		
	Toplam	13,070	42			
Medya işletmelerinde bayanlara tacizlerin yapıldığına inanıyorum.	Gruplar Arası	3,323	2	1,661	9,682	,000
	Grup İçi	6,863	40	,172		
	Toplam	10,186	42			
Medya işletmelerinde kadın yöneticilerin daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum.	Gruplar Arası	2,368	2	1,184	4,277	,021
	Grup İçi	11,074	40	,277		
	Toplam	13,442	42			
Erkek yöneticilerin medyada bayan çalışanlarına karşı negatif ayrımcılık yaptığına inanıyorum.	Gruplar Arası	7,580	2	3,790	6,706	,003
	Grup İçi	22,606	40	,565		
	Toplam	30,186	42			
Medya endüstrisinde bekâr bayanların iş bulma şansının daha yüksek olduğunu düşünüyorum.	Gruplar Arası	3,525	2	1,762	3,695	,034
	Grup İçi	19,080	40	,477		
	Toplam	22,605	42			
Medya sektöründe çalışan erkek yöneticilerin bayan çalışanlara karşı egosantrik davranışlar sergilediğine inanıyorum.	Gruplar Arası	3,584	2	1,792	4,728	,014
	Grup İçi	15,161	40	,379		
	Toplam	18,744	42			
Medya endüstrisinde bayan çalışanların ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrılıklarına tabi tutulduğunu düşünüyorum.	Gruplar Arası	2,899	2	1,449	5,012	,011
	Grup İçi	11,567	40	,289		
	Toplam	14,465	42			
Medyada çalışıp tacize uğradığını söyleyen en az bir kişiyi tanıyorum.	Gruplar Arası	2,215	2	1,107	3,616	,036
	Grup İçi	12,250	40	,306		
	Toplam	14,465	42			

		Kareler Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	p
TV mecrasında çalışan bayanların medyanın diğer kollarına oranla daha fazla tacize uğradığını düşünüyorum.	Gruplar Arası	1,500	2	,750	2,273	,116
	Grup İçi	13,198	40	,330		
	Toplam	14,698	42			
Medya endüstrisinde kadın-erkek eşitliğinin olmadığına inanıyorum.	Gruplar Arası	1,425	2	,712	2,625	,085
	Grup İçi	10,854	40	,271		
	Toplam	12,279	42			
Medya işletmelerinde kadın çalışanların daha az girişim fırsatı bulduğunu düşünüyorum.	Gruplar Arası	2,354	2	1,177	2,325	,111
	Grup İçi	20,250	40	,506		
	Toplam	22,605	42			
Medya işletmelerinde çalışan bayan çalışanlara karşı daha saygılı davranılması gerektiğine inanıyorum.	Gruplar Arası	,998	2	,499	,924	,405
	Grup İçi	21,606	40	,540		
	Toplam	22,605	42			
Medya işletmelerinde bayanların işe alımında fiziki ve dış görüntüsünün daha fazla dikkate alındığına inanıyorum.	Gruplar Arası	1,637	2	,819	2,973	,063
	Grup İçi	11,014	40	,275		
	Toplam	12,651	42			
TV endüstrisinde çalışan bayanların yönetici ve patronlar tarafından cinsel istismara uğradığına inanıyorum.	Gruplar Arası	1,620	2	,810	2,523	,093
	Grup İçi	12,845	40	,321		
	Toplam	14,465	42			
Medyada kadına bir meta olarak bakılmaktadır.	Gruplar Arası	,876	2	,438	1,511	,233
	Grup İçi	11,590	40	,290		
	Toplam	12,465	42			

Yapılan Tukey Çözümlemesi sonucunda 10 yıldan fazla süredir medyada çalışan kadınların, 5 yıldan az çalışanlara göre daha çok medyada bayanların dış görünüşü ve fiziki görüntüsünün yaptığı işten daha önemli olduğuna inanmaktadır. Dolayısıyla çalışma süresi arttıkça dış görünüş ve fiziki görünümün yaptığı işten daha önemli olduğuna yönelik inanç artmaktadır.

10 yıldan fazladır çalışanlar 6 ila 10 yıldır çalışanlara göre, 6 ila 10 yıldır çalışanlar ise 5 yıldan

az süredir çalışanlara göre daha fazla tacizlerin yapıldığına inanmaktadır. Dolayısıyla çalışma süresi arttıkça tacizlerin yapıldığına olan inanç artmaktadır. Benzer şekilde çalışma süresi arttıkça medya işletmelerinde kadın yöneticilerin daha fazla olması gerektiğine olan inanç artmaktadır. Yine çalışma süresi arttıkça erkek yöneticilerin bayan çalışanlara karşı egosantrik davranışlar sergilediğine olan inanç artmaktadır. Benzer şekilde bayan çalışanların ideolojik tercihler nedeniyle

sınıf ayrımına tabi tutulduğuna olan inanç da çalışma süresi arttıkça daha da artmaktadır.

10 yıldan fazladır medyada çalışan bayanlar, 5 yıldan az çalışanlara göre erkek yöneticilerin medyada bayan çalışanlara karşı negatif ayrımcılık

yaptığına ve bekâr bayanların iş bulmalarının daha kolay olduğuna daha çok inanmaktadır. Benzer şekilde 10 yıldan fazladır çalışanlar, 5 yıldan az süredir çalışanlara göre daha çok medyada çalışıp tacize uğradığını söyleyen tanıklara sahiptir.

Tablo 32: Medyada Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılık Yapıldığına Yönelik İfadelere İlişkin Görüşlerin Çalışma Sürelerine Göre Farklılığına Yönelik Tukey Çözümlemesi

			Ortalamaların Farkı	St. Hata	p
Medya işletmelerinde bayanların dış görüntüsünün yaptığı işten daha önemli olduğuna inanıyorum	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,361	,237	,289
		10 Yıldan Fazla	,609*	,233	,033
Medya işletmelerinde bayanlara tacizlerin yapıldığına inanıyorum.	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,622*	,186	,005
		10 Yıldan Fazla	,805*	,183	,000
Medya işletmelerinde kadın yöneticilerin daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum.	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,622*	,236	,032
		10 Yıldan Fazla	,647*	,233	,022
Erkek yöneticilerin medyada bayan çalışanlarına karşı negatif ayrımcılık yaptığına inanıyorum.	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,748	,338	,081
		10 Yıldan Fazla	1,203*	,332	,002
Medya endüstrisinde bekâr bayanların iş bulma şansının daha yüksek olduğunu düşünüyorum.	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,555	,310	,187
		10 Yıldan Fazla	,827*	,305	,026
Medya sektöründe çalışan erkek yöneticilerin bayan çalışanlara karşı egosantrik davranışlar sergilediğine inanıyorum.	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,790*	,276	,018
		10 Yıldan Fazla	,774*	,272	,019
Medya endüstrisinde bayan çalışanların ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrımlıklarına tabi tutulduğunu düşünüyorum.	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,647*	,241	,028
		10 Yıldan Fazla	,737*	,238	,010
Medyada çalışıp tacize uğradığını söyleyen en az bir kişiyi tanıyorum.	1-5 Yıl	6-10 Yıl	,387	,249	,277
		10 Yıldan Fazla	,647*	,245	,031

7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kadınlar her geçen gün iş dünyasına daha fazla giriş yapmakta ve istihdam oranlarını arttırmaktadırlar. İş dünyasında farklı pozisyonlarda çalışan

ve endüstrilerde ki varlığını hızla arttıran kadınlar, günlük yaşamda karşı karşıya kaldıkları pek çok sorunu iş dünyasında da yaşamakta ve bu sorunlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu

sorunlar kadınların cinsiyetlerinden dolayı ortaya çıkan ayrımcılık başlığı altında toplanmaktadır. Türkiye’de çalışan kadınların haklarını koruyan ve onlara yönelik yapılan ayrımcılığı önlemeye çalışan pek çok yasa olmasına rağmen reel hayatta bu ayrımcılığın önüne geçilememektedir. Bu durum bir yandan günümüz Türkiye’sinde yasalarla kazanılan hakların günlük yaşamda tam anlamıyla karşılık bulmadığı ve hedefleneni gerçekleştiremediğini gösterirken bir yandan kadına yönelik yapılan ayrımcılığın yasalardan çok toplum nezdinde verilecek eğitimle azaltılabileceği tartışmasını da açmaktadır.

Yapılan araştırmalara yasalarla kazanılmış hakların çok gerisinde bir süreç yaşadığımızı göstermektedir. Türkiye birçok ülke ile kıyaslandığında kadınları çalışma yaşamındaki ayrımcılıktan ve kadın-erkek eşitsizliğinden koruyacak bir yasal çerçeveye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca uluslararası sözleşmelerde hedeflenen kadın erkek eşitliği ve kadınların ayrımcılıktan korunması ilkelerine uyulacağı söz konusu uygulamaları içeren sözleşmeler onaylanarak kabul edilmiştir.

OECD raporlarına göre Türkiye’deki çalışan kadınların, toplam kadın iş gücüne oranı Avrupa ülkeleri arasındaki en düşük düzeye sahip ülke konumunda, halen ücret seviyesi olarak da erkek çalışanların gerisindedir. Bunun en büyük sebeplerinden biri Türkiye’de kadının yaşam ve haklarını hukuktan çok toplumsal ve dini baskılar aracılığı ile şekillendirmesidir.

Türkiye’de Cumhuriyet döneminde Mustafa Kemal Atatürk ile başlayan kadınların toplumsal hayattaki rollerinin artması ve iş gücüne kazandırılmasına yönelik çalışmalar günümüze kadar devam etmiştir. 1937 yılında yapılan seçimler

sonucunda TBMM’ne 18 kadın vekil girmiş, bu meclis aritmetiğinin % 4,5’ine tekabül etmiştir. Cumhuriyet Türkiye’sinde kadının her ne kadar üst mevkilerde çalışmasına yönelik motive edici yasalar ve teşvikler uygulansa da Türk kadının iş yaşamına girişi biraz zaman almıştır. Yapılan nüfus sayımlarına göre Türkiye’de 1927 yılından 1985 yılına kadar kadın istihdamın daha çok ziraat ve onun yan kolları olan tarım, ormancılık ve hayvancılık alanında yüksek olduğu görülmüştür. Türk kadının iş yaşamına katılması toplum içindeki manevi nedenlerden dolayı fazla teşvik edilmemiş ve daha çok ziraat sektöründe çalışma alanı bulmuştur. Türk kadınının iş yaşamına girişi her ne kadar ağır gitse de çağdaş Türkiye Cumhuriyeti tarafından sürekli desteklenmiştir. Cumhuriyet döneminde kadının iş gücüne katılımı % 81,5 iken çok partili rejime geçildiği 1950’li yıllarda itibaren bu oranda düşüş yaşanmış ve 1985 yılına gelindiğinde kadının iş gücüne katılımı % 36,4 oranına kadar düşmüştür. 2013 yılına gelindiğinde kadının iş gücüne katılımı % 28,8 seviyesinde olması bu alanda arzu edilen yolun alınamadığını göstermektedir.

Cumhuriyetin ilk kurulduğu yıllardan 1980’li yıllara kadar geçen dönemde Türk kadını daha çok ziraat alanında çalışmıştır. Türkiye’nin 80’li yıllarda sosyal devlet anlayışından neoliberal ekonomiye geçmesi kadınların tarımdan sanayileşme doğru adım atmalarının önünü açmış ve farklı iş kollarında da çalışma imkânı elde etmişlerdir. Bu farklı iş kolları içinde yer alan medya ve onun yan dalları olan reklamcılık, halkla ilişkiler alanında çalışma imkânı bulan kadınların medya endüstrisinde ki istihdamları özellikle 1990’lı yıllardan sonra artış göstermiştir.

Türkiye’de medya endüstrisinde kadın istihdam oranında ki artış özel sermayeli medya işletmelerinin aktif hale geldiği 1990’larda artış göstermiştir. Özel sermayeli radyo, televizyon kanallarının yayına başlaması bu alanda bir istihdam ihtiyacı doğurmuş ve kadınlar da bu istihdam açığından paylarına düşeni alarak medyanın farklı kollarında çalışmaya başlamışlardır. 1990’lı yıllara kadar kamu tekelinde olan radyo ve televizyon yayıncılığı, bu tarihten sonra özel sermayeli kanalların da yayına girmesi ile büyüme göstermiştir. Binin üzerinde radyo kanalı açılmış, yüzlerce yerel ve ulusal televizyon kanalı faaliyete geçmiştir. Ancak sayısı on binlerle ifade edilebilecek bir istihdam yaratan bu yeni oluşum, medya sektörünü erkek egemen bir sektör olmaktan kurtaramamıştır. Medya endüstrisinde 1992 yılında çalışan kadınların oranı % 15,9 iken bu sayı 2007 yılında % 20,5’ çıkmıştır. 1992 yılından sonra özel sermayeli radyo ve televizyon kanallarının faaliyete geçmesi göz önüne alındığında endüstride istihdam oranında ciddi bir büyüme yaşanırken, kadın çalışanların bunda aldığı pay ancak % 5 oranında büyümüştür.

Kadınlar çalıştıkları tüm iş kollarında olduğu gibi medya endüstrisinde de cinsiyetlerinden kaynaklanan sorunlar yaşamışlardır. Medyada çalışan kadınların karşı karşıya kaldığı ayrımcılık, onların endüstri içinde hem rahat çalışmasının önünü tıkamakta hem de endüstride üst kademelere yükselmesinde olumsuz etki etmektedir.

2013 yılında faaliyet gösteren ve Türkiye’nin en çok tercih edilen on radyo işletmesinin sadece 3 tanesinde bayan yönetici istihdam edilmektedir. Benzer sonuçlar yazılı basın işletmeleri içinde geçerlidir. Ulusal çapta yayın yapan on gazete de çalışan yönetici kadınların sayısı 22 ‘dir.

Medya endüstrisinde çalışan kadınların sektörde yaşadığı sorunlarla ilgili günümüze kadar yapılan araştırmalarda kadın çalışanların ‘taciz’, ‘mobing’ gibi sorunlarla karşı karşıya kaldığını gösterirken, medyada çalışan bayanların daha çok dış görüntüleri ile ön plana geldiği ve cinsel ayrımcılık yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Erkek egemen bir sektör olarak tanımlanan medya sektöründe kadın çalışanların yaşadığı bu sorunlar onların bu endüstride ayakta kalmasını zorladığı gibi endüstrinin yönetsel kademelerinde yer almalarının önünü tıkamaktadır. Yaşanan bu durum dünyada kadın medya çalışanların ‘Feminist Medya’ adında bir sistem yaratmasına neden olmuştur. Medyada çalışan kadınların hem medyada kadının işleniş biçimine hem de medyada çalışan kadınların yaşadığı ayrımcılığa dikkat çekmek ve bu konuda bir alternatif yaratmak amacıyla hazırladığı bu sistemde kadınlar hem medyadaki teslimiyetlerini hem de medyadaki haklarını korumaktadırlar. Yurt dışında özellikle 1990’lardan sonra yaygın hale gelen bu sistem altında kurulan haber ajansı ve benzeri faaliyetlerde bulunan basın işletmelerinde sadece kadınlar çalışmakta ve kadınları medyada en iyi biçimde temsil edilmesine özen gösterilmektedir. Türkiye’nin ilk feminist medya örneği ise 2012 yılında kurulan Jin Haber Ajansı olmuştur.

Medya endüstrisinde çalışan kadınlara uygulanan ‘medyada kadın olmak’ konulu araştırma-mızda medya endüstrisinde çalışan kadınların endüstride yaşadıkları sorunlar ile ilgili durum saptaması yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilir sonuçlar verdiği görülen uygulama sonuçlarına göre katılımcıların büyük çoğunluğunun medya endüstrisinde çalışan bayanların dış görüntüsünün yaptığı işten daha önemli olduğu yönünde fikir beyan ettikleri gö-

rülmüştür. Dış görünüş ile ilgili olarak bir diğer ulaşılan sonuç da bayanların işe alım süreçlerinde dış görünüşlerinin ve fiziki görüntülerinin daha fazla dikkate alındığıdır. Ayrıca bekâr bayanların medyada iş bulmalarının daha kolay olduğuna da inanılmaktadır. Medya endüstrisinde çalışan kadınla evliliğin bu sektörde bir dezavantaj olarak görüldüğünü ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan katılımcılara medyada çalışmanın kendileri için hangi zorlukları ifade ettiği sorulmuştur. Katılımcılar bu soruya % 20,27 oranında ‘taciz’ cevabını verirken % 18,92 oranında ‘çalışma koşulları’ demişlerdir. Katılımcıların medyada bayanların taciz edildiğine inandıkları görülmüştür. Bu tacizlerin kaynağı olarak ise yönetici ve patronlar görülmektedir. Tacizin mecralara göre dağılımına bakıldığında TV mecrasında çalışan bayanların daha çok tacize uğradığı görülmüştür. Bu tip tacizlerin varlığı katılımcılara kadınlara medya işletmelerinde bir tür cinsel meta olarak bakıldığına ilişkin inancı doğurmuştur. Özel hayatın hassasiyet ve mahremiyetine yönelik gizlilik sınırlarını zorlamamak için çalışmada medyada çalışan kadınlara ‘medyada tacize uğrayan en az bir kişi tanıyorum’ ifadesine yönelik bir değerlendirme yapmaları istenmiş ve katılımcıların % 62,8’inin bu ifadeye tamamen katıldığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan medyada çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu medyada çalışan ve tacize uğrayan en az bir kişi tanıdığını belirtmiştir.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bir diğer konu da medyada çalışan kadınların medya işletmelerinde kadın yöneticilerin fazla olması gerektiğine yönelik inancı olmuştur. Bu görüşün nedeni de erkek yöneticilerin bayan çalışanlara karşı negatif

ayrımcılık yapmaları ve egosantrik davranışlar sergilemeleridir. Bu tip davranışlar katılımcılara medya endüstrisinde kadın-erkek eşitliğinin olmadığına ve kadınlara daha saygılı davranılması gerektiğine yönelik inancı doğurmuştur. Ayrıca medyada çalışan kadınlar ideolojik tercihler nedeniyle sınıf ayrılıklarına tabi tutulduklarına da inanılmaktadır.

Bu görüşlerin medya sektöründe çalışan bayanların yaşlarına ve çalıştıkları süreye göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için gerçekleştirilen Anova analizleri sonucunda yaş azaldıkça bayanların tacize uğradığına, erkek yöneticilerin bayan çalışanlara karşı negatif ayrımcılık yaptığını ve bayanların işe alımlarında dış görünüşe daha çok önem verildiğine olan inancın arttığı görülmüştür. Bu, geçmiş tecrübelerin aktarılması sonucunda sektöre yeni giriş yapan gençlerde bir bilinç uyanışı yarattığını göstermektedir. Yaş azaldıkça medyada tacizin varlığı bilinmekte ve bu konuda önlemler alınmaktadır. Yeni nesil bu konuda önceki nesle göre daha bilinçli davranmakta ve haklarını arama konusunda daha aktif davranmaktadır.

Çalışma süresine göre ise değerlendirilme yapıldığında, medya endüstrisinde çalışma süresi arttıkça bayanların dış görünüşlerinin yaptıkları işten daha önemli olduğuna, bayanlara karşı tacizlerin yapıldığına, kadın yöneticilerin fazla olması gerektiğine, erkek yöneticilerin negatif ayrımcılık uyguladığına ve egosantrik davranışlar sergilediğine olan inanç artmaktadır.

Medya işletmelerinde çalışan kadınların sektörle ilgili geçmiş deneyimlerden hareket ederek verdikleri mesajlar Türkiye’de kadın ayrımcılığının hala ciddi boyutlarda devam ettiği ve bunun

suiistimale müsait bir sektör olan medyada da yüksek oranda yaşandığını göstermektedir.

‘Medyada kadın olmak’ konulu araştırmadan ortaya çıkan iki temel sonuç medyada kadın istihdamının daha düşük oranda arttığı ve sektörü hala erkek egemen bir sektör haline getirdiği ve medya endüstrisinde çalışan bayanların günlük hayatta yaşadıkları ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları olmuştur. Bu konuda ciddi hukuki yaptırımların olması sorunu istenen ölçüde azaltmamaktadır. Bunun içindir ki kadın-erkek eşitliğinin toplumların kültürüne girebilmesi için eğitim süzgecin-den geçmesi ve bireylerin bu konuda psikolojik anlamda eğitilmesi gerekmektedir. Kadınlara yönelik cinsi ayrımcılığın tamamen yok olması medya gibi toplumsal yönü ağır olan sektörlerde ki yönetici ve diğer iş gücünün eğitilmesi ve bu konuda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Araştırmada ayrıca medyada çalışan kadınlara çalıştıkları medya işletmesindeki kadın istihdam yüzdesi sorulmuştur. Alınan yanıtlar medya işletmelerinde en çok yüzde 40 oranında kadın istihdam olduğu yönünde olmuştur. Yüzde ellinin üzerinde kadın çalışanı olan medya işletmeleri sadece 11,6 olmuştur. Bu veriler kadınların medya işletmelerinde azınlık konumunda kaldığı ve bu durumun medya endüstrisinin erkek egemen bir endüstri haline dönüşmesinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Medya sahiplerinin işletmelerindeki istihdam yapısını oluştururken kadın ve erkeklere eşit oranda istihdam fırsatı tanınması ve bu konuda dikkatli olarak iki cinse de eşit oranda yer ve değer vermesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- AKIN, A. ve DEMİREL, S., (2003).** Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 4 (25)
- AŞIK, G., (2013).** Türkiye’yi Kadınlar Büyütebilir Mi?, Ankara: TEPAV Politika Notu.
- BULUTAY, T., (2004).** (ed.) Kadın İstihdamı, Ankara: TC Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayın No. 2595
- DOĞRAMACI, E., (1992).** Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, 79-95
- DURSUN, Ç., (2013).** “Türkiye’de 1975–2010 Arasında Haber, Habercilik ve Gazetecilik Çalışmalarında Kadın Sorunlarına Bakış ve Feminist Yaklaşımlar, İletişim, Kuram, Kritik, İmge Kitabevi, Ankara.
- ERKAL, M., (1987).** Sosyoloji, Filiz Kitabevi, İstanbul. 85-88.
- ERDOĞAN, İ., (2012).** Pozitivist Metodoloji ve Ötesi, Ankara: Erk Yayınları.
- EVREN, E.Y., (2013).** Belediyecilik servis sektörüdür kadın niçin uzak dursun?, *HaberTürk Gazetesi*, 27Ekim 2013, s.8
- GÖNENÇ, A.Y., (2013).** “Günümüz Türkiye’inde Kadın Gazeteciler”, *İÜ İletişim Fakültesi Dergisi*, Sayı 17
- HÜRRİYET (2013).** Özelde erkek kamuda kadın, *Hürriyet Gazetesi*, 6 Ekim 2013
- IWMF, <http://iwmf.org/about-the-asp.aspx>, (Erişim: 01.10.2013)** i w m f.

- İLKEY S., (2000).** Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 4 (55),
- İPSOS KMG (2013).** Radyo Dinleme Alışkanlıkları Raporu Mart 2013
- KARAMAN, D., (2006).** Türk Basınında Kadın Gazetecilerin Yönetim Kademelerinde Temsili, İÜ SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
- KASAPOĞLU (2005).** Abdurrahman, Kuran’a Göre Çocuklar Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı, Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt. 10, Sayı. 1
- KOCAER, S., (2006).** Argo ve Toplumsal Cinsiyet, Milli Folklor Dergisi, 71
- KSGM (2006).** Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KSGM (2008).** Kadın ve Medya, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara,
- KUZGUN, Y. ve SEVİM, S., (2004).** “Kadının Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt. 37, Sayı. 1
- SANTING, F., (1987).** O Kadın benim işte, Rotterdam: Leven Der Yayınları, 50-52.
- TAŞKIN, I., (2004).** Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt. 2, Sayı. 8
- TEMEL, A., (2006).** Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 1 (13)
- TÜİK (2012).** İstatistiklerle Kadın 2011, Ankara: TÜİK Yayını
- Türkiye’nin İlk Kadın Haber Ajansı Kuruldu,** <http://www.kadinmedya.com/haber/turkiyenin-ilk-kadin-haber-ajansi-kuruldu.php>, (Erişim. 30.09.2013)
- YAYAN, V., (1984).** The role of women in Turkish Economy, Social Planning Depertmant, 1984 Ekim,10-16.
- YAZICI, Ö., (2012).** Yerel Medyada Çalışan Kadın Gazeteciler ve Karşılaştıkları Zorluklar: Antalya Örneği, Akdeniz Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- YILDIRIM, F., (2002).** “İşgücünün Kadınlaşması”, Dünyada ve Türkiye’de İstikrar Arayışları, 5. İktisat Öğrencileri Kongresi Bildirileri, İzmir: İzmir Ticaret Odası Yayınları

OSMANLI MÜFESSİRLERİNDEN ALÂEDDİN ES-SEMERKANDİ VE TEFSİRİ*

AN OTTOMAN MUFASSEER, ALÂEDDİN ES-SEMERKANDİ, AND HIS TAFSEER

Yunus ABDURAHİMOĞLU

Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi

Özet: Bu araştırmanın amacı, Osmanlı dönemi müfessirlerinden olan Alâeddin es-Semerkindî'nin demografik bilgileri ile ilgili çelişiklere işaret ederek, bu konuya ışık tutmak ve onun tefsirinin temel ilkelerini ortaya koymaktır. Bu çerçevede farklı müellifler tarafından onun tefsirine dair ortaya konulan bilgilere yer verilerek, tefsirde kendisinin tuttuğu yerin altı çizilmeye çalışılmıştır. Alâeddin es-Semerkindî'nin, "Bahr-ul Ulum" isimli eserinin günümüze kazandırılması, hem geçmişin birikiminin günümüze taşınması hem de kendisinin tefsir ilmine yaptığı katkıdan faydalanılması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Tefsirinde kıraat konusunu çok geniş bir biçimde ele alan müfessirin, günümüzde de üzerinde tartışılan bu konunun anlaşılmasına da önemli bir faydası olacaktır. Ayrıca tefsiri günümüz okuyucusuna aktararak, kendisinin tefsirde konumlandırıldığı alanın açıklık kazandırılması da sağlanmış olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Tefsir, Müfessir, İşarî Tefsir, Alâeddin es-Semerkindî

Abstract: The purpose of this study was to enlighten the demographic information about an Ottoman mufasseer, Alâeddin es-Semerkindî, and to present the basic principles of his tafseer. For this purpose, different information about his life was brought into discussion, and his place in tafseer was conveyed. The importance of republication of his tafseer, called "Bahr-ul Ulum" is underlined, as it will bring its contemporary information and the contribution of the author to the actual readers. One of the main subjects held in his tafseer was "reading", and the republication of the book will also be fruitful for the understanding of this complex issue. Besides the contemporary readers will have chance to see his function in tafseer through his exegesis.

Key Words: Tafseer, Mufasseer, İşarî Tafseer, Alâeddin es-Semerkindî

1. GİRİŞ

Tefsir alanı geniş bir külliyata sahiptir. Peygamberimizden sonra rivayet tefsiri şeklinde başlayan faaliyet özellikle orta asırlarda genişleyerek “Dirayet Tefsiri”, “Ahkâm Tefsiri”, “İşarî Tefsir”, “Felsefî Tefsir” ve “Dilbilimsel Tefsir” olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna müfessirlerin yaşadıkları tarihi, siyasi, iktisadi, kültürel ve sosyal gelişmeler etki yapmıştır. Ayrıca onların kendi ihtisas ve birikimlerine göre Kur’a-ı Kerimi anlama çabalarından kaynaklanmaktadır.

Alâeddin es-Semerkindî 15. yüzyılda yaşayan bir Osmanlı müfessiridir. Haşiye ve taliklerin yaygın olduğu bir dönemde müstakil bir tefsir eseri kaleme almıştır. Eserinin mahdut oluşu ve döneminin tefsir anlayışını günümüze aktarması açısından ayrı bir öneme sahiptir.

2. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE YÖNTEMİ

Araştırmamızın amacı, Osmanlı dönemi müfessirlerinden olan Alâeddin es-Semerkindî’nin hayatı ve tefsiri ile ilgili çelişkili bilgilere işaret ederek, bu konuya ışık tutmaktır. Ayrıca farklı müelliflerin Bahr-ul Ulum hakkında söyledikleri bilgilere yer vererek Alâeddin es-Semerkindî’nin bu eseri hangi amaçla kaleme aldığını, hangi konulara ağırlık verdiğini ve nasıl bir tefsir olduğunu ortaya koymaktır.

Alâeddin es-Semerkindî’nin, “Bahr-ul Ulum” isimli eserinin elyazma olması hasebiyle günümüze kazandırılması, hem geçmişin birikiminin günümüze aktarılması hem de kendisinin tefsir ilmine yaptığı katkıdan faydalanılması açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Araştırmamız literatür incelemesine dayanmaktadır. Aynı zamanda bilgi aktarıcı ve tanımlayıcı üslupla birlikte, yorumlayıcı bir yöntem izlenmiştir. Bundan amacımız Alaeddin es-Semerkindî’nin leh ve aleyhinde bir tutum içinde olmak değil, tefsirinde hangi konulara ağırlık verdiği ve nasıl bir yöntem kullandığını objektif bir şekilde tanıtmak ve değerlendirmektir.

3. SEMERKANDİ’NİN HAYATI

Alâeddin es-Semerkindî’nin doğum tarihi hakkında kesin bilgi olmamakla birlikte m. 1306 yılında doğduğu kabul edilmektedir (Mercan 1996:14). Tabakat kitaplarında tam adı, Alâeddin Ali b. Yahya es-Semerkindî el-Karamani olarak geçmektedir (Çelebi 1993: 225). Bununla birlikte Menakıb-Namelerinde “Alâeddin”, “Şeyh Aliyyi”bni Seyyid Yahya” ve “Şeyh Ali Sultan” ismi ile de anılmaktadır (Mercan 1996:15). Semerkand’da doğmuş babasının adı Seyyid Yahya eş-Şirvânî, annesinin adı ise Tâcü’l- Mestûrât’tır (Mercan 1996:16).

Alâeddin es-Semerkindî yirmi yaşında babası ile birlikte Hacca gitmek üzere Semerkant’tan ayrılarak Hicaza doğru yola çıkmıştır. Hac ibadetini yerine getirdikten sonra babasının izniyle orada Mücavir olarak kalmış ve eğitimini devam ettirmiştir (Mercan 1996:16). Ayrıca Şam, Mısır ve Bağdad şehirlerinde de ilim tahsili için bulunmuştur. Buhara, Nihavend, Şiraz, Tebriz, Kudüs ve Irak da seyahat ettiği şehirler arasındadır (Mercan 1996:19-20).

Alâeddin es-Semerkindî’nin Larende’nin Zeyne köyüne kaynaklarda manevi işaretlerle geldiği belirtilirken, geliş tarihi hakkında farklı görüşlere yer verilmektedir. Süleyman Faik h. 823 yılında

(Erdoğdu 2003:324), Sait Uğur da h. 832 yılı Karaman'a teşrif ettiğini (Uğur 1944:177), İbrahim Hakkı Konyalı ise h. 836 senesinde Larende'ye geldiğini haber vermektedir (Konyalı 1967:213). Nişancı Mehmed Paşa eserinde Murad II. Sultan zamanında yaşayan evliya ve ulemayı tanıtırken, tarih vermeksizin Alâeddin es-Semerkindî'nin Larende'ye gelip vatan edindiğini kaydetmektedir (Nişancı 1297:158-159). Künhu'l-Ahbâr'ın müellifi de bu bilgiyi teyit etmektedir (Gelibolu 1277:226).

Hocaları hakkında İsmail Hakkı Mercan Menakıpnamelelere dayanarak Hadis ilmini Buhari, Müslim ve diğer Hadis imamlarının haleflerinden, Tefsir ilmini de aynı şekilde Zemahşeri, Fahreddin er-Râzî ve İmam Bağavî'nin haleflerinden tahsil ettiğini, Kıraat ilmini ise İmam Şâtıbî'nin haleflerinden okuyarak icazet aldığını kaydetmektedir (Mercan 1996:17-18). Bununla birlikte Alâeddin es-Semerkindî'nin, tabakat ve bibliyografik eserlerde Alâeddin el-Buhârî'nin öğrencisi olduğu zikredilmektedir (Çelebi 1993:225). Zeki Velidi Togan (1963:16) ise Seyyid Şerif Cürcânî'nin halefi olduğunu ifade etmektedir.

Alâeddin es-Semerkindî aynı zamanda bir tasavvuf erbabı olarak bilinmektedir. Evliya Çelebi, Zeyni tarikatına mensup olduklarını belirtirken (Çelebi 1935:318), Bursalı Mehmet Tahir Efendi, Alâeddin es-Semerkindî'nin Semerkandîyye tarikatının kurucusu olduğunu yazmaktadır (Tahir 1333:60). Mustafa Kara (2012:73-75) ise, Semerkandîyye tarikatının pîri olduğunu ifade ederek, bu tarikatın silsilesini vermektedir. Şunu da belirtelim ki Alâeddin es-Semerkindî'nin kurmuş olduğu Semerkandîyye tarikatının ana tarikatlardan birinin kolu olduğu görüşü ağırlıkta-

dır. Ancak hangi tarikatın kolu olduğu konusunda ihtilaf vardır (Öngören 2003:225-227). Bundan hareketle Necdet Tosun (2002:294), Kübreviyye tarikatına mensup olduğunu, bazı eserlerde ise Nakşibendîlik'le irtibatlandırıldığını belirtmektedir. İsmail Hakkı Mercan (1996:30-31), Alâeddin es-Semerkindî'nin Hâcegân tarikatına müntesip olduğunu, bu tarikatın Abdü'l-Hâlık el-Gicduvânî tarafından kurulan Nakşi bir tarikat olduğunu ifade etmektedir. El-Hulî (1993:614) de Alâeddin es-Semerkindî'nin tarikatından bahs ederken "Semerkandîyyey-i Nakşibendiyye" ifadesini kullanması Nakşibendiyye tarikatının kolu olduğunu teyit etmektedir.

Kaynaklarda Alâeddin es-Semerkindî'nin ailesi, eşi ve çocukları hakkında bilgi verilmemektedir. Ancak İbrahim Hakkı Konyalı kitabında Alâeddin es-Semerkindî'nin türbesini tanıtırken, yöre halkının anlattığına göre sağ tarafında oğlu Zeyne'l-Âbidin'in gömülü olduğunu ve diğer bir bölümde de hanımı Perikızı'nın medfûn olduğunu söylediklerini, üzerlerinde ise kitabelerinin olmadığını belirtmektedir (Konyalı 1967:196-197).

Alâeddin es-Semerkindî'nin vefat tarihi ve yaşı hususunda değişik rivayetlere rastlanmaktadır. Mehmet Tahir Efendi h. (1333:60) 862 yılında vefat ettiğini kaydetmektedir. Diğer bir kaynakta ise h. 935 yılında 120 yaşında vefat ettiği yazılmaktadır (Uğur 1944:173). Ancak kabul edilen genel görüşe göre h. 860 yılında vefat etmiştir (Kehhale 1961:261). Mecdi Mehmet Efendi (1998:102) ise yaşının 150 belki de 200 olarak duyulduğunu belirtmektedir. Yaşı hususunda da ittifak edilen görüş, vefat ettiği sıralarda 150 civarında olduğudur (Sami 1996:3170, Yazıcı 1991:517-518)

Medfûn olduğu yer konusuna gelince; Zeyne kasabası olarak geçmektedir (Bağdatlı 1951:733). M. Akif Erdoğan da makalesinde Alâeddin es-Semerkindî'nin ömrünün son yıllarında Zeyne'de yaşadığına ve orada vefat ettiğine dair dört adet Osmanlı arşiv belgesindeki bilgileri sunmaktadır (Erdoğan 2003:321-330). Bursalı Mehmed Tahir Zeyne'yi İçel sancağı dâhilinde Gülnar kazasının bir köyü olarak tarif etmekte, yalnız köyün adını Zeynet olarak vermektedir (Tahir 1333:60). Evliya Çelebi (1935:318) ise Seyahatnamesinde Zeyne-i Şerif diye bahsederek, yedi nefer evladı ile altın alemlî yüksek kubbe altında medfûn olduğunu kaydetmektedir. İbrahim Hakkı Konyalı Aliyy-i Semerkandî vakıflarının mütevelliliği hakkındaki orijinal bir fermanla Zeynî, Osmanlı arşivlerinde ise Zeyne olarak geçtiğini yazmaktadır (Konyalı 1967:203).

Araştırmamız esnasında Hüseyin Aşık'ın “Şeyh Ali Semerkandî (k.s.) Hayatı Menkıbeleri” adında yazmış olduğu bir kitapla karşılaştık. Bu kitabı ayrıca zikretmemizin sebebi, içeriğinden ve özelliğinden kaynaklıdır. Eser kaynak olarak şifahi bilgilere dayanmaktadır. Ayrıca Alâeddin es-Semerkindî'nin h. 720/1300 İsfahan'da doğduğunu ve h. 862/1442 yılında 142 yaşında Çamlıdere'de vefat ettiğini kaydederken, ilgisi olmayan bir kaynağa dayandırmaktadır (Aşık 1980:11). Larende'de medfun olan zatın ise Babarasül adında Ali Semerkandî'nin müridi olduğunu iddia ederken hiçbir kaynak göstermemektedir (Aşık 1980:13-14). Buna mukabil Bursalı Mehmed Tahir, h. 862 tarihinde vefat eden ve İçel sancağı dâhilinde, Gülnâr kazasının Zeynet köyünde medfûn olan Alâeddin Ali es-Semerkindî ile çekirgelerin yok edilmesinde sığırcık kuşlarının toplanması için bir su kazdıran

Şeyh Ali es-Semerkindî Hazretleri ise Ankara civarında Yabanâbad'da medfûn başka bir zat olduğunu haber vermektedir (Tahir 1333:60). Alâeddin es-Semerkindî'nin hayatı ile ilgili yaptığımız araştırma sonucunda isim benzerliğinden dolayı bu iki zâtın karıştırıldığı, aslında ayrı ayrı şahıslar olduğu kanaatine vardık.

4. ALÂEDDİN ES- SEMERKANDÎNİN TEFSİRİ

Alâeddin es-Semerkindî tefsirinin mukaddimesinde eseriyle ilgili şu bilgileri kaleme almaktadır: “Rabbim bana cûd ve kereminden, lütuf ve ihsanından tefsir ve te’vil ilmi hakkında Kur’an hakikatlerini ve tefsir sözlerinin en incisini içeren, müttekaddimun âlimlerinin zarif nüktelerini ve mutaahhirun âlimlerinin fikirlerinin ilerlemesine sebep olan garip nükteleri kapsayan bir kitap yazmamı ilham etti. Ben de Kur’an-ı Kerim tefsirinde “Bahru’l-Ulum” olarak isimlendirdiğim bu kitabı inşa ettim” (es-Semerkindî 1993:3). Bu ibarelerden Alâeddin es-Semerkindî'nin tefsirini hangi amaç ve yöntemle yazdığı, isminin ne olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Ayrıca eserin başında Tefsiru’s-Semerkindî li Şeyh Ali rahimehullah olarak da yer almaktadır.

Kaynaklarda “Bahru’l-Ulum” eserinin Seyyid Alâeddin Ali es-Semerkindî el-Karamaniye ait, içinde tefsir kitaplarından seçilerek alınan önemli bilgilerin yer aldığı ve kendisi tarafından fasih ibarelerle ilave ettiği faydalı bilgilerin bulunduğu, Mücadele Sure’sinde sona eren, dört ciltten ibaret büyük bir kitap olduğu bilgilerine rastlamaktayız (Nuvayhid 1986:390).

Ömer Nasûhî Bilmen (1974: 54) tefsir ve müellifi hakkında: “Hanafîyyü’l- mezhep olan Şeyh

Alâü'd-Dîn, kudretli mütefekkir bir âlimdir. Bahru'l-Ulûm unvanlı tefsiri dört ciltten müteşekkil olup, Mücadele süresinde nihayet bulmuştur. Ayetler, kelimeler güzelce tahlil ve tavzih edilmiş, tefsir vecihleri gösterilmiş, bilhassa belagat cihetine pek itina olunmuş, ara sıra pek güzel mutasavvifane şeyler de bildirilmiştir. Bununla birlikte bu tefsirde kelama ait meselelerinden de bahsedilerek Mu'tezile reddolunmuştur" ifadelere yer vermektedir.

Alâeddin es-Semerkandî, ayetleri tefsir ederken bazı tasavvufî mütalaalar zikretmiş, ayrıca Sehl et-Tüsterî ve Nizameddin en-Nisâburî gibi tasavvufî yönü bulunan müfessirlerin görüşlerine de yer vermiştir (Yazıcı 1991:517-518). Buna karşılık, Süleyman Ateş (1974:223) onun işârî olmadığını belirterek, "İşârî Tefsir Okulu" adlı eserinde üzerinde durmayı gerekli görmemiştir.

Tefsirin özellikleri ile ilgili İsmail Hakkı Mercan (1996: 36) menakıpnamelerden derlediği şu bilgilere yer vermektedir: "Yâ ricalallah, Kur'an-ı Azîmü's-şân hidmetine bel bağladım. Kasdım odur ki kelim-ı Arabiyi belîğ ve fasîh tefsir eyleyem. Lakin hıtâb-ı Sübhânî varid oldu ki, sa'yım makbul ve hıdmetim hayyiz-i kabûle müyesser olmayub, sûre-i Mücadele'de kalmağa işaret olmuştur." Şunu da belirtelim ki Mücadele süresinden Nâs süresine kadar eksik kalan kısmını Cemâl el-Karamânî olarak bilinen Alâeddin es-Semerkandî'nin talebelerinden olan İshak b. Muhammed el-Karamânî tamamlamıştır (Bağdatlı 1945:202).

Tefsir alanında "Bahru'l-Ulûm" adı ile telif edilen üç eser tespit ettik. Bu eserler Ebu'l-Leys es-Semerkandî, Alâeddin es-Semerkandî ve Abdurrahman b. İbrahim el-Konevî'ye aittir

(ez-Zehebi 1976:224-226). Her ne kadar Alâeddin es-Semerkandî'nin Bahru'l-Ulûm'u kaynaklarda farklı müelliflere nispet edilmektedir (Yazıcı 1991:517) denilse de, Muhammed Hüseyin ez-Zehebi ve Abdullah Mahmûd eş-Şehhâte eserlerinde Bahru'l-Ulûm başlığı altında bu üç eserden biri olan Ebu'l-Leys es-Semerkandî'nin tefsirini ve özelliklerini tanıtmaktadırlar (eş-Şehhate 1972:175-176). Bu durumun Ebu'l-Leys es-Semerkandî'nin eserinin Tefsiru's-Semerkandî olarak bilinmesine rağmen isminin aynı ve matbu olmasından kaynaklandığını düşünüyoruz (es-Semerkandî 1993). İsmail Hakkı Bursevî de, "Ruhu'l-Beyan" adlı tefsirinde Alâeddin es-Semerkandî'den alıntı yaparken قال السمرقندى فى بحر العلوم ve Ebu'l-Leys es-Semerkandî'den alıntı yaparken de قال ابو اللىث فى تفسيره ifadelerini kullanmaktadır (Bursevî 1969:95-96; 437-438; 58-59).

Bahru'l-Ulûmun yazma nüshalarına değinecek olursak, Türkiye'deki kütüphaneler dışında Tunus'ta bir nüshasının kayıtlı olduğu karşımıza çıkmaktadır (Brockelmann 1938:278). Türkiye sınırları içerisinde İstanbul Üniversitesi Merkez Kütüphanesi, Köprülü Kütüphanesi, Süleymaniye Kütüphanesi, Topkapı Sarayı Müzesi Kütüphanesi ve Râşid Efendi Kütüphanesinde Bahru'l-Ulûmun değişik elyazma nüshaları kayıtlıdır (Olimov 2010:13-18).

4. SONUÇ

Alâeddin es-Semerkandî'nin hayatı ile ilgili bilgilerin karışık ve menakıpnameye dayalı olduğunu belirtmeliyiz. Müellifin doğduğu tarih, yaşadığı yerler ve vefat tarihi ile ilgili farklı bilgiler yer almaktadır. Ancak ağırlıklı olarak vefat tarihi 860/1456 olarak kabul edilmektedir.

Alâeddin es-Semerkandî'nin tefsirinde en çok rivayette bulunduğu ve değerlendirdiği hususlardan biri kıraat konusudur. Bu konuda genelde sahabeden Abdullah b. Abbas, Ömer b. Hattâb, Ali b. Ebi Talib ve Abdullah b. Mesûd'dan ayetlerde geçen kelimelerin okunuşu ile ilgili rivayette bulunmaktadır. Ayrıca dilbilimcilerle kıraat imamların görüşlerini kıyaslamaktadır.

Alâeddin es-Semerkandî'nin tefsirinde sarf, nahiv ve belagete ait açıklamalarına sık rastlamaktayız. Ayrıca dilci âlimlerden Halil b. Ahmed b. Amr b. Temîm el- Ferâhîdî el- Ezdî (175/791), Amr b. Usmân b. Kanber Sibeveyh (180/796), Yahya b. Ziyad b. Abdullah el- Ferrâ (207/822) ve Abdu'r-Rahmân b. İshak ez-Zeccâc (339/950)'ın mezkûr konularla ilgili görüşlerine yer vermekte ve kendi görüşünü belirtmektedir.

Bahru'l-Ulûm, genelde işârî tefsir olarak bilinmesine rağmen, tasavvufî ve felsefî konuları yüzeysel olarak ele almaktadır. Ahkâm ayetlerini tefsir ederken Hanefî çizgisini takip etmektedir. Kelam konusunda mutezileyi tenkit ederken, İmam Matûrîdî'nin görüşlerini savunmaktadır. Hadis konusunda da Peygamberimizden, sahabe ve tabiinden sened vermeksizin riayette bulunmaktadır.

Bahru'l-Ulûm'da yukarıda belirttiğimiz hususlar, Alâeddin es-Semerkandî'nin yaşadığı dönemin tefsir özelliklerini yansıtmaları açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu dört ciltlik elyazma eserin tahkik edilmesi ve yayınlanması, tefsir literatürü açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKLAR

AŞIK, H., (1980). “Şeyh Ali Semerkandî (k.s.) Hayatı Menkıbeleri”, İlim Yayınları, İstanbul, s. 11-14

ATEŞ, S., (1974). “İşârî Tefsîr Okulu”, Yeni Ufuk Neşriyat, İstanbul. t.y., s.223

BAĞDATLI, İ. P., (1945). “İzahu'l- Mekkûn fî'z-Zeyli ala Keşfi'z- Zünûn an Esmâi'l- Kütübi ve'l- Funûn”, Matbaatu'l- Behiyye, s. 51.

BİLMEN, Ö. N., (1974). “Büyük Tefsir Tarihi”, Bilmen Yayınevi, İstanbul. ss. 595-596

BROCKELMAN (1938). “GAL Suppl”, s. 278

BURSEVÎ, İ. H., (1969). “Rûhu'l-Beyân”, İstanbul, s. IV/95-96, 437-438, V/292, VIII/58-59

ÇELEBİ, E., (1935). “Seyahatname (Anadolu, Suriye, Hicaz)”, Devlet Matbaası, İstanbul, s. 318

ÇELEBİ, K., (1993). “Keşfü'z-Zünûn an Esmâi'l- Kütübi ve'l Fünûn”, s. 225

EL-HULÎ, M. C., (1993). “Lemezât-ı Hulviyye ez Lemezât-ı Ulviyye”, Haz. Mehmet Serhan Tayşî, M.Ü. İ. F. Vakfı Yayınları, İstanbul, s. 614

ERDOĞRU, M. A., (2003). “Şeyh Ali Semerkandî Üzerine Yeni Bilgiler, 60. Yılında İlim ve Fikir Adamı Prof. Dr. Kazım Yaşar Koprıman'a Armağan, Yay.”, Haz. E. Semih Yalçın, Berikan Yayınları, Ankara, c. XV. s. 324

ES-SEMERKANDÎ, A., “Bahru'l-Ulûm”, El-yazma, Tarihsiz, Süleymaniye El Yazmaları Kütüphanesi Kılıç Ali Paşa Bölümü No: 106, 107, 108 ve 109; Laleli Bölümü No: 98, s. 3

- ES-SEMERKANDİ, N., (1993).** “Tefsiru’s-Semerkindi el- Müsemmâ Bahru’l- Ulûm”, tah: Ali Muhammed Mu’avvid, Âdil Ahmed Abdulmevcûd, Zekeriya Abdulmecîd en-Nûtî, Daru’l- Kutubi’l- İlmiyye, Beyrut.
- EŞ-ŞAHHATE, A. M., (1972).** “Tarihu’l- Kur’an ve’t- Tefsir”, Kahire, s. 224-226
- EZ-ZEHEBİ, M. H.,** “et-Tefsir ve’l- Müfessirûn”, Daru’l- Kütübi’l- Hadis, Kahire, s. 224-226.-
- GELİBOLU, M. A., (1277).** “Künhü’l-Ahbâr”, İstanbul, s. 226
- BAĞDATLI, İ., (1951).** “Hediyyetu’l-Arifin”, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, s. 202
- KARA, M. (2012).**“Bursa’da Tarikatlar ve Tekkeler”, Uludağ Yayınları. ss. 73-75
- KEHHALE, Ö. R., (1961).** “Mu’cemu’l-Müellifin, Terâcimu Musannifi’l-Kütübi’l-Arabiyye”, s. 261
- KONYALI, İ. H., (1967).** “Âbideleri ve Kitâbeleri ile Karaman Tarihi Ermenek ve Mut Âbideleri”, Baha Matbaası, İstanbul, s. 213
- NİŞANCI, M., (1297).** “Tarihi Nişancı Mehmed Paşa”, İstanbul, s. 158-159
- MECDİ, M., (1998).** “Şakail-i Nu’maniye ve Zeyilleri Hadaiku’ş-Şakaik”, Haz: Abdülkadir Özcan, Çağrı Yayınları, İstanbul, s. 102
- MERCAN, İ. H., (1996).** “Şeyh Alâeddin Ali b. Yahya es- Semerkandî ve Menâkıb-Namesi’nin Transkribe, Tahlil ve Tenkidi”, Basılmamış Doktora Tezi, Kayseri, ss.14-32
- NUVAYHİD, A., (1986).** “Mu’cemü’l- Müfessirin”, Lübnan, s. 390
- OLİMOV, Y., (2010).** “Alâeddin es- Semerkandî’nin Bahru’l- Ulûm Adlı Tefsiri ve Kaynakları”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi, Ankara. ss.13-18.
- ÖNGÖREN, R., (2003).** “Osmanlılarda Tasavvuf (Anadolu’da Sûfiler ve Ulemâ XVI. Yüzyıl)”, İz Yayıncılık. ss. 225-227
- SAMİ, Ş., (1996).** “Kâmusu’l- A’lâm”, s.3170
- BURSALI, M. T., (1333).** “Osmanlı Müellifleri”, İstanbul, s. 60
- TOGAN, A. Z., (1963).** “Cami”, İ. A., İstanbul. s. III/16
- TOSUN, N., (2002).** “Bahâeddin Nakşbend Hayatı, Görüşleri, Tarîkatı”, İnsan Yayınları, İstanbul. s.294
- UĞUR, S., (1944).** “İçel Tarihi”, Yeni Mersin Matbaası, Mersin. s. 177
- YAZICI, İ., (1991).** “Bahru’l-Ulum”, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, İstanbul. s. IV/517-518

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ KÜLTÜREL EĞİLİMLERİNİ DEĞERLENDİRMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A SURVEY ON EVALUATION OF CULTURAL TENDENCY OF HEALTH WORKERS

Zeynep KORKMAZ¹ Sevinç KÖSE²

¹Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

²Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Özet: Araştırmanın amacı Manisa ilinde faaliyet gösteren hastanelerde görevli hekim ve hemşirelerin kültürel eğilimlerini belirlemektir. Araştırma Haziran-Ağustos 2009 döneminde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Manisa Devlet Hastanesi, Özel Vatan Hastanesi, Celal Bayar Üniversite Hastanesinde görev yapan hekim ve hemşireler oluşturmaktadır (N=998). Çalışmada herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmayıp, katılmayı kabul eden hekim ve hemşireler çalışma kapsamına alınmıştır (n= 634). Veri toplama aracı olarak Aycan, Kanungo ve arkadaşları tarafından geliştirilen “kültüre uyum modeli” kullanılmıştır. Bu modelde toplumsal kültür paternalizm, kadercilik, güç mesafesi ve toplulukçuluk boyutlarıyla değerlendirilmektedir. Kültürel eğilimlerin demografik özellikler açısından farklılıklar gösterip göstermediği ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Cinsiyet, görev, yaş, eğitim durumu gibi demografik özellikler açısından gruplar arasında kültürel boyutlarda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarında topluluğa bağlılık boyutunun baskın olduğu görülmüştür. Güç mesafesi ise diğer boyutlara göre en düşük değeri almıştır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, Kültür, Kültürel Eğilimler, Güç Mesafesi

Abstract: The aim of this study is to determine the cultural tendency of the doctors and nurses working in the hospitals in Manisa. This study was carried out in June- August 2009. Target population of the study consists of the doctors and nurses working in Manisa State Hospital, Private Vatan Hospital and Celal Bayar University Hospital (N=998). Any sampling method has not been used in the study and doctors and nurses who accepted taking part in the study has been included (n=634). As data collecting means, “The Model of Culture Fit” developed by Aycan, Kanungo et al, was used. In this model, social culture is evaluated from the point of cultural paternalism, fatalism, power distance, and communitarism. Whether cultural tendency differentiated in terms of demographic features was subjected to review. It was determined that there was differences in cultural level in terms of gender, age, duty, and education level. As a result of the study, it was determined that dependence on the community played an important role. On the other hand, power distance had the lowest rate compared to other values.

Key Words: Health Workers, Culture, Cultural Tendency, Power Distance

GİRİŞ

Kültür hayatın tüm alanlarına etkisi ve karmaşık yapısıyla her zaman önemli konulardan biri olmuştur ve bize o toplumun değer yargılarını, anlayış biçimlerini, çözüm yöntemlerini, paylaşımlarını, yaşayış tarzını ifade eder. Dolayısıyla her toplumun kendine özgü, onu diğer toplumlardan ayıran, farklılaştıran kültürel özellikleri bulunmaktadır. Kültürel farklılıklar bireylerin hem sosyal yaşantısında hem de iş yaşamında önemli etkilere sahiptir.

İçinde bulunduğu toplumun küçük bir örneği olan örgütlerde farklı kültürel yapılardan gelen pek çok insan çalışmaktadır. Çalışma ortamlarında insani değerlerin önem kazanması, kültürün modern yönetim açısından önemini artırmıştır(Erdoğan,1991:113). Çalışanlara doğru yaklaşımlarda bulunulması açısından kültüre yönelik çalışmalar oldukça önemlidir. Çalışanların kültürel yapılarının değerlendirilmesi, etkin bir yönetim anlayışı için veri niteliği taşıyacaktır. Sağlık sektörü toplumda önemli bir alanı oluşturmaktadır ve farklı gruplardan pek çok çalışanı vardır. Bu anlamda, toplumda bu denli önemli bir yere sahip olan sağlık çalışanlarının kültürel eğilimlerinin değerlendirilmesi, yönetim bilimi açısından da anlamlı bir çalışma olacaktır.

KÜLTÜR KAVRAMI

Toplumlari birbirinden ayıran temel özelliklerden birisi olan kültür, bir toplumdaki insanların birbirlerinden öğrendikleri ve paylaştıkları maddi-manevi her şeyi kapsayan bir kavram olarak değerlendirilir (Gültekin ve Sığırı,2007:274). Bununla birlikte, beraber yaşayan insanların olaylara yükledikleri

anlamlar, değerler, normlar, inançlar ve amaçların paylaşımıyla oluşur (Glazer,2006:607).

Latinedeki “Cultura” sözcüğüne dayanmakta olan ve “toprağı ekip-biçmek” anlamına gelen kültür kavramı, insanlığın gelişimiyle bağlantılı düşünülmüş, uygarlık olarak değerlendirilmiş olup, bir kuşaktan diğerine aktarılan bir miras olarak incelenmiştir (Şimşek vd.,2005:27). Kültür bir toplumun bireylerine ya da gruplarına, yaşam biçimleri hakkında yönlendirmelerde bulunur, toplumları birbirlerinden ayıran özellikleri, toplum ve birey için iyinin ve doğrunun ne olduğu konusunda ortak değerleri ifade eder. Bu anlamda kültür, toplumsal ilişkilerin şekillenmesinde önemli bir rol oynar (Watson vd.,2002:925).

Kültür, toplum üyelerinin uygun ve kabul edilebilir gördüğü davranışları üreten kurallar ve standartlardır (Haviland,2002:65). Hofstede’e göre kültür, “bir grup insanı diğerlerinden ayıran zihinsel programlama” dır(Hofstede,2001:9). Bu tanımdan hareketle, bu programlamanın kaynaklarının, kişinin yetiştiği ve yaşam deneyimlerini elde ettiği sosyal çevresinde oluştuğu söylenebilir. Sosyal çevre içinde oluşup gelişen kültürün öğeleri nesilden nesile aktararak uzun dönemler devam etmektedir(Soares vd., 2007:281). Geçmiş kuşakların çabalarının ve tecrübelerinin sonucu olarak bugünkü kültür oluşur ve bu kültür halen yaşayan insanların tecrübelerine göre değişir ve zenginleşir. İnsanın içinde yaşadığı toplumdan bir şeyler öğrenebilmesi ve öğretebilme yeteneği sayesinde kültür sürekliliğini sağlar(Dönmezer,1990:116).

Kültürle ilgili pek çok tanım yapılmasına karşın, ortak bir ifade kullanmak istersek kültür, bir topluluğu oluşturan bireyler tarafından paylaşılan, önceki nesillerden aktararak geliştirilen ve

sonraki nesillere taşınan davranış, değer, inanç ve yaşam biçimleri olarak ifade edilebilir. İnsanların olaylara, çevrelerindeki bireylere ve dünyaya bakış açılarını biçimlendirir, belirler.

Toplumları birbirinden ayıran, aynı zamanda toplumun içindeki farklılıkları da ortaya koyan kültürün, özelliklerini değerlendirmek, analiz etmek için kültürel boyutlar kullanılmaktadır. Bu anlamda çeşitli çalışmalarda kültür değişik boyutlarla ele alınmıştır. Bu çalışmada yararlanılan Aycan ve Kanungo tarafından geliştirilen Kültüre uyum modelinde ise kültür, ‘güç mesafesi’, ‘topluluğa bağlılık’, ‘kadercilik’ ve ‘paternalizm’ boyutları ile değerlendirilmiştir. Modeldeki kültürel boyutları daha ayrıntılı incelemek yerinde olacaktır.

Güç Mesafesi

Güç mesafesi bir toplumdaki insanların, aralarındaki eşitsizliği normal olarak kabul edip etmemeleriyle ilişkilidir. İnsanlar arasındaki eşitsizlikler (Hofstede,2001: 80): İnsanların sosyal statüsü ve prestiji, fiziksel ve düşünsel özellikleri, refah, güç ve “ayrıcılık” konuma sahip olmalarıdır. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda hiyerarşi, eşitsizlik kabullenilmiştir ve normal olarak düşünülür. Toplumda güç sahibi olmak önemlidir, pek çok faktörden önce gelir ve çocuklar itaat öğretilerek yetiştirilir(Terzi,2004:68).

Bir toplumda güç mesafesi yüksek ise, ünvan, statü, pozisyon oldukça önemli faktörlerdir ve saygı duyulur, iş yerlerinde çalışan ile işveren arasındaki mesafe hissedilir şekildedir ve korunur. Güç mesafesinin düşük olduğu kültürlerde ise, güç sahibi kişilere ulaşabilmek ve onlarla iletişim kurmak daha kolaydır. Örgütlerde önemli kararlar verileceği sırada çalışanların fikri alınır, dolayısıyla

çalışanlar da karar sürecine dahil edilirler (Aycan ve Kanungo,2000:30). Güç mesafesi insanların bir arada bulunduğu herhangi bir ortamda oluşabilir. Bazen bu hiyerarşik bir kurumda belirgin derecede gözlenirken, bazen ise daha gizli seyreder (Dijke ve Poppe,2003:149). Güç mesafesinin düşük olduğu Amerika gibi ülkelerde yöneticiler açıklığa ve bireysel eşitliğe önem verirken, aileden gelen statüyü, formal ünvan ve mevkileri yadsırlar. Oysa yüksek güç mesafesindeki ülkelerde yöneticilik yapanlar otoriterdirler ve iyi bir baba gibi görülürler(Eylon ve Au,1999:376).

Bireysellik-Toplulukçuluk

Bireysellik ve toplulukçuluk boyutu, kişilerarası ilişkilere ve bir toplumdaki bireysel ya da toplulukçu hareketlere dayanır. Toplumdaki bireylerin ilişkilerini yansıtır. Burada önemli olan, bireylerin kendi ihtiyaçlarını, çıkarlarını mı yoksa içinde yaşadıkları toplumun ihtiyaçlarını ve çıkarlarını mı ön planda tuttuklarıdır. Bireyci kültürlerde kişiler daha özgürlükçü, meydan okuyan, kişisel zamanı değerli olan, yenilikçi yapıdadırlar(Franco vd.,2009:589). Toplulukçuluğun daha baskın olduğu kültürlerde ise, bireyler kendilerinden önce bağlı oldukları grubun ihtiyaçlarını ve çıkarlarını düşünürler(Öğüt ve Kocabacak,2008:146) ve çevrelerindeki kişilerin istekleri ile kendi istek ve ihtiyaçları arasındaki dengeyi nasıl sağlayabileceklerine ve kendilerini nasıl bu yönde değiştirebileceklerine odaklanırlar (Keleş,2007:59). Hofstede’e göre toplulukçuluk bir toplumda insanların gruplara entegre olma derecesidir. Doğumdan itibaren içinde bulunulan güçlü geniş kaynaşmış aileler koruyucu yapıdadır. Topluluğa bağlılık az gelişmiş ve doğu ülkelerinde daha

hakim iken bireycilik gelişmiş ve batı ülkelerinde daha yoğundur (Hofstede,2011:11).

Paternalizm

Paternalizmde, üstün astı koruması, bir aile büyüğü gibi astına sosyal ve özel sorunlarında yol göstermesi ve yardımcı olması beklenir. Asttan ise, her sorunuyla ilgilenen ona yardımcı olan üstüne bağlılık göstermesi, yönlendiriciliğini peşinen kabul etmesi ve itaat etmesi istenir (Aycan ve Kanungo,2000:31). Paternalizmde, üst astlarına yardımı ve desteği garanti eder, onlara moral verir, örnek olur ve bu yolla astları için otorite oluşturmuş olur. Paternalist toplumlarda yöneticilerin astları için en doğru kararı vereceğine inanılır ve astları adına gerektiğinde karar verirler. Astlar ise bu durumu gönüllü olarak karşılırlar(Cerit,2012:35-39). Sanayileşmiş batı toplumlarında sendikalaşmanın, işçi ve bireyin haklarının önem kazanması paternalizmin etkisini azaltırken, geleneksel yapıya sahip olan ve kültürlerini bir ölçüde korumuş kapalı toplumlarda paternalizmin etkisi devam etmektedir (Arslan ve Berkman,2009:92).

Kadercilik

Kadercilik inancına göre, olaylar insanın kendi iradesi dışında gerçekleşmekte ve insan ne yaparsa yapsın dış faktörler olayların gidişatını etkilemektedir. Kadercilik kavramı, genelde bireylerin dış kontrol odaklı bir yapıda olmalarıyla açıklanır. Bu yaklaşımda, kişinin yaşadığı olaylar kendi kontrolü dışında olma eğilimindedir. İç kontrol odağında ise kişi, karşılaştığı sorunlarla başa çıkabilmek için, kendi görüş ve kaynaklarını, tecrübelerini, inançlarını, değerlerini kullanır (Morgan vd.,2008:237). Kadercilik inancı yüksek

olan toplumlarda bir şey elde etmek için çaba gösterme ya da gelecekte oluşabilecek riskler için önlem alma daha düşük düzeydedir(Aguinis vd.,2012:388).

Bir problem veya yaşantı karşısında karar verme durumunda olan dış kontrollü bireyler, karar vermeyi ertelemeye çalışma, kadercici davranma, olay üzerinde çok zaman kaybetme gibi davranışlarda bulunurlar. Bu kişiler verecekleri kararlarda sorumluluk ve risk almaktan kaçınırlar (Sardoğan vd.,2006:79). Kadercici toplumlarda, ileriye yönelik planlar yapmak, olacaklar için önceden önlem almak ve bir şeyi başarmak için fazlaca emek harcamak gereksiz görülür(Aycan ve Kanungo,2000:31).

Kültür, Birey ve Örgüt İlişkisi

İnsanların davranışlarının belirlenmesinde kültürel öğeler etkilidir. Çünkü insanlar yaşamları boyunca içinde yaşadıkları toplumun kültürel yapısının etkisi altındadırlar. İnsanlar hedeflerini, davranış yapılarını ve hatta bütün yaşamlarını bu etki altında değerlendirirler. Bu açıdan bakıldığında, insanları tanımak için en önemli yollardan biri, onların içinde yaşadıkları, bağlı oldukları kültürel unsurları bilmek iyi değerlendirmektir (Güney,2006:50). Kültür organize olmuş kurallar ve standartlar bütünüdür ve bireyin bu standart ve kurallara verdiği taahhüt önemlidir(Erez ve Early,1993:41). Hayatın her aşamasında insanları yönlendiren kültür, insanlara ihtiyaç hissettikleri kategori ve modeller oluşturur. Bu sayede insanlar, toplumsal yaşamın karmaşası içinde doğru yolları bulmaya çalışırlar (Sargut,2001:93). Kültür, içinde doğduğu toplumun karakterini ve özelliklerini yansıtır ve ekonomik düzenle ve üretim biçimleriyle yakından ilişkilidir. Toplumdaki karar alma mekanizmaları,

iletişim, inançlar, ideolojiler o toplumun kültürel yapısından ayırt edilemez. Bu anlamda kültür tüm bu alanlara etkisiyle, toplumları birbirinden ayırdığı gibi, toplumun devamlılığını ve düzenini de sağlamaktadır (Köse ve Ünal,2003:9).

Kültür, hem toplum hem de örgüt açısından etki sağlayan en önemli faktörlerden birisidir. Bir toplumda faaliyet gösteren örgütler o toplumun küçük bir örneği şeklindedir. Toplumsal kültürler, toplumun küçük birer örnekleri olan bu örgütlerdeki uygulamaları etkileyici bir yere de sahiptir. Bu açıdan bakıldığında, yönetsel beceriler, tecrübeler ve yönetim uygulamaları kültürler arasında aktarılabilirse de, başarının sağlanmasında örgüt kültürü kadar toplumsal kültürde etkili olmaktadır(Demirci ve Aydemir,2006:313).

Modern işletme yönetiminde kültür, işletmeleri saran önemli bir çevresel faktör olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple o çevre içinde faaliyet gösteren örgütlerin başarılı olabilmesi için çevreye uyum sağlaması gerekmektedir. Bu anlamda kültür, verimliliği arttırmak için kullanılması gereken önemli bir araç olarak görülebilir. Hem birey davranışlarını hem örgütleri şekillendiren kültür, yönetim üzerinde de etkili olmaktadır. Çalışan davranışlarının öngörülebilmesi, toplumun ve çalışanların özelliklerinin bilinmesi, o toplumda yaşatılan kültürel değerlerin öğrenilmesi ve özümsemiyle sağlanabilir (Aksu,2008:75).

ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, Manisa ilinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan hekim ve hemşirelerin kültürel eğilimlerini belirlemektir.

Sağlık hizmeti veren, bir hizmet kuruluşu olan hastaneler karmaşık bir yapıya sahip örgütlerdir.

Toplumun küçük bir örneği olarak hastanelerde, farklı kültürel özelliklere sahip gruplardan gelen farklı pozisyonlarda görevli pek çok çalışan vardır. Yöneticilerin de, hastanenin başarısını sağlamada, başarıyı etkileyen diğer faktörlerle birlikte, çalışanların sahip olduğu kültürel yapıyı bilmeleri ve anlamaları önemlidir. Bu açıdan toplumda önemli bir sektör olan sağlık hizmetlerinde çalışanların kültürel eğilimlerinin değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma Haziran-Ağustos 2009 döneminde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Manisa Devlet Hastanesi, Özel Vatan Hastanesi, Celal Bayar Üniversite Hastanesinde çalışan hekim ve hemşireler oluşturmaktadır (N=998). Çalışmada herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmayıp, araştırmaya katılmayı kabul eden hekim ve hemşireler çalışma kapsamına alınmıştır (n=634). Çalışmanın yapılabilmesi için belirtilen hastanelerin başhekimliklerinden ve Manisa İl Sağlık Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Veriler anket yöntemi ile yüzyüze görüşülerek elde edilmiştir. Araştırmada, veri toplama aracı olarak sosyo-demografik soru formu ve “Kültüre Uyum Modeli” ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin çalışmada kullanılabilmesi için Prof.Dr.Zeynep AYCAN’a ulaşıp izin alınmıştır.

Kültüre Uyum Modeli: Kanungo ve Jaeger (1990) tarafından ortaya atılan model, daha sonra Kanungo, Aycan ve ark. tarafından geliştirilmiştir. Sosyo-kültürel ortam, kurumsal kültür ve insan kaynakları uygulamaları olarak üç bölümden oluşan modelin ilk bölümü olan sosyo-kültürel ortam ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Bu bölümde kültürel boyutları ölçmek amaçlı 18 ifade

bulunmaktadır. Anket formunda “6 = kesinlikle katılıyorum”dan “1 = kesinlikle katılmıyorum” a kadar 6’lı likert ölçeği kullanılmıştır. Modelde sosyo-kültürel ortam, ‘Güç mesafesi’, ‘Topluluğa Karşı Bağlılık’, ‘Paternalizm’ ve ‘Kadercilik’ boyutlarıyla incelenmiştir. Aycan, Kanungo ve arkadaşları tarafından geliştirilen Kültüre Uyum Modelinde kültürel boyutları belirten ifadelerin, bu çalışmada yapılan faktör analizi sonucunda farklılıklar gösterdiği ve beşinci olarak bir boyutun oluştuğu görülmüştür. Çalışmada oluşan beşinci boyut topluluğa bağlılık ve güç mesafesi özelliklerini taşımaktadır. Bu boyut, “statüye saygı” boyutu olarak adlandırılmıştır. Çalışmada ölçeğin güvenilirlik testi yapılmış olup, Chronbach Alpha değeri 0.74 bulunmuştur.

Toplanan veriler, SPSS 16.0 programında değerlendirilmiş ve frekans analizleri, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi, faktör analizi, T-testi ve ANOVA Testi uygulanmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Sağlık çalışanlarının %64’ü CBÜ Hastanesinde görev yapmakta olup, katılımcıların %53’ü hekimdir. Araştırmada % 63 kadınlar yer alırken, yüksek lisans mezunu çalışanlar %27.4 oranına sahiptir. Çalışma yıllarına baktığımızda 5 yıl ve daha az çalışanlar %40.9 oranındadır(Tablo 1).

Tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında: hekim ve hemşirelerin en olumlu yanıt verdikleri boyut “Topluluğa Bağlılık” olarak bulunmuştur(3,98). Topluluğa bağlılık boyutunu, paternalizm(3,65), statüye saygı (3,58) ve kadercilik (2,73) takip etmektedir. En düşük ortalamaya sahip olan boyut ise “Güç Mesafesi”dir(2,48).

Kültürel boyutları çalışmaya katılan hastanelere göre değerlendirdiğimizde, paternalizm, güç mesafesi, statüye saygı boyutlarında en yüksek puanı Özel Vatan Hastanesi almıştır. Kadercilik ve topluluğa bağlılık boyutlarında ise, Manisa Devlet Hastanesi sağlık çalışanlarının puan ortalamaları daha yüksektir. Güç mesafesi düzeyi en düşük hastane Celal Bayar Üniversite Hastanesi’dir(Tablo 2).

Araştırma sonuçlarını görev değişkenine göre değerlendirdiğimizde, araştırmaya katılan hekim ve hemşirelerde kadercilik, güç mesafesi ve statüye saygı boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur($p<0,05$). Kadercilik, güç mesafesi ve statüye saygı eğilimlerinde hemşirelerin hekimlere göre daha yüksek puan aldıkları görülmüştür.

Yapılan anova testine göre yaş grupları arasında ‘paternalizm’, ‘kadercilik’, ‘statüye saygı’ ve ‘topluluğa bağlılık’ boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur($p<0,05$). Hangi yaş grupları arasında farklılıklar olduğunu tespit etmek amaçlı tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonucuna göre “paternalizm” boyutunda, 29 yaş ve altında olan çalışanlar, 30–39 yaş ile 40 yaş ve üzerinde olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir($p=0,045$). 29 yaş ve altında olanların Paternalizm eğilimi en yüksek grup olduğu görülmüştür. “Kadercilik” değişkenine verilen yanıtlar arasında yaş gruplarından, 29 yaş ve altında olan katılımcıların verdikleri yanıtlar ile 40 yaş ve üzerinde olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,010$). Yaş grubuna göre, kaderciliği en yüksek ifade eden grup 30–39 yaş arası iken, 40 yaş ve üstü kaderciliği en düşük gruptur.

Statüye saygı boyutunda, 29 yaş ve altında olan katılımcılar ile 30–39 yaş grubunda olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,009$). Aynı şekilde 29 yaş ve altında olan katılımcılarla 40 yaş ve üzerinde olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında da anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$). “Topluluğa bağlılık” boyutunda ise, 29 yaş ve altında olan katılımcıların verdikleri yanıtlar ile 40 yaş ve üzerinde olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında da anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,023$). 40 yaş ve üstündekilerin topluluğa bağlılık eğiliminin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyetine göre kültürel boyutlara baktığımızda sadece kadercilik boyutunda kadınlarla erkekler arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Elde edilen sonuca göre kadınların erkeklere göre daha kaderci oldukları görülmüştür.

Katılımcıların öğrenim durumuna göre kültürel boyutlara baktığımızda, paternalizm, kadercilik, güç mesafesi, topluluğa bağlılık, statüye saygı boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Paternalizm boyutunda, önlisans ve altında öğrenim durumuna sahip olan katılımcılar ile doktora düzeyinde öğrenim durumuna sahip olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,035$). Önlisans ve altında eğitim alanların daha paternalist oldukları görülmüştür.

Kadercilik boyutunda: Önlisans ve altında öğrenim durumuna sahip olan katılımcılar ile yüksek lisans ve doktora düzeyinde öğrenim durumuna sahip olan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,001$). Kadercilik boyutunda, önlisans ve altında eğitim alanlar en kaderci grubu oluştur-

muşlardır. Kadercilik düzeyi en düşük grup ise doktora düzeyinde eğitim alanlardır.

Güç mesafesinde öğrenim durumu açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Önlisans ve altı eğitim alanlar güç mesafesi boyutunda grupların içinde en yüksek puanı almışlardır (2,66). Statüye saygı ve Topluluğa bağlılık boyutlarında diğer boyutlarda olduğu gibi, önlisans ve altında eğitim alanlar en yüksek puana sahiptirler.

Çalışma yılına göre “Paternalizm” değişkenine ankete katılanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,001$). 5 yıl ve daha az süredir çalışan katılımcılar ile 11–15 yıl arasında çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Tüm gruplar içinde 5 yıl ve altında çalışanların paternalizm düzeyi en yüksektir. Çalışma yılına göre “Kadercilik” boyutunda da, 5 yıl ve daha az süredir çalışan katılımcılar ile 16 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,039$).

Çalışma yılına göre “Statüye saygı” boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). 5 yıl ve daha az süredir çalışan katılımcıların hem 11–15 yıl çalışanlarla hem de 16 yıl ve daha fazla süredir çalışan katılımcıların verdikleri yanıtları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Paternalizm boyutunda olduğu gibi kadercilik ve statüye saygı boyutlarında 5 yıl ve altında çalışanlar daha yüksek puanlara sahiptirler.

Aynı hastanede çalışma yılına göre kültürel boyut değerlendirmelerine baktığımızda (tablo 2), 4 yıl ve daha kısa süre çalışanlar 5 yıl ve daha uzun

süre çalışanlara göre paternalizm ve statüye saygı puanları daha yüksek, yani daha paternalist ve daha hiyerarşik davranma eğilimindedirler. Topluluğa bağlılık boyutunda ise 5 yıl ve üzerinde çalışanların daha toplulukçu oldukları görülmüştür(4,11).

TARTIŞMA

Sağlık çalışanları ile yapılan bu çalışmada toplumsal kültürel boyutlar değerlendirildiğinde, en baskın boyutun topluluğa bağlılık olduğu görülmüştür. Toplulukçu yönü ağır basan toplumlarda ya da örgütlerde, insanların bir araya gelme, beraber iş yapma, gruplar halinde çalışma önemlidir ve teşvik edilir. Çalışma ortamında insanların birbiriyle yardımlaşması önem kazanmaktadır(Gümüştekin ve Emet,2007:103). Erdem ve Kocabaş (2005), tarafından eğitim denetçileri üzerinde yapılan çalışmada, eğitim denetçilerinin toplulukçuluk boyutundan oldukça yüksek bir puan aldıkları görülmüştür. Türk toplumunun kültürel yapısının değerlendirmeye yönelik bazı çalışmalar da toplulukçuluk eğiliminin bireyciliğe göre daha ön planda olduğu görülmektedir(Hofstede,2001:Ay can ve Kanungo, 2000: Sargut, 2001). Hastane çalışanlarının topluluğa bağlılık eğilimlerinin baskın çıkması Türk toplumunun kültürel özelliklerine ilişkin araştırma bulguları ile uyumludur.

Kültürel boyutlar içinde topluluğa bağlılıktan sonra en baskın boyut “paternalizm”dir. Toplum içinde baba imajının hoşlanılan ve kabul gören bir değer olması, gücü temsil etmesinin yanında koruma ve sahiplenmeyi de göstermesi, çalışmaya katılan grupta paternalizm değerlerinin yüksek çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir. Turan ve ark. tarafından(2005) Hofstede’in kültürel modeli kullanılarak yapılan, üniversite yöneticilerinin idari ve kültürel değerleri konulu çalışmada, iyi

bir yöneticinin otoriter – babacan olması yüksek oranda tercih edilmiştir.

Çalışmada kültürel boyutlar içinde en düşük puanı alan ise, güç mesafesidir. Türk toplumunda yapılan birçok araştırmada yüksek bulunan güç mesafesi eğiliminin hastane çalışanlarında daha düşük düzeyde ve çok baskın olmadığı görülmüştür. Aynı kültürel boyutlar kullanılarak Yılmaz(2007) tarafından Türk ve Alman firmalarındaki çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada Türk çalışanların güç mesafesi, paternalizm ve topluluğa bağlılık düzeyleri yüksek çıkarken, kadercilik düzeyi düşük çıkmıştır.

Aycan, Kanungo vd.(2000) tarafından on ülkede yapılan çalışmada Türkiye paternalizm ve topluluğa bağlılık boyutunda ikinci iken, güç mesafesi ve kadercilik boyutuyla beşinci sırada yer almış, bu çalışmada da topluluğa bağlılık ve paternalizm daha yüksek puan alırken, güç mesafesi boyutlar içinde en düşük düzeyde çıkmıştır.

Araştırma sonuçlarını görev değişkenine göre değerlendirdiğimizde, kadercilik boyutunda, hemşirelerin hekimlere göre daha kaderci bir yapı gösterdikleri saptanmıştır. Kaderciliği yüksek toplumlarda, bir amacı gerçekleştirmek için şartları zorlamak, planlama yapmak gereksiz görülmektedir (Aycan ve Kanungo , 2000:31). Hemşirelerin hekimlere göre güç mesafesi ve statüye saygı düzeyleri daha yüksek bir grup olduğu görülmüştür. Aslantekin ve ark. tarafından 2005 yılında hastane çalışanları üzerinde yapılan çalışmada ise, hekimlerin hemşirelere göre güç mesafesini daha yüksek algıladıkları belirtilmiştir.

Cinsiyete göre kültürel boyutlara baktığımızda, kadınların erkeklere göre daha kaderci olduk-

ları görülmüştür. Turgul ve ark.(2002), sağlığı geliştiren davranışları değerlendirmeye yönelik çalışmalarında ise, kadınların erkeklere göre sağlıklarını geliştirmeye yönelik daha özenli ve planlı davrandıklarını ortaya koymuştur. Bu durum, bireylerin sağlıkları ile ilgili gelişmelerde kaderci olup olmadıklarını gösterir. Turgul ve arkadaşlarının çalışmasında erkeklerin daha kaderci davrandıklarını görmekteyiz. Holdroy ve ark.'nın (2004) Çinli kadınlarla yaptıkları çalışmada ise kadınların sağlık sorunlarını araştırmak istemedikleri ve kötü haberlerden kaçınan kaderci düşünceleri olduğu belirlenmiştir. Tabak ve Akköse'nin(2006), 192 ergen üzerinde yapılan çalışmalarında ise, kaderci yaklaşımda kız ve erkek öğrenciler arasında bir farklılık saptanmamıştır. Farklı gruplarla yapılan değişik çalışmalarda toplumda kadercilik yaklaşımının farklılık gösterdiğini görmekteyiz. Bu çalışmada ise kadınların erkeklere göre daha kaderci oldukları görülmüştür. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma algılarına yönelik Terzi'nin 2004 yılında yaptığı çalışmada güç mesafesini erkeklerin kadınlara göre daha yüksek algıladığı belirtilmiştir. Bu çalışmada, güç mesafesine yönelik, katılımcıların cinsiyetlerine göre bir farklılık saptanmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre kültürel boyutları incelediğimizde sadece kadercilik boyutunda farklılık saptanmıştır.

Katılımcıların yaş gruplarına göre 29 yaş ve altında olanların Paternalizm eğilimi en yüksek grup olduğu görülmüştür. Sağlık hizmetlerinin daha çok ekip çalışmasına yönelik bir yapısı bulunmaktadır. Sağlık hizmetini sunarken, hızlı karar verme, hızlı müdahale edebilme en küçük hatada bile kötü sonuçların doğabileceği, insan

hayatının en önemli unsur olduğu bu sektörde çok önemlidir. Özellikle mesleğin ilk yıllarında hemşireler için sorumlu hemşireler, hekimler için de bölüm başkanları veya mesleğinde deneyimli kişiler bu ekiplerin lider kişileridir. Bölüm başkanı, sorumlu hemşire veya tecrübeli kişi, yeni işe başlayan çalışanlara hata yapmamaları ve tecrübe kazanmalarına yönelik onları eğiten, oryantasyonlarıyla ilgilenen model kişiliklerdir. Çalışmaya katılanlardan 29 yaş ve altındaki grup, mesleğinin ilk yıllarındaki kişilerdir. Özellikle 29 yaş ve altındakilerin paternalizmi daha yüksek hissetmeleri, iş tecrübelerinin az olması, çalışırken daha tecrübeli çalışanların onlara yardımcı olmasına ihtiyaç duymaları ve sağlık ekiplerinde bu tarz bir yapının oluşmasından kaynaklanabilir.

Yaş grubuna göre, kaderciliği en yüksek ifade eden grup 30-39 yaş arası iken 40 yaş ve üstü kaderciliği en düşük gruptur. 40 yaş ve üzerinde çalışanların yaşa bağlı olarak da yaşam boyu edindikleri tecrübelerinin artmasıyla işlerini kadere bırakmama, kararlarını kendileri vermek istemeleri söz konusu olabilir. Bu çalışmada yaşa bağlı olarak kaderciliğin azaldığını görmekteyiz. Bireylerin hayatlarını daha iyi yerlere taşımak, kendilerini geliştirmek, sorumluluklarına sahip çıkmak içten denetimlilerin özellikleriyken, dıştan denetimlilerin hayatlarını kontrol etmekten uzak daha kaderci yaklaştıkları söylenebilir. Nowicki ve Strickland, yaşın ilerlemesiyle iç kontrolün sürekli arttığını belirtmektedir(Erkmen ve Çetin,2007:219). Topluluğa bağlılık boyutunda ise, 40 yaş ve üstündekilerin toplulukçuluk eğiliminin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğrenim durumuna göre kültürel boyutlara baktığımızda önlisans ve altında eğitim alanların

daha paternalist, kaderci ve yüksek güç mesafeli oldukları görülmüştür.

Statüye saygı ve topluluğa bağlılık eğiliminde önlisans ve altında eğitim alanlar en yüksek puana sahiptirler. Eğitimle ilgili literatürde eğitimin, kişinin çevresindeki gruplara karşı bağlılıklarından, sorumluluklarından bağımsızlaştırdığı, eğitim seviyesi arttıkça kişisel önceliklerin ön planda tutulduğu belirtilir (Wasti ve Erdil, 2007:56). Bu çalışmanın sonuçları da literatüre uygun niteliktedir.

Katılımcıların çalışma yıllarına göre kültürel boyutlara baktığımızda 5 yıl ve daha az çalışanların daha paternalist, daha kaderci ve statüye saygıya daha çok önem verdikleri görülmektedir. Bu durumda kişinin çalışma ortamını değerlendirmesi, işe ve örgüte oryantasyonunun sağlanması, kişinin çalışma yılının artmasına paralel tecrübe edinmesi etkili olabilir.

Aynı hastanede çalışma yılına göre, 4 yıl ve daha kısa süre çalışanlar 5 yıl ve daha uzun süre çalışanlara göre paternalizm ve statüye saygı puanları daha yüksek, yani daha paternalist ve daha hiyerarşik davranma eğilimindedirler. Çalışmaya yeni başlayan ya da çalıştığı kurumda kısa süredir çalışan kişiler kurumun yapısını, ilişkileri, kurumun kültürünü çok iyi tanıyamayabilirler. Bu yüzden kurumda kısa süredir görev yapan kişiler çalıştıkları yöneticiyi, ekip arkadaşlarını daha paternalist bir yapıda görmek isteyebilirler. Yöneticilerinin onları düşünmesi, babacan tavırlarla onlara önderlik etmesi, koruması onlar için önemli olabilir. Bunun sebebi iş tecrübesinin eksikliği ve buna bağlı olarak iş hayatında kendine güvenin daha az olması ve kendilerini daha güvende hissetmek istemeleri olabilir.

Topluluğa bağlılık boyutunda ise, 5 yıl ve üzerinde çalışanların daha toplulukçu oldukları görülmüştür. Uzun süredir aynı çalışma ortamında bulunmak çalışanlar arasında bir bağ oluşmasını sağlayacaktır. Bu kişilerin formal iletişimlerinin dışında informal iletişimleriyle küçük gruplar oluşacaktır. Bu informal grupların kurumda pozitif yönlü bir ilişkisinin olması, amaçlarının örgüt amaçlarıyla örtüşmesi grubun hem kendi içinde hem de örgüt ile iletişimini artıracaktır. Uzun süredir çalışan katılımcıların toplulukçuluk boyutunun yüksek çıkması çalıştıkları ortamla bağ kurabildiklerini, kendilerini bu grubun içinde gördüklerini ve ekip halinde çalışmanın daha başarılı sonuçlar getireceğini düşündürmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hastaneler, farklı sosyo-kültürel ortamlardan gelmiş pek çok çalışanı bulunan büyük örgütlerdir. Çalışanların kültürel yapıları hem çalışanın iş ortamındaki memnuniyeti hem de yöneticilerin başarısı açısından oldukça önemlidir. Yöneticilerin, bu verileri değerlendirmesi yönettikleri grubun kültürel yapısını, kurumdaki beklentilerini bilmeleri, etkin ve başarılı bir yönetim anlayışı açısından gereklidir.

Toplumsal kültür çalışmalarıyla uyumlu olarak, katılımcıların paternalizm ve toplulukçuluk eğilimlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Hastane yönetimi açısından düşünüldüğünde sağlık çalışanlarının toplulukçuluk eğiliminin yüksek olması önemli bir veri niteliğindedir. Çalışma ortamında verimli ekip çalışmasını sağlayabilmek, iletişimin güçlendirilmesi, insanların birbirleriyle iş birliği halinde çalışabilmeleri, bölümler arasında koordinasyonun kurulabilmesi gibi toplulukçuluk eğiliminin etkili olabileceği uygulamalar daha

kolay ve etkin sağlanabilir. Paternalist ve toplulukçu eğilimleri yüksek grubun iş ortamında bu değerlere ulaşabilmesi, bir anlamda yöneticilerinde farkındalıkları ile bağlantılıdır. Yöneticiler tarafından çalışanların memnuniyetlerini artırıcı uygulamaların yapılması, onları sadece işi yapan insanlar olarak görmenin dışında değer verildiklerini hissettirmek, çalışanların kuruma bağlılıklarını da artıracaktır. Modeldeki boyutlar arasında güç mesafesi sağlık çalışanlarında en düşük puana sahiptir. Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlardaki örgütlerde katılımcı yaklaşımlar benimsenir ve çalışanların fikirlerine önem verilerek sorun çözümünde etkili olmaları sağlanır(Doğan,2007:68). Bu açıdan bakıldığında karar süreçlerinde çalışanların fikirlerine başvurulması, onlardan destek alınması, değer verildiklerini hissettirmek hastane yönetiminde etkili sonuçlar oluşturacaktır.

Çalışmanın sonuçlarından biri de, genç yaşlardaki kişilerin daha paternalist olduklarıdır. Yaşları genç çalışanlar iş hayatında genelde yeni başlayan grubu oluşturur. Bu dönemde örgütü çok iyi tanımayan, iş ortamında formal ve informal ilişkiler, mesleki bilgi ve beceri konularında tecrübesiz olan bu kişilerin, yöneticiler, bölüm başkanları, sorumlu hemşireler ve tecrübeli kişiler tarafından değerlendirilmesi, ilgilenilmesi çok önemlidir. Yeni başlayan çalışanlara oryantasyon programlarının düzenlenmesi, kişilerin hem kurumu tanımaları hem de kendilerine güvenlerinin artırılması açısından gereklidir. Bu şekilde daha paternalist yapıdaki bu kişilere “bizim için önemlisiniz, size değer veriyoruz” mesajının verilmesi onların kendilerini bir aile ortamı içinde hissetmelerini sağlayacaktır. Kişilerin iş ortamında güvenle ve daha huzurlu ve mutlu çalışmaları da verilen hizmetin daha kaliteli ve sonuçların daha verimli olması açısından oldukça önemlidir.

Tablo 1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri

	Özellik	Frekans	%
Hastane	Celal Bayar Üniversitesi Hastanesi	408	64,4
	Manisa Devlet Hastanesi	175	27,6
	Özel Vatan Hastanesi	51	8
Görev	Hekim	336	53
	Hemşire	298	47
Yaş	29 yaş ve altı	239	37,7
	30–39 yaş arası	230	36,3
	40 yaş ve üzeri	165	26
Cinsiyet	Kadın	401	63,2
	Erkek	233	36,8
Öğrenim Durumu	Önlisans ve altı	144	22,7
	Lisans	165	26
	Yüksek Lisans	174	27,4
	Doktora	150	23,7
	Boş	1	0,2
Çalışma Yılı	5 yıl ve daha az	259	40,9
	6–10	86	13,6
	11–15	111	17,5
	16 yıl ve daha fazla	178	28,1
Aynı Hastanede Çalışma Yılı	4 ve 4 yıldan az	349	55
	5 ve 5 yıldan fazla	283	46,6
	Boş	2	0,3
Toplam		634	100

Tablo 2.Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Kültürel Eğilimlerin İncelenmesi

Özellik	Paternalizm	Kadercilik	Güç Mesafesi	Statüye Saygı	Topluluğa Bağlılık
Hastane					
Celal Bayar Üniversitesi Hastanesi	3.611.12±	2.611.01±	2.420.99±	3.541.02±	3.920.94±
Manisa Devlet Hastanesi	3.601.11±	2.981.00±	2.520.86±	3.560.97±	4.100.97±
Özel Vatan Hastanesi	3.910.87±	2.721.25±	2.761.04±	3.921.03±	4.080.98±
Görev					
Hekim	3.61±1,09	2.47±0.99	2.38±0,93	3.44±0,96	3.920.94±
Hemşire	3.65±1,12	3.01±1.02	2.59±0,98	3.72±1,00	4.050.97±
p*	P>0.05	P<0.05	P<0.05	P<0.05	P>0.05
Yaş					
29 yaş ve altı(a)	3,80±1.06	2,78±1.00	2,51±0.97	3,77±1.00	3,87±0.96
30–39 yaş arası(b)	3,50±1.19	2,85±1.08	2,43±1.01	3,50±0.99	3,99±0.93
40 yaş ve üzeri (c)	3,55±1.02	2,47±1.01	2,49±0.88	3,39±1.02	4,13±0.97
p**	P<0.05	P<0.05	P>0.05	P<0.05	P<0.05
Cinsiyet					
Kadın	3,58±1.13	2,87±1.03	2,44±0.95	3,56±1	3,93±1.02
Erkek	3,71±1.05	2,47±1.01	2,54±0.98	3,58±1.03	4,07±0.82
p*	P>0.05	P<0.05	P>0.05	P>0.05	P>0.05
Öğrenim Durumu					
Önlisans ve altı(a)	3,79±1.10	3,18±1.03	2,66±0.95	2,66±1.01	4,20±0.88

Lisans(b)	3,56±1.16	2,79±0.99	2,54±1.02	2,54±1.09	3,90±1.03
Yüksek Lisans(c)	3,72±1.09	2,57±0.99	2,33±0.92	2,33±0.92	3,79±0.83
Doktora(d)	3,45±1.03	2,40±0.99	2,41±0.93	2,41±0.94	4,09±1.03
p**	P<0.05	P<0.05	P<0.05	P<0.05	P<0.05
Çalışma Yılı					
5 yıl ve daha az(a)	3,80±1.13	2,82±1.03	2,53±1.05	3,77±1.01	3,88±0.92
6–10(b)	3,56±1.09	2,71±0.97	2,47±0.98	3,52±0.96	3,92±0.90
11–15(c)	3,31±1.09	2,81±1.00	2,35±0.85	3,45±0.95	4,03±1.02
16 yıl ve daha fazla(d)	3,61±1.06	2,55±1.04	2,48±0.88	3,39±1.04	4,12±0.98
p**	P<0.05	P<0.05	P>0.05	P<0.05	P>0.05
Aynı Hastanede Çalışma Yılı					
4 ve 4 yıldan az	3,73±1.10	2,78±1.05	2,52±1.02	3,70±1.02	3,88±0.91
5 ve 5 yıldan fazla	3,51±1.11	2,65±1.02	2,43±0.89	3,41±0.98	4,11±1.00
p*	P<0.05	P>0.05	P>0.05	P<0.05	P<0.05

* student t test, **One Way Anova, Tukey HSD

KAYNAKLAR

AGUINIS,H.,JOO,H., GOTTFREDSON,R.

K., (2012). “Performance Managemenent Universals: Think Globally and Act Locally”, Business Horizons, 55, pp.385-392

AKSU,N., (2008). “Örgüt Kültürü Bağlamında Farklılıkların Yönetimi ve Bir Uygulama”, Uludağ Üniversitesi-SBE Yüksek Lisans Tezi,Bursa

ARSLAN, M.,BERKMAN,Ü.,(2009). “Dünyada ve Türkiyede İş Etiği ve Etik Yönetimi”, TUSIAD İş Etiği Raporu, www.tusiad.org.tr , (Erişim Tarihi:08.08.2013)

ASLANTEKİN, F., ERDEM, R., ASLAN ve G., GÖKTAŞ, B.,(2005). “Hastane Çalışanlarının Toplumsal Kültürel Özellikleri”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C.8, S.2, ss.149-164

AYCAN, Z.,KANUNGO, R., (2000). “Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkisi”, Akademisyenler ve Profesyonel Bakış Açısıyla Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Psikologlar Demeği Dergisi,1.Basım-Ağustos, ss.25-53

CERİT, Y., (2012). “Paternalistik Liderlik ile Yöneticiden ve İşin Doğasından Doyum Arasındaki İlişki”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(2), ss.35-56

DEMİRCİ,K.,AYDEMİR, M., (2006). “Örgütsel Değerlerin İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışlarını Belirlemedeki Rolü: Bursa İlinde Gerçekleştirilen Bir Araştırma”, Dumlupınar Üniversitesi,İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.20, S.2, s.311-326

DİJKE M., POPPE, M., (2003). “Preferred Changes İn Power Differences: Effects Of Social Comparison in Equal And Unequal Power Relations”, Journal of Experimental Social Psychology 39, p. 149–160

DOĞAN,B., (2007). “Örgüt Kültürü”, Beta Yayım Dağıtım, İstanbul.

DÖNMEZER,S., (1990). “Sosyoloji”, Beta Basım Yayım, 10.Baskı, İstanbul.

ERDEM,R., KOCABAŞ, İ., (2005). “Eğitim Denetçilerinin Kültürel Değerleri”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,C.15,S.2,s.199-207

ERDOĞAN İ., (1991). “İşletmelerde Davranış”, Küre Ajans, İstanbul.

EREZ, M., EARLY,P. C., (1993). “Culture, Self-Identity and Work”, Oxford University Press.,USA

ERKMEN,N.,ÇETİN,M.Ç., (2007). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Denetim Odağının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi, SBE Dergisi, S.17, ss.211-225

EYLON, D., AU, K.Y., (1999). “Exploring Empowerment Cross-Cultural Differences Along The Power Distance Dimension”, International Journal of Intercultural Relations,V.23,N.3,p.373-385

FRANCO M.S. , LOPEZ,F.M. , VELICIA, F.M., (2009). “Exploring The Impact Of Individualism And Uncertainty Avoidance in Web-Based Electronic Learning: An Empirical Analysis in European Higher Education”, Computers &Education,V. 52, p. 588–598

- GLAZER, S., (2006).** “Social Support Across Culture”, International Journal Of Intercultural Relations, V.30, p.605-622
- GÜLTEKİN, N., SİĞRİ, Ü., (2007).** “Bir Kültür Boyutu Olarak Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılık ve Örgüt Kültürüne Yansımaları”, Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi, C. XXIII, S.2, s.273-284
- GÜMÜŞTEKİN, G.E., EMET, C., (2007).** “Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi”, Dumlupınar Üniversitesi SBE Dergisi, S.17, s.90-116
- GÜNEY, S., (2006).** “Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- HAVİLİAND, W.A., (2002).** “Cultural Anthropology”, Çev: Hüsamettin İnaç - Seda Çiftçi, Kaknüs Yay., İstanbul.
- HOFSTEDE, G., (2001).** “Culture’s Consequences, Sage Publication, 2.Edition, London.
- HOFSTEDE, G., (2011).** “Dimensionalizing Culture: The Hofstede Model in Context”, Online Readings in Psychology and Culture, V.2(1), pp.1-14
- HOLDROY, E., TWINN, S. ADAP, P., (2004).** “Socio Cultural Influences On Chinese Women’s Attendance For Cervical Cancer Screening”, Journal of Advanced Nursing, 46(1): 42-52
- KELEŞ, C., (2007).** “Yeşil Pazarlama Tüketicilerinin Yeşil Ürünleri Tüketme Davranışları Ve Yeşil Ürünlerin Tüketiminde Kültürün Etkisi İle İlgili Bir Uygulama”, Çukurova Üniversitesi-SBE Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- KÖSE, S., ÜNAL, A., (2003).** “Farklı Toplumsal Kültürler, Örgüt Yapıları, Liderlik Davranışları”, İzmir Güven Kitabevi, İzmir.
- MORGAN, P., TAYLOR, I., FOGEL, J., (2008).** “Fatalism Revisited”, Seminars in Oncology Nursing”, V.24, N.4, p. 237-245
- ÖĞÜT, A., KOCABACAK, A., (2008).** “Küreselleşme Sürecinde Türk is Kültüründe Yaşanan Dönüşümün Boyutları”, Selçuk Üniversitesi, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü- Türkiyat Araştırmaları Dergisi, S.23, s.145-170
- SARDOĞAN, M.E. KARAHAN, F. KAYGUSUZ, C., (2006).** “Üniversite Öğrencilerinin Kullandıkları Kararsızlık Stratejilerinin Problem Çözme Becerisi, Cinsiyet, Sınır Düzeyi ve Fakülte Türüne Göre İncelenmesi”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.2, S.1, s.78-97
- SARGUT, S., (2001).** “Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim”, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Ankara.
- SOARES, A.M., FARHANGMEHR, M., SHAHOM, A., (2007).** “Hofstede’s Dimension of Culture in International Marketing Studies”, Journal of Business Research, V.60, p.277-284
- ŞİMŞEK, M.Ş., AKGEMCİ, T., ÇELİK, A., (2005).** “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”, 4.Baskı, Adım Matbaa, Konya.
- TABAK, R.H., AKKÖSE, K., (2006).** “Ergenlerin Sağlık Denetim Odağı Algılama Düzeyleri ve Sağlık Davranışlarına Etkileri, Preventive Medicine Bulletin, 5(2), s.118-130

TERZİ, A., (2004). “Üniversite Öğrencilerinin Güç mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE Dergisi, C.6, S.2, s.65-76

TURAN, S., DURCEYLAN, B., ŞİŞMAN, M., (2005). “Üniversite Yöneticilerinin Benimstedikleri İdari ve Kültürel Değerler”, Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, N.13, s.181-202

TURGUL, Ö., DOĞAN, F., MANDIRACIOĞLU, A., LÜLECİ, E., (2002). “Sağlığı Geliştirici Davranışların Değerlendirilmesi”, Ege Tıp Dergisi, C.41 ,S.2 , s.91-95

WASTİ, A., ERDİL, S., (2007). “Bireycilik Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu ve INDCOL Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, C.7, S.1-2, ss.39-66

WATSON, J., LYSONSKI, S., GILLAN, T., RAYMORE, L., (2002). “Cultural Values and Important Possessions: A Cross-Cultural Analysis, Journal Of Business Resourch, V.55, p.923-935

YILMAZ, D., (2007). “Kültürel Farklılıkların Kurum Kültürüne ve İnsan Kaynakları Uygulamalarına Etkileri”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Y.Lisans Tezi, İstanbul.

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMLARININ KURUMSALLAŞMIŞ HASTANELERDE ÇALIŞAN ORTOPEDİ UZMAN DOKTOR KARŞILAŞTIRMASI: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

A COMPARATIVE STUDY: ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE AND THE ORTHOPEDISTS WORKING AT HOSPITALS: TURKEY AS A SAMPLE STUDY

Murat KORKMAZ¹, Bülent KILIÇ¹, Ali Serdar YÜCEL², Mustafa TALAS³

¹Güven Grup A.Ş. Finans Yönetmeni

¹Ortopedi Uzmanı

²Fırat Üniversitesi BESYO

³Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Özet: Sağlık sektörü içerisinde insan kaynakları bakımından önemli yeri olan ve toplumla etkileşim halinde bulunan hastanelerin uygun yönetim ilkeleriyle yönetilmeleri gerekmektedir. Hastaneler oluşturdukları örgüt kültürü ve olumlu örgüt iklimi ile daha kaliteli hizmet sunumu gerçekleştirebileceklerdir. Hastanelerde örgüt kültürü ve buna bağlı örgüt ikliminin incelenmesi, kaliteli hizmet sunumu ile örgüt performans ve verimliliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar için yol gösterici olabilir. Hastanelerde yoğun birimlerden biri olan ortopedi bölümünde çalışan uzman doktorların bazı demografik özelliklerinin hastanenin örgüt kültürü ve iklimine ilişkin algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi çalışmanın temel amacının oluşturmaktadır. Bu bağlamda 487 katılımcıya anket uygulanmıştır. Katılımcılardan elde edilen anket verileri PASW Statistic 18 paket programı ile analiz edilmiştir. Güvenirlilik analizi sonucunda 0.934 Cronbach's Alpha katsayısı elde edilmiştir. Elde edilen verilerin incelenmesinde betimleyici istatistikler, güvenilirlik analizi, ANOVA, Man-Whitney-U, Kruskal Wallis H testleri yapılmıştır. Yapılan araştırma sonunda demografik değişkenlerin örgüt kültürüne ilişkin örgütsel ahlak, örgütsel risk, örgütsel iş güvenliği, örgütsel güven, örgütsel paylaşımcılık, örgütsel destek ve örgütsel demografik birlik alt boyutlarında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak bireylerin demografik özelliklerinin örgüt kültürüne ilişkin algılarındaki farklılıkların tespit edilmesinin örgütsel anlamda uygun strateji ve politikaların belirlenmesinde önemli rol oynayacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgüt İklimi, Hastane, Sağlık

Abstract: Hospitals, which have an important place in health sector in terms of human resources and social interaction, must be managed with proper administration principles. Hospitals will be able to offer a high quality service thanks to the organizational culture and organizational climate. To examine the organizational culture and organizational climate in hospitals might provide guiding points for the future studies to increase the organizational performance and productivity by means of a high quality service. The study aims at exploring the effects of the orthopedists' demographical characteristics on their perceptions of the organizational culture and organizational climate. Within this frame, 487 persons participated in the study. Data got from the study have been analysed with PASW Statistic 18 packaged software. At the end of the reliability analysis, Cronbach's Alpha coefficient has been 0.934. Data obtained from the study have been analysed with descriptive statistics, reliability analysis, one way analysis of variance ANOVA, Man-Whitney-U, and Kruskal Wallis H tests. At the end of the study, it has been detected that there has been a meaningful difference in demographical variables related to organizational culture, organizational ethics, organizational risk, organizational job security, organizational reliance, organizational sharing, organizational support, and organizational demographical unity sub dimensions. Finally, it can be pointed out that to find out the demographical characteristics of the individuals and the differences in their perceptions, related to organizational culture, will play a crucial role to identify the suitable strategy and policy in organizational terms.

Key Words: Organizational Culture, Organizational Climate, Hospital, Health

GİRİŞ

Örgüt çalışanları kendilerine özgü bir kültür oluştururlar ve bu kültüre ait ortak değerleri paylaşırlar (Güçlü, 2006: 148). Örgütün tüm çalışanları ortak amaçlar ve ortak örgüt kültürü etrafında toplanarak örgütün yaşam düzeyini ve sürekliliğini artırabilirler (Kapucu, 2012: 1).

Örgütsel kültür, örgüt içerisinde etken bir rol oynayarak, çalışma ortamının da belirleyicisi olmaktadır (İra ve Şahin, 2011: 5). Örgütlerin, bireysel ve çevresel özellikleriyle örgütlerdeki insan davranış ve ilişkilerinin oluşturduğu bu ortam örgüt iklimi olarak ifade edilmektedir (Yüceler, 2009: 447). Örgüt iklimi; örgüte kimliğini kazandıran ve çalışanların davranışlarını etkileyeceği varsayılan ölçülebilir tüm özelliklerdir (akt: Korkut, 2010: 33).

Örgüt iklimi örgüt kültürüyle yakından ilgilidir ve çalışanların değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyumu ölçer. Çalışanlar tarafından örgüt kültürü benimseniyorsa örgüt iklimi iyidir; aksi halde zayıf veya kötüdür (Demir, 2007'den akt: Karakışla, 2012: 49).

Örgüt kültürü ve iklimi her örgütte olduğu kadar hastaneler için de önem arz etmektedir. Sağlık bakım hizmetlerinin kaliteli sunumu hastanelerin önemli hedeflerindendir ve bu büyük oranda çalışanın tutum ve davranışına bağlıdır (Karahan, 2008, 460). Hastanelerde örgüt kültürünün önemini kavramak, sağlık hizmeti açısından uygun örgüt kültürünü oluşturmak etkin ve verimli bir yönetim için önemlidir (Eskiyörük, 2010: 6).

Örgüt ikliminin bireyden bireye, meslekten mesleğe değişip değişmediğinin bilinmesi geleceğe yönelik doğru strateji, taktik ve politikaların be-

lirlenmesi açısından örgütlerin üzerinde durması gereken bir konudur (Doğan ve Üngüren, 2009, s.46). Aynı zamanda çalışanların bireysel özelliklerinin örgüt iklimi ile içi içe olan örgüt kültürü üzerindeki etkilerinin araştırılması da örgütler açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda örgüt çalışanlarının kişisel özelliklerinin örgüt kültürü ve iklimine yönelik algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaç çerçevesinde katılımcıların örgüt kültürüne ilişkin algılamalarının görev, mesleki deneyim, yaş gruplarına, eğitim ve gelir düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği de ortaya konacaktır.

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi

Son yıllarda küreselleşme ile beraber her alanda değişim ve gelişim kaçınılmaz olmuştur. Bu bağlamda rekabet alanında köklü değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimler örgütlerin insan faktörünün değerini anlamasına, dolayısıyla insan kaynakları çalışmalarına önem verilmesine neden olmaktadır (Demir ve Öztürk, 2011: 18).

Örgütlerde insan faktörünün öneminin anlaşılması ile beraber, insanın sadece fiziksel olarak değil, duyguları, fikirleri, inançları, yetenekleri, bilgi ve becerileriyle de örgüte katkı sağladığı gerçeğini ortaya çıkarmıştır. İnsanın iş memnuniyetinin, iş hayatı ve özel hayatına olumlu yansıdığı ve toplumsal huzura yol açtığı bilinmektedir (Adıgüzel ve Keklik, 2011: 305). Örgüt çalışanlarının verimlilik, performans, motivasyon, iş tatmini vb. birçok konuda optimum seviyeye ulaşmalarında örgüt içerisinde oluşturulan örgüt kültürü ve örgüt ikliminin son zamanlarda üzerinde sıkça durulan en önemli kavramlar oldukları söylenebilir.

Kültür, örgütü bir arada tutan, bağı kuvvetlendiren, örgüt içindeki bireylerin inanç ve değerlerini yansıtan bir değerdir (Cameron, 2008: 8). Bir başka açıdan kültür, öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve semboller toplamıdır (Koçel, 2003'den akt: Can, 2008: 295) Örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda sistemli ve planlı olarak işlerin yönetilmesi, yürütülmesi ile tüm örgüt içi ilişkilerin düzenlenmesi, düzenin kurulması ve gerekli kuralların konulmasıdır (Dolu, 2011: 3). Örgüt kültürü kavramı ise literatürde, organizasyon kültürü, firma kültürü, kurumsal kültür, şirket kültürü veya işletme kültürü olarak ifade edilmiştir (Nişancı, 2012: 1283). Güçlü örgüt kültürüne sahip bir işletmede çalışanların büyük bir kısmı genel değerlerle uyum içindedir. (Demir ve Öztürk, 2011: 22)

Birçok araştırmacı tarafından örgüt kültürü farklı şekilde tanımlanmıştır. Killman ve arkadaşlarına göre örgüt kültürü; örgütte paylaşılan felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inançlar, beklentiler, tutumlar ve normların birleşimi olarak ifade edilmektedir. Deal'a göre örgüt kültürü; çalışanların dayanışması sonucunda oluşan ortak değerler ve anlamlar yoluyla örgütsel bağlılık ve verimliliğin ortaya çıkarılması olarak tanımlanmıştır (Daulatmm, 2003'den akt: Erkmen ve Bozkurt, 2011: 198).

Örgüt çalışanları tarafından oluşturulan ve benimsenen örgütsel kültür iş tatmini, örgütsel başarı ve örgütsel bağlılık üzerinde de etkili olabilmektedir (Durna ve Eren, 2005: 211). Aynı zamanda örgüt kültürü, örgütün üyelerinin tutum ve davranışlarını şekillendiren ve onlara rehberlik eden bir kontrol ve duygu oluşturma mekanizmasıdır (Scott-Findlay and Estabrooks,

2006: 499). Örgüt kültürü; temel varsayımlar ve inançlar, değerler, davranış biçimleri, ritüeller, uygulamalar, semboller, kahramanlar, göstergeler ve teknolojiyi kapsayan bir yapı olarak da ifade edilebilir (Livari ve Huisman, 2007: 36'dan akt: Erkmen ve Bozkurt, 2011: 199).

Günümüzde önemi giderek artan örgüt kültürü, örgütlerin içyapıları, süreçleri ve çalışanların ilişkileri üzerinde etkili olmakla beraber, örgütün dış çevre içindeki yerinin ve gücünün belirlenmesinde de önemli rol oynamaktadır (Aydıntan ve Göksel, 2012: 54). Örgüt kültürü sayesinde sorunlar açıkça belirlenebilir, sorunların oluşmasına neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması sağlanabilir (Aksoytürk, 2008: 82).

Örgüt kültürünün, örgütün verimliliği, etkinliği ve performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Ubius ve Alas, 2009: 90). Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmak örgütsel başarı için temel kabul edilmektedir. Bu etki örgüt performansına olumlu şekilde yansımaktadır (Erdem vd., 2010: 76). Rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve değişen çevre şartlarına uygun tepkiler verebilmek için örgüt kültüründen yararlanılır. Örgüt kültürü tüm çalışanları kolektif düşünme, davranma ve hareket etmeye yöneltmesi bakımından önemlidir (İra ve Şahin, 2011: 3).

Örgüt kültürü ile ilişkili diğer önemli kavramlardan biride örgüt iklimidir. Örgüt iklimi en basit şekilde "bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevre" olarak tanımlanmaktadır (İşcan ve Karabey, 2007: 182). Yapılan araştırmalar örgüt iklimi ile örgüt içerisindeki yenilik ve yaratıcılığa ilişkin algı, destek ve faaliyetler arasında da önemli bağlantılar olduğunu ortaya koymaktadır (Patterson vd, 2005'den akt: Doğan ve Üngüren, 2009, s.45).

Günümüzde çağın gereklerine uygun yönetim anlayışının benimsenmesi, insan kaynaklarına verilen önemin artırılması, örgütsel performans ve verimlilik artışının sağlanmasının oluşturulacak güçlü bir örgüt kültürü ve iklimi ile sağlanacağı bir gerçektir. Örgütsel kültürü farklı meslek gruplarının ve bireysel özelliklere sahip çalışanların oluşturduğu düşünülürse, bu bireysel farklılıkların tespiti ve örgüt kültürü üzerine etkilerinin araştırılmasının örgütsel anlamda önemli rol oynayacağı söylenebilir.

Hastaneler ve örgüt kültürü

Örgüt kültürünün, örgütün amaçlarına hizmet edecek özellikleri olabileceği gibi, tam tersine, çalışanların motivasyonunu bozucu, örgütsel verimliliği azaltıcı yönleri de bulunabilir. Bu nedenle, örgüt kültürü son yıllarda üzerinde durulan konulardandır (Göktaş vd., 2005: 352).

Hastaneler sağlık sektöründe kapladığı yerin büyüklüğü ve önemi sebebiyle, büyük işletmeler arasında değerlendirilirler. Bundan dolayı genel işletmeler gibi profesyonel yönetim ilkeleriyle yönetilmelidirler (Akar ve Özgülbaş, 2003'den akt: Can ve İbicioğlu, 2008: 254).

Hastanelerde belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş, insan emeği yoğun olan örgütlerdir. Diğer örgütler gibi hastanelerde amaçlarını insan kaynaklarıyla gerçekleştirmektedirler. Hastanelerin belirlenen amaca ulaşabilmesi için iş görenlerin işlerinden sağladığı doyum ve doyumsuzluğun önemi ortaya çıkacaktır (Yaman, 2009'den akt: Karakışla, 2012: 5).

Hastaneler birçok meslekten insanların çalıştığı ve hastalar aracılığıyla toplumla sürekli etkileşim içinde olan örgütlerdir (Göktaş vd., 2005: 353).

Hastane işletmeleri hizmetin yapısı ve özellikleri bakımından karmaşık bir örgüt yapısına sahiptir. Bu yüzden bu işletmelerde yönetim ve örgüt kültürü konuları daha da önemli rol oynamaktadır (Karahan, 2008: 460).

Örgüt kültürünün güçlü olması, çalışanların örgüt amaçları etrafında toplanması, örgütün kural, norm ve davranışlarını benimsemesini sağlar. Bu da hastanelerin, yaşamlarını sürdürmesinde, gelişmesinde, verimliliğinde ve çalışanların iş doyumunun sağlanmasında önemlidir (Konuk, 2006: 13).

Özellikle hastanelerde, insan kaynaklarının iyi bir biçimde planlanması ve yönetimi ancak hastane için en uygun örgüt kültürü ile gerçekleştirilebilir. Hastane işletmelerinde oluşturacak örgütsel kültürün temel belirleyicileri de işgören ve müşteri odaklı olmak ve yüksek standartlar içermelidir (Karahan, 2008: 462).

Hastanelerin, kendilerine özgün ve çalışanlarca paylaşılan bir örgüt kültürü oluşturmaları gerekmektedir. Çünkü örgüt kültürü, olayları yaratmada ve denetlemede etkin bir rol oynar ve çalışanların temel kaygılarını azaltır (Güçlü, 2003: 147-159). Ayrıca, örgüt kültürü kurumları birbirinden ayıran ve ayakta kalmalarını sağlayan önemli bir unsur haline gelmektedir (Köse, 2010: 34).

Örgüt kültürünün organizasyonların performansına olan katkısı göz önüne alındığında (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012:115; Örucü ve Ayhan, 2001: 89), hastane işletmelerinde örgüt kültürünün önemini kavramak, etkilerini anlamak, sağlık hizmeti açısından uygun örgüt kültürünü oluşturmak etkin ve verimli bir hastane yönetimi

için önemlidir (İnalıoğlu ve Erigüç, 2000:8'den akt: Eskiörük ve Turan, 2012: 22).

Hastaneler farklı uzmanlık alanları olan insanların çalıştığı, insan kaynaklarının önemli olduğu ve toplumla etkileşim içinde olan örgütlerdir. Hastanelerde örgüt kültürü ve buna bağlı örgüt ikliminin incelenmesi, örgütsel süreçlerin kavranması, problemlerin çözülmesi, daha iyi hizmet sunulması, örgütsel performans ve verimliliğin artırılmasına yönelik çalışmalar için yol gösterici olabilir.

Amaç, Kapsam ve Yöntem

Bu araştırma Türkiye evreni içerisinde Sağlık Bakanlığı Kontrolü altına hizmet eden eğitim araştırma, üniversite ve özel hastanelerde çalışan uzman ortopedi doktorları ile uzmanlık asistanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışma kapsamında ortopedi teknisyenleri, hemşire ve FTR “Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon” uzmanı bazı çalışanlarda çalışmaya eşlik etmiştir. Araştırmada kullanılan anket daha önce “ Dönmez, B., ve Korkmaz, M., tarafından (2011) yılında “Örgüt Kültürü – Örgütsel İklim ve Etkileşimleri”, Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 2, Cilt:1, ss.169-186 da yayınlanan makalesindeki kullanılan anket üzerinden hareket edilmiştir. Anket sorularında bazı değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Daha önce yapılan bu araştırma sonucunda elde edilen güvenilirlik geçerlilik kat sayısı bu çalışmada daha yukarıya taşınmıştır.

Çalışmanın temel amacı hastanenin ortopedi bölümünde çalışan uzman ve asistan doktorların bazı demografik özelliklerinin hastanenin örgüt kültürü ve iklimine ilişkin algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. 26 kamu ve özel hasta-

nede çalışan ortopedi uzman ve asistan hekimleri üzerinde yapılan araştırmada 487 kişiye anket uygulanmış ve anket soruları demografik özellikler ve örgüt kültürü, örgüt iklimi sorularından oluşmuştur. Katılımcılara anketler elden, mail ve posta yolu ile gönderilmiştir. Toplam gönderilen anket sayısı 621 adettir. Bu araştırmaya katılan asıl araştırma kapsamındaki 253 ortopedi uzmanı hekimdir. Diğer katılımcıların dağılımı ise 102 FTR “Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon” Uzmanı, 92 Ortopedi Uzmanlık Asistanı ve 14 bu klinikte görev alan hemşire ile 26 teknisyen araştırmaya destek sağlamıştır. Araştırma yaklaşık olarak 7 ay sürmüştür. Bu süre 2012 sonu ve 2013 Temmuz ayı sonuna denk gelmektedir. Araştırmaya katılım sağlayan uzman hekim ve diğer katılımcıların hiç birinin şahsi kimlik bilgileri talep edilmemiştir. Elden dağıtılan anketlerin doldurulması ve cevaplanması sürecinde bir iş güvenliği çalışma uzmanı araştırmaya refakat etmiştir. Ayrıca çalıştıkları hastane bilgisi de yine talep edilmemiş sadece çalışmanın araştırma konusuna ilişkin görüşlerini belirtmeleri istenmiştir. Bu durum araştırmanın şeffaf ve özgürlüğünü kısıtlamadan gerçekleştirilmesine fayda sağlamıştır. Örgüt kültürüne ilişkin algılar 13 farklı alt boyutta incelenmiştir. Oluşturulan soruların güvenilirliği için Cronbach's alpha analizi uygulanmış ve 0,934 gibi yüksek bir değer elde edilmiştir.

Analiz kapsamında, betimleyici istatistikler, güvenilirlik analizi, Man-Whitney-U, Kruskal Wallis-H testlerinden yararlanılmıştır.

Verilerin Analizi:

Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler PASW 18.0 paket programında analiz edilmiştir. Analiz kapsamında betimleyici istatistikler,

güvenilirlik analizi, ANOVA, Man-Whitney-U, Kruskal Wallis H testleri yapılmıştır.

DEMOGRAFİK İSTATİSTİKLER:

Katılımcıların %80.7 ile neredeyse tamamı erkek'tir. Kadın katılımcıların oranı %19.3 olarak bulunmuştur. 20-30 yaş arası katılımcıların oranı %69.8, 31-40 yaş arası katılımcıların oranı %22.8 ve 41-50 yaş arasındaki katılımcıların oranı ise %7.9'dır. Evlilerin oranı %40.2, bekârların oranı ise %59.8'tir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	ERKEK	393	80.7
	KADIN	94	19.3
Yaş	20-30	340	69.8
	31-40	111	22.8
	41-50	36	7.4
Medeni durum	EVLİ	196	40.2
	BEKÂR	291	59.8

BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER:

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; asistanların oranı %18.9 uzmanların oranı %72.9 teknisyenlerin oranı %5.3 ve hemşirelerin oranı da %2.9 olarak bulunmuştur. Uzman doktorlar %66.1 klinik yöneticileri %5.9 yöneticiler ise %4'lik paya sahiptir.

Tablo 2. Katılımcıların eğitim, kurum görev değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler

Değişkenler		Frekans	%
Eğitim durumu	ASİSTAN HEKİM	92	18.9
	UZMAN HEKİM	355	72.9
	TEKNİSYEN	26	5.3
	HEMŞİRE	14	2.9
Kurumdaki görev	ASİSTAN DOKTOR	92	18.9
	UZMAN DOKTOR	322	66.1
	KLİNİK YÖNETİCİSİ	29	5.9
	YÖNETİCİ	4	0.8

Mesleki deneyim incelendiğinde, 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olanlar %66.9 6-10 yıl mesleki deneyime sahip olanlar %10.3 11-15 yıl mesleki deneyime sahip olanlar %8.4 16-20 yıl mesleki deneyime sahip olanlar %7.8 ve 21 yılın üzerinde mesleki deneyime sahip olanlar %6.6'lık paya sahiptir. Aylık kazançlar şu şekilde dağılmıştır; 1000-2000 TL arası %25.7 2000-3000 TL arası %11.9 3000-4000 TL arası %44.3 4000-5000 TL arası ise %18.1 paya sahiptir.

Tablo 3. Katılımcıların mesleki deneyim ve aylık kazanç değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler

Değişkenler		Frekans	%
Mesleki deneyim	1-5	326	66.9
	6-10	50	10.3
	11-15	41	8.4
	16-20	38	7.8
	21+	32	6.6
Aylık kazanç	1000-2000	125	25.7
	2000-3000	58	11.9
	3000-4000	216	44.3
	4000-5000	88	18.1

UYGULAMA VE ANALİZLER:

Tablo 4. Ölçeğe ilişkin güvenirlik analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,934	78

Güvenirlik analizi sonucunda Alpha = 0,934 olmasından dolayı 78 maddenin çok yüksek güvenirlik düzeyinde olduğunu söyleyebiliriz.

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi maddelerine ait soruların faktör analizi:

KMO Bartlett örneklem yeterliliği testi:

KMO Bartlett örneklem yeterliliği test sonuçları incelendiğinde, $0,895 > 0,6$ olduğundan örneklemin faktör analizi uygulamak için yeterli ve uygun olduğu kararına varılır.

Tablo 5. KMO ve Bartlett's Testleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,895
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	28877,254
	df	3003
	Sig.	,000

15 farklı bölüm ve 78 ayrı madde halinde sorularak görüşlerine başvuru katılımcıların bu 78 adet maddeyi 13 farklı alt boyutta ve anketteki sıralamadan farklı olarak algıladıkları belirlenmiştir. Elde edilen 13 faktör aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

Örgütsel demografik birlik:

- Şirketimde/Kurumumda katılımcı karar verme yaklaşımı esas alınır.
- Şirketimde/Kurumumda çalışanların kişisel sorunlarına ilgi ve alaka gösterilir.
- Şirketimde/Kurumumda çalışanlara profesyonel gelişme ve ilerleme yolunda fırsatlar sunulur.
- Şirketimde/Kurumumda herkese hakkının verildiği herkesin performansına göre takdir edildiği, liyakate dayalı bir adalet anlayışına ağırlık verilir.

- Şirketimde/Kurumumda işe alım ve terfilerde kişisel ilişkilerden çok yetenek (ehil olma -ehliyet) ve beceriye önem verilir.
- Şirketimde/Kurumumda personelin takım ruhu içinde çalışmaları teşvik edilir.
- Şirketimde/Kurumumda çalışanların ne yapacaklarını bilmelerini sağlayacak şekilde roller ve sorumluluklar tanımlanmıştır.
- Şirketimde/Kurumumda makul ölçüde (orta düzeyde) risk yüklenmede çalışanlara inisiyatif tanınır.
- Şirketimde/Kurumumda yeni koşul ve durumlara anında cevap verebilecek şekilde esnekliğe sahiptir
- Şirketimde/Kurumumda yöneticiler çalışanlar tarafından aile büyüğü gibi görünür.

- Kurumda yeni ve daha iyi şeyler yapmaya çalışan insanlar ödüllendirilirler.
- Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissedirim.
- Şirketimde/Kurumumda çalışanların kişisel menfaatine son derece hassasiyet gösterilir.
- Şirketimde/Kurumumda bilginin serbest bir şekilde paylaşılabilmesi mümkündür.
- İş ve ekip arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum.

Örgütsel Destek:

- İşimi yapmak için, en iyi bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.
- Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim.
- İşimde başarılı olmamda yöneticilerim destek verir.
- Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirler her zaman saygı ile karşılanmaktadır.
- Kurumumuz iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanakları yaratır.
- Kurum yeniliklere açıktır.
- Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilmektedir.
- Kurumda işlerle ilgili duygu ve düşüncelerimi açıkça ifade edebilirim.
- Kurumumuz çalışanlar arasındaki iyi ilişkileri teşvik eder.
- Kurumda sosyal etkinlikler önem taşır.

- Çalışanlar işlerleri ilgili belirsiz (yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda, risk göze alarak kendileri karar verebilirler.
- Kurumdaki yöneticilerin çalışanlara davranışlarından memnunum.
- Yöneticilerim, işimde yapabileceğimi düşündüğüm kararları alıp uygulayabilmem için bana izin verirler.

Örgütsel hiyerarşi:

- Şirketimde/Kurumumda otoriteye saygı son derece önemlidir.
- Şirketimde/Kurumumda emir komuta zincirine son derece önem verilir.
- Şirketimde/Kurumumda kurallara uymaya son derece önem verilir.
- Şirketimde/ Kurumumda üstler tarafından verilen direktiflere uymak kaçınılmazlık arz etmektedir.
- Kurumda, işlerin yapılmasında ast-üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir
- Kurumumuzda yapılan her işin mükemmel olması istenir.

Örgütsel ahlak:

- Kurumda sürekli kontrol altında tutulduğumu hissedirim.
- İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez.
- İşimde stres yaşıyorum.
- İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.

- İşlerimle ilgili olarak yaptığım hatalar hoş karşılanmaz.
- Kurumumuzda eleştiriler dedikodu şeklinde yapılır.
- Kurumda, hiyerarşiye uygun davranmak her şeyden önemlidir.

Örgütsel risk:

- Kurum çalışanları dürüst çalışırlar.
- Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.
- Kurumda kendimi güvende hissederim.
- Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz.
- Kurumda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum.
- Kurumda işle ilgili olarak arkadaşlarla enine boyuna tartışarak sonuca varırız.
- Kurumda birliktelik hissi yoktur.

Örgütsel psikoloji:

- Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.
- Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.
- Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.
- Stresli bir işe sahibim.
- Çalışma arkadaşlarımla sorun yaşıyorum.

Örgütsel iş güvenliği:

- Şirketimde/Kurumumda çalışanlar çok sayıda formalite (sonuçla direkt ilişkili olmayan prosedürler) yerine getirmek zorunda kalır.

- Şirketimde/Kurumumda sosyal eşitsizliğe yol açacak şekilde statüler arasında önemli farklılıklar bulunur.
- Şirketimde/Kurumumda çalışanlara hareket alanı daraltılmış hissi verecek şekilde yürürlükte çok fazla kural vardır.
- Şirketimde/Kurumumda kullanılan teçhizat ve cihazlara yönelik son derece standart ve katı işletme prosedürleri bulunur.
- Şirketimde/Kurumumda işlerin yapılış şeklinden çok sonuçlara önem verilir

Örgütsel kişisel gelişim:

- İşimi daha iyi yapmam için yaratıcılığımın kullanılmasını isterim.
- İşlerle ilgili eski yöntemlerin yerine yenilerini kolaylıkla koyarak uygulayabilirim.
- Kurumda yaptığımız iş değil, sonuç önemlidir.
- Kurumumuzun, gelecek için ortak hedefini herkes bilir.
- Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.

Örgütsel fikir paylaşımı:

- Şirketimde/Kurumumda yönetim eleştiriye açıktır.
- Şirketimde/Kurumumda çatışma ve anlaşmazlıklarla ilgili açık tartışmaya imkân tanınır.
- Şirketimde/Kurumumda çalışanların yaptıkları hataya karşı tolerans gösterilir.

Örgütsel kuralcılık:

- Kurumumuzda işlerin yapılmasını çok fazla prosedür vardır.
- Yöneticilerim çok katı ve kuralcıdır.
- Kurumsal yapı, politika ve prosedürler çalışanların etkili olmasını engellemektedir.
- Kurumda çalışanlara baskı uygulanır.

Örgütsel güven:

- Kurumumuzun hedefleri üst yönetim tarafından belirlenir.
- Kurumda işler emir komuta zincirine göre yapılır.
- Bu kurumda çalışmaya devam edebilmek için benden beklenen her şeyi yapmaya hazırım.
- Benim çalışabileceğim en uygun kurum burasıdır.

Örgütsel paylaşımcılık:

- Şirketimde/Kurumum rekabet ortamının son derece farkındadır. (bilincindedir)

- Şirketimde/Kurumum faaliyette bulunduğum alanda takipçiden çok lider olmaya ağırlık verir.
- Şirketimde/Kurumumda fırsatlardan yararlanmada çabuk hareket edilir.

Örgütsel ahlak:

- Şirketimde/Kurumumda sonuçların değerlendirilmesinde kişisel sorumluluk (sonuçlardan kimin sorumlu olduğu) dikkate alınır

Cinsiyete göre organizasyon kültürü Man-Whitney-U testi:

H0: Cinsiyet, organizasyon kültürüne ait maddeler üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmaz.

Cinsiyete göre organizasyon kültürü faktörleri incelendiğinde toplam iki maddenin Asymp. Sig değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu dolayısıyla bu maddelere ait H0 hipotezinin ret edilmesi gerektiği belirlenmiştir. Dolayısıyla örgütsel risk ve örgütsel güven maddelerinde cinsiyetin anlamlı bir farklılığa yol açtığı belirlenmiştir. Diğer maddelerde ise cinsiyetin herhangi bir farklılığa yol açmadığı belirlenmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Man-Whitney-U testi

Ölçeğe ilişkin alt boyutlar		Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
	Örgütsel demografik birlik	1700,000	114750,000	-,511	,609
	Örgütsel destek	1830,000	114880,000	-,179	,858
	Örgütsel hiyerarşi	1574,000	1610,000	-,833	,405
	Örgütsel ahlak	1432,000	1468,000	-1,195	,232
	Örgütsel risk	820,000	113870,000	-2,759	,006
	Örgütsel psikoloji	1496,000	1532,000	-1,032	,302
	Örgütsel iş güvenliği	1668,000	114718,000	-,593	,553
	Örgütsel kişisel gelişim	1308,000	114358,000	-1,512	,130
	Örgütsel fikir paylaşımı	1234,000	1270,000	-1,701	,089
	Örgütsel kuralcılık	1192,000	114242,000	-1,808	,071
	Örgütsel güven	1074,000	1110,000	-2,110	,035
	Örgütsel paylaşımcılık	1512,000	1548,000	-,991	,322
	Örgütsel ahlak	1654,000	1690,000	-,628	,530

Yaşa göre organizasyon kültürü Kruskal-Wallis H testi:

H0: Yaş, organizasyon kültürüne ait maddeler üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmaz.

Yaşa göre organizasyon kültürüne ait faktörler incelendiğinde, dört maddenin asymp. Sig

değerinin 0,05'ten ufak olduğu dolayısıyla bu maddelere ait H0 hipotezinin ret edilmesi gerektiği belirlenmiştir. Örgütsel ahlak, örgütsel risk, örgütsel güven ve örgütsel paylaşımcılık maddeleri yaşa göre farklı değerler alan maddeler olarak belirlenmiştir. Diğer maddelerin yaşa göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

**Tablo 7. Katılımcıların yaş değişkenine göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin
Kruskal-Wallis H testi**

Ölçeğe ilişkin alt boyutlar		Chi-square	Df	Asymp. Sig.
	Örgütsel demografik birlik	3,309	2	,191
	Örgütsel destek	1,917	2	,383
	Örgütsel hiyerarşi	2,050	2	,359
	Örgütsel ahlak	6,675	2	,036
	Örgütsel risk	8,872	2	,012
	Örgütsel psikoloji	2,168	2	,338
	Örgütsel iş güvenliği	3,842	2	,146
	Örgütsel kişisel gelişim	3,047	2	,218
	Örgütsel fikir paylaşımı	2,718	2	,257
	Örgütsel kuralcılık	2,601	2	,272
	Örgütsel güven	7,743	2	,021
	Örgütsel paylaşımcılık	13,211	2	,001
	Örgütsel ahlak	2,806	2	,246

**Eğitime göre organizasyon kültürü Krus-
kal-Wallis H testi:**

H0: Eğitim, organizasyon kültürüne ait maddeler üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmaz.

Eğitime göre organizasyon kültürü alt faktörleri incelendiğinde, birçok maddenin asymp. Sig

değerlerinin 0,05'ten ufak olduğu belirlenmiştir. Buna göre; örgütsel hiyerarşi, örgütsel destek, örgütsel fikir paylaşımı, örgütsel kuralcılık ve örgütsel güven haricindeki bütün maddeler eğitime göre farklılaşmaktadır.

**Tablo 8. Katılımcıların eğitim değişkenine göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin
Kruskal-Wallis H testi**

Ölçeğe ilişkin alt boyutlar		Chi-square	df	Asymp. Sig.
	Örgütsel demografik birlik	11,669	3	,009
	Örgütsel destek	12,291	3	,006
	Örgütsel hiyerarşi	1,502	3	,682
	Örgütsel ahlak	13,395	3	,004
	Örgütsel risk	5,870	3	,118
	Örgütsel psikoloji	14,531	3	,002
	Örgütsel iş güvenliği	11,838	3	,008
	Örgütsel kişisel gelişim	22,856	3	,000
	Örgütsel fikir paylaşımı	4,298	3	,231
	Örgütsel kuralcılık	2,563	3	,464
	Örgütsel güven	2,388	3	,496
	Örgütsel paylaşımcılık	12,823	3	,005
	Örgütsel ahlak	12,133	3	,007

Kurumdaki göreve göre organizasyon kültürü Kruskal-Wallis H testi:

H0: Kurumdaki görev, organizasyon kültürüne ait maddeler üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmaz.

Kurumdaki göreve göre organizasyon kültürü alt faktörleri incelendiğinde, dört maddenin

asym. Sig değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu dolayısıyla H0 hipotezinin ret edilmesi gerektiği belirlenmiştir. Bu dört alt faktör sırasıyla, örgütsel demografik birlik, örgütsel destek, örgütsel ahlak, örgütsel güven olarak belirlenmiştir. Kurumdaki görev bu maddeler üzerinde anlamlı farklılığa neden olmaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların kurumdaki görev değişkenine göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Kruskal-Wallis H testi

Ölçeğe ilişkin alt boyutlar		Chi-square	df	Asymp. Sig.
	Örgütsel demografik birlik	8,173	3	,043
	Örgütsel destek	9,806	3	,020
	Örgütsel hiyerarşi	1,786	3	,618
	Örgütsel ahlak	9,931	3	,019
	Örgütsel risk	6,771	3	,080
	Örgütsel psikoloji	4,838	3	,184
	Örgütsel iş güvenliği	2,971	3	,396
	Örgütsel kişisel gelişim	5,633	3	,131
	Örgütsel fikir paylaşımı	,368	3	,947
	Örgütsel kuralcılık	2,438	3	,487
	Örgütsel güven	12,851	3	,005
	Örgütsel paylaşımcılık	7,538	3	,057
	Örgütsel ahlak	,664	3	,882

Mesleki deneyime göre organizasyon kültürü Kruskal-Wallis H testi:

H0: Mesleki deneyim, organizasyon kültürüne ait maddeler üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmaz.

Mesleki deneyime göre organizasyon kültürü alt faktörleri incelendiğinde, birkaç madde haricinde

bütün maddelerin asymp. Sig değerleri 0,05'ten ufak çıkmakta dolayısıyla H0 hipotezleri ret edilmektedir. Bu maddeler, örgütsel demografik birlik, örgütsel ahlak, örgütsel psikoloji, örgütsel iş güvenliği, örgütsel kişisel gelişim, örgütsel güven ve örgütsel paylaşımcılık maddeleridir. Mesleki deneyim bu maddeler üzerinde anlamlı farklılığa neden olmaktadır.

**Tablo 10. Katılımcıların eğitim değişkenine göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin
Kruskal-Wallis H testi**

Ölçeğe ilişkin alt boyutlar		Chi-square	Df	Asymp. Sig.
	Örgütsel demografik birlik	12,334	4	,015
	Örgütsel destek	4,216	4	,378
	Örgütsel hiyerarşi	5,689	4	,224
	Örgütsel ahlak	60,233	4	,000
	Örgütsel risk	6,085	4	,193
	Örgütsel psikoloji	13,816	4	,008
	Örgütsel iş güvenliği	14,140	4	,007
	Örgütsel kişisel gelişim	32,876	4	,000
	Örgütsel fikir paylaşımı	,696	4	,952
	Örgütsel kuralcılık	8,945	4	,062
	Örgütsel güven	13,572	4	,009
	Örgütsel paylaşımcılık	24,842	4	,000
	Örgütsel ahlak	3,578	4	,466

**Aylık kazanca göre organizasyon kültürü
Kruskal-Wallis H testi:**

H0: Aylık kazanç, organizasyon kültürüne ait maddeler üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmaz.

Aylık kazanca göre organizasyon kültürü alt faktörleri incelendiğinde, yalnızca örgütsel paylaşımcılık maddesinin asymp. Sig değerinin 0,05'ten ufak olduğu dolayısıyla kazanca göre farklılaştığı diğer maddelerin aylık kazanca göre farklılaşmadıkları belirlenmiştir.

Tablo11. Katılımcıların aylık kazanç değişkenine göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Kruskal-Wallis H testi

		Chi-square	df	Asymp. Sig.
Ölçeğe ilişkin alt boyutlar	Örgütsel demografik birlik	5,805	3	,122
	Örgütsel destek	4,563	3	,207
	Örgütsel hiyerarşi	3,944	3	,268
	Örgütsel ahlak	2,989	3	,393
	Örgütsel risk	1,851	3	,604
	Örgütsel psikoloji	,041	3	,998
	Örgütsel iş güvenliği	3,258	3	,353
	Örgütsel kişisel gelişim	1,001	3	,801
	Örgütsel fikir paylaşımı	4,236	3	,237
	Örgütsel kuralcılık	4,903	3	,179
	Örgütsel güven	6,448	3	,092
	Örgütsel paylaşımcılık	16,274	3	,001
	Örgütsel ahlak	7,031	3	,071

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmanın verileri, 0,934 ile yüksek güven düzeyinde olduğu dolayısıyla cevaplara güvenilebileceği bilgisini vermiştir. Katılımcı profiline bakıldığında, erkek katılımcıların, 20-30 yaş arası grubun ve bekârların oransal olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyim en yüksek 1-5 yıl arası çıkmakta, aylık kazanç ise %44,3 ile 3000-4000 TL arasında yoğunlaşmaktadır. 1 hastane yöneticisi uzman hekimdir. 1 hastane yöneticisi ise Doçent olup 2 hastane yöneticisi ise Profesör unvanına sahiptir. 29 klinik yöneticisinin 8'i uzman hekim, 1 profesör, 5 yardımcı doçent ve diğer klinik yöneticileri ise doçent unvanına sahiptir. Asistan hekimlerin tamamı eğitim araştırma ve üniversite hastanelerinde görev yapmaktadır. Eğitim araştırma hastanelerinde eğitim alan asistan hekimlerin sayısı ise 71 kişidir. 21 asistan hekim

ise üniversite hastanelerinde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Anket içerisinde yer almasa da yüze yüz yapılan görüşmelerde, özellikle uzman hekim, yrd.doç.dr. doç.dr. ve prof.dr ünvanlarına sahip hekimlerin tam zaman çalışma yönetmeliğinden şikayetçi oldukları ve bu durumun örgütsel çalışma kalitesine zarar verdiği yönünde beyanları dikkat çekmektedir. Yine birçok uzman hekim ve üzerindeki unvana sahip hekimlerin tam gün çalışma zorunluğu nedeniyle özel hastane ile özel kliniklerde çalışma konusunda kararsız kaldıklarını işaret etmeleridir. 92 asistan hekimin 41 tanesi ise uzmanlık eğitimi aldıkları branş nedeni ile mutsuz oldukları, gelecek kaygısı taşıdıkları yönündeki beyanlarıdır. Ortopedi klinik hemşirelerin tamamına yüz yüze anket uygulaması yapılmış ve anket içerisinde yer almasa da yapılan görüşmelerde tamamının

yaptıkları iş nedeniyle ve klinikteki iş yükü nedeniyle mutsuz olduklarını ifade etmeleri oldukça dikkat çeken hususlar arasındadır. Bu durum hemşirelerin iş kalitesi başta olmak üzere birçok konuda performans ve verimliliklerini olumsuz yönde etkilediği ifadesidir.

Katılımcılara yöneltilen, toplam 78 soru 13 farklı alt boyutta algılanmıştır. Bu alt boyutlar sırasıyla şu şekilde belirlenmiştir.

- Örgütsel demografik birlik
- Örgütsel destek
- Örgütsel hiyerarşi
- Örgütsel ahlak
- Örgütsel risk
- Örgütsel psikoloji
- Örgütsel iş güvenliği
- Örgütsel kişisel gelişim
- Örgütsel fikir paylaşımı
- Örgütsel kuralcılık
- Örgütsel güven
- Örgütsel paylaşımcılık
- Örgütsel ahlak

Cinsiyete göre değişen alt boyutlar; örgütsel risk ve örgütsel güven maddeleridir.

Yaşa göre değişen alt boyutlar; örgütsel ahlak, örgütsel risk, örgütsel güven ve örgütsel paylaşımcılık maddeleridir.

Eğitime göre değişen alt boyutlar; örgütsel demografik birlik, örgütsel destek, örgütsel ahlak,

örgütsel psikoloji, örgütsel iş güvenliği, örgütsel kişisel gelişim, örgütsel paylaşımcılık ve örgütsel ahlak maddeleridir.

Kurumdaki göreve göre değişen alt boyutlar; örgütsel demografik birlik, örgütsel destek, örgütsel ahlak ve örgütsel güven maddeleridir.

Mesleki deneyime göre değişen alt boyutlar; örgütsel demografik birlik, örgütsel ahlak, örgütsel psikoloji, örgütsel iş güvenliği, örgütsel kişisel gelişim, örgütsel güven ve örgütsel paylaşımcılık maddeleridir.

Aylık kazanca göre değişen tek madde; yalnızca örgütsel paylaşımcılık maddesidir.

KAYNAKLAR

ADIGÜZEL, O., ve KEKLİK, B., (2011). Sağlık kurumlarındaki işgörenlerin iş tatmini ve bir uygulama, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, sayı. 29, s. 305

AKAR, Ç., ve ÖZGÜLBAŞ, N., (2003). Sağlık kurumlarında finansal yönetim, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1388, Eskişehir, 12 (7)

AKKOÇ, İ., ÇALIŞKAN, A., ve TURUNÇ, Ö., (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, s.115

AKSOYTÜRK, G., (2008). Örgüt kültürünün örgütsel öğrenme üzerine etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 82

- AYDINTAN, B., ve GÖKSEL, A., (2012).** Cameron-freeman-quinn örgüt kültürü tipolojileri ekseninde örgüt kültürü farklılaşma dinamikleri, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, s.54
- CAMERON, K.S., (2008).** Positive leadership: strategies for extraordinary performance, Berrett Koehler Publishers, s. 8
- CAN, A., (2008).** Örgüt kültürünün hastanelerde toplam kalite yönetimi uygulamalarına uygunluğunun testine yönelik bir araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı: 3 s. 295
- CAN, A., ve İBİCİOĞLU, H., (2008).** Yönetim ve yöneticilik yönünden üniversite hastanelerinin değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 3, s. 254
- DAULATMM, B.L., (2003).** Organizational culture and job satisfaction, Journal of Business & Industrial Marketing, 18(3), s. 219-221
- DEMİR, N., (2007).** Örgüt kültürü ve iş tatmini, İstanbul, Türkmen Kitabevi, ss.1-62
- DEMİR, C., ve ÖZTÜRK, U.C., (2011).** Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:26, Sayı:1, ss.18, 22
- DOĞAN, H., ve ÜNGÜREN, E., (2009).** Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde bir araştırma. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 11(2), s. 46
- DOLU, B., (2011).** Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, s. 3
- DURNA, U., ve EREN, V., (2005).** Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), s. 211
- ERDEM, R., ADIGÜZEL, O., ve KAYA, A., (2010).** Akademik personelin kurumlarına ilişkin algıladıkları ve tercih ettikleri örgüt kültürü tipleri, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 36, s.76
- ERKEM, T., ve BOZKURT, S., (2011).** Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 2, s. 198
- ESKİYÖRÜK, D., (2010).** Halkla ilişkiler uygulayıcıları rol modellerinde örgüt Kültürünün etkisi ve hastane işletmelerinde bir uygulama, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, s. 6
- ESKİYÖRÜK, D., ve TURAN, M., (2012).** Halkla ilişkiler uygulayıcıları rol modellerinde örgüt kültürünün etkisi ve hastane işletmelerinde bir uygulama, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), s. 22
- GÖKTAŞ, B., ASLAN, G., ASLANTEKİN, F., ve ERDEM, R., (2005).** Örgüt kültürü ve Dr. Ekrem Hayri Üstündağ kadın hastalıkları ve

- doğum hastanesi örneği, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt: 8, Sayı:3, ss. 352, 353
- GÜÇLÜ, N., (2003).** Örgüt kültürü, Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:6, ss.147-159
- GÜÇLÜ, N., (2006).** Örgüt kültürü, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Sosyal Bilimler Dergisi, s. 148
- İNANOĞLU, S., ve ERGÜÇ, G., (2000).** Örgüt kültürü: personelin ve yöneticilerin değerlendirmeleri açısından bir karşılaştırma, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt 5, Sayı 4, s. 8
- İRİ, N., ve ŞAHİN, S., (2011).** Örgüt kültürü ölçeğinin geçerli ve güvenilirlik çalışması, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, s. 3
- İŞCAN, Ö. F., ve KARABEY, C. N., (2007).** Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı. 2, Cilt. 2, s.182
- KAPUCU, A., (2012).** Örgütsel öğrenme kültürü, yenilikçi kültür ve yenilikçiliğin firma performansı üzerine etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 1
- KARAHAN, A., (2008).** Çalışanların örgüt kültürünü algılamalarına yönelik ampirik bir araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:20. ss.460, 462
- KARAKIŞLA, Y., (2012).** Kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve örgüt kültürü algıları, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 49
- KOÇEL, T., (2003).** İşletme yöneticiliği, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, ss. 30, 31
- KONUK, M., (2006).** İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi Konya şeker fabrikasında bir uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, s. 13
- KORKUT, F., (2010).** Hemşirelerin örgüt kültürü algılarının iş tatminine etkisi üzerine İstanbul ilinde bir alan çalışması, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s. 33
- KÖSE, E., (2010).** Bir üniversite hastanesinde hekim ve hemşirelerin algıladıkları örgüt kültürünün mobbing davranışlarına etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s. 34
- LİVARİ, J., and HUIŞMAN, M., (2007).** The relationship between organizational culture and the deployment of systems development methodologies, MIS Quarterly, 31 (1), s. 36
- NİŞANCI, Z.N., (2012).** Toplumsal kültür-örgüt kültürü ilişkisi ve yönetim üzerine yansımaları, Batman Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, s. 1283
- ÖRÜCÜ, E., ve AYHAN, N., (2001).** Örgüt kültürü (Muğla Üniversitesi Örneği), Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 2, s. 89

PATTERSON, M.G., WEST, M.A., SHACKLETON, V.J., DAWSON, J.F., LAWTHOM, R., and MAITLIS, S.,(2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation, Journal of Organizational Behavior, Vol: 26, pp: 379-408

SCOTT-FINDLAY, S., and ESTABROOKS, C.A., (2006). Mapping the organizational culture research in nursing: A literature review, Journal of Advanced Nursing, 56(5), s. 499

UBIUS, U., and ALAS, R., (2009). Organizational culture types as predictors of corporate social responsibility, Engineering Economics, 1(61), s. 90

YAMAN, R., (2009). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerine etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

YÜCELER, A., (2009). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi, (22), s. 447

EK 1:

BÖLÜM (1) ÖRGÜTSEL DEMOGRAFİ	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Şirketimde/Kurumumda personelin takım ruhu içinde çalışmaları teşvik edilir.	28%	23%	26%	13%	10%
2. Şirketimde/Kurumumda çalışanların kişisel sorunlarına ilgi ve alaka gösterilir.	13%	24%	22%	18%	23%
3. Şirketimde/Kurumumda katılımcı karar verme yaklaşımı esas alınır.	11%	21%	31%	16%	21%
4. Şirketimde/Kurumumda çalışanların kişisel menfaatine son derece hassasiyet gösterilir.	6%	20%	25%	14%	35%
5. Şirketimde/Kurumumda makul ölçüde (orta düzeyde) risk yüklenmede çalışanlara inisiyatif tanınır.	7%	25%	32%	17%	18%
6. Şirketimde/Kurumumda yeni koşul ve durumlara anında cevap verebilecek şekilde esnekliğe sahiptir	8%	27%	32%	16%	18%
7. Şirketimde/Kurumumda çalışanlara profesyonel gelişme ve ilerleme yolunda fırsatlar sunulur.	10%	22%	26%	20%	22%
8. Şirketimde/Kurumumda çalışanların ne yapacaklarını bilmelerini sağlayacak şekilde roller ve sorumluluklar tanımlanmıştır.	12%	31%	28%	13%	17%
9. Şirketimde/Kurumumda işe alım ve terfilerde kişisel ilişkilerden çok yetenek (ehil olma -ehliyet) ve beceriye önem verilir.	8%	24%	26%	15%	27%
10. Şirketimde/Kurumumda herkese hakkının verildiği herkesin performansına göre takdir edildiği, liyakate dayalı bir adalet anlayışına ağırlık verilir.	8%	20%	26%	16%	29%

BÖLÜM (2) ÖRGÜTSEL PAYLAŞIM	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Şirketimde/Kurumum faaliyetlerde bulunduğum alanda takipçiden çok lider olmaya ağırlık verir.	18%	29%	25%	14%	16%
2. Şirketimde/Kurumum rekabet ortamının son derece farkındadır. (bilincindedir)	16%	33%	25%	11%	16%
3. Şirketimde/Kurumumda fırsatlardan yararlanmada çabuk hareket edilir.	15%	27%	28%	15%	14%
4. Şirketimde/Kurumumda çalışanların yaptıkları hataya karşı tolerans gösterilir.	3%	12%	19%	24%	41%
5. Şirketimde/Kurumumda yönetim eleştiriyi açıklar.	5%	7%	15%	23%	51%
6. Şirketimde/Kurumumda çatışma ve anlaşmazlıklarla ilgili açık tartışmaya imkân tanınır.	4%	11%	16%	20%	48%

BÖLÜM (3) ÖRGÜTSEL İŞ GÜVENLİĞİ	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Şirketimde/Kurumumda kullanılan teçhizat ve cihazlara yönelik son derece standart ve katı işletme prosedürleri bulunur.	34%	20%	20%	13%	13%
2. Şirketimde/Kurumumda çalışanlar çok sayıda formalite (sonuçla direkt ilişkili olmayan prosedürler) yerine getirmek zorunda kalır.	42%	25%	17%	9%	7%
3. Şirketimde/Kurumumda sosyal eşitsizliğe yol açacak şekilde statüler arasında önemli farklılıklar bulunur.	31%	25%	21%	13%	10%
4. Şirketimde/Kurumumda çalışanlara hareket alanı daraltılmış hissi verecek şekilde yürürlükte çok fazla kural vardır.	39%	31%	15%	9%	6%
5. Şirketimde/Kurumumda işlerin yapılış şekline çok sonuçlara önem verilir	40%	27%	18%	7%	8%

BÖLÜM (4) ÖRGÜTSEL AHLAK	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Şirketimde/Kurumumda bilginin serbest bir şekilde paylaşılabilmesi mümkündür.	21%	25%	22%	14%	17%
2. Şirketimde/Kurumumda yöneticiler çalışanlar tarafından aile büyüğü gibi görünür.	28%	21%	18%	11%	23%
3. Şirketimde/Kurumumda sonuçların değerlendirilmesinde kişisel sorumluluk (sonuçlardan kimin sorumlu olduğu) dikkate alınır	34%	28%	19%	8%	10%
4. Şirketimde/ Kurumumda üstler tarafından verilen direktiflere uymak kaçınılmazlık arz etmektedir.	75%	17%	3%	1%	4%

BÖLÜM (5) ÖRGÜTSEL KURALLARA UYMA	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Şirketimde/Kurumumda otoriteye saygı son derece önemlidir.	78%	14%	4%	2%	1%
2. Şirketimde/Kurumumda emir komuta zincirine son derece önem verilir.	79%	13%	4%	1%	2%
3. Şirketimde/Kurumumda kurallara uymaya son derece önem verilir.	76%	14%	6%	3%	1%

BÖLÜM (6) ÖRGÜTSEL RİSK	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. İş vee kip arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunuz.	22%	31%	31%	7%	9%
2. Kurumdaki yöneticilerin çalışanlara davranışlarından memnunuz.	14%	17%	30%	19%	21%
3. Kurumda yeni ve daha iyi şeyler yapmaya çalışan insanlar ödüllendirilirler.	17%	15%	30%	15%	24%
4. Kurumumuzda yapılan her işin mükemmel olması istenir.	49%	21%	17%	8%	5%
5. Çalışanlar işlerleri ilgili belirsiz (yasa ve yönetmeliklerde yer almayan) durumlarda, risk göze alarak kendileri karar verebilirler.	19%	19%	21%	19%	22%

6. Kurum yeniliklere açıktır.	23%	19%	20%	19%	19%
7. İşimde başarılı olmamda yöneticilerim destek verir.	13%	22%	24%	18%	23%
8. İşimi yapmak için, en iyi bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.	7%	15%	31%	21%	25%
9. Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim.	12%	20%	28%	18%	23%
10. Kurumumuz çalışanlar arasındaki iyi ilişkileri teşvik eder.	16%	19%	30%	24%	12%
11. Kurumumuz iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanakları yaratır.	8%	8%	19%	13%	53%
12. Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirler her zaman saygı ile karşılanmaktadır.	16%	14%	27%	12%	31%
13. Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilmektedir.	12%	23%	29%	17%	18%
14. Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.	39%	23%	21%	10%	7%
15. Kurumda işlerle ilgili duygu ve düşüncelerimi açıkça ifade edebilirim.	11%	18%	35%	14%	22%
16. Kurumda sosyal etkinlikler önem taşır.	12%	10%	15%	21%	42%
17. Kurum çalışanları dürüst çalışırlar.	38%	28%	18%	9%	7%
18. Kurumda kendimi güvende hissedirim.	37%	23%	20%	10%	10%

BÖLÜM (7) ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİ	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.	26%	15%	18%	12%	28%
2. Çalışma arkadaşlarımla sorun yaşıyorum.	5%	10%	16%	23%	46%
3. Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.	33%	16%	12%	14%	25%
4. Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.	36%	17%	15%	11%	20%
5. Stresli bir işe sahibim.	66%	13%	8%	4%	8%

BÖLÜM (8) ÖRGÜTSEL GÜVEN	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Bu kurumda çalışmaya devam edebilmek için benden beklenen her şeyi yapmaya hazırım.	42%	27%	15%	7%	9%
2. Benim çalışabileceğim en uygun kurum burasıdır.	36%	22%	21%	6%	15%
3. Kurumumuzun hedefleri üst yönetim tarafından belirlenir.	67%	19%	10%	1%	3%
4. Kurumda işler emir komuta zincirine göre yapılır.	78%	11%	8%	2%	1%
5. Kurumda, işlerin yapılmasında ast-üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir	76%	13%	7%	2%	2%

BÖLÜM (9) ÖRGÜTSEL DÜŞÜNCE	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Kurumda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum.	44%	21%	18%	8%	9%
2. Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz.	51%	21%	19%	3%	6%
3. Kurumda işle ilgili olarak arkadaşlarla enine boyuna tartışarak sonuca varırız.	37%	20%	18%	12%	13%
4. Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissedirim.	35%	14%	18%	11%	22%

BÖLÜM (10) ÖRGÜTSEL KURAL	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Kurumumuzda işlerin yapılmasını çok fazla prosedür vardır.	61%	20%	9%	4%	6%
2. Kurumsal yapı, politika ve prosedürler çalışanların etkili olmasını engellemektedir.	48%	20%	15%	6%	10%
3. Yöneticilerim çok katı ve kuralcıdır.	45%	19%	16%	8%	12%
4. Kurumda çalışanlara baskı uygulanır.	42%	13%	19%	11%	15%

BÖLÜM (11) ÖRGÜTSEL PLANLAMA	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Kurumda yaptığımız iş değil, sonuç önemlidir.	46%	24%	15%	7%	8%
2. Kurumumuzun, gelecek için ortak hedefini herkes bilir.	29%	28%	20%	11%	13%
3. Yöneticilerim, işimde yapabileceğimi düşündüğüm kararları alıp uygulayabilmem için bana izin verirler.	21%	20%	20%	17%	22%
4. Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.	26%	18%	23%	14%	19%

BÖLÜM (12) ÖRGÜTSEL AHLAK	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Kurumumuzda eleştiriler dedikodu şeklinde yapılır.	28%	11%	9%	19%	33%
2. Kurumda sürekli kontrol altında tutulduğumu hissederim.	33%	23%	20%	8%	17%
3. İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez.	39%	20%	18%	8%	15%

BÖLÜM (13) BÜTÜNLÜK	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Kurumda birliktelik hissi yoktur.	11%	8%	22%	12%	47%
2. İşimde stres yaşıyorum.	44%	15%	14%	9%	19%
3. İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.	24%	9%	19%	14%	35%

BÖLÜM (14) KİŞİSEL GELİŞİM	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. İşimi daha iyi yapmam için yaratıcılığımın kullanılmasını isterim.	62%	20%	10%	6%	3%
2. İşlerle ilgili eski yöntemlerin yerine yenilerini kolaylıkla koyarak uygulayabilirim.	50%	22%	15%	6%	6%

BÖLÜM (15) KURUMSAL KURALLAR	Tamamen katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Biraz katılıyorum	Çok az katılıyorum	Hiç katılmıyorum
1. İşlerimle ilgili olarak yaptığım hatalar hoş karşılanmaz.	59%	14%	13%	6%	9%
2. Kurumda, hiyerarşiye uygun davranmak her şeyden önemlidir.	69%	12%	8%	4%	6%

TÜRKİYE’DE BELEDİYELERİN SPOR POLİTİKALARI

SPORTS POLICIES OF MUNICIPALITIES IN TURKEY

Özgür KARATAŞ

İnönü Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı

Özet: İdari ve mali özerkliği bulunan belediyeler, ülkenin yönetim yapısında ve spor hizmetlerinin halka ulaştırılmasında önemli bir yere sahiptir. Bu araştırma da Türkiye’de belediyelerin spor politikaları incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma, literatür çerçevesi içerisinde durum saptamaya yönelik betimsel bir araştırma olup nitel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yazılı kaynaklar taranmıştır. Sonuç olarak, belediyelerin kendi yönetim yapıları içerisinde spora gereken önemi vermedikleri, yöre halkının istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak bir spor politikalarının bulunmadığı, kendi politik kaygıları doğrultusunda futbol sporuna hizmet edecek şekilde yatırım yaptıkları ve şehir planlarında spor tesisleri için yeterli düzenlemeler yapmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor, Yerel Yönetimler, Belediye

Abstract: The municipalities having an administrative and financial autonomy has an important role in the country’s governance structure and in delivering the sports services to the public. And in this study we tried to examine the sports policies of the municipalities in Turkey. The research is a descriptive study to determining of the status within the framework of literature and we used a general screening model of qualitative research methods. Written sources have been scanned as a means of data collection. As a result, it has been concluded that the municipalities did not pay the required attention to the sports in their own governance structures, that they did not have sports policies which will meet the demands and the needs of the local people, but they made investments in a way to serve the football in accordance with their political concerns and did not make adequate arrangements for sports facilities in their city plans.

Keywords: Sports, Local Administrations, Municipality

1. GİRİŞ

Günümüz teknolojisinin getirdiği yenilikler, hızlı çalışma temposu, sanayileşme, şehirleşme akımı insan hayatını aslında kolaylaştırıyor olmasına rağmen, birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Buna bağlı olarak kişilerin gereksinimleri değişmekte ve beklentileri artış göstermektedir (Ekici ve ark. 2006: 28 -30).

Gelişen ve çeşitlenen insan ve toplum ihtiyaçlarının yerel ölçekteki kurumlar vasıtasıyla karşılanması, hem zaman hem de maliyet bakımından elverişli olması herkes tarafından kabul edilmiştir. Bu çerçevede yerel bir yönetim birimi olan belediyelerin önemi de özellikle 20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren belirgin bir şekilde görülmüştür. Belediyeler, artan ve farklılaşan toplumsal hizmetleri sunan kurumlar olarak, önemli işleri yerine getirmektedirler (Yücel ve ark. 2012: 31-41).

Genel olarak belediyeler; özerk ve dinamik yapıları sebebiyle, bürokratik ve hantal merkezi yönetim kuruluşlarından farklı olarak, alternatif hizmet yöntemleri kullanabilen, kaliteye ve etik değerlere önem veren, hemşerilerin talep ve beklentilerini iyi bilen ve buna uygun hizmetler üreten müteşebbis birimler olarak değerlendirilmektedir (Şen ve Eken 2007:502).

Belediyelerin görevleri gereği halka kısmen daha yakın olması, halkoyuyla seçilmesi, yasalar çerçevesinde kendisine kaynak yaratılabilmesi ve yetki özerkliğinin kısmen daha geniş olması nedeni ile halkın temel ihtiyaç ve beklentilerine daha çabuk cevap verebilen kurumlar olduğu söylenebilir (Özen ve ark.2012:107-116). Toplumsal bir kurum olma özelliği taşıyan sporun da geniş kitlelere yayılarak, herkesin spor imkânlarından yararlanması, sporun

bireye ve topluma kazandıracakı değerlerle insan ve toplum mutluluğunun sağlanması, yerel yönetimlerin spor politikaları ve yatırımlarına gereken önemi vermeleri ile mümkün olacaktır (Karakuş ve Sunay 2000: 63-80).

2. AMAÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma Türkiye’de belediyelerin spor politikalarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

2.2. Yöntem

Bu çalışma, literatür çerçevesi içerisinde durum saptamaya yönelik betimsel bir araştırmadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yazılı kaynaklar taranmıştır.

2.3.Problem Cümlesi

Türkiye’de belediyelerin spor politikaları nasıldır?

2.3.1.Alt Problemler

1. Belediyelerin spor politikaları var mıdır?
2. Belediyeler spora gerekli önemi vermekte midir?
3. Belediyeler şehir planlarında spor tesisleri için düzenlemeler yapmakta mıdır?

3.YEREL YÖNETİMLER VE BELEDİYELER

Yerel yönetimler, bir ülkenin kamu yönetimi yapısı içerisinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Federal ya da üniter yapıya sahip olmasına bakılmaksızın her ülke yönetim yapısı içinde yerel yönetimlere yer vermektedir. Ancak her ülkede yerel yönetim birimleri farklı şekillerde ve birimlerde örgütlenmektedir. Türkiye’de yerel yönetimler

il özel idaresi, belediyeler ve köyler olarak üçlü bir yapıya sahiptir (Akyıldız 2012: 4415-4436). Bunların içerisinde en etkin olanı belediyelerdir. Belediyeler yetki ve sorumlulukları bakımından il özel idareler ve köylerden daha güçlü ve etkin bir yapıya sahiptir (Boz 2007: 26-29).

Belediyeler; 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 3. maddesinde belirtildiği üzere belediyeler, belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişileri şeklinde tanımlanabilir. Devletin, geniş sınırları içerisinde türlü görevleri yerel yönetimlerin varlığıyla yapılabilmektedir. Bu görevlerini yapabilmesi için birçok kararlar alması gereklidir. Bütün bu kararların bir merkezden yönetilmesi sakıncalıdır. Öte yandan yerel nitelikte birçok hizmetlerin öneminin merkezi idare tarafından değerlendirilmesi çok zordur. Uzaktan yerel ihtiyaçlar tespit edilememektedir. Halkın yönetime katılmasının sınırlarını daraltır. Bu sebeplerle, devlette merkezden yönetim adına hareket edecek ve yerel nitelikteki kuruluşları temsil edecek, organları halk tarafından seçilen yerinden yönetim kuruluşlarına ihtiyaç vardır (Çoban 2002).

İdari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişileri olan yerel yönetimlerin tamamı kaynak sıkıntısı yaşamakla birlikte yerel yönetim birimleri içinde en aktif ve görev ve hizmet alanı en geniş birimler olarak belediyeler kaynak sıkıntısının etkisini daha fazla yaşamaktadır (Akyıldız 2012: 4415-4436). Bunun nedeni; bilimsel ve teknolojik gelişmelerin neden olduğu sosyal hareketlilik, sosyal, kültürel ve sportif nitelikli uğraşı alanların ortaya çıkması, kentsel alandaki nüfus artışı, sosyo-ekonomik

iş bölümü ve katmanlaşmanın artması gibi faktörlerin halkın ihtiyaç ve beklentilerinin çeşitlenmesine, dolayısıyla belediyelerin görev ve hizmet alanlarının genişlemesine yol açmasıdır (Bozlağan ve Yaş 2007:123).

4. YASAL DÜZENLEMELERDE BELEDİYELERİN SPORLA İLGİLİ GÖREV VE SORUMLULUKLARI

Belediyelerin sporla ilgili görev ve sorumlulukları hakkında yapılan çeşitli kanun maddelerine değinilecek olunursa;

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun 7'nci maddesinde Büyükşehir'in bütünlüğüne hizmet eden sosyal donatılar, bölge parkları, spor, dinlence, eğlence v.b. yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek veya işletirmek; gerektiğinde amatör spor kulüplerine malzeme vermek ve gerekli desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan sporculara belediye meclis kararıyla ödül vermek;

Yine aynı kanunun 17'inci maddesinde; büyükşehir ve büyükşehir kapsamındaki ilçe ve ilk kademe belediye başkanları görevlerinin devamı süresince profesyonel spor kulüplerinin başkanlığını yapamaz ve yönetiminde bulunamaz; (5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu).

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 14.maddesinde; Belediyeler gençlik ve spor hizmetlerini yapar veya yaptırır denilmektedir. Belediyeler gerektiğinde, amatör spor kulüplerine malzeme verir ve gerekli desteği sağlar. Ayrıca, her türlü amatör spor karşılaşmaları düzenler, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya

derece alan sporculara belediye meclisi kararıyla ödül verebileceği belirtilmektedir. Aynı kanunun 18’inci maddesinde; Belediye meclisinin görev ve yetkileri arasında ekonomik ve sosyal ilişkileri geliştirmek amacıyla kültür, sanat ve spor gibi alanlarda faaliyet ve projeler gerçekleştirilmesine; bu çerçevede arsa, bina v.b. tesisleri yapma, yaptıma, kiralama veya tahsis etmeye karar vermek; Aynı kanunun 77’inci maddesinde; Belediye; spor hizmetlerin yapılmasında belde de dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programların belediyeler tarafından uygulanacağı belirtilmektedir (5393 sayılı Belediye Kanunu).

1580 sayılı kanunun 15. maddesinin 35 – 46 ve 54. fıkralarında, ‘oyun, spor ve yarış yerleri yapmak, gençler için mahallin ihtiyaçlarına uygun stadyumlar tesis etmek ve işletmek’ belediyenin sporla ilgili sorumluluklarından sayılmıştır. Yine, 3030 sayılı kanuna göre, ‘spor, dinlenme, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek, işletirmek’ görevi madde 6’da belediyelere sporla ilgili görevler olarak verildiği görülmüştür (Çoban ve Devocioğlu 2006:49-60).

3289 sayılı “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunu”nun 14. maddesinde de “spor tesisi yaptırmak ve il bütçesine katkıda bulunmak” yine belediyelere verilen görevler arasında olduğu belirtilmektedir (Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun).

5.BELEDİYELER VE SPOR İLİŞKİSİ

Belediyeler, hızlı bir kentleşme sürecinin yaşanmasından dolayı sundukları hizmetler nedeniyle

günlük yaşamda bireyler için çok önemli roller üstlenmektedir. Belediyelerin amacı, hizmet üreterek toplumsal yaşamı kolaylaştırmanın yanında bireyin ve toplumun sağlıklı gelişmesine katkıda bulunmak (Demir 2013) olduğu belirtilmektedir.

Belediyelerin, sınırları içinde yaşayan vatandaşlarının temel ihtiyaçlarının dışında onların serbest zamanlarında rahatlamalarını sağlayacak ya da monoton ve durağan geçen zamanlarını en iyi şekilde değerlendirebilme fırsatı ve imkânını verecek mekân ve tesisleri oluşturmak, bunları hizmete sunmak en başta gelen görevleri arasındadır. Konuyla ilgili gelişmiş pek çok Avrupa ülkesinin spor yönetim sistemlerine bakıldığında belediyelerin kitle sporu ve rekreasyon faaliyetlerine yoğunlaştıkları açıkça görülebilir (Akdenk 1989). Gelişmiş ülkelerdeki belediyelerin daha sağlıklı bir toplum ve daha güzel bir şehre sahip olabilmek için mümkün olduğunca fazla kişiye spor yaptırmaya hedefiyle halka spor yapacakları alanlar sağlayıp, bu alanları işleterek, çeşitli spor kursları ve turnuvalar düzenleyerek gönüllü kuruluşlara liderlik ve rehberlik yaparak hizmet ettikleri görülmektedir. Türkiye’de ise mevcut yasalarımıza göre belediyeler, halka spor yapabileceği alanlar ve imkânlar hazırlamakla yükümlüdürler. Ancak merkezîyetçi yönetim anlayışına bağlı olarak yasal eksiklikler ve sporun önemine yeterince vakıf olmayışımızdan dolayı spor alanlarında birçok sıkıntı yaşamamıza sebep olduğu söylenilebilir (Ekici ve ark. 2006: 28 -30).

Türkiye genelinde özellikle büyükşehir belediyelerinin spora büyük önem verdikleri ve büyük bütçeli spor kulüpleri oluşturdukları görülmektedir. Bu kulüplerin çoğu futbol, güreş, hentbol, basketbol gibi ligleri olan branşlarda yer aldıkları

gibi karate, tekvando, boks gibi bireysel spor alanlarında da faaliyet göstermektedirler (Yalkın 2001:305). Ancak son zamanlarda belediye kulüplerindeki harcamaların boyutlarının büyümesi sıkıntıların doğmasına da neden olmaktadır. Kimi yerel yöneticilerin spora ayrılan bütçenin fazlalığından yakınmaya başladıkları, hatta ya branş azaltmaya ya da spor faaliyetlerinden tümüyle vazgeçmeye yöneldikleri görülmektedir (Zengin ve Öztaş 2008: 49-78).

Belediyelerin yaptırdığı spor alanları, alan ve kullanım açısından çok yetersizdir. Devletin yaptığı spor tesisleri bürokratik anlayış nedeniyle halk tarafından kullanılamamaktadır. Bu durum halkın spor faaliyetlerine katılımını olumsuz etkilemektedir (Doğu ve ark.2002:89-106). Park ve yeşil alan olarak düzenlenen alanlar genellikle beton ve asfalt yürüyüş yolları, havuzlar, banklar ve masalarla doldurulmuş ve büyük bölümü çay bahçesi olarak kullanılmaktadır. Çok küçük bölümler olarak kalan yeşil alanların ortasına “çimlere basmak yasaktır” uyarısı koyularak, parklar yeşil alan müzeleri haline getirilmiştir. Park ve yeşil alanlar içinde, spor yapacak saha ve imkânlar mevcut olmadığı görülmektedir (Zengin ve Öztaş 2008: 49-78).

6. TARTIŞMA

Belediyelerin halk ile ilişkilerinde spor hizmeti çok önemli bir yer tutmaktadır. Halk ile belediye arasında bir iletişim aracı olarak görülmesi gereken spor hizmetlerinin etkin bir şekilde kullanılması, halk ve belediyeler arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirip halkın kamu hizmetlerine olan güven duygusunu arttıracaktır (Yüzgenç 2010:93). Ülkemizde sporun halkın yaşantısında yeterince yer bulmaması veya sınırlı branşlar olarak yer

alması spor kavramının doğru anlaşılmasını doğurmaktadır. Halka ulaşmada önemli bir basamak olan yerel yönetimlerin kendi yönetim yapısı içerisinde de spora gerekli önemi vermediği bir gerçektir (Arslan ve ark.2011:923). Türkiye’de yerel yönetimlerin yapılanması içerisinde yöre halkının spor istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak bir sistem bulunmamaktadır. Yerel yönetimler kendi politik kaygıları doğrultusunda, performans sporuna hizmet edecek şekilde yapılanmakta ve yatırım yapmaktadırlar (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı 2000). Yerel yönetimler sporu yaygınlaştırmak ve çeşitliliğinin arttırmak için halkın spora ilişkin beklenti ve ihtiyaçlarının belli bir politika çerçevesinde ele alması gerektiği söylenebilir.

Tesis planlamasında, yerel düzeyde bir yapılanma oluşturulmadığından, o bölgenin ihtiyaçları ve özellikleri doğrultusunda bir tesis planlaması yapılamamakta, illerde siyasilerin baskı ve tercihleri doğrultusunda merkezi yönetim tarafından yatırımlar planlanmaktadır. İhtiyaç duyulan ve yapımına başlanan tesisler, gerek yeterli ve sürekli kaynak aktarılamamasından gerekse yeterli kontrol mekanizmaları devreye sokulamadığından zamanında bitirilememektedir. Dolayısıyla yapım maliyetleri katlanarak artmaktadır. Yerel yönetimler 3289 sayılı kanun’un kendilerine yüklediği sorumluluk ve görevleri yerine getirmemekte; şehir planlarında spor tesisleri için düzenlemeler yapmadıkları görülmektedir (VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı 2000: Özen ve ark. 2012:107-116).

Halkın sportif aktivitelere katılımını sağlamakla mükellef olan belediyelerin, tesis ve malzemelerinin oldukça az olduğu, sporu yaygınlaştırmaya çalışmaları için yeterli kaynaklara sahip olmadığı,

spor alanında yeterli koordinasyonun sağlanmadığı, tesislerin kullanılışında yeterli programlama yapılamadığı, spor alanındaki istihdamın yeterli olmadığı konu ile ilgili yapılan birçok araştırma sonuçlarında tespit edildiği görülmüştür (Ünal 2001; Şahin 2007; Karataş ve ark., 2011:154-163; Hacıcaferoğlu ve ark., 2012:42-51). Buna karşın bazı belediyelerin kısıtlı imkânlarına rağmen spora büyük kaynaklar ayırmakta oldukları görülmektedir. Yine belediyelerin, toplumsal ve siyasal baskılarla spor kulüplerine yardım etmek zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Bunun neticesinde birçok spor hizmeti halka yeterince ulaşmamakta ve kaynak israfına neden olunmaktadır. Birçok belediyelerin tesisleşme adı altında yaptıkları yatırımların bir kısmı halka değil, elit spora yönelik olduğu görülmektedir. Böyle bir anlayışla yönetilen belediyelerin halkın spor yapma hakkını ve maddi imkânlarını belli sayıdaki sporcuya tahsis etmesi etik değildir (Ateş 2011: 254-26).

Türkiye’deki belediyelerin sporla ilgili etkinliklerinin genellikle spor kulübü faaliyeti üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Mevzuat gereği spor hizmetleri için ayrı bir birim kuramayan belediyeler, bu ihtiyaca binaen başka bir birim altında, spor şube müdürlüğü gibi alt birimlerle hizmet sunmaktadırlar (Sivrikaya ve Doğu 2011:52-74). Türkiye’deki belediyeler sundukları spor hizmetlerini kalıplaşmış bir şekilde sürdürmektedir. Belediyeler halkın spor yapması konusunda etkin bir şekilde hareket etmemekte bu görevi “herkes için spor” veya “yaşam boyu spor federasyonları” aracılığı ile yürütmekte (Çoban 2002) olduğu belirtilmektedir.

Belediyelerin, spor ve yönetimi konusunda bir plan ve program içerisinde çalışmadıkları ortadadır

(Katırcıoğlu 1999:93). Hükümetler gibi belediyeler de sporu genelde prestij kazanmak için kullanmaktadır Taşmektepligil ve ark. 2005:93-101).

7. SONUÇ

Sonuç olarak, belediyelerin kendi yönetim yapıları içerisinde spora gereken önemi vermedikleri, yöre halkının istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak bir spor politikalarının bulunmadığı, kendi politik kaygıları doğrultusunda futbol sporuna hizmet edecek şekilde yatırım yaptıkları ve şehir planlarında spor tesisleri için yeterli düzenlemeler yapmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca belediyeler sporu prestij kazanmak için değil; halkın spor ihtiyacını karşılamak için çalışmalıdır. Bu bağlamda belediyeler spor mevzuatlarını oluşturmali ve yasal yükümlülüklerini yerine getirmeleri gerekmektedir.

Öneriler

- Spor hizmetlerinin halka ulaştırılması ve halkın spor ihtiyacının giderilmesi için her belediye bir spor politikası oluşturmali.
- Belediyeler, spor alanında eğitim görmüş kişilerden oluşan Belediye Spor Komisyonu oluşturmali.
- Belediyeler, spor alanları ve tesis sayılarını arttırmali bunun için imar planlarında ilgili yerlerin yapımı için alanlar belirlemelidir.
- Belediyeler, büyük bütçeler ayırarak oluşturdıkları futbol kulübü faaliyetlerinden vazgeçmeli ve amatör sporlara yönelmelidir.

KAYNAKLAR

AKDENK, M., (1989). ‘Türk Sporunun Gelişmesinde Spor Federasyonlarının Rolü, Güreş Federasyonu Örneği’, Marmara üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

AKYILDIZ, F., (2012). ‘Belediye Hizmetleri ve Vatandaş Memnuniyeti: Uşak Belediyesi Örneği’. Journal of Yasar University. 2012 26 (7) ss.4415 – 4436

ARSLAN, E,ÜNLÜ, H., ÇELEBİ M., (2011). ‘Yerel Yönetimlerin Spora Bakış Açıları İle Spor Programlarının Sürdürülebilirliğinin İncelenmesi (Balçova Belediyesi Örneği)’. I. Uluslararası Spor Ekonomisi ve Yönetimi Kongresi. Bildiriler Kitabı. 12-15 Ekim 2011 / İzmir-Türkiye. s.923

ATEŞ, Y., (2011). ‘Mahalli İdarelerin Sporla İlgili İşlevleri ve Spor Kulüplerine Yardımları’. Dış Denetim Dergisi, Sayı:4 Nisan-Haziran.2011. ss.254-262

BOZ, C., (2007). ‘Yerel Yönetimlerin Spor Tesislerinde Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları’. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, ss.26-29

BOZLAĞAN, R., YAŞ, H., (2007). ‘Belediyelerde Hizmet İçi Eğitim’. (edt. Eryılmaz B. Eken M. Şen M.L.). Kamu Yönetimi Yazıları, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. s.123

ÇOBAN, B., (2002). ‘Spor Hizmetlerine İlişkin Halkın Belediyelerden Beklentileri (Elazığ Belediyesi Örneği)’. Gazi Üniversitesi, Sağlık

Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Doktora Tezi. Ankara.

ÇOBAN, B., DEVECİOĞLU, S., (2006). ‘Türkiye’deki Belediye Başkanlarının Spor Hizmetlerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi’. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. X1 (2006)1. Ss.49-60

DOĞU, G., KESİM, Ü., SIVRIKAYA, Ö., (2002). ‘Belediyelerin Sporla İlgili İşlevleri; Düzce Belediyesi Örneği’. Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt 11,Sayı: 2, Nisan 2002 ss.89-106

DEMİR, S., (2013). ‘Sporun Yaygınlaştırılmasında Yerel Yönetimlerin Rolü ve Önemi (Hızlı Gelişme ve Kentleşme)’. <http://www.radikal.com.tr/1999/02/12/yazarlar/atierd.html> Erişim Tarihi:14.06.2013

EKİCİ, S., CAN, S., ZORBA, E., MOLLAOĞULLARI, H., KUŞÇU, A., (2006). ‘Yerel Yönetimlerde (Belediyelerde) Rekreasyonun Yeri ve Belediyelerin Rekreasyon Faaliyetlerine Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi’. 9.Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Bildiri Kitabı, Nobel Yayın Dağıtım, Muğla, ss.28 -30

GENÇLİK VE SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜNÜN TEŞKİLAT VE GÖREVLERİ HAKKINDA KANUN., (1986). Kanun No: 3289, Resmi Gazete No: 19120, Tarih: 28.05.1986

HACICAFEROĞLU, S., GÜNDOĞDU, C., HACICAFEROĞLU B., (2012). ‘Üniversite Öğrencilerinin Spor Tesislerine ve Organizasyonlarına Karşı Düşüncelerinin Değerlendirilmesi (İnönü Üniversitesi Ör-

- neği). Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi. Cilt 3, Sayı1, ss.42-51
- KARAKUŞ, E., SUNAY, H., (2000).** ‘Sporun kitlelere yaygınlaştırılmasında yerel yönetimlerin yeri ve fonksiyonlarına ilişkin Ankara ili metropol ilçeleri belediye meclis üyelerinin görüşleri’. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt:V, Sayı:3, Ankara. ss.63-80
- KARATAŞ, Ö., YÜCEL, A.S., KARADEMİR, T., KARAKAYA Y.E., (2011).** ‘Malatya’da Sporun Yaygınlaştırılması Açısından Spor Tesislerinin Yeterlilik Düzeyinin İncelenmesi’. Spor Bilimleri Dergisi Hacettepe J. Of Sport Sciences 22 (4), ss.154–163
- KATIRCIOĞLU, A., (1999).** ‘Yerel Yönetimlerin (Belediyelerin) Rekreatif faaliyetlere Yaklaşım ve Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi’, OMÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Samsun, s.93
- ÖZEN, G., KOÇAK, F., BORAN, F., SUNAY, H., GEDİKLİ, N., (2012).** ‘Türk Spor Yönetimindeki Mevcut Sorunlara İlişkin Akademisyenlerin Görüşlerinin Değerlendirilmesi’. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2012, X (4).ss.107-116
- ŞİVRİKAYA, Ö., DOĞU, G., (2011).** ‘Düzce Belediyesinin Spor Hizmetleri İçin Örnek Bir Yönetim Modeli’. Pamukkale Journal Of Sport Sciences Vol.2, No.3, Pg:52-74.
- ŞAHİN, M., (2007).** ‘Karaman ilindeki öncelikli spor branşlarının tespiti ile bu branşların seçimine etki eden sebeplerin araştırılması ve kitle sporunun yaygınlaşması açısından değerlendirilmesi’. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- ŞEN, L.M., EKEN, M., (2007).** ‘Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimi’. Kamu Yönetimi Yazıları. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara. s.502
- TAŞMEKTEPLİGİL, Y.M., ALBAY, F., AĞAOĞLU, S.Y., AĞAOĞLU A.S., KARAKUŞ, S., (2005).** ‘Milletvekili Adaylarının Genel Seçim Öncesi Türkiye’deki Spor Uygulamaları Hakkındaki Düşüncelerinin Değerlendirilmesi’. Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi, Cilt 6, Sayı 2, ss.93-101
- ÜNAL, B., (2001).** ‘Çanakkale ilindeki mevcut spor tesislerinin tespiti ve halkın spora yönlendirilmesi açısından değerlendirilmesi’. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- YALKIN, Y., (2001).** ‘Sporun Gelişmesinde Önemli Bir Unsur Olarak Yerel Yönetimler’. İller ve Belediyeler Dergisi, Haziran 2001, Sayı: 667, s.305
- YÜZGENÇ, A.A., (2010).** ‘Yerel Yönetimlerin Sunduğu Spor Hizmetlerinde Hizmet Kalitesi (Ankara ili Örneği)’, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s.93
- YÜCEL, N., YÜCEL, A., ATLI, Y., (2012).** ‘Belediyelerin Sunduğu Hizmetlerde Vatandaş Memnuniyeti: Elazığ Belediyesi Örneği’.

Electronic Journal Of Vocational Colleges.
Sayı:2, cilt:2, Aralık, ss. 31-41

ZENGİN, E., ÖZTAŞ, C., (2008). ‘Yerel Yö-
netimler ve Spor’. İstanbul Üniversitesi,
İktisat Fakültesi, Sosyal Siyaset Konferansları
Dergisi, Sayı: 55, ss.49-78

**5216 SAYILI BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
KANUNU.**

5393 SAYILI BELEDİYE KANUNU.

VIII. BEŞ YILLIK KALKINMA PLA-

NI,(2000). Beden Eğitimi, Spor ve
İstanbul Olimpiyatları Özel İhtisas
Komisyonu,[http://ekutup.dpt.gov.tr/egitim/](http://ekutup.dpt.gov.tr/egitim/beden/oik530.pdf)
[beden/oik530.pdf](http://ekutup.dpt.gov.tr/egitim/beden/oik530.pdf),ErişimTarihi:17.06.2013

BAŞARISIZLIK KORKUSU: PERFORMANS BAŞARISIZLIĞI DEĞERLENDİRME ENVANTERİ (PBDE)-TÜRKÇE VERSİYONUNUN PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİ

FEAR OF FAILURE: PSYCHOMETRIC CHARACTERISTICS OF PERFORMANCE FAILURE APPRAISAL INVENTORY (PFAI) –TURKISH VERSION

Mustafa ENGÜR

Ege Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Özet: Bu çalışmanın amacı Conroy ve ark. (2004) tarafından geliştirilen Performans Başarısızlık Değerlendirme Envanteri-PBDE'nin Türk popülasyonuna uyarlanmasıdır. Envanter, Utanç ve mahcubiyet deneyimleme korkusu, Birisinin öz-yargısını değerini azaltma korkusu, Belirsiz gelecek korkusu Önemli kişilerin ilgisini yitirme korkusu ve Önemli kişileri hayal kırıklığına uğratma korkusu olarak tanımlanmış beş faktörden oluşmaktadır. Çalışmaya 251 kadın ($M=22.42$, $Ss=1.79$) ve 401 erkek ($M=23.62$, $Ss=2.28$) toplam 652 ($M=23.16$, $Ss=2.18$) sporcu oluşturmaktadır. Ölçüm aracının faktör yapısını değerlendirmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılmıştır. Modelin uygunluğu için hesaplanan $\chi^2 / sd = 713.47/256 = 2.78$ olarak mükemmel uyumu göstermektedir. Diğer uyum iyiliği indeks değerleri ise RMSEA = 0.052, SRMR = 0.051, GFI = 0.92, AGFI = 0.90, NFI = 0.86, NNFI = 0.89, CFI = 0.91 ve IFI = 0.91 olarak hesaplanmıştır. Faktörlere ait iç tutarlık değerlerinin 0.53 ile 0.81 olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak Performans Başarısızlık Değerlendirme Envanteri'nin Türk sporcularda kullanılabilir bir ölçüm aracı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Başarısızlık Korkusu, Geçerlik, Güvenirlik

Abstract: The purpose of this study is to adapt Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI) which is developed by Conroy et.al. (2004) into Turkish population, and to examine the structure in a Turkish athlete sample. Inventory has five factors which are Fear of Experiencing Shame and Embarrassment, Fear of Devaluing One's Self Estimate, Fear of Uncertain Future, Fear of Important Others' Losing Interest, Fear of Upsetting Important Others. Sample is consisting of 251 female ($M=22.42$, $SD=1.79$), 401 male ($M=23.62$, $SD=2.28$) and total of 652 ($M=23.16$, $SD=2.18$) athletes. Confirmatory factor analysis was conducted to test factor structure of the instrument. Model's fit indexes revealed a perfect fit $\chi^2 / sd = 713.47/256 = 2.78$ and other goodness of fit criteria was found to be RMSEA = 0.052, SRMR = 0.051, GFI = 0.92, AGFI = 0.90, NFI = 0.86, NNFI = 0.89, CFI = 0.91 ve IFI = 0.91. It can be concluded that PFAI can be used on Turkish athletes.

Keywords: Fear of Failure, Reliability, Validity

1. GİRİŞ

Pek çok sporcu başarısızlık korkularının, onları yüksek performans düzeylerine nasıl getirdiğini anlatır. Tam tersi bir perspektiften bakıldığında başarısızlık korkuları yüzünden paralize olarak tüm potansiyellerini yansıtamayanların da varlığını bilmek ve bu konunun daha az bahsedilen bir özellik göstermesi merak çekmektedir.

Korku tehlike düşüncesinin uyandırdığı duygusal bir reaksiyondur. Korku içerdiği tehlike düşüncesi neticesinde, beraberinde korunma, kaçma davranışı getiren bir duygudur (Gençöz, 1998, 9-16).

Bilişsel-Güdüsel-İlişkisel Duygu Kuramı (Cognitive-Motivational-Relational Theory of Emotion) Richard S. Lazarus tarafından 1990’larda ortaya konmuştur. Duyguların yada fizyolojik bir sürecin hemen öncesinde düşünsel bir süreç olması gerektiğini ortaya koymakta, başka bir deyişle belirli bir durum için bir duygu deneyimlemeden önce düşünmek zorunda olduğumuzu öngörmektedir. Lazarus, bilişsel değerlendirmenin duygusal deneyim için anahtar rolü oynadığını söylemektedir. Bu kuramın önemli bir özelliği, spor alanında uygulanması konusunda önemli iddialar olmasıdır.

Başarısızlık korkusu kavramı yada başarısızlıktan kaçınma güdüsü “başarısızlık ve/veya başarısızlığın sonucu olarak utanç deneyimleme kapasitesi ve eğilimi olarak ilk defa Atkinson tarafından tanımlanmıştır. Başarısızlıktan kaçınma güdüsü tanımında, “utanç” çok belirgin bir biçimde belirtilmiş olsa da; başarısızlık korkusu literatürü çalışmalarında performans kaygısının bir türü olarak işlenmiştir. Başarısızlık korkusunun utanç ve kaygı tanımları merkezinde duygu bulunmaktadır. (Conroy, 2001, 431 452). Başarısızlık korkusu yaşamımızın ka-

cınılmaz, doğuştan gelen ve bizim için önemli konular üzerinde ağırlığımızı koyma çabamızın bir parçasını oluşturmaktadır (Vealey, 2008, 2).

Yüksek başarısızlık korkusuna sahip bireyler, kendilerini fiziksel ve zihinsel olarak değerlendirmeli başarı durumlarından (pasif başarısızlık korkusu) mahrum bırakılmaktadırlar. Tehdit edici başarısızlığa dönük düzenleyici bir odakla karakterize olmaktadır, ancak başarısızlıktan kaçınma güçlü bir biçimde katılımla sağlama alınmaktadır (aktif başarısızlık korkusu) (Schmalt, 2005,172–184).

Bununla birlikte başarısızlık korkusunun düzen olarak mantıksal biçimde başarı hedeflerinden önce mi yoksa sonra mı gerçekleşeceği önemli bir tartışmadır. Bu bilmece Conroy ve Elliot tarafından yumurta ve tavuk ilişkisine benzetilmektedir. Yani “tavuk mu yumurtadan çıkar, yumurta mı tavuktan?” (Cashmore, 2008, 175).

Elde edilme ihtimali olmayan bir başarı standardı korku üretebilir. Elde edememenin neden caydırıcı olduğunu anlamak istiyorsak bunun sonuçlarını da anlamalıyız (Conroy ve ark., 2001, 300-322). Sadece sportif açıdan değil, aynı zamanda günlük pek çok görevde bireylerin benzer durumlarla karşı karşıya geldiği bir gerçektir. Akademik başarı yaşantılarına göz attığımızda, ertelemele- rin başarısızlık korkusundan kaynaklandığı açık bir biçimde belirtilmiştir (Schouwenburg, 1992, 225-236).

Başarısızlık korkusunu sporcunun müsabaka esnasında odaklanmış kalabilme yeteneklerine müdahale eden baş psikolojik suçlu olduğunu ifade edilmiştir. Yuri Hanin’in olumlu ve olumsuz duygu çalışmaları ve Robin Vealey’in Optimal Enerji Profilleri, sporcuların kendilerini en iyi

performans düzeylerine götüren, kendilerine özel bireysel duygu ve biliş reçetesi hazırladıklarında en mükemmel performanslarını gösterebilmektedirler (Vealey,2008).

Fox, başarısızlık korkusunun çoğu sporcunun başa çıkamadığı yüksek yoğunlukta, hoş olmayan stresler yarattığını belirtmektedir. Bununla birlikte sporcular gergin ve sinirli olma durumunun performansları için korkusuzluktan daha yapıcı olduğunu belirtmektedirler (Hanin, 2000). 1988-2000 yılları arasında yapılan çalışmalarda başarısızlık korkusunun önemli bir stresör olduğu bulgusuna rastlanmaktadır (Thatcher, 2005, 2). Conroy ve ark. (2002) başarısızlığın beş farklı caydırıcı sonuçla bağlantılı olduğunu öne sürmektedir. Bu sonuçlar a)Utanç ve Mahcubiyet Deneyimleme, b)Birisinin Öz-Yargısını Değerini Azaltma, c)Belirsiz Gelecek, d)Önemli Kişilerin İlgisini Yitirme ve e)Önemli Kişileri Hayal Kırıklığına Uğratma olarak belirtilmiştir. Bir dizi açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ardından beş faktörlü model yapısı geçerliğini ortaya koymuş olsalar da genel bir başarısızlık korkusunu ifade eden daha yüksek bir faktörel düzen yapısından bahsetmek gerekir.

Bunlarla birlikte kaygılı sporcuların gösterdikleri semptomlar içerisinde olumsuz performans beklentileri, başarısızlık korkusu ve konsantre olamamadan da bahsedilmektedir (Hagger ve Chatzisarantis, 2005, 133). Conroy ve Coatsworth (2007), yüksek Başarısızlık Korkusu sahibi bireylerin ebeveynleri ve antrenörlerini suçlayıcı, saldıran ve aldırışsız, daha az onaylayan, daha az seven ve daha az koruyucu olarak tanımlamakta olduklarını belirtmektedir. Yine Conroy ve ark. (2007) Başarısızlığın önemli kişilerin ilgisini yitirme

ve önemli kişileri hayal kırıklığına uğratma ile sonuçlanacağına ilişkin inançlar yüksek düzeyde öz-ihmalkarlığa ve düşük düzeyde kendini kabul etmeye yol açtığını belirlemiştir. Sagar ve ark. (2007) çalışmasında ise ergenlerin üçte birinde Belirsiz Gelecek Korkusu'nun ortaya çıktığı belirtilmektedir. Sporcuların sportif ortamda yaşadıklarının temel sebeplerine bakıldığında ise antrenörlerin mükemmeliyet talep etmelerinin de bulunduğu söylenebilir. Tam tersini ifade edebilmemiz de mümkündür.

Bazı sporcuların ise müsabaka içerisinde sayı kaçırmaları gibi başarısızlık yaratan durumlarda başarısızlık korkusu olmaksızın oynamalarının etkisi olduğunu vurgulamaktadır (Silva, 2006, 219). Sportif ortamda başarısızlık korkusunun belirlenmesi amacıyla geliştirilen Performans Başarısızlık Değerlendirme Envanteri farklı kültürle uyarlanmıştır. Kuohsiung ve Jinghorng (2005) Çin versiyonu, Ruangmanotam (2006), Tayland versiyonu, Sagar ve Jowett (2010) Britanya versiyonu, Mohanan (2012) Malezya versiyonu, Murcia ve Marin (2011) İspanyol versiyonunu test etmişlerdir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Grubu

Araştırmaya 19-32 yaş arası 251 kadın ($\bar{X}_{Yaş}=22.42$ ve $Ss=1.79$) ve 401 erkek ($\bar{X}_{Yaş}=23.62$ ve $Ss=2.28$) toplam 652 öğrenci ($\bar{X}_{Yaş}=23.16$ ve $Ss=2.18$) gönüllü olarak katılmıştır.

1.2 . Veri Toplama Aracı

Performans Başarısızlık Değerlendirme Envanteri (Performance Failure Appraisal Inventory – PFAI) Conroy, Willow ve Metzler (2002) tarafından

Lazarus'un Bilişsel - Güdüsel - İlişkisel Duygu Kuramı'na dayanarak geliştirilmiştir. Ölçek yargıların -2 "Hiç İnanmıyorum" ile 2 "Zamanın %100'ünde İnanıyorum" arasında değişen 5'li Likert değerlendirmeye göre yapıldığı 25 maddeden oluşmakta ve 5 faktör içermektedir. Bu faktörler, Utanç ve mahcubiyet deneyimleme korkusu-UMDK- 7 madde (Fear of Experiencing Shame and Embarrassment), Birisinin öz-yargısını değerini azaltma korkusu-BÖYDAK-4 madde (Fear of Devaluing One's Self Estimate), Belirsiz gelecek korkusu-BGK-4 madde (Fear of Uncertain Future), Önemli kişilerin ilgisini yitirme korkusu-ÖKIYK-5 madde (Fear of Important Others' Losing Interest) ve Önemli kişileri hayal kırıklığına uğratma korkusu-ÖKHKUK-5madde (Fear of Upsetting Important Others)'dur.

2.3. Çeviri Aşaması

Envanterin Türkçe'ye çevrilmesi sürecinde yeni bir ifade geliştirilmemiş, envanterin orijinal biçimine bütünüyle bağlı kalınmıştır. Envanterin Türkçe'ye çevrilmesi süreci envanterin yabancı dilden Türkçe'ye çevirisi ve Türkçeleşmiş ifadelerin anlaşılabilirliğinin bir grup sporcuda sınanmasıdır. Envanter önce İngilizce'den Türkçe'ye dil bilimi alanında çalışan üç uzman tarafından ayrı ayrı

çevrilmiştir. Elde edilen taslak üzerinde Türk Dili konusunda uzmanlaşmış başka üç kişi tarafından dilin yapısına uygunluk ve anlaşılabilirlik konusunda uzlaşılmış ve uygulamaya geçilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin çözümlenmesinde ilk önce betimsel istatistiklere bakılmış ve ardından Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları kullanılarak tek tek parametrelerin uygunluğu test edilmiştir. Daha sonra LISREL modelinin uygunluğu sınanmıştır.

Çalışmada da Likert tipi bir ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla iç tutarlılığını sınamada en iyi yol olan Cronbach alpha değerlerine bakılmıştır. Alt ölçekler arasındaki linear ilişki ve alt ölçekler ile yaş, cinsiyet arasındaki linear ilişki Pearson korelasyon katsayısına bakılarak değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

PBDE'ne ilişkin analizin uygulaması ve sonuçları, doğrulayıcı faktör analizinin üç aşaması olan ölçüm modelinin kurulması ve tanımlanması, sınanması ve değerlendirilmesi aşamaları biçiminde sunulmuştur. Modelde, Utanç ve Mahcubiyet Deneyimleme Korkusu (UMDK) 7 adet, Birisinin Öz-Yargısını

Tablo 1. PBDE ölçüm modeli maddelerinin Lambda, çoklu korelasyonun karesi ve t değerleri				
Faktör	Madde	λ	R ²	t
Utanç ve Mahcubiyet Deneyimleme	MADDE 10	0.82	0.43	17.96
	MADDE 15	0.28	0.05	4.81
	MADDE 18	0.76	0.39	16.74
	MADDE 20	0.49	0.16	10.01
	MADDE 22	0.75	0.40	16.95
	MADDE 24	0.68	0.32	14.84
	MADDE 25	0.59	0.21	11.67
Öz-Yargısının Değerindeki Azalma	MADDE 1	0.50	0.14	8.76
	MADDE 4	0.71	0.37	14.90
	MADDE 7	0.82	0.50	17.56
	MADDE 16	0.36	0.08	18.42
Belirsiz Gelecek	MADDE 2	0.79	0.44	17.17
	MADDE 5	0.56	0.20	10.87
	MADDE 8	0.82	0.54	19.23
	MADDE 12	0.26	0.04	4.67
Önemli Kişilerin İlgisini Yitirme	MADDE 11	0.83	0.47	18.66
	MADDE 13	0.70	0.36	15.82
	MADDE 17	0.78	0.46	18.42
	MADDE 21	0.79	0.46	18.51
	MADDE 23	0.92	0.60	22.03
Önemli Kişileri Hayal Kırıklığına Uğratma	MADDE 3	0.19	0.02	3.82
	MADDE 6	0.37	0.10	7.45
	MADDE 9	0.84	0.54	14.02
	MADDE 14	0.28	0.05	5.02
	MADDE 19	0.79	0.41	12.39

Değerini Azaltma Korkusu (BÖYDAK)
4 adet, Belirsiz Gelecek Korkusu (BGK) 4 adet,
Önemli Kişilerin İlgisini Yitirme Korkusu (ÖKİYK)
5 adet, Önemli Kişileri Hayal Kırıklığına Uğratma
Korkusu (ÖKHKUK) 5 adet gözlenen değişken
ile ilişkilendirilmektedir. Ölçeğin geçerlik değer-

leri tatmin edici düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi bulguları, herhangi bir düzenleme gereksinimi doğurmamıştır.

Tablo 2. Performans Başarısızlık Değerlendirme ölçüm modeline ait uyum indeksleri

RMSEA	SRMR	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	IFI	(χ^2 /sd)
0.052	0.051	0.92	0.90	0.86	0.89	0.91	0.91	713.47/256=2.78

Uyum indekslerine ait genel ölçütlere karşılaştırıldığında bu çalışmaya ait değerlerin

iyi uyum indeksi ölçüleri içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Faktörlere ait Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları

Faktörler	Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı(α)
Utanç ve Mahcubiyet Deneyimleme Korkusu	0.72
Birisinin Öz-Yargısını Değerini Azaltma Korkusu	0.53
Belirsiz Gelecek Korkusu	0.57
Önemli Kişilerin İlgisini Yitirme Korkusu	0.81
Önemli Kişileri Hayal Kırıklığına Uğratma Korkusu	0.60

PBDE’ni oluşturan faktörlerin iç tutarlılıkları incelendiğinde Önemli Kişilerin İlgisini Yitirme Korkusu’nun 0.81 ile en yüksek değer

aldığı Birisinin Öz-yargısının Değerini Azaltma Korkusu’nun ise 0.53 ile en düşük değeri aldığı görülmektedir.

Tablo 4. Performans Başarısızlık Değerlendirme Envanteri’nin Değişkenler Arası İlişkileri

	Utanç ve Mahcubiyet Deneyimleme Korkusu	Birisinin Öz-Yargısının Değerini Azaltma Korkusu	Belirsiz Gelecek Korkusu	Önemli Kişilerin İlgisini Yitirme Korkusu	Önemli Kişileri Hayal Kırıklığına Uğratma Korkusu	Toplam Başarısızlık Korkusu
Utanç ve Mahcubiyet Deneyimleme Korkusu						
Birisinin Öz-Yargısının Değerini Azaltma Korkusu	.49(**)					
Belirsiz Gelecek Korkusu	.43(**)	.53(**)				
Önemli Kişilerin İlgisini Yitirme Korkusu	.66(**)	.44(**)	.43(**)			

Önemli Kişileri					
Hayal Kırıklığına	.52(**)	.37(**)	.39(**)	.39(**)	
Uğratma Korkusu					
Toplam Başarısızlık	.82(**)	.75(**)	.72(**)	.79(**)	.70(**)
Korkusu					

Faktörlerin birbirleri ve toplam Başarısızlık Korkusu'yla olan ilişkisi değerlendirildiğinde tüm alt boyutların başarısızlık korkusunu ölçmede üst düzeyde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu ise her bir alt boyutun Başarısızlık Korkusu'nu ortaya koymada son derece etkili olduğu anlamında algılanabilir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Conroy, Willow ve Metzler (2002) tarafından Lazarus'un Bilişsel - Güdüsel - İlişkisel Duygu Kuramı'na dayanarak geliştirilen PBDE, başarısızlık korkusu ile ilişkilenen bilişsel-güdüsel-ilişkisel çok boyutlu ölçümünü amaçlayan bir ölçüm aracıdır. .

Envantere ilişkin geçerlik çalışmasında 25 hata için, 25 faktör yükleri için, 10 tane de faktörler arası hata varyansı olmak üzere toplam 60 parametre incelenmiştir

Doğrulamalı faktör analizinde modelin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada Bu çalışmada Kline (2011) ve Schreiber ve ark. (2006) tarafından belirtilen ve araştırmalarda da en fazla kullanılan Ki-Kare Uyum Testi (χ^2), Ki-Kare'nin Serbestlik Derecesine (χ^2/sd) oranı, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA), Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü (SRMR), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve İyi Uyum İndeksi (GFI) sonuçları dikkate alınmıştır. DFA ile hesaplanan (χ^2/sd) oranının 5'ten küçük

olması, modelin gerçek verilerle iyi uyumunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Anderson ve Gerbing (1984), Cole (1987), Tabachnick ve Fidell (2001); Harrington (2008) gibi kaynaklar model veri uyumu için GFI değerinin 0.90'dan yüksek çıkması, RMS ya da standartlaştırılmış RMS ile RMSEA değerlerinin ise 0.05'den küçük olmasını önermektedir. Bunun yanında CFI'nın 0.90 veya üzerinde bir değer, GFI değerinin 0.85'ten ve RMS değerinin ise 0.10'dan düşük çıkması modelin gerçek verilerle uyumu için birer ölçüt olarak da kabul edilmektedir. 0.90 den büyük CFI, NNFI ve GFI değerlerinin genellikle iyi uyum modelinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Hu ve Bentler, 1995)

Gözlenen değişkenler ve örtük değişken arasında tek yönlü doğrusal ilişki ifade eden bu parametrelerin değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Model uyumu için hesaplanan uyum indekslerine bakıldığında elde edilen değerler, modelin iyi uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Conroy ve ark. (2002) yaptığı orijinal çalışmada yaptıkları doğrulamalı faktör analizi sonuçlarında da, NFI= 0.95, CFI= 0.91, RMSEA= 0.06, GFI= 0.87 ve SRMR= 0.07 olarak bulunmuştur. Model uyumu için hesaplanan model uyum indekslerine bakıldığında, $\chi^2 / sd= 491.14/270=1.82$ olarak hesaplanmıştır.

Beş alt ölçekten oluşan PBDE'nin güvenilirliği, Cronbach alpha değerlerine bakılarak değeri-

dirilmiştir. Utanç ve Mahcubiyet Deneyimleme Korkusu, Birisinin Öz-Yargısını Değerini Azaltma Korkusu, Belirsiz Gelecek Korkusu, Önemli Kişilerin İlgisini Yitirme Korkusu ve Önemli Kişileri Hayal Kırıklığına Uğratma Korkusu alt ölçeklerine ait iç tutarlık değerlerinin sırasıyla, 0.72, 0.53, 0.57, 0.81 ve 0.60 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu güvenilirlik katsayıları ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğuna dair bilgi vermektedir. Yukarıda belirtilen güvenilirlik katsayıları ölçeğin Birisinin Öz-Yargısını Değerini Azaltma Korkusu ve Belirsiz Gelecek Korkusu alt ölçeklerinin düşük Cronbach alpha katsayılarındaki ufak sapmalar dışında Nunnally'nin (1967) belirttiği düzeyde güvenilir bir ölçek olduğuna dair bilgi vermektedir. Bu sapmalar Nunnally ve Bernstein (1994)'nın belirttiği gibi Alpha değerinin doğru- dan doğruya alt ölçeklerin (ki her iki alt ölçek dörder maddeye sahiptir) madde sayılarından etkilenmesiyle açıklanabilir.

Conroy ve ark. (2002, 76-90) tarafından yapılan orijinal çalışmada, iç tutarlık katsayıları Utanç ve Mahcubiyet Deneyimleme Korkusu, Birisinin Öz-Yargısını Değerini Azaltma Korkusu, Belirsiz Gelecek Korkusu, Önemli Kişilerin İlgisini Yitirme Korkusu ve Önemli Kişileri Hayal Kırıklığına Uğratma Korkusu faktörlerine ait iç tutarlık değerlerinin sırasıyla, 0.80, 0.74, 0.80, 0.81 ve 0.78 olarak belirlenmiştir.

PBDE'nin UMDK, BÖYDAK, BGK, ÖKİYY ve ÖKHUK faktörlerinin birbirleri ile olan ilişkisi değerlendirildiğinde bütün faktörlerin birbirleri ve Toplam Başarısızlık Korkusu ile ilişkilerinin olması gerektiği gibi pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir.

Sportif ortamda başarısızlık korkusunun belirlenmesi amacıyla geliştirilmiş olan PBDE'nin, Ruangmanotam (2006), Sagar ve Jowett (2010), Mohanan (2012), Murcia ve Marin (2011) yaptığı çalışmalarla da farklı kültürlerle uyartılabilir bir yapıya sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, PBDE'nin Türkçe literatüre kazandırılmış bir ölçüm aracı olduğu düşünülmektedir. Bir spora katılan bireylerin başarısızlık korkusu ile ilişkilenen bilişsel-güdüsel-ilişkisel çok boyutlu ölçümü amacıyla kullanılabilir bir ölçek niteliği taşımaktadır.

***Yazar Notu:** Bu makale yazarın doktora tezinden üretilmiştir.*

KAYNAKÇA

- ANDERSON, J.C., & GERBIN, D.W., (1984).** "The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis" *Psychometrika*, 49, 155-173.7
- CASHMORE, E., (2008).** "Sport And Exercise Psychology: Key Concepts" Second Edition, Routledge, Abington, Oxon, 175
- COLE, D. A., (1987).** "Utility of confirmatory factor analysis in test validation research" *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031
- CONROY, D.E., POZWARDOWSKI, A., & HENSCHEN, K.P., (2001).** "Evaluative Criteria and Consequences Associated with Failure and Success for Elite Athletes and

- Performing Artists” Journal of Applied Sport Psychology, 13, 300-322
- CONROY, D. E., & COATSWORTH, J. D., (2007).** “Coaching Behaviors Associated With Changes In Fear Of Failure: Changes In Self-Talk And Need Satisfaction As Potential Mechanisms” Journal Of Personality, 75(2), 383-419
- CONROY, D. E., KAYE, M. P., & FIFER, A. M., (2007).** “Cognitive Links Between Fear of Failure and Perfectionism” Journal of Rational- Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 25(4), 237-253
- CONROY, D.E., WILLOW, J.P., & METZLER, J.N., (2002).** “Multidimensional Measurement of Fear of Failure: The Performance Failure Appraisal Inventory” Journal of Applied Sport Psychology, 14, 76-90
- CONROY, D.E., (2001).** “Progress in the Development of a Multidimensional Measure of Fear of Failure: The Performance Failure Appraisal Inventory.” Anxiety, Stress and Coping, 14, 431-452
- GENÇÖZ, T., (1998).** “Korku: Sebepleri, Sonuçları ve Başetme Yolları” Kriz Dergisi 6 (2): 9-16
- HANGER, M., CHATZISARANTIS, N.L.D., HEIN, V., SOOS, L., KARSAL, L., LINTUNEN, T., Et AL, (2009).** “Teacher, Peer and Parent Autonomy Support in Physical Education and Leisure- Time Physical Activity: A Trans- Contextual Model of Motivation in Four Nations” Psych. & Health, 24(6), 689-711
- HANIN, Y.L., (2000).** “Emotions In Sport” Human Kinetics, Champaign, Il, 157-187
- HARRINGTON, D., (2008).** “Confirmatory Factor Analysis” s. 53. New York: Oxford University Press.
- KLINE, R.B., (2011).** “Principles and practice of structural equation modeling” pp. 204, 3. Baskı. New York: Guilford Press.
- KUOHSIUNG, C., & JINGHORNG, L., (2005).** “Chinese Version of the Performance Failure Appraisal Inventory: An Exploratory and Confirmatory Factor Analysis” 7(2), 111-123
- MOHANAN, S.A., (2012).** “Cross- Cultural Validation Of The Performance Failure Appraisal Inventory-Short Form: A Malaysian Adaptation” Malaysian Journal of Sport Science and Recreation, Volume 8, 2012, 51-62
- MURCIA, J.A.M., & MARIN, L.C., (2011).** “Prediction of fear to err in basketball players through the peer motivational climate and intrinsic motivation” Revista Mexicana de Psicología, vol 28, no 1, 43-52
- NUNNALLY, J.C., (1967).** “Psychometric Theory” McGraw-Hill, New York, NY
- NUNNALLY, J.C., BERNSTEIN, I.H., (1994).** “Psychometric Theory” New York McGraw-Hill
- RUANGMANOTAM, L., (2006).** “Validation of Performance Failure Appraisal Inventory in Young Thai Athletes” Journal of Sports Science and Technology, 6, 1, 77-92

- SAGAR, S.S., & JOWETT, S., (2010).** “Validation of a Multidimensional Measure of Fear of Failure in a British Sample: The Performance Failure Appraisal Inventory (PFAI)” *International Journal of Coaching Science* Vol. 4 No. 1, 49- 63
- SAGAR, S.S., LAVALLEE, D., & SPRAY, C.M., (2007).** “Why Young Elite Athletes Fear Failure: Consequences of Failure” *Journal of Sports Sciences*, 25(11), 1171 – 1184
- SCHREIBER, J.R., STAGE, F.K., KING, J., NORA, A., & BARLOW, E.A., (2006).** “Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review” *Journal of Educational Research*, 99 (61), 323-337
- SCHMALT, H.D., (2005).** “Validity of a Short Form of the Achievement- Motive Grid (AMG-S): Evidence for the Three-Factor Structure Emphasizing Active and Passive Forms af Fear af Failure” *Journal of Personality Assessment*, 84(2), 172–184
- SCHOUWENBURG, H.C., (1992).** “Procrastinator and Fear of Failure: An Exploration of Reasons for Procrastination” *European Journal of Personality*, 6, 225-236
- SILVA, J.M., (2006).** “Psychological Characteristics Beneficial to a Team Handball Player” In (Ed) J.Dosil, “The Sport Psychologist’s Handbook”, John Wiley & Sons Ltd, West Sussex, England, 219
- TABACHNICK, B.C., & FIDELL, L.S., (2001).** “Using multivariate statistics (4th ed.)” Needham Heights, MA: Allyn & Bacon
- THATCHER, J., (2005).** “Stress, Challenge, and Impression Management among Sports Officials” *Sport & Exercise Psychology Rev.*, 1
- VEALEY, R.S., (2008).** “Fear of Failure in The Context of Competitive Sport: A Commentary” *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3,

YETİŞKİN EĞİTİMİNDE KULLANILAN İNTERAKTİF EĞİTİM YÖNTEMLERİNİN ETKİSİ

EFFECT OF INTERACTIVE TRAINING METHODS USED IN ADULT EDUCATION

Hatice Yalçın

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu

Özet: Bu araştırma, farklı eğitim yöntemlerinin yetişkinlerin başarısındaki ve kursa ilgisindeki artış ölçmek amacı ile yapılmıştır. Kurs programı farklı öğretim yöntemleri kullanılarak yürütülmüştür. Katılımcılara pretest ve posttest uygulanmıştır. Veri analizinde sayı ve yüzde dağılımları, Mann-Whitney U testi, regresyon analizi kullanılmıştır. Derslerin tamamı görsel materyallerle anlatılmış, konular sık özetlenmiş, kursiyerlerin aktif katılımı sağlanmış, konuyla ilgili uzmanlar derse davet edilmiş, beyin fırtınası, rol-play, örnek vaka gibi farklı yöntem ile konular anlatılmıştır. Eğitim programı, kursiyerlerin birbirleriyle işbirliği kurma fırsatı vermiş ve kursta öğrendikleri konular ile ilgili deneyimlerini zenginleştirmelerini sağlamıştır. Eğitim programına katılan çalışma grubundaki kursiyerlerin Bilgi Başarı Testindeki başarı oranları, ön-testte % 47,9 iken, eğitim sonrası uygulanan son-testte başarı oranı % 9,8'e yükselmiştir. Çalışma sonunda eğitim programı uygulanan kursiyerlerin yeterli düzeyde bilişsel davranışlar kazandıkları ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, yetişkin eğitimi, öğretim yöntemleri, interaktif yöntemler, eğitim programı.

Abstract: This research, the success of different teaching methods and course interest of adults was carried out to measure the increase. The course was conducted by using different teaching methods. The participants were pretest and posttest. Data analysis of the number and percentage distribution, Mann-Whitney U test and regression analysis were used. All lessons are explained with visual materials, topics, often summarized ensured the active participation of trainees, was invited to lecture on the subject of experts, brainstorming, role-play, case study method with a lot of issues as described. The training program, the trainees had the opportunity to cooperate with each other and enrich their experiences dealing with issues has learned in the course. Information trainees participating in the training program achievement test success rates in the study group, while 47.9% pre-test, training, post-test success rate after treatment with 9.8% increased. At the end of the study of cognitive behavior training program, the trainees gained a sufficient level have been revealed.

Key Words: Education, adult education, teaching methods, interactive methods, training program

1.GİRİŞ

Eğitim; “bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir” veya “kişisel anlayış, zeka, ilgi ve yaşantılar gibi kuvvetlerin etkileşimidir” şeklinde tanımlanabilir. Bu etkileşme sonucunda kişilerin amaçları, bilgileri, davranışları, idealleri ve ahlak ölçüleri değişir. İstendik davranışların kazandırılabilmesi; eğitimin hedeflerinin belirlenmesine, bu hedefleri gerçekleştirici nitelikte öğrenme ortamının düzenlenmesine, istendik durumla ulaşılan durum arasındaki farkın belirlenmesine bağlıdır (Titiz 1997, Özer 1997, Sullivan ve ark 1997).

Yetişkin eğitimi, yalnızca kişiye söz ve yazı göstererek bilgi aktarma değil, ona yeni bir davranış kazandırmak, kazandığı bilgiyi kullanırmaya alıştırmaktır. Yetişkinlere eğitim veren kurumlarda eğitimi çalışmaları yalnız birey düzeyinde değil, toplum düzeyinde de ele alınır. Bu eğitim sürecinde, yetişkine mesleği için gerekli kuramsal bilgiler verilirken, yetişkinin bu bilgileri uygulama alanlarında beceriye dönüştürebilmesine çalışılır. Yetişkin eğitiminde en önemli ve öncelikli koşullardan birisi eğitimin niteliğinin yeterli olmasıdır (Kristina ve ark 2006, Ulusoy 2001).

Yetişkin eğitiminde teorik bilgilerin büyük bir kısmı sınıf ortamında öğretilecek ve öğrenilecek olmasına karşın bu bilgilerin uygulamada kullanımı yetişkinin aktif olması sayesinde daha kolay öğretilir. Yetişkinde istendik davranışların geliştirilebilmesi teorik ve uygulamalı eğitimin bir arada yürütülmesini zorunlu kılar (Keçeci ve ark 2009, Kristina ve diğerleri 2006, Mannion 2000).

Eğitim sisteminde yetişkin eğitiminin kendini yenilemesi, 2000’li yılların değişen koşullarına uyum sağlayarak yeniden yapılanması öngörülmektedir. Yeniden yapılanmada yetişkinde analiz, sentez, değerlendirme, ilişkilendirme, soyutlama gibi üst düzey düşünme becerilerini geliştirecek konuların özünü vermek önemlidir (Bilir, 2004:99). Ayrıca, öğrenilenlerin toplumla, hatta dünya ile bütünleştirilebilmesi gerekir.

Ders içeriğinin yetişkinlere en etkili biçimde “nasıl” kazandırılacağı sorusu bizi öğretme yollarıyla karşı karşıya getirir. Geleneksel öğretim yöntemlerinde esas rol öğretmen üzerindeyken, çağdaş yöntemlerde ise hem öğretmenin hem de dinleyenlerin etkinliği söz konusudur. Artık derse katılanların sınıflarda pasif durumda oturarak öğretim görmesi istenmemektedir (Babadağ 1991, Başer 1996, Davis 1996, Fadiloğlu ve ark.1997, İnan 1994). Yetişkinlere verilen ders ve uygulamaların daha iyi pekiştirilmesi amacıyla teknolojik tüm imkânların yanısıra, eğitim alanındaki tüm yeni teknikler de kullanılarak anlatılan konuya ilginin artırılması gerekmektedir (Kavuncubaşı 1998, Keçeci 2009, Lindberg 1990).

UNESCO ve ILO (2008)’ya göre teknik ve mesleki eğitimin halk grupları arasında ayrımcılığa gidilmeden sosyal, ekonomik ve eğitimsel gereksinimlere cevap verecek ulusal veya taşra/yerel noktalarda organize edilmesi gerekmektedir. Teknik ve mesleki eğitim tam zamanlı, çeşitli zamanlı, açık ve uzaktan öğretim biçimlerini kapsayacak şekilde oluşturulmalıdır. Bu biçimlerden, tam zamanlı programlar genel eğitimi ve pratik öğretimi kapsamalı, eğitim kurumlarında verilmeli, geniş kapsamlı ve uzmanlığa yönelik olarak hazırlanmalıdır. Çeşitli zamanlı programlar

ise, meslek seçiminde iş kazanı-mı konusunda uzmanlaşmış pratik öğretimleri kapsamalı, mesleki alan bilgileri eğitim kurumlarında verilmelidir.

Mesleki ve teknik eğitim sistemlerinin bahsedilen bu hedeflere ulaşabilmesi için teknolojinin ve değişen bilginin de etkileri dikkate alınarak sürekli bir eğitim ve öğretim hizmetinin yürütülmesini gerektirmektedir. Bu durum aslında hayat boyu eğitimin kendisidir. Hayat boyu eğitim ve yetişkin eğitimi, çok çeşitli amaçlar içermesi bakımından önemlidir.

Yetişkin eğitimi, çocuklara ve ortaöğretim gençliğine verilen eğitimden farklı özellikler taşır. Yapılan bazı çalışmalar, üniversitedeki birçok öğretim elemanının, artık bir yetişkin grubuna giren üniversite öğrencilerinin psikolojik ve sosyolojik özelliklerine dikkat etmediği ve bu nedenle birçok sorunla karşılaşıldığını göstermektedir. Genel olarak üniversite öğrencileri öğretim elamanlarından, etkili ve yeterli kişilerarası beceriler, sabırlı ve hoşgörülü olma, rol modeli olma, kaynak kişi olma, öğrencilere bağımsız düşünme olanağı verme, kendi duygu ve düşüncelerini ifade etmesine olanak sağlama, anlayamadıkları konular hakkında soru sormaya özendirme, kişisel sorunlarını ders dışında da öğretim elemanlarıyla paylaşabilme, alanında bilgili olabilme, öğrencileri birey olarak algılama, demokratik olma, öğrencileri derslere aktif olarak katılmaya ve soru sormaya özendirme gibi nitelikleri beklemektedirler. (Cimete 1998, Çakmak 1995, Keçeci ve ark 2009). Yetişkin eğitiminin temel prensipleri de bunları içermektedir. Yetişkin eğitiminde kişisel girişkenlik, yaratıcılığı teşvik, aktif ve bağımsız öğrenme, bireyin kapasitesini

sonuna kadar geliştirme amaçlanır ve ezber bilgiler sunulmaz. (Bilir, 2004:99; Lowe, 1995).

Yetişkin eğitimi, mevcut eğitim sistemini yeniden yapılandırmayı ve eğitimle ilgili olup da eğitim sisteminin dışında kalan tüm potansiyeli geliştirmeyi amaçlayan genel bir düzenlemedir. Bu tür bir düzenlemede erkekler ve kadınlar kendi eğitimlerini bizzat kendileri gerçekleştirirler.

Ülkemizdeki yaygın eğitim kursları genellikle halk eğitimi merkezlerinde, kendi hizmet binalarında, mahalle ve köylerde temin edilen kurs yerlerinde, eğitim odalarında, ceza ve ıslah evlerinde, rehabilitasyon hizmetlerinde, kamu ve özel kuruluşlara ait binalarda, örgün eğitim kurumlarına ait binalarda ve gönüllü kuruluşlarca sağlanan yerlerde açılmaktadır.

Yetişkin eğitiminin yürütülmesinde farklı yöntemler uygulama çalışmaları bir çok kurumda yapılmıştır. Bu araştırma, eğitimi daha etkili yaparak yetişkinlerde isteklilik oluşturmak, yetişkinin anlatılan konuyla ilgili başarısını artırmak, eğitimin sonunda yetişkinlerin geribildirimlerini değerlendirmek ve konuya farklı bakış açıları kazandırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2.YÖNTEM

Bu çalışmada deneysel desenlerden seçkisiz, atamanın olmadığı tek grup desen kullanılmıştır. Seçkisiz atama ve eşleştirmenin olmadığı karşılaştırmalı grup deseni kapsamında, eğitim yapılan gruba ön-test ve son-test uygulanmıştır (Karasar 2009:95). Çalışmada, araştırma grubunda eğitim öncesi ve eğitim sonrası ölçümler yapılmıştır. Modelde ön-testlerin bulunması, grupların deney öncesi benzerlik derecelerinin bilinmesine ve son test sonuçlarının buna göre düzeltilmesine

yardım etmektedir. Tablo 1’de tek grup ön-test-son-test araştırma deseni sembolik görünümü sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırma Deseni

Grup	Ön Test	İşlem	Son Test
G	O ₁	X	O ₂

G: Eğitim Programı uygulanan grubu

O₁: Çalışma grubunun ön-test ölçümlerini

O₂: Çalışma grubunun son-test ölçümlerini

X: Çalışma grubuna uygulanan eğitim yöntemlerini ifade etmektedir.

Desende bağımlı değişken; eğitilen yetişkinlerin konuyla ilgili öğrendikleri bilgi ve beceriler iken; bağımsız değişken ise yetişkinlere uygulanan interaktif eğitimi programıdır.

Bu araştırma, Karaman Halk Eğitim Merkezinde Çocuk Bakımı ve Eğitici Annelik Kursuna devam eden 46 bayanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Kurslar haftada 9 saat teorik+2 saat uygulama halinde toplam 12 hafta yürütülmüştür. Çalışmada örneklem seçim tekniği kullanılmamış, tüm kursiyerlerden izin alınarak kursiyerlerin tamamı araştırma kapsamına alınmıştır. Eğitimin etkilerini daha net ölçmek için önce çalışma grubuna ön-test uygulanmış, farklı öğretim yöntemleri kullanılarak kurs programı yürütülmüş ve kursun son haftasındaki teorik derslerin yapıldığı günlerde, son-test uygulanmıştır.

Araştırmacı tarafından hazırlanan veri toplama aracının ilk bölümünde kursiyerlerin yaşı, eğitim durumu, mesleği, medeni durumu, çocuğu olup olmadığı, çocuğu var ise çocuğunun yaşı, yaşadığı

ortamın çekirdek ya da geniş aile olma durumu, daha önce çocuk bakımı konusunda eğitim alıp almadığına ilişkin bilgiler vardır.

Ön-test ve son-test olarak uygulanan ikinci bölüm, likert tipinde olup “*katılıyorum*”, “*kısmen katılıyorum*” ve “*katılmıyorum*” cevaplarının yer aldığı bir formdur. Bu form Teorik Konuların İşlenmesine İlişkin Değerlendirmeler, Stajın Yürütülmesine İlişkin Değerlendirmeler ve Öğretim Elemanına İlişkin Değerlendirmeler halinde 3 bölümde değerlendirilmiştir. Veri toplama araçları, çalışma grubu tarafından ortalama 20-30 dakikada doldurulmuştur. Güvenilir cevaplar alabilmek için kursiyerlerin isimlerinin gerekli olmadığı belirtilmiştir.

Araştırmanın analizi SPSS 16.0 paket programı ile yapılmıştır. Araştırma bulgularının analizinde, sayı ve yüzde dağılımları, Mann-Whitney U testi, Wilcoxon eşleştirilmiş iki örnek testi, Kruskal-Wallis varyans analizi kullanılmıştır Yetişkin eğitiminde farklı yöntemleri bir arada kullanarak yetişkinin kursa ilgisini çekmek ve konuyla ilgili başarısını artırmak amacı ile kurs boyunca derslerde aşağıdaki yöntemler uygulanmıştır:

Kursun ilk haftasında uygulanacak öğretim yöntemleri kursiyerlere ayrıntılı şekilde açıklanmış, kursun işlenmesinde kursiyerlerin de katkıları, önerileri alınarak, dönem sonuna kadar neler yapılacağını içeren ayrıntılı bir plan sınıf panosuna asılmıştır.

Konuların tamamı projektör ile anlatıldığından, sabit projektör bulunan bir sınıf kullanılmıştır. Sınıfta tepegöz, renkli fosforlu kalemle yazılabilen tahta, dersle ilgili duyuru ve bilgilerin ilan edilebileceği pano, konuların tamamını kapsayan dersle ilgili afiş-broşürlerin asılabildiği panolar da bulunmaktadır.

Sınıftaki sabit panoya her hafta öğretim elemanı tarafından konuyla ilgili makaleler, kursiyerlerin konuya ilgisini uyandıran yazılar, çocuk bakımı ve çocuk eğitimi ile ilgili komik-güncel yazılar, şiirler, fıkralar asılmıştır.

Kurs başlangıcında panoya asılan dersin işlenişini ayrıntısıyla gösteren program, kurs sonuna kadar aksatılmadan uygulanabilmektedir. Kurs süresince farklı kaynaklardan konuyla ilgili resimler, yazılar slaytlar halinde sunulmuştur. Her dersin bitiminde o gün anlatılan konu soru-cevap şeklinde tekrar edilmiş, konular sık sık özetlenmiştir. Ayrıntı içeren ve daha önemli olduğu düşünülen sorulara cevap veren kursiyerlere küçük hediyeler verilerek kursiyerler hoş bir rekabet ortamında tutulmuştur.

Bazı konular anlatıldıktan sonra o konuda uzmanlığı ve deneyimi olan kişiler sınıfa davet edilmiştir. Örneğin çocuk bakımında kursiyerlerin ayrıntılı bilmeleri gereken yenidoğan bebek bakımı öğretim elemanı tarafından anlatıldıktan sonra hastanenin doğum salonu sorumlu ebisi sınıfa gelerek kursiyerlerin konuyla ilgili sorularına cevap vermiş, doğum salonunda yapılan uygulamaları aşama aşama anlatmıştır. Özel bakım gerektiren bebek konusu öğretim elemanı tarafından anlatıldıktan sonra bir çocuk hastalıkları uzmanı doktor sınıfa gelerek kursiyerlere bilgi vermiştir. Konuyla ilgili uzmanların kısa süre için de olsa kurs ortamına gelmesi, kursiyerlerin konulara ilgilerini artırmış ve kursu zevkli hale getirmiştir.

Teorik konuların bitiminde soru-cevap tekniği yanında beyin fırtınası tekniği de kullanılmıştır. Örneğin; çocukluk döneminde ortaya çıkabilecek zehirlenmelerde ilk yardım konusu anlatıldıktan sonra kursiyerlerin zehirlenen bir çocuğa ne şekilde yardım edebileceği sorulmuş ve beyin

fırtınası yöntemiyle farklı fikirler ve olasılıklar üretmeleri istenmiştir.

Bazı konuların daha iyi anlaşılabilmesi için doğaçlama rol-play yapılmıştır. Örneğin; bebek masajı öğretim elemanı tarafından anlatılmış, sonra da kursiyerlerden birinin bebek masajı yapan kişi rolü üstlenmesi sağlanarak maket bebeğe uygulama yapması istenmiştir.

Teorik konular projektörle anlatıldıktan sonra hemen her hafta konu ile ilgili film ve CD'ler izletilmiştir. Örneğin; embriyonun oluşum aşaması için Human Body belgeseli; fenilketonüri tanıtım programı; bebek bakımı; bebek dostu hastaneler; otizm ile ilgili Rain Man ve Şifre Merkür filmleri izletilmiştir. Filmler izlendikten sonra kursiyerlerin değerlendirmeleri tartışılmış, konu ile ilgili olarak öğrenmeleri gereken önemli noktaları bulmaları sağlanmıştır.

Ders anlatımında kursiyerlerin aktif katılımı sürekli olarak desteklenmiş, soru sormalarına fırsat tanınmış, önemli konular vurgulanarak sık sık konu özetlenmiştir.

Kurs bitiminde, kursiyerlerin teorik anlatım ve uygulamalara yönelik görüşlerini belirtmeleri ve kursu genel olarak değerlendirmeleri istenmiş, kursiyerlerin anketleri doldurmaları sağlanmış, sonuçlar araştırmacı ile birlikte istatistik alanında uzman öğretim üyeleri tarafından analiz edilmiştir.

3.BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde önce kursiyerlerin sosyodemografik özellikleri, daha sonra kursiyerlerin teorik ders ile uygulamaları değerlendirmeleri analiz edilmiştir.

Tablo 2. Kursiyerlerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı

	Özellikler	N	%
Yaş Grupları	20-24 Yaş	4	8,3
	25-29 Yaş	14	29,2
	30-34 Yaş	22	45,8
	35 Yaş ve ↑	8	16,7
Mezun Olduğu Okul	İlkokul	21	43,7
	Ortaokul	18	37,5
	Lise	9	18,7
Medeni Durum	Evli	40	83,3
	Bekâr	8	16,6
Çalışma Durumu	Çalışan	2	4,1
	Çalışmayan	46	95,8
Çocuk sayısı	Yok	11	23,9
	1-2 çocuk	27	58,6
	3 ve daha fazla	8	17,3
Kursa Daha Önce Katılma Durumu	İlk kez	40	83,3
	İkinci veya Üçüncü kez	8	16,6
	Toplam	48	100

Çalışma grubundaki kursiyerlerin %45.8'inin 30-34 yaşında; %43,7'nin ilkokul mezunu; %83,3'nün evli olduğu; %85.4'ünün herhangi bir işte çalışmadığı, %58,6'nın 1-2 çocuğa sahip olduğu ve %83,3'nün ilk kez çocuk bakımıyla ilgili bir kursa katıldığı saptanmıştır.

Eğitim programıyla kazandırılması ön görülen hedef ve davranışlar ile bu davranışları kazandıracak konu başlıkları dikkate alınarak 36 soru maddesi ön-test ve son-test olarak kullanılması amacıyla hazırlanmıştır.

Anket maddelerinin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmış, soruların ortalama korelasyonu ve kovaryansına dayanılarak Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış, KR-20 formülü uygulanarak verilerin güvenilirliği hesaplanmıştır. Eğitim Programı Başarı Testi KR-20 güvenirlik analizi sonucu tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 3. Eğitim Programı Başarı Testi KR-20 Güvenilirlik Analizi Sonucu

Cronbach's Alpha	1. bölüm	Veri	,465
	Toplam madde sayısı		18 (a)
	2. bölüm	Veri	,474
	Toplam madde sayısı		18 (b)
	Toplam madde sayısı		36
Veriler arasındaki korelasyon değeri			,853
Spearman-Brown Katsayısı			,838
Guttman Split-Half Katsayısı			,824
a The items: s1, s2, s3, s4, s5, s6, s7, s8, s9, s10, s11, s12, s13, s14, s15, s16, s17, s18			
b The items: s19, s20, s21, s22, s23, s24, s25, s26, s27, s28, s29, s30, s31, s32, s33, s34, s35, s36			
N=	48	Madde Sayısı=	36
Korelasyon değeri=	0,769	Eşit uzunluklu spearman-brown=	0,749

Guttman split half=	0,843	Eşit uzunluklu olmayan spearman-brown=	0,749
1. bölümde	18 madde	İkinci bölümde	18 madde
KR 20=	0,863		

Eğitim Programı Bilgi Başarı Testinin, KR-20 testine göre güvenirlik katsayısı ,863 olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenirliğinin yeterli olduğu belirlenmiştir.

Çalışma grubuna, eğitim öncesinde anlatılacak konularla ilgili bilgi başarı testi ön-test ve son-test olarak uygulanmış ve yaş gruplarına göre değerlendirme sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Çalışma Grubuna Uygulanan Bilgi Başarı Testi Ön-Test ve Son-Test Sonuçları

Gruplar	Öntest					Sontest				
	n	x	ss	M i n - Max	Başarı %	n	x	ss	M i n - Max	Başarı %
20-29 yaş	18	21,3	4,32	7-31	47,9	18	34,1	3,81	26-36	92,8
30 yaş ve üzeri	30	18,2	3,93	9-28		30	32,6	4,17	30-36	
Toplam	48	19,7	4,12	-		48	33,4	3,92	-	

Eğitim programına katılan çalışma grubundaki kursiyerlerin Bilgi Başarı Testindeki başarı oranları, ön-testte % 47,9 iken, eğitim sonrası uygulanan son-testte başarı oranı % 92,8’e yükselmiştir. Bu durumda, eğitim programı uygulanan kursiyerlerin yeterli düzeyde bilişsel davranışlar kazandıkları söylenebilir. Son-test verilerine göre programdan az yararlanan kursiyerler (minimum puan=26) bulunmakla birlikte, her iki yaş grubunda da programın öngördüğü kazanımları tam olarak elde eden kursiyerler gözlenmektedir (maximum puan=36). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, eğitim programına katılan kursiyerlerin bilgi kazanım düzeylerinin ön-testte $\bar{x}=19,7$ iken, son-testte $\bar{x}=33,4$ olması, tam puana (36) yakın olması ve başarı düzeylerinin %92,8 olması, eğitimin etkililiğinin “çok iyi” düzeyde olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Eğitim programında öngörülen her kazanımın tamamının kursiyerler tarafından elde edildiği anlaşılmaktadır. Bir diğer ifadeyle farklı eğitim yöntemleriyle anlatılan eğitim programının, kursiyerleri yeterince bilgilendirebildiği söylenebilir. Ön-test ile son-test puan ortalamaları arasındaki bu artış, $\alpha=0,05$ düzeyinde manidar bulunmuştur ($t=19,7$ ve $p<0,05$). Buna göre, uygulanan eğitimi programının, kursiyerlerin bilgi düzeylerinde anlamlı bir artışa yol açtığı söylenebilir.

Yapılan korelasyon analizinde yaş ile Bilgi Başarı Testi ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,29$, $p=0,004$), yaş arttıkça kadınların bilgi düzeylerinin azaldığını göstermiştir.

Yapılan araştırmalar, yetişkinlere verilen eğitim çalışmaları sırasında yetişkinlerin eğitilmeleri yolu ile takip edilmelerinin anlatılan konuya ilişkin

duyarlılık artışında ve konuyla ilgili becerilerinin artmasında etkili olduğunu göstermektedir. Karaçam'ın çalışmasında belirttiği gibi; Jennings ve ark (2003) kontrol grubu kullanarak kadınlara yaptığı bir çalışmada, kontrol grubu rutin yapılan bakıma bırakılırken, çalışma grubundaki kadınlar altı hafta süresince haftada bir ziyaret edilip bebek bakımı konularında eğitilmişlerdir. Müdahale sonrasında çalışma grubundaki kadınların %80'i anlatılan konularda özgüven duyduklarını belirtirken, kontrol grubunun sadece % 25'inde özgüven artışı olduğu bildirilmiştir. Yine Karaçam'ın çalışmasında belirtilen İlknur'un (2000) araştırmasında, eğitilen lohusaların dikişlerle ilgili problemleri, kontrol grubunda deney grubuna oranla daha fazla görülmüştür. Deney grubuna verilen eğitimin, kadınların bebek bakımına ilişkin daha az problem yaşanmasında etkili olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, araştırma bulgularımız ile benzerlik göstermektedir.

Gölbaşı ve ark. (2007) kadınların bazı özelliklerine göre meme kanseri ön-test bilgi puan ortalamalarını incelemişlerdir. Öğrenim ve medeni durumlarına göre ön-test bilgi puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>0.05$), ancak 26 ve üzeri yaş grubunda bulunan kadınların ön-test bilgi puan ortalamasının 25 ve altı yaş grubunda bulunan kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Çalışma sonuçlarıyla bizim çalışmamız benzerlik göstermektedir ($r=0.29$, $p=0.004$)

Dibek'in (2007) yaptığı çalışmada gebe beslenmesi ile ilgili olarak, sağlıklı olmak için gebelik süresince iyi beslenmek gerektiği; gebelikte günde en az 3-4 porsiyon süt ve süt ürünleri tüketilmesi

gerektiği, gebelik süresince sigara içmenin bebeğin büyümesini etkilediği ve gebelikte ara öğün tüketmenin faydalı olduğu konularında bilgi sahibi oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlar içinde 26 ve üzeri yaş grubundakiler ile eğitim düzeyi yüksek olan ve çocuğu olan kadınların diğer gruplardaki kadınlara göre doğru cevap oranlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Ercan'ın (1989) yaptığı bir çalışmada kadınlar iki gruba ayrılarak değişik sayıda eğitim verilmiş ve kadınların bebek bakımı ile ilgili bilgi düzeyi ile bebek bakımı becerilerindeki değişiklikler izlenmiştir. Araştırma başlangıcında birinci grupta yetersiz bilgisi olan kadın oranı % 26.7 iken diğer eğitim dönemlerinde kötü bilgi puanı alan olmamıştır. İkinci grupta da benzer değişiklikler gözlenmiş, başlangıçta kötü bilgi puanı oranı % 50 iken son dönemde kötü bilgi puanı alan olmamıştır (Aktaran: Dibek, 2007).

Karadağ'ın (2008) yaptığı yetişkin eğitimi çalışmasında deney ve kontrol grubuna alınan katılımcıların sağlıkla ilgili bilgi düzeyi değerlendirme formundan aldıkları ön-son test bilgi puanları karşılaştırıldığında deney grubunun eğitim sonrası bilgi puanlarının ortalamasının önceki puan ortalamasına göre arttığı belirlenmiştir. Aynı çalışmada ön-test bilgi puanları açısından iki grup karşılaştırıldığında, aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Son test bilgi puanları açısından iki grup karşılaştırıldığında ise, aralarındaki fark istatistiksel olarak önemli bulunmuştur.

Arap ülkelerindeki yetişkin eğitimi araştırmalarında, okuma-yazma çalışmaları üzerine yoğunlaşıldığı gözlenmektedir (Ebuzeid El-Safi, 1995). Güneydoğu Asya ülkelerinde ise yetişkin eğitimi hayati

bir öneme sahiptir. Yetişkin eğitiminin Malezya ve Tayland'daki insan kaynaklarının gelişiminde çok önemli bir yeri vardır. Bu bölgede yetişkin eğitimi faaliyetleri, yaşam boyu eğitim programları aracılığı ile insan potansiyelini geliştirmek ve yaşam kalitesini artırmayı hedeflemiştir. Çin'de yetişkin eğitiminin ulusal modernleşmede ve kalkınma programlarında artan bir rolü söz konusudur. Japonya ve Kore'de hızlı ekonomik gelişmeyle birlikte yaşam boyu öğrenme önem kazanmıştır (Dighe, 2005:86). Türkiye dışındaki bazı ülkelerde yetişkin eğitime örgün eğitimin boşluklarını dolduran, eksiklerini gideren bir işlev yüklenmiş ve bu anlamda da araştırmalarda sözü edilen noktalara yönelinmiştir. (Yıldız, 2004:81).

Balcı (1993), Türkiye'deki yetişkin eğitimi araştırmalarının durumunu ele aldığı bir makalesinde, eğitim araştırmalarında araştırma deseni açısından saptanan genel bir eksikliğin ilgili araştırma deseninin yeterince betimlenmemesi

olduğunu belirtmiştir. Bu eksiklik, yetişkin eğitimi araştırmalarında da kendini göstermektedir. Yetişkin eğitimi alanında araştırma desenlerine sayısal olarak bakıldığında tarama araştırmalarının tartışılmaz bir üstünlüğü söz konusudur. Yetişkin eğitimi alanındaki toplam 15 doktora çalışmasından 10'unda temel veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanmıştır. 2'sinde mülakat, 2'sinde içerik analizi ve belgesel tarama, 1'inde ise tutum ölçeği kullanmıştır. Türkiye'deki yetişkin eğitimi araştırmalarında nicel yaklaşım ağırlıklı olarak kullanılan yaklaşımdır. Ankara Üniversitesi'nde yetişkin eğitimi alanında yapılan 75 yüksek lisans tezinden 67'sinde nicel yöntem kullanılmış, nitel ve nicel yaklaşımın beraber kullanıldığı tez sayısı 3, salt nitel yaklaşımın kullanıldığı tez sayısı da 1'dir (Yıldız, 2004:89).

Kursiyerlerin teorik konuların işlenmesine ilişkin değerlendirmeleri Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Kursiyerlerin Teorik Konuların İşlenmesine İlişkin Değerlendirmeleri (N=48)

Kursiyerlerin Teorik Konularla İlgili Değerlendirmeleri	Katılıyor		Kısmen katılıyor		Katılmıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kursun içeriği yeterliydi	46	95,8	2	4,1	0	0
Kursta kullanılan kaynaklar yeterliydi	45	93,7	3	6,2	0	0
Kurs konuya ilgimi artırdı	42	87,5	5	10,4	1	2
Kursta kullanılan görsel-işitsel araçlar yeterliydi	48	100	0	0	0	0
Kursta yeni bilgiler öğrendim	48	100	0	0	0	0
Kurs teorik bilgilerle uygulamalar bütünleşti	42	87,5	5	10,4	1	2
Kurs, çocuk bakımına ilişkin düşüncelerimi olumlu etkiledi	46	95,8	2	4,1	0	0

Kursta rol-play yapılması konuları pekiştirmemi sağladı	47	97,9	1	2	0	0
Konu ile ilgili sinema ve belgeseller konuyu pekiştirmemi sağladı	48	100	0	0	0	0
Kursta, istediğim an öğretim elemanına soru sorma fırsatım oldu	46	95,8	1	2	1	2
Kursta önemli konular vurgulandığı için, konuların önceliklerini belirleyebildim	46	95,8	1	2	1	2
Uzmanların kurs ortamına gelip etkileşim yapmamız, konuları öğrenmeme olumlu etki sağladı	48	100	0	0	0	0
Sınıf panosuna konu ile ilgili asılan bilgilerden yararlandım	47	97,9	1	2	0	0
Uygulamaları benim de yapmam, konuyu daha iyi anlamamı sağladı	45	93,7	2	4,1	1	2
Çocuk bakımı konusunu tek öğretim elemanının anlatması sıkıntı oluşturmadı	46	95,8	1	2	1	2
Konu anlatımında nedenlere yönelik vurgu yapılması anlamamı kolaylaştırdı	48	100	0	0	0	0
Önemli konuların vurgulanması ve soru-cevap şeklinde özetlenmesi öğrenmemi kolaylaştırdı	48	100	0	0	0	0

Kursiyerlerin cevapları incelendiğinde 6 konuda %100 oranında ve yine diğer soruların tamamında da olumlu cevap vermeleri, konuların teorik anlatımında sorun yaşanmadığını göstermektedir. %87.5 oranında “*Kurs konuya ilgimi artırdı*” cevabı olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. “*Dersin teorisi ile uygulamaları bütünleşti*” cevabında %10.4 oranında öğrencinin “kısmen” katılması, uygulama konularının anlatımında karşılaşılan sorunlara (kursiyer sayısının fazlalığı, öğretim elemanının tek olması vb) bağlı olarak değerlendirilebilir. %6.2 oranında kursiyerin kursta kullanılan kaynakları “kısmen yeterli” bulması öğretim elemanını daha fazla kaynak kullanımı konusunda uyarıcı bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Öztürk ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada eğitimin kadınların eğitilen konuya ilişkin bilgi düzeyleri üzerinde etkili bir faktör olmadığı ancak, çalışan kadınların bilgi düzeylerinin çalışmayanlara göre oldukça yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmamız halk eğitim merkezine devam eden kursiyerler arasında yapıldığı ve kadınların tamamına yakını (%95,8) çalışmadığı için, çalışma durumu bir değişken olarak incelenmemiştir.

Miser (1999) yetişkin eğitiminin okuldan ibaret olmamasını, insanların eğitimden sonra da eğitim fırsatlarına sahip olması gerektiğini, teorik verilen konularla uygulamalı anlatımın birbirine paralel olması durumunda yetişkinlerin eğitimden yararlanabileceğini belirtmektedir. Araştırma bulgularımızda kursiyerlerin %87,5’nin teorik ile uygulama bilgilerinin bütünleştiğini belirtmesi sonucuyla Miser’in bulguları birbirine paralel bilgiler içermektedir.

Alakoç Pirpir (2011), erken çocukluk döneminde çocuğu bulunan annelere uygulanan eğitim programının etkililiği konusunda yaptığı araştırmada; annelerin programa yönelik tutumları tamamen olumlu bulunmuştur. Annelerin uygulanan eğitim programının amacını benimsedikleri, sunulan içeriği sıkıcı bulmadıkları, kullanılan yöntem-

lerden hoşlandıkları, yararlanan araç-gereçleri etkili buldukları, ders veren öğretim elemanını sevdikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Bizim çalışmamızda kursiyerlerin tamamı kursta kullanılan görsel-işitsel araçların yeterli olduğunu, kursta yeni bilgiler öğrendiklerini, konu ile ilgili sinema ve belgesellerin konuyu pekiştirmelerini sağladığını, uzmanların kurs ortamına gelip etkileşim yapmalarının konuları öğrenmelerine olumlu etki sağladığını, konu anlatımında nedenlere yönelik vurgu yapılmasının anlamalarını kolaylaştırdığını, önemli konuların vurgulanmasının ve özetlenmesinin öğrenmelerini kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Çalışmamızda eğitim programının kursiyerlerin bilgi düzeyini artırdığı ve katılımcıların bu programı olumlu yönde değerlendirdikleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

Kitle iletişim araçları ve farklı eğitim yöntemleri, yetişkin eğitiminde titizlikle kullanılmalıdır. Özellikle, yetişkin eğitiminin tutarlı bir felsefi ve pedagojik alt yapıya kavuşturulmasında televizyondan, projektör gibi yansıtıcı araçlardan ve bunları pekiştirici farklı öğretim yöntemlerinden yararlanılmalıdır (Lowe, 1995:23). Çalışmamızda

kursta kullanılan görsel-işitsel araçların yeterli olduğunu (%100) belirten ve kursta rol-play yapılmasının (%97.9), konu ile ilgili sinema ve belgesel izletilmesinin (%100), uzmanların kurs ortamına gelip etkileşim yapmaları (%100), sınıf panosuna konu ile ilgili asılan bilgilerden yararlanmaları (%97.9), önemli konuların vurgulanması ve soru-cevap şeklinde özetlenmesinin (%100) öğrenmelerini kolaylaştırdığını belirten kursiyerler, eğitim programını olumlu yönde değerlendirmişlerdir.

Çadır ve ark. (2004) yaptıkları çalışmada verilen eğitim sonucunda katılımcıların yaş gruplarına göre bilgi puanlarının dağılımı incelendiğinde; en fazla puanı $19,19 \pm 8,41$ ile 20-29 yaş grubundaki kadınların, en az puanı ise $4,31 \pm 6,66$ ile 70 ve üzeri yaş grubundaki kadınların aldığını tespit etmişlerdir. Yaş gruplarına göre bilgi puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) farklılık bulunmuştur.

Kursiyerlerin eğitim programındaki uygulamalı konuların yürütülmesine ilişkin değerlendirmeleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Kursiyerlerin Uygulamalı Konuların Yürütülmesine İlişkin Değerlendirmeleri

Kursiyerlerin Stajın Yürütülmesine İlişkin Değerlendirmeleri	Katılıyor		Kısmen katılıyor		Katılmıyor	
	N	%	N	%	N	%
Teorik olarak öğretilenleri uygulama fırsatı bulabilirim	39	81,2	7	14,5	2	4,1
Uygulamalı derslerin süresi, kurstaki bilgi-becerilerimi pekiştirmem için yeterliydi	45	93,7	1	2	1	2
Uygulamalı derslerde uygulamayı yaparak teorik bilgilerimi güçlendirdim	46	95,8	2	4,1	0	0
Uygulamalı derslerde uygulama yapan kursiyerin doğru ve yanlış uygulamalarını değerlendirmemiz yararlı oldu	48	100	0	0	0	0
Uygulamalı derslerde kursiyer sayısı uygundu	30	62,5	8	16,6	10	20,8
Uygulama yaparken, diğer kursiyerler tarafından kabul gördüğümü hissettim	42	87,5	5	10,4	1	2
Uygulama alanının dar olmasından dolayı sıkıntı yaşadım	39	81,2	2	4,1	7	14,5
Uygulama yaparken, diğer kursiyerlerle aramızda ekip çalışması yoktu	30	62,5	10	20,8	8	16,6
Öğretim elemanı uygulamalarda yeterince olumlu rol modeli olamadı	0	0	0	0	100	48
Uygulamalı konularda uygun eğitim ortamı oluşturulmadı	31	43,7	7	14,5	10	20,8

Kursiyerlerin, uygulamalı dersleri değerlendiren ifadelerinde uygulamalı derslerde uygulama yapan kursiyerin doğru ve yanlış uygulamalarını değerlendirmelerinin yararlı olduğunu düşünenlerin %100 olması, %95.8'inin uygulamalı derslerde uygulamayı yaparak teorik bilgilerini güçlendirdiklerini düşünmeleri olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Kursiyerlerin uygulama yaparken, diğer kursiyerlerle aralarında ekip çalışması olmadığını ifade eden %20.8 oranındaki tespitlerinin, kursiyer sayısının fazla olmasının uygulamaları birebir yapmalarını engellemesi, fiziki alanının dar olması gibi sebeplere bağlı olduğu düşünülebilir.

Sosyodemografik özelliklerin belirlendiği anket formunun ilk bölümündeki kursiyerlerin uygulamalı dersler ile ilgili duygularının yazıldığı ifadelerle bakıldığında; uygulamalı derslerin başlangıcında gergin olduğunu ifade eden kursiyer oranının (%75) yüksek olduğu, uygulamalı derslerin sonunda ise kendilerine güvenlerinin arttığını (%89.5) ifade eden kursiyer sayısının arttığı dikkat çekmektedir. Kocaman ve arkadaşlarının (1986) yaptığı çalışmada da uygulamalı derslerin ilk gününün katılımcıların %60.29'unda stres oluşturan olaylardan biri olduğu belirlenmiştir.

Farklı öğretim teknikleri kullanılarak, çeşitli araç-gereçlerle desteklenmiş bir eğitim; bireylerin aktif katılımı ve doyumunu sağlayarak eğitim amaçlarına ulaşmayı kolaylaştırır (Sullivan ve ark 1995). Bu çalışmada da kursiyerlerin farklı öğretim teknikleri kullanılarak sunulan ders ile diğer derslerin sunum biçimini karşılaştırmaları istenmiş ve farklı tekniklerin kullanıldığı bu çalışma ($x=8.35\pm1.42$); diğer derslere göre ($x=4.76\pm1.64$) daha başarılı olarak değerlendirilmiştir. Buna göre kursiyerlerin farklı öğretim teknikleri ile sunulan dersi diğerlerine göre belirgin fark ile başarılı bulmaları, sunulan dersin özenle planlanması ve uygulanmasına bağlanabilir. Bu sonucun; “dersi sunan öğretim elemanının deneyimli ve istekli olması, uygun öğrenme ortamını oluşturması, kursiyerlerin aktif katılımını desteklemesi, ayrıntılı bir ders planı hazırlaması, öğretim yöntemlerini destekleyen araç-gereçlerin ve uzmanların katkısını sağlaması ve yetişkin eğitimi ilkelerine uyulması” ile olduğu düşünülebilir.

Öğretim elemanlarının uygulamalı derslerde olumlu rol modeli olması eğitimin etkinliğini artırmaktadır. Çalışmamızda öğretim elemanının rol modeli olması konusunda tüm kursiyerlerin (%100) olumlu değerlendirme yapmaları Powazek (2002), Schrum ve Benson’nin de (2002) belirttiği kuramlara uygun bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Çalışmalarında Powazek, Schrum ve Benson üniversite ve toplum işbirliğinde, yetişkin eğitiminde farklı tekniklerin kullanılmasını, model olarak öğretme tekniğinin eğitim kalitesinin artırılmasında kullanılmasını önermektedirler.

Kursiyerlerin % 88’i çocuk bakımıyla ilgili aile büyüklerinden, komşu ve arkadaşlarından bilgi aldıklarını, kendi çocuklarına ya da yakınlarının

çocuklarına bazı çocuk bakımı uygulamalarını yaptıklarını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili geçmiş bilgi ve deneyimlerin bilgi puanına etkisi vardır (Davis 1996). Kursiyerler, eğitimci tarafından her dört haftada bir birkaç sorudan oluşan quiz ile değerlendirilmiş ve başarı ortalamaları $x=25.81\pm2.83$ gibi yüksek bir sonuç bulunmuştur.

Bu araştırma, yetişkin eğitiminin etkili yöntemlerle ve araçlarla sunulmasının ötesinde, kursiyerlere birbirleriyle iş birliği kurma fırsatı vererek kursta öğrendikleri konular ile ilgili deneyimlerini zenginleştirmelerini sağlamıştır. Kursiyerlerin katılımcı, araştırmacı, istekli, yaratıcı güçleri ortaya çıkarılmıştır. Kursiyerlerin uygulamalara aktif katılımlarının sağlanması, konu ile ilgili maketler, slaytlar, rol-play çalışmaları, aynı zamanda kursa ilgilerinin arttığının, daha önemlisi kursa ve eğitime saygılarının arttığının da bir göstergesidir.

Gölbaşı ve ark. (2007) yaptıkları çalışmada istatistiksel değerlendirmede ön-test ve ikinci test arasında ortalama 1.08 ± 2.05 ve ikinci test ile son test arasında ortalama 1.69 ± 2.49 puanlık bir bilgi artışı meydana geldiğini saptamışlardır. Ön-test ve son-test arasında elde edilen toplam bilgi puan farkı olması sonucunda, katılımcıların bilgi düzeylerini artırmaya yönelik eğitimlerde sürekliliğin önemini göstermektedir. Bizim çalışmamızda da ön-testte %47,9, son-testte ise % 92,8 oranında başarı görülmesi, bu çalışma sonuçlarıyla benzer nitelik taşımaktadır.

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak aktif katılımı destekleyen ve anlatım, soru-cevap, örnek olay incelemesi, rol-play, beyin fırtınası, demonstrasyon gibi farklı eğitim yöntemlerini içeren bu uygulamanın, genel olarak

yetişkinler açısından kazanımlar getirdiği, düşünme, kritik etme, problem çözme, ekip çalışması yapma, kendini ifade etme becerilerini ortaya koymalarına fırsat verdiği, eğitici yönünden de doyum verdiği, geliştirici olduğu söylenebilir.

Bu araştırma, yetişkin eğitiminin etkili yöntemlerle ve araçlarla sunulmasının ötesinde, kursiyerlere birbirleriyle iş birliği kurma fırsatı vererek kursta öğrendikleri konular ile ilgili deneyimlerini zenginleştirmelerini sağlamıştır. Kursiyerlerin katılımcı, araştırmacı, istekli, yaratıcı güçleri ortaya çıkarılmıştır. Kursiyerlerin uygulamalara aktif katılımlarının sağlanması, konu ile ilgili maketler, slaytlar, rol-play çalışmaları, aynı zamanda kursa ilgilerinin arttığı, daha önemlisi kursa ve eğitime saygılarının arttığı da bir göstergesidir.

Çalışma grubundaki kursiyerlerin %45.8'inin 30-34 yaşında; %43,7'nin ilkokul mezunu; %83,3'nün evli olduğu; %85.4'ünün herhangi bir işte çalışmadığı, %58,6'nın 1-2 çocuğa sahip olduğu ve %83,3'nün ilk kez çocuk bakımıyla ilgili bir kursa katıldığı saptanmıştır.

Eğitim Programı Bilgi Başarı Testinin, KR-20 testine göre güvenirlik katsayısı ,863 olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenirliğinin yeterli olduğu belirlenmiştir.

Eğitim programına katılan çalışma grubundaki kursiyerlerin Bilgi Başarı Testindeki başarı oranları, ön-testte % 47,9 iken, eğitim sonrası uygulanan son-testte başarı oranı % 9,8'e yükselmiştir. Bu durumda, eğitim programı uygulanan kursiyerlerin yeterli düzeyde bilişsel davranışlar kazandıkları söylenebilir.

Yapılan korelasyon analizinde yaş ile Bilgi Başarı Testi ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı

bir ilişki olduğu ($r= 0.29$, $p=0.004$), yaş arttıkça kadınların bilgi düzeylerinin azaldığını göstermiştir.

Kursiyerlerin 6 konuda %100 oranında ve yine diğer soruların tamamında da olumlu cevap vermeleri, konuların teorik anlatımında sorun yaşanmadığını göstermektedir. %87.5 oranında "*Kurs konuya ilgimi artırdı*" cevabı olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. "*Dersin teorisi ile uygulamaları bütünleşti*" cevabında %10.4 oranında öğrencinin "kısmen" katılması, uygulama konularının anlatımında karşılaşılan sorunlara (kursiyer sayısının fazlalığı, öğretim elemanının tek olması vb) bağlı olarak değerlendirilebilir. %6.2 oranında kursiyerin kursta kullanılan kaynakları "kısmen yeterli" bulması öğretim elemanını daha fazla kaynak kullanımı konusunda uyarıcı bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Kursiyerlerin, uygulamalı dersleri değerlendiren ifadelerinde uygulamalı derslerde uygulama yapan kursiyerin doğru ve yanlış uygulamalarını değerlendirmelerinin yararlı olduğunu düşünenlerin %100 olması, %95.8'inin uygulamalı derslerde uygulamayı yaparak teorik bilgilerini güçlendirdiklerini düşünmeleri olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Kursiyerlerin uygulama yaparken, diğer kursiyerlerle aralarında ekip çalışması olmadığını ifade eden %20.8 oranındaki tespitlerinin, kursiyer sayısının fazla olmasının uygulamaları birebir yapmalarını engellemesi, fiziki alanının dar olması gibi sebeplere bağlı olduğu düşünülebilir.

Sosyodemografik özelliklerin belirlendiği anket formunun ilk bölümündeki kursiyerlerin uygulamalı dersler ile ilgili duygularının yazıldığı ifadelerle bakıldığında; uygulamalı derslerin başlangıcında gergin olduğunu ifade eden kursiyer oranının (%75)

yüksek olduğu, uygulamalı derslerin sonunda ise kendilerine güvenlerinin arttığını (%89.5) ifade eden kursiyer sayısının arttığı dikkat çekmektedir.

Bu çalışma doğrultusunda:

-Özellikle yetişkinlerde beceri geliştirmeye yönelik mesleki branşlarda başarıyı artırmak için, farklı öğretim yöntemleri ve öğretim araçları kullanılmalı;

-Eğiticilerin katılmasına olanak sağlayacak farklı öğretim yöntemleri ve öğretim araç-gereçleri kurs programları yaygınlaştırılmalı,

-Müfredatın, kaynakların bu yöntemlere uygun olarak hazırlanmalı,

-Bu yöntem denemeleri geliştirilerek sürdürülmelidir.

KAYNAKLAR

ALAKOÇ PİRİR, D., (2011). Erken Çocukluk Döneminde Çocuğu Bulunan Annelere Uygulanan Anne Baba Eğitim Programının Etkililiği. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çocuk Gelişimi ve Ev Yönetimi ABD. Konya.

AUDET, M.C., (1995). Caring In Nursing Education: Reducing Anxiety In The Clinical Setting. *Journal Of Nursing Education*. 8 (3):21-28

BABADAĞ, K., (1991). Daha İyi Bir Hemşireliğe Yöneliş-I, *Hemşirelik Bülteni* 21: 1-4

BALCI, A., (1993). Türkiye’de Eğitim Araştırmalarının Durumu: A.Ü. EBF Örneği. *Eğitim*

Bilimleri Birinci Ulusal Kongresinde (24-28 Eylül) Sunulmuş Bildiri.

BAŞER, G., (1996). Hemşireliğin Öğretiminde Beceri Öğretimi ve Değerlendirilmesi, III. Hemşirelik Eğitimi Sempozyum Kitabı, İstanbul Üniversitesi Basımevi ve Film Merkezi.

CİMETE, G., (1998). Öğrenci-Öğretim Elemanı Etkileşimine Yönelik Kalitatif Bir Çalışma. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2 (1), 9-19

ÇADIR, G., EKSEN, M., (2004). Muğla Merkez, Bayır, Yerkesik ve Yeşilyurt Sağlık Ocağı Bölgelerinde Yaşayan Kadınların Meme Kanseri Konusundaki Bilgi ve Uygulama Durumlarının Belirlenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Kongresi* cilt :1 sayı:1

ÇAKMAK, M., (1995). Yükseköğretimde Öğretim Elemanı-Öğrenci İlişkilerinde Öğrencilerin Beklentileri. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

ÇAKMAK, M., (2001). Etkili Öğretimin Gerçekleşmesinde Öğretmenin Rolü. *Çağdaş Eğitim*. 26 (274), 22-26

DAVIS, J.H., PEARSON, M.A., (1996). An Instructional Model For Primary Health Care Education. *Public Health Nursing*. 13;31-35

DIGHE, A., (2005). Trends in Adult Education Research in Asia. *Adult Education and Development*, 45:81-95

- EL-SAFİ, H.A., (1995).** Adult Education Research Trends and Needs in The Arab Region. *Adult Education and Development*, 45: 65-76
- FADİLOĞLU, Ç., ESEN, A., AKYOL, D., (1997).** Öğrenci ve Mezun Hemşirelerin Klinik Uygulamalara İlişkin Beklentilerinin Karşılaştırılması. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Uluslararası Katılımlı Kitabı, Kıbrıs. s.30-36
- GÖLBAŞI, Z., KUTLAR, Z., AKDENİZ, H., (2007).** Öğrenci Hemşireler Tarafından Bir Halk Eğitim Merkezinde Verilen Eğitimin Kadınların Meme Kanseri/Kendi Kendine Meme Muayenesine Yönelik Bilgi ve Uygulamalarına Etkisi. *Meme Sağlığı Dergisi*. 3(1):53-57
- İNAN, A., (1994).** Eğitimin Sorgulanması İçin Öneriler. *Türk Hemşireler Dergisi*; 4(2):13-18
- KAVUNCUBAŞI, Ş., ESATOĞLU, A.E., (1998).** Sağlık Hizmetlerinin Kalitesinin Hemşirelik Hizmetleri Açısından Değerlendirilmesi. Hemşirelik ve Ebelik Eğitimi ve Uygulamalarında Toplam Kalite Yönetimi (Der: Y. Öztürk). Erciyes Üniversitesi Yayınları, Kayseri.
- KEÇECİ, A., TAŞOCAK G., (2009).** Öğretim Elemanlarının İletişim Becerileri: Bir Sağlık Yüksekokulu Örneği, *DEUHYO ED 2* (4): 131-136
- KOCAMAN, G., OKUMUŞ, H., ERDAL, H. VE ARK., (1986).** Öğrenci Hemşirelerde Stres ve Doyum Yaratıcı Yaşantılar, 1. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Kitabı. İstanbul. Hilal Matbaacılık, s.89-98
- KRISTINA, T.N., MAJOOR, G.D., VAN DER VLEUTEN, C.P., (2006).** A Survey Validation Of Generic Objectives For Community-Based Education In Undergraduate. *Medical Training*.19(2):189-206
- LINDBERG, J.B., HUNTER, M.L., KRUSZEWSKI, A.Z., (1990).** Introduction To Nursing Concepts, Issues And Opportunities. Philadelphia, Lippincot Co. p,299-310
- LOWE, J.Ç., (1995).** *Dünyada Yetişkin Eğitime Toplu Bakış*, (Çev: Turhan Oğuzkan). Ankara. UNESCO Türkiye Milli Komisyonu Yayını.
- MANNION, S., RUSSELL, W., (2000).** Organisational Culture And Quality Of Health Care, *Quality In Health Care*. 9
- MISER, R., (1999).** *Halk Eğitimi ve Toplum Kalkınması*. Ankara. TTK Basımevi.
- POWAZEK, D., (2002).** Design For Community: The Art Of Connecting Real People In Virtual Places. *Philosophical Perspectives on Constructivist Views of Learning*, 29(1), 37-48
- SCHRUM, L., BENSON, A., (2002).** Establishing Successful Online Distance Learning Environments: Distinguishing Factors That Contribute To Online Courses And Programs. In Discenza, R., Howard, C. and Schenk, K. (Eds.), *The Design Management Effective Distance Learning Programs* (pp. 190-204). Hershey, PA: Idea
- SULLIVAN, R., MAGARICK, R., BERGHTHOLD, G., ET ALL (1995).** Klinik Eğitimde Kullanılmak Üzere Eğitim Becerileri (Çev: Nalan Şahin) JHPIEGO Projesi Workshop El Kitabı

ÖZER, Z., (1997). Etkin Öğrenme. *Bilim ve Teknik*. Haziran 1997: 52-58

TEZBAŞARAN, A., (1997). Öğretim ve Öğrenme Bilgisayara Dayalı Bilgi Teknolojileri. *Bilim ve Teknik*. 54-55

TİTİZ, T., (1997). Çağdaş Eğitim ya da Eğitim. *Bilim ve Teknik*. Haziran; ss.56-58

ULUSOY, Z., (2001). Sağlık Eğitimi Açısından Temel İlkeler, *STED*. 10(10): 370-375

UNESCO VE ILO (2002). Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-First Century. <http://unevoc.de/convention/UNESCO+ILO%20RecomTVE2001-e.pdf>

YILDIZ, A., (2004). Türkiye'deki Yetişkin Eğitimi Araştırmalarına Toplu Bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 37(3): 78-97

HAKEM KURULU		
ÜNVANI	ADI SOYADI	BAĞLI OLDUĞU KURUM
DR.	Abdulkadir YUVALI	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Adalet KANDIR	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Adülkadir OĞRAK	BARTIN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet ACAR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet ÜSTÜN	AMASYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Akartürk KARAHAN	YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ali GÜREŞ	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ali KIZILET	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ali Serdar YÜCEL	FIRAT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ali Volkan ERDEMİR	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ali ÖZARBOY	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Alper ASLAN	NEVŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ani AGOPYAN	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Antonis LIONARAKIS	HELLENIC OPEN UNIVERSITY
DR.	Arslan TOPAKKAYA	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Arzu ÖZYÜREK	KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aslı SAĞIROĞLU ARSLAN	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aslı Özlem TARAKÇIOĞLU	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Atabey KILIÇ	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Avgoustos TSIKANOS	UNIVERSITY OF KAVALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY
DR.	Ayfer ONAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aygül ALAN ERNEK	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayhan HELVACI	ULUDAĞ UNIVERSITY
DR.	Aylin ZEKİOĞLU	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aysel PEHLİVAN	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aytekin ALPULLU	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşe ATALAY	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşe KARADUMAN	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşe N. YARELİ	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşe TÜRKSOY	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşen CANDAS	BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Bahri ÖZTÜRK	İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Banu AYÇA	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Belkız Ayhan TARHAN	LEFKE AVRUPA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Berna YAVUZ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Birsen KOLDEMİR	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Burak KARTAL	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Burçak KAYA	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Canan ALBAYRAK	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Celil ARSLAN	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ

DR.	Cem ÖZEN	KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Cemal YILMAZ	FIRAT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Cevdet Alptekin KAYALI	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Çiğdem GÜLER	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Derya AYDIN OKUR	İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Dilek ANUK	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ
DR.	Durmuş TEZCAN	İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Dursun ARIKBOĞA	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Duygu SÖKEZOĞLU	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ekrem ALBAYRAK	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Elnur Hasan MİKAİL	KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Emel Funda TÜRKMEN	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Emel POYRAZ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Emine DEMİRAY	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
DR.	Emine KOLAÇ	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
DR.	Emre YANIKKEREM	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Erdinç ALTAY	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ergun YOLCU	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Erol DURAN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Erol SOLMAZ	MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Esin KUMLU	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Evrin ÖNEM	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fatma ÇELİK KARAPINAR	MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fatma Nalan TÜRKMEN	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fatma TEZEL ŞAHİN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fatoş SİLMAN	ULUSLARARASI KIBRIS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Feryal ÇUBUKÇU	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Filiz ERBAY	MEVLANA UNIVERSITY
DR.	Filiz GÖLPEK	GAZİKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gülden ERTUĞRUL	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gökhan BOLAT	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gökhan DELİCEOĞLU	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Habib YILDIZ	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hacı Ömer KARPUZ	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hakan CAVLAK	DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hakan KOLAYIŞ	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Halil KALABALIK	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Halil TEKİN	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Halil İbrahim BAHAR	POLİS AKADEMİSİ GÜVENLİK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
DR.	Haluk ÖZSARI	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hanifi ASLAN	GAZİKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Harun ÖĞMÜŞ	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hasan ABDİOĞLU	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hasan BAKTIR	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ

DR.	Hatice ANIL DEĞERMEN	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hatice YALÇIN	KAMANANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
DR.	Havva YAMAN	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hülya GÜLAY	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hüseyin AKTAŞ	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Işık BAYRAKTAR	GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
DR.	Kadim ÖZTÜRK	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Kerim TÜRKMEN	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Kurtuluş Yılmaz GENÇ	GİRESUN UNIVERSITY
DR.	Kürsad GÜLBEYAZ	DİCLE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Kürşad SERTBAŞ	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Kürşad ZORLU	AHİEVİRAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Levent BAYRAKTAR	ATAKENT VETERINARY MEDICINE
DR.	Lütfiye OKTAR	İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Macide ŞOĞUR	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mahmut HIZIROĞLU	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet ANIK	BARTIN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet BULUT	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet GÜNAY	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet Hayrullah AKYILDIZ	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet Metin HÜLAGÜ	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet Yalçın TAŞMEKTEPLİGİL	19 MAYIS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet İNBAŞI	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet YORULMAZ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet ÖCAL ÖZBİLGİN	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet ÖZDEMİR	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Melike Lale GÜLER	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Menderes KABADAYI	19 MAYIS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mesut İDRİZ	GAZİKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Metin AYCIL	GAZİKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Metin AYCIL	GAZİKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Metin SAYIN	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Metin YILMAZ	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Michail KALOGIANNAKIS	UNIVERSITY OF CRETE, FACULTY OF EDUCATION DEPARTMENT OF PRESCHOOL EDUCATION
DR.	Mustafa ÇOLAK	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mustafa KESKİN	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mustafa TALAS	NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mustafa UĞURLU	MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mustafa USLU	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mustafa ÖNER UZUN	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mutlu TÜRKMEN	TÜRKİYE HERKEZ İÇİN SPOR FEDERASYONU
DR.	Mümtaz SARIÇİÇEK	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Naim DENİZ	ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ

DR.	Natık RZAZADE	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Necdet AYSAI	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nejla GÜNAY	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Neylan ZİYALAR	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nilah YETKİN	İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nilay KARAKAYA	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nur DİLBAZ ALACAHAN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nuray EKŞİ	İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nurgül ÖZDEMİR	ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nurhan TEKEREK	ULUDAĞ UNIVERSITY
DR.	Nurhayat ÇELEBİ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nusret RAMAZANOĞLU	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Okan TUNA	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Osman KABAKÇILI	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
DR.	Osman TİTREK	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Osman YILDIZ	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Osman İMAMOĞLU	ON DOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Paul KAWACHI	FRSA (Fellow of the Royal Society of Arts)
DR.	Pelin AVŞAR	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ramazan ERDEM	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ramazan GÖKBUNAR	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
ÖĞR.GÖRV.	Ranamarcella ÖZENÇ	HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Recai COŞKUN	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Recep KAYMAKCAN	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Recep TARI	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sacit ADALI	TURGUT ÖZEL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Salih Zeki İMAMOĞLU	GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
DR.	Salih ÖZTÜRK	GAZİKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sami MENGÜTAY	HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Seçil BAL TAŞTAN	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sefer GÜMÜŞ	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selahattin KARABINAR	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selami GÜNEY	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Semih YILMAZ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Semih YILMAZ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Serap Mungan AY	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Serdar AYAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Serdar ERDURMAZ	GAZİKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Serdar TOK	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Servet YAŞAR	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Seviç KÖSE	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sevinç GÜNEL	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sibel ARSLAN	KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ

DR.	Sibel KARGIN	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Simon STOBART	TEESSIDE UNIVERSITY THE SCHOOL OF COMPUTING (DEAN)
DR.	Sinan BOZKURT	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sinem TUNA	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Soner ESMER	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Suat CANOĞLU	MARMARA UNIVERSITY
DR.	Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
DR.	Suzan Suzi TOKATLI	ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Süleyman DEMİRCİ	ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Süleyman ÖZDEMİR	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Süphan NASIR	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Süreyya SAKINÇ	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Tarkan KAÇMAZ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Tunç ÖZBEN	BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Turgay BİÇER	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Türkay BULUT	HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Uğur TÜRKMEN	AYFON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ufuk ALPKAYA	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Vahit CELAL	AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Vedat BAL	GAZİKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Veysel KÜÇÜK	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yalçın TAŞMEKTEPLİGİL	ON DOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yavuz YILDIZ	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yaşar TATAR	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	İbrahim ÇAM	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	İbrahim EROL	CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yener ÖZEN	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yeşim Bektaş ÇETİNKAYA	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	İlhami YÜCEL	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	İlknur TÜTÜNCÜ	KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
DR.	İlyas YAZAR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	İrfan GÜLMEZ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	İrfan GÜNSEL	YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
DR.	İsmail AYDOĞAN	ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	İsmail GÜLEÇ	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	İsmet EMRE	BARTIN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yusuf MİRİŞLİ	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yüksel PİRGON	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yılmaz KARADENİZ	MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zahit SERARSLAN	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zeki KAYA	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zeliha YAZICI	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zeynep Çiğdem UYSAL ÜREY	ÇANKAYA UNIVERSITY
DR.	Özay ÖZPENÇE	PAMUKKALE UNIVERSITY

DR.	Özbay GÜVEN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Özgür AY	AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Özgür Kasım AYDEMİR	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Özlem GÖRÜMLÜ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şaban KAYIHAN	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şahika KARACA	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şakir BATMAZ	ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şebnem ARIKBOĞA	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şerif Ali BOZKAPLAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şükran Güzin ILICAK AYDINALP	KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
DR.	A. Gamze Yücel IŞILDAR	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	A.Evren ERGİNAL	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Adem ÇABUK	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet AKIN	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet AKŞİT	NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet ERGÜLEN	NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet İMANÇER	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet İNAM	ODTÜ
DR.	Ahmet Burçin YERELİ	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet Ercan GEGEZ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet Faruk AYSAN	BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet Faruk DOĞAN	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ahmet GÜNAY	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Alev FATOŞ FARSA	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Alev Fatoş PARSA	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ali HALICI	BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ali Osman UYSAL	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ali PULAT	UŞAK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Alptekin YAVAŞ	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Arif TUNÇEZ	SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aslı ERİM ÖZDOĞAN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Atik KULAKLI	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayda ÇELEBİOĞLU	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayfer BUDAK	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayfer TANRIVERDİ	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayhan AYTAÇ	TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayhan ÖZŞAHİN	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aykut LENGER	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aykut GÜL	OSMANİYE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayla ALTINTEN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aylin NAZLI	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşe Sezen BAYOĞLU	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Aytekin ALBUZ	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayten AKATAY	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ

DR.	Ayşe ÇAYLAK TÜRKER	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşe OKANLI	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşe Meral TÖREYİN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşe MURATHAN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşen HİÇ GENÇER	BOSTON ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşen KORUKOĞLU	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşen TEMEL EĞİNLİ	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşen TOKOL	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ayşen Altun ADA	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Banu KEMALOĞLU	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Barış KARAELMA	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Barış KAYA	ZONGULDAK KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Belgin AYDINTAN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Belgin GÖKYÜREK	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Belma FIRLAR	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Besim AKIN	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Beyhan ÖZTÜRK	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Bilgehan GÜVEN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Birol DOĞAN	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Burcu ARACIOĞLU	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Burhanettin FARİZOĞLU	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Bülent GÜLÇUBUK	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Cahit AYDEMİR	DİCLE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Cahit GÜNGÖR	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Cemal ZEHİR	GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
DR.	Cengiz AKBULAK	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Cengiz ÖZMETİN	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Cevat BİLGİN	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Cumhur ASLAN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Çağlan Karasu BENLİ	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Çetin BEKTAŞ	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Çetin YAMAN	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Çiller HATİPOĞLU	ODTÜ
DR.	Dilek DEMİRHAN	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Dizar ERCİVAN ZENCİRCİ	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Doğan BIÇKI	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Durmuş Ali BAL	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ebru Özgül ÇETİN	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ebru Özgül GÜREL	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Eda PURUTÇUOĞLU	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Efsun Ezel ESATOĞLU	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ela Ayşe KÖKSAL	NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Elçin MACAR	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Elif ÇEKİCİ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ

DR.	Elif ÖZMETİN	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Emine ÖZMETE	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Erdal EKİCİ	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Erdal ZORBA	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Erdemir GÜNDOĞMUŞ	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Erdinç KARADENİZ	MERSİN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Erdoğan GÜNEŞ	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Erhan IŞIKLAR	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ertuğrul GELEN	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Esin ÖZKAN	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Esma Görkem KAYAALP ERSOY	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Eva ŞARLAK	IŞIK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Faruk KARACA	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fatih KILIÇ	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fatma Ali SİNANOĞLU	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fatma PAKDİL	BAŞKEN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fatoş GERMİRLİ BABUNA	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fehmi TUNCEL	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Feriha YILDIRIM	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Figen GÜRSOY	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fikret GÜLAÇTI	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Filiz GİRAY	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Fusun TOPSÜMER	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gaye ÖZDEMİR	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Göğçe UYSAL	BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Görkem MERGEN	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gülcan ERAKTAN	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Güldeniz EKMEN	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gülşen KIRLA	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gülten BULDUKER	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gülten HERGÜNER	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gülşen ERYILMAZ	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Gülbüz GÖKÇEN	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hacer ÖZGEN	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hadiye ÖZER	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hakan SARIBAŞ	ZONGULDAK KARAEMLAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hakan YILDIRIM	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Halil TANIL	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Halil FİDAN	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Halil İbrahim SAĞLAM	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Halil İbrahim TANÇ	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hamdi GÜLEÇ	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hanifi KURT	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Harun ÜRER	EGE ÜNİVERSİTESİ

DR.	Hasan TATLI	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hasan İlhan TUTALAR	DİCLE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Havva ÖZKAN	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hidaye Aydan SİLKÜ	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hilmi SÜNGÜ	BOZOK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hülya İz BÖLÜKOĞLU	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hüseyin AĞIR	KAHRAMAN MARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
DR.	Hüsnü ERKAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Işıl AKGÜL	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	İbrahim BUDAK	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	İbrahim YILMAZ	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	İlyas KARABIYIK	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	İlyas SÖZEN	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	İnci KAYHAN KUZGUN	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	İnci Kuyulu ERSOY	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	İsa ÇELİK	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Kağan ÖĞÜT	BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Kazım GÜNER	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Kerime ÜSTÜNOVA	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Kürşat YILMAZ	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Lale GÜREMEN	AMASYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Lale ORTA	OKAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Lokman Hakan TECER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mahir GÜMÜŞ	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mahmut AKBOLAT	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet KAYA	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet METE	DİCLE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet ÖZBAŞ	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet TANYAŞ	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet YÜCE	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet Ali HAMATOĞLU	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet Barış HORZUM	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet Devrim TOPSES	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet TOP	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Meltem GÜRÜNLÜ	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Meltem DOĞAN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Meltem Kutlu GÜRSEL	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Meltem YILMAZ	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Meneviş Uzbay PİRİLİ	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Merih Tekin BENDER	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mesut TEKSAN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mehmet GÜÇLÜ	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Metin KAYA	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Metin SABAN	ZONGULDAK KARAEĞİRCİ ÜNİVERSİTESİ

DR.	Metin UYAR	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Metin YAMAN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mevhibe ALBAYRAK	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mine SARAN	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mirza TOKPUNAR	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Muhammet Fatih KESLER	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Muhammet Hanefi PALABIYIK	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Murat AYDOĞDU	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Murat ERCAN	BİLECİK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Murat KUL	BARTIN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Murat NİŞANCI	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Murat ÜNAL	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Musa BİLGİZ	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mustafa AKSOY	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mustafa BAYRAKÇI	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mustafa KAYA	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mustafa KOÇ	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mutlu TÜRKMEN	TÜRKİYE BOCCE BOWLING FEDERASYONU
DR.	Muzaffer ERCAN YILMAZ	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Müjde KER DİNÇER	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Mümin KARABULUT	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Münevver YALÇINKAYA	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Münir ÖZTÜRK	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Münir ŞAKRAK	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	N.Oğuzhan ALTAY	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nalan AKDOĞAN	BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nazan GÜNAY	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nergiz ÖZKURAL	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nesrin ADA	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nesrin BAYRAKTAR ERTEN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nevin YILDIRIM KOYUNCU	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nezahat GÜÇLÜ	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nezihe ŞENTÜRK	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Neşet AYDIN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nihal ARIOĞLU	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nilgün AÇIK ÖNKAŞ	MUĞLA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nilgün TOKER KILINÇ	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nilgün TUTAL CHEVIRON	GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nilüfer DALKILIÇ	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nimet ÖNÜR	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Niyazi KURNAZ	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nuray ALTUĞ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nurdan KALAYCI	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nurdan SARAÇOĞLU	GAZİ ÜNİVERSİTESİ

DR.	Nurettin ARSLAN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nurettin BİROL	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nuri BİLGİN	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Nurşin ATEŞOĞLU GÜNEY	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Oğuz BAL	GEBZE MESLEK YÜKSEK OKULU İKTİSAT BÖLÜMÜ
DR.	Oğuz ÇETİN	NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ömer TURAN	ODTÜ
DR.	Ömer İSKENDEROĞLU	NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ömer Faruk ÇETİN	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ömer Rıfki ÖNDER	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Özcan SEZER	ZONGULDAK KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Özlem CANKURTARAN ÖNTAŞ	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Paşa YALÇIN	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Pınar TINAZ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Rahmi YAĞBASAN	BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ramazan ABACI	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ramazan AKSOY	ZONGULDAK KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Özcan GÜNGÖR	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Rasim KALE	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Recep BOZTEMUR	ODTÜ
DR.	Recep ÖZKAN	NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Remzi ALTUNIŞIK	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Rezzan TATLIDİL	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ruhettin YAZOĞLU	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ruheet GENÇ	BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sabiha SEVİNÇ ALTAŞ	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sadık KILIÇ	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Safiye AKDENİZ	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sahavet GURDAL	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sayın DALKIRAN	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sebahat ERDOĞAN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Seda ŞENGÜL	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selahattin GÜRİŞ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selçuk BİLGİN	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selçuk KENDİRLİ	HİTİT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selçuk YALÇIN	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selçuk ÖZTEK	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selman CAN	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selver ÖZÖZEN KAHRAMAN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Selver YILDIZ	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sema BUZ	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sema Altun YALÇIN	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Semiyha DOLAŞIR TUNCER	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Semra DAŞÇI	EGE ÜNİVERSİTESİ

DR.	Serap ALTUNTAŞ	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Serap ÇABUK	ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Serap SÖKMEN	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Serdar PİRTİNİ	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Serkan BENK	ZONGULDAK KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Serkan EKİZ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sevim BUDAK	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sevinç ÖZER	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sevinç ÜREten	BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sibel SÖNMEZ	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Siret HÜRsoy	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Solmaz ZELYUT	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Soner AKKOÇ	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Soner YAĞLI	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Suat UĞUR	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Sudi APAK	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Süleyman ÖVEZ	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ş.Emet GÜREL	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şafak Ertan ÇOMAKLI	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şahamet BÜLBÜL	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şebnem BURNAZ	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şebnem TOPLU	EGE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şehnaz ERTEM	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şengül HABLEMİTOĞLU	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şeref ULUOCAK	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şinasi SÖNMEZ	ZONGULDAK KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Şule YÜKSEL YİĞİTER	ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Tamer BUDAK	ZONGULDAK KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Tevhit AYENGİN	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Timur Han GÜR	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Tuğçe TUNA	MİMAR SİNAN ÜNİVERSİTESİ
DR.	Tuncay AYAŞ	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Turhan KORKMAZ	ZONGULDAK KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Tülin SÖYLEMEZOĞLU	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Uğur BATI	YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ülkü GÜNEY	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ümit GÜNER	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Ünal BİLİR	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Valide PAŞEYEV	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Vasif NABİYEY	KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
DR.	Veli DUYAN	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Veli Özer ÖZBEK	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
DR.	Volkan ÖNGEL	BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yakup HACI	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ

DR.	Yasemin KÖSE	ZONGULDAK KARAEMLAS ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yasemin YAVUZER	NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yavuz SOYKAN	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yaşar ÖZBAY	GAZİ ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yener ATASEVEN	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yusuf ÇELİK	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yusuf GÜMÜŞ	DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
DR.	Yücel BAŞEĞİT	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zafer AKBAŞ	DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zafer ÖNLER	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zeki PARLAK	MARMARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zekiye UYSAL	ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zeliha KAYAALTI	ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DR.	Zeynep ZAFER	ANKARA ÜNİVERSİTESİ

UHBAB Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi

Adres : Atakent Mah. Akasya 1 Evleri C2-23 Blok Kat 4 Daire 17 Halkalı Küçükçekmece İstanbul



UHBAB

<http://www.uhbabdergisi.com>

<http://www.uhbabdergisi.net>

<http://www.uhbabdergisi.org>

<http://www.uhbabdergisi.info>

<http://www.uhbabdergisi.biz>