

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ  NEAR EAST UNIVERSITY

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ **JOURNAL of SOCIAL SCIENCES**

cilt VIII volume

sayı 1 nisan 2015 april number 1

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ  NEAR EAST UNIVERSITY

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ JOURNAL of SOCIAL SCIENCES

cilt VIII volume

sayı 1 nisan 2015 april number 1

Editör - Editor

Aykut Polatoğlu

Yardımcı Editör - Assistant Editor

Ali Dayıoğlu

Yazı Kurulu - Editorial Board

Nilgün Abisel

Çelik Aruoba

Ebru Çakıcı

Ali Dayıoğlu

Ümit Hassan

Aykut Polatoğlu

Danışma Kurulu - Editorial Advisory Board

Prof. Dr. Şinasi Aksoy - Lefke Avrupa Üniversitesi

Prof. Dr. Uğurcan Akyüz - Yakın Doğu Üniversitesi

Prof. Dr. Meliha Altunışık - Ortadoğu Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Çelik Aruoba - Yakın Doğu Üniversitesi

Prof. Dr. Fulya Atacan - Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Korkut Boratav - Ankara Üniversitesi

Doç. Dr. Eero Elfengren - National Defense University (Finland)

Prof. Dr. Olavi Falt - University of Oulu (Finland)

Prof. Dr. Haldun Güllalp - Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Ümit Hassan - Yakın Doğu Üniversitesi

Prof. Dr. Norman Itzkowitz - Princeton University (USA)

Prof. Dr. Raşit Kaya - Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Fuat Keyman - Koç Üniversitesi

Prof. Dr. Barbara Kellner Heineke - Freie Universität Berlin (Germany)

Prof. Dr. Bilsay Kuruç - Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. İlber Ortaylı - Galatasaray Üniversitesi

Prof. Dr. Aykut Polatoğlu - Yakın Doğu Üniversitesi

Doç. Dr. Julian Saruin - University of Sussex (UK)

Prof. Dr. Gencay Şaylan - Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Taner Timur - Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Vamık Volkan - University of Virginia (USA)

Yayınlanması istenilen yazılar ve yayın ile ilgili iletişim;

Abonelik ve reklam talepleri ile ilgili iletişim için adres/

Manuscripts and all editorial correspondence;

Subscription and advertising enquiries should be addressed to/

Prof. Dr. Aykut Polatoğlu

YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi Editörü

Yakın Doğu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Lefkoşa / Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

(Editor, NEU Journal of Social Sciences

Near East University, Faculty of Economics and

Administrative Sciences

Nicosia / Northern Cyprus)

Kapak Tasarım - Uygulama

Erdal Aygenc - YDÜ Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi

YDÜ Sosyal Bilimler Dergisinde ileri sürülen görüşler ve gerçeklere ilişkin ifadeler tamamen yazarlara aittir ve dergide yayınlanmış olması bu görüş ve ifadelerin editör ya da Yakın Doğu Üniversitesi tarafından benimsendiği anlamına gelmez.

Statements of fact or opinion appearing in the *NEU Journal of Social Sciences* are solely those of the authors and do not imply endorsement by the editor or NEU.

Tüm yayın hakları saklıdır. Bu derginin hiç bir bölümü yazılı ön izni olmaksızın hiçbir biçimde ve hiçbir yolla yeniden üretilemez ve dağıtılamaz.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced and disseminated in any means without the prior written permission of the Near East University.

Baskı: Yakın Doğu Üniversitesi

Fiyatı: 20 TL.

Abone Bedeli / Yıllık: 35 TL.

Hesap No: YDÜ Bank 11-304-455

e posta: sosbilder@neu.edu.tr

YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi hakemli bir dergidir ve **ECON Lit, ULAKBİM, Sociological Abstracts** ve **Worldwide Political Science Abstracts** kapsamındadır. NEU Journal of Social Sciences is a refereed journal and covered by **Econ Lit ULAKBİM, Sociological Abstracts** and **Worldwide Political Science Abstracts**.

YDÜ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Ahmet Mutlu Akyüz	Üniversite Öğrencilerine Yönelik Mobbing Uygulamalarının Tespiti, Olumsuz Etkilerinin İncelenmesi ve Engellenmesine Yönelik Bir Araştırma----- 2
Aykut Polatoğlu	Büyükşehir Belediye Modeli ve Türkiye’de Uygulanması Üzerine Düşünceler----- 43
Hakan Öztunç Yıldız Bilge Yusuf Bilge	Kişilik Bozuklukları ile Gelir ve Cinsiyet Değişkenlerinin İlişkisinin İncelenmesi ----- 63
Hasan Abdioğlu Recep Kılıç Nevzat Çalış	Öğrencilerin Ders Başarısı Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma----- 83
İbrahim Bozkurt Rifat Karakuş Sezer Öksüz	Soyut Bir Varlık Olarak İş Deneyim Belgelerinin Örgütlere Katma Değeri Üzerine Bir İnceleme Çalışması ----- 110
K. Övgü Çakmak-Otluoğlu Banu S.Ünsal-Akbıyık Emir Otluoğlu	Changing Career Patterns: A Comparative Study on the Careers of Chief Financial Officers----- 132
Ruhtan Yalçın	Nationalism and Spasmal Normativity: In Search for a Universal Principle----- 147
Selim Yüksel Pazarçeviren Gencay Karakaya Elif Karakaya	Sivil Toplum Kuruluşlarında Kurumsal Karne Uygulama Süreci Önerisi ----- 172

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK MOBBİNG UYGULAMALARININ TESPİTİ, OLUMSUZ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ VE ENGELLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Ahmet Mutlu AKYÜZ*

ÖZET

Psikolojik şiddet, baskı, yıldırma, vb. anlamlara gelen mobbing her tür sektör ve işyerinin yanı sıra, üniversitelerde öğrencilerin de maruz kaldıkları bir sorundur. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin maruz kaldıkları mobbing neticesinde onlarda oluşturabileceği düşünülen yan etkiler ve bunların hangi faktörlerden oluştuğu incelenmiştir. Beş üniversiteden 2000 denek üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, 753 denneğin mobbinge maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Deneklerin maruz kaldıkları mobbing türleri incelendiğinde bunların yedi farklı düzeyde ele alınabileceği tespit edilmiştir. Maruz kalınan mobbingin öğrencilerde hem fiziksel, hem de iletişim bozukluğu, motivasyon kaybı, soyutlanma, karşı şiddet uygulama, aidiyeti yitirme ve duyarsızlık şeklindeki psikolojik tepkilere yol açtığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Şiddet, Yıldırma, Üniversite Öğrencilerine Yönelik Mobbing.

ABSTRACT

A RESEARCH FOR DETECTION OF MOBBING PRACTICES ON UNIVERSITY STUDENTS, INVESTIGATION AND PREVENTION OF THEIR NEGATIVE EFFECTS

Mobbing which is defined as psychological violence, oppression, intimidation, and etc. is also a big problem for college students that they are exposed in institutions as well as workers in all sectors and workplaces. In this study, negative effects that are likely to occur on students as a result of their exposure to mobbing and which factors that these effects may formed by have been investigated. As a result of the research that conducted on 2000 respondents from five universities, it is understood that 753 respondents had been exposed to mobbing. Analysing the types of mobbing that respondents had been exposed to, it was determined that they can be addressed in seven different levels. It was found that mobbing that students had been exposed have caused to both physical reactions and also psychological reactions such as communication disorders, loss of motivation, abstraction, violence against abuse, insensitivity and loss the sense of belonging.

Keywords: Mobbing, Psychological Violence, Bullying, Mobbing to University Students.

* Yrd. Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, İşletme Bölümü (ahmetmutluakyuz@gmail.com)
YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. VIII, No. 1, (Nisan 2015)

Giriş

Günümüzde tüm dünyada hem kamu hem de özel sektörde bazen açık bazen de gizli sıkça karşılaşılan veya duyulan psiko-şiddet veya diğer bir tanımla mobbing, tüm kurumların ve dolayısıyla da toplumun önemli bir problemi haline gelmiştir. Küreselleşme ve kapitalizmin insan davranışları üzerindeki yan etkileri başta olmak üzere, işyerlerinin oldukça karmaşıklaşabilen ve sürekli yenilenen ve değişen örgüt yapıları, artan popülasyon ve mobilite, kurum çalışanlarının ve yöneticilerin her geçen gün daha farklı ve fazla sayıda sorun ile karşı karşıya kalmaları, verimsiz ve etkin olmayan zaman yönetimi, geciken adalet süreçleri ve en kötüsü hayatımızdaki artan sayıdaki belirsizlikler mobbing olgusunun oldukça artmasına ve gün geçtikçe de yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

Üniversiteler birer büyük devlet kurumları olarak tüm diğer devlet kurumlarında yaşanan sorunlarla yüz yüzedirler. Bu sorunlardan biri de mobbing olgusudur. Üniversitelerimizde yaşanan psikolojik şiddet davranışları çalışanlar arasında olabildiği gibi üniversitenin devamlı bir parçası ve varlık amacı olan öğrencilere yönelik de olabilmektedir.

Üniversite öğrencilerinin ruhsal iyi oluşları toplum için ayrı bir önem taşımaktadır. Öğrencilerin durumuna gösterilen ilgi, ülke geleceği için bir yatırım niteliğindedir. Bu sebeptendir ki öğrencilere yönelik olası mobbing davranışlarının incelenmesi ve önlenmesi amacıyla gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu şüpheden hareketle bu çalışma ile keşfedici nitelikte bir alan araştırması yapılmasına karar verilmiştir.

Mobbing Kavramının Tanımlanması

İngilizce’de mobbing sözcüğü “mob” kökünden türemekte ve “yasal olmayan biçimde şiddet uygulayan kalabalık” veya “çete” gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Avcı ve Kaya, 2013: 4). Bu anlama gelen sözcüğün ilk olarak 19. yüzyılda biyologlar tarafından yuvasını korumak isteyen kuşların düşmanları etrafındaki uçuş davranışlarını anlatmak üzere kullanılmış olduğu anlaşılmaktadır. İsveçli endüstri psikoloğu Peter Paul Heinemann, çocukların sınıf içinde ki davranışlarını incelerken, bir grup çocuğun, tek bir çocuğa yönelik tahrip edici davranışını tanımlarken, bu kavramı kullanmıştır (Mercanlıoğlu, 2010: 38). 80’li yıllarda İsveç’te yaşayan Alman çalışma psikoloğu HeinzLeymann’a göre “mobbing ya da psikoterör” örgütlerde çalışanlar veya üstler ile çalışanlar arasındaki çatışma yüklü iletişim olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2006: 12).

Çatışma kavramından çok farklı bir durum olduğu anlaşılan mobbing davranışında, saldırgan davranışların hedefindeki kişinin kendini savunamadığı görülmektedir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 49). Kavram olarak mobbing, psikolojik şiddet, baskı, saldırı, zorbalık, taciz, yıldırma ve rahatsızlık verme olarak geniş anlamlarda tanımlanabilir. Dolayısıyla mobbing sosyal hayatın içinde hiyerarşik ilişkilerin yer aldığı ve kontrolün olmadığı veya zayıf olduğu her alanda geniş bir yelpazede gerçekleşebilmektedir (Tigrel ve Kokalan, 2009: 716).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) mobbingi kişi veya gruplara karşı güç kullanarak, onların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar olarak tanımlamaktadır (Akgeyik ve diğerleri, 2013: 17).

Mobbing, bir iş ortamında, bir asta veya bireye yönelik bir diğer çalışan veya toplu olarak bir grup çalışan tarafından gerçekleştirilen tacizin çeşitli formlarından kaynaklı eziyet olarak ta (sözel, duygusal veya psikolojik) tanımlanmaktadır (Faria ve diğerleri, 2012: 720). Bununla birlikte mobbinge yönelik çalışmalarda içerik açısından aynı olmakla birlikte farklı kavramların karşılıklı yer değiştirilebilir olarak kullanıldığı görülmektedir. Örneğin zorbalık (bullying/victimisation); duygusal istismar (emotional abuse); kötü muamele (maltreatment/mistreatment); taciz (harassment) ve istismar (abuse) terimleri mobbingi tanımlamak amacıyla sıklıkla kullanılan kavramlardan bazılarıdır (Yaman, 2009: 969).

Psikolojik şiddet konusunun Amerika Birleşik Devletleri'nde gündeme gelmesinde en büyük pay sahiplerinden olan akademisyenlere göre bu kavram, "bir başka kişiyi kontrol amacıyla o kişiye karşı yapılan kasti ve tekrarlanan zarar verici her tür kötü muamele" şeklinde tanımlanmaktadır (Limoncuoğlu, 2013: 54).

Mobbinge Yol Açan Etkenler

Mobbing üzerine yapılan bilimsel çalışmaların sebebi, sadece basit akademik veya teorik ilgiden daha fazlasıdır. Burada amaç önemli bir sosyal probleme çözüm geliştirebilmektir. Bugüne kadar konuyla alakalı geliştirilen teorilerin ise birbirinden bağımsız yapılarla oldukları anlaşılmaktadır (Nielsen ve Einarsen, 2012: 312).

Mobbinge yol açan etkenler olarak örgütsel nedenler, sosyal nedenler ve kişisel nedenlerin ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Örgütsel nedenler olarak yönetimsel zayıflık, dengesiz iş dağılımı, işin monotonluğu ve liderlik şekli, vb. fak-

törleri sıralayabiliriz. Sosyal nedenler olarak grup baskısı, sosyal ve kültürel farklılıklar, kişiler arası rekabet, vb. faktörler gösterilebilir. Mobbingi uygulayan ve mobbinge maruz kalan olmak üzere kişisel nedenleri iki ayrı çerçeveden incelemekte fayda vardır. Kişilik, kişilerin psikolojik durumları, ruh halleri, algıladıkları bireysel tehditler, vb. faktörler kişisel nedenler arasında sayılabilir (Akar, 2011: 180).

Lewis (2004) ise çalışmasında mobbingin dünyada giderek artmasının nede-nini açıklamada yardımcı olabilecek faktörleri şu başlıklar altında sıralamaktadır: İşin değişen doğası, işin nasıl organize edildiği, örgütsel kültür ve liderlik (Lewis, 2004: 284).

Hiyerarşik yapı, ekip çalışmasının yetersizliği, sorun çözmede kurumsal yetersizlik, çatışma yönetiminin etkinsizliği, şikâyet prosedürlerinin belirsizliği ve bunlardan bir sonuç alınamaması, mobbing olgusunu destekleyen faktörler olarak bahsi geçen unsurlardır (Acar ve Dünder, 2008: 114).

İşyerindeki fiziksel, bireysel, kişilerarası ve kurumsal faktörler çalışanların iş doyumundaki artışlar ya da azalmalarla ilişkilidir. İş doyumundaki azalmalar, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi sübjektif duygulanımlar ve bazı hastalıklar gibi fizyolojik sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sorunlar ise iş yerinde verim kaybı, hoşgörü azalması, kişilerarası ilişkilerde çatışma ve duyarsızlık gibi davranışlar şeklinde kendini gösterebilmektedir (Aksoy, 2008: 3).

Hem kamu hem de özel sektörde var olan ve aktif veya pasif olarak meydana gelen mobbing, tüm ülkelerde önemli bir yönetim sorunu haline gelmiştir. Mobbing uygulayan kişilerde, duygusal zekâdan yoksunluk, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar, insani ve etik değerlerden uzaklık gibi davranışlar gözlemlenmektedir. İnsanların kendi eksikliklerini telafi etmek için mobbinge başladıkları, bunu bir savunma mekanizması olarak kullandıkları da öne sürülmektedir (İbrahimoglu ve Kısa, 2013: 171-172).

Mobbing her sektör ve işyerinde görülen bir sorun olmakla birlikte, yapılan araştırmalar bu sorunun hizmet sektöründe daha sık ve yoğun olarak yaşandığını göstermektedir. Özellikle kamu hizmetlerinin üretildiği, topluma sunulduğu ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı alanlarda mobbinge daha fazla maruz kalındığı belirtilmektedir (Çöl, 2008:107).

Mobbing davranışları Leymann (1996: 170) tarafından beş temel grupta sınıflandırılmaktadır:

1. Kişinin kendini göstermesini engelleyen ve diğerleriyle iletişim olanaklarını ortadan kaldırmayı amaçlayan davranışlar (sözünü kesmek, yaptığı işi eleştirmek, özel yaşamını eleştirmek, herkesin önünde yüksek sesle azarlamak, yazılı veya sözlü olarak tehdit etmek, jest, mimik ve bakışlarla kurulmak istenen ilişkiyi geri çevirmek vb).
2. Mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik saldırılardır (kişinin çevresindekilerle iletişiminin engellenmesi, çevresindekilerin sanki kişi orda değilmiş gibi davranmaları).
3. Saygınlığı, karakteri ve kişisel bütünlüğüne yönelik mobbing davranışları (kişi hakkında asılsız söylentiler üretmek, arkasından kötü konuşmak, onu gülünç duruma düşürmek, bir kusuruyla, özel yaşamıyla, dini ve/veya siyasi görüşü ile alay etmek, kararlarını sürekli sorgulamak, küçük düşürücü lakaplarla seslenmek, çabalarını ve başarılarını küçümsemek vb).
4. Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki konumuna yönelik saldırgan davranışlar (kişiye üstesinden kalkamayacağı işlerin verilmesi, kimi zaman da verilen işlerin tamamlanamadan geri alınması vb).
5. Ağır fiziksel işler yapmaya zorlamak ve cinsel taciz gibi çalışanın sağlığını tehdit eden davranışlar.

Mobbing aktörleri olarak zorbaların kişisel özellikleri üzerine odaklanıldığında genel olarak iki farklı şekilde açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bunlardan birincisi, yıldırma eylemlerinde “Sosyal Beceri Eksikliği Modeli”, ikincisi ise, “Makyavelizm” olarak tanımlanan zorbalık tutumlarıdır (Kök, 2006: 437).

Hall (2005: 46) mobbing uygulayanlar ve bunların taktiklerini şu şekilde sıralamaktadır. Çılgılıkçılar: Sindirmek için öfke ve öfke nöbetlerini kullanırlar. Tercihen diğer insanların tanık olabileceği zamanları kullanmaktadırlar. Yılanlar: En yaygın, ancak tanımlaması en zor olanlardır. Devamlı geri plandadırlar ve kişinin saygınlığını lekelemeye çalışırlar. Bir yandan kurbanlarına samimi ve onu destekleyici olarak görünürken arkasından topluluk arasında acımasızca dedikodusunu yapar ve ona hakaret ederler. Eleştirmenler: Kişinin hatalarını bularak veya yaptığı her şeye bir kusur bularak size duyulan güveni aşındırırlar. Bekçi: Size yönelik makul olmayan iş bitirme tarihleri belirleyerek, düzgün bilgi almanızı engelleyerek veya bilgileri kesintiye uğratarak işinizi ve saygınlığınızı sabote ederler.

Mobbingin Yol Açtığı Olumsuz Sonuçlar

Örgütsel Boyutta Olumsuz Sonuçlar

Mobbingin örgüt açısından yarattığı hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir (Tınaz, 2006: 18). Bunun yanı sıra günümüz işyeri hastalıklarının başında stres ve performans düşüklüğü sayılabilmektedir. Bir işyerinde yaşanan yoğun ve uzun süreli taciz, duygusal saldırılar strese hatta depresyona yol açabilmektedir. Bu nedenle psikolojik yıldırmanın stres ve düşük performansla ilişkisinin gözden geçirilmesi yararlı olacaktır (Demir ve Çavuş, 2009: 16).

Örgütte meydana gelen yeniden yapılanmalar, birleşmeler ve küçülmeler yönetimde hiyerarşi çatışmaları oluşturmakta ve kişisel çıkar amacıyla yıldırma uygulanmaktadır (Dangaç, 2007: 10). Örgütler içerisinde mobbingin oluşturduğu olumsuz sonuçlar (Yavuz, 2007: 48-48);

- ✓ Hastalık izinlerinin artması,
- ✓ Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- ✓ İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- ✓ İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- ✓ Genel performans düşüklüğü,
- ✓ İş kalitesinde düşüklük ve işsizlik maliyetleri,
- ✓ Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- ✓ Yasal işlem veya mahkeme masrafları,
- ✓ Erken emeklilik ödemeleri,
- ✓ Toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyetler şekilde sıralanabilir.

Örgütlerdeki performans düşüklüğünün ve başarısızlığın en önemli nedenlerinden biri olan, dünyada ve Türkiye’de ki birçok kamu kurumunda ve özel kuruluşlardaki çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği mobbinge ilgili olarak yapılan araştırmaların sayısı (Tablo 1) günden güne çoğalmaktadır (Kirel, 2008: 3).

Tablo 1. Çeşitli Ülkelerdeki İşyerlerinde Mobbing Mağdurlarının Sayılarına İlişkin Yüzdesel Değerler

Bölge/ Ülke	Erkek Mağdurlar	Kadın Mağdurlar
Batı Avrupa	3,6	3,6
Avusturya	0	0,8
İngiltere	3,2	6,3
Kuzey İrlanda	2,3	3,7
İskoçya	3,1	2,6
Finlandiya	3,1	4,3
Fransa	11,2	8,9
Hollanda	3,6	3,8
İsveç	1,7	1,7
İsviçre	4,3	1,6
Geçiş Ülkeleri	2	1,4
Arnavutluk	0,4	0,4
Çek Cumhuriyeti	1,9	0,8
Ermenistan	1,7	0,9
Macaristan	0,6	0
Kırgızistan	2,5	3,4
Litvanya	1	0,8
Makedonya	0,8	0,5
Mongolistan	0,9	1,3
Polonya	8,7	4,1
Romanya	0,4	0,5
Rusya Federasyonu	3,2	2,4
Yugoslavya	3,9	5
Kuzey Amerika	1	4,2
Kanada	1,9	3,6
ABD	6,1	11,8
Latin Amerika	0,4	0,9
Arjantin	0,2	0,4
Bolivya	0,8	1,4

Brezilya	0,4	1
Costa Rica	0,3	1,1
Asya	0,5	0,8
Endonezya	2,3	1,9
Filipinler	0,7	0,7
Afrika	3,2	4,3
Güney Afrika	3	0,7

Kaynak: Tınaz, Pınar (2006), *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*, İstanbul: Beta Basım Yayımları, s. 15.

Bireysel Boyutta Olumsuz Etkiler

Psikolojik taciz süreci içinde en büyük zararı gören mağdur bireydir. Mobbing sürecinin birey üzerinde ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır (Tınaz, 2007: 18). Bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucu düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur. Birey üzerinde sosyal etkilerine bakıldığında ise, öncelikle sosyal imajının zedelendiği görülür. Zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmekte ve kendini tam bir yalnızlık içinde bulur. Mobbinge maruz kalan bireyde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizi, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum alamama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir (Tetik, 2010: 86).

Yapılan bir araştırma 2007’de Amerika’daki işçilerin % 13’ünün mobbinge uğramakta olduklarını ayrıca geçmişte bu oranın % 24 olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte aynı araştırmada işçilerin yaklaşık yarısının bir mobbing olayına tanıklık ettikleri belirtilmektedir (Faria ve diğerleri, 2012: 720).

Mobbing, Avrupa işgücünü yaklaşık % 5 ila % 30 arası etkileyen önemli bir mesleki stres kaynağı olarak tanımlanmaktadır (Vie ve diğerleri, 2011: 37). Mobbing 1980’lerin başları itibarıyla örgüt psikologlarının dikkatini çekmiş olan bir örgütsel fenomendir. Artan farkındalık ile birlikte, bu konuyu inceleyen örgütsel çalışmalar göstermiştir ki mobbing insanların verimini ve işten memnuniyetlerini azaltmaktadır (Akar ve diğerleri, 2011: 179).

Mobbing davranışları başlangıç aşamasında, önemsiz ve büyütülmemesi gereken kişilerarası çatışmalar olarak görülse de, taraflar arası güç dengesizliğinin oluşması davranışların yönetimce önemsizlenmesi, gerekli önleyici politikaların ve tedbirlerin alınmaması ve hatta bu davranışların yönetim politikası olarak gerçekleşmesi durumunda süreç uzayabilmekte ve yarattığı sonuçlar örgüt için olduğu kadar mağdur açısından da ciddi sorunlara yol açabilmektedir (Avcı ve Kaya, 2013: 2-3).

İşyerlerindeki mobbing faaliyetleri ve psikolojik sağlık sorunları arasında yüksek korelasyon olduğu yönündeki çalışmalar bize mobbing faaliyeti olan işyerlerinde çalışanların bir hastalığa yakalanma riskinin neredeyse iki kat arttığını göstermektedir. Bu da belirgin bir üretkenlik kaybı anlamına gelmektedir (Tambur ve Vadi, 2012: 757).

Geçtiğimiz on yıldan bu güne mobbing, modern toplumlarda çalışanların fiziksel ve psikolojik durumları üzerinde ciddi etkiler bırakan bir problem olarak ele alınmaktadır. Mobbing her ülkede hemen her tür örgütte vardır. Ancak bunu önlemenin yolunu bulmak için kaynağının ve unsurlarının detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir (Acar ve Dündar, 2008: 112).

Araştırmalar mobbinge maruz kalan insanların depresyon gibi psikolojik sorunları, sinirsel sorunları, psikomatik engelleri ve dermatolojik hasarları, kalp damar hastalıkları vb. fizyolojik sorunları olduğunu ve mobbinge maruz kalmayan diğer bireylere göre daha fazla depresif eğiliminde olduklarını göstermektedir (Tigrel ve Kokalan, 2009: 719).

Mobbing mağdurlarının, yaşadığı Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) nedeniyle pek çoğunun sağlığını kaybederek çalışamaz duruma geldikleri de görülmektedir (Kök, 2006: 434).

Mobbinge maruz kalan bir birey fizyolojik olumsuz etkilerin yanı sıra şu psikolojik olumsuz etkilerle de karşılaşmaktadır: Sinir krizi, panik atak, depresyon, güven ve benlik saygısı kaybı, konsantrasyon yeteneği azalması, dalgınlık, motivasyon eksikliği, intihar düşünceleri, izolasyon ve tükenmişlik hissi (Yıldız, 2007: 115).

Her yaş ve statüden çok geniş bir insan profilini bir arada bulunduran üniversiteler, geleneksel olarak bir toplumun yükseköğretim, temel araştırma ve bilgi üretim merkezleri olarak günlük yaşamın her yönünü etkilemektedir. Değişimi hızlandırır ve yeni girişimcilerin doğmasında anahtar aktör konumundadırlar. Üni-

versiteler modern işletmelere benzetilecek olursa, öğrenciler birer birey olarak konunun odağı durumundadırlar ve onların gelişme sorunları üniversitelerin de başlıca sorunu durumundadır. Eğitim hizmetinin verildiği ortam, öğrenmenin daha verimli olmasında önemli bir etkindir. Modern üniversitecilik olgusunun bir gereği ve ürünü olarak ortaya çıkması gereken bilgili, donanımlı ve girişimci ruha sahip bireylerin yetiştirilmeleri konusunda üniversitelerin birer organizasyon olarak sağladıkları yaşam ve eğitim ortamının ne düzeyde olduğu tespit edilmesi ve irdelenmesi gereken önemli bir konudur.

Bir ulusun gelecekteki refahı, öğrencilerin iyi oluşlarına bağlıdır. Üniversite öğrencilerinin ruhsal iyi oluşları toplum için ayrı bir önem taşımaktadır. Öğrencilerin durumuna gösterilen ilgi, ülke geleceği için bir yatırım niteliğindedir (Dost, 2007: 133).

Üniversite yılları gençlerin erişkinliğe geçiş yıllarıdır. Bu dönemde gençlerin ilişkilerinin çok hızlı değişim gösterdiği bilinmektedir. Özellikle üniversitede okuma şansı elde edenler, üniversiteyi kazanma sevincinin yanı sıra; aileden ayrılma, yeni çevre ve arkadaş edinme, yalnız kalma korkusu, ekonomik güçlükler, yurt hayatına alışma, gelecekteki mesleği ve çalışma hayatı ile ilgili kaygı gibi birçok sorunla da yüz yüze kalır. Bu sosyal, kültürel ve ekonomik değişiklik gençleri ruhsal açıdan olumsuz etkileyebilir (Özdel ve diğerleri, 2002: 155-156).

Mobbingin Üniversite ve Öğrenciler Üzerinde Oluşturduğu Olumsuz Sonuçlar

Üniversite gençleri arasında yapılan araştırmalarda, bu grubu tehdit eden en önemli psikolojik rahatsızlığın depresyon olduğu belirtilmektedir (Özdel ve diğerleri, 2002: 155-156). Depresyon toplumda sık görülen bir bozukluktur. Temelinde daha önceden isteyerek ve severek yaptığı günlük etkinliklere karşı isteksizlik ve yaşamdan zevk alamama durumu vardır. Depresyon, kişinin günlük yaşamına, kişilerarası ilişkilerine yansyarak onun okul ve/veya iş yaşamındaki performansının düşmesine neden olabilir (Taycan ve diğerleri, 2006: 101).

Öğrencinin performansı ve başarısı ile okuluna olan aidiyet duygusu arasında ilişki bulunmaktadır. Aidiyet duygusu kişinin okuldaki diğer bireyler tarafından ne ölçüde onaylandığına, saygı duyulduğuna, dâhil edildiğine ve desteklendiğine yönelik öznel duygudur. Bu duygu, okul ortamlarında istenmeyen duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerle olan ilişkisi bakımından da önemsenen bir konudur. Dolayısıyla öğrencilerdeki depresyon düzeyini etkilemektedir (Sarı, 2013: 147-149).

Öğrencinin hedeflerine varması için, kararlı, arzulu ve istekli bir biçimde işlerine odaklanarak yapacağı çalışmalarda verimli olması gerekmektedir. Bu durum için kişilerin bir şekilde motivasyonu önem kazanmaktadır. Motivasyon, kişilerde belirli bir davranış veya eyleme girişme heyecanı uyandıran güç/güdü/saiklerle ilişkili psikolojik bir süreçtir (Mirze, 2010: 148).

Kişi, en yüksek verimi sunabilmesi için şu üç şeye sahip olması gerekmektedir: Motivasyon, yetenek ve özgüven. Ancak bir kişi bulunduğu ortamda ruhsal bir rahatsızlığa maruz kalıyorsa bu onda bir korku oluşturmaktadır. Bu korku motivasyon ve özgüvenin yok olmasına sebep olan etkenlerin başında gelmektedir (Birknerová, 2011: 187).

Mobbing olgusu, örgütsel çatışma, verimsizlik ve motivasyon kaybı gibi sorunlara yol açarak örgütleri ve mensuplarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Pelit ve Kılıç, 2012: 123).

Örgütsel huzuru ve çalışma barışını tehdit eden mobbing yani psiko-şiddet sorunu, kişilerin içinde yer aldıkları örgüte ve örgüt arkadaşlarına olan güven ve saygılarını azaltıp motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilecek, uyumsuzluklar yaşanmasına sebebiyet verebilecek ve verimi düşürebilir (Gül ve Ağıröz, 2011: 43).

Mobbinge maruz kalan kişilerin işlerine yönelik motivasyonlarını yitirdikleri; güven kaybı yaşadıkları; bir depresyon sendromu olarak uykusuzluk çektikleri ve endişe yaşadıkları bildirilmiştir. Motivasyon eksikliğinin bazı durumlarda kişinin izole edilerek destekten yoksun bırakıldığı için olduğu ifade edilmektedir (Pranjic ve diğerleri, 2006: 754).

Ayrıca, mobbinge maruz kalan kişilerin, normal muhakeme ve iletişim yeteneklerinin zarar görebildiği belirtilmektedir. Bu da onları güvensiz hissetmeye ve kendi akıllarından şüphe etmeye, dolayısı ile mantıksız ve hatalı davranmaya sevk edebilmektedir (Tigrel ve Kokalan, 2009: 719). Öğrencilerin maruz kaldıkları mobbing onlarda iletişim kurma bozukluklarına yol açabilmektedir.

Kişilerin yaşamı boyunca çok çeşitli şekillerde streslere maruz kaldıkları ve bu streslere verilen tepkilerin bireyden bireye değişiklik gösterdiği bilinmektedir. Stresle ilişkili bu belirtiler duygusal düzeyde huzursuzluk, gerginlik, kaygı, öfke, yoğun depresif içerikli duygular (değersizlik) şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu belirtilerin kişilerin yaşam ve iş performansına yansımada ise, dikkat ve konsantrasyon kaybı, kişilerarası ilişkilerde bozulma, duyarsızlaşma şeklinde olduğu dikkat

çekmektedir (Şahin, 1999: 80). Üniversite ortamı içerisinde karşılaşılabilecekleri veya maruz kalacakları psikolojik şiddet unsuru olumsuzluklar öğrencilerde duyarsızlığa yol açabilmektedir.

Kişilerde oluşan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinin azalması sendromuna tükenmişlik denilmektedir (Alan ve Fidanboy, 2013: 167). Tükenmişlik sendromu üç ayrı alt kategoriye ayrılmaktadır: Duygusal tükenme (emotional exhaustion), depersonalizasyon (depersonalization) ve kişisel başarı (personel accomplishment) eksikliği (Taycan ve diğerleri, 2006: 101). Özellikle mobbinge ilişkili olarak duygusal tükenmişlikte bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalma gerçekleşmekte ve bu da etrafındaki kişilere birer nesne gibi davranmalarına, küçültücü sözler sarf etmelerine, umursamaz alaycı bir tutum sergilemelerine sebebiyet vermektedir (Alan ve Fidanboy, 2013: 167). Öğrenciler arasındaki bu tip olumsuz tepkilerin, etkileşimde bulundukları kişilere ve ortama duyarsızlaştıklarının da bir göstergesidir.

Kısaca birçok ruhsal, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara yol açabilen mobbing, örgüt ya da organizasyonun olumsuz şekilde etkilenmesine, etkinliğini kaybetmesine, veriminin düşmesine yol açmaktadır. Bu olumsuz atmosfer ise örgüt içerisinde yer alan tüm bireylerin örgüte olan bağlılıklarının zedelenmesine ve sonuçta örgüte yabancılaşmaya neden olmaktadır.

Uzun süreli mobbinge maruz kalma kişilerde sinizme de yol açabilir. Umutsuzluk, yılma, engellenme, tükenme ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olan sinizm, aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilir. Kişi ile örgüt arasında var olduğuna inanılan sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, mobbing, kötü yönetim, vb. gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok faktör örgütsel sinizme yol açabilir (Alan ve Fidanboy, 2013: 167). Üniversiteler içerisinde tükenmişlik duygusu içerisinde umutsuz ve yılgin bir biçimdeki öğrenciler ileride kuruma ve çevrelerine yönelik zarar verici tavırlar sergilemeye veya en azından bu tür faaliyetlere duyarsız kalmaya ve olağan karşılamaya başlayabilirler.

Araştırmanın Tasarımı

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmada, üniversite öğrencilerine yönelik mobbingin doğurduğu olumsuz etkilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde araştırmada ta-

kip edilen yöntem hakkındaki bilgilere yer verilmektedir. Bu noktada sırasıyla araştırmanın amacı ve araştırma soruları, uygulama planı, araştırma modeli ve hipotezleri, araştırma örnekleme, ön test, çalışmada kullanılan ölçekler son olarak da veri analizinde kullanılan yöntemler hakkındaki bilgiler sunulmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu çalışma ile üniversite öğrencilerine yönelik mobbingin doğurduğu olumsuz etkilerin incelenmesi ve bu noktada etkili olan değişkenlerin belirlenmesi ile ilgili bir model önerilmesi amaçlanmaktadır.

Bu sayede, mobbinge maruz kalan öğrencilerin tepkileri ve bu süreçten özellikle psikolojik ve fiziksel olarak nasıl ve ne boyutta etkilendikleri ortaya çıkarılmış, aynı zamanda bu konudaki literatüre de katkı sağlanmış olacaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda ulaşılmak istenen temel noktalar ve cevap aranan araştırma soruları şunlardır:

1. Üniversite öğrencilerine yönelik herhangi bir mobbing var mıdır, varsa ne boyut-
tadır?
2. Üniversite öğrencileri mobbingin hangi türleri ile hangi boyutlarda karşı karşıya
kalmaktadır?
3. Maruz kaldıkları psiko-şiddete karşılık üniversite öğrencileri psikolojik ve fizik-
sel olarak ne şekilde olumsuz tepkiler vermektedirler?
4. Psikolojik ve fiziksel olumsuz tepkilerini oluşturan değişkenler, bunların boyut-
ları ve birbirleri üzerindeki etkileri ne şekildedir?

Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Toplama Aracı

Araştırma evreninde beş devlet üniversitesi bulunmaktadır. Gümüşhane Üniversitesi ile birlikte araştırma raporunda isimlerinin açıklanmasını istemeyen diğer dört üniversite araştırmada yer almıştır. Bu üniversiteler kod isimleri X, Y, Z ve T ile araştırma metninde yer almaktadır. Araştırma için gerekli veriler yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Bu yöntemin tercih edilme sebepleri, başta görüşülecek üniversite öğrencilerine araştırmacı tarafından ön bilgi aktarılması ve vereceği cevaplarda daha hassas ve titiz olmasının sağlanmasının yanı sıra, bizzat konuyla ilgili çok soru yöneltilebilmesine ve yöneltile soruların doğru anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenmesine olanak sağlayacak olmasıdır.

Tablo 2. Örneklem Planı

Üniversiteler	Araştırmaya Katılan Denek Sayısı		Mobbinge Maruz Kalan Denek Sayısı
	Adet (kişi)	Yüzde (%)	
Gümüşhane Üniversitesi	156	7,74	51
X Üniversitesi	1844*	92,26	294
Y Üniversitesi			305
Z Üniversitesi			66
T Üniversitesi			37
Toplam	2000	100	753
*Çalışmada yer alan üniversitelerin kimliklerinin gizliliği açısından Gümüşhane Üniversitesi hariç kalanlara ait katılan denek sayıları ve yüzdesel dağılımları toplu halde verilmiştir.			

Çalışmanın sınırlılıkları doğrultusunda araştırmanın evreninde beş devlet üniversitesi bulunmaktadır. Bu üniversitelere ait 2013 yılı toplam öğrenci mevcudu sayısı 134.222 olarak tespit edilmiştir (www.turkpdristanbul.com/devlet-ve-vakif-universitelerinin-2012-2013 ogretime-yilina-iliskin-yeni-kayit-yeni-mezun-ve-toplam-ogrenci sayilari). Üniversitelerin öğrenci sayılarındaki büyüklükler “Y Üniversitesi > X Üniversitesi > Z Üniversitesi > Gümüşhane Üniversitesi > T Üniversitesi” şeklindedir. Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün saptanması için $n = \frac{NP(1-P)Z^2}{((N-1)d^2 + P(1-P)Z^2)}$ formülünden yararlanılmıştır. Söz konusu formülde, n örneklem büyüklüğü, N ana kütle büyüklüğü, P beklenen olayın ortaya çıkma olasılığı, α önem düzeyi, Z $\%(1-\alpha)$ düzeyindeki Z test değeri, d hata payıdır. En büyük örnekle çalışmak için $P=0,5$ olarak alınmıştır (Yaylalı ve Dilek, 2009). Formüle göre, % 1 önem düzeyi ve % 1 hata payı ile evreni temsil edecek örnek büyüklüğü, ≈ 1786 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama aşamasında, araştırma evreninde yer alan üniversitelerde toplam 2000 adet anket yapılmasına karar verilmiş olup anketler beş üniversitenin toplam araştırma evreni içerisindeki ağırlıkları esas alınarak uygulanmıştır (Tablo 2). Deneklerin seçiminde rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada beş anketör görev almış olup, her biri farklı bir üniversitede görev yapmıştır. Anketörler üniversitelerde fakülte ve yüksekokullar ile buralardaki sınıf ve kantin girişlerinde hafta içi ve farklı saatlerde (gündüz ve gece) bulunarak mümkün olan en fazla sayıda deneye ulaşmaya çalışmış ve gönüllü olan deneklerle anketi gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın anket formu iki ana kısımdan oluşmaktadır. Anket formunda demografik özellikleri belirlemeye yönelik soruların

hemen ardından anket iki kısma ayrılmaktadır. Araştırma anketinin birinci kısmında deneklerin herhangi bir mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ve bunun şiddetini ölçmeye yarayan sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci kısmında ise araştırma modelinin test edilmesine yarayan ve mobbinge herhangi bir şekilde maruz kaldığını belirten deneklerin cevaplandığı mobbingin olumsuz etkilerini ölçmeyi amaçlayan ölçek sorularına yer verilmiştir. Araştırmadaki etken faktörlerin fazla olması sebebiyle yapılacak değerlendirmelerin daha sağlıklı sonuçlar vermesi açısından birinci ve ikinci kısımda yer alan ölçeklerin 5'li Likert olması daha uygun görülmüştür. İfadeler verilen cevaplar "1: Kesinlikle Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kısmen Katılıyorum", "4: Katılıyorum", "5: Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde kodlanmıştır.

Anket formunun demografik değişkenlerle alakalı kısmından sonraki birinci bölümünde yer alan ve herhangi bir şekilde öğrencilerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını belirlemeye yönelik sorulardan herhangi birine, "3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarından herhangi birini veren deneklere anketin ikinci kısmında yer alan sorular sorulmuştur. Bu süreç sonucunda anketin birinci kısmının örneklemini 2000 kişi olurken, anketin ikinci kısmının örneklemini 753 öğrenci oluşturmuştur (Tablo 2).

Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Ölçek Soruları

Araştırmanın birinci bölümünde öğrencilere yönelik mobbing uygulamalarının varlığını ölçmek amacıyla LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) ölçeğinden faydalanılmıştır. Orijinali Almanca olan bu ölçeğin Türkçeye çevrimi Osman Cem Önerioy tarafından 2003 yılında "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" (Davenport ve ark. 2003) adlı kitapta yayımlanarak yapılmıştır. Leymann ölçeğinin orijinal sürümü 45 adet mobbing davranışını içermektedir. Bu araştırmada hedef kitlenin işyeri çalışanları değil de öğrenciler olması sebebiyle 10 soru uygun olmadıkları için anket formundan çıkarılarak soru sayısı 35'e indirilmiştir. Ölçek üzerinde uyarılama yapılırken ayrıca Aydın ve Öcel (2009) tarafından geliştirilen işyeri zorbalığı ölçeğinden de istifade edilmiştir.

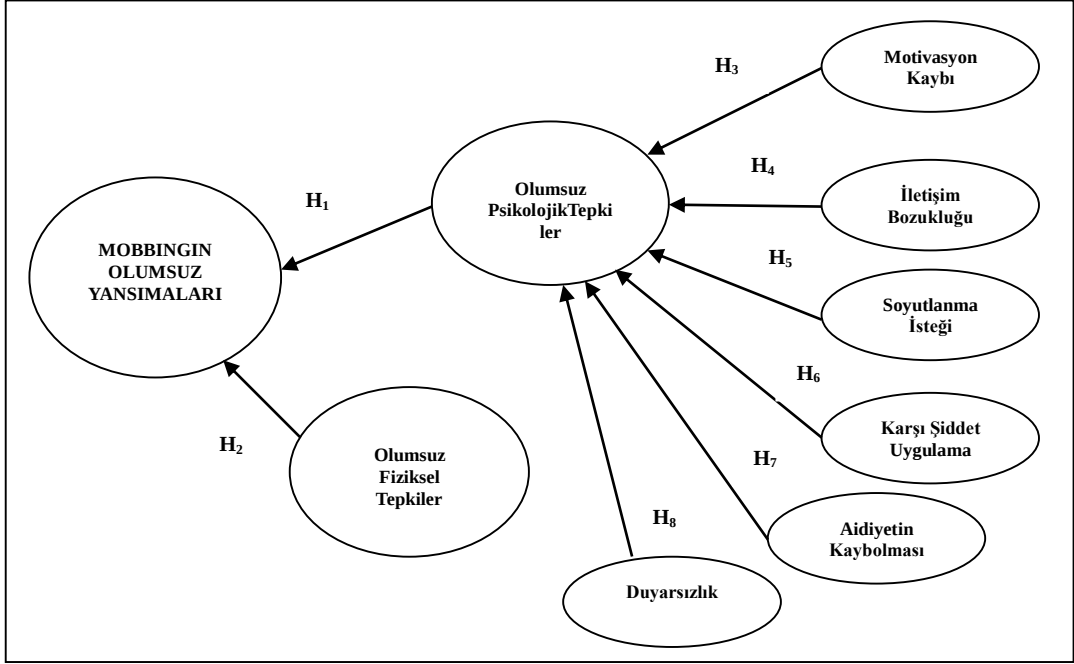
Detaylı bir yazın taraması sonucunda ulaşılan sonuçlardan hareketle anket formunun ikinci kısmında araştırmanın da modelini oluşturan mobbingin olumsuz yansımalarını ölçmek amacıyla psikolojik ve fiziksel olumsuz tepkileri oluşturduğu düşünülen değişkenlerin birbiriyle ilişkilerini test etmek üzere ölçek soruları araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Anket formu üzerindeki ikinci bölümde 22 adet araştırma sorusu yer almaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. Araştırma Modelinde Kullanılan Değişkenler ve Ölçek Soruları

Değişkenler	Anket İçerisindeki Kodu	Ölçek Sorusu
Motivasyon Kaybı	G1	Derslerde motive olamıyorum.
	G2	Yaptığım işe motive olamıyorum.
	G3	Ders çalışırken bir türlü motive olamıyorum.
İletişim Bozukluğu	H1	İnsanlarla artık daha az iletişim kurmaktayım.
	H2	Kimseyle konuşmadığımda daha mutlu oluyorum.
	H3	Herkesten uzak olmak ve konuşmamak bana daha iyi geliyor.
Soyutlanma	I1	Şu an içinde bulunduğum ortamdan biran evvel ayrılmak istiyorum.
	I2	Şu an burada değil de başka bir üniversitede olmak isterdim.
	I3	Kısa süreliğine de olsa bu okuldan bir uzaklaşmak istiyorum.
Karşı Şiddet Uygulama	K1	Maruz kaldığım bu psikolojik şiddet (mobbing) karşılıksız kalmaz.
	K2	Bana karşı yapılan psikolojik şiddete (mobbinge) anında cevap veririm.
	K3	Psikolojik şiddete (mobbinge) maruz kaldığım bir kurumda bina, araç veya gerecinin zarar görmesi umurumda olmaz.
	K4	Maruz kaldığım psikolojik şiddeti (mobbingi) en azından çevremdekilere mutlaka aktarırım, neyin ne olduğunu herkes bilmeli.
Aidiyeti Yitirme	*J1	Benim için bu üniversitenin bir mensubu olmak gurur verici.
	*J2	Bu üniversitenin bir öğrencisi olmaktan mutluyum.
	*J3	Bu üniversitenin bir parçasıyım.
Duyarsızlık	L1	Önceden yaşamadığım ama ilk defa bu okulda başıma gelen psikolojik şiddete artık alıştım. Hayatta bunlar da var, yaşadıkça öğreniyoruz.
	L2	Burada bana yapılan psikolojik şiddeti (mobbingi), farkında olmadan ben de başkalarına yapar oldum.
	L3	Okulda yaşadığım mobbing olaylarını okul dışı yaşamımda da yaşamaktayım. Demek ki bu hayatımızın bir parçasıdır. Artık bunlara alışmalıyız.
Olumsuz Fiziksel Tepkiler	N1	Gün içerisinde okulda psikolojik şiddete maruz kalırsam, başım bütün gün ağrıyor.
	N2	Okulda ne zaman bir psikolojik şiddete maruz kalsam, o an itibarıyla belli bir süre mide bulantısı veya karın ağrısı yaşıyorum.
	N3	Psikolojik şiddetle uğradığımda iştahım kesiliyor ve belli bir süre doğru düzgün yemek yiyemez oluyorum.
Not: *Ters kodlamayı ifade etmektedir.		

Araştırma Modeli ve Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ikinci kısmında mobbinge maruz kaldığı belirlenen denekler üzerinde mobbingin doğurduğu olumsuz yansımaları hangi faktörlerin oluşturduğunu belirlemeye yönelik geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler test edilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modelinden (Şekil 1) görüldüğü üzere test edilecek olan araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H1. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin verdikleri fiziksel tepkiler, mobbingden kaynaklanan olumsuz tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H2. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin verdikleri psikolojik tepkiler, mobbingden kaynaklanan olumsuz tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H3. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları iletişim bozuklukları psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H4. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları motivasyon kaybı, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H5. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları soyutlanma, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H6. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları karşı şiddet uygulama isteği, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H7. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları aidiyeti yitirme duygusu, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

H8. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları duyarsızlık hali, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler.

Kullanılacak Analiz Yöntemleri

Çalışma kapsamında öncelikle araştırma modelinde yer alan değişkenlere ait ölçek sorularının güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmış olup daha sonra modelin test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Verilerin test edilmesinde ve Yapısal Eşitlik Modeli analizinde SPSS 20.0 ve AMOS Version 20 programları kullanılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeli ise regresyon analizine daha çok benzetmekle birlikte, etkileşimleri modelleyen, doğrusal olmayan durumlarla baş edebilen, bağımsız değişkenler arası korelasyona izin veren, ölçüm hatalarını modele dahil eden, aralarında korelasyon olan ölçüm hatalarını dikkate alan ve her biri birden fazla gözlenen değişkenle ölçülen çoklu bağımsız ve bağımlı gizli değişkenler arası ilişkileri ortaya koyan ve test eden çok güçlü bir istatistiksel tekniktir. Araştırmacının zihnindeki, araştırma henüz yapılmadan önce var olan değişkenler arası ilişkilere ait bir modelin, araştırmadan elde edilen veriler aracılığı ile sınanmasına dayanmaktadır. Yapısal Eşitlik Modeli birden fazla regresyon analizini bir arada yapan genel regresyon analizinin bir uzantısı olup geleneksel modellerin testinde kullanılabilir (Ayyıldız, Cengiz, Ustasüleyman, 2006: 28).

Araştırmanın Kısıtları

Zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı araştırma evreni Türkiye'deki tüm üniversite öğrencilerini kapsayacak şekilde ele alınamamış, sadece Doğu Karadeniz

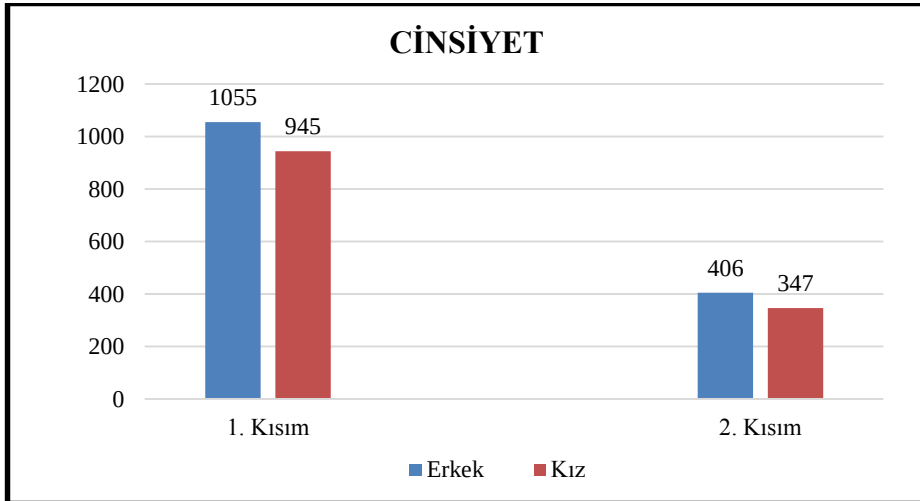
ve Doğu Anadolu Bölgelerinde yer alan üniversitelerin beşindeki üniversite öğrencileri kapsama dâhil edilmiştir. Araştırmanın devamı niteliğinde olabilecek çalışmalarda örnekleme tüm üniversitelerin dâhil edilmesi daha yararlı olabilecek sonuçlar verecektir.

Analiz ve Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde uygulamayla ilgili veri analizleri ve bulgularına yer verilmektedir. Öncelikle örnek kütle ile bunlar arasından mobbinge maruz kaldıkları tespit edilenlerin demografik özelliklerine ilişkin sonuçlar açıklanmaktadır. Sonrasında mobbinge maruz kaldıkları tespit edilenlerin mobbinge nasıl ve ne şiddette maruz kaldıklarına dair bulgular verilmektedir. Daha sonra geliştirilen araştırma modeline ait keşfedici faktör analizi ile ölçek güvenilirlikleri ve doğrulayıcı faktör analizi ile ölçüm modelinin test edilmesi ile ilgili bulgular sunulmaktadır. Son olarak yapısal araştırma modelinin incelenmesi ve yapısal ilişkiler ile araştırma hipotezlerinin test sonuçlarına yer verilmektedir.

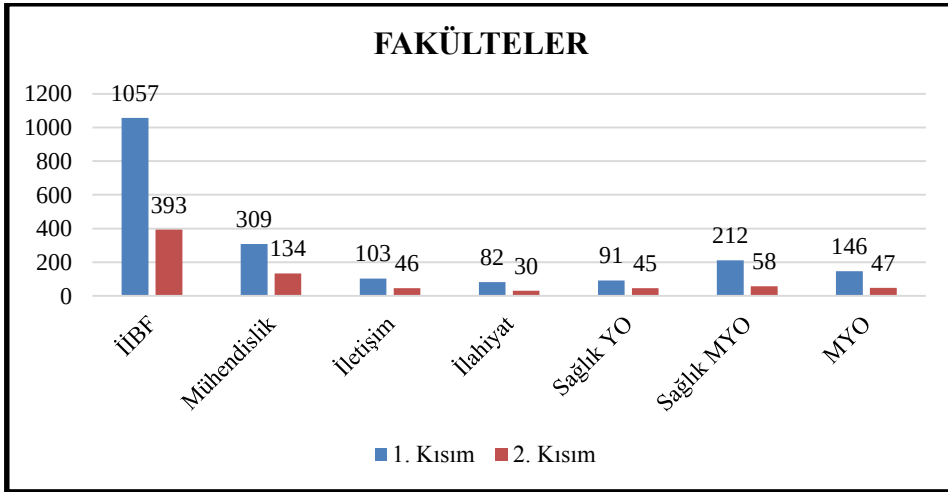
Örneklemin Demografik Özellikleri

Araştırmanın genel örneklemine ve bunlar içerisinde araştırma modelinde yer alacakların cinsiyet, fakülte dağılımları ve sınıf dağılımlarına göre incelenmeleri sonucu elde edilen bulgular aşağıda sunulmaktadır.



Şekil 2. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

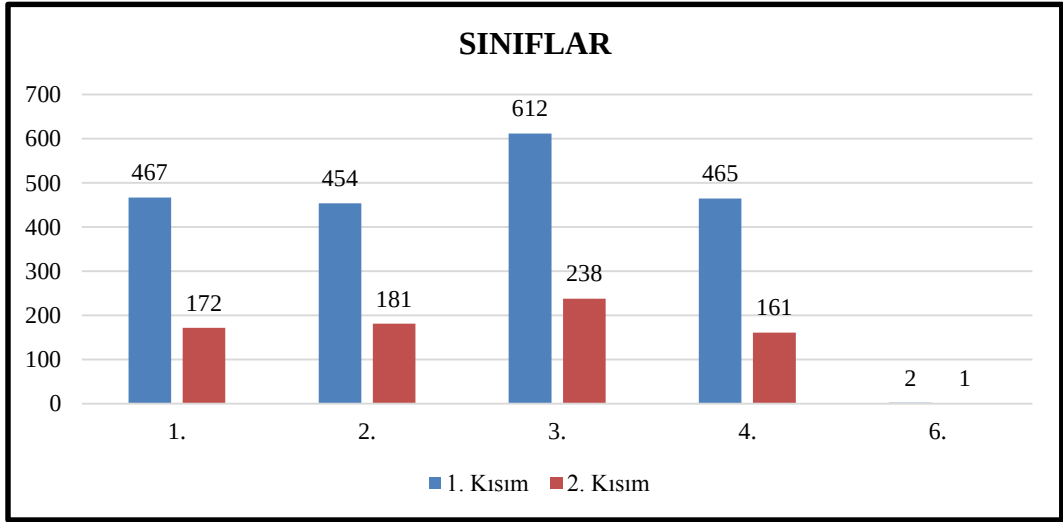
Araştırma anketi yapılan 2000 katılımcının % 47,25'ini (945 kişi) bayanlar, % 52,75'ini (1055 kişi) ise erkek denekler oluştururken, bunlardan araştırma modelinde yer alanların % 46,08'ini (347 kişi) bayanlar, % 53,91'ini (406 kişi) ise erkek denekler oluşturmaktadır (Şekil 2).



Şekil 3. Ankete Katılanların Fakültelerine Göre Dağılımları

Araştırma anketi yapılan 2000 katılımcının (Şekil 3-1. Kısım) okumakta oldukları fakülteler incelendiğinde % 52,85'inin (1057 kişi) iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde (İİBF), % 15,45'inin (309 kişi) mühendislik fakültelerinde, % 5,15'inin (103 kişi) iletişim fakültelerinde, % 4,1'inin (82 kişi) ilahiyat fakültelerinde, % 4,55'inin (91 kişi) sağlık yüksekokullarında, % 10,6'sının (212 kişi) sağlık meslek yüksekokullarında ve % 7,3'ünün (146 kişi) ise diğer çeşitli meslek yüksekokullarında okumakta olanlardan oluştuğu görülmektedir.

Mobbinge maruz kaldığı anlaşılan deneklerin (Şekil 3-2. Kısım) okumakta oldukları fakülteler incelendiğinde % 52,19'unun (393 kişi) iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde (İİBF), % 17,79'unun (134 kişi) mühendislik fakültelerinde, % 6,10'unun (46 kişi) iletişim fakültelerinde, % 3,98'inin (30 kişi) ilahiyat fakültelerinde, % 5,97'sinin (45 kişi) sağlık yüksekokullarında, % 7,70'inin (58 kişi) sağlık meslek yüksekokullarında ve % 6,24'ünün (47 kişi) ise diğer çeşitli meslek yüksekokullarında okumakta olanlardan oluştuğu görülmektedir.



Şekil 4. Ankete Katılanların Sınıflara Göre Dağılımları

Araştırma anketi yapılan 2000 katılımcı (Şekil 4-1. Kısım) sınıfları açısından incelendiğinde % 23,35'inin (467 kişi) üniversite birinci sınıfta, % 22,70'inin (454 kişi) üniversite ikinci sınıfta, % 30,60'ının (612 kişi) üniversite üçüncü sınıfta, % 23,25'inin (465 kişi) üniversite dördüncü sınıfta ve % 0,1'inin (2 kişi) ise üniversite altıncı sınıfta okumakta oldukları görülmektedir.

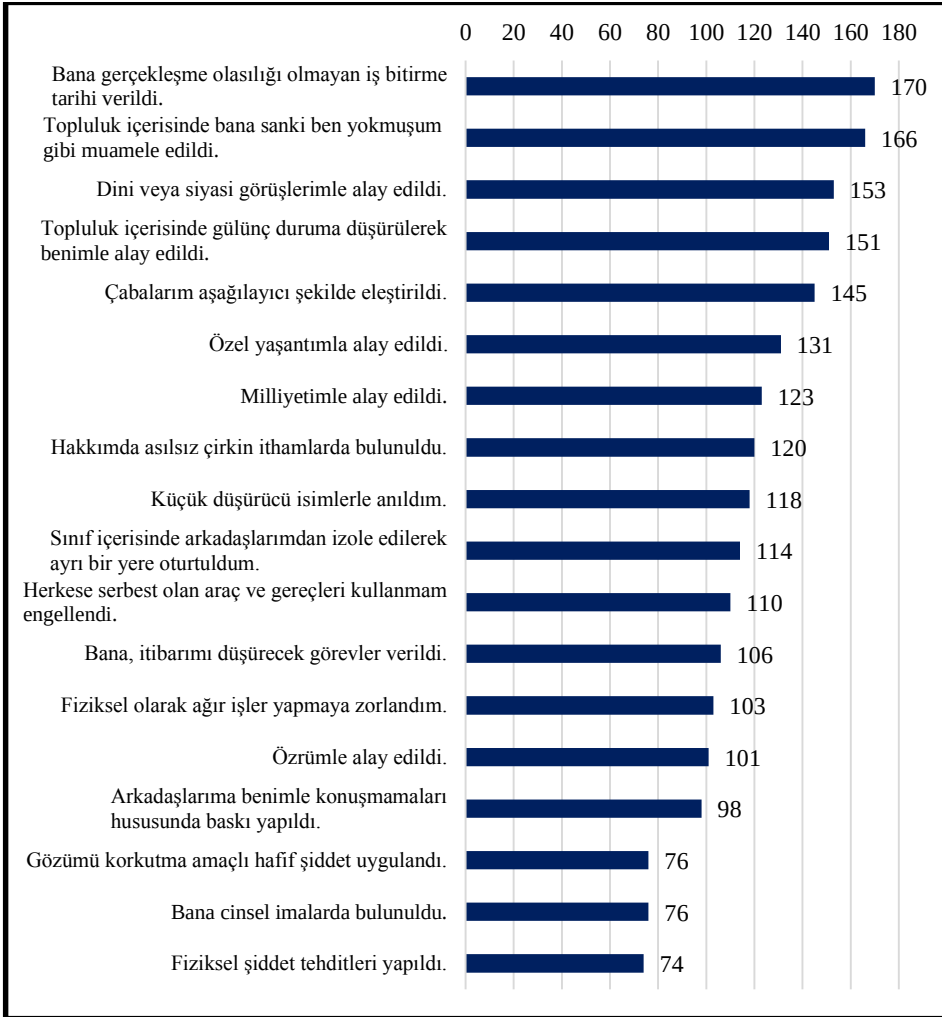
Mobbinge maruz kaldığı anlaşılan denekler (Şekil 4-2. Kısım) sınıfları açısından incelendiğinde % 22,84'ünün (172 kişi) üniversite birinci sınıfta, % 24,03'ünün (181 kişi) üniversite ikinci sınıfta, % 31,60'ının (238 kişi) üniversite üçüncü sınıfta, % 21,38'inin (161 kişi) üniversite dördüncü sınıfta ve % 0,13'ünün (1 kişi) ise üniversite altıncı sınıfta okumakta oldukları görülmektedir.



Şekil 5a. Mobbing Türleri ve Bunlara Maruz Kalan Sayıları-1

Şekil 5a ve devamı niteliğindeki Şekil 5b’de araştırmanın örnekleminde yer alan deneklerden mobbinge maruz kaldığı tespit edilenler gösterilmektedir. Şekil 5a

ve Şekil 5b, katılımcıların mobbing türleri içerisinde en çok maruz kaldıkları mobbing türünden en az maruz kaldıkları mobbing türüne doğru bir sıralama ile düzenlenmiştir. Buna göre öğrencilerin en fazla “jest, mimik, çeşitli hareket ve tavırlar ile kendileriyle muhatap olunmayacağının ima edilmesi” ve “yeterli bilgi sahibi olmalarının engellenmesi” yoluyla, en az ise “fiziksel şiddet tehditleri yapılması, gözlerinin korkutulması amacıyla hafif fiziki şiddet uygulanması ve kendilerine cinsel imalarda bulunulması” yoluyla mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir.



Şekil 5b. Mobbing Türleri ve Bunlara Maruz Kalan Sayıları-2 (Devamı)

Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri Sonuçları

Güvenilirlik analiziyle ölçeğin iç tutarlılığının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmamızda güvenilirlik analizi metodu olarak iç tutarlılık analizi metodlarından biri olan Alfa Katsayısı (Cronbach Alpha) kullanılmıştır. Cronbach Alfa, ölçekte yer alan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. 0-1 arasında değer alır. Bu değer $0 < \alpha < 0.4$ ise ölçek güvenilir değil, $0.4 < \alpha < 0.6$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük, $0.6 < \alpha < 0.8$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.8 < \alpha < 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir denilir (Kırkbir, 2007: 118). Araştırmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ortaya çıkan Cronbach Alfa değeri 0,798 olup, elde edilen bu sonuç neticesinde ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Geçerlilik analizinin, güvenilirlik analizine benzer şekilde sayı olarak kriterleri yoktur. Geçerlilik analizi için kullanılan yöntemler, içerik geçerliliği (content validity), eş zamanlı geçerlilik (concurrent), tahminsel geçerlilik (predictive), yüzeysel geçerlilik (face), ve yapı geçerliliğidir. Yapı geçerliliği, bir yapıyı ölçmek için oluşturulan ölçek sorularının, ilgili yapıyı ölçüp ölçmediğini veya ne derecede ölçtüğünü belirler. Bu amaçla faktör analizi kullanılmaktadır (Kırkbir, 2007: 119). Yapılan faktör analizi sonucunda bütün ölçek maddelerinin toplam varyansının % 69,708’lik bir değerle birleşebildikleri anlaşılmıştır.

Tablo 4. Faktör Analizi Sonuçları

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
G1	0,864						
G2	0,878						
G3	0,802						
H1		0,641					
H2		0,916					
H3		0,908					
I1				0,653			
I2				0,862			
I3				0,854			
J1			0,850				
J2			0,879				
J3			0,814				
K1						0,696	

K2	0,808
K3	0,644
K4	0,589
L1	0,725
L2	0,802
L3	0,794
N1	0,798
N2	0,807
N3	0,827

Katılımcılara, mobbingin olumsuz yansımalarını oluşturduğu düşünülen psikolojik ve fiziksel olumsuz tepkileri ölçmek amacıyla sorulan 22 adet ölçek üzerinde faktör yapısının belirlenmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Tablo 4'ten de anlaşıldığı üzere 22 adet ölçek 7 ayrı faktör altında toplanmaktadır.

Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Yapısal Eşitlik Modelinde önceden belirlenen modelin (teorik) elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum iyiliği indeksleri ile belirlenir. Uyum iyiliği testleri, modelin kabul edilmesi veya reddedilmesi kararının verildiği aşamadır. Eğer modelin tamamı uyum iyiliği testleri sonucunda reddedilirse model içindeki katsayıların veya parametrelerin bir önemi kalmaz ve bunlar değerlendirilmez. Öncelikle bir modelin tamamının kabul edilmesi gerekir ki bunun ardından katsayıların anlamlılığı irdelenebilsin. Uyum iyiliği indeksleri konusu henüz gelişme aşamasında olan bir alandır. Her bir uyum iyiliği indeksinde belirli bazı kritik limit noktaları vardır. Ama bunlar kesin olmayıp birer kabullenmedir. Yeni gelişmekte olan alanlarda oluşturulan bir modelin uyum iyiliği indekslerinin kritik limitlerin altında kalması normaldir. Çok fazla sayıda uyum iyiliği indeksleri olmakla birlikte uygulamada bunlardan ancak 5-6 tanesi kullanılmaktadır (Akyüz, 2010: 121). Bu araştırmada diğer araştırmalarda en fazla kullanılan uyum iyiliği indeksleri kullanılmıştır ve Tablo 5'teki belirtilen sonuçlar alınmıştır.

Tablo 5. Araştırma Modelinin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları

Model Uyum İndeksleri	Model
<i>X² (ChiSquare)(Ki-Kare) değeri</i>	690,134
<i>Serbestlik derecesi</i>	202
<i>P (Anlamlılık Düzeyi)</i>	0.000
<i>X²/df</i>	3,417
<i>Incremental fit index, IFI (Artırımlı Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,924
<i>Comparative fit index, CFI(Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,924
<i>Normed fit index, NFI(Normlaşmış Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,896
<i>Non-normed fit index, NNFI (Normlaşmamış Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,913
<i>Relative fit index, RFI (Göreceli Uyum İyiliği İndeksi)</i>	0,881
<i>Root mean square error of approximation, RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi)</i>	0,057

Ki Kare, orijinal değişken matrisinin varsayılan matrsten farklı olup olmadığını test eder. Bu test regresyon katsayılarının işaretine ve anlamlılık düzeyine bakar ve modelin ayrı ayrı parçaları hakkında bilgi verir. Aynı zamanda bu testle modelin tamamının doğruluğu da ölçülebilir. Bu testte normal Ki Kare testinin tersi olarak Ki Kare değerinin mümkün olduğunca düşük olması arzulanır. Ki Kare testi normal kullanılışında gözlenen verilerle tahmin edilen veriler arasındaki farkı test eder. Diğer istatistik testlerinde H_0 hipotezi gözlenen verilerle tahmin edilen veriler arasında bir ilişki yoktur şeklindedir ve bu testlerde H_1 hipotezi yani ilişki vardır sonucu aranmaktadır. Dolayısıyla Ki Kare değerinin anlamlı çıkması ve değerinin büyük olması arzulanır ki H_1 hipotezi kabul edilebilsin. Diğer taraftan Yapısal Eşitlik Modelinde, gözlenen verilerle teorik veriler arasındaki fark araştırılırken arada bir farkın olmaması gerekir ki model verilere uygun ve doğrulanabilir olsun. Dolayısıyla Yapısal Eşitlik Modelinde H_0 hipotezinin kabul edilmesi istenir. Bu nedenle Ki Kare değerinin anlamsız ve değer olarak küçük bir rakam çıkması arzulanır. Ki Kare değerinin anlamsız çıkması modelin kabul edildiği anlamına gelmez diğer bazı uyum iyiliği testlerinin de uygulanması gerekir. Ayrıca Ki Kare değerinin anlamlı ve yüksek çıkması da modelin reddedildiği manasına gelmez. Çünkü bunun muhtemel en önemli nedeni alınan örnek büyüklüğünün küçük olmasıdır. Normalde Yapısal Eşitlik Modellerinde örnek büyüklüğünün 200-500 arasında olması istenilir. Bu değerlerden aşağı bir değer Ki Kare değerini olumsuz yönde etkileyecektir (Cengiz, 2007: 182).

Bu araştırmada Ki Kare değeri anlamlı ve değer olarak yüksek çıkmıştır ($X^2=690,134$, $p=0,000$). Ki kare değerinin yüksek çıkmasının nedeni serbestlik derecesinin yüksek çıkmasıdır. Dolayısıyla Ki kare değerinin serbestlik derecesi etkisi etkisinden arındırılmış hali olan X^2/df (RCSI-Relative Chi Square Index) değerine bakılacaktır. Bu değer 3,417 çıkmış olup 5'ten küçüktür. Yani model bu indeks bakımından iyi uyum göstermiştir (Tablo 5).

IFI (Incremental Fit Index) (Artırımlı Uyum İyiliği İndeksi), DELTA2 olarak ta bilinir. Bazı koşullarda 1'in üzerinde değer alabilir bu durumda 1'e eşitlenir. 0.90'ın üstünde olması istenilir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006: 80). Tablo 5'te de görülebileceği gibi araştırma modelindeki IFI değeri, 0,924'dir.

CFI (Comparative Fit Index) (Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi), aynı zamanda Bentler Comparative Fit Indexi olarak da bilinir. Mevcut modelin uyumu ile gizli değişkenler arası korelasyonu ve kovaryansı yok sayan H_0 hipotez modelinin uyumunu karşılaştırır. Yani model tarafından tahmin edilen kovaryans matrisi ile H_0 'ın kovaryans matrisini karşılaştırır. CFI, 0-1 arası değişen değerler alır. 1'e yaklaştıkça uyum iyiliğinin arttığını gösterir veya daha yüksek CFI'ya sahip modelin daha güçlü uyum içinde olduğunu vurgular. CFI, NFI'ye benzer ama aralarındaki fark CFI'nın örnek büyüklüğünden etkilenmesidir. CFI'nın kabul edilebilmesi için 0.90'ın üzerinde bir değer alması gerekir (modeldeki kovaryans ve korelasyon matrisinin % 90'ının gözlenen veriler tarafından tekrar oluşturulabilme oranını ifade eder) (Kırkbir, 2007: 122). CFI değeri, 0,924 bulunmuştur (Tablo 5).

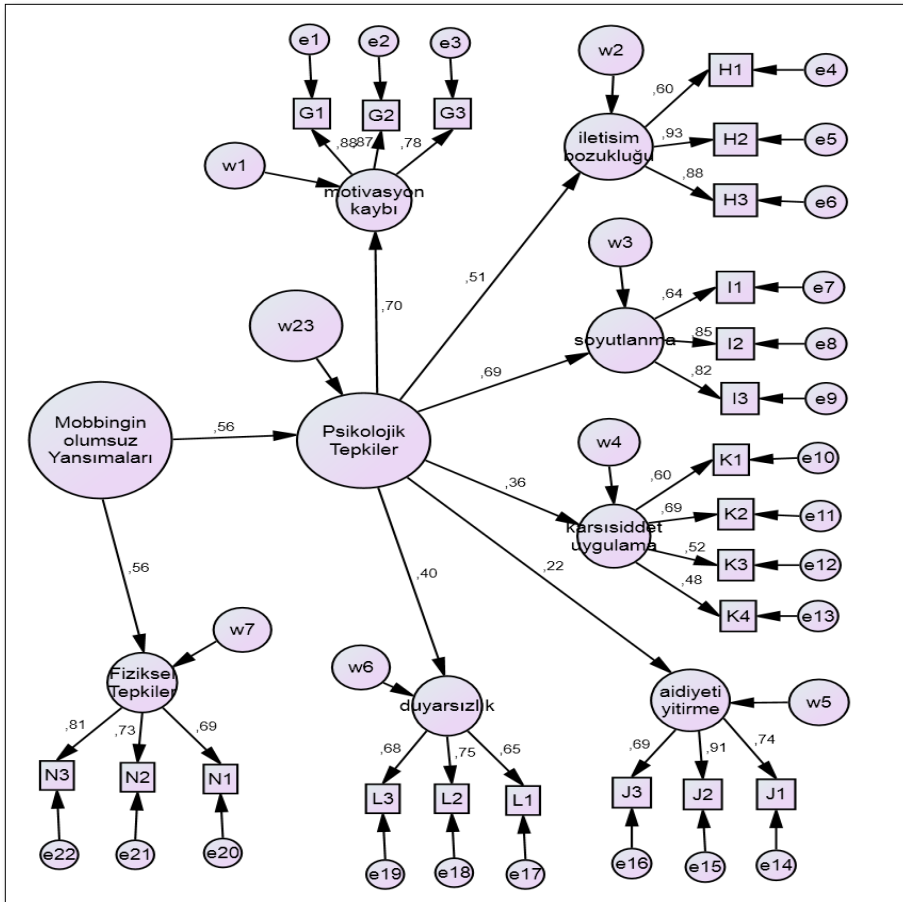
NFI (Normed Fit Index) (Normlaşmış Uyum İyiliği İndeksi), Bentler ve Bonnett karşılaştırmacı uygunluk indeksi adını verdikleri bir dizi test geliştirmişlerdir. Bu indeks varsayılan modelin temel ya da H_0 hipoteziyle olan uygunluğunu araştırır. Amaç, varsayılan modelin kullanılmasıyla iyileşen uygunluk miktarını belirlemektir. Diğer bir deyişle, H_0 hipotezinin uygunluğu ile karşılaştırıldığında varsayılan modeli kullanarak elde edilen uygunluktaki artış miktarını gösterir ve 0-1 arası değer alır. Bulunan değer 0.90 üzerinde olması gerekir ve 1'e ne kadar yaklaşırsa o kadar fazla uyum iyiliğine sahiptir. NFI'nın dezavantajı, modeldeki parametre sayısının artmasıyla doğru orantılı olarak artmasıdır bu da doğru olmayan bir modelin kabulüyle sonuçlanabilir (DELTA 1 olarak da adlandırılmaktadır) (Hooper ve diğerleri, 2008: 55). Araştırmadaki NFI değeri 0,896 çıkmıştır (Tablo 5).

TLI (The Tucker-Lewis coefficient) Bentler-Bonett'in geliştirdiği (Non-normed fit index- NNFI) Normlaşmamış Uyum İyiliği İndeksi olarak da bilinir. 0.90'ın üstünde olması istenilir. Tablo 5'te de görülebileceği gibi araştırma modelindeki

NNFI değeri 0,913 bulunmuştur.

RFI (Relative Fit Index) (Göreceli Uyum İyiliği İndeksi), RHO1 olarak da bilinir. 0-1 arası değişen değerler alır (bazen bu değerlerin dışına çıkabilir). 0.90'dan yüksek bir değer alması istenilir. Tablo 5'te görüldüğü gibi bu değer 0,881'dir.

RMSEA'nın (Root Mean Square Error of Approximation) (Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi) modelin uygun olabilmesi için 0.05 veya daha düşük bir değer alması gereklidir. RMSEA değeri, 0.05 ile 0.08 arası bir değer alan modelin uyumu yeterlidir, 0.10 ve daha üstünde ise modelin uygunluğu zayıftır (Hooper ve diğerleri, 2008: 54). Araştırma modelinde RMSEA, 0,057 bulunmuştur (Tablo 5).



Şekil 6. Yapısal Eşitlik Modeli Çıktısı

Tablo 5'teki uyum iyiliği indekslerine bakıldığında modelin bir bütün olarak uyum sağladığı söylenebilir. Yapısal eşitlik modelinde, gizli değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçen eşitliğe yapısal model denir. Şekil 6, Yapısal Eşitlik Modeli Amos program çıktısıdır.

Şekil 6'da görüldüğü gibi yapısal modelin içinde değişkenler arasındaki yön okları standardize regresyon katsayılarını (bağımsız değişkendeki bir standart birimlik değişimin bağımlı değişkende kaç standart birimlik bir değişime neden olacağını verir) göstermektedir. Tablo 6 ve Şekil 6'daki bütün standardize regresyon katsayıları görülmektedir.

Tablo 6. Standart Regresyon Katsayıları

Regresyonun Yönü			Regresyon Katsayısı	Anlamlılık Düzeyi
Fiziksel Tepkiler	<---	Mobbingin Olumsuz Yansımaları	0,561	***
Psikolojik Tepkiler	<---	Mobbingin Olumsuz Yansımaları	0,558	***
İletişim Bozukluğu	<---	Psikolojik Tepkiler	0,510	***
Motivasyon Kaybı	<---	Psikolojik Tepkiler	0,700	***
Soyutlanma	<---	Psikolojik Tepkiler	0,690	***
Karsı Şiddet Uygulama	<---	Psikolojik Tepkiler	0,356	***
Aidiyeti Yitirme	<---	Psikolojik Tepkiler	0,221	***
Duyarsızlık	<---	Psikolojik Tepkiler	0,403	***
***0.001'den daha küçük bir önemlilik düzeyinde anlamlı regresyon katsayılarını göstermektedir.				

Her bir gizli değişkenin kendisinin ölçümüne katkı sağlayan gözlenen değişkenler tarafından ne kadar ve ne doğrulukta açıklandığı YEM tarafından dikkate alınan bir husus olarak bilinmektedir. Şekil 6'da gizli değişkenlerden gözlenen değişkenlere yön okları şeklinde bağlı olan faktör yükleri Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7. Standart Faktör Yükleri

	Faktör	Faktör Yüğü
G1	<--- Motivasyon Kaybı	0,879
G2	<--- Motivasyon Kaybı	0,874
G3	<--- Motivasyon Kaybı	0,778
H1	<--- İletişim Bozukluğu	0,598
H2	<--- İletişim Bozukluğu	0,932
H3	<--- İletişim Bozukluğu	0,878
I1	<--- Soyutlanma	0,636
I2	<--- Soyutlanma	0,851
I3	<--- Soyutlanma	0,815
K1	<--- Karsı Şiddet Uygulama	0,604
K2	<--- Karsı Şiddet Uygulama	0,693
K3	<--- Karsı Şiddet Uygulama	0,518
K4	<--- Karsı Şiddet Uygulama	0,479
N1	<--- Fiziksel Tepkiler	0,694
N2	<--- Fiziksel Tepkiler	0,729
N3	<--- Fiziksel Tepkiler	0,809
L1	<--- Duyarsızlık	0,650
L2	<--- Duyarsızlık	0,748
L3	<--- Duyarsızlık	0,678
J3	<--- Aidiyeti Yitirme	0,685
J2	<--- Aidiyeti Yitirme	0,911
J1	<--- Aidiyeti Yitirme	0,743

Mobbinge Maruz Kaldığı Belirlenen Denekler Üzerinde Mobbingin Doğurduğu Olumsuz Yansımaları Hangi Faktörlerin Oluşturduğunu Belirlemeye Yönelik Geliştirilen Araştırma Modeli İlgili Olarak Oluşturulan Hipotezlerin Testi

Tablo 6’da yapısal eşitlik modelindeki 0.001 anlamlılık düzeyinde değişkenler arası ilişkiler görülmekte olup, hipotezlerin test sonuçları bu tablolar vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Buna göre hipotez testi sonuçları aşağıdaki gibidir:

H1. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin verdikleri fiziksel tepkiler, mobbingden kaynaklanan olumsuz tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,561$, $p=0,000$).

H2. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin verdikleri psikolojik tepkiler, mobbingden kaynaklanan olumsuz tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,558$, $p=0,000$).

H3. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları iletişim bozuklukları psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,510$, $p=0,000$).

H4. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları motivasyon kaybı, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,700$, $p=0,000$).

H5. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları soyutlanma, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,690$, $p=0,000$).

H6. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları karşı şiddet uygulama isteği, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,356$, $p=0,000$).

H7. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları aidiyeti yitirme duygusu, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,221$, $p=0,000$).

H8. Mobbinge maruz kalan öğrencilerin yaşadıkları duyarsızlık hali, psikolojik tepkilerini doğrudan olumlu yönde etkiler. **Kabul edildi** ($r=0,403$, $p=0,000$).

Araştırmanın Zaman Planı

Araştırmaya, 2013 yılı Nisan ayı başında konuyla ilgili literatür çalışması yapılmışla başlanmış olup, yaklaşık altı aylık bir zaman sürecinde yeterli veri elde edilmiştir. 2013 yılı sonu itibariyle de araştırma modelini oluşturmak üzere öngörülen ölçekler ve bunlara ait ölçek sorularının oluşturulması ve anket haline dönüştürülmeleri ile birlikte ilk ön test yapılmıştır. Bu gerçekleştirilen ön test neticesinde gerekli son düzeltme ve düzenlemeler yapılarak nihai anket formu hazırlanmış, anketörler tespit edilmiş ve saha çalışmasına başlanmıştır. Anket uygulamaları neticesinde, 2014 Ocak ayı itibari ile elde edilen verilerin sınıflandırılmaları ve bilgisayar ortamına aktarılarak değerlendirilmelerine başlanılmış olup, bu işlemler 2014 yılı Şubat sonuna kadar sürmüştür. Araştırma raporunun hazırlanması 2014 yılı Şubat ayı sonu itibariyle tamamlanmıştır.

Araştırmanın Maliyeti

Yaklaşık bir yıl süren araştırma, literatür taraması itibariyle anketörlerin temini, anketlerin değerlendirilmeleri, kırtasiye masrafları ve araştırmacının yol masrafları dahil araştırmacıya yaklaşık 5000 TL'ye mal olmuş olup, araştırmanın maliyeti Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Ofisi'nce karşılanmıştır. Bu bütçenin içerisinde kullanılan yazılım ve bilgisayar donanımları dâhil değildir. Görev alan anketörlerin üniversite öğrencilerinden oluşması ve bu konuda özel anket şirketlerinin kullanılmaması maliyetin bir miktar daha düşük olmasına sebebiyet vermiştir.

Sonuç ve Öneriler

Toplam beş devlet üniversitesinden farklı fakülte ve sınıflarda okumakta olan 2000 denek öğrenci üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda deneklerin yaklaşık üçte birinden fazlasına denk gelen 753 deneğin bir şekilde mobbinge maruz kaldıklarını beyan ettikleri görülmektedir. Bu oran, duruma yetkililerin müdahalesini gerektirecek derecede yüksek bir sayıdır. Araştırmadan elde edilen bulgular mobbinge maruz kalanların cinsiyetleri açısından fark olmadığını, erkeklerin az bir farkla bayan öğrencilerden daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir.

Deneklerin maruz kaldıkları mobbing türleri incelendiğinde en fazla şikâyet ettikleri unsurların; kendileriyle kasıtlı olarak iletişim kurulmaması, söz hakkı tanınması ve bulundukları ortamda kendilerini gösterme olanaklarının kısıtlanması şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla en fazla şikâyetle bulunulan bu davranışlar (281-282 öğrenci) öğrencilere yönelik bir otorite gösteriminden kaynaklanan davranışlar şeklinde

yorumlanabilir. Mobbing uygulayıcıların bir ölçüde “burada patron benim” düşüncesini öğrencilere aktarmaya yönelik birtakım mobbing enstrümanlarını kullanabildiklerini anlıyoruz.

İkinci derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (230-267 öğrenci) öğrencilerin iftiraya uğradıklarını, haklarında asılsız ve kötü şeyler söylendiğini ve kasıtlı olarak aşırı zorlu ödevlere maruz bırakıldıklarını beyan ettiklerini görüyoruz. Buradan hareketle mobbing uygulayıcıların kendi otoriteleriyle ters düşenleri ana kitleye yani diğer öğrencilere karşı kötüleme ve onları yaptırımlara maruz bırakma eğilimine girdikleri anlaşılmaktadır.

Üçüncü derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (210-222 öğrenci) öğrencilerin sürekli olarak eleştirilere maruz kaldıklarını, alçaltıcı şaka ve davranışlara maruz bırakıldıklarını, topluluk içerisinde sözlerinin kesildiğini ve hatta azarlandıklarını belirttikleri görülmektedir. Birinci ve ikinci derecedeki mobbing davranışlarına kıyaslandığında şikâyetle bulunan öğrenci sayısı azalmakla birlikte uygulanan mobbingin psikolojik olarak şiddetinde artış gözlemlendiği söylenebilir. Mobbing uygulayıcıların özellikle topluluk içerisinde azarlamaya varan davranışlar sergilemeleri ve kaba ve uygunsuz şakalar yapmaları öğrenciler üzerinde derin etkiler bırakabilecek hatta durumu çatışmaya sürükleyebilecek davranışlar olarak görülmelidir.

Dördüncü derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (166-183 öğrenci) öğrencilerin dışlandıklarını, kendilerine onlar yokmuş gibi davranıldığını hatta sözlü tehdit edildiklerini beyan etmeleri mobbing uygulayıcıların ilgili öğrencileri ortamdaki uzaklaştırma çabasına giriştiklerinin işaretleri şeklinde anlaşılmaktadır. Bu grup davranışlar özellikle öğrencilerin dışlanmış hissetmelerine ve aidiyetlerinin yok edilmesine sebep olabilecek davranışlardır.

Beşinci derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (123-153 öğrenci) mobbing uygulayıcıların yoğun bir şekilde öğrencileri aşağılama girişimi içerisine girdikleri anlaşılmaktadır. Öğrenciler beyanlarında dini veya siyasi görüşleriyle, özel yaşantılarıyla, çaba ve gayretleriyle ve hatta milliyetleriyle alay edilmek suretiyle topluluk içerisinde gülünç duruma düşürülmeye ve aşağılanmaya çalışıldıklarını ifade etmektedirler. Bu davranış grubu ahlaki ve etik kuralların çok dışarısına çıkılabildiğini ve hatta insan haklarının göz ardı edilebildiğinin bir göstergesi olup, bunu uygulayanların psikolojik olarak hastalıklı kişiler olduğunun da etkili bir göstergesi olarak algılanabilir.

Altıncı derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (98-120 öğrenci) öğrencilerin kendilerine itibarlarını düşürecek ve fiziksel olarak ağır işler verildiği ve bunları yapmaya zorlandıkları, sınıflarda arkadaşlarından izole edilmeye çalışıldıkları, toplumun onlarla iletişim kurmasının engellendiği vb. davranışlara maruz kaldıklarını görüyoruz. Buradan mobbing uygulayıcıların şiddetin dozunu dolaylı olarak fiziksel şiddete vardırabildiklerini yani şu ana kadar psikolojik boyutlarda yürütülen sistemli şiddetin artık bir adım öteye geçerek fiziksel unsurların devreye sokulduğu anlaşılmaktadır.

Yedinci derecede şikâyet konusu olan davranışlar incelendiğinde (74-76 öğrenci) öğrencilere uygulanan mobbingin artık fiziksel ve hatta cinsel içerik bulunduran bir boyuta ulaştığı görülmektedir. Bu aşamada fiziksel şiddet tehditleri yapıldığı ve hatta daha da ileri gidilerek hafif şiddet uygulandığı beyan edilmektedir. Özellikle bu davranış grubu bize olayların kontrolden çıkabildiğini ve önlem alınmadığında olası çatışmalara yol açarak fiziki yaralanmalara kadar ulaşabileceğini göstermektedir. Özellikle sözlü cinsel imalar şeklindeki enstrümanların da kullanılabildiğinin görülmesi, Türk toplumunun çok hassas olduğu bu konuda vahim sonuçların ortaya çıkabilmesine kapı aralamaktadır.

Yukarıda yedi farklı grup altında toplandığı görülen mobbing davranışlarına maruz kalan öğrencilerin nasıl bir tepki vereceklerinin incelendiği araştırma modelinin test edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular bize maruz kalınan mobbingin hem fiziksel hem de psikolojik olumsuz yansımaları olduğunu göstermektedir. Tablo 6'daki regresyon katsayılarının incelenmesi neticesinde bu olumsuz yansımalar fiziksel tepkilerin (0,561) ve psikolojik tepkilerin (0,558) birbirlerine yakın oranlarda etkili oldukları anlaşılmaktadır. Özellikle psikolojik tepkiler incelendiğinde en fazla motivasyon kaybının (0,700) oluştuğunu görüyoruz. Öğrenciler maruz kaldıkları olumsuz davranışlar sonucunda motivasyonlarını yitirmektedirler. Daha sonra soyutlanma (0,690) ortaya çıktığı ve öğrencilerin özellikle maruz bırakıldıkları ötekileştirme ve dışlanma neticesinde bulundukları ortamdan ayrılma arzularının ağır bastığı ve bir an evvel üniversitelerini terk etmeyi istedikleri görülmektedir. Ayrıca öğrencilerin iletişim bozuklukları yaşadıkları (0,510) ve kimseyle düzgün iletişim kuramamaya başladıklarını görüyoruz. İlginç bir şekilde çoğu öğrencinin bu davranışlara maruz bırakılmasının duyarsızlaşmaya yol açabildiğini (0,403) ve olan biten tüm anormal durumları normal kabul etmeye başladıklarını ve hatta öğrenme yoluyla yaşadıklarını başkalarına da yaşatmalarının normal olacağı kanısı oluştuğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin karşı şiddet uygulamaya başvurmayı (0,356) normal kabul ettikleri görülmektedir. Diğer taraftan tüm bu maruz kalınan olumsuzluklar öğrencilerdeki aidiyet duygusunu yok etmekte (0,221) olduğu

anlaşılmakta olup, bu da içinde bulundukları üniversitelerin örgütsel yapısına ayrıca zarar vermektedir. Aidiyeti yitiren öğrenciler kendilerini o örgütün bir parçası olarak görmemekle birlikte kuruma zarar veren olaylara karşı da kurum sahiplenilmemektedir. Bu da kurumun bütünlüğünü kaybetmeye başlamasına ve kurum içerisindeki örgüt kültürüyle bağdaşmayan zarar verici gruplaşmaların artmasına zemin hazırlamaktadır.

Mobbinge maruz kalınma oranı anlamında Vie ve diğerlerinin (2012) Avrupa işgücü üzerindeki % 5-% 30 arası tahminlerinin de üzerinde yaklaşık % 37 gibi bir sonuca bu çalışma sonucunda ulaşılmış olduğu görülmektedir. Literatürde belirtilen (Tambur ve Vadi, 2012) mobbinge maruz kalmanın yol açabileceği fiziksel olumsuz sonuçlar ve neticesinde oluşan işgücü ve verimlilik kaybı, bu çalışmada da doğrulanmakta, öğrenciler çeşitli fiziki hastalıkların kendilerinde ortaya çıktığını belirtmektedirler. Kök (2006), Tıgrel ve Kokalan (2009) çalışmalarında mağdurların travma yaşadıklarına ve depresif eğilimler gösterdiklerini belirtmekte ve bu da bu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Yıldız (2007)'in da çalışmasında belirttiği gibi benlik duygusunun kaybedilmesi, Pranjić ve diğerlerinin (2006), Birknerova (2011), Pelit ve Kılıç (2012)'in belirttikleri üzere motivasyon eksikliği, öğrencilerin de yoğun yaşadıkları olumsuz etkilerdendir. Özellikle Alan ve Fidanboy'un (2013) aktardığı mobbinge maruz kalanlarda ortaya çıkan sinizm davranışı, öğrencilerde de karşı şiddet davranışları şeklinde ve kuruma olan aidiyetin yok olması şeklinde kendini gösterdiği görülmektedir. Ayrıca Şahin (1999)'in belirttiklerine paralel olarak mobbinge maruz kalan öğrencilerde de iletişim bozuklukları yaşandığını anlamaktayız.

Öğrencilerin onlara yönelik mobbing davranışlarına karşı korunmalarına ve zarar görmelerinin engellenmesine yardımcı olacak, izleyecekleri yollar şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Üniversitede mobbinge maruz kaldığını düşünen öğrenci öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmeli, şayet yaşadıklarının bir psikolojik şiddet veya taciz olduğu kanaati oluşursa derhal harekete geçmelidir.
- ✓ Kavga, karşı taciz veya şiddette kesinlikle başvurmamalıdır.
- ✓ Şayet maruz kaldığı mobbing, idareciler veya öğretim elemanları tarafından gerçekleştiriliyorsa konuyu üniversite idaresine derhal uygun kanallardan bildirmelidir.
- ✓ Mobbinge maruz kaldığını düşünen öğrenci, olaylara dair tüm delil ve kanıtları (şahitler, yazışma, not, mesaj, e-posta) toplamalı ve saklamalıdır.
- ✓ Şayet olaylara canlı tanıklar varsa, onlardan yardım istemeli ve onlarla birlikte olayı bir tutanak halinde yazıya dönüştürmeli ve bir dilekçe şeklinde yönetime vermelidir.
- ✓ Öğrenci başta üniversitedeki danışmanı olan öğretim elemanlarından veya idari konumdaki yetkililerden ve hatta üniversitelerde bulunan hukuk birimlerinden izlemesi

gereken hukuki prosedür konusunda bilgi alabilir.

- ✓ Olayın sağlığını etkilediğini hissettiği an muhakkak tıbbi desteğe başvurmalıdır.
- ✓ Konu yetkilendirilmiş üniversite idarecileri tarafından soruşturulduğu halde bir çözüme kavuşturulamıyor ise konuyu yargıya taşıma hakkına sahip olduğunu bilmeli ve bundan çekinmemelidir.

Öğrencilere yönelik mobbing davranışlarına karşı öğrencilerin ve dolayısıyla kurumun zarar görmesini engellemek amacıyla örgütsel anlamda yapılması gereken uygulamalar şu şekildedir:

- ✓ Kurumlar, bünyelerinde kuracakları birimler veya yapacakları görevlendirmeler ve araştırmalar ile kurum içerisinde psikolojik şiddet yaşanıp yaşanmadığını sürekli takip altında tutmalı, şayet bu tür davranışların ortaya çıkması durumunda süratle konu hakkında detaylı ve derinlemesine bilgi sahibi olunmalı ve kurumsal yapının ve örgütün diğer birimlerinin bundan zarar görmesinin engellenmesi sağlanarak özellikle kurum çalışanları ve kamuoyu nezdindeki itibar ve saygınlığın zarar görmesi engellenmelidir. Ancak bu olayların örtbas edilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir.
- ✓ Kurum içerisinde psikolojik şiddetin her türlüşünün önüne geçilmesi amacıyla bu konuda geniş katılımlı ve kapsamlı politikalar geliştirilmelidir.
- ✓ Konuyla ilgili bilgilendirmelere önem verilmeli özellikle üniversitelerde öğrencilere yönelik rehberlik birimleri ve hizmetleri sunulmalıdır.
- ✓ Kurum içerisinde olası psikolojik şiddet olaylarının incelenmesi için kuruma özel yöntemler geliştirmeli, bu konuda yürütülen soruşturma ve incelemelerde gizlilik ve kişilik haklarına çok dikkat edilmelidir.
- ✓ Şayet varsa psikolojik şiddet eğilimi ve girişiminde bulunduğu tespit edilen kişiler için gerekli soruşturma ve yaptırımlar uygulanmasının yanı sıra rehabilitasyona da başvurulmalı ve tekrarlanmasının önüne geçilmelidir. Ayrıca bu kişileri bu tür davranışlara iten sebeplerin kaynakları da araştırılmalı ve düzeltici, etkin önlemlere başvurulmalıdır.
- ✓ Bu hassas konuda adalet mekanizması titizlikle işletilmelidir.
- ✓ Caydırıcılık esasıyla işe alımlarda ve iş akitlerinde ve hatta kurum içi yönetmeliklerde konuyla ilgili hükümler yer almalıdır.

Sonuç olarak, gelecek nesillerimizin yetiştirildiği kurumlar olan üniversitelerimizde ülkemizi emanet edeceğimiz gençlerin geleceklerini ve yaşantılarını etkileyecek olası olumsuz olaylarla ilgili olarak yeterli kontrol ve tedbirlerin alınması ve gerekli mekanizmaların vakit geçirilmeden kurulması ve işletilmesi gerekliliği çok açıktır.

KAYNAKÇA

Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder (2008), “İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 37, Sayı: 2, 111-120.

Akar, Nuray Yapıcı; Milgün Anafarta; Fulya Sarvan (2011), “Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study”, *Ege Akademik Bakış*, Vol: 11, No: 1, 179-191.

Akgeyik, Tekin; Meltem Güngör Delen; Şelale Uşen (2013), *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*, Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Aksoy, Fikret (2008), *Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi* (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Akyüz, Ahmet Mutlu (2010), *Türk Tüketicilerin Ekolojik Satın Alma Davranışlarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Model Denemesi* (Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alan, Hale ve Cemalettin Öcal Fidanboy (2013), “Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı*, 2013/1, 165-176.

Avcı, Umut ve Ufuk Kaya (2013), “Yıldıрма Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 68, No. 2, 2013, 1-25.

Aydın, Orhan ve Hatem Öcel (2009), “İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 12 (24), 94-103.

Ayyıldız, Hasan ve Cengiz, Ekrem (2006), “Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine kavramsal Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, 63-84.

Ayyıldız, Hasan; Cengiz, Ekrem; Ustasüleyman, Talha (2006), “Üretim ve Pazarlama Bölüm Çalışanları Arası Davranışsal Değişkenlerin Firma Performansı Üzerine Etkisine İlişkin Yapısal Bir Model Önerisi”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler*

Enstitüsü Dergisi, Sayı: 17, 21-38.

Birknerová, Zuzana (2011), “Managerial Analysis of Mobbing and Fear in the Workplace”, *Scientific Annals of the Alexandru Ioan Cuza University of Iasi: Economic Sciences Series*, No: 58, 177-189.

Cengiz, Ekrem (2007), *Kâr Amacı Gütmeyen Kurumlar Olarak Müzelerde Pazarlama Faaliyetleri: Pazarlama Karması Unsurlarının Müzelerde Müşteri Sadakatine Etkisine İlişkin Yapısal Bir Model Önerisi* (Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çarıkçı, İlker H. ve Hüseyin Yavuz (2009), “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 2009/2, Sayı: 10, 47-62.

Çöl, Serap Özen (2008), “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2008/4, 107-134.

Dangaç, Gönül (2007), *Örgütlerde Psikolojik Yıldıma (Mobbing) ve Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Balıkesir.

Davenport N, Schwartz R, Elliott G (2003), *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, (çev. Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayınları.

Demir, Yeter ve Mustafa Fedai Çavuş (2009), “Mobbingin Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:2, Sayı: 1, 13-23.

Dost, Meliha Tuzgöl (2007), “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 22, 132-143.

Faria, Jaoa Ricardo; Franklin G. Mixon Jr.; Sean P. Salter (2012), “An Economic Model of Workplace Mobbing in Academe”, *Economics of Education Review*, 31, 720-726.

Gül, Hasan ve Aliye Ağıröz (2011), “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt:13, Sayı: 2, 27-47.

Hall, Priscilla S. (2005), “Bullying and the Teacher”, *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, Fall, 45-49.

Hooper, D. ve diğerleri (2008), “Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit”, *The Electronic Journal of Business Research Methods*, V: 6, I: 1, 53-60.

İbrahimoglu, Nurettin ve Burcu Kısa (2013), “Psikolojik Taciz ve Etik Algı İlişkisi: Sektörel Bir Araştırma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 169-184.

Kırel, Çiğdem (2008), *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1806.

Kırkbir, Fazıl (2007), *Türkiye’de Termal Turizm Pazarlamasında Müşteri Sadakatine Yönelik Yapısal Bir Model Önerisi* (Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kök, Sabahat Bayrak (2006), “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 16, 433-449.

Lewis, Duncan (2004), “Bullying At Work: The Impact of Shame among University and College Lecturers”, *British Journal of Guidance&Counselling*, Vol. 32, No. 3, 281-299.

Leymann, H. (1996), “The Context and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

Limoncuoglu, S. Alp (2013), “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl: 25, Sayı: 105, 51-88.

Mercanlıoğlu, Çiğdem (2010), “Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 37-46.

Mirze, S. Kadri (2010), *İşletme*, İstanbul: Literatür Yayınları.

Nielsen, Morten Birkeland ve Stale Einarsen (2012), “Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-Analytic Review”, *Work and Stress*, Vol. 26, No. 4, 309-332.

Özdel, Lale; Mehmet Bostancı; Osman Özdel; Nalan K. Oğuzhanoglu (2002), “Üniversite Öğrencilerinde Depresif Belirtiler ve Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Sayı: 3, 155-161.

Pelit, Elbeyi ve İbrahim Kılıç (2012), “Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt:4, Sayı: 2, 122-140.

Pranjić, Nurka; Ljiljana Maleš-Bilić; Azijada Beganlić; Jadranka Mustajbegović (2006), “Mobbing; Stress; and Work Ability Index among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study”, *Croatian Medical Journal*, Vol. 47, Issue: 5, 750-758.

Sarı, Mediha (2013), “Lise Öğrencilerinde Okula Aidiyet Duygusu”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 13 - Sayı: 1, 147-160.

Şahin, Aynur (1999), “Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sağlığı ve Etkileyen Faktörler”, *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 1. Ulusal Kongresi Bildiri Kitabı*, 79-80.

Tambur, Merle and Maaja Vadi (2012), “Workplace Bullying and Organizational Culture in a Post-Transitional Country”, *International Journal of Manpower*, Vol. 33, No. 7, 754-768.

Taycan, Okan; Leman Kutlu; Selma Çimen; Nurcan Aydın (2006), “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, *Anatolian Journal of Psychiatry*, Sayı: 7, 100-108.

Tetik, Semra 2010, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-89.

Tınaz, Pınar (2006), *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Tigrel, E. Yelgecen ve O. Kokalan (2009), “Academic Mobbing in Turkey”, *International Journal of Human and Social Sciences*, Sayı: 4, No: 10, 716-724.

URL: www.turkpdristanbul.com/devlet-ve-vakif-universitelerinin-2012-2013-ogre-time-yilina-iliskin-yeni-kayit-yeni-mezun-ve-toplam-ogrenci-sayilari, [Erişim Tarihi: 09.02.2014].

Vie, Tina Løkke; Lars Glasø and Ståle Einarsen(2011), “Health Outcomes and Self-Labeling as a Victim of Workplace Bullying”, *Journal of Psychosomatic Research*, 70, 37-43.

Yaman, Erkan (2009), “Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9 (2), 967-988.

Yavuz, Hüseyin (2007), *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İsparta.

Yaylalı, Muammer ve Önder Dilek (2009), “Erzurum’da Yolcuların Havayolu Ulaşım Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin Tespiti”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 26 (1), 1-21.

Yıldız, Selver (2007), “A 'New' Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying)”, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 9, Sayı: 34, 113-128.

BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE MODELİ VE TÜRKİYE’DE UYGULANMASI ÜZERİNE DÜŞÜNCELER

Aykut POLATOĞLU*

ÖZET

Metropolitan bölgelerde hizmet sunan belediyeler arasında işbirliği ve eşgüdümü sağlamak amacıyla ilk kez 1983 yılında uygulamaya konulan Büyükşehir Belediye Modeli aradan geçen zaman içinde amacından büyük ölçüde sapmıştır. Bu çalışmanın amacı Büyükşehir Belediye Modeline neden gereksinim duyulduğunu, modelin nasıl ve hangi nedenlerle amacından saptırıldığını ve 6360 No’lu Kanun ile yapılan son değişikliklerden sonra gelinen durumu irdelemektir.

Anahtar Kelimeler: *Metropolitan Bölge, Büyükşehir Belediyesi, Yerel Yönetim, Optimum Ölçek, Yerel Demokrasi.*

ABSTRACT

THOUGHTS ON THE METROPOLITAN MUNICIPAL ADMINISTRATION AND ITS APPLICATION IN TURKEY

Metropolitan Municipal Administration, which is basically designed for insuring cooperation and coordination among the municipalities serving in highly urbanized areas, has been introduced to Turkish local government system in 1983. But in the course of time, this model has been deviated from its intended objective. This study aims to clarify why there is need for such an administration, how and why such a deviation took place and elaborate the last changes introduced by Law No 6360, regarding the functioning of metropolitan municipalities.

Keywords: *Metropolitan Region, Metropolitan Municipality, Local Government, Optimum Size, Local Democracy.*

I. Giriş

AKP Hükümeti 12 Kasım 2012 tarihinde kabul edilen, 6360 sayılı “On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile

* Prof. Dr., Yakın Doğu Üniversitesi, Siyaset Bilimi Bölümü (aykut.polatoglu@neu.edu.tr)
YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. VIII, No. 1, (Nisan 2015)

13 ilde il merkezi belediyelerini Büyükşehir Belediyesine dönüştürmüştür. Yasanın gerekçesine göre bu düzenleme, çok sayıda yerel yönetim birimi olması nedeniyle ortaya çıkan kaynak israfını önlemek, kamu hizmetlerini geniş ölçekte tek merkezden yürüterek ölçek ekonomisinden yararlanmak ve en uygun ölçekte hizmet üretebilmek için yapılmıştır. Bu yasa ile birlikte Türkiye’deki Büyükşehir Belediyesi sayısı 29’a, daha sonra 22.03.2013 tarih ve 6447 sayılı kanun ile Ordu ilinde de Büyükşehir Belediyesi kurulması ile toplam 30’a ulaşmıştır. Büyükşehir Belediyeleri nüfus temel ölçüt alınarak sıraya konulduğunda birinci sırada 13.483.052 nüfus ile İstanbul, son sırada ise belediye sınırları içinde 62.635 kişinin yaşamasına karşın Büyükşehir Belediyesi statüsü verilen Muğla yer almaktadır. Nüfus ölçüt alınarak yapılan bu karşılaştırma, Türkiye’deki Büyükşehir Belediyesi uygulamasında büyük ve ciddi bir çarpıklık olduğuna işaret etmektedir. Bu yazının amacı Büyükşehir Belediyesi kavramını, çeşitli ülkelerde uygulanmakta olan bu modele neden gereksinim duyulduğunu, Türkiye’de Büyükşehir Belediyesi uygulamasının nasıl başladığını ve geçen zaman içinde nasıl ve hangi nedenlerle çarpıtıldığını ve son çıkarılan yasalarla geline durumu irdelemektir.

II. Büyükşehir Belediyesi Nedir? Böyle bir Modele Neden Gereksinim Duyulmuştur?

Tarihsel süreç içinde bütün ülkelerde kentsel mekânlar, nüfus artışı, kırsal mekânlarda kamu hizmetlerinin yeterince ve etkili sunulamaması nedeniyle bu hizmetlerden daha iyi yararlanarak yaşam kalitesini artırmak isteyenlerin ve kentsel mekânlarda iş olanaklarının ve çalışma koşullarının daha iyi olduğu anlayışında olanların kentsel mekânlara göç etmesinin etkisiyle giderek gelişip büyümüşlerdir. Yerleşim birimlerinin zaman içinde gelişip büyümeleri sonucu kentsel sınırlar sınır olma işlevini yitirmiş, kentler birbirinin içine girmiş, birbirleriyle birleşip bütünleşmişler ve “*Metropolitan Bölge*” dediğimiz mega kentsel mekanlar oluşmuştur. Metropolitan bölgeler çok sayıda yerleşim biriminin bir araya gelip bütünleşmesi sonucu olduğundan, metropolitan bölgelerde çok sayıda yerleşim birimi bulunmakta ve bu yerleşim birimlerinde etkinliklerini sürdüren, birbirinden bağımsız çok sayıda yerel yönetim yöre halkının gereksinimleri doğrultusunda hizmet sunmaktadırlar. Bir başka deyişle, Metropolitan bölgelerde birbirine komşu yerel yönetimler aynı tür hizmetleri birbirinden bağımsız olarak ve daha küçük ölçekte sunmaktadırlar. Aynı coğrafi bölgede, birbirlerine bitişik yerleşim birimlerinde hizmet sunan çok sayıda özerk yerel yönetim biriminin olması beraberinde bazı sorunlar getirmiştir.

Her şeyden önce hizmet küçük ölçekte sunulduğu için hizmetin birim

maliyeti daha yüksek olmaktadır. Yerel yönetimler kendilerine tahsis edilen kamu kaynaklarını kullandığı için, bu durum metropolitan bölgelerde kamu kaynaklarının ussal kullanılmadığı, bir verimlilik sorunu olduğu olgusunu gündeme taşımıştır. Öte yandan sınırları birbirine bitişik yerel birimlerin, aynı coğrafi mekânda hizmet sunmaları yetki çatışmalarına neden olmuş ve çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Aynı coğrafi bölgede, birbirlerine bitişik yerleşim birimlerinde hizmet sunan yerel yönetim birimlerinin faaliyetleri arasında eşgüdüm sağlanmasının ve bazı ortak hizmetlerin daha büyük ölçekte sunulmasının yönetsel verimliliği artıracığı ve kaynakların da daha ussal kullanımını sağlayacağı anlayışı ile yeni yönetim modelleri arayışına girilmiş ve sonuç olarak metropolitan bölgelerde, bölgenin tümünden sorumlu bir ortak yönetim kurulması fikri benimsenmiştir. Ortak bir yönetim kurulması anlayışı benimsenirken, bölgede etkinliklerini sürdüren yerel yönetimlerin özerkliği göz ardı edilmemiştir. Kurulacak olan metropolitanü yönetim örgütünün temel amacının bölgedeki yerel yönetimler arasında eşgüdümü sağlamak olduğu ve bu örgütün yerel yönetimlerin özerkliklerine zarar vermemesi gerektiği bir ilke olarak benimsenmiştir. Metropolitan bölgede yer alan yerel yönetim birimlerinin her biri tüzel kişiliği olan özerk kuruluşlardır. Metropolitan belediyesi de kendi tüzel kişiliği olan özerk bir belediyedir. Metropolitan belediyesi ile bölgedeki diğer yerel yönetim birimleri arasında bir ast üst ilişkisi yoktur.

Metropolitan belediyeleri ya da büyükşehir belediyeleri kurulurken güdülen amaç temelde bu olmuştur. Bir başka deyişle büyükşehir belediyeleri, metropolitan alanlarda faaliyet gösteren yerel yönetim birimleri arasında eşgüdümü sağlamak ve bazı ortak hizmetleri metropolitan alan ölçeğinde götürerek kamu kaynaklarının daha ussal kullanılmasını sağlamak üzere kurulmuşlardır. Metropolitan belediye sınırları içinde birden çok yerel yönetim birimi vardır, ancak metropolitan belediyeleri bölgedeki yerel yönetimlerin hiyerarşik olarak bir üst kademeleri değildirler (Polatoğlu, 2009).

III. Türkiye’de Büyükşehir Belediyesi Uygulaması

1. İlk Büyükşehir Belediyelerinin Kurulması

Büyükşehir belediyesi kavramı Türk yerel yönetim sistemine 1983 yılında girmiş oldukça yeni bir kavramdır. Büyükşehir belediyelerinin kuruluş ve işleyişlerini düzenlemek üzere çıkarılan ilk yasa, 3030 sayılı “*Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun*”, Büyükşehir Belediyesini "sınırları içinde birden çok ilçe

bulunan belediye" olarak tanımlamış ve bu özelliklere sahip olan İstanbul, Ankara ve İzmir'de Büyükşehir Belediyesi kurulmasına olanak sağlamıştır. Bir başka deyişle büyükşehir belediyeleri metropolitan yerleşim bölgelerinde belediye hizmetlerini götürmeleri amacıyla kurulmuşlardır.

Büyükşehir belediyesi temel olarak bir belediyedir, ancak belediye sınırları içinde birden çok ilçe olması büyükşehir belediyesinin ayrıcalıklı özelliğidir. Metropolitan bölgelerdeki yerel yönetimlerin karşı karşıya oldukları ancak çözümü büyük ölçekli projeler gerektiren sorunların çözülmesine yardımcı olmak amacıyla bölgede tahsil edilen genel bütçe gelirlerinin bir bölümü aynı yasa ile büyükşehir belediyelerine tahsis edilmiştir. Ancak aradan geçen süre zarfında metropolitan özellikler göstermemesine karşın, bazı il merkezlerinde yasa ile yeni ilçeler kurularak, büyükşehir belediyesi kurulması yoluna gidilmiştir. Genel bütçe vergi gelirleri tahsilatından büyükşehirliere ayrılan paydan yararlanmak isteyen ve siyasi iktidar nezdinde güçlü olan bazı il merkezi belediyelerine metropolitan özellikleri olmayan bir bölgede yer almalarına karşın büyükşehir statüsü verilmiştir (Adana, Bursa, Gaziantep, Kayseri ve Konya gibi). Büyükşehir statüsüne kavuşmak isteyen belediyelerden gelen baskıların artarak devam etmesi ve her seferinde yasa çıkararak yeni ilçeler kurulmasının zahmetli ve zaman alıcı olması sonucu 1993 yılında çıkarılan kanun gücünde bir kararname ile büyükşehir belediyesi kurulması kolaylaştırılmıştır. 02.09.1993 tarih ve 504 sayılı Yedi İlde Büyükşehir Belediyesi Kurulması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile "alt kademe belediyesi" adı altında yeni bir yerel yönetim birimine yasal dayanak sağlanmış ve büyükşehir belediyesi kurulması kolaylaştırılmıştır. Bundan böyle büyükşehir belediyesi kurabilmek için belediye sınırları içinde birden çok ilçe bulunması gerekmeyecek alt kademe belediyeleri yeterli olacaktır. Kısaca metropolitan bölgelerde yerel yönetimlerin daha etkili hizmet götürebilmeleri amacıyla çıkarılan 3030 sayılı yasa çeşitli uygulamalarla amacından saptırılmış ve çarpıtılmıştır.

2. Büyükşehir Belediyelerinin Yeniden Düzenlenmesi

10.07.2004 tarih ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile büyükşehir belediyesi yeniden tanımlanmıştır. Kanuna göre, büyükşehir belediyesi **"En az üç ilçe veya ilk kademe belediyesini kapsayan, bu belediyeler arasında koordinasyonu sağlayan; kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan; idari ve mali özerkliğe sahip ve karar organları seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisidir"**. Kanun, belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000'den fazla olan il

merkezi belediyelerinin, fiziki yerleşim durumları ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebileceğini öngörmüştür (Polatoğlu, 2009). 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, büyükşehir belediyelerinin sayısını 16'ya çıkartmış ancak niteliklerine ilişkin herhangi bir iyileştirme getirmemiş ve var olan durumu değiştirmedigi gibi bazı yeni çarpıklıklar getirmiştir. Nüfus büyüklüğü ölçütü alınarak birbirleri ile karşılaştırıldığında, bu 16 büyükşehir belediyesi arasında çok önemli farklılıklar olduğu görülmektedir.

TABLO 1: NÜFUSLARINA GÖRE BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ*

İstanbul -----	12 460 170
Ankara -----	4 127 051
İzmir-----	3 139 745
Bursa -----	1 760 022
Adana -----	1 514 364
İzmit-----	1 346 092
Gaziantep-----	1 209 499
Konya -----	973 791
Mersin-----	801 318
Kayseri-----	872 211
Antalya-----	877 945
Diyarbakır -----	787 343
Eskişehir-----	581 939
Samsun-----	504 091
Sakarya -----	531 219
Erzurum-----	361 160

* 27 Haziran 2008 tarihinde www.mahalli-idareler.gov.tr Belediye Genel İstatistikleri

Yukarıdaki tablo yakından incelendiğinde En büyük büyükşehir belediyesi olan İstanbul Büyükşehir Belediyesinin büyüklüğü, yalnız nüfus ölçütü olarak alındığında, en küçük olan Erzurum Büyükşehir Belediyesi'nin 35 katıdır. Büyük-lükler arasında bu denli büyük ve önemli farklılıklar olması 3030 ve 5216 sayılı yasaların amaçladığı büyükşehir belediyesi modelinden ne kadar uzaklaşıldığını göstermektedir. Kurulmuş olan büyükşehir belediyeleri çerçevesinde bakıldığında, belediyelerimizin bazılarını büyükşehir belediyeleri olarak sınıflandırmanın hiçbir öneminin ve anlamının olmadığı görülmektedir. 2004 yılında çıkarılan 5216 sayılı Büyükşehir Kanunu büyükşehir belediyesi kurulması için nüfus koşulunu 750.000'e çıkarmış ancak nüfusu bunun altında olan büyükşehir belediyeleri için herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Yasanın

yürürlüğe girmesinin üzerinden yıllar geçmiş olmasına karşın Eskişehir, Samsun, Sakarya ve Erzurum büyükşehir belediyelerinin nüfusları hala bu limitin altında kalmaya devam etmiştir. Yasada öngörülen büyükşehir belediyesi tanımına uygun olmayan bu belediyeler, büyükşehir belediyesi olarak etkinliklerini sürdürmeye devam etmişlerdir.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun en ilginç maddesi, “*Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte; büyükşehir belediye sınırları, İstanbul ve Kocaeli ilinde, il mülki sınıridir. Diğer büyükşehir belediyelerinde, mevcut valilik binası merkez kabul edilmek ve il mülki sınırları içinde kalmak şartıyla, nüfusu birmilyona kadar olan büyükşehirlerde yarı çapı yirmi kilometre, nüfusu birmilyondan ikimilyona kadar olan büyükşehirlerde yarıçapı otuz kilometre, nüfusu ikimilyondan fazla olan büyükşehirlerde yarıçapı elli kilometre olan dairenin sınırı büyükşehir belediyesinin sınırını oluşturur*” hükmünü getiren GEÇİCİ MADDE 2’dir. Öncelikle üzerinde durulması gereken konu, büyükşehir belediyesi sınırlarının İstanbul ve Kocaeli illerinde il mülki sınırına kadar genişletilmesidir. Bu durumda İstanbul ve Kocaeli illerinde il özel idarelerine ve büyükşehir belediyelerine, aynı coğrafik mekânda (birbirleri ile örtüşen sınırlar içinde) benzer kamu hizmetlerini götürmek sorumluluğu verilmiştir (Polatoğlu, 2008).

Büyükşehir belediyeleri, büyükşehir belediyesi sınırları (bu durumda bütün ili kapsayan) içinde “çevre düzeni planına uygun olmak kaydıyla, nazım imar yapmak, yaptırmak ve onaylayarak uygulamak” durumundadırlar. Öte yandan, İl Özel İdaresi Kanunu Madde 6’ya göre “İl çevre düzeni planı, valinin koordinasyonunda büyükşehir belediyesi ve il özel idaresi tarafından yapılacaktır”. Yasa İl çevre düzeni planı yapılmasında temel sorumluluğu il özel idarelerine vermiş ancak büyükşehir belediyesi ve il merkezi belediyeleri ile birlikte yapılmasını öngörmüştür. İl özel idareleri kuruluş amaçları doğrultusunda daha çok kırsal kesime hizmet götürürken, büyükşehir belediyeleri kentleşmenin yoğun olduğu metropolitan alanlarda kentsel hizmetleri sunan bir kuruluşlardır. Dolayısıyla, il çevre düzeni planı yapılırken, biri kırsal diğeri kentsel mekânlarda hizmet sunan bu iki kuruluşa ortak yetki verilmesinin ussal olmadığı açıktır. Çünkü çevre düzeni planları yapılırken her iki kuruluşa önceliklerini kendi amaçları doğrultusunda belirleyeceklerinden aralarında sorunlar yaşayacaklardır.

Maddenin devamında İstanbul ve Kocaeli Büyükşehir Belediyeleri dışında kalan büyükşehir belediyelerinin sınırlarının, “valilik binası merkez kabul edilmek ve il mülki sınırları içinde kalmak şartıyla” belediye nüfusuna göre yarıçapı 20, 30 ya da 50 km. olan dairenin sınırları olduğu öngörülmektedir. Belediye sınırlarını belirlerken neden böyle geometrik bir yaklaşım izlendiğini anlamak olanaklı değildir. Belediye

sınırlarının, yerleşim merkezlerinde iskâna açılmış yerlerin sınırı olmaları gerekir ve bu doğrudan doğruya bölgenin topografyası ile ilgili bir kavramdır (Bu konuda daha geniş bir değerlendirme için bkz. Polatoğlu, 2008).

Bu bağlamda üzerinde durulması gereken önemli bir başka nokta ise, “mücvir alan” alan kavramıdır. Belediye yönetimleri belediye hizmetlerini halka sunarlarken, belediye sınırlarının bitişiğinde yer alan yerleşim yerlerini de göz önünde bulundurur, mücvir alanlara da hizmet götürürler. Nitekim, 5393 sayılı yeni Belediye Kanunu’nun 14. Maddesi “Belediye meclisinin kararı ile mücvir alanlara da belediye hizmetleri götürülebilir” hükmünü içermektedir. İstanbul ve Kocaeli Büyükşehir Belediyelerinin sınırları il sınırları olarak belirlendiğine göre, bu belediyelerin mücvir alanları komşu illerin sınırları içinde kalmaktadır. İstanbul ve Kocaeli Büyükşehir Belediyelerinin mücvir alanlarında ihtiyaç duyulan belediye hizmetlerini götürmek istemeleri durumunda içinden çıkılmaz yetki çatışmalarının ortaya çıkması kaçınılmazdır.

Bu değerlendirmeler ışığında 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun, büyükşehir belediyelerinin örgütlenme ve işleyiş sorunlarına herhangi çözüm getirmediği, tam tersine var olan çarpık düzene yeni çarpıklıklar ve sorunlar getirdiğini ileri sürmek olanaklıdır.

3. 12.11.2012 Tarih ve 6360 No’lu “On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmialtı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ve Getirdikleri

AKP iktidarı 2012 yılında ikinci kez büyükşehir belediyelerini yeniden düzenleme girişiminde bulunmuş ve 6360 No’lu Kanun’u çıkarmıştır. Bu yasanın genel gerekçesi incelendiğinde, aşağıdaki ifadelerle yer verildiği görülmektedir:

“Büyükşehirlerin temel niteliklerinden birisi, sınırları içinde birden çok yerleşim merkezi ve yönetim birimi bulundurmasıdır. Büyükşehir sınırları içinde yer alan yerel yönetimler küçük ölçekli plan yapabilseler de bu planların geniş bir çerçeve içinde bütüncül olarak tüm büyükşehir bölgesini, kapsayan ve makro politikaları belirleyen bir çerçeve içinde ele alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Büyükşehir alanımda sunulan hizmetlerin tek merkezden yürütülmesi ile ortaya çıkan ölçek ekonomileri sayesinde hizmetlerde etkinlik, koordinasyon ve kalite yükselecek, daha az kaynak ile daha çok ve daha kaliteli hizmet sunulması mümkün hale gelebilecektir. Halihazırda birden fazla merkezden verilen hizmetlerin daha büyük ve ideal ölçekteki bir merkez tarafından verilmesi *birim maliyetler ve kişi başına kamusal harcamaları da azaltacaktır.*”

Gerekçede yer alan bu ifadelerin doğruluğu tartışılmaz, ancak tartışılması gereken bu ifadelerin neden bu yasanın gerekçesi içinde yer aldığıdır. Yasa ile yeni büyükşehir belediyeleri kurulmaktadır ancak kurulan belediyeler gerekçede tanımlanan nitelikleri taşımamaktadır. Gerekçe büyükşehir belediyesini, ***sınırları içinde birden çok yerleşim merkezi ve yönetim birimi olan belediye*** olarak tanımlarken, yasa büyükşehir belediyesi kurabilmek için deyim yerindeyse hile yapmakta, aldatıcı bir yöntem izlemektedir. Bu yasayla bazı belediyelerin sınırları içinde yeni ilçeler kurularak, önce küçük bir belediyenin sınırları içinde yapay bir yeni yerleşim birimi yaratılmakta, daha sonra yaratılan bu yeni yönetim birimi (ilçe) ile artık o belediyenin büyükşehir niteliklerine sahip olduğu izlenimi yaratılmaya çalışılmakta ve daha sonra o belediyeye büyükşehir belediyesi statüsü verilmektedir.

Örneğin; Muğla 62.635 nüfuslu bir il merkezi belediyesidir ve belediye sınırları içinde yerel hizmetleri götüren tek yönetsel birim Muğla Belediyesi'dir. Muğla Belediyesi, sınırları içinde birden çok yerleşim merkezi ve yönetim birimi olmadığından ve ayrıca belediye sınırları içindeki nüfusu 750.000'in altında olduğundan büyükşehir niteliklerine sahip olmayan bir belediyedir. Yasa, burada büyükşehir belediyesi kurabilmek için, Muğla Belediyesinin mahalleleri merkez olmak üzere, Muğla Merkez ilçe sınırları içerisindeki köyler ile belediyelerden oluşan Menteşe adıyla bir ilçe ve aynı adla belediye kurmaktadır. Menteşe ilçesinin kurulmasıyla Muğla Belediye sınırları içinde birden çok yerleşim merkezi ve yönetim birimi yaratılmış olmaktadır. Bu durumda Muğla Belediyesine büyükşehir statüsü vermek olanaklı hale gelmiştir. Ancak 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu Madde 4 hükmüne göre, bir belediyeyi büyükşehir belediyesine dönüştürebilmek için belediye sınırları içindeki nüfusun 750.000'den fazla olması gerekir. Oysa Muğla Belediye sınırları içinde 62 635 kişi yaşamaktadır ve nüfus ölçüt alındığında Muğla Belediyesi büyükşehir belediyesine dönüştürülemez. Aynı sorun bu kanun ile büyükşehir belediyesine dönüştürülen diğer belediyeler (Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van) içinde geçerlidir. Yasa koyucu nüfus sorununu aşabilmek için öncelikle Yasanın 1. Maddesinde, bu illerde ***“sınırları il mülki sınırları olmak üzere aynı adla büyükşehir belediyesi kurulmuş ve bu illerin belediyeleri büyükşehir belediyesine dönüştürülmüştür”*** hükmünü getirerek, büyükşehir belediye sınırlarını il mülki sınırları ile örtüşecek şekilde genişletmiştir. Yasa, daha sonra 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 4. Maddesini değiştirmiş ve bu maddede belediyelerin büyükşehir belediyesine dönüştürülebilmeleri için öngörülen, belediye sınırları içinde toplam 750.000'den fazla nüfus olması koşulunu, ***“Toplam nüfusu 750.000'den fazla olan illerin il belediyeleri kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir”*** olarak değiştirmiştir. Büyükşehir belediyesi sınırlarını belirleyen, 5216 sayılı yasanın 5. Maddesinin ***“Büyükşehir belediyelerinin sınırları, il mülki sınırlarıdır”*** olarak

değiştirilmesi işlemin tamamlanması için son adım olmuştur. Böylece metropolitan bölge olmayan, büyükşehir özelliklerine sahip olmayan küçük il merkezi belediyelerini büyükşehir belediyesine dönüştürmek olanaklı hale gelmiştir. Muğla örneğine geri dönerek somutlaştırılırsa, nüfusu 62.635 olan Muğla Belediyesinin sınırları Muğla il sınırına kadar genişletilince, Muğla Belediyesinin nüfusu bir anda 838.324 olmuş ve büyükşehir belediyesi kurulması olanaklı hale gelmiştir.

6360 No’lu Kanun ile kurulan bu yeni 13 büyükşehir belediyesine ek olarak, 6447 No’lu Kanun ile Ordu ilinde de (nüfusu yasada öngörülen limitin altında olmasına karşın) büyükşehir belediyesi kurularak sayı 14’e çıkarılmıştır. 6360 No’lu Kanun ile kurulan büyükşehir belediyelerinin hiçbirisi metropolitan özellikler göstermemekte, metropolitan bölgelerde yer almamaktadır. Bir başka deyişle, yeni kurulan bu büyükşehir belediyelerinin hiç biri dünya standartlarına göre büyükşehir niteliklerine sahip olmayan kuruluşlardır. Buna ek olarak 6360 No’lu Kanun, 5216 No’lu Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun 5. Maddesini “**Büyükşehir belediyelerinin sınırları, il mülki sınırlarıdır**” diye değiştirerek, büyükşehir özelliğine ve niteliklerine sahip Ankara, İzmir, Bursa, Adana, Gaziantep ve Konya büyükşehir belediyelerini sıradan belediyelere dönüştürmüştür. Belediye sınırlarının il mülki sınırlarına kadar genişletilmesi bu belediyelerin sınırları içinde yaşayan nüfusun yoğunluğunun azalmasına ve bu belediyelerin metropolitan özelliklerini yitirmelerine neden olmuştur. Dünya genelinde yerleşim yeri nüfusunun 1.000.000’den fazla ve nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu bölgeler metropolitan alan olarak değerlendirilmektedir. Dünya genelindeki 453 metropolitan alanın nüfus büyüklüklerine göre sıralandığı listede Türkiye’den aşağıda belirtilen 7 yerleşim yeri metropolitan alan nitelemesiyle yer almışlardır.

TABLO 2: METROPOLİTAN ALAN OLARAK NİTELENDİRİLEN TÜRKİYE’DEKİ KENTLER

<u>Büyüklik Sırası</u>	<u>Kent</u>	<u>Nüfus</u>	<u>Yüzölçümü (km2)</u>	<u>Nüfus Yoğunluğu (km2)</u>
23-----	İstanbul-----	12 919 000-----	1 347-----	9 600
87-----	Ankara -----	4 221 000-----	583-----	7 200
148-----	İzmir-----	2 946 000-----	272-----	10 800
262-----	Bursa -----	1 729 000-----	127-----	13 600
316-----	Adana -----	1 477 000-----	124-----	11 900
370-----	Gaziantep ----	1 209 000 -----	88-----	13 700
426-----	Konya -----	1 069 000-----	130-----	8 300

Kaynak: Demographia World Urban Areas (World Agglomerations): 9th Annual Edition, May 2014.

Yukarıdaki tabloda nüfus, yüzölçümü ve nüfus yoğunluğu belediye sınırları baz alınarak verilmektedir. Tablo 2 de ilk bakışta dikkati çeken olgu, metropolitan alanların en önemli özelliği olan nüfus yoğunluğu rakamlarının büyüklüğüdür. Metropolitan alanlar yoğun kentleşme süreci sonucu olarak nüfusun hızla arttığı, dolayısıyla nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu kentsel alanlardır. Hızlı kentleşme süreci sonucu kentlerin büyüyerek birbirinin içine girip, birbirleriyle bütünleşmesiyle oluşan bu mega kentsel mekanlarda, belediye hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için büyükşehir belediyesi (metropolitan yönetimi) kurulması bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle, büyükşehir belediyesi modelinin uygulanacağı mega kentsel alanların en önemli özelliği sınırları birbirine bitişik birden çok kentin varlığı, yüksek nüfus ve nüfus yoğunluğudur. Tablo 2, belediye sınırları baz alındığında İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Adana, Gaziantep ve Konya Büyükşehir Belediyelerinin dünya standartlarında metropolitan yerleşim yerleri ve dolayısıyla büyükşehir belediye modeli uygulanmasının gerekli olduğu alanlar olduğunu göstermektedir. Ancak 6360 No’lu Kanun’un 5. Maddesi, 13 ilde il merkezi belediyelerine büyükşehir belediyesi statüsü verebilmek için **“Büyükşehir belediyelerinin sınırları, il mülki sınırlarıdır”** hükmünü getirerek belediye sınırlarını genişletmiştir. Büyükşehir belediyelerinin sınırlarının genişletilmesi yoğun bir kentleşmenin olmadığı ya da yaşanmadığı kırsal alanları, belediye sınırları içine almış, dolayısıyla büyükşehir sınırları içindeki nüfus yoğunluğu çok azalmış ve büyükşehir belediyeleri metropolitan alan olma özelliklerini yitirmişlerdir. Tablo 2 ve Tablo 3’te verilen rakamlar karşılaştırıldığında bu durumu açıkça görülmektedir. Somut bir örnek vermek gerekirse, 6360 No’lu Kanun çıkarılmadan önce İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin yüzölçümü 272 km²’dir ve nüfus yoğunluğu 10.800’dür. 6360 No’lu Kanun ile birlikte İzmir Büyükşehir Belediyesinin sınırları il mülki sınırları olarak belirlendiğinden, İzmir Büyükşehir Belediyesinin yüzölçümü genişleyerek 11.811 km²’ye ulaşmış ve dolayısıyla nüfus yoğunluğu azalarak 343 olmuştur. Bir başka deyişle, İzmir Büyükşehir Belediyesi sınırlarının genişletilmesiyle İzmir ilinin kırsal alanları büyükşehir belediyesi sınırları içine alınmış bu da İzmir Büyükşehir Belediyesinin metropolitan bölge özelliğini kaybetmesine neden olmuştur. 272 km²’lik bir alanda hizmet götürmekle yükümlü olan İzmir Büyükşehir Belediyesi bundan böyle çoğunluğu kırsal alan olan 11.811 km²’lik bir alanda hizmet götürmek zorunda kalacaktır.

AKP hükümeti 6360 No’lu Kanun ile bir taraftan sıradan belediyelere büyükşehir statüsü verip bu belediyelere ek kaynak sağlarken, diğer taraftan büyükşehir belediyesi sınırlarını il sınırlarına kadar genişleterek, büyükşehir statüsünde hizmet götüren belediyeleri nüfus yoğunluğu nispeten az kırsal alanlara hizmet götürmek yükümlülüğü ile karşı karşıya bırakmıştır. Tablo 3 yakından

incelendiğinde bu durum açıkça görülmektedir.

**TABLO 3: SINIRLARI İL MÜLKİ SINIRLARI OLAN
BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ**

	Nüfus	Yüzölçümü (km2)	Nüfus Yoğunluğu(km2)
İstanbul-----	14 160 467	5 170	2738
Ankara -----	5 045 083	26 615	189
İzmir-----	4 061 074	11 811	343
Bursa -----	2 740 970	11 087	247
Antalya-----	2 158 265	20 599	104
Adana -----	2 149 260	14 256	150
Konya -----	2 079 225	40 824	50
Gaziantep -----	1 844 438	7 194	256
Şanlıurfa -----	1 801 980	19 091	94
Mersin-----	1 705 774	15 737	108
Kocaeli-----	1 676 202	3 635	461
Diyarbakır -----	1 607 437	15 162	106
Hatay -----	1 503 066	5 678	264
Manisa -----	1 359 463	13 120	103
Kayseri-----	1 296 365	17 116	75
Samsun-----	1 261 810	9 474	133
Balıkesir -----	1 162 761	14 442	80
Kahramanmaraş -----	1 075 706	14 213	75
Van-----	1 070 113	20 927	51
Aydın -----	1 020 957	7 922	128
Denizli -----	963 464	11 716	82
Sakarya-----	917 373	4 895	187
Tekirdağ-----	874 475	6 345	137
Muğla -----	866 665	12 716	68
Eskişehir -----	799 724	13 904	57
Mardin -----	779 738	9 097	85
Erzurum-----	766 729	24 741	30
Malatya.-----	762 538	12 235	62
Trabzon -----	758 237	4 495	168
Ordu -----	731 452	5 894	124

Kaynak: Nüfus rakamları, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 01 Ocak 2014 itibariyle.

Yukarıdaki değerlendirmeler iktidardaki AKP hükümetinin, 12.11.2012 tarih ve 6360 No’lu “*On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmialtı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” ile yeni büyükşehir belediyeleri kurduğunu, ancak kurulan büyükşehir belediyelerinin gerçekte büyükşehir olmayıp sıradan belediyeler olduklarını ve bu sıradan belediyelere büyükşehir belediyesi statüsü verildiğini göstermektedir. Bir başka deyişle, hükümet bu yasa ile büyükşehir belediyesi modelini, metropolitan alanlarda kentsel hizmetlerin götürülmesinde verimliliği ve etkililiği artırıp kamu yararını kollamak amacıyla kullanmak niyetinde olmadığını göstermiştir. Uzmanlıkları gereği mega kentsel mekanlarda belediye hizmetleri sunması beklenen bu yeni kurulan büyükşehir belediyeleri ve daha önce kurulmuş olan ancak bu kanunla sınırları il mülki sınırlarına genişletilen büyükşehir belediyeleri, belediye sınırları içinde bulunan ancak aralarında kilometrelerce mesafe olan onlarca kırsal yerleşim birimine hizmet götürme yükümlülüğü ile karşı karşıya bırakılmışlardır. Bu yasanın gerekçesinde yer alan “***Büyükşehir alanında sunulan hizmetlerin tek merkezden yürütülmesi ile ortaya çıkan ölçek ekonomileri sayesinde hizmetlerde etkinlik, koordinasyon ve kalite yükselecek, daha az kaynak ile daha çok ve daha kaliteli hizmet sunulması mümkün hale gelebilecektir***” ibaresinin siyasi iradenin (AKP hükümetinin) gerçek niyeti olmadığını, AKP hükümetinin kamu yararı güdüsü ile hareket etmediğini ileri sürmek olanaklıdır.

6360 No’lu Kanun ile kurulan yeni büyükşehir belediyeleri TC Anayasası’nın 127. Maddesi hükmüne aykırıdır. “**Mahalli idareler**” başlığı altında yerel yönetimleri düzenleyen 127. Maddenin üçüncü fıkrasında “*Kanun, büyük yerleşim merkezleri için özel yönetim biçimleri getirebilir*” hükmü yer almaktadır. Anayasa bu hükmü ile büyük yerleşim merkezlerinde (metropolitan alanlarda) özel yönetim biçimleri (büyükşehir belediyeleri) kurulabileceğini öngörmektedir. Ancak 6360 No’lu Kanun “**Toplam nüfusu 750.000’den fazla olan illerin il belediyeleri kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir**” ve “**Büyükşehir belediyelerinin sınırları, il mülki sınırlarıdır**” diyerek büyükşehir belediyelerinin toplam nüfusu 750.000’den fazla olan illerde kurulabileceği hükmünü getirmiştir. Anayasanın öngördüğü “büyük yerleşim merkezi” ve yasanın öngördüğü “il” aynı şey midir? Anayasanın 126. Maddesine göre “il” merkezi idare kuruluşu bakımından yönetsel bir bölüm, ya da bölgedir. İl sınırları içinde irili ufaklı çeşitli yerleşim merkezleri vardır. İl merkezi idare kuruluşlarının kamu hizmetlerini yurt çapında götürebilmeleri için belirlenmiş bir idari bölümdür. Bu idari bölüm ile Anayasanın “özel yönetim biçimleri” kurulabileceğini belirttiği “büyük yerleşim merkezleri” aynı şey değildir. Anayasanın öngördüğü büyük yerleşim merkezi, yerleşim birimlerinin sınırlarının birbirinin içine geçtiği, nüfusun ve nüfus yoğunluğunun

yüksek olduğu metropolitan özellikleri sahip alanlardır. Bir yönetsel bölüm olarak ilin temel özellikleri ise sınırları içinde irili ufaklı çeşitli yerleşim birimlerinin olması ve bu yerleşim birimleri arasında geniş kırsal alanların yer almasıdır. Bu çerçevede 6360 No’lu Kanun ile kurulan ve sınırları il mülki sınırları olan büyükşehir belediyeleri Anayasanın 127. Maddesinde öngörülen modele aykırıdır.

4. “Yerel Demokrasi”, “Yerel Yönetimlerin Özerkliği”, “Halkın Yönetime Katılımı” ve 6360 No’lu Kanun

6360 No’lu Kanun eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde, bu kanun aracılığıyla yapılan düzenlemeler hükümetin yerel demokrasi, yerel yönetimlerin özerkliği ve halkın yönetime katılımı gibi konularda da duyarlı olmadığını açıkça göstermektedir. Yasa sadece 13 il de büyükşehir belediyesi kurmakla yetinmemiş, büyükşehir belediyelerinin sınırlarını il mülki sınırlarına kadar genişletmiş ve büyükşehir belediyelerinin il sınırları içinde işlerliğini sağlayabilmek için 29 ilde il özel idaresi, 1.591 belde belediyesi, 16.082 köyün tüzel kişiliğini sona erdirmiş ve belde belediyelerini köye dönüştürmüştür (Güler 2012).

5393 No’lu Belediye Kanunu’na göre (Madde 4) yeni belediye kurulurken ya da köy statüsünden belediye statüsüne geçerken o yerleşim yerinde yaşayanların oylarına başvurulur ve seçmenlerin en az yarısından bir fazlasının kuruluş lehine oy vermesi şartı aranır. Bir başka deyişle, yeni belediye kurulmasının ön koşulu yörede yaşayanların çoğunluğunun belediye kurulmasını istemeleridir ve bunun için referandum yapılır. Bu referandum halkın yönetime katılımının ve yerel demokrasinin bir gereğidir. Aynı şekilde bir yerleşim yerine köy statüsü verilirken yörede yaşayanların oyuna başvurulur ve köy kurulması kararı çoğunluğun olumlu olması durumunda diğer koşullar değerlendirilerek verilir. Ancak 6360 No’lu Kanun, 1591 belde belediyesinin ve 16.082 köyün tüzel kişiliğini sona erdirip bu köy ve belediyeleri mahalle olarak diğer belediyelere bağlarken, bu belediye ve köylerde yaşayan vatandaşların oylarına başvurmamış, onların bu konudaki görüşlerini almak gereğini duymamıştır. Bir başka deyişle, AKP hükümeti bu belediye ve köylerin sınırları içinde yaşayanlara danışmadan, böylesine önemli bir kararı onların gıyabında vererek vatandaşların en temel demokratik haklarından birini gasp etmiştir.

Bir başka önemli olgu ise tüzel kişiliği sona erdirilen köy ve belde belediyelerinin mahalleye dönüştürülüp ilçe belediyelerine bağlanmasının doğurduğu sonuçlardır. Bilindiği üzere mahalle bir yerel yönetim birimi değildir ve bu nedenle tüzel kişiliği ve kendi bütçesi yoktur. Öte yandan mahalle merkezi

yönetimin bir alt birimi de değildir. Mahallenin en iyi tanımını Türk Dil Kurumu Güncel Sözlük vermektedir. Buna göre “*Mahalle bir kentin, bir kasabanın, büyükçe bir köyün bölündüğü parçalardan her biridir*” (Mahallenin hukuki durumuna ilişkin olarak bkz. Polatoğlu, 2009). Yerel yönetim birimleri olarak kendi karar organları, personeli ve bütçeleri olan, günlük ihtiyaçlarına yönelik kamu hizmetlerinin nasıl götürüleceğine kendileri karar veren belde belediyesi ve köy yaşayanları, belediye ve köy tüzel kişiliği sona erdirildiği için, sıradan mahalle sakinlerine dönüştürülmüştür. Mahalle yaşayanları olarak günlük ihtiyaçlarına yönelik kamu hizmetlerinin nasıl sunulacağına ilişkin kararları artık mahalle sakinlerinin kendileri değil, mahalle olarak bağlandıkları ve yaşadıkları yöreden kilometrelerce uzakta yer alan belediye yönetimi karar verecektir.

5. Büyükşehir Belediyelerine İlişkin Genel Bir Değerlendirme

Daha önce de belirtildiği gibi büyükşehir belediyeleri 1983 yılında 3030 sayılı yasa ile kurulduğunda amaç metropoliten bölgelerde etkinliklerde bulunan belediyeler arasında işbirliği ve eşgüdümü sağlamaktı. Bu çerçevede yasanın birinci maddesi büyükşehiri “sınırları içinde birden çok ilçe bulunan belediye” olarak tanımlamıştı, ve o zaman bu tanıma uyan Ankara, İstanbul ve İzmir’de büyükşehir belediyeleri kurulmuştu. Metropoliten bölgelerdeki yerel yönetimlerin karşı karşıya oldukları ancak çözümü büyük ölçekli projeler gerektiren sorunların çözülmesine yardımcı olmak amacıyla bölgede tahsil edilen genel bütçe gelirlerinin bir bölümü aynı yasa ile büyükşehir belediyelerine tahsis edilmişti. Ancak aradan geçen süre zarfında metropoliten özellikler göstermemesine karşın, bazı il merkezlerinde yasa ile yeni ilçeler kurularak, büyükşehir belediyesi kurulması yoluna gidilmiştir. Genel bütçe vergi gelirleri tahsilatından büyükşehirlere ayrılan paydan yararlanmak isteyen ve siyasi iktidar nezdinde güçlü olan bazı il merkezi belediyelerine metropoliten özellikleri olmayan bir bölgede yer almalarına karşın büyükşehir statüsü verilmiştir (Adana, Bursa, Gaziantep, kayseri ve Konya gibi). Büyükşehir statüsüne kavuşmak isteyen belediyelerden gelen baskıların artarak devam etmesi ve her seferinde yasa çıkararak yeni ilçeler kurulmasının zahmetli ve zaman alıcı olması sonucu 1993 yılında çıkarılan kanun gücünde bir kararname ile büyükşehir belediyesi kurulması kolaylaştırılmıştır. 02.09.1993 tarih ve 504 sayılı Yedi İlde Büyükşehir Belediyesi Kurulması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile “alt kademe belediyesi” adı altında yeni bir yerel yönetim birimine yasal dayanak sağlanmış ve büyükşehir belediyesi kurulması kolaylaştırılmıştır. Kısaca metropoliten bölgelerde yerel yönetimlerin daha etkili hizmet götürebilmeleri amacıyla çıkarılan 3030 sayılı yasa çeşitli uygulamalarla, iktidarda bulunan partinin siyasal çıkarları ve beklentileri doğrultusunda amacından saptırılmış ve

çarpıtılmıştır. Daha sonra 2004 yılında çıkarılan 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu var olan durumu değiştirmedeği gibi bazı yeni çarpıklıklar getirmiştir. Özellikle İstanbul ve Kocaeli ilinde büyükşehir belediye sınırlarının il mülki sınırlarına kadar genişletilmesi dikkatleri çeken en önemli uygulamadır. Çünkü bu uygulama ile o ildeki kırsal bölgeler ve buralardaki köyler mahalleye dönüştürülerek büyükşehir belediyesine sınırları içine alınmış ve böylece büyükşehir belediyesi metropolitan yönetim modeli olma özelliğini kaybetmiştir.

“Büyükşehir belediyesi modelinin amacından saptırılarak çarpıtılmasına en büyük katkı 12.11.2012 tarih ve 6360 No’lu *“On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmialtı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”* ile getirilmiştir. Bu kanunun getirdiği değişiklikler ile büyükşehir belediye yönetimi Anayasa’nın 127. Maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen *“... büyük yerleşim merkezleri için özel yönetim biçimleri...”* olmaktan çıkarılarak, iktidardaki siyasi partinin siyasal çıkarları doğrultusunda sıradan belediyelere verilen bir statüye dönüştürülmüştür. Bunun temel nedenlerinden bir tanesi ise, AKP’nin 2009 mahalli idare seçimlerinde İl Genel Meclisi için aldığı oyları Büyükşehir Belediye Başkanlığı seçimlerine kanalize ederek seçimleri kazanıp büyükşehir belediyelerinde de iktidarı ele geçirmek istemesidir. Büyükşehir belediye sınırlarının 6360 No’lu Kanun ile il mülki sınırlarına kadar genişletilmesinin temel nedenlerinden bir tanesi budur. Büyükşehir belediye sınırları il mülki sınırları olunca bir önceki mahalli seçimlerde İl Genel Meclisi için AKP ye verilen oyların bu defa AKP’nin büyükşehir belediye başkanı adayına gideceği varsayımı ile hareket edilmiştir. Tablo 4’te 2009 yerel seçimlerinde bazı illerde partilerin belediye başkanlığı ve il genel meclisi için almış oldukları oyların yüzdesi verilmektedir. Tablo 4 incelendiğinde bu durum açıkça görülmektedir. AKP bu illerde, 2009 yerel seçimlerinde il genel meclisi için kendisine verilmiş oyları, 2014 seçimlerinde sınırları il mülki sınırlarına kadar genişletilmiş olan büyükşehir belediye başkanlığına kanalize ederek bu belediyelerde iktidara gelmeyi ümit etmiştir.

TABLO 4: 2009 YEREL YÖNETİM SEÇİMLERİ SONUÇLARI

İL	BELEDİYE BAŞKANLIĞI	İL GENEL MECLİSİ
ADANA	MHP %29.7 AKP % 29.5 CHP % 20.2	AKP % 30.9 MHP % 27.3 CHP % 23.1
ESKİŞEHİR	DSP % 51.5 AKP % 37.1 MHP % 5.7 CHP % 2.7	AKP % 36.3 DSP % 32.3 MHP % 12 CHP % 10.2
MERSİN	CHP % 31 MHP % 25 AKP % 21	MHP % 31.2 AKP % 25.8 CHP % 22.2
BALIKESİR	MHP % 41.1 AKP % 36.4 CHP % 14	AKP % 35 CHP % 23.8 MHP % 22.1
MANİSA	MHP % 38.7 AKP % 34.7 CHP % 13.9	AKP % 36.1 MHP % 26.6 CHP % 18.6
ŞANLI URFA	BAĞ % 44 AKP % 39.3 DTP % 10.5	AKP % 40.3 DTP % 19.6 MHP % 17.9

Ancak 2014 yerel seçimleri sonuçlandığında Tablo 4'te yer alan illerden Balıkesir dışında AKP başarılı olamamıştır. Bunun temel nedeni ise AKP kurmaylarının büyük bir olasılıkla, yerel seçimlerde siyasi partilerin değil adayların kişiliklerinin daha önemli olduğu gerçeğini göz ardı etmiş olmalarıdır.

6360 No'lu Kanun sadece büyükşehir belediyesi modeline zarar vermekle kalmamış Türk Kamu Yönetim Sistemini derinden etkileyecek olumsuzluklar getirmiştir. Örneğin, 29 il de İl Özel İdaresi tüzel kişiliğinin kaldırılması ile iki ayrı tür il ortaya çıkmıştır: a) İl Özel İdaresi olan iller, b) İl Özel İdaresi olmayan iller. Anayasanın amir hükmüne göre *“Türkiye, merkezi idare kuruluşu bakımından, coğrafya durumuna, ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre, illere...”* ayrılmıştır (Madde 126) ve her ilde il halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere oluşturulan, kuruluş esasları kanunla belirtilen bir

kamu tüzel kişiliği (mahalli idare) bulunur (Madde 127). Anayasanın amir hükümlerine göre her yeni ilin kurulması ile birlikte, o ilde belediye ve köyler dışında il halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir il özel yönetimi kurulması zorunluluğu vardır. Bir başka deyişle, Anayasaya göre her ilde bir İl Özel Yönetimi olmak zorundadır, dolayısıyla il özel yönetimi tüzel kişiliğinin kaldırılması için Anayasa değişikliği bir gerekliliktir. Bu nedenle bazı illerde İl Özel İdaresi tüzel kişiliğinin bir yasa hükmü ile kaldırılması her şeyden önce hukuki bir işlem değildir. Diğer taraftan bazı illerde İl Özel İdaresi tüzel kişiliğinin kaldırılarak iki ayrı tür il yaratılması ve Büyükşehir Belediyesi kurulan illere bu gerekçe ile o ilde toplanan vergilerden belirli bir pay tahsis edilmesi, kamu hizmetlerinin sunulması açısından iller arasında bir eşitsizlik yaratmaktadır. Bazı illere diğerlerine oranla daha fazla kaynak tahsis edilmesi, kamu hizmetlerinin sunulmasındaki etkililiği artıracak bu da hizmetten yararlananlara yansımaktır. Kamu hizmetlerinin sunumunda bir örneklik, hizmetlerin vatandaşlara eşit koşullarda sunulması kamu yönetiminin temel ilkelerinden bir tanesidir. 6360 No'lu Kanun bu temel ilkeyi göz ardı etmekte ve bu ilkeye aykırı bir uygulama getirmektedir.

IV. Sonuç ve Genel Değerlendirme

Büyükşehir belediyesi modeli, 1983 yılında Türk belediyeciliğine anakent özelliğine sahip bölgelerdeki (metropolitan alanlar) yerel yönetimlerin sorunlarına çözüm getirebilmek amacıyla uygulamaya konulmuştur. Ancak aradan geçen 32 yıl zarfında çıkarılan yasalarla model amacından büyük ölçüde saptırılmıştır ve 2015 yılı itibariyle Türkiye’de büyükşehir belediyesi statüsü verilmiş olan 30 belediyenin, büyükşehir belediyesinin gerektirdiği özelliklere sahip olduğunu ileri sürmek olanaklı değildir.

Modelin amacından saptırılmasında, bir taraftan anakent özelliklerine sahip olmayan belediyelerin siyasi iktidarlara yaptıkları baskılar, diğer taraftan iktidarda bulunan partilerin siyasi çıkarları etkili olmuştur. Anakent özelliklerine sahip olmayan belediyelerin büyükşehir statüsünü elde etme çabalarının altında yatan temel neden, belediyelerin yetersiz olan gelirlerini artırmak istemeleridir. Belediye gelirlerinin yeniden düzenlenerek, Anayasa da öngörülen yerel yönetimlere “görevleri ile orantılı gelir kaynakları sağlanır” ilkesinin gerçek anlamda uygulanmaya konulması ile belediyelerin gelir sorunları bir çözüme kavuşturulabilirdi. Ancak siyasi iktidarlar bu genel yaklaşımı benimsemek yerine, anakent özelliklerine sahip olmayan, ama kendi denetimlerinde olan bazı belediyelere çıkardıkları yasalar ile büyükşehir belediyesi statüsü vererek büyükşehir belediye modelini amacından saptırarak çarpıtmışlardır.

Büyükşehir belediyesi modelinin çarpıtılmasına en önemli katkıyı yapan 6360 No'lu *“On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmialtı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”* olmuştur. Bu yasa, yeni büyükşehir belediyeleri yaratabilmek için, büyükşehir belediyesinin sınırları il mülki sınırlarıdır diyerek, geniş kırsal alanları büyükşehir belediye sınırları içine katmış ve büyükşehir belediyesini metropolitan alanlarda hizmet götüren özel yönetim modeli olmaktan çıkarıp, geniş kırsal bölgelere de hizmet götüren sıradan bir yerel yönetim birimine dönüştürmüştür. 2015 Türkiye'sinde büyükşehir belediyelerinin, metropolitan alanlarda belediye hizmetleri götüren bir özel yönetim modeli olduğunu ileri sürmek olanaklı değildir. Çünkü büyükşehir belediyeleri il mülki sınırları içinde geniş kırsal alanlara hizmet götüren sıradan yerel yönetim birimlerine dönüştürülmüştür.

6360 No'lu Kanun büyükşehir belediyelerini sıradan yerel yönetim birimlerine dönüştürmekle kalmayıp, il özel idarelerinin % 36'sının, belediyelerin % 53'ünün ve köylerin % 47'sinin tüzel kişiliğini sona erdirerek Türk yerel yönetim sistemine büyük bir darbe indirmiştir. Bu yasa ile belediye ve köy sakinlerine sorulmadan, onların görüşleri alınmadan belediyeler ve köyler mahalleye dönüştürülmüş ve bu belediye ve köylerde yaşayanların kendi kendilerini yönetme hakları gasp edilmiştir.

Yeni büyükşehir belediyeleri oluşturulurken, büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınırlarına kadar genişletilirken, belediyelerin, il özel idarelerinin ve köylerin tüzel kişilikleri kaldırılırken 6360 No'lu Kanun gerekçe olarak ölçek ekonomisini göstermektedir. Yasanın gerekçesine göre *“Büyükşehirleri zorunlu kılan temel hususlardan bir başkası belli bir coğrafi alanda çok sayıda yerel yönetimin yetkili olması halinde planlama ve koordinasyonun sağlanamayışı ve ölçek ekonomisinden yeterince yararlanılamaması nedeniyle kaynak israfına yol açılmasıdır... Bu çerçevede yönetim, planlama ve koordinasyon açısından belediye sınırı mülki sınır olacak biçimde optimal ölçekte hizmet üretebilecek güçlü yerel yönetim yapılarının varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.”* Bu anlayışla yeni büyükşehir belediyeleri kurulmuş ve büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınırlar olarak belirlenmiştir. Bir başka deyişle, bu yasanın gerekçesine göre il mülki sınırları belediye hizmetleri için optimal ölçektir. Ancak, TC Anayasası Madde 126'ya göre **“Türkiye, merkezi idare kuruluşu bakımından, coğrafya durumuna, ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre - illere, illerde diğer kademeli bölümlere ayrılır.”** Bir başka deyişle il merkezi idarenin ulusal çapta sunduğu hizmetler için öngörülmüş yönetim ölçeğidir. Oysa belediyeler yurttaşların günlük ihtiyaçlarına yönelik hizmetler sunan yerel yönetimlerdir ve yerel yönetimler için

optimum ölçek belirlenirken hizmet gereklerinin ve yerel koşulların göz önüne alınması gerekir (Belediyelerin ölçek sorunlarına ilişkin değerlendirmeler için bkz. Polatoğlu, 2009). 6360 No’lu Kanun ile büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınırları olarak belirlenirken, mülki sınırların yerel hizmetler için uygun bir ölçek olup olmadığı konusunda herhangi bir araştırma, çalışma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Tablo 3 yakından incelendiğinde illerin alan büyüklüklerinin birbirinden çok farklı olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan illerden Konya’nın yüzölçümü 40.842 km², buna karşılık Trabzon’un yüzölçümü 4.495 km²’dir. Konya Büyükşehir Belediyesi 31 ilçe belediyesi ile birlikte çok geniş bir coğrafik alanda yaşayan 2.079.225 kişilik bir nüfusa, Trabzon Büyükşehir Belediyesi ise 18 ilçe belediyesi ile Konya’nın 1/10’u büyüklüğünde bir coğrafik alanda yaşayan 758.237 kişilik bir nüfusa hizmet götürmekle yükümlüdür. Konya ve Trabzon’a ilişkin olarak verilen yukarıdaki bilgiler karşılaştırıldığında, her iki ilin birden yerel hizmetler için optimum ölçek olduğunu ileri sürmek olanaklı değildir. Yasanın gerekçesinde ifade edilen “optimum ölçek” kavramı gerçeği yansıtmayan hileli bir pazarlama ögesi, bir aldatmacadan başka bir şey değildir. Bir başka önemli olgu ise, eğer il mülki sınırları yerel hizmetlerin sunumu için optimum ölçek olarak görülüyorsa, bunun neden diğer illere uygulanmadığıdır.

6360 No’lu Kanun büyükşehir belediye modeli uygulamasına, yerel yönetim sistemine ve genel olarak Türk kamu yönetimine olumsuzluklar getiren, onarılması güç yaralar açan bir yasadır. AKP hükümeti, bir kez daha, kendi siyasi çıkarları uğruna kamu yararını ve yurttaşların demokratik haklarını göz ardı ederek hukuk dışı işlemlere imza atmıştır (AKP hükümetlerinin kamu yönetimine ilişkin daha önceki reform çalışmaları için bkz. Polatoğlu, 2008)

KAYNAKÇA

Demographia World Urban Areas (World Agglomerations): 9th Annual Edition, May 2014.

Güler, Birgül Ayman, *Bütünşehir Belediyesi: TBMM Komisyon Konuşmaları*, 12 Kasım 2012, Ankara.

On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun No. 6360, Kabul Tarihi: 12.11.2012.

Polatoğlu, Aykut, *Türk Kamu Yönetimi: Güncel ve Eleştirel Bir Yaklaşım*, Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi Yayınları, 2009.

Polatoğlu, Aykut, “*Kamu Yönetiminde Reform Ciddi Bir Etkinliktir Gelişigüzel (Çalakalem) Yapılmaz*”, **YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt I, Sayı 1, Nisan 2008.

KİŞİLİK BOZUKLUKLARI İLE GELİR VE CİNSİYET DEĞİŞKENLERİNİN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Hakan ÖZTUNÇ*

Yıldız BİLGE**

Yusuf BİLGE***

ÖZET

Bu çalışma, kişilik bozukluklarına yatkınlığı yordamada cinsiyet ve gelir gibi sosyodemografik özelliklerin etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Toplum örneklemiyle yapılan çalışmada sorgulanan kişilik bozukluğu değerlerini ölçmek için KİÖ-KF (Kişilik İnanç Ölçeği-Kısa Form) kullanılmıştır. KİÖ-KF'nin alt testleri olan 9 kişilik bozukluğu (çekingen, bağımlı, pasif agresif, obsesif-kompulsif, antisosyal, histrionik, narsistik, şizoid ve paranoid) alt ölçeği puanları bağımlı değişken, cinsiyet, gelir ve cinsiyetle gelir değişkenleri ise bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Uygulanan bağımsız grup t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, bazı kişilik bozukluklarının cinsiyet açısından anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ve bazı kişilik bozukluklarının ise gelir seviyesine göre anlamlı düzeyde açıklanabildiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Bozuklukları, Cinsiyet, Gelir, t test, ANOVA.

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF RELATIONSHIP OF INCOME AND GENDER VARIABLES WITH PERSONALITY DISORDERS

This study aims to reveal the effect of socio-demographic characteristics such as gender and income in predicting predisposition to on personality disorders. In the study conducted with community sample PBQ-SF (Personality Belief Questionnaire-Short Form) is used for measuring values of personality disorders. The subscale scores of 9 personality disorders (avoidant, dependent, passive-aggressive, obsessive-compulsive, antisocial, histrionic, narcissistic, schizoid and paranoid) being PBQ-SF's sub-tests as dependent variable; gender, income, gender and income factors as independent variables were used. According to applied independent-samples t test and one-way ANOVA results, some personality disorders showed differences in terms of gender in significant level,

* Yrd. Doç. Dr., Fatih Üniversitesi, Ekonomi Bölümü (hoztunc@fatih.edu.tr)

** Doktora Öğrencisi, Fatih Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü (yldz.blg@hotmail.com)

*** Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi Psikoloji Bölümü (ysfblg72@hotmail.com)

and some personality disorders could be explained by the income levels have been identified in a significant level.

Keywords: Personality Disorders, Gender, Income, t test, ANOVA.

1. Giriş

Dış dünyadaki varoluşumuzu belirleyen en etkili unsurun kişilik özelliklerimiz olduğunu söylemek oldukça olasıdır. Evde, okulda, işyerinde diğer insanlarla nasıl bir ilişki içine girdiğimiz, bize özgü kişilik özelliklerimizden kaynaklanan davranışlarımız tarafından belirlenmektedir. Kişiliğimiz aracılığıyla ya toplumla uyumlu, sağlıklı ve normal bir birey ya da tam tersi bir durumda olma olarak iki olasılık karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ise “kişilik nedir?” sorusuna verilen cevaplar daha önemli bir hale gelmektedir. Atkinson ve diğerleri (1990) kişiliği, bireyin fiziksel ve sosyal ortamla etkileşimini ortaya koyan düşünce, davranış ve duygularının ayırt edici ve karakteristik örüntüleri olarak tanımlamaktadır. Sadock ve Sadock’a (2005) göre kişilik, bir kişinin objektif olarak gözlemlenebilen davranışları ve onun bildirdiği öznel iç yaşantısının bir bütünüdür. Yapılan çalışmada kullanılan KİÖ (Kişilik İnanç Ölçeği) ölçeği geliştiren ve bilişsel-davranışçı teorinin önde gelen isimlerinden olan Beck ve diğerlerine (2004) göre ise kişilik, bireyin inançları ve bilinçleri doğrultusunda şekillenmekte ve Beck’in “şema” olarak adlandırdığı yapılar bilişsel, duygusal ve güdüsel süreçlerin temel yapı birimlerini oluşturmaktadır.

Kişilik bozuklukları ise normal kişilik özelliklerinin abartılmış bir şekilde ve kişinin hem kendisine hem de çevresine rahatsızlık verecek biçimde yaşanması (Savaşır, Boyacıoğlu, Kabakçı, 1996) şeklinde tanımlanabilir. Yani sahip olduğumuz kişilik özelliklerimizde aşırılık söz konusu olunca kişilik bozuklukları kavramından bahsedilmeye başlanmaktadır. Dolayısıyla kişilik normal tanımlarından uçlara yani anormale doğru kaydıkça artık kişilik bozukluğu adını alır. Psikoloji ve psikiyatride normal ve anormalin sınırlarını belirleyen en önemli unsur tanı kriterleridir. Tanı kriterleri için bir referans kaynağı olan DSM-5’e göre, kişilik bozukluğu, kişinin içinde yaşadığı toplumun beklentilerinden belirgin olarak sapan, süregiden bir içsel yaşantı ve davranış örüntüsüdür. Bu örüntü, biliş, duygulanım, kişilerarası işlevsellik ve dürtü denetimi alanlarından iki ya da daha fazlasında kendini göstermektedir. Esneklikten yoksun, işlevsellikte azalmayla karakterize ve kalıcıdır. Başlangıcı ergenlik ya da erken erişkinlik dönemine uzanmaktadır. Kişilik bozuklukları; A kümesi kişilik bozuklukları (Paranoid, Şizoid, Şizotipal), B kümesi kişilik bozuklukları (Antisosyal, Borderline, Histriyonik,

Narsisistik) ve C kümesi kişilik bozuklukları (Çeking, Bağımlı, Obsesif-Kompulsif) olarak üçe ayrılmaktadır (Köroğlu, 2013).

Beck kişilik bozukluklarıyla ilgili iki düşünce ortaya koymuştur. Bunlardan birincisi, kişilik bozukluklarının bireyin kendisine ve dünyaya ilişkin uyumsuz bilişsel şemalar geliştirmesiyle ilgili olduğu hipotezi, ikincisi ise, bu şemaların bireyin önyargılı yorumlarda bulunmasına yol açan seçici bilgi işlemeyi tetiklemesi veya canlandırmasıyla ilişkili olduğu hipotezidir. Aynı zamanda bu şemalar, patolojinin sürekliliğini sağlayan unsurlar olarak da kabul edilmektedir (Dreessen ve diğerleri, 1999).

Kişilik bozukluklarının nedenleri açıklanmaya çalışılırken diğer psikolojik rahatsızlıklarda olduğu gibi kalıtsal etkenlerden ve çevresel faktörlerden bahsedilmektedir. Kalıtsal etkenlerin belirlenmesiyle ilgili olarak birçok tıbbi araştırmalar yapılmaktadır. Çevresel faktörlerle ilgili çalışmaların devam etmesinin yanı sıra bu faktörlerin neler olduğu ve nasıl geliştiğiyle ilgili birçok kişilik kuramının (psikanaliz, davranışçılık, bilişsel davranışçı teori, var oluşçuluk gibi) hâlihazırda var olduğu da bilinmektedir. Ancak bir psikopatolojinin açıklanması konusunda kalıtsal veya çevresel nedenler kadar belirleyici olmamakla beraber bir psikopatolojinin tetikleyicisi olarak değerlendirilebilecek çeşitli risk faktörlerinin varlığı da unutulmamalıdır. Çünkü geçmiş yaşantıların psikolojik sağlığı belirlemesi gibi mevcut hayatımızda sahip olduğumuz şartların da kişilik bozukluklarını tetikleyici bir rol oynayabileceği yani bir risk faktörü oluşturabileceği düşünülmektedir. Örneğin, düşük gelir kişilik yatkınlığı olan birinin patolojik düzeye geçişini kolaylaştırabilmekte veya cinsiyet faktörü bir kişinin belli bir kişilik bozukluğuna daha fazla yatkın olması için kolaylaştırıcı bir unsur olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, kişilik bozukluklarının nedensel temelleri üzerinde durmaktan çok sahip olunan demografik özelliklerin hangi kişilerde hangi kişilik bozukluklarının oluşumuna katkıda bulunduğunu belirlemeye dair bir değerlendirme yapmaktır.

Kişilik bozukluğuna sahip kişilerin çoğunluğu sapkın ya da uç davranışlarını uygun ve kabul edilebilir olarak algılarlar, yani ego-sintoniktirler ve kendilerini değil başkalarını değiştirmeye çalışırlar, yani alloplastik bir tutum içindedirler (Svrakic, Cloninger, 2007). Ayrıca içinde bulundukları patolojik durum, bu kişilerin normal yaşam aktivitelerini pek fazla bozmamakta, daha çok sosyal ilişkilerdeki bozulmalarla kendini göstermektedir. Bu yüzden de kişilik bozukluğuna sahip bireylerde diğer insanlar tarafından bir aşırılık ve abartı durumu fark ediliyor olsa da özellikle normal yaşam aktivitelerini sürdürebiliyor olmaları nedeniyle bu kişiler

çoğunlukla bir tedavi arayışına girmemektedirler. Kişilik bozuklukları ancak sosyal ilişkileri ciddi düzeyde bozarak iş, arkadaş ve evlilik kaybı gibi bir noktaya geldiğinde kişiler bir problemin varlığını düşünmeye başlamaktadırlar. Yaşanan problemler bu noktalara ulaştığında ise doğal olarak toplumsal yapı ve düzen de olumsuz yönde etkilenmekte ve dolayısıyla da bu tür problemlerin tespiti ve sağaltımı önemli bir hale gelmektedir. Şenyuva'ya (2007) göre kişilik bozuklukları, kişilerin hem kişiler arası ilişkilerine yansıyan sorunlara (suç işleme, hırsızlık yapma gibi) hem de kendi bedenlerine yönelttikleri olumsuz davranışlara (intihar, madde ve alkol kullanımı veya diğer kendine zarar verici davranışlar gibi) neden olmaktadır. Bu yüzden de kişilik bozukluklarına yol açan risk faktörlerinin belirlenmesi ve ayrıca bu tür bozuklukların erken tespit edilmesi toplumsal sağlığın korunmasına katkıda bulunacaktır.

Ruh sağlığı epidemiyolojisi, ruhsal hastalıkların tespiti ve toplumdaki dağılımı bağlamında yürütülen risk gruplarını belirleme ve ruhsal sorunların nedenlerini bulmaya yönelik olarak yapılan çalışmaları kapsamaktadır. Epidemiyolojik bilgilerin ışığında kalıtsal, bölgesel, kültürel ve ekonomik etiyolojilerin tanınması mümkün olmaktadır (Baltaş, 2008).

Normal toplum örnekleminde % 10, hapisane gibi seçilmiş gruplarda ise % 80'lere varan görülme sıklığıyla kişilik bozuklukları, sık karşılaşılan durumlardır (Casey, 2000). Gelişmiş batı toplumlarında genel popülasyonun en az % 5-20'sinde kişilik bozukluğu olduğu söylenmektedir. Yatan psikiyatrik hastaların yarıdan fazlasında, ayaktan izlenenlerin de % 30-40'ında tek başına ya da başka bir ruhsal hastalığa eşlik eden bir kişilik bozukluğu olduğu tahmin edilmektedir. Türkiye'ye özgü epidemiyolojik çalışmalar henüz yetersiz olmakla birlikte, kişilik bozukluklarının ülkemizin kentsel yörelerinde, batıdaki kadar sık olduğunu düşündüren bulgular bulunmaktadır. Ayrıca kişilik bozukluklarının erkeklerde kadınlara oranla en az 4-5 kat daha fazla olduğu düşünülmektedir (Gökalp, 2002). Gökalp'e benzer şekilde Küey ve arkadaşları (1987) da ülkemizde ruhsal hastalıkların toplum içindeki dağılımını inceleyen çalışmaların son derece az olduğunu ifade etmektedir.

Özellikle Türkiye'de fazla belirgin olmakla birlikte genel olarak kişilik bozukluklarının yaygınlığının ve risk faktörlerinin belirlenmesi anlamında yürütülen çalışmaların yeterli olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca bulgular henüz belli ortak noktalarda birleşecek kadar çok sayıda değildir. Oysaki depresyon, panik atak, şizofreni, sosyal fobi, yeme bozuklukları ya da anksiyete bozuklukları gibi birçok psikolojik problemle ilgili olarak yapılmış daha fazla sayıda

çalışma bulunmaktadır. Dolayısıyla, kişilik bozukluklarına yönelik olarak yapılan çalışmaların arttırılması bu bozuklukların tanılanması ve tedavisi açısından oldukça gereklidir. Çalışmamızın bu alandaki boşluğu doldurmaya yönelik bir katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

2. Literatür Taraması

Bu alandaki çalışmaların sınırlı olmasının yanı sıra yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğunun sadece yaygınlığı yordamak amacıyla yapıldığı, daha çok tanımlayıcı (betimsel) istatistiklerin kullanıldığı ve çok az bir kısmında ilişkisel yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir.

Baltimore'da yapılan bir çalışmada, obsesif-kompulsif kişilik bozukluğunun genel popülasyondaki oranının % 1.7 olduğu ve beyaz, erkek, evli ve çalışan bireylerde daha yaygın olduğu görülmüştür (Nestadt, G., Romanoski, A. J., Brown, C. H., Chahal, R., Merchant, A., Folstein, M. F., Gruenberg, E. M., McHugh, P. R., 1991). İsveçli 557 kişilik bir uygulamadan elde edilen sonuçlara göre, kişilik bozuklukları gençlerde, öğrencilerde ve işsizlerde ya da ev hanımlarında daha çok görülmüştür ve bu kişilerin büyük bir çoğunluğunun psikiyatrik tedavi almamakla birlikte, sık sık sosyal problemler yaşadıkları ifade edilmektedir (Ekselius, L., Tilfors, M., Furmark, T., Fredrikson, M., 2001). Yetişkin Amerikalılarla yapılan başka bir çalışmada ise, toplumun % 14.79'unda, en az bir kişilik bozukluğu olduğu ve en yaygın kişilik bozukluğunun obsesif-kompulsif kişilik bozukluğu (% 7.88) olduğu görülmüştür. Sırasıyla diğer kişilik bozukluklarının oranları ise şöyledir; paranoid kişilik bozukluğu % 4.41, antisosyal kişilik bozukluğu % 3.63, şizoid kişilik bozukluğu % 3.13, çekingen kişilik bozukluğu % 2.36, histrionik kişilik bozukluğu % 1.84 ve bağımlı kişilik bozukluğu % 0.49'dur. Bu çalışmaya göre, çekingen, bağımlı ve paranoid kişilik bozukluğu riski ($p < .05$) erkeklerle göre kadınlarda belirgin derecede fazladır; antisosyal kişilik bozukluğu riski kadınlarla ($p < .05$) karşılaştırıldığında erkeklerde daha fazladır. Genel olarak, kişilik bozuklukları için risk faktörleri ise, Kızılderili ya da siyah genç yetişkin olmak, düşük sosyoekonomik statüye sahip, boşanmış, ayrı , dul veya hiç evlenmemiş olmak şeklindedir (Grant, B. F., Hasin, D. S., Stinson, F. S., Dawson, D. A., Chou, S. P., Ruan, W. J., Pickering, R. P., 2004). 2007'de Amerika kıtasında yaşayan büyük bir örneklem grubuyla yapılan korelatif bir çalışmada ise kişilik bozukluklarının toplumda görülme oranı % 9.1 olarak belirlenmiştir (Lenzenweger, M. F., Lane, M. C., Loranger, A. W., Kessler, R. C., 2007:553-564). İngiltere, İskoçya ve Galler'de yaşayan, toplum örnekleminden 16-74 yaş arası 626 kişiyle yapılan bir başka çalışmada ise, kişilik bozukluğu yaygınlığının % 4.4 olduğu ve yaygınlık oranlarının

kentsel yerlerde, erkeklerde ve işsizlerde daha fazla olduğu görülmüştür (Coid, J., Yang, M., Tyrer, P., Roberts, A., Ulrichh, S., 2006). İlk gebeliğini yaşayan 625 kadında hamileliğin son üç ayı ve doğum sonrası 18 ay boyunca sürdürülen bir çalışmada ise, kişilik bozukluklarının yaygınlığının % 6.4 olduğu ve uzun süreli ruhsal sorunlara sahip olmanın, genç olmanın ve sosyoekonomik statünün risk faktörleri olduğu tespit edilmiştir (Börjesson, K., Ruppert, S., Bagedahl-Strindlund, M., 2005). Norveç'te Çekingen Kişilik Bozukluğu tanısı almış 280 kişiyle Çekingen Kişilik Bozukluğu tanısı almamış ve rassal seçilmiş 5 kişilik kontrol grubu arasında yapılan bir çalışmada, Çekingen Kişilik Bozukluğu olanların kontrol grubundan daha fazla bir oranda yalnız yaşayan, düşük eğitim ve düşük gelir düzeyine sahip kişiler oldukları bildirilmiştir (Olsson, I., Dahl, A. A., 2012).

Son on yılda gerçekleştirilen toplum çalışmaları kişilik bozukluklarının epidemiyolojisi hakkındaki bilgilerimizi arttırmaktadır. Yaygınlık, dağılım ve kişilik bozukluklarının gelişimi için potansiyel risk faktörleri gözden geçirildiğinde toplumdaki bireylerin tahmini % 6-10'unda kişilik bozukluğu olduğu, kişilik bozukluklarının yaygınlığının ayrılmış veya boşanmış olanlarda ve yüksek okulu bırakanlarda daha fazla olduğu bulunmuştur. Kişilik bozuklukları duygu durum bozuklukları, anksiyete bozuklukları, alkol ve diğer madde kullanım bozuklukları ve Eksen I bozuklukları ile de ilişkilidir. Ayrıca çocukluk dönemindeki istismar ve ihmal, kişilik bozukluklarının gelişimi için potansiyel risk faktörleri arasında yer almaktadır (Samuels, J., 2011).

Sprock (2000) makalesinde histrionik bozuklukta cinsiyetin ayırt edici bir özellik olduğunu ve kadınlarda histrionik bozukluğun görülme olasılığının daha fazla olduğunu ifade etmektedir.

Türkiye'de yapılan çalışmalar gözden geçirildiğinde ise, kişilik bozukluklarına yönelik olarak normal popülasyonun veya klinik örneklemin kullanıldığı birkaç çalışmanın bulunduğu görülmektedir. Şenyuva (2007) 246 kişilik normal popülasyondan oluşan çalışmada DIP-Q ölçeğini kullanarak bir tarama yapmış ve paranoid kişilik bozukluğunun 6.1, şizoid kişilik bozukluğunun 4.1, şizotipal kişilik bozukluğunun 6.9, antisosyal kişilik bozukluğunun 4.5, borderline kişilik bozukluğunun 5.7, histriyonik kişilik bozukluğunun 3.7, narsistik kişilik bozukluğunun 4.9, çekingen kişilik bozukluğunun 5.3, bağımlı kişilik bozukluğunun 2.0, obsesif-kompulsif kişilik bozukluğunun 6.1 ve toplam kişilik bozukluğu görülme olasılığının ise 13.8 olduğunu tespit etmiştir.

Şenol, Dereboy ve Yüksel (1997) yaptıkları bir çalışmada 738 yatan hastaya ulaşmış ve borderline kişilik bozukluğunun % 10,2; histriyonik kişilik bozukluğunun % 5; antisosyal kişilik bozukluğunun ise % 3,8 oranında olduğunu bulmuşlardır. Sadece antisosyal kişilik bozukluğunun temel alındığı başka bir çalışmada ise, davranım bozukluğu ile antisosyal kişilik bozukluğu arasındaki ilişki incelenmiş ve 994 kişiden oluşan normal popülasyonda bu kişilik bozukluğunun yaygınlık oranı % 3,02 olarak bulunmuştur (Doğan, Önder, Doğan, 2004). Evren, Kural ve Erkiran'ın (2006) yaptığı bir başka çalışmada ise madde bağımlılarında antisosyal kişilik bozukluğunun yaygınlığı ele alınmış ve bu oranın % 23,5 olduğu görülmüştür.

3. Çalışmanın Amacı

Bu çalışma, normal toplum örnekleminde kişilik bozukluklarına yatkınlığı yordamada cinsiyet ve gelir gibi sosyodemografik özelliklerin etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır ve kişilik bozukluğu değerleri için KİÖ-KF (Kişilik İnanç Ölçeği-Kısa Form) kullanılmıştır.

3.1. Problemler

1. Cinsiyet faktörünün kişilik bozukluklarını yordamada bir etkisi var mıdır?
2. Gelir düzeyi faktörünün kişilik bozukluklarını yordamada bir etkisi var mıdır?
3. Cinsiyet ve gelir düzeyi faktörlerinin bir arada kişilik bozukluklarını yordamada bir etkisi var mıdır?

4. Yöntem

4.1. Örneklem Seti

Çalışmamız İstanbul ilinde yaşayan 18-60 yaş aralığında ve yaş ortalaması 35,80 olan 175'i kadın, 154'ü erkek olmak üzere toplam 329 kişilik toplum örnekleminde elde edilen veriler kullanılarak yapılmıştır. Katılımcıların medeni durumları 84'ü "bekar", 237'si "evli", 6'sı "ayrılmış" ve 2'si "eşi vefat etmiş" şeklindedir. Eğitim durumları ise 74'ü "ilköğretim", 117'si "lise" ve 138'si "üniversite ve üstü" şeklinde bir dağılım göstermektedir. Gelir düzeyleri açısından ise düşük gelir grubundan 20 kadın, 13 erkek, toplam 33 kişi; orta gelir grubundan 142 kadın, 118 erkek, toplam 260 kişi ve yüksek gelir grubundan 13 kadın, 23 erkek, toplam 36 kişi bulunmaktadır. Gelir düzeyinin belirlenmesi 2013 TÜİK verilerinden

yararlanılarak belli rakam aralıkları şeklinde düzenlenmiştir. 0-4.000 arası düşük gelir düzeyini; 4.000-13.000 arası orta gelir düzeyini; 13.000 ve üstü ise yüksek gelir düzeyini temsil etmektedir. Bahsedilen rakam aralıkları test materyalinin önüne iliştirilmiş ve diğer demografik bilgilerin de bulunduğu bir soru formunda yer almaktadır. Ancak istatistiksel kolaylık açısından bu üçlü grup analizlerde düşük, orta ve yüksek gelir düzeyi olarak tanımlanmıştır.

4.2. Veri Toplama Aracı

Kişilik İnanç Ölçeği-Kısa Türkçe Form (KİÖ-KTF) (Personality Belief Questionnaire-Short Form; PBQ-SF): Türkçe'ye Kişilik İnanç Ölçeği (KİÖ) olarak çevrilen ölçek, bilişsel kurama ve klinik gözlemlere dayanarak Beck ve arkadaşları tarafından DSM-IV Eksen-II kişilik bozuklukları için geliştirilen, özel inanç ve varsayımlardan oluşan şemaları içermektedir. Bu şemalar DSM-IV'teki borderline kişilik bozukluğu dışındaki 9 kişilik bozukluğuna karşılık gelmektedir. Uzun formu her bir kişilik bozukluğu için 14 sorudan oluşan ölçek toplamda 126 madde içermektedir. Test maddeleri kişinin kendisi, diğer insanlar ve dünyayla ilgili temel inançlarını belirlemeye dönük ifadelerden oluşmaktadır. Katılımcılar her bir maddedeki ifadeleri okuduktan sonra bunun kendilerine ne kadar uyduğunu sıfır (hiç inanmıyorum) ile dört (tamamıyla inanıyorum) arasında işaretlemektedirler. KİÖ geliştirildiği 1991 yılından bu yana hem normal popülasyonda hem de psikiyatrik hastalarda bilişsel bir profil çıkarmak ve tedavide kullanılabilecek fonksiyonel olmayan inançları tespit etmek amacıyla kullanılmıştır. KİÖ'nün orijinal formunun Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Türkçapar ve arkadaşları tarafından yapılmış olup 0.67 ile 0.90 arasında iç tutarlılık katsayısı elde edilmiştir (Türkçapar ve ark. 2007).

Ölçeğin orijinal formunu geliştiren çalışmacılar aynı değerlendirme özelliğine sahip ancak daha kısa ve pratik bir ölçek elde etmek amacıyla KİÖ orijinal formda ayırt edici özelliği yüksek olan maddelerini seçerek 65 maddeden oluşan Kişilik İnanç Ölçeği-Kısa Formu geliştirmişlerdir. Orijinal formda yer alan 14 sorudan en yüksek puana sahip 7 soru çekilerek PBQ kısa form oluşturulmuştur (Butler, Beck ve Cohen, 2007). Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Taymur ve arkadaşları tarafından (2011) yapılan KİÖ Türkçe kısa form, orijinal kısa ölçekte olduğu gibi, KİÖ Türkçe uzun formdaki sorular arasından çekilerek oluşturulmuştur. Kısa formun Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması 18-29 yaş arası toplam 232 üniversite öğrencisinden oluşan grupla yapılmıştır. Ölçeğin toplam Croanbach güvenilirlik katsayısı 0.92 iken alt ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0.61 ilâ 0.85 arasındadır. 100 öğrenciye 4 haftalık arayla yapılan test-tekrar test çalışması

sonucunda korelasyon katsayıları 0.66 ilâ 0.87 arasında bulunmuştur. 65 sorudan oluşan KİÖ'deki 9 alt testin her biri için 7'şer soru bulunmaktadır. 64 ve 65. itemler ise testin değerlendirmesi dışındadır ve testin bir kesme noktası bulunmamaktadır. 5'li likert tipi testin puanlanması her bir alt test için katılımcının verdiği cevabın ağırlıklı puanı toplanarak yapılmaktadır.

4.3. İşlem

Araştırmamızda kullanılan KİÖ-KF ölçeği gönüllü kişilere rassal olarak ulaşılabilirlik-elverişlilik ilkesine göre uygulanmıştır. Uygulama materyalinde KİÖ-KF ölçeği, Demografik Bilgiler soru formu ve yönerge bulunmaktadır. Materyal katılımcılara tek tek verilmiş, katılımcılardan yönergenin dikkatle okunması ve hem testin hem de demografik bilgilerin eksiksiz doldurulması istenmiştir. Uygulama için gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra katılımcı testi doldurmayı bitirdiğinde araştırmacılar tarafından teslim alınmıştır.

5. Veri Analizi

Araştırmamızda öncelikle katılımcıların demografik özelliklerini betimleyici istatistikler kullanılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre kişilik bozukluklarını analiz etmek için normal dağılım özelliği gösteren değişkenlerde ($n>30$) parametrik bağımsız gruplar t testi, gelir değişkenine göre kişilik bozukluklarını analiz etmek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve tamamlayıcı analiz teknikleri (varyanslar homojen ise Bonferroni, varyanslar homojen değil ise Tamhane's T2) kullanılmıştır. Cinsiyet ve gelir değişkeninin bir arada kişilik bozukluklarıyla karşılaştırılması için ise iki yönlü varyans analizi (iki yönlü ANOVA) uygulanmıştır.

5.1. Bulgular

Çalışmanın verileri SPSS 20 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinde betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. Tablo 1'de örneklem grubunun cinsiyet ve gelir düzeyine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo-1. Gelir Düzeyi ve Cinsiyet

		Gelir			Toplam
		Düşük	Orta	Yüksek	
Cinsiyet	Kadın	20	142	13	175
	Erkek	13	118	23	154
Toplam		33	260	36	329

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmamıza katılan kişiler 175’i kadın, 154’ü erkek olmak üzere toplam 329 kişidir ve düşük gelir grubunda 20 kadın, 13 erkek toplam 33 kişi; orta gelir grubunda 142 kadın, 118 erkek toplam 260 kişi ve yüksek gelir grubunda 13 kadın, 23 erkek toplam 39 kişi bulunmaktadır.

Çalışmamızın bağımlı değişkenleri KİÖ-KF’nin alt boyutları olan çekingen, bağımlı, pasif agresif, obsesif-kompulsif, antisosyal, histrionik, narsisistik, şizoid ve paranoid kişilik özellikleriyle ilgili olarak KİÖ-KF’nin alt ölçeklerinden alınan puanlardır. Bağımsız değişkenler ise cinsiyet ve gelir düzeyi faktörleridir. Bu iki demografik özelliğin bağımlı değişkenler üzerinde bir etkisi olup olmadığının ya da başka bir deyişle kişilik bozukluklarının cinsiyet ve gelir değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması için bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testinin kullanılması uygun görülmüştür.

5.1.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguların Yorumlanması

Tablo 2. Cinsiyet ve Kişilik Bozuklukları Puanlarının Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Kişilik Bozuklukları	Kadın (N=175)		Erkek (N=154)		t	df	p
	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss			
Paranoid	7.77	5.09	7.21	5.25	.982	327	.327
Şizoid	10.85	4.84	11.41	4.68	1.064	327	.288
Antisosyal	7.44	5.74	7.81	5.28	.601	327	.549
Histrionik	8.11	4.67	6.64	4.66	2.845	327	.005
Narsisistik	10.16	5.13	9.12	4.87	1.877	327	.061

Çekingen	11.59	5.58	9.50	5.47	3.417	327	.001
Bağımlı	9.23	4.96	7.37	4.62	3.510	327	.001
Obsesif Kompulsif	12.51	5.64	10.00	5.36	4.129	327	.000
Pasif Agresif	11.16	5.00	10.75	5.05	.733	327	.464

Tablo 2’de de görüldüğü gibi örneklem grubunu oluşturan katılımcıların KİÖ-KF ölçeğinde yer alan kişilik bozuklukları puanlarının, cinsiyet değişkenine veya kadın ve erkek olma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında bazı kişilik bozuklukları için anlamlı bir farklılık bulunurken bazı kişilik bozuklukları için anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Cinsiyet değişkenine göre aralarında anlamlı fark bulunan kişilik bozuklukları; histrionik kişilik bozukluğu ($t_{(327)}=2.84$; $p=.005$ ve $p<.05$), çekingen kişilik bozukluğu ($t_{(327)}=3.41$; $p=.001$ ve $p<.05$), bağımlı kişilik bozukluğu ($t_{(327)}=3.51$; $p=.001$ ve $p<.05$) ve obsesif kompulsif kişilik bozukluğudur ($t_{(327)}=4.12$; $p=.000$ ve $p<.05$). Bu dört kişilik bozukluğu için de söz konusu farklılığın kadınlar lehine anlamlı olduğu görülmektedir. Paranoid, şizoid, antisosyal, narsisistik ve pasif agresif kişilik bozuklukları ise cinsiyet değişkenine göre bir farklılık göstermemektedir.

Kısaca özetleyecek olursak cinsiyet faktörünün kişilik özelliklerini yordamada etkili bir faktör olduğu görülmüştür. Bu etki düzeyi toplamda kadınlarda erkeklerden daha baskındır. Ortalamalara bakıldığında da histrionik, çekingen, bağımlı ve obsesif-kompulsif kişilik bozuklukları puanları açısından kadınların ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülecektir. Ayrıca kadınların bu dört kişilik özelliği puan ortalamalarının daha yüksek olması, kadınlarda histrionik, çekingen, bağımlı ve obsesif-kompulsif kişilik bozukluğu görülme olasılığının erkeklerden daha fazla olduğu anlamına gelmektedir.

5.1.2. Gelir Değişkenine İlişkin Bulguların Yorumlanması

Tablo 3. Gelir Düzeyi ve Kişilik Bozuklukları Puanlarının ANOVA Testi Sonuçları

Kişilik Bozuklukla rı	Düşük (N=33)		Orta (N=260)		Yüksek (N=36)		F	P
	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss		
Paranoid	11.53	6.38	7.15	4.90	6.43	4.27	12.18 4	.000
Şizoid	13.60	4.64	11.03	4.66	9.45	4.87	6.961	.001
Antisosyal	10.70	5.85	7.57	5.62	6.47	3.97	5.875	.003
Histrionik	9.64	6.25	7.24	4.58	6.71	3.52	4.346	.014
Narsisistik	11.25	6.75	9.42	4.86	10.06	4.18	2.062	.129
Çekingen	13.88	5.30	10.52	5.71	8.31	3.63	9.059	.000
Bağımlı	11.67	5.87	8.33	4.76	5.55	3.07	14.62 2	.000
Obsesif Kompulsif	13.59	5.01	11.33	5.78	9.33	4.38	5.031	.007
Pasif Agresif	14.42	5.08	10.66	4.99	10.03	5.02	9.375	.000

Kişilik bozuklukları puan ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda gelir gruplarının ortalamaları arasındaki fark narsisistik kişilik bozukluğu dışındaki kişilik bozuklukları için anlamlı bulunmuştur. Sonuçlar paranoid kişilik bozukluğu için $F_{(2,326)}=12.18$, $p=.00$ ve $p>.05$; şizoid kişilik bozukluğu için $F_{(2,326)}=6.96$, $p=.00$ ve $p>.05$; antisosyal kişilik bozukluğu için $F_{(2,326)}=5.87$, $p=.00$ ve $p>.05$; histrionik kişilik bozukluğu için $F_{(2,326)}=4.34$, $p=.01$ ve $p>.05$; narsisistik kişilik bozukluğu için $F_{(2,326)}=2.06$, $p=.12$ ve $p<.05$; çekingen kişilik bozukluğu için $F_{(2,326)}=9.05$, $p=.00$ ve $p>.05$; bağımlı kişilik bozukluğu için $F_{(2,326)}=14.62$, $p=.00$ ve $p>.05$; obsesif-kompulsif kişilik bozukluğu için $F_{(2,326)}=5.03$, $p=.00$ ve $p>.05$; pasif agresif kişilik bozukluğu için $F_{(2,326)}=9.37$, $p=.00$ ve $p>.05$ 'tir (Tablo 3). Sonuçlarda elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında

olduğunu belirlemek için tamamlayıcı testlere geçmeden hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmıştır. Levene testine göre paranoid kişilik bozukluğu (LF=3.01;.05), Şizoid kişilik bozukluğu (LF=0.13;.87), antisosyal kişilik bozukluğu (LF=2.06;.12), obsesif kompulsif kişilik bozukluğu (LF=2.50;.08) ve pasif agresif kişilik bozukluğu (LF=1.53;.21) için varyansların homojen olduğu ancak histrionik kişilik bozukluğu (LF=3.73;.02), narsisistik kişilik bozukluğu (LF=4.94;.00), çekingen kişilik bozukluğu (LF=6.19;.00) ve bağımlı kişilik bozukluğu (LF=5.50;.00) içinise varyansların homojen olmadığı saptanmıştır. Varyansları homojen olan gruplara Bonferroni testi ve homojen olmayanlara ise Tamhane's T2 testi uygulanmıştır.

Bonferroni testi uygulanan grupların sonuçları şöyledir: Paranoid kişilik bozukluğu için söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile orta gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.000$ düzeyinde; düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.000$ düzeyinde anlamlı bir sonucun gerçekleştiği ve orta gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı ($p=1.00$) saptanmıştır. Şizoid kişilik bozukluğu için söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile orta gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.010$ düzeyinde; düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.001$ düzeyinde anlamlı bir sonucun bulunduğu ve orta gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı ($p=.178$) görülmüştür. Antisosyal kişilik bozukluğu için söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile orta gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.007$ düzeyinde; düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.005$ düzeyinde anlamlı bir sonucun gözleendiği ve orta gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı ($p=.778$) tespit edilmiştir. Obsesif kompulsif kişilik bozukluğu için sadece düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.005$ düzeyinde anlamlı bir farkın gerçekleştiği fakat düşük gelir grubuyla orta gelir grubu arasında ($p=.085$) ve orta gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında ($p=.136$) anlamlı bir farkın bulunmadığı gözlenmiştir. Pasif agresif kişilik bozukluğu için söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile orta gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.000$ düzeyinde; düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.001$ düzeyinde anlamlı bir farkın gerçekleştiği ve orta gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı ($p=1.00$) bulunmuştur.

Tamhane's T2 testi uygulanmış grupların sonuçları şu şekildedir: Histrionik kişilik bozukluğu için söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile orta gelir grubu

arasında düşük gelir grubu lehine $p=.017$ düzeyinde; düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.029$ düzeyinde anlamlı bir farkın gerçekleştiği ve orta gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı ($p=1.00$) bulunmuştur. Narsisistik kişilik bozukluğu için gelir grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (düşük ve orta gelir grubu için $p=.365$; düşük ve yüksek gelir grubu için $p=.769$; orta ve yüksek gelir grubu için $p=.792$). Çekingen kişilik bozukluğu için söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile orta gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.003$ düzeyinde; düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.000$ düzeyinde anlamlı bir farkın gerçekleştiği ve orta gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı ($p=.072$) görülmüştür. Bağımlı kişilik bozukluğunda ise söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile orta gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.000$ düzeyinde; düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p=.000$ düzeyinde ve orta gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında ise orta gelir grubu lehine $p=.003$ düzeyinde anlamlı bir farkın bulunduğu saptanmıştır.

Yapılan analizlerden yola çıkarak narsisistik kişilik bozukluğu dışındaki kişilik bozuklukları için gelir düzeyinin etkili bir faktör olduğu ve düşük gelir grubunda yer almanın kişilik bozukluğuna sahip olma riskini arttırdığı ancak gelir düzeylerinin artmasıyla bu kişilik bozukluklarının görülme olasılığının azaldığı söylenebilir.

5.1.3. Gelir ve Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguların Yorumlanması

Gelir ve cinsiyet değişkenlerinin birlikte kişilik bozuklukları üzerinde bir farklılığa yol açıp açmadığının değerlendirilmesi için iki yönlü ANOVA testi uygulanmış ancak yapılan analiz sonucunda hiçbir kişilik bozukluğu için bu iki değişkenin bir arada anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

6. Sonuç ve Öneriler

Toplumda yaygınlığının arttığı düşünülen kişilik bozukluklarının insanların sahip olduğu demografik özelliklerle ne düzeyde açıklanabileceğini yordamak amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmamızda kişilik bozukluklarının cinsiyet, gelir düzeyi ve cinsiyetle gelir düzeyinin etkileşimi durumlarında bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Bu bağlamda cinsiyet değişkenini analiz etmek amacıyla bağımsız grup t testi ve gelir değişkenini analiz etmek için ise tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Elde edilen veriler kişilik bozuklukları

üzerinde hem cinsiyet hem de gelir düzeyi değişkenlerinin bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Ancak cinsiyet ve gelir değişkeni bir arada değerlendirildiğinde kişilik bozuklukları açısından anlamlı bir farklılığa yol açmadığı görülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre, histrionik, çekingen, bağımlı ve obsesif kompulsif bozukluklar için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken diğer kişilik bozuklukları için anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Söz konusu farklılığın ise bu dört kişilik bozukluğu puanlarında da kadınlar lehine anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre histrionik, çekingen, bağımlı ve obsesif kompulsif bozuklukların kadınlarda erkeklerden daha fazla görüldüğü ve dolayısıyla kadın olmanın bu dört kişilik bozukluğu için bir risk faktörü olduğu düşünülebilir. Diğer bağımlı değişkenler için sınırlı şekilde de olsa cinsiyet değişkeninin baskın bir etkisi olduğundan bahsedilemez. Böylece çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlar, benzer şekilde literatürde bazı kişilik bozukluklarının belli bir cinsiyet için daha fazla söz konusu olduğunu yordayan araştırmalara uygunluk göstermektedir. Örneğin Grant ve diğerleri (2004), çekingen, bağımlı ve paranoid kişilik bozukluğu riskinin erkeklere göre kadınlarda daha fazla olduğunu, antisosyal kişilik bozukluğu riskinin ise erkeklerde daha fazla olduğunu saptamışlardır. Sprock (2000) ise kadınlarda histrionik kişilik bozukluğunun görülme olasılığının daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Bu araştırmada ortaya çıkan cinsiyet değişkeniyle kişilik bozukluğu puanları arasındaki anlamlı ilişki ve bazı kişilik bozuklukları için kadınların daha fazla risk taşıyor olmalarının altında kız çocuklarının yetiştirilme tarzı ve toplumumuzun kültürel yapısı gibi unsurların yatabileceği düşünülmektedir. Türkiye’de kadın ve erkek rollerinin oldukça belirlenmiş ve ayrıştırılmış bir durumda olması ve aile yapısının ataerkil bir yapıyı temsil etmesi bu durumu ortaya koyan etmenlerdendir. Örneğin “kadın ev işleriyle uğraşırken erkek para kazanmakla yükümlüdür”, “evde erkeğin sözü geçer”, “erkek çocuk bir ailenin soyunu devam ettirir o yüzden de önemlidir” gibi yazılı olmayan fakat toplum yapısında kendisini hissettiren bakış açıları kız ve erkek çocukların kişiliğinin oluşumunda etkili unsurlardır. Buna bağlı olarak kadınlar için sürekli ev işlerinin sorumluluğunu almalarından veya fazlasıyla toplumsal kontrol altında tutulmalarından dolayı düzenle veya kurallarla ilgili obsesyonların ya da kompulsiyonların olması son derece olası bir durumdur. Yine kadınların dış dünyadan çok ev içinde aktif olması beklendiği için çekingen bir yapı geliştirmeleri ve bunu kişilik bozukluğuna kadar götürmeleri erkeklerin dış dünyada bulunmalarına dair algıyla birlikte düşünüldüğünde çıkan sonuçların anlaşılması kolay bir hale gelmektedir. Benzer şekilde kadınların erkekler veya dış dünyayla ilgili bir baş etme yöntemi olarak histrionik bir yapı sergiledikleri söylenebilir.

Geçtan'a (2003) göre özellikle histrionik kişilik bozukluğu tanısı daha çok kadınlar için kullanılır ve bunun nedeni toplumdaki cinsiyet rolleridir. Bu durum çalışmamızda elde ettiğimiz bulgularla uyumludur. Bütün kişilik bozukluklarının % 2.5'ini oluşturan ve kadınlarda daha fazla görülen bir diğer bozukluk olan bağımlı kişilik bozukluğunda da (Köroğlu, 2012) yine ailelerin çocuklarını cinsiyet ayrımıyla eğitmelerinin sonuçlarını görebiliriz. Örneğin, toplumsal olarak kadınların bekârsa babasının soyadını evlendikten sonra eşinin soyadını taşıması adeta bir devir teslim gibidir ve kadınların kendilerini hayatlarındaki erkek imgelerine bağımlı hissetmelerini kolaylaştıran bir sembol niteliğini de taşımaktadır.

Gelir değişkenine göre, narsisistik kişilik bozukluğu dışındaki kişilik bozuklukları için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken narsisistik kişilik bozukluğu için anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Kişilik bozukluğu puan ortalamalarına baktığımızda bu kişilik bozukluklarının en fazla düşük gelir grubunda daha sonra orta gelir grubunda ve en az ise yüksek gelir grubunda görüldüğü sonucuna varılmıştır. Gruplar arası fark için uygulanan Bonferroni ve Tamhane's T2 testlerine göre obsesif kompulsif kişilik bozukluğu hariç diğer kişilik bozukluklarında düşük gelir grubu orta gelir grubundan ve düşük gelir grubu yüksek gelir grubundan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Orta gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında ise anlamlı düzeyde bir fark gözlenmemiştir. Obsesif kompulsif kişilik bozukluğunda ise sadece düşük gelir grubuyla yüksek gelir grubu arasında anlamlı düzeyde bir fark olduğu, orta gelir grubuyla düşük gelir grubu arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle düşük gelir düzeyinin kişilik bozuklukları için bir risk faktörü olduğu söylenebilir. Dolayısıyla gelir düzeyi arttıkça bu bozukluklara daha az rastlanıyor olması araştırmamızın önemli sonuçlarından biridir. Literatüre bakıldığında araştırmamızda elde ettiğimiz sonuçlara benzer şekilde gelir düzeyinin özellikle de düşük gelir düzeyinin kişilik bozuklukları için bir risk faktörü olduğunu tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Grant ve diğerleri, 2004; Coid ve diğerleri, 2006; Börjesson ve diğerleri, 2005; Olsson, Dahl, 2012).

Giriş kısmında vurguladığımız gibi ülkemizde Şenyuva (2207) ve diğer araştırmacıların yaptığı çalışmalar sadece kişilik bozukluklarının görülme sıklığını belirlemeye yöneliktir. Kişilik bozukluklarının tanılanmasının diğer psikolojik problemlere oranla daha geç bir gelişim göstermesi sebebiyle kişilik bozukluklarıyla ilgili olarak yapılan epidemiyolojik çalışmalar gerek ülkemizde gerekse yurtdışında henüz az sayıdadır. Dolayısıyla bu yöndeki çalışmaların arttırılması kişilik bozukluklarıyla ilgili risk faktörlerinin neler olduğuna dair bilgileri de arttıracaktır. Bu bağlamda ele alındığında araştırmamız sadece görülme sıklığına değil risk

faktörlerinin neler olabileceğine dair bir çalışma olması açısından bu alanda yapılmış öncül bir çalışma niteliğindedir. Bu noktada üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise risk faktörlerinin çeşitliliğinin arttırılması ve eğitim, yaş, meslek, medeni durum gibi başka risk faktörlerinin de etkisinin araştırılması gerekliliğidir.

Bu alanda yapılan çalışmalara bakıldığında, çoğunlukla kişilik bozukluklarının yaygınlıklarının ve bazı risk faktörlerinin belirlenmeye çalışıldığı ve elde edilen bulguların da betimsel ya da ilişkisel analiz yöntemleri kullanılarak incelendiği görülmektedir. Oysa bu tür araştırmalarda karşılaştırmalı analiz tekniklerinin kullanılması daha güvenilir sonuçlar etmek adına yararlı olacaktır. Çünkü bilindiği gibi değişkenler arasında çıkan ilişkiler gerçek bir etkileşim anlamına gelmemektedir. Bunun yanında ileride yapılacak benzer çalışmaların daha büyük örneklem gruplarıyla, farklı ölçekler ve kendini değerlendirme ölçeklerinin yanı sıra görüşme teknikleri ve vaka analizleri gibi değerlendirme araçları kullanılarak yapılmasının bu alanda yeniliklere kapı açacağı düşünülmektedir. Ayrıca örneklem grubunun kentte yaşayan katılımcılarla yapılması da çalışmamızın bir başka sınırlılığdır ve toplumsal temsil düzeyini arttırmak için farklı şehirlerde ve kırsal kesimi de içine alacak şekilde daha geniş kapsamlı çalışmalar yapmak yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Atkinson, R. L. ve diğerleri, (1990). *Introduction To Psychology*. Geneva: Cosmopress (tenthedition).

Baltaş, Z. (2008). *Sağlık Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 4. baskı.

Beck, A. T., Freeman, A., Davis, D. D., (2004). *Cognitive Therapy of Personality Disorders*, 2th ed., The Guilford Press, New York.

Börjesson, K., Ruppert, S., Bagedahl-Strindlund, M., (2005). “A Longitudinal Study of Psychiatric Symptoms in Primiparous Women: Relation to Personality Disorders and Sociodemographic Factors”. *Archieves of Women’s Mental Health*. c.: 8, s.: 4.

Butler, A. C., Beck, A. T., Cohen, L. H., (2007). “The Personality Belief Questionnaire-short Form: Development and Preliminary Findings”. *Cogn Ther Res*, 31: 357-370.

Casey, P., (2000). “The Epidemiology of Personality Disorders”. İçinde: *Personality Disorders: Diagnosis, Management and Course*, 2nd edn., ed.: Tyrer, P. Oxford: Butterworth Heinemann, p. 71-79.

Coid, J., Yang, M., Tyrer, P., Roberts, A., Ulrichh, S., (2006). “Prevalence and Correlates of Personality Disorder in Great Britain”. *The British Journal of Psychiatry*. c.: 188.

Doğan, O., Önder, Z., Doğan, S., (2004). “Distribution of Symptoms of Conduct Disorder and Antisocial Personality Disorder in Turkey”. *Psychopathology*, 37 (6): 285–289.

Dreessen, L., Arntz, A., Hendriks, T., Keune, N., Van Den Hout, M. (1999). “Avoidant Personality Disorder and Implicit Schema-congruent Information Processing Bias: A Pilot Study with a Pragmatic Inference Task”. *Behaviour Research and Therapy*, 37 (7), 619-632.

Ekselius, L., Tilfors, M., Furmark, T., Fredrikson, M., (2001). “Personality Disorders in the General Population: DSM-IV and ICD-10 Defined Prevalence as Related to Sociodemographic Profile”. *Personality and Individual Differences*. c.: 30, s.: 2.

Evren, C., Kural, S., Erkıran, M., (2006). “Antisocial Personality Disorder in Turkey Substance Dependent Patients and Its Relationship with Anxiety, Depression and a History of Childhood Abuse”. *Psychopathology*, 39 (5): 248–254.

Geçtan, E., (2003). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*. İstanbul: Metis Yayınları, 16. baskı.

Grant, B. F., Hasin, D. S., Stinson, F. S., Dawson, D. A., Chou, S. P., Ruan, W. J., Pickering, R. P., (2004). “Prevalence, Correlates, and Disability of Personality Disorders in the United States: Results from the National Epidemiologic Survey on Alcohol and Related Conditions”. *J Clin. Psychiatry*. c.: 65, s.: 7.

Gökalp, P. G., (2002). *Kişilik Bozukluklarının Epidemiyolojisi*. İçinde: Psikiyatrik Epidemiyoloji. Ed.: Doğan, O., Çelikkol, A. İzmir: Ege Psikiyatri Yayınları.

Köroğlu, E., (2013). *DSM-5 Tanı Ölçütleri Başvuru El Kitabı*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.

Köroğlu, E., (2012). *Klinik Psikiyatri*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.

Küey, L., Üstün, T.B., Güleç, C., (1987). “Türkiye’de Ruhsal Bozukluklar Epidemiyolojisi Araştırmaları Üzerine Bir Gözden Geçirme Çalışması”. *Toplum ve Hekim*, 44, 16-30.

Lenzenweger, M.F., Lane, M.C., Loranger, A.W., Kessler, R.C., (2007). “DSM-IV Personality Disorders in the National Comorbidity”. *Survey Replication*. c.: 62, s.: 6.

Nestadt, G., Romanoski, A. J., Brown, C. H., Chahal, R., Merchant, A., Folstein, M. F., Gruenberg, E. M., McHugh, P. R., (1991). “DSM-III Compulsive Personality Disorder: An Epidemiological Survey”. *Psychological Medicine*. c.: 21, s.: 2.

Olsson, I., Dahl, A. A., (2012). “Avoidant Personality Problems—Their Association with Somatic and Mental Health, Lifestyle, and Social Network. A Community-based Study”. *Comprehensive Psychiatry*, c.: 53, s.: 6.

Sadock, B.J., Sadock, V. A., (2005). *Klinik Psikiyatri*. (Çeviri ed.: Aydın, H., Bozkurt, A.). Ankara: Güneş Kitabevi (2. Baskı).

Samuels, J., (2011). "Personality Disorders: Epidemiology and Public Health Issues". *International Review of Psychiatry*, c.: 23, s.: 3.

Savaşır, I., Boyacıoğlu, G., Kabakçı, E., (1996). *Bilişsel-Davranışçı Terapiler*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Sprock, J., (2000). "Gender-Typed Behavioral Examples of Histrionic Personality Disorder". *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, c.: 22, s.: 2.

Şenol S., Dereboy Ç., Yüksel N., (1997). "Borderline Disorder in Turkey: A 2-to 4 Year Follow Up". *Social Psychiatry Epidemiology*, 32: 109-112.

Şenyuva, H. Ş., (2007). *Aydın İlinden Alınan Normal Bir Örneklemde Kişilik Bozukluklarının Yaygınlık Çalışması*. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Anabilim Dalı, Bitirme Tezi.

Taymur, İ. , Türkçapar, M. H., Örsel, S., Sargın, E., Akkoyunlu, S., (2011). "Kişilik İnanç Ölçeği-Kısa Formunun (KİÖ-KF) Türkçe Çevirisinin Üniversite Öğrencilerinde Geçerlilik, Güvenirliği". *Klinik Psikiyatri*, 14: 199-209

Türkçapar, M. H., Örsel, S., Uğurlu, M., Sargın, E., Turhan, M., Akkoyunlu, S. ve diğ., (2007). "Kişilik İnanç Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği". *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 10: 177-191.

ÖĞRENCİLERİN DERS BAŞARISI ÜZERİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Hasan ABDİOĞLU*
Recep KILIÇ**
Nevzat ÇALIŞ***

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, muhasebe ve finans dersi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin ders başarısına olan etkisini ölçmektir. Çalışmada veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırma katılımcılarının sayısı 177'dir. Araştırma sonucunda "sorumluluk" kişilik özelliğine sahip öğrenciler ile genel muhasebe dersi başarısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre "sorumluluk" kişilik özelliği yüksek olan öğrenciler genel muhasebe derslerinde daha başarılı olabilirler.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe ve Finans Dersleri, Kişilik Özellikleri, Ders Başarısı.

Jel Sınıflandırması: I22, M10, M41.

ABSTRACT

EFFECTS OF PERSONALITY CHARACTERISTICS OF STUDENTS ON THE COURSE SUCCESS: AN INVESTIGATION ON UNIVERSITY STUDENTS

The purpose of this study is to assess the influence of personality characteristics of students on the level of success in accounting and finance courses. Based on a survey with 177 students it is established that there is a significant relationship between the personality characteristic conscientiousness and the level of success in the general accounting course. It is expected that students with the personality characteristic conscientiousness would be more likely to be successful in the general accounting course.

Keywords: Accounting and Finance Courses, Personality Characteristics, Course Success.

Jel Classification: I22, M10, M41.

* Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F., İşletme Bölümü (abdioglu@balikesir.edu.tr)

** Yrd. Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F., İşletme Bölümü (krecep@balikesir.edu.tr)

*** Öğr. Gör., Balıkesir Üniversitesi, Bandırma MYO, Muhasebe ve Vergi Programı (nevzat-calis@gmail.com)

Giriş

İnsanoğlu içerisinde yaşadığı toplumsal yaşama uyum sağlayabilmek için yeterli kişisel bir takım niteliklere sahip olmak zorundadır. İnsanın bu süreçte sağlıklı olarak ilerlemesinin yolu, onun ancak başarılı bir birey olmasından geçmektedir. Başarılı olan insan engelleri aşarken, başarısız insanlar günlük doyumlarla yetinmek durumunda kalmaktadırlar. Başarı, genel olarak birey için anlamlı olan amaçların, yapılmış günlük programlarla adım adım gerçekleştirilmesidir (Baltaş, 1997). Başarılı bireylerin genel olarak; kendini tanıyan, sorumluluk alabilen, amacını belirleyen, bir problem karşısında iyice düşünerek hareket eden, zamanı iyi kullanan, dinlemeyi, gözlemeyi bilen, yardım isteyebilen, başarılarıyla övünen ve başarısızlık karşısında yılmadan çalışmalarına devam eden, sebepleri dışında değil içinde arayan, kendini bir işe adayabilen ve kararlı olan bireyler olduğu belirtilmektedir (Köse, 1998; Baltaş, 1997; Davaslıgil, 1990). Başarıyı etkileyen faktörleri bireyin kendisi ve çevresiyle ilgili olanlar olmak üzere iki grup altında toplanabilir. Bireyin başarısını etkileyen faktörlerden, kendisi ile ilgili olanlar; kişilik özellikleri ile zihinsel, fiziksel, duygusal olgunluğu, uyum, kaygı ve motivasyon düzeyidir. Kişilik, bireyi diğerlerinden ayırt eden ve kendine özgü davranışların bütünüdür (Cüceloğlu, 1996; Morgan, 1986; Köknel, 1985). Kişilik özellikleri ile başarılı olmak arasında bir ilişki olup olmadığı, değişik açılardan ele alınarak incelenen bir konudur. Bununla birlikte başarıyı etkileyen çevreyle ilgili faktörlerden en önemlisi ise aile ortamıdır. Ailenin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı ile ailedeki geçimsizlikler gibi etkenler öğrenci başarısını doğrudan etkileyen faktörlerdir (Kepçeoğlu, 1995). Ayrıca eğitim ve öğretim kurumları da başarıyı doğrudan etkilemektedir. Kurumun araç, gereç, altyapı ve diğer malzemeler açısından yeterlilik göstermesi gerektiği gibi öğretici ve idarecilerin sergiledikleri tavır ve tutumlarda öğrenci başarısını etkileyen diğer faktörler arasındadır (Başaran, 1994).

Başarılı öğrencilerin; neşeli, daha kolay uyum sağlayan, sosyal ve mantıklı davranan bireyler olduğu, başarısız öğrencilerin ise; içine kapanık, uyumsuz, kötümser ve öfkeli oldukları belirtilmektedir (Özben, 1996; Saral, 1993). Bir öğrenci belirli bir akademik çalışmada, mevcut yeteneklerini yeterince geliştirememişse, kendi potansiyelinin yeterli olmadığı yargısına varabilir. Bu noktada öğrencinin kendini olumlu olarak algılayamamasından dolayı bir başarısızlık ortaya çıkacaktır (Arseven, 1986). Bununla birlikte öğretmenler, öğrencilerin yetenekli olduklarına inandıkları zaman, kendi kararlarını doğrulamak için öğrencilerin yetenek düzeyi ne

olursa olsun, onların başarısını artırıcı tüm yolları kullanarak ve tüm dikkatleri onların başarısına yönelterek beklenen başarıya ulaşmalarını sağlama gayretinde olmalıdırlar (Ülgen, 1994).

Bu çalışmanın amacı muhasebe ve finans dersi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin ders başarısına etkisini ölçmeye yöneliktir. Bu amaçla öncelikle çalışmada kişilik kavramı ve özellikleri üzerinde durulmuş, kişiliği oluşturan unsurlardan bahsedilmiştir. Daha sonra konuya ilişkin literatür taramasına yer verilmiştir. Çalışmanın devam eden bölümünde ise çalışmanın amacı, örnekleme ve veri seti açıklanarak çalışmanın amacı doğrultusunda hipotezler oluşturulmuş, analizler gerçekleştirilmiş ve araştırma bulgularına yer verilmiştir. Çalışma sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

Kişilik Kavramı ve Özellikleri

Kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen bilimsel gelişimine 1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır (Mc Adams, 1997). Alport (1937) kişiliğin Latince'deki "persona" kavramından geldiğini ve Roma Tiyatrosu'nda oyuncuların temsil ettikleri özelliği yansıtacak şekilde yüzlerine maskeler takıp oynadıklarını ve bu maskelere de "persona" dediklerini ileri sürmüştür (Butler, 1986). Kişilik, toplumbilim terimleri sözlüğünde, "bireyin toplumsal yaşamı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların tümü" olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2001: 65). Kişilik kavramına yönelik bazı tanımlamalar aşağıda yer almaktadır. Bu tanımlamalara göre kişilik;

- Bireyin yaşama biçimidir (Dubrin, 1994: 56).
- Bir bireyin çeşitli durumlara verdiği tutarlı tepki şeklidir (Bovee vd., 1995: 122).
- Günlük olaylara tepki verme şeklini ifade etmektedir (Davies, 1998: 137).
- Bireyin diğer kişilerin yanında gösterdiği davranış özellikleridir (Morgan, 1999: 311).
- Bireyin çevresine özgün ve farklı bir biçimde uyumunu belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik bir bütünleşmesidir (Güney, 2000: 254).
- İnsanları tanımlayan ve tanıtan, tahmin edilebilir davranışlar setidir (Aghaee ve Ören, 2004: 9).
- Bir bireyi diğerinden ayıran, zihinsel, duygusal ve davranışsal özelliklerin toplamıdır (Ordun, 2004: 48).

Yukarıda yer alan kişilik tanımları incelendiğinde vurgunun kişiliğin özelliklerine yönelik olduğunu görmekteyiz. Bu kapsamda kişiliğin belirgin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Güney, 2000, s. 257; Şimşek, Akgemci, Çelik, 2005, s. 74).

- Kişilik doğuştan getirilen ve sonradan kazanılan özelliklerden oluşmaktadır,
- Kişilik sosyal ortam içinde sergilenen davranışların toplamıdır,
- Kişilik planlı bir şekilde oluşturulan bir çevrenin ortaya çıkardığı bir olgudur,
- Kişilik bedensel ve zihinsel özelliklerin toplamından oluşmaktadır,
- Kişilik davranışlara yön vermekte ve idare etmektedir,
- Kişilik belirli zaman dilimleri içindeki davranışların bütünleşmesinden oluşmaktadır,
- Kişilik bireysel dengenin oluşturduğu bir bütündür.

Sir Francis Galton sözcüksel varsayım olarak bilinen kişiliği ilk fark eden bilim insanı olmuştur. Ona göre dili örnekleyerek kişilik özelliklerinin ayrıntılı bir sınıflandırması yapılabilirdi. 1936 yılında, Gordon Allport ve H. S. Odbert bu örneklemeyi uygulamaya koymuşlardır. Araştırmacılar o zaman mevcut olan en ayrıntılı iki İngilizce sözlüğü üzerinde çalışmışlar ve 17.953 kişilik tanımlayıcı sözcük çıkarmışlardır. Daha sonra bu büyük listeyi, gözlemlenebilir ve görece kalıcı olduğuna inandıkları 4.504 sığata indirgemişlerdir. Raymond Cattell 1940'larda Allport-Odbert listesini edinmiş, psikolojik araştırmalardan gelen bazı terimleri ve eşanlamlıları eleyerek toplamı 171'e indirmiştir. Daha sonra deneklerden tanıdıkları insanları bu sıfatlarla oylamalarını istemiş ve bu oylamaları analiz etmiştir. Böylelikle Cattell (1957), "kişilik küresi" olarak adlandırdığı 35 büyük kişilik özelliği öbeğini belirlemiştir. Gelişen bilgisayar teknolojisiyle birlikte etmen çözümlemesi yöntemi kullanılarak yapılan testlerden elde edilen veriler incelenmiştir. Bu araştırmalar, 16 büyük kişilik etmenin oluşturulmasıyla sonuçlanmıştır.

1961 yılında Amerikan Hava Kuvvetlerinde görev yapan iki araştırmacı olan Tupes ve Christal sekiz büyük örnekten gelen kişilik verisini incelemişlerdir. Bu araştırmacılar, Cattell'in kişilik ölçeğini temel alarak 5 adet tekrar eden etmen bulmuşlardır. Bu çalışma, beş büyük etmenin, büyük bir kişilik verisi kümesini karşılayabilecek kadar yeterli olduğunu bulan Norman tarafından tekrarlanmıştır. Norman bu etmenleri Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik ve Kültür olarak isimlendirmiştir. Walter Mischel 1968'de yazdığı Kişilik ve Değerlendirme (Personality and Assessment) kitabında kişilik testlerinin davranışları 0.3'ten

fazla bir bağılaşımla tahmin edilemeyeceğini ortaya koymuştur. Mischel gibi sosyal psikologlar tutum ve davranışların kararlı olmadığını, duruma göre değiştiğini öne sürmüşlerdir. Bunun sonucunda kişilik testleriyle davranışları tahmin etmek olanaksız olarak değerlendirilmiştir. 1970'lerdeki radikal durumcular, o kadar ileriye gitmişlerdir ki kişiliği diğerleri üzerinde dünyada tutarlılık yanılması vermek için insanlar tarafından kurgulanmış bir yapı olarak değerlendirmişlerdir. Gelişen yöntemler 1980'lerde bu görüşe karşı durmuştur. Güvenilmez olan tekil davranış örneklerini tahmin etmeye çalışmak yerine araştırmacılar, büyük sayıdaki gözlemleri birleştirerek davranış örüntülerini tahmin edebileceklerini keşfetmişlerdir. Araştırma sonuçlarında davranış ve kişilik arasındaki ilintiler oldukça artmış ve "kişilik" diye bir olgunun varlığı anlaşılmıştır. Bugün genel olarak kişilik psikologları ve sosyal psikologlar, insan davranışının anlaşılması için hem kişilik hem de durumsal değişkenlerin birlikte incelenmesi gerektiği konusunda uzlaşmaktadırlar. Lewis Goldberg kendi sözcüksel projesi ile kişilikte beş etmeni tekrar keşfetmiş ve psikologların ilgi alanına sokmuştur. Daha sonra bu etmenler için "Büyük Beş" terimini kullanmıştır. Birçok bilim adamı, bireyin kişiliğinin temel yapısının beş boyuttan oluştuğuna inanmaktadır. Bu boyutlar; *dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve yeniliklere açık olmadır*. Bu kişilik özellikleri aşağıda açıklanmıştır (Zel, 2001: 419).

Dışadönüklük: Bu kişilik özelliği sıcakkanlılık, insanları sevmek, iddialı olmak, heyecan aramak, hareketli olmak, pozitif düşünme gibi özellikleri içermektedir (Demirkan, 2006: 59). Kişiliğin dışadönüklük boyutu aslında dış dünya ile olan ilgiyle ifade edilmektedir. Dışadönük kişiler insanlarla bir arada olmayı severler, enerji doludurlar ve her zaman iyi düşünürler. Heyecan için fırsatlara "evet" diyebilen, istekli ve hareketli kişilerdir. Grup içinde konuşmayı severler, kendilerini ifade eder ve dikkat çekerler. Başkalarına karşı sıcak ve sevecendirler. Kalabalık ortamları ve toplantıları severler (McCrae ve Costa, 2000: 5; Loveland, 2004: 27). İçe dönük kişilik özelliği taşıyanlar ise coşku, enerji ve hareketlilik seviyesinden yoksundurlar. Sessiz ve tedbirli olmayı tercih ederler, sosyal dünya ile ilgilenmezler. Ancak onların bu sosyal bağılılık eksikliği utangaçlık ya da depresyon olarak nitelendirilmemelidir. İçe dönük kişiler dışadönük kişilerden daha az güdülenmeye ihtiyaç duyar ve yalnız olmayı tercih ederler. Ayrıca dışa dönük kişiler olaylara düşünmeden tepki verirken, içe dönük olanlar hareket etmeden önce düşünürler (Ehrler, 2005: 2). Dışadönük kişilik özelliğine sahip öğrencilerin insanlarla bir arada olmayı sevmelerinden, enerji dolu olmalarından ve her zaman pozitif düşüncülerinden dolayı derslerinde başarılı olmaları beklenmektedir.

Uyumluluk: Bu kişilik özelliği güven, dürüstlük, fedakârlık, uysallık,

alçakgönüllülük, hassas düşünme gibi özellikleri içermektedir. Ayrıca kişiliğin bu boyutu, işbirliği ve sosyal uyumlulukla ilgili bireysel farklılıkları yansıtmaktadır. Uyumlu kişiler başkalarıyla birlikte olmaya önem verirler. Çünkü onlar saygılı, arkadaş canlısı, yardımsever ve cömerttirler, başkalarıyla iyi geçinirler. Ayrıca uyumlu insanlar, insan doğasıyla ilgili iyimser bir yaklaşıma sahiptirler. İnsanların temelde dürüst, terbiyeli ve güvenilir olduğuna inanırlar. Uyumlu olmayan kişiler ise, kişisel çıkarlarını, başkalarıyla iyi geçinmenin üstünde tutarlar. Genellikle başkalarının iyiliği ile ilgilenmezler. Bazen bu kişilerin başkaları ile ilgili kuşkuları, onların şüphesi, düşman ve işbirliğini sevmeyen kişiler olmalarına neden olmaktadır (Martinez, Thomas, 2005: 26; Friday, 2004: 25). Uyuumluluk kişilik özelliğine sahip öğrenciler her türlü ortama ayak uydurabilme yeteneğine sahiptirler. Bu tip öğrencilerin arkadaşlarıyla ve hocalarıyla uyum içinde olmaları, başarılı birer öğrenci olmalarını sağlayabileceği düşünülmektedir.

Sorumluluk: Bu kişilik özelliği sorumluluğunu bilme, başarmak için uğraşma, ihtiyatlı olma gibi kişilik özelliklerini içermektedir. Sorumluluk, güdülerimizi kontrol ettiğimiz, düzenlediğimiz ve yönettiğimiz durum ile ilgilidir. Bu boyut, başarı ihtiyacı denilen faktörü içermektedir. Sorumluluk sahibi kişiler sıkıntıdan kaçınırlar, amaca yönelik planlama yapar ve sabrederek başarıya ulaşırlar. Bu kişiler aynı zamanda başkaları tarafından zeki ve güvenilir olarak nitelendirilirler. Bu durumun olumsuz yanı ise bu kişilerin bazen mükemmeliyetçi ve işkolik olabilmeleridir. Daha da ötesi, aşırı sorumlu kişiler tutucu ve sıkıcı olarak değerlendirilebilirler. Sorumluluk boyutu düşük olan kişiler ise, güvenilir olmayışları, başarı isteksizlikleri ve tek bir çizgide kalamayışları ile eleştirilebilirler (Perry, 2003: 9). Sorumluluklarının bilincinde olan öğrencilerin derslerini düzenli takip ederek ve zamanında çalışmalarını gerçekleştirmek suretiyle derslerinde daha başarılı olabileceği düşünülmektedir.

Duygusal Denge: Bu kişilik özelliği endişe, öfke, kin, depresyon, kendini bilme, düşüncesizce hareket etme, hassaslık gibi özellikleri içermektedir. Duygusal olarak dengeli kişiler kolay üzülmezler ve duygusal olarak daha az tepki verirler. Bu kişilik özelliğine sahip insanlar sakinlerdir, istikrarlıdır ve kalıcı olumsuz duygulardan uzak dururlar (Martinez, Thomas, 2005: 26; Cook, 2005: 3). Duygusal dengeli olmayan kişiler ise olumsuz duygular yaşama eğilimi içerisindedirler (Hankin vd, 2007: 4). Bu kişiler her şeyden önce endişe, öfke ya da depresyon gibi duygulardan birini yaşamaktadırlar. Fakat bazen bu duyguların birkaçını yaşamaları durumu da olabilmektedir. Duygusal denge kişilik özelliğine sahip olmayan kişiler genellikle endişelenmeye, kendini üzgün, yalnız ve neşesiz hissetmeye meyillidirler. Bu kişiler çoğu insanı etkilemeyecek olaylara duygusal olarak tepki verirler ve tepkileri

normalden daha yoğundur. Olağan durumları korku verici olarak yorumlayabilirler (McCrae ve Costa, 2000:5). Duygusal denge kişilik özelliğine sahip öğrencilerin kendilerini kontrol etme, duygularına hâkim olma ve olayları rasyonel bir şekilde yönlendirebilme yeteneğine sahip olduğu düşünülebilir. Dolayısıyla bu öğrencilerin derslerinde daha başarılı olacağı beklenmektedir.

Yeniliklere Açık Olma: Yeniliklere açık olma kişilik özelliği gelişmelere açık olma olarak da nitelendirilebilir. Yeniliklere açık olma, entelektüel, sanatla ilgili, duygusal ve özgür olma eğilimidir (Aghaee ve Ören, 2004: 17). Yeni fikirler düşünmeye ve farklılık oluşturan bakış açılarına meyilli olmayı ifade etmektedir. Bu kişilik özelliği estetik duygular, fikirler ve değerler gibi özellikleri içermektedir. Yeniliklere açıklık, yaratıcı ve hayal gücü kuvvetli kişileri geleneksel kişilerden ayıran bir kişilik boyutudur. Yeniliklere açık kişiler entelektüel olarak meraklı, sanattan anlayan ve güzelliğe duyarlı kişilerdir (Turner, 2003: 16). Yeniliklere açık olmayan kişilere nazaran duygularının daha çok farkındadırlar. Yeniliklere açık olma boyutu düşük olan kişilerin ise daha sınırlı ve genel ilgi alanları vardır. Kolay anlaşılır ve sade olmayı tercih eder, karmaşık, şüpheli ve gizli şeylerden kaçınırlar. Sanat ve bilime şüphe ile bakarlar ve bu tür çabaları anlaşılmaz olarak değerlendirirler. Yeniliklere kapalı olan kişiler alışılmışı yeniliğe tercih ederler, muhafazakâr ve değişime karşıdırlar (Ehrler, 2005: 2). Yeniliklere açık olma özelliğine sahip öğrenciler yeni bilgilere ve yeni fikirlere açık bireyler olup bu kişilik özelliğine sahip öğrencilerin konuları daha kolay kavraması ve başarı elde etmesi beklenmektedir.

Bireyin kişiliği değerlendirilirken birçok faktörün dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü kişilik doğuştan gelen potansiyel, eşsiz deneyimler ve sosyo-kültürel etkilerle şekillenmektedir (Chisnall, 1995: 59). Kişiliğin oluşmasında rol oynayan faktörleri beş ana grup içerisinde incelemek mümkündür. Bu faktörler şunlardır; bedensel (fizyolojik-biyolojik) faktörler, sosyokültürel faktörler, aile faktörü, sosyal yapı (sınıf) faktörü ve diğer faktörler. Kişiliğin oluşmasında rol oynayan bu faktörler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Bedensel (Fizyolojik-Biyolojik) Faktörler: Kişiliği oluşturan temel faktörlerden birincisi bedensel ya da fizyolojik faktörlerdir. Kişilerin fizyolojik yapı ve özellikleri ile kişilik yapıları ve kişiliğin davranışsal yönü arasında ilişki bulunmaktadır. Kişilik ile ilgili çalışmalar yapan bazı araştırmacılar bireyin cinsiyeti, yaşı, bedensel yapısı ile kişiliği arasında ilişki olduğunu ileri sürmektedirler. Bireyin cinsiyetine göre yapabileceği ya da yapamayacağı davranışları kişiliğin oluşmasında etkili olmaktadır. Cinsiyet kadar yaş da kişiliği

etkilemektedir. Toplumun farklı yaş gruplarından beklentileri farklıdır. Bu nedenle kişiler yaşlarına göre toplumun beklentilerini karşılayacak davranışlar sergilemektedirler. Bu durumda kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır. Bireyin vücut yapısı da kişiliği üzerinde etkilidir. İlk kişilik kuramlarında bireyler vücut yapılarına dayalı olarak üçe ayrılmış ve bu vücut tipleri ile kişilik özellikleri arasında bağ kurulmuştur. Buna göre kısa boylu ve tombul bir kişinin girişken, rahat ve yumuşak huylu olduğu; uzun, zayıf bir kişinin sakin, kontrollü, sıklılgan olduğu ve yalnızlıktan hoşlandığı; kasları gelişmiş, iri yapılı bir insanın ise gürültülü, saldırgan ve fiziksel olarak aktif olduğu tespit edilmiştir. Ancak cinsiyet, yaş, bedensel yapı gibi kalıtsal özelliklerin kişiliği etkileme derecesi bireyden bireye değişmektedir. Yani kalıtsal özellikler kişiliği her bireyde aynı ölçüde oluşturmamaktadır (Yakut, 2006: 38; Atkinson vd.,1995: 526).

Sosyo-kültürel Faktörler: Kişilik sadece kalıtsal faktörler tarafından belirlenemez (Güney, 2000: 258). Bütün insanlar hem kalıtımın hem de sosyal çevrenin ortak eserleridir. Kalıtım ve çevre şartları arasındaki karşılıklı etkileşme sonucunda meydana gelen gelişmeyle birlikte olgunlaşarak belirli bir kişilik özelliği kazanmaktadırlar. Çevre şartları içerisinde insanları en fazla etkileyen faktör, fertlerin içinde yaşadıkları toplumun sosyo-kültürel özellikleridir. Her fert, kendi kültüründen yoğun bir şekilde etkilenmektedir. Çoğu zamanda fertlerin bazı kişilik özellikleri, seçme şansı olmadığı için kendi kültürünün çeşitli unsurlarıyla şekillenmektedir (Eroğlu, 2000: 140). Aslında kişiliğin bazı yönleri kültürel yapının bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı davranışsal özellikler ise kültürel yapıyla birlikte değişip gelişmektedir. Yemek yeme, giyinme şeklindeki değişimler ve bunun kişilik üzerindeki etkisi düşünüldüğünde kültür-kişilik ilişkisi daha açık bir biçimde anlaşılmaktadır (Yakut, 2006: 39).

Aile Faktörü: Kişiliğin biçimlenmesinde en önemli çevresel faktör ailedir (Kültür, 2006: 69). Bireylerin sosyo-kültürel değerleri ilk öğrenmeye başladıkları yer aile ortamıdır. Çocuklar hem sosyo-kültürel değerleri ve tutumları hem de özel bazı davranış biçimlerini anne babayı örnek alarak öğrenmektedirler. Çocuklar yetişirken, anne babanın birçok kişilik özelliklerini, ahlâki ve kültürel standartlarını taklit ederek öğrenirler.

Sosyal Sınıf ve Sosyal Yapı Faktörü: Toplumsal yaşamda bireylerin ait oldukları sosyal sınıflar ve içinde bulundukları alt kültürler de kişiliğin oluşmasında etkilidir. Toplumun kültürel yapısı, kişiliğin genel olarak kabul edilen yönlerini oluşturmaktadır. Her toplumun kültürel yapısı farklı birçok alt kültürden meydana gelmiştir. Bu farklı alt kültürler değişik grupların ve buna bağlı olarak farklı kişilik

tiplerinin oluşmasına neden olmaktadır. Bireyin ait olduğu sosyal sınıf da, onun eğitim imkânlarını, yaşama biçimini, düşünce ve eğilimlerini, tüketim biçimlerini ve kişilik özelliklerini etkilemektedir (Güney, 2000: 261).

Diğer Faktörler: Kişiliğin oluşumunda, insanın içinde doğup büyüdüğü coğrafyanın da etkisi vardır. Coğrafi çevre içerisinde iklimin, tabiat ve yaşanan bölgenin fiziki şartlarının kişilik özellikleri üzerinde belirgin etkileri vardır (Kültür, 2006: 70). Kişiliğin oluşmasında sayılabilecek diğer faktörlerden bazılarını kitle yayın organları, kitaplar, dergiler ve medya olarak belirtebiliriz.

Literatür İncelemesi

Kişilik özellikleri ve bu özelliklerin bireyin davranışlarına ve başarısına etkisini ortaya koyan birçok görgül araştırma yapılmıştır. Konu ile ilgili olan araştırmalardan bazılarını aşağıda yer verilecektir.

Demirci v.d (2007) beş faktör kişilik modelinin işyerinde duygusal tacize etkileri isimli çalışmada kişilik özelliklerinin işyerinde duygusal taciz üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Deniz ve Erciş (2010) kişilik özellikleri, hedonik (ürünün tatmin etme potansiyeli) ve rasyonel fayda, marka duygusu ve marka bağlılığı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırmada şu sonuçlara ulaşmışlardır: Cep telefonu sahibi tüketicilerin sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliği öne çıkmaktadır ve bu kişiler üründen rasyonel fayda beklemektedirler. Spor ayakkabı sahibi tüketicilerin ise dışadönüklük ve yeniliklere açık olma kişilik özellikleri öne çıkmaktadır ve bu kişiler üründen hedonik fayda beklemektedirler. Ayrıca bu beklentiler onların markaya yönelik duygularını ve sonuçta marka bağlılıklarını etkilemektedir. Bozgeyikli (2001) çalışmasında üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kişiler arası ilişkilerde farkında olma düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; kız ve erkek öğrencilerin kişiler arası ilişkide farkındalık düzeyleri arasında ilişkide bilinç boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu, kişilik özellikleri ile ilişkide farkında olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve kişilik özelliklerinin, kişiler arası ilişkide farkında olma durumunu etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmada öğrencilerin yetiştiği yer ile kişiler arası ilişkide farkındalık düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ve benzer şekilde öğreniminin yaş, kardeş sayısı ve aynı cins arkadaş sayısı ile ilişkide farkındalık arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Deniz (2007) yaptığı çalışmada uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açık olma kişilik özellikleri baskın olan kişilerin otomobil satın alma ve kullanma ile

ilgili olarak daha çok psikolojik risk ve performans riski algıladıklarını ortaya koymuştur. Erdheim v.d (2006) dışadönüklük ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Nörotizm, dürüstlük, açıklık ve deneyim ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca uyumluluk ile normatif bağlılık arasında da anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Taher ve Chen (2011) tarafından kişilik özelliklerinin yüksek lisans (master) öğrencilerinin performansına etkisini incelemeye yönelik yaptıkları çalışmada uyumluluk ile yüksek lisans öğrencilerinin performansı arasında önemli ve olumlu bir ilişki bulunmuştur. Duygusal denge kişilik özelliği ile yüksek lisans öğrencilerinin performansı arasında önemli ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Sorumluluk kişilik özelliği ile yüksek lisans öğrencilerinin performansı arasında önemli ve olumlu bir ilişki bulunmuş ve benzer şekilde yeniliklere açık olma ile yüksek lisans öğrencilerinin performansı arasında önemli ve olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte dışadönüklük kişilik özelliği ile master öğrencilerinin performansı arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Salgado (1998) yaptığı çalışmada dürüstlük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin sivil ve askeri mesleklerde genel bir geçerliliğinin olduğunu aynı zamanda dürüstlük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin yaklaşık olarak % 10-% 11 arasında artan bir geçerliliğinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Kaya ve Abdioğlu (2010) Maliye Bakanlığı vergi inceleme elemanlarının örgütten ayrılma eğilimleri üzerine yaptıkları çalışmada kurum politikaları, kurumsal ortam ve özlük hakları ile ilgili hususların meslek mensuplarının kurumdan ayrılma niyetine sahip olma ihtimalini artırdığı tespiti yapılmıştır. Bununla birlikte iş ile ilgili hususların ise kurumdan ayrılma niyetine sahip olma ihtimali üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada cinsiyetin erkek ve eğitim düzeyinin yüksek olmasının söz konusu meslek mensuplarının kurumdan ayrılma niyetine sahip olma ihtimalini artırdığı; bunların dışındaki yaş, mesleki tecrübe, medeni durum, mesleki unvan ve mesleki gereklilikler hakkında önceden edinilmiş bilginin ise kurumdan ayrılma niyetine sahip olma ihtimali üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik özelliklerinin de araştırmaya katılan meslek mensuplarının kurumdan ayrılma niyetine sahip olma ihtimali üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla çalışmada Maliye Bakanlığı vergi inceleme elemanları üzerinde kişilik özelliklerinin kurumdan ayrılma niyeti taşıma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Karacıoğlu, Bilgili ve Yazarkan (2010) muhasebe yükseköğrenimi gören öğrencilerin kişilik özellikleri ve mesleğe yönelik düşünceleri üzerine yaptıkları

araştırmada kişilik özellikleri ile ilgili şu bulguları elde etmişlerdir: Öğrencilerin kişilik özellikleri ile muhasebe mesleğine yönelik düşünceleri arasında ilişkiler bulunmuştur. Öğrencilerin yeniliklere açık, sorumluluk duyma, vicdan sahibi olma, dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özelliği gösterme eğilimi arttıkça muhasebe mesleğine yönelik düşünceleri de olumlu yönde artmaktadır. Ancak, öğrencilerin nevrotik kişilik eğilimleri arttıkça muhasebe mesleğine yönelik tutumları olumsuz yönde artmaktadır. Erkuş (2011) çok boyutlu lider-izleyici etkileşiminde kişilik özelliklerinin ve güç kaynaklarının rolü konulu yaptığı çalışmada şu bulguları elde etmiştir: uyumluluk kişilik özelliğinin tek başına lider-izleyici etkileşiminin bütün boyutlarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak, kişilik özellikleri güç kaynakları ile birlikte ele alındığında güç kaynaklarının daha etkili değişkenler olduğu belirlenmiştir. Özellikle, bireysel güç kaynaklarından olan karizmatik ve uzman gücü ile lider-izleyici etkileşiminin bütün boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

Keskin ve Yapıcı (2008) yaptıkları başarılı ve başarısız öğrencilerin kişilik özellikleri ile ilgili öğretmen ve veli görüşleri isimli çalışmada elde ettikleri bulgular şöyledir: Başarılı öğrencilerin kişilik boyutlarına ilişkin öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında, öğretmenlerin öğrencilerini; dışadönük, duyumsama, düşünme ve yargılama boyutunda algıladıkları görülmektedir. Başarısız öğrenciler, öğretmenleri ve velileri tarafından dışadönük, sezgisel, düşünme ve yargılama kişilik boyutlarında algılanmışlardır. Ancak, değerlendirmelerde başarısız öğrencilerin velileri, öğretmenlere göre daha fazla kararsız kalmışlardır. İlköğretim 2. kademesindeki başarılı ve başarısız öğrencilerin kişilik özellikleri ile ilgili öğretmen ve veli görüşleri karşılaştırıldığında öğretmenlerin daha objektif oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Fen Bilgisi, İngilizce ve Matematik öğretmenleri, Sosyal Bilgiler ve Türkçe öğretmenlerine göre daha gerçekçi ve tutarlı bir tavır ortaya koymuşlardır. Başarılı ve başarısız öğrenci velilerinin görüşleri karşılaştırıldığında başarılı öğrencilerin velileri, başarısız öğrencilerin velilerine göre daha objektif yaklaşımlar göstermişlerdir. Atalay (2005) öğretmen liselerindeki öğrencilerin kişilik özellikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkiler konulu çalışmada şu sonuçları elde etmiştir: Anadolu Öğretmen Lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları olumlu yönde çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğrenime devam ettikleri sınıf ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında önemli bir fark bulunmamıştır. Kişilik ölçeğinin tüm boyutlarında yüksek anlamlı ilişkiler görülmüştür. Duygusal kararlılık ve anti sosyal eğilimler boyutunda düşük ilişkiler görülmüştür. Öğretmenlik mesleği açısından kız ve erkek öğrenciler arasında önemli bir farklılık bulunmuştur. Kız öğrenciler erkek öğrencilere kıyasla öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının daha yüksek olduğu

görülmüştür. Kişilik özellikleri ve öğretmenlik mesleğine karşı tutumlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespiti yapılmıştır.

Shahjehan v.d (2012) düşüncesiz ve zorlayıcı satın alma davranışları üzerinde kişiliğin etkisi konulu çalışmalarında daha hayalperest, kültürlü, meraklı, açık fikirli ve zeki olan bireylerin, dürtüleriyle satın alma davranışı gösterme olasılığının daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Arı (1989) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin baskın ben durumları ile kişisel niteliklerinin, ben durumlarına, atılganlık ve uyum düzeylerine etkisini incelemiştir. Çalışma bulgularına göre erkeklerin kadınlara göre daha atılgan oldukları ve baskın ben durumlarının atılganlığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Jones, Freeman ve Goswick (1981) yapmış oldukları çalışmada cinsiyetin yalnızlık üzerinde etkili olduğunu ve erkeklerin kızlara göre daha fazla yalnızlık durumunu yaşadıklarını gözlemişlerdir. Ayrıca kişinin karakterinin, iletişimi kurma, ilişkiye geçmeyi engellemek, sosyal olarak çekiciliği azaltmak gibi özelliklerinden dolayı etkilediğini belirtmişlerdir. Coşkuner (1994) iletişim becerisini geliştirme eğitiminin iş görenlerin iletişim çatışmalarına girme eğilimlerine, yalnızlık ve iş doyumlarına etkisi konulu çalışmada, iletişim becerisini geliştirme eğitimi alan deneklerin yalnızlık düzeylerinde istatistiksel olarak oldukça yüksek düzeyde bir azalmanın olduğunu, iletişim çatışmasına girme eğilimlerine ve iş doyumlarına ise anlamlı düzeyde etki edemediğini tespit etmiştir.

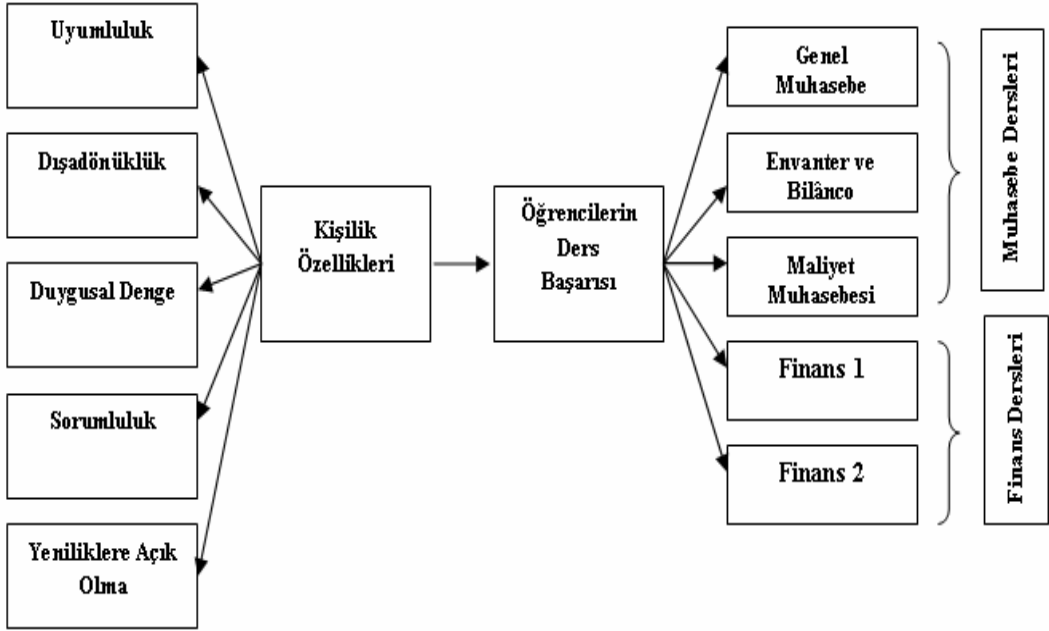
Araştırmanın Metodolojisi ve Bulguları

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın verileri anket yardımıyla toplanmıştır. Anket soruları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik 50 adet soru 5'li likert ölçeği (5: Kesinlikle Katılıyorum; 1: Kesinlikle Katılmıyorum) tipinde hazırlanarak cevaplandırılması istenmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde öğrencilerin demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Anket formunun son bölümünde ise öğrencilere genel muhasebe, envanter ve bilanço, maliyet muhasebesi ve finans gibi temel muhasebe ve finans derslerinden aldıkları harfli başarı notları sorulmuştur. Muhasebe ve finans alanındaki bu derslerin seçilmesinin temel nedeni derslerin araştırma kapsamındaki fakültelerde tüm öğrencilerce alınması zorunlu dersler olmasından kaynaklanmaktadır. Araştırmanın evreni üniversitelerde muhasebe ve finans derslerinin yoğun bir şekilde verildiği ve derslerin önemli bir kısmını da almış bulunan İ.İ.B.F.'de eğitim ve öğretim gören 4. sınıf işletme bölümü öğrencileri olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemi ise benzer ölçme ve değerlendirme

sistemine (bağıl değerlendirme) sahip Balıkesir Üniversitesi Bandırma İ.İ.B.F ve Karadeniz Teknik Üniversitesi İ.İ.B.F’de eğitim gören 4. sınıf tüm işletme bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Her öğrenci anketi kendi dersinde cevaplamıştır. Elde edilen veriler Sosyal Bilimler için İstatistiksel Program (SPSS) ile analiz edilmiş ve sonuçlar regresyon yöntemi ile yorumlanmıştır. Araştırmanın modeli aşağıda şekil 1 de yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Çalışmada aşağıda yer alan hipotezler test edilecektir. Bunlar;

H1: Öğrencilerin **kişilik özellikleri genel muhasebe** dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir.

H2: Öğrencilerin **kişilik özellikleri envanter ve bilanço** dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir.

H3: Öğrencilerin **kişilik özellikleri maliyet muhasebesi** dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir.

H4: Öğrencilerin **kişilik özellikleri finans I** dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir.

H5: Öğrencilerin **kişilik özellikleri finans II** dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir.

H6: Öğrencilerin **kişilik özellikleri muhasebe grubu** derslerinin başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir.

H7: Öğrencilerin *kişilik özellikleri finans grubu derslerinin başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir.*

Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Üç bölümden oluşan araştırma anketinin ilk bölümünde Goldberg'ın (1990, 1992) yüz değişkenden oluşan ve Türkiye ortamında geçerliliği hakkında destekleyici veriler bulunan (Somer ve Goldberg, 1999) Beş Faktörlü Kişilik Özelliği Ölçeğinin daha kısaltılmış versiyonu (bkz., Goldberg, 1992; Milacic ve Goldberg, 2007; ipip.ori.org, 2009) öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek için kullanılmıştır. Kısaltılmış versiyonun kullanılmış olmasının nedenleri arasında deneklerin çok fazla soruyu ve ifadeyi içeren anketi doldurmaktan kaçınmalarına engel olmanın yanında envanterin ulaşılabilir oluşu ve Türkiye'deki araştırmalarda kullanılmış olması (Deniz, 2007) yer almaktadır. Öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemekte kullanılan ifadeler kavramsal ve uygulamalı araştırmalara dayandığından ölçeğin, içerik ve kavramsal geçerliliğe sahip olduğu düşünülmektedir. Araştırma anketinin ikinci bölümünü oluşturan demografik sorularda ise öğrencinin yaş, cinsiyet, program türü (gündüz/gece) ve öğrencilerin hangi bölgeden geldiklerine yönelik sorular yer almaktadır. Araştırma anketinin son bölümünde ise öğrencilerin ders başarısını ölçmek için bağlı değerlendirme sistemi neticesinde oluşmuş harf notları (FF, FD... BA, AA) sorulmuştur.

Araştırma sorularının güvenilirliği analiz edildiğinde kişilik özelliklerini ölçmek için kullanılan likert tipi soruların alpha değeri (% 87,8) olduğu tespit edilmiş olup oldukça yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir. Çalışmada kişilik özelliklerinin boyutlarını belirlemek için yeterli sayıda veri olmadığından dolayı açıklayıcı faktör analizi yapılamamıştır. Goldberg'ın Beş Faktörlü Kişilik Özelliği Ölçeğinde yer alan boyutlar kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Kişilik özelliklerinin boyutlarının güvenilirliği ise dışadönüklük (% 76), uyumluluk (% 83,7) sorumluluk (% 81,2), duygusal denge (% 85) ve yeniliklere açık olma (% 75,4)'dır.

Araştırmanın Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Demografik Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi: Araştırma katılımcıları ile ilgili demografik ve benzeri temel istatistikî bilgiler aşağıda tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Bölge	Frekans	%	Yaş	Frekans	%
Karadeniz	80	45,2	18-20	1	0,6
Marmara	37	20,9	21-23	151	85,3
İç Anadolu	25	14,1	24-26	21	11,8
Doğu Anadolu	15	8,5	27-29	3	1,7
Ege	8	4,5	30 ve üstü	1	0,6
Akdeniz	8	4,5	Toplam	177	100
Güney Doğu Anadolu	4	2,3	Cinsiyet	Frekans	%
Toplam	177	100	Bay	73	41,2
			Bayan	104	58,8
Program	Frekans	%	Toplam	177	100
Gündüz	113	63,8	Üniversite	Frekans	%
Gece	64	36,2	Balıkesir, Bandırma	59	33
Toplam	177	100	İİBF		
			KTÜ, İİBF	118	67
			Toplam	177	100

Tablo 1 incelendiğinde, öğrencilerin Türkiye'nin 7 bölgesinden gelerek araştırma kapsamındaki fakültelerde eğitim aldıkları görülmektedir. Buna göre katılımcıların % 45,2'si Karadeniz bölgesinden, % 20,9'u Marmara bölgesinden, % 14,1'i İç Anadolu bölgesinden, % 8,5'i Doğu Anadolu bölgesinden, % 4,5 oranlarında Ege ve Akdeniz bölgesinden ve % 2,3'ü Güney Doğu Anadolu bölgesinden olduğu anlaşılmaktadır. Aynı tabloya göre, katılımcıların % 63,8'i gündüz öğrencisi (I. Öğretim) ve % 36,2'si ise gece öğrencisi (II. Öğretim) programına kayıtlı öğrenci olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 0,6'sı 18-20 yaş aralığında, % 85,3'ü 21-23 yaş aralığında, % 11,8'i 24-26 yaş aralığında, % 1,7'si 27-29 yaş aralığında ve % 0,6'sının 30 ve üstü yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların % 41,2'si bay ve % 58,8'i ise bayandır. Araştırmaya katılan öğrencinin % 33'ü Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İİBF öğrencisi ve % 67'si ise Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF öğrencisi olduğu yine katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin yer aldığı tablo 1'den anlaşılmaktadır.

Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi: Aşağıda araştırma modeline yönelik hipotezlerin test sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre birinci hipotezimiz “H1:Öğrencilerin *kişilik özellikleri genel muhasebe dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir.*” için, genel muhasebe dersi başarısı çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Genel Muhasebe Dersi Başarısı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri (Anova)	Beta	t değeri	p Değeri	Durbin Watson Testi
Genel Muhasebe Dersi Başarısı	,055	,024	1,785 (Sig.= ,119)	7,738 (Sabit terim)	4,821	,000	1,602
Dışadönüklük				,066	,217	,828	
Uyumluluk				-,267	-,856	,393	
Sorumluluk				,777	2,654	,009**	
Duygusal Denge				-,393	-1,759	,081	
Yeniliklere açık olma				-,216	-,578	,564	

*p< 0,05 **p<0,01

Tablo 2 incelendiğinde, öğrencilerin kişilik özelliklerinin genel muhasebe dersinin başarısı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda kişilik özelliklerinin genel muhasebe dersi başarısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı derecede bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda H1 hipotezi red edilmektedir. Ancak “sorumluluk” kişilik özelliğinin genel muhasebe dersi başarısında etkili olduğu beta katsayısı (0,77) incelendiğinde görülmektedir. Bu sonuca göre sorumluluk özelliği yüksek olan öğrencilerin genel muhasebe derslerinde daha başarılı olabilecekleri söylenebilir.

İkinci hipotezimiz “H2:Öğrencilerin ***kişilik özellikleri envanter ve bilanço dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir***” için, envanter ve bilanço dersi başarısı çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Envanter ve Bilânço Dersi Başarısı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri (Anova)	Beta	t değeri	p Değeri	Durbin Watson Testi
Envanter ve Bilânço Dersi Başarısı	,025	-,007	,783 (Sig.=,564)	6,840 (Sabit terim)	4,821	,000	1,885
Dışadönüklük				,556	1,576	,117	
Uyumluluk				-,336	-,922	,358	
Sorumluluk				,272	,776	,439	
Duygusal Denge				-,208	-,803	,423	
Yeniliklere açık olma				-,080	-,185	,854	

*p< 0,05 **p<0,01

Öğrencilerin envanter ve bilanço dersi başarısı üzerinde kişilik özelliklerinin ne derecede etkili olduğunu belirleyebilmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3 incelendiğinde analiz sonucuna göre envanter ve bilanço dersi başarısı öğrencilerin kişilik özelliklerinden etkilenmemekte olduğu görülmektedir. Bu kapsamda H2 hipotezi red edilmektedir.

Üçüncü hipotezimiz “H3:Öğrencilerin *kişilik özellikleri maliyet muhasebesi dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir*” için, maliyet muhasebesi dersi başarısı çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4: Maliyet Muhasebesi Dersi Başarısı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri (Anova)	Beta	t değeri	p Değeri	Durbin Watson Testi
Maliyet Muhasebesi Dersi Başarısı	,026	-,006	,812 (Sig.=,543)	6,298 (Sabit terim)	2,542	,012	1,449
Dışadönüklük				,138	1,478	,141	
Uyumluluk				-,067	-,767	,444	
Sorumluluk				,085	,950	,343	
Duygusal Denge				,042	,500	,618	
Yeniliklere açık olma				-,118	-1,253	,212	

*p< 0,05 **p<0,01

Tablo 4 incelendiğinde, öğrencilerin kişilik özelliklerinin maliyet muhasebesi dersinin başarısı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda kişilik özelliklerinin maliyet muhasebesi dersi başarısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı derecede bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda H3 hipotezi red edilmektedir.

Dördüncü hipotezimiz “H4:Öğrencilerin *kişilik özellikleri finans I dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir*” için, Finans-I dersi başarısı çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5: Finans-I Dersi Başarısı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri (Anova)	Beta	t değeri	p Değeri	Durbin Watson Testi
Finans I Dersi Başarısı	,023	-,012	,655 (Sig.= ,658)	7,943 (Sabit terim)	2,983	,003	1,782
Dışadönüklük				-,011	-,112	,911	
Uyumluluk				-,067	-,740	,461	
Sorumluluk				,062	,674	,501	
Duygusal Denge				-,144	-1,634	,105	
Yeniliklere açık olma				,058	,588	,557	

*p< 0,05 **p<0,01

Öğrencilerin finans-I dersi başarısı üzerinde kişilik özelliklerinin ne derecede etkili olduğunu belirleyebilmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde analiz sonucuna göre finans-I dersi başarısı öğrencilerin kişilik özelliklerinden etkilenmemekte olduğu görülmektedir. Sonuç olarak H4 hipotezi red edilmiştir.

Beşinci hipotezimiz “H5:Öğrencilerin *kişilik özellikleri finans 2 dersi başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir*” için, Finans-II dersi başarısı çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Finans-II Dersi Başarısı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri (Anova)	Beta	t değeri	p Değeri	Durbin Watson Testi
Finans II Dersi Başarısı	,032	-,001	,965 (Sig.= ,441)	3,816 (Sabit terim)	1,512	,133	1,798
Dışadönüklük				,143	1,498	,136	
Uyumluluk				-,062	-,686	,494	
Sorumluluk				,050	,545	,586	
Duygusal Denge				-,051	-,595	,553	
Yeniliklere açık olma				,059	,600	,550	

*p< 0,05 **p<0,01

Öğrencilerin kişilik özelliklerinin finans-II muhasebesi dersinin başarısı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda kişilik özelliklerinin finans-II dersi başarısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı derecede bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda H5 hipotezi red edilmektedir.

Altıncı hipotezimiz “H6:Öğrencilerin *kişilik özellikleri muhasebe grubu derslerinin başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir*” için, muhasebe grubu derslerinin başarısına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: Muhasebe Grubu Derslerinin Başarısına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri (Anova)	Beta	t değeri	p Değeri	Durbin Watson Testi
Muhasebe Grubu Derslerinin Başarısı	,040	,007	1,226 (Sig.= ,300)	6,900 (Sabit terim)	4,274	,000	1,404
Dışadönüklük				,142	1,508	,134	
Uyumluluk				-,106	-1,195	,234	
Sorumluluk				,165	1,800	,074	
Duygusal Denge				-,042	-,493	,622	
Yeniliklere açık olma				-,096	-1,006	,316	

*p< 0,05 **p<0,01

Muhasebe ile ilgili derslerde (genel muhasebe, envanter ve bilanço ile maliyet muhasebesi) başarının grup olarak tüm derslerde öğrencilerin kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmediğini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmasına karar verilmiştir. Muhasebe grubu derslerinin başarı ortalamaları alınarak kişilik özellikleri ile regresyon analizine tabi tutulmuştur. Tablo 7’de yer alan analiz sonucunda kişilik özelliklerinin muhasebe grubu derslerinin başarısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda H6 hipotezi red edilmektedir.

Yedinci hipotezimiz “H7:Öğrencilerin *kışılık özellikleri finans grubu derslerinin başarısını istatistiksel olarak anlamlı derecede etkilemektedir*” için, finans grubu derslerinin başarısına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Finans Grubu Derslerinin Başarısına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	R ²	Düzeltilmiş R ²	F Değeri (Anova)	Beta	t değeri	p Değeri	Durbin Watson Testi
Finans Grubu Dersleri Başarısı	,027	-,008	,766 (Sig.= ,576)	6,454 (Sabit terim)	2,815	,006	1,783
Dışadönüklük				,075	,758	,450	
Uyumluluk				-,084	-,921	,359	
Sorumluluk				,054	,573	,568	
Duygusal Denge				-,135	-1,521	,131	
Yeniliklere açık olma				,072	,721	,472	

*p< 0,05 **p<0,01

Finans grubu derslerinin (Finans-I ve Finans-II) grup olarak tüm derslerin öğrencilerin kişilik özelliklerinden etkilenip etkilenmediği ölçmek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmasına karar verilmiştir. Finans-I ve Finans-II derslerinin başarı ortalamaları alınarak öğrencilerin kişilik özellikleri ile regresyon analizine tabi tutulmuş, finans derslerinin başarısının grup olarak da öğrencilerin kişilik özelliklerinden etkilenmediği görülmüştür. Bu kapsamda H7 hipotezi red edilmektedir.

Sonuç

Bu çalışmada muhasebe ve finans derslerini daha yoğun bir şekilde alan işletme bölümü öğrencilerinin kişilik özelliklerinin, ders başarısına etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışmada veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırma benzer ölçme ve değerlendirme sistemine (bağıl değerlendirme) sahip Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF ve Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İİBF dördüncü sınıf İşletme Bölümü öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada toplanan veriler Sosyal Bilimler için İstatistiksel Program (SPSS) ile analiz edilmiş ve araştırma hipotezleri regresyon yöntemi ile yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda muhasebe ve finans grubu derslerinde öğrencilerin kişilik

özelliklerinin ders başarıları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte “sorumluluk” kişilik özelliğinin genel muhasebe dersi başarısında etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre sorumluluk özelliği yüksek olan öğrencilerin genel muhasebe derslerinde daha başarılı olabilecekleri söylenebilmektedir. Ayrıca bu araştırma sonucuna göre araştırma kapsamını oluşturan öğrencilerin muhasebe ve finans grubu derslerinde başarılarını etkileyen kişilik özelliklerinin dışında da birtakım faktörlerin olduğu söylenebilir. Çünkü muhasebe ve finans alanındaki derslerin daha ziyade sayısal ağırlıklı konulardan oluşması bu derslerde öğrencilerin sosyal ve toplumsal içerikli kişisel özelliklerinin etkili olamayışının bir sebebi olabilir.

Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ders başarılarına etkisini daha iyi ölçebilmek için Türkiye’de yer alan diğer üniversitelerinde dikkate alınması genel bir değerlendirme yapmak için iyi olacaktır. Elbette ki bu durumda zaman ve maddi kaynak kısıtını göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Ancak Türkiye’de üniversite öğrencileri evrenini temsil edebilecek bir örneklem üzerinde böyle bir çalışma yapılırsa daha genel sonuçlar elde etmek mümkün olabilecektir. Ayrıca araştırma katılımcılarının akademik not ortalamalarının da dikkate alınarak kişilik özelliklerinin genel başarı üzerindeki etkileri de incelenebilir. Bundan sonra yapılabilecek çalışmalar için bir diğer öneri olarak da öğrencilerin üniversiteye giriş puanları ile kişilik özellikleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı ya da üniversite öğrencilerinin başarılarını etkileyen kişilik özellikleri dışındaki faktörlerin neler olabileceği araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Aghaee, N-G., M. Kaedi ve T. Ören (2004), “Effects of Cognitive Complexity in Agent Stimulation: Fuzzy Rules and an Implementation”, *Summer Computer Stimulation Conference*, July 25–29, San Rose, İnternet Adresi: <http://www.site.uottawa.ca/~oren/pubs-pres/2005/pub-0511-Marseilles.pdf>, Erişim Tarihi: 15.12.2013.

Allport, G. W. ve H. S. Odbert (1936), “Traitnames: A Psycholexical Study”, *Psychological Monographs*, 47(1), 1-171.

Arı, R. (1989), “Üniversite Öğrencilerinin Baskın Ben Durumları İle Bazı Özlük Niteliklerinin, Ben Durumlarına, Atılgan ve Uyum Düzenlerine Etkisi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arseven, A. (1986), “Çocukta Benlik Gelişimine Ailenin Etkisi ve Çocuğun Okuldaki Başarısı”, *Eğitim ve Bilim*, 10(60), 11-17.

Atalay, C. (2005), *Öğretmen Liselerindeki Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atkinson, L. R., C. R. Atkinson ve R. E. Hilgard (2005), *Psikolojiye Giriş-II*, İstanbul: Sosyal Yayınlar.

Baltaş, A. (1997), *Öğrenme ve Sınavlarda Üstün Başarı*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Başaran, İ. E. (1994), *Eğitim Psikolojisi, (Modern Eğitimin Psikolojik Temelleri)*, Ankara: Gül Yayınevi.

Bovee, C. I., M. Houston ve John V. Thill (1995), *Marketing*, Second Edition: McGraw Hill.

Bozgeyikli, H. (2001), *Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kişiler arası İlişkilerde Farkında Olma Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Cattel, R. (1957), "Personality and Motivation", Structure and Measurement, New York: Harcourt, Brace and World, *Journal of Personality Disorders*, 19(1), 53-67.
- Chisnall, P. M. (1995), *Consumer Behaviour*, Third Edition, Berkshire: McGraw-Hill Book Company.
- Costa, P. T., ve R. R Crae (2000), "Revised Neo Personality Inventory", Interpretive Report. İnternet Adresi: http://www.acer.edu.au/documents/sample_reports/neo-pir-sample.pdf, Erişim Tarihi: 15.12.2013.
- Coşkun, A (1994), *İletişim Becerisini Geliştirme Eğitiminin İş Görenlerin İletişim Çatışmalarına Girme Eğilimlerine, Yalnızlık ve İş Doyumlarına Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cüceloğlu, D (1996), *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Davaslıgil, Ü (1990), "Üstün Çocuklar", Yaşadıkça Eğitim, 13, s. 17-22.
- Davies, M (1998), *Understanding Marketing*, New Jersey: Prentice Hall.
- Demirci, M., D. Özler ve B. Girgin (2007), "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama", *Journal of Azerbaijani Studies*, 10(3-4), 13-39.
- Demirkan, S. (2006), *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, A. ve A. Erciş (2010), "Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 141-165.
- Deniz, A (2007), *Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dubrin, A (1994), *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*, New Jersey: Prentice Hall.

Ehrler, D (2005), *An Investigation into The Relation Between Five Factor Model of Personality and Academic Achivement in Children*, The College of Education Georgia State University, PhD Dissertation, Atlanta, Georgia, UMI.

Erdheim, J., M. Wang ve Michael J. Zickar (2006), "Linking The Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment", *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.

Erkuş, A (2011), "Çok Boyutlu Lider-İzleyici Etkileşiminde Kişilik Özelliklerinin ve Güç Kaynaklarının Rolü", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 127-152.

Eroğlu, F. (2000), *Davranış Bilimleri*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Basım A Ş.

Goldberg, L.R. (1990), "An Alternative 'Description of Personality': The Big Five Factor Structure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.

Goldberg, L R. (1992), "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure, *Psychological Assessment*, 4 (1), 26-42.

Güney, S. (2000), *Davranış Bilimleri*, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Hankin, B. L., Z. Lakdawalla., I. L. Carter, J. R. Z. Abela ve P. Adams (2007), "Are Neuroticism, Cognitive Vulnerabilities and Self Esteem Overlapping or Distinct Risks for Depression? Evidence From Exploratory and Confirmatory Factor Analyses", *Journal of Social And Clinical Psychology*, 26 (1), 26-63.

<http://www.ipip.ori.org> Erişim Tarihi: 06.02.2014

Jones, W., H., Freemon, ve R. A. Goswick (1981), "The Persistance of Loneliness: Self and other Determinants", *Journal of Personality*, 449(1), 27-48.

Karcioğlu, R., B. Bilgili ve H. Yazarkan (2010), "Muhasebe Yüksek Öğrenimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ve Mesleğe Yönelik Düşünceleri Üzerine Bir Alan Araştırması", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 10 (31), 1-22.

Kaya, H ve H. Abdioğlu (2010), “Çalışanların Örgütten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma”, *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (4), 129-165.

Kepçeoğlu, M. (1995), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Ankara: Gül Yayınevi.

Keskin, K. ve Ş. Yapıcı (2008), “Başarılı ve Başarısız Öğrencilerin Kişilik Özellikleri İle İlgili Öğretmen ve Veli Görüşleri” *Kuramsal Eğitimbilim*, 1(1), 20-32.

Köknel, Ö. (1985), *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, İstanbul: Altın Kitap Yayıncılık.

Köse, R. (1998), “Effects of Gender Differences Achievement Orientations on Academic Preference and Acquisition”, *Eğitim ve Bilim*, 22(107), 36-43.

Kültür, Y. Z. (2006), *Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Loveland, J. M. (2004), *Cognitive Arability, Big Five and Narrow Personality Traits in the Prediction of Academic Performance*, The University of Tennessee, PhD Dissertation, Knoxville, UMI.

Martinez, M. T. (2005), *A Correlational Study Between The MMPI-2, PSY-5 and The 16PF Global Factors*, Azusa Pasific University, PhD Dissertation, California, UMI MC

Mc Adams, D.P. (1997), “A Conceptual History of Personality Psychology, *Handbook of Personality Psychology*”, Academic Press.

Mlacic, B. ve L. R. Goldberg (2007), “An Analysis of a Cross-Cultural Personality Inventory: The IPIP Big-Five Factor Markers in Croatia”, *Journal of Personality Assessment*, 88 (2), 168-177.

Morgan, C. T. (1999), *Psikolojiye Giriş*, 13. Baskı, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.

Ordun, G. (2004), “Beş Temel Kişilik Özelliği ve Alt Faktörlerinin Analizine İlişkin Bir Çalışma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(33), 47-71.

Özben, Ş. (1996), “Başarısızlık Psikolojik Bir Zehir midir?”, *Yaşadıkça Eğitim*, 47, 2-3.

Perry, S. R. (2003), *Big Five Personality Traits And Work Drive As Predictors of Adolescent Academic Performance*, The University of Tennessee, PhD Dissertation, Knoxville, UMI

Salgado, F. J. (1998), “Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations: A European Perspective”, *Human Performance* , 11(2/3), 271-288.

Saral, Ş. (1993), *Özel Trabzon Ata Koleji Öğrencilerinin Uyum Düzeyleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Shahjehan, A., J. A Qureshi., F. Zeb ve K. Saifullah (2012), “The Effect of Personality on Impulsive and Compulsive Buying Behaviors”, *African Journal of Business Management*, 6(6), 2187-2194.

Şimşek, Ş., T. Akgemci ve A. Çelik (2005), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, İstanbul: Adım Yayıncılık.

Taher, A. M. M. ve J. Chen (2011), “The Impact of Personality Type on Chinese Part-Time MBA Students’ Performance”, *African Journal of Business Management*, 5 (28), 11352-11357.

Turner, J. E. (2003), *Proactive Personality and Big Five as Predictors of Motivation to Learn*, Phd Dissertation, Old Dominion University, UMI

Ülgen, G. (1994), “Başarı Beklentisi Önemli mi?”, *Eğitim ve Bilim*, 21-24.

Yakut, Ö. (2006), *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi”, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zel, U. (2001), *Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri*, Ankara: Nobel Yayıncılık.

SOYUT BİR VARLIK OLARAK İŞ DENEYİM BELGELERİNİN ÖRGÜTLERE KATMA DEĞERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME ÇALIŞMASI

İbrahim BOZKURT*

Rıfat KARAKUŞ**

Sezer ÖKSÜZ***

ÖZET

Bu çalışma ile; işletmelerin, kamu mal ve hizmet alımı ile yapım işleri ihalelerinden pay alabilmeleri için gerekli olan iş deneyim belgelerinin firma değeri üzerine bir etkisinin var olup olmadığı araştırılmaya çalışılmıştır. Bu etkinin sayısallaştırılabilmesi için indirgenmiş nakit akımları yöntemi ile Black-Scholes ve Cox- Ross ve Rubinstein (1979) tarafından geliştirilen opsiyon fiyatlama modellerinden hareketle, iş deneyim belgelerinin değer tespiti üzerinde durulmuştur. Çalışma sonucunda, iş deneyim belgelerinin ilgili yöntemlerle değerlendirilebileceği, dolayısıyla entelektüel sermaye içerisindeki yerinin ayrı olarak tespit edilebileceği ve finansal durum tablolarında ayrı bir varlık olarak gösterilebileceği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş deneyim belgesi, Firma Değeri, Değer Tespiti, Opsiyon Fiyatlama Yöntemleri, Entelektüel Sermaye.

Jel Sınıflandırması: G13, G32, O34.

ABSTRACT

AN INVESTIGATION STUDY ON VALUE ADDED OF WORK EXPERIENCE CERTIFICATES FOR ORGANIZATIONS AS AN INTANGIBLE ASSET

In this study, the effect of work experience certificates that are required to participate public purchase of goods and services and construction procurement on firm value is introduced. To digitize this effect, it is focused on the valuation of work experience certificates by using the discounted cash flow method and option pricing models developed by Black-Scholes and Cox-Ross and Rubinstein. As a result of this study, it is revealed that work experience certificates can be valued, so the proportion of these certificates in the

* Yrd. Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, MYO, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü (ibozkurt@karatekin.edu.tr)

** Öğr. Gör., Çankırı Karatekin Üniversitesi, MYO, İşletme Yönetimi Bölümü (rifatkarakus@karatekin.edu.tr)

*** Öğr., Gör., Çankırı Karatekin Üniversitesi, MYO, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü (sezeroksuz@karatekin.edu.tr)

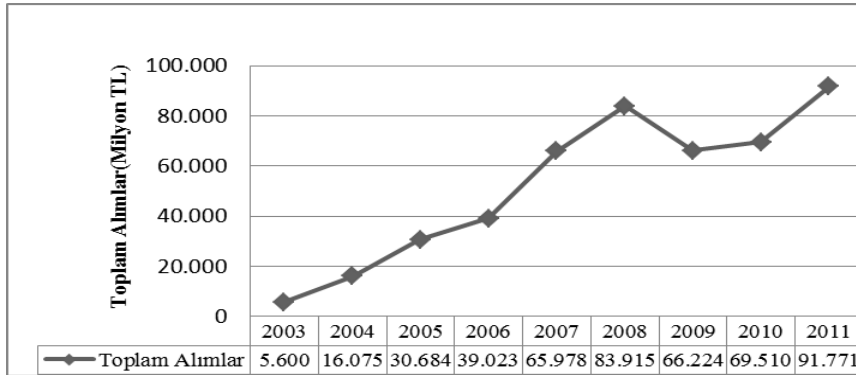
intellectual capital can be identified separately and these certificates can be evaluated as a separate account in the balance sheet.

Keywords: Work Experience Certificate, Firm Value, Valuation, Option Pricing Models, Intellectual Capital.

Jel Classificaiton: G13, G32, O34.

1. Giriş

Kamu harcamaları ekonomide önemli bir yere sahiptir. Gelişmiş ülkelerdeki kamu harcamalarının Gayri Safi Milli Hasılaya (GSMH) oranı %20 düzeyinde-rindedir¹ (Trionfetti, 2000: 59). Türkiye’deki kamu harcamalarının GSMH’ya oranı ise 2005-2011 yılları arasında % 23 ile % 29 arasındadır (Temel Ekonomik Büyüklükler, BÜMKO). Kamu harcamaları ile özel sektöre kaynak aktarımı, vergi iadeleri ve sübvansiyonlar dışında kamu alımları ile sağlanmaktadır. Özellikle son yıllarda, Türkiye’deki kamu alımlarının GSMH’da meydana gelen artışa paralel olarak artış gösterdiği görülmektedir (Şekil 1). Kamu alımlarında meydana gelen bu artışlar, kamuyu işletmeler açısından daha da önemli bir pazar haline getirmektedir. Küreselleşmeyle birlikte işletmelerinin rekabet şartlarının gittikçe ağırlaştığı ortamda bu büyük pazar işletmelerin ilgisini çekmektedir.

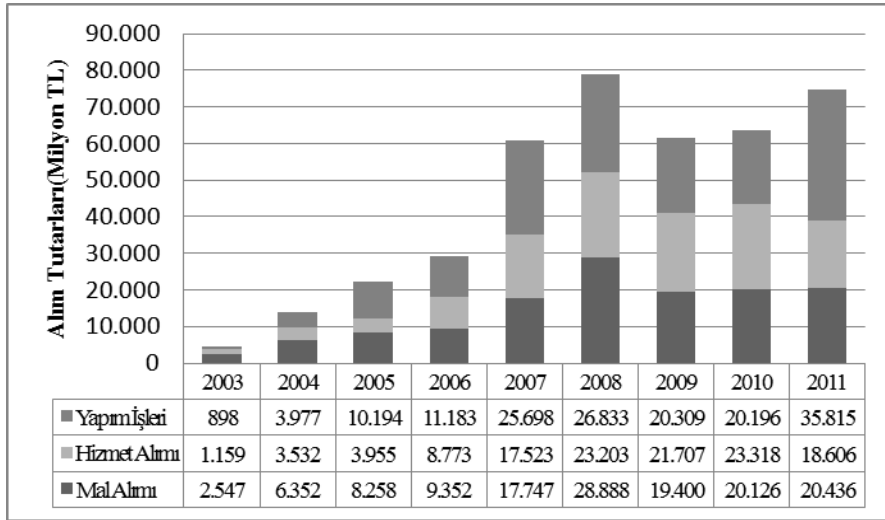


Kaynak: Kamu Alımı İstatistikleri, Kamu İhale Kurumu, http://www.ihale.gov.tr/ihale_istatistikleri-45-1.html

Şekil 1. Yıllara Göre Kamu Alımları

¹ Söz edilen kamu harcamaları yüzdesi içerisinde sosyal güvenlik ve emeklilik harcamaları, kamu borç faizleri ve sağlık hizmetlerine ilişkin harcamalar dahil edilmemiş, kamu çalışan ücretleri ve sübvansiyonlar dahil edilmiştir. Bununla birlikte KİT’lere ait harcamalar da kamu harcamaları içerisinde dahil edilmemiştir.

Türkiye’de kamu alımları doğrudan temin ve ihale yoluyla olmak üzere iki şekilde² gerçekleştirilmektedir. Doğrudan temin, ihtiyaçların, idare tarafından davet edilen isteklilerle teknik şartların ve fiyatın görüşülerek doğrudan temin edilebildiği usulü ifade etmektedir. Yalnız bu yöntemle yapılan kamu alımlarında sözleşme bedelinin yaklaşık maliyete oranının ihale yöntemine göre daha yüksek olması, kamuyu mümkün olduğunca ihale yöntemi ile alım yapmaya yönlendirilmiştir. 2003 yılında yürürlüğe giren 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu da bu noktadan hareketle doğrudan temin imkânlarını kısıtlamıştır. 2003 yılından itibaren kamu alımlarının % 80’den fazlası ihale yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla kamu alımlarındaki artış, aynı şekilde ihale yöntemiyle yapılan alımları da artırmıştır (Şekil 2). İhale yöntemi ile yapılan alımlar, mal alımları, hizmet alımları ve yapım işleri olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır.



Kaynak: Kamu Alımı İstatistikleri, Kamu İhale Kurumu, http://www.ihale.gov.tr/ihale_istatistikleri-45-1.html

Şekil 2. Yıllara Göre İhale Yöntemiyle Yapılan Kamu Alımları

Kamunun ihale yöntemi ile yaptığı alımlar işletmeler açısından önemli bir pazar oluşturmalarına rağmen tüm işletmelerin bu pazardan pay alması mümkün olmamaktadır. Kamu otoritesi, işletmelerin, ihale yöntemi ile iş alabilmeleri için 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu ile ekonomik ve malî yeterlilikler ile mesleki ve teknik yeterlilikler için ön koşullar getirmiştir. Mesleki ve teknik yeterliliğe ilişkin

² 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 3. Maddesinde sayılan istisnalar dışında kamu alımları bu şekillerde gerçekleştirilmektedir.

koşullara ilgili kanunun 10. maddesinin (b) bendinde şu ifadelerle yer verilmiştir:

- “İstekli tarafından kamu veya özel sektöre bedel içeren bir sözleşme kapsamında taahhüt edilen ihale konusu iş veya benzer işlere ilişkin olarak;
- a) Son onbeş yıl içinde geçici kabulü yapılan yapım işleri ile kabul işlemleri tamamlanan yapımla ilgili hizmet işleriyle ilgili deneyimi gösteren belgeler,
 - b) Son onbeş yıl içinde geçici kabulü yapılan yapım işleri ile kabul işlemleri tamamlanan yapımla ilgili hizmet işlerinde sözleşme bedelinin en az % 80'i oranında denetlenen ya da yönetilen işlerle ilgili deneyimi gösteren belgeler,
 - c) Devam eden yapım ve yapımla ilgili hizmet işlerinde; ilk sözleşme bedelinin tamamlanması şartıyla, son onbeş yıl içinde gerçekleşme oranı toplam sözleşme bedelinin en az % 80'ine ulaşan ve kusursuz olarak gerçekleştirilen, denetlenen veya yönetilen işlerle ilgili deneyimi gösteren belgeler,
 - d) Son beş yıl içinde kabul işlemleri tamamlanan mal ve hizmet alımlarına ilişkin deneyimi gösteren belgeler,
 - e) Devredilen işlerde sözleşme bedelinin en az % 80'inin tamamlanması şartıyla, son onbeş yıl içinde geçici kabulü yapılan yapım işleri ile kabul işlemleri tamamlanan yapımla ilgili hizmet işleri ve son beş yıl içinde kabul işlemleri tamamlanan mal ve hizmet alımlarıyla ilgili deneyimi gösteren belgeler”e sahip işletmeler, ilgili ihalelere katılabilirler.

Kanunun ihaleye girecek işletmeler için mesleki ve teknik yeterliliği gösterir belge sahibi olunması şartı koyması, “iş deneyim belgesi” kavramını ortaya çıkarmıştır. İş deneyim belgesi, “Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği”nde, “*adayın veya isteklinin ihale konusu hizmet veya benzer hizmetlerdeki mesleki deneyimini gösteren, hizmet alımlarında iş bitirme belgesi, yapımla ilgili hizmet işlerinde ise iş bitirme belgesi, iş durum belgesi, iş denetleme belgesi ve iş yönetme belgesi*” olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu belge, işletmelerin kamu ya da özel sektörde sözleşmeye bağlı olarak yaptığı işlerin meblağını ve niteliğini gösterir şekilde ihale eden tarafından düzenlenen belge olarak, daha somut bir şekilde açıklanabilir.

Çalışmanın sonraki bölümlerinde iş deneyim belgelerinin işletmelere sağladığı avantajlara, firma değeri üzerindeki etkisine ve iş deneyim belgelerinin değer tespitinin gerekliliğine değinilecek, son olarak örnek bir uygulama ile değer tespitinin nasıl yapılacağı açıklanacaktır. İş deneyim belgelerinin değer tespitine yönelik yapılmış başka bir çalışmaya rastlanılmamış olması nedeniyle literatür taramasına yer verilememiştir.

2. İş Deneyim Belgelerinin Sağladığı Faydalar

İş deneyim belgelerinin sahibi olduğu işletmeye sağladığı en önemli avantaj, kamu tarafından ihale yoluyla yapılan alımlarda rekabet üstünlüğü sağlamasıdır. Burada kastedilen iş deneyim belgesi sahibi işletmelerin, kamu ihalelerine katılma imkânları varken; iş deneyim belgesi sahibi olmayan işletmelerin ise böyle bir haktan yoksun olduklarıdır (Resmi Gazete/25226, 2003). Bu da GSMH'nın % 20'sinden daha fazla büyüklüğe sahip olan kamu alımlarının (Trionfetti, 2000: 59) yapıldığı büyük bir pazardan, sadece belge sahibi işletmelerin pay almasını sağlamaktadır (Resmi Gazete/25226, 2003). Böylece bu pazardan faydalanan işletmeler istenilen satış hedeflerine göreceli olarak daha çabuk ulaşabilirler.

Kriz dönemleri düşünüldüğünde, kamunun kar amacı gütmemesi ve alımlarının ağırlıklı olarak sosyal amaçlara yönelik olması, kamu ile iş yapan işletmelerin yıllar itibariyle elde edecekleri gelirlerdeki dalgalanmaları en aza indirilmesini sağlayabilecektir (Şekil 2). Ayrıca bu durum, belge sahibi işletmelere, ellerinde bulundurdıkları pazar paylarını koruma imkânı da verebilecektir.

Kamu kesimi ise; iş deneyim belgesi sahibi işletmelerin ihalede yer alması ile kendi istek, beklenti ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek deneyime sahip işletmelerle çalışma şansını elde etmiş olacaktır. Ayrıca iş tecrübelerine, mesleki ve teknik kapasitesine ve mali gücüne göre iş alan işletmeler, kaynakları rasyonel ve verimli bir şekilde kullanarak (Öz ve Manisalı, 2009) kamuya yer ve zaman açısından da fayda sağlayacaktır.

3. İş Deneyim Belgelerinin Firma Değeri Üzerindeki Etkileri

Bilindiği üzere, satışlar, faaliyet kar marjı, yatırımlar, nakit akım düzeyi ve risk gibi unsurlar firma değerini doğrudan etkilemektedir (Akgüç, 1998: 877-881).

İşletmelerin genel olarak gelecekte bekledikleri nakit akışlarının yüksekliği, işletme ortaklarının kar potansiyelini artıracaktır (Ercan vd., 2010: 35). Bu bağlamda, iş deneyim belgesine sahip olan işletmelerin, olmayan işletmelere göre daha geniş hacimli iş yapabilme imkânlarının olması, işletmelere yönelik nakit akışlarını artıracaktır. Bu durumun da firma değeri üzerindeki etkisinin olumlu yönde olması beklenecektir.

Nakit akışlarının gelecekteki değişkenliği riskliliği artıracak için, bu değişkenliğin firma değeri üzerinde olumsuz etkileri olabilecektir. Ancak iş

deneyim belgesi olan firmalar için, nakit akışlarının en çok dalgalanma gösterdiği kriz dönemlerinde dahi nakit akışlarının dalgalanma düzeyi, göreceli olarak azalabilecektir. Dolayısıyla iş deneyim belgesi sahibi işletmelerin beklenen nakit akışlarının daha istikrarlı ve sürekli olması muhtemeldir. Ayrıca nakit akışlarının istikrarlı ve sürekli oluşu, işletmelerce yapılacak yatırım projelerinin gerçekleştirilebilmesinde de avantaj sağlayabilecektir.

4. İş Deneyim Belgelerinin Değer Tespitinin Gerekliği

Ekonomik gelişmelere paralel olarak, küresel anlamdaki işletme birleşme ve devir işlemlerinin artışı (Çolak, 2006: 26-30) beraberinde şerefliyenin değer tespitini de önemli kılmıştır. Şerefiye, ilk olarak entelektüel sermaye ya da entelektüel varlık gibi kavramlarla açıklanmaya ve değerlendirilmeye çalışılmıştır (Stewart, 1991, 1997; Brooking, 1996; Edvinsson, 1997). Entelektüel sermaye; değer yaratan bilgi, entelektüel malzeme, veri ve tecrübe gibi maddi olmayan varlıklar (Stewart, 1997) olarak ya da örgütlerin karlılığını artıran soyut varlıkların toplamı (Pablos, 2002) olarak tanımlanabilmektedir. İlgili tanımlar, entelektüel sermayenin soyut olma özelliğini ön plana çıkarmaktadır. Buradaki soyutluk; örgüt çalışanlarının bilgi ve yeteneklerini, müşterilerle kurulan önemli ilişkiler ile işletmenin ticari faaliyetlerine katkı sağlayan patent, marka ve benzeri unsurları ifade etmektedir (Bassi, 1997). Entelektüel sermayenin bir bütün olarak ele alınmasından sonra ise entelektüel sermaye içerisinde yer alan marka (Argüden, 2005: 18) gibi unsurların ayrı ayrı değerlendirilmesi ihtiyacı doğmuştur (Kamakura ve Russel, 1993; Park ve Srinivasan, 1994; Erdem ve Swait, 1998). Bu çalışmada da yine entelektüel sermayenin unsurları arasında yer alan (Bontis, 2001),³ iş deneyim belgelerinin, ayrı bir şekilde değerlendirilmesi gerekliliğinden yola çıkılarak, örnek bir uygulama aracılığıyla bir değerlendirme metodolojisi geliştirilmiştir.

İş deneyim belgelerinin değerlendirme gerekliliği, şu şekilde özetlenebilir:

Haig (2007: 10), marka değerlemesinin yapılış amaçlarını, muhasebesel, faaliyetssel ve yönetsel olmak üzere üç farklı açıdan ele almıştır (Ercan vd., 2010: 21-23). Marka değeri gibi entelektüel sermaye içerisinde yer alan iş deneyim belgelerinin değer tespitinin gerekliliği de bu üç amaç doğrultusunda şöyle açıklanabilir.

³ Yazara göre, entelektüel sermayenin unsurları arasında yer alan yapısal sermayenin, işletmenin sahiplendiği ve kendi ticari yapısı içerisinde kullandığı varlıklar olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda iş deneyim belgelerinin de entelektüel sermaye unsuru olduğu kabul edilmelidir.

Muhasebesel açısından; Türkiye/Uluslararası Muhasebe Standartlarından, “Maddi Olmayan Duran Varlık Standardı”na göre, bir varlığın, maddi olmayan duran varlık olarak sınıflandırılabilmesi için ilgili varlığın gelecekte işletmeye ekonomik yarar sağlama potansiyeline sahip olması ile belirlenebilir ve kontrol edilebilir nitelikte olması da gerekmektedir. Bu koşulları sağlayan⁴ iş deneyim belgelerinin de finansal durum tablosunda ayrı bir hesap olarak gösterilmesi gerekmektedir. Bu nedenle de iş deneyim belgelerinin değer tespitine ihtiyaç duyulmaktadır. Tabi ki ayrı bir hesap olarak finansal durum tablosunda gösterilecek iş deneyim belgelerinin edinilmiş ya da devralınmış olması gerekmektedir.

Faaliyetssel açıdan; markanın etkilerine benzer şekilde (Ercan vd., 2010: 21-23) iş deneyim belgelerinin, sahibi olduğu işletmeye kredibilite sağlayabileceği, işletmenin nakit akışlarını ve karlılıklarını artırarak sermayeyi güçlendirebileceği ve şerefiye değerini artırarak da firma değerine katkı sağlayabileceğini düşünmekteyiz.

Son olarak; yönetsel açıdan bakıldığında ise; iş deneyim belgeleri, tahmin edilebilirliği artırdığı için bütçeleme sürecini kolaylaştıran bir unsur olarak da görülebilir.

5. İş Deneyim Belgelerinin Değer Tespitine Yönelik Bir Öneri

Bu bölümde, iş deneyim belgelerinin iki yaklaşıma göre değer tespiti tartışılacaktır. Ancak çalışmanın bu bölümüne yönelik bazı eleştirilerin gelebileceği öngörüsü, aşağıdaki bir takım açıklamaların yapılmasını gerekli kılmıştır:

Öncelikle bu çalışmanın iddiası, iş deneyim belgelerinin değerlendirilebileceğidir. Aşağıdaki yöntemler sadece bir öneridir. Dolayısıyla da bu çalışma, iş deneyim belgelerinin salt aşağıdaki yöntemlerle değerlendirilmesi gerektiği iddiasında bulunmamaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda, iş deneyim belgelerinin değer tespiti için farklı yöntemlerden yararlanılabilir ya da yeni yöntemler ortaya konulabilir. İş deneyim belgelerinin değerlemesinde entelektüel sermayenin değerlendirilmesine yönelik diğer yöntemlerden de yararlanılabilir, bunların başlıcaları; piyasa değeri/defter değeri oranı, Tobin Q yöntemi ve ekonomik katma değer (EVA) yöntemi (Ercan, 2003) gibi yöntemlerdir. Ayrıca dengelenmiş stok kartı, Knowcorp, maddi olmayan varlık göstergesi ve Skandia AFS araştırmacı yöntemleri (Çetin, 2005) de entelektüel sermayenin ölçümünde kullanılabilir.

⁴ Detaylı bilgi için bakınız, TMS 38: Maddi Olmayan Duran Varlıklar Standardı.

5.1. İndirgenmiş Nakit Akımı Yöntemine Göre İş Deneyim Belgelerinin Değerlemesi

İndirgenmiş nakit akışı yöntemi; başta, çeşitli yatırım alternatiflerinin firma değerine katkısını ölçmek olmak üzere, birçok alanda kullanılan ve temel olarak, yatırımdan beklenen nakit akışlarının, sermayenin fırsat maliyeti üzerinden bugüne indirgenmesine yarayan bir yöntemdir. Sözü edilen yatırımlar, maddi varlık yatırımları olabileceği gibi maddi olmayan varlık yatırımları da olabilir. Örnek olarak; net bugünkü değer yönteminde, maddi bir yatırımdan beklenen net nakit girişlerinin sermaye maliyeti üzerinden bugüne indirgenmiş değerleri toplamının (nakit girişlerinin bugünkü değerinin), yatırım harcamalarının bugünkü değeri toplamından büyük olması istenir. Çünkü şirket varlıkları, nakit yaratabildikleri sürece bir değer ifade ederler. Bu bağlamda iş deneyim belgeleri, her ne kadar maddi bir yatırım olmasa da; belge sahibi bir işletmenin, belge sahibi olmayan bir işletmeye göre artı nakit girişi sağlama olanağı bulunduğundan dolayı belge sahibi işletmenin sağladığı artı nakit girişi, bu belgenin sağladığı nakit girişi olarak kabul edilmelidir.⁵ Bu nedenle de iş deneyim belgelerinin firma değerine katkı sağladığı kabul edilebilir. Nihayet, indirgenmiş nakit akımı yöntemi, iş deneyim belgelerinin değerlendirilmesinde de kullanılabilir.

Örneğin; XYZ işletmesinin sahip olduğu iş deneyim belgeleri ile aldığı işler neticesinde yılda ortalama 150.000 TL nakit girişi sağlayabildiği, geçmiş deneyimleri⁶ sayesinde bilinmekte ise; bu belgelerin değeri, belge sahibi işletmenin gelecekteki artı nakit akışlarının bugünkü değeridir.

$$\text{İş Deneyim Belgesinin Değeri} = 150.000 * \frac{(1+k_a)^n - 1}{i * (1+k_a)^n} \quad (1)$$

Yukarıdaki eşitlikte yer alan simgelerden “n” iş deneyim belgesi ile yapılabilecek iş yılını vermektedir. Bu süre yasal olarak 15 yıldır.⁷ “k_a” ise işletmenin

⁵ Genel olarak ticari bir yatırım projesinin değerlendirilmesi faaliyeti, ilgili projenin yatırımcısı olduğu işletmeye sağlayacağı nakit akışlarını temel alarak yürütülür. Ticari amaçlı olmayan projelerde ise ilgili projenin, proje sahibi kurumun maliyetlerinde yapacağı tasarruflar nakit akışı olarak değerlendirilir (Bozkurt, 2013). Sonuç olarak değer tespiti, değerlemeye tabi tutulan varlığın nakit akışının tespitini gerektirir. İş deneyim belgeleri ise belge sahibi olan işletmenin olmayan işletmeye göre iş yapabilme kabiliyetini artırdığından, işletmenin elinde tuttuğu iş deneyim belgesi sayesinde fazladan aldığı iş, iş deneyim belgesinin nakit akışıdır.

⁶ İlgili iş deneyim belgelerine henüz sahip olan bir işletmenin nakit akış tahmini, benzer iş deneyim belgesine sahip işletmelerin ortalama iş kapasitelerine bakılarak belirlenebilir.

⁷ Bu süre, Kamu İhale Kanunu’nun 2. Maddesine göre yapım işleri için belirlenen süredir. Mal ve hizmet alımı için ise bu süre 5 yıldır.

ağırlıklı ortalama sermaye maliyetidir. Görüldüğü üzere değer tespiti için sermaye maliyetine ihtiyaç duyulmaktadır. Genel olarak sermaye maliyeti, Mossin (1966), Sharpe (1967), Lintner (1965, 1969) ve Black (1972) tarafından geliştirilen “Sermaye Varlıklarını Fiyatlandırma Modeli (CAPM)” ile tespit edilmektedir.

$$k_a = r_f + \beta_v (r_m - r_f) \quad (2)$$

k_a , Firmanın Sermaye Maliyeti (Ağırlıklı Ortalama Sermaye Maliyeti)

r_f , Risksiz faiz oranıdır.

Risksiz faiz oranı olarak genellikle 10 yıllık devlet tahvillerinin faiz oranlarının kullanılması tavsiye edilmektedir (Üreten ve Ercan, 2000) ve Şubat 2013 dönemi itibariyle Türkiye’nin 10 yıllık tahvil faizi yaklaşık olarak, % 6,7’dir.

$(r_m - r_f)$, Risk primi

Piyasa portföyünün beklenen getirisi ile risksiz faiz oranı arasındaki fark olan risk primi⁸ ise Ocak 2013 dönemi itibariyle Türkiye gibi aynı derecelendirme notuna sahip ülkeler için yaklaşık olarak % 9’dur (Damodaran, 2013).

β_v , İş riskinin ölçüsüdür ("*Varlıkların Betası*").

Formül 2’de yer alan β ise aşağıdaki formül ile bulunmaktadır (Brealey, Myers ve Marcus, 2001: 308):

$$\beta_{Varlık} = \beta_{Borç} \times (\text{Borç/Aktif}) + \beta_{Özsermaye} \times (\text{Özsermaye/Aktif}) \quad (3)$$

⁸ CAPM modelinde risk primi hesaplanırken, hisse senetlerinin geçmişteki ortalama getirileri ile risksiz menkul kıymetlerin geçmişteki ortalama getirileri arasındaki fark kullanılmaktadır (Üreten ve Ercan, 2000). Ancak bu getirilerin hesaplanması, özel bir çaba ve yoğun bir veri toplama işlemi gerektireceği için kolay olmayacaktır. Bu nedenle de bu çalışmada risk primi ve beta katsayılarının belirlenmesinde, New York Üniversitesi’nde görev yapan Prof. Aswath Damodaran’ın web sitesindeki (<http://pages.stern.nyu.edu/~adamodar/>) verilerden faydalanılmıştır. Böyle bir yaklaşıma gelebilecek eleştirilere karşı da Fernandez ve Campo (2010)’nun yaptığı çalışma, bir cevap niteliğinde olabilir. İlgili çalışmada, dünya genelindeki profesörlerce piyasa risk priminin belirlenmesinde en sık kullanılan referanslar sıralamasının en tepesinde, Damodaran yer almaktadır.

⁹ $\beta_{Özsermaye}$ ise şu 3 şekilde belirlenebilmektedir (Eilingsfeld ve Schaetzler, 2000).

1) En az 2 yıldır var olan firma ya da endüstriler için kullanılabilen ve belli kuruluşlarca sunulan beta değerlerinden yararlanarak,

2) Borsaya kote olan ve tarihi verileri bulunan firma ya da endüstrilerce kullanılabilen bir yöntem

Örneğimiz ile ilgili iş deneyim belgesine sahip işletmenin varlıklarının betasının 1,3 olduğu varsayılmıştır.

Bu verilerden yararlanarak bulunan sermaye maliyeti, (% 6,7 + 1,3*% 9) % 18,4'tür. Sonuç olarak da;

$$\text{İş Deneyim Belgesinin Değeri} = 150.000 * \frac{(1+0,184)^{15} - 1}{0,184 * (1+0,184)^{15}} = 750.503 \text{ TL}$$

olarak bulunur.¹⁰ İlk görüş olarak bu değerin iş deneyim belgesinin değil ilgili yatırımın değeri olduğu düşünülebilir. Ancak bu yatırım, sadece elinde ilgili iş deneyim belgesini bulunduran işletme tarafından yapılabilecektir. Dolayısıyla söz edilen işletmenin değeri, iş deneyim belgesine sahip olmayan (ancak *diğer tüm özellikleri ve şartları eşit olan*) diğer denk işletmelerin değerinden fazla olacaktır. Değeri artıran unsur, işletmenin iş hacmini genişleten iş deneyim belgesidir.

Bu yöntemin sistematığıne yönelik bir takım eleştiriler getirilebilir. Örneğin; iskonto edilmiş nakit akışları analizleri, gelecekteki yüksek belirsizliği dikkate almamaktadır. İlgili yöntemler, belirsizliği, iskonto oranlarına yansıtmaktadır, ancak bu yaklaşım sübjektifliği nedeniyle son derece kusurludur (Hawes ve Duffey, 2008). Ayrıca bu yöntem; eğer varlıklardan sağlanabilecek nakit akışları firma değerine olumsuz etki edecekse ilgili varlığa yatırım yapmama, yatırımı erteleme ya da var olan varlığın kullanımını erteleme (örneğin iş deneyim belgeleri ile girilebilecek ihalelere girmeme ya da erteleme gibi) gibi yönetsel esneklikleri de dikkate almamaktadır. İşte tam bu noktada, iskonto edilmiş nakit akışları analizlerinin söz konusu eksikliğini ortadan kaldıran yöntem, Reel Opsiyon Analizi Yöntemi'dir.

olan, borsa getirileri ile firma/endüstri getirilerini regresyon analizine tabi tutmak şekliyle ve

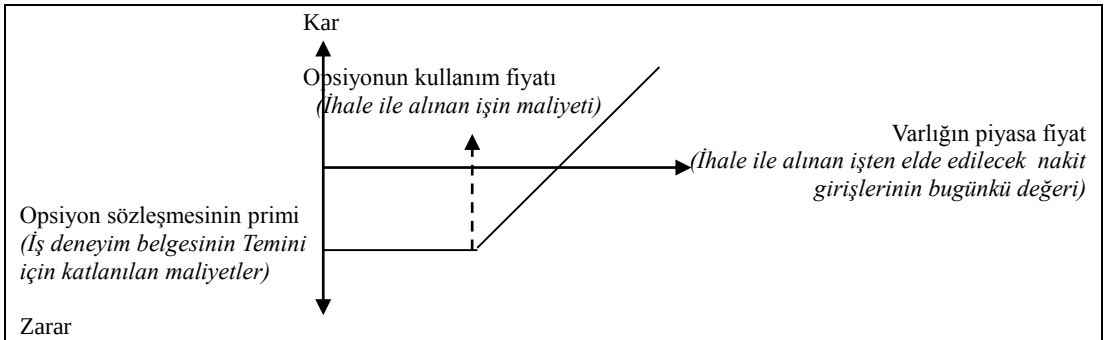
3) Henüz böyle bir firma ya da endüstrinin olmaması durumunda kullanılan, benzer firmaların ya da endüstrilerin betalarını kullanmak suretiyle.

¹⁰ Bilindiği üzere, indirgenmiş nakit akışları hesaplanırken, nakit girişlerinin sürekli olarak belli bir oranda büyüyeceği ya da sıfır büyümeye sahip olacağı gibi varsayımlara göre farklı şekillerde hesaplanabilmektedir. Ancak bu çalışmanın kapsamı, bu ve sonraki yöntemleri detaylı bir şekilde analiz edip, tartışmak yerine; iş deneyim belgelerinin değerlendirilebileceği yöntemlere göz atmak olduğu için örnekler detaylandırılarak anlatılmamıştır.

5.2. Reel Opsiyon Analizi Yöntemi

Reel opsiyon (Myers, 1977) analizi yöntemi, finansal opsiyonların, işletmenin gerçek varlıklarının¹¹ değerlemesinde kullanılacak şekilde uyarlanması olarak ifade edilebilir. Finans dünyasında, opsiyonlar, önceden belirlenmiş bir fiyat üzerinden, bir varlığı, alma veya satma hakkı (bir zorunluluk değil) olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda denilebilir ki; işletme yönetiminin karlı olmayan bir iş için iş deneyim belgelerini kullanmama ya da tam tersi bir durumda, karlı bir iş karşısında, iş deneyim belgelerini kullanma özgürlüğü, opsiyon (zorunluluk değil) olarak değerlendirilmelidir. Bu benzerlikler nedeniyle de opsiyon fiyatlama yönteminin, iş deneyim belgelerinin değerlemesinde de kullanılabileceği ileri sürülebilir. Bu benzerlik şu şekilde de ifade edilebilir:

Firma değerini artıracığı düşüncesiyle ve *iş deneyim belgesi sayesinde* girilebilecek bir ihale ile alınan işten elde edilecek nakitler, iş deneyim belgesinin işletmeye sağlayacağı nakit girişidir ve bu nakit girişlerini sağlamak için de bir bedel ödemek gerekir. Bu bedel, ihale ile alınan işin maliyetidir. Bu bedelin ödenme şartı ise gelecekteki nakit akışlarının bugünkü değerinin, nakit akışlarını sağlamak için ödenecek bedelin bugünkü değerinden fazla olmasına bağlıdır. Benzer biçimde, bir alım opsiyonunda da opsiyonun sağladığı fırsatı değerlendirebilmek için kullanım fiyatı kadar bir ödeme yapmak gerekir. Ancak bu ödemenin yapılmasının şartı da yine, varlığın piyasa fiyatının, kullanım fiyatından daha büyük olmasıdır. Standart bir alım opsiyonu ile iş deneyim belgesi yatırımı arasındaki benzerlik şöyle şematize edilebilir.



Şekil 3. Alım Opsiyonu ile İş Deneyim Belgesinin Karşılaştırılması

¹¹ Gerçek varlıklar kapsamında, genellikle alınıp satılmayan, ticarete konu olmayan (non-traded), projeler ve **entelektüel sermaye** gibi varlıklar yer almaktadır (Alper, 2007).

Opsiyonların değ erlenmesinde kullanılan yöntemlerin en baş ında Black-Scholes formülü gelmektedir. Bu çalış mada ise Black-Scholes formülünün yanında bir de Cox, Ross ve Rubinstein (1979) tarafından geliştirilen Binomial Yöntemi kullanılacaktır.

5.2.1. Black-Scholes Yöntemi

Opsiyonların değ erlemesinde kullanılan modellerden en tanınmış ı, Fisher Black ile Myron Scholes tarafından geliştirilen, Avrupa tipi satın alma opsiyonunun değ erini tespit için kullanılan ve hisse senedi getiri oranlarının, logaritmik normal dağılıma sahip olduğu varsayımına dayanan, aş ağıdaki formülle gösterilen modeldir (Francis, 1991).

$$V_0 = P_0 * N(d_1) - (X / e^{rt}) * N(d_2) \quad (4)$$

$$d_1 = [\ln(P/X) + (r + \sigma^2/2) * t] / [\sigma * \sqrt{t}] \quad (5)$$

$$d_2 = d_1 - [\sigma * \sqrt{t}] \quad (6)$$

Bu formüde yer alan;

V satın alma opsiyonun bugünkü değ erini, P hisse senedinin (dayanak varlığ ın) bugünkü değ erini (pazar değ erini), X opsiyonun işlem fiyatını, r risksiz faiz oranını, t opsiyonun vadesini, σ hisse senedi (dayanak varlığ ın) getirilerinin standart sapmasını, e 2,71828 değ erini ve $N(d_1)$, $N(d_2)$ isenominal dağılım tablosunda d_1 ve d_2 ye karşı gelen değ erleri¹² ifade etmektedir.

Yukarıdaki eş itliklere dayanarak, bir opsiyonun değ erlenmesindeki en önemli faktörlerin; sözleşmeye konu varlığ ın fiyatı, opsiyonun kullanım fiyatı, opsiyon sözleşmesinin vade uzunluğu, sözleşmeye konu varlığ ın fiyatının değ iş kenliğ i ve risksiz faiz oranı olduğu söylenebilir. Bu noktada, finansal bir alım opsiyonu ile iş deneyim belgesi yatırımının benzerlikleri de Tablo 1’deki gibi ortak değ iş kenler aracılığ ı ile şu şekilde ortaya konulabilir.

¹² Bu değ erler normal dağılım eğ risinde, hesaplanan (d) değ erlerinin sol tarafındaki gözlemlerin olasılığ ını vermektedir. Bu olasılık değ erleri de hemen tüm finans kitaplarının Ek kısımlarında yer alan, “standart normal dağılım tablosu değ erleri” gibi isimlerle sunulan tablodan rahatlıkla elde edilebilmektedir.

Tablo 1. Black-Scholes Parametreleri

Değişken	Alım Opsiyonu	İş deneyim Belgesi için Reel Opsiyonlar
P	Varlığın piyasa fiyatı	İhale ile alınan işlerden elde edilecek nakit girişlerinin bugünkü değeri
X	Opsiyonun kullanım fiyatı	İhale ile alınacak işler için gerekli yatırım maliyeti
t	Opsiyonun vadesi	İş deneyim belgesi ile ihalelere girilebilecek süre
r	Risksiz faiz oranı	Risksiz Faiz Oranı
σ	Varlık getirisinin değişkenliği	İş deneyim belgeleri ile alınan işlerden elde edilen nakit akışlarının değişkenliği

Bu durumda, Black-Scholes formülü kullanılarak, bir iş deneyim belgesinin değerlemesi aşağıdaki gibi örneklendirilebilir.

Bir işletmenin 14 yıldır elinde tuttuğu bir iş deneyim belgesine sahip olduğu vebu belge ile de gelecek yılsonunda, son kez bir ihaleye girebileceği kabul edilsin. İşletmenin önceki ihalelerde aldığı işler incelenmiş ve önündeki ihale fırsatı için de şu varsayımlarda bulunulmuştur.

Tablo 2.Örneğe İlişkin Varsayımlar

Değişken	İş deneyim Belgesi Yatırımları için Reel Opsiyonlar	X işletmesinin sahip olduğu iş deneyim belgesine ilişkin bilgiler (varsayım)
P	İhale ile alınan işten elde edilecek nakit girişlerinin bugünkü değeri	750.503 TL
X	İhale ile alınan işin maliyeti	250.000 TL

t	İş deneyim belgesi ile ihaleye girilecek süre	1 yıl ¹³
r	Risksiz Faiz Oranı	% 6,7 yıllık
σ	İş deneyim belgeleri ile alınan işlerden elde edilen nakit akışlarının değişkenliği	0,6 yıllık

Yukarıdaki örneğin çözümüne başlanmadan önce standart normal dağılım tablosu yardımıyla $N(d_1)$, $N(d_2)$ değerlerini hesaplanmalıdır.

$$d_1 = [\ln(P/X) + (r + \sigma^2/2) * t] / [\sigma * \sqrt{t}]$$

$$d_1 = [\ln(750.503/250.000) + (\%6,7 + 0,6^2/2) * 1] / [0,6 * \sqrt{1}]$$

$$d_1 = [1,099282731 + 0,247] / [0,6]$$

$$d_1 = 2,2438045552 \text{ bulunur.}$$

$N(d_1)$ yani $N(2,24)$ ise standart normal dağılım tabloları yardımıyla 0,9875 olarak bulunur. d_2 ise:

$$d_2 = d_1 - [\sigma * \sqrt{t}] = 2,24 - [0,6 * \sqrt{1}] = 1,64 \text{ ve } N(d_2) \text{ yani } N(1,64) \text{ da yaklaşık } 0,9495 \text{ olarak bulunur.}$$

Bu parametreler yardımıyla da iş deneyim belgesinin Black-Scholes formülüne göre değeri;

$$V_0 = P_0 * N(d_1) - (X / e^{rt}) * N(d_2)$$

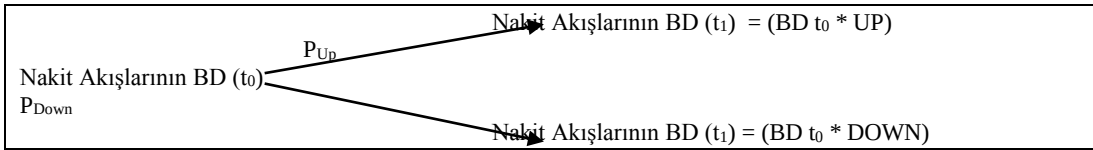
$$V_0 = 750.503 * 0,9875 - (250.000 / 2,71828^{(\%6,7*1)}) * 0,9495$$

¹³ Black-Scholes yöntemi, Avrupa tipi opsiyonların değerlemesinde kullanıldığı için burada sadece 1 yıl sonra ihaleye girilebilme imkânı olduğu varsayılmıştır. Diğer bir deyişle, 1 yıl içinde, işletmenin önünde herhangi bir ihale fırsatı olmadığı düşünülmüştür. Eğer işletmenin 1 yıl içinde çeşitli ihalelere girebilme imkânı varsa söz konusu yöntem, Amerikan tipi opsiyonları değerleyecek şekilde düzeltilmelidir. Ancak yinelemek gerekirse; bu çalışmanın amacı bu yöntemleri detaylı bir şekilde ele almak yerine, iş deneyim belgelerinin değerlendirilebileceği iddiasını ortaya koymak olduğu için bu konu ile ilgili detaylı bir analize gidilmemiştir. Bu durum, çalışmanın kısıtı olarak düşünülebilir. Bu noktada ortaya konulacak öneri; bu konu ile ilgili bundan sonra yapılacak çalışmaların, bu kısıtı ortadan kaldırmaya odaklanmaları olabilir.

$V_0 = 741.121,7125 - 221.991,9709 = 519.129,7416$ TL olarak tespit edilir. Bu tutar, bir önceki yöntem ile bulunan değer ile aynı yoruma tabidir.

5.2.2. Binomial Opsiyon Değerleme Yöntemi

Opsiyon hakkının vadesinden önce kullanılmasına imkân veren Amerikan türü opsiyonların fiyatlandırılmasında kullanılan Cox, Ross ve Rubinstein(1979) tarafından geliştirilen Binomial Opsiyon Değerleme Yöntemi, belli bir zaman içerisinde varlığın değerinin artacağını ya da azalacağını varsayar.



Şekil 4: Binomial Karar Ağacı

Yukarıdaki şekilde yer alan simgelerin ne ifade ettiği şöyle açıklanabilir:

UP: Nakit akışlarının bugünkü değerinin t_1 döneminde ne kadar artacağını göstermekte ve $e^{\sigma\sqrt{\Delta t}}$ formülü ile bulunmaktadır.

DOWN: Nakit akışlarının bugünkü değerinin t_1 döneminde ne kadar azalacağını göstermekte ve $e^{-\sigma\sqrt{\Delta t}}$ formülü ile bulunmaktadır.

P_{up} : Nakit akışlarının bugünkü değerinin t_1 döneminde artma olasılığının ne olduğunu göstermekte ve $\frac{e^{(Riskless\ Faiz\ Oranı \cdot \Delta t)} - DOWN}{UP - DOWN}$ formülü ile bulunmaktadır.

P_{Down} : Nakit akışlarının bugünkü değerinin t_1 döneminde azalma olasılığının ne olduğunu göstermekte ve $1 - P_{up}$ formülü ile bulunmaktadır.

Bu durumda, Binomial Opsiyon Değerleme Yöntemi'ni kullanılarak, bir iş deneyim belgesinin değerlemesi de aşağıdaki gibi örneklendirilebilir.

Bir işletmenin eline henüz geçen bir iş deneyim belgesi olduğu ve bu iş deneyim belgesi ile 5 yılda bir aynı tip ihalelere girme fırsatı elde edeceği varsayalım. Diğer bir ifadeyle işletme, bu yıl ki ihaleye girmeyi reddederse 5 yıl sonraki ihaleye, bunu da reddederse 10 yıl sonraki ihaleye ve son olarak bu ihaleyi

de reddederse 15 yıl sonraki ihaleye girerek iş elde etme imkânına sahiptir.¹⁴ Bu yönüyle bu durum, Amerikan tipi opsiyona benzetilmiştir. Örneğe ilişkin diğer varsayımlar bir önceki örnekte olduğu gibidir.

Bu verilerden yararlanılarak iş deneyim belgesi ile alınan işlerden elde edilecek net nakit akışlarının bugünkü değerlerine ait binomial ağacı ile; örnek ile ilgili hesaplamalar aşağıdaki gibi olacaktır.

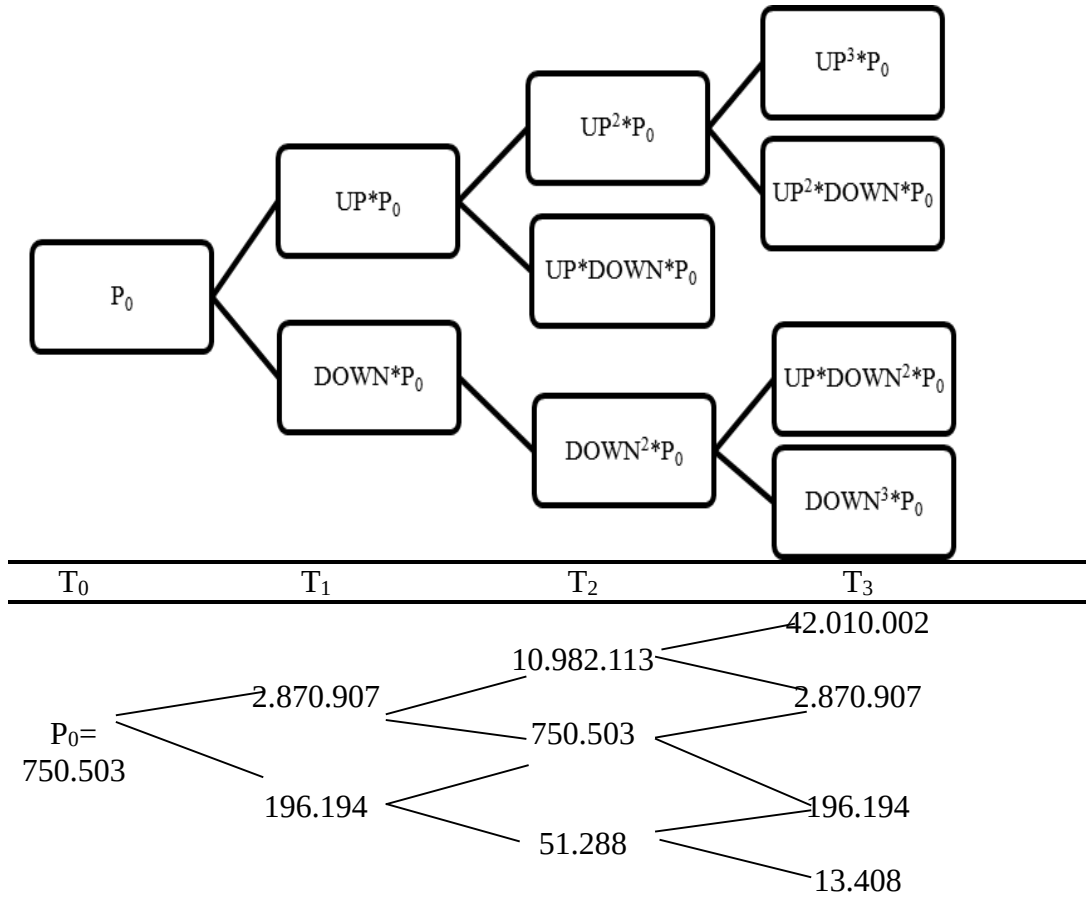
UP: Bu örnek ilgili iş deneyim belgesi ile 15 yılda 3 kez ihale ile iş alınabilindiği de varsayımlara dâhil edilerek UP, $2,71828^{0,6\sqrt{5}}$ işlemi sonucunda 3,825311432 olarak bulunmuştur.

DOWN: Bu örnekte $2,71828^{-0,6\sqrt{5}}$ işlemi sonucunda DOWN= 0,261416623 olarak bulunmuştur.

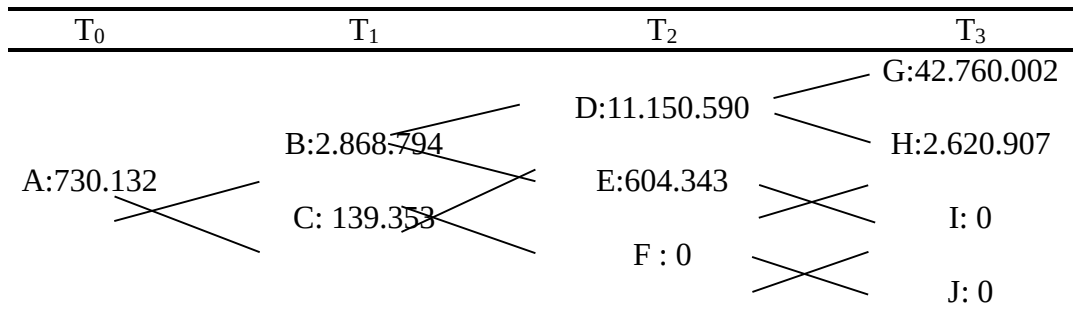
$P_{up} = \frac{e^{(Riskless\ Faiz\ Oranı \cdot \Delta t)} - DOWN}{UP - DOWN}$ formülü ile bulunan olasılık değeri, bu örnekte $\frac{2,71828^{0,067 \cdot 5} - 0,26141623}{3,825311432 - 0,261416623}$ işlemi sonucunda P_{up} : %31,89 olarak bulunmuştur.

P_{Down}: 1- P_{up} formülü ile bulunan olasılık değeri, bu örnekte 1-0,3189 işlemi sonucunda P_{Down} : % 68,11 olarak bulunmuştur.

¹⁴ Burada, bir çok opsiyon türünden sadece erteleme opsiyonu ele alınmıştır. Dolayısıyla da bundan sonraki çalışmalar, ilave olarak erteleme dışında söz gelimi genişleme opsiyonu gibi diğer opsiyon durumlarına göre de analizi genişletip tartışmaya dahil olabilirler.



Şekil 5. İş Deneyim Belgesine Ait Net Nakit Akımlarının Bugünkü Değerlerinin Binomial Ağacı



Şekil 6. İş Deneyim Belgesine Ait Opsiyon Değerleri

T₃ zaman dilimindeki G alım opsiyonunun değeri “Max(Nakit Akışlarının BD–İhale İle Alınan İşin Maliyeti, 0)”dan, yani $\text{Max}(42.010.002 - 250.000, 0)$ ’dan 41.760.002 TL olarak bulunmuştur. Aynı denklemden yola çıkıldığında ise H opsiyonunun değeri 2.620.907 TL bulunurken I ve J opsiyonlarının değeri ise 0 olarak bulunacaktır. T₂ zaman dilimindeki D opsiyonunun değeri ise; $((P_{up} * G + (1 - P_{up}) * H) / (1 + R_f)^{\Delta t})$ ’den, yani $(0,3189 * 42.760.002 + 0,6811 * 2.620.907) / (1,067)^{5\text{yıl}}$ ’dan 11.150.590 TL olarak bulunmuştur. Yine T₂ zaman dilimindeki E opsiyonunun değeri ise; $((P_{up} * H + (1 - P_{up}) * I) / (1 + R_f)^{\Delta t})$ ’den, yani $(0,3189 * 2.620.907 + 0,6811 * 0) / (1,067)^{5\text{yıl}}$ ’dan 604.343 TL olarak bulunacaktır. Aynı işlemler F için yapıldığında ise sonuç 0 olacaktır. Aynı şekilde, T₁ zaman dilimindeki B opsiyonunun değeri ise; $((P_{up} * D + (1 - P_{up}) * E) / (1 + R_f)^{\Delta t})$ ’den yani $(0,3189 * 11.150.590 + 0,6811 * 604.343) / (1,067)^{5\text{yıl}}$ ’dan 2.868.794 TL olarak ve C de yine aynı işlem mantığı ile 139.353 TL olarak bulunacaktır. Nihayet iş deneyim belgelerinin bugünkü değerini ifade eden A opsiyonunun değeri ise; $((P_{up} * B + (1 - P_{up}) * C) / (1 + R_f)^{\Delta t})$ ’den yani $(0,3189 * 2.868.794 + 0,6811 * 139.353) / (1,067)^{5\text{yıl}}$ ’dan 730.132 TL olarak tespit edilecektir. Bu tutar, indirgenmiş nakit akım yöntemi ile bulunan değer ile aynı yoruma tabidir. Buradaki değer, işletmenin elindeki iş deneyim belgesi ile ihalelere katılıp katılmama yönündeki tercih esnekliğini de bünyesinde barındırmakta ve sonuçta daha gerçekçi bir rakamı ifade etmektedir. Tabi ki örneklerdeki parametreler tarafımızca bir varsayım olarak düşünülmüştür. Bu parametrelerin ilgili belgelere sahip işletmelerce daha gerçekçi bir şekilde belirlenebileceği de unutulmamalıdır.

6. Sonuç

Kamunun ihale yöntemi ile yaptığı alımlar işletmeler açısından önemli bir pazar oluşturmalarına rağmen, tüm işletmelerin ihalelere girememesi ve 4734 sayılı kanunun ihaleye girecek işletmeler için mesleki ve teknik yeterliliği gösterir belge sahibi olunması şartı koyması, “iş deneyim belgesi” kavramını ortaya çıkarmıştır. İlgili kanun, iş deneyim belgesi sahibi işletmelere, kamu ihalelerine katılma imkânı tanırken; iş deneyim belgesi sahibi olmayan işletmeleri ise böyle bir haktan yoksun bırakmaktadır. Bu durum, iş deneyim belgesine sahip olan işletmelerin, olmayan işletmelere göre (i) daha geniş hacimli iş yapabilme imkânlarına sahip olmasını, (ii) nakit akışlarını artırmasını (iii) kriz dönemlerinde dahi nakit akışlarının dalgalanma düzeyinin göreceli olarak azalmasını, (iv) beklenen nakit akışlarının daha istikrarlı ve sürekli olmasını sağlayacaktır.

İş deneyim belgeleri; örgüt çalışanlarının bilgi ve yeteneklerini, müşterilerle kurulan önemli ilişkiler ile işletmenin ticari faaliyetlerine katkı sağlayan patent,

marka ve benzeri soyut unsurları ifade eden ve örgütlerin karlılığını artıran soyut varlıkların toplamı olarak tanımlanabilen, entelektüel sermaye içinde yer almaktadır.

Bu çalışmada, işletmelerin, kamu mal ve hizmet alımı ile yapım işleri ihalelerinden pay alabilmeleri için gerekli olan iş deneyim belgelerinin firma değeri üzerine bir etkisinin var olup olmadığı araştırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmada, entelektüel sermaye içerisinde yer alan iş deneyim belgelerinin, sahibi olduğu işletmenin gelirlerini ve nakit akışlarını artıracak ve işletmenin riskliliğini azaltacak yönünde önemli avantajları olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla söz edilen avantajlar firma değeri üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Bu nedenle iş deneyim belgelerinin, entelektüel sermaye içerisinde yer alan marka gibi değerlendirilebilir bir unsur olduğu iddia edilmektedir. Bu iddiadan hareketle iş deneyim belgelerinin değerlemesi üzerine açık bir metodoloji geliştirilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak iş deneyim belgelerinin indirgenmiş nakit akışları yöntemi ile opsiyon değerlendirme yöntemleri kullanılarak değerlendirilebileceği ortaya konulmuştur.

Çalışmanın uygulama bölümünde ortaya konulan ilgili yöntemlerdeki hesaplamalar, bazı varsayımlara dayandırılarak yapılmıştır. Ancak iş deneyim belgesi sahibi işletmelerce, bu varsayımların daha gerçekçi bir şekilde ortaya konulması mümkündür. Dolayısıyla, iş deneyim belgesine sahip işletmelerin, çalışmada ortaya konulan metodolojiyi kullanarak, gerçekçi tahminlerle sahip oldukları belgeleri değerlemeleri ve bu belgelerin firma değeri içindeki yerini tespit etmeleri yönetsel açıdan avantaj sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışma, işletme birleşmelerinin ve devir alma işlemlerinin yaşandığı küreselleşen dünyada, firma değerine etki eden maddi olmayan duran varlıkların değerlemesinde var olan eksiklikleri ortadan kaldırmaya da adaydır.

Bundan sonraki çalışmalar, (i) iş deneyim belgelerinin değer tespitinde kullanılabilecek yeni yöntemlerin neler olabileceğine, (ii) iş deneyim belgesine sahip olan ve olmayan işletmelerin akit akışlarındaki dalgalanma düzeyinin ya da iş hacimlerinin farklılaşp farklılaşmadığının tespitine ve (iii) iş deneyim belgesinin firma değeri üzerindeki etkisinin ampirik bir çalışma ile testine, odaklanarak literatüre katkı sağlayabilirler.

KAYNAKÇA

- Akgüç, Ö. (1998). *Finansal Yönetim*. İstanbul: Avcıol Basım Yayım.
- Alper, D. (2007). “Sermaye Bütçelemesi ve Reel Opsiyonlar”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 69-86.
- Argüden, Y. (2005). *Entelektüel Sermaye*. İstanbul: BZD Yayıncılık.
- Bassi, L. J. (1997). “Harnessing the Power of Intellectual Capital”. *Training and Development*, 51 (12), 25-31.
- Black, F. (1972). “Capital Market Equilibrium with Restricted Borrowing”. *Journal of Business*, 45, 444-455.
- Black, F., Scholes M. (1973). “The Pricing of Options and Corporate Liabilities”. *Journal of Political Economy*, 81 (3), 637-654.
- Brealey, R. A., Myers, S. C., Marcus, A. J. (2001). *İşletme Finansının Temelleri*. (Bozkurt, Ü., Arıkan, T., Doğukanlı, H., çev), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Brooking, A. (1996). *Intellectual Capital*, England, Thomson Business Press.
- Bontis, N. (2001). “Assessing Knowledge Assets: A Review of the Model Sussed to Measure Intellectual Capital”. *International Journal of Management Reviews*, 3 (1), 41-60.
- Cox, J. C., Ross, S. A., Rubinstein M. (1979). “Option Pricing: A simplified Approach”. *Journal of Financial Economics*, 7, 229-263.
- Çetin, A. (2005). “Entelektüel Sermaye ve Ölçülmesi”. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, XX (1), 359-378.
- Çolak, M. (2006). *Şirket Birleşmeleri ve Rekabete Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Damodaran, A. (2013). “Country Default Spreads and Risk Premiums”. [Erişim adresi]: <http://pages.stern.nyu.edu/~adamodar/New_Home_Page/datafile/ctryprem.html>, [Erişim tarihi: 02.02.2013].

Edvinsson, L. (1997). "Developing Intellectual Capital at Skandia". *Long Range Planning*, 30 (3), 366-72.

Eilingsfeld, F., Schaetzler, D. (2000). "The Cost of capital for Space Tourism Ventures". *51st International Astronautical Congress*, Brazil. [Erişim adresi]: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.201.9273&rep=rep1&type=pdf>>, [Erişim tarihi: 14.10.2012].

Ercan, M.K. (2003). *Değere Dayalı Yönetim ve Entelektüel Sermaye*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Ercan , M. K., Öztürk, M. B., Demirgüneş, K., Başçı, E. S., Küçükkaplan, İ.(2010). *Marka Değeri nini Tespiti*. Ankara: İMKB Yayınları.

Erdem, T.,Swait, J. (1998). "Brand Equity as a Signalling Phenomenon". *Journal of Consumer Psychology*, 7 (2), 131-157.

Fernandez, P., Del Campo Baonza, J. (2010). "Market Risk Premium Used in 2010 by professors: A Survey with 1,500 Answers". [Erişim adresi]: <<http://ssrn.com/abstract=1606563>>, [Erişim tarihi: 13.05.2010].

Francis, J. C. (1991). *Investments: Analysis and Management*. New York: McGraw Hill.

Hawes, W. M., Duffey, M. R. (2008). "Formulation of Financial Valuation Methodologies for NASA's Human Space Flight Projects". *Project Management Journal*, 39, 85-94.

"Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliğ i" (2012). *T. C. Resmi Gazete* (25226, 11 Eylül 2003).

Kamakura, W. A., Russel, G. J. (1993). "Measuring Brand Value with Scanner Data". *International Journal of Research in Marketing*, 10, 9-22.

"Kamu İhale Kanunu" (2012). *T. C. Resmi Gazete* (24648, 22 Ocak 2002).

"Kamu İhale Kurumu, Kamu Alımı İstatistikleri" (2012). [Erişim adresi]: <http://www.ihale.gov.tr/ihale_istatistikleri-45-1.html>, [Erişim tarihi: 12.12.2012].

Lintner, J. (1965). "The Valuation of Risk Assets and the Selection of Risky Investments in Stock Portfolios and Capital Budgets". *Review of Economics and Statistics*, 4, 13-37.

Lintner, J. (1969). "The Aggregate of Investor's Diverse Judgements and Preferences in Purely Compatible Security Markets". *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 4, 347-400.

Mossin, J. (1966). "Equilibrium in a Capital Asset Market". *Econometrica*, 34, 768-783.

Myers, S. C. (1977). "Determinants of Corporate Borrowing". *Journal of Financial Economics*, 5, 147-175.

Öz, B., Manisalı, E. (2009). "Kamu İhalelerinin Değerlendirilmesinde Bulanık Mantık Yaklaşımı ve Uygulaması". 5. *Yapı İşletmesi/Yapım Yönetimi Kongresi*, 117-128.

Pablos, P. O. (2002). "Evidence of Intellectual Capital Measurement from Asia, Europe and the Middle East". *Journal of Intellectual Capital*, 3 (3), 287-302.

Park, C. S., Srinivasan, V. (1994). "A Survey-based Method for Measuring and Understanding Brand Equity and its Extendibility". *Journal of Marketing Research*, 31, 271-288.

Sharpe, W. F. (1967). "A simplified Model for Portfolio Analysis". *Management Science*, 9, 277-293.

Stewart, T. A. (1997). *Intellectual Capital*. USA: Currency and Doubleday.

Stewart, T. A. (1991). "Brain Power". *Fortune*, 123 (11), 42-60.

T. C. Maliye Bakanlığı, "Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Temel Ekonomik Büyüklükler" (2012). [Erişim adresi]: <<http://www.bumko.gov.tr/TR,147/ekonomik-gostergeler.html>>,[Erişim tarihi: 12.12.2012].

Trionfetti, F. (2000). "Discriminatory Public Procurement and International Trade". *World Economy*, 23, 57-76.

Üreten, A., Ercan, M. K. (2000). *Firma Değerinin Tespiti ve Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

CHANGING CAREER PATTERNS: A COMPARATIVE STUDY ON THE CAREERS OF CHIEF FINANCIAL OFFICERS

K. Övgü ÇAKMAK-OTLUOĞLU*

Banu S. ÜNSAL-AKBİYİK**

Emir OTLUOĞLU***

ABSTRACT

Careers literature claim that employees are increasingly experiencing more mobility across organizational, functional, and industrial boundaries, which shows the changing career patterns. However, several authors state that there is little empirical evidence to support those claims. This study therefore aimed to compare the first ten years of the careers of chief financial officers in order to investigate the changing career patterns such as inter-organizational, inter-functional, and inter-industrial mobility between 1990 and 2000 cohorts in Turkey. The data was obtained from LinkedIn profiles. The results demonstrated that the 2000 cohort made significantly more frequent inter-organizational, inter-functional, and inter-industrial moves in the first ten years of their careers than the 1990 cohort. The results also revealed that career patterns of the 2000 cohort were more complicated than the career patterns of the 1990 cohort.

Keywords: Career Patterns, Mobility, Boundaryless Career, Chief Financial Officers, LinkedIn.

ÖZET

DEĞİŞEN KARIYER KALIPLARI: MALİ İŞLER DİREKTÖRLERİNİN KARIYERLERİ ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ÇALIŞMA

Kariyer literatüründe, işgörenlerin çalışma yaşamları boyunca gittikçe artan bir şekilde örgütler, fonksiyonlar ve endüstriler arası sınırları geçerek kariyerlerini sürdürdükleri ve böylelikle kariyer kalıplarının değişmekte olduğu iddia edilmektedir. Ancak bazı yazarlar, söz konusu iddiaları destekleyen çok az ampirik çalışmanın yapıldığını belirtmektedirler. Buna göre çalışmada, 1990 ve 2000 yıllarında çalışmaya başlayan ve şu anda mali işler direktörü olarak görev yapan kişilerin ilk on yıllık kariyerlerinin örgütler, fonksiyonlar ve endüstriler arası hareketlilik gibi değişkenler açısından karşılaştırılarak kariyer kalıplarının değişip değişmediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

* Yrd. Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü (ovgu@istanbul.edu.tr)

** Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu (banu.unsal@kocaeli.edu.tr)

*** Araştırma Görevlisi, İstanbul Üniversitesi, Finans Bölümü (otluoglu@istanbul.edu.tr)

Söz konusu amaç doğrultusunda, ilgili veriler LinkedIn profillerinden elde edilmiştir. Yapılan analizler sonucu, 2000 yılında çalışmaya başlayanların, 1990 yılında çalışmaya başlayanlara kıyasla kariyerlerinin ilk on yılında daha sık örgüt, fonksiyon ve endüstri değiştirdikleri tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca 2000 yılında çalışmaya başlayanların kariyer kalıplarının, 1990 yılında çalışmaya başlayanların kariyer kalıplarına kıyasla daha karmaşık bir nitelik taşıdığı ortaya çıkartılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Kalıpları, Sınırsız Kariyer, Mali İşler Direktörü, LinkedIn.

1. Introduction

Traditionally, career was characterized by a steady, linear progression within the hierarchy of a single organization (Eby, 2001; King, 2003; Sullivan, 1999; Sullivan, Carden & Martin, 1998). However, careers literature has emphasized the changing career patterns over the past two decades with respect to the changing work environments such as rapid technological advancements, increased globalization, altering organizational structures, and the rise of flexible contracts (Lichtenstein & Mendenhall, 2002; Sturges, Guest, & Davey, 2000; Sullivan, 1999; Sullivan, Carden & Martin, 1998; Van Burren III, 2003; Walton & Mallon, 2004). These changing work environments have resulted in decreased lifetime employment, job security, and by extension the transition from linear career paths within a single organization to nonlinear career paths within multiple organizations (Lichtenstein & Mendenhall, 2002; Pang, 2003; Sullivan, Carden & Martin, 1998; Sullivan, 1999). Hence, boundaryless career concept, simply defined as the opposite of the traditional career, has emerged in response to the changing traditional career patterns (Arthur & Rousseau, 1996; Danny, Mallon & Arthur, 2003). In contrast to the traditional career approach which emphasizes the linear progression within a single function, organization, and industry, boundaryless career approach advocates that career actors are increasingly mobile across organizational, functional, industrial, and even psychological boundaries. Reviewed literature shows that boundaryless career has attracted considerable attention among career researchers and practitioners since its first introduction to the literature (Eby, Butts & Lockwood, 2003; Kuijpers & Scheerens, 2006; Pringle & Mallon, 2003). In spite of its popularity in careers literature, several authors (e.g. Chudzikowski, 2012; King, 2003; King, Burke & Pemberton, 2005; Pringle & Mallon, 2003; Rodrigues & Guest, 2010) are skeptical about the prevalence of boundaryless careers and argue that traditional career patterns might be still predominant. It could be asserted that in practice there is little evidence to support the changing career patterns such as the transition from linear career paths

within a single organization to nonlinear career paths within multiple organizations. This study therefore aims to compare the first ten years of careers of chief financial officers in order to investigate the changing career patterns such as inter-organizational, inter-functional, and inter-industrial mobility between two cohorts in Turkey. The first cohort consists of chief financial officers who started to work in 1990, while the second cohort consists of chief financial officers (CFOs) who started to work in 2000. The reasons why we focus on CFOs are twofold. First, most research on boundaryless careers has conducted on a narrow range of industries such as IT (e.g. King, Burke & Pemberton, 2005), biotechnology (e.g. Gunz, Evans & Jalland, 2000), and film industries (e.g. Jones & DeFilippi, 1996). Rather than focusing on a specific industry, we prefer to concentrate on a specific title within the different industries, namely CFO. Second, carving out a CFO career might require diverse career paths (Mian, 2001), which might make the CFO career much ‘boundaryless’.

We obtained the data from LinkedIn profiles of CFOs. LinkedIn is a business-networking tool which has a rapid growth in usage by business professionals. LinkedIn profiles include a wide range of career history data such as education level, work experience, area of expertise, etc. We therefore believe that LinkedIn might be considered as an effective database in order to provide a detailed comparison of the changing career patterns between 1990 and 2000 cohorts of CFOs. We propose that the career patterns of the 2000 cohort might demonstrate more boundaryless characteristics (e.g. much more inter-organizational, inter-functional, and inter-industrial mobility) than the career patterns of the 1990 cohort. Thus, this comparative study contributes to the careers literature by establishing empirical evidence with regard to the changing career patterns.

2. Literature Review

2.1. Turkish Context

Turkey’s economy has witnessed a dramatic shift from a predominantly agriculture-based economy to industrialized and service-based economy. After liberalization in 1980s, Turkey experienced severe economic and financial crises in 1994 (Seyidoğlu, 2011), 2001 (Ataman, 2006), and 2008 (Acar, 2013). During the last two decades, the structure of Turkish labor markets has significantly changed owing to those economic and financial crises. Despite the Turkish economy’s rapid growth after 2002 (Acar, 2013), the Turkish labor market is still competitive, insecure, and challenging (Ataman, 2006). Thus, Çakmak-Otluoğlu (2012) argues that employees have been experiencing more mobility during their work lives and boundaries are

increasingly being overcome in careers. We therefore believe that Turkey might be considered as an appropriate context in order to examine the changing career patterns.

2.2. Traditional and Boundaryless Careers

Career is traditionally conceptualized as an upward progression within a single function and organization (Eby, 2001, King, 2003, Sullivan, 1999, Sullivan, Carden & Martin, 1998). Traditional career was dominated many industrialized countries' (e.g. United States, United Kingdom) employment until 1990s (Sullivan, 1999). However, most career scholars argue that changing work environments such as rapid technological advancements, increased globalization, changing organizational structures, and the rise of flexible contracts have decreased life-time employment and job security, and by extension have altered the traditional career patterns (Sullivan, 1999, Sullivan, Carden & Martin, 1998). For instance, average organizational tenure has reduced which indicates increased inter-organizational mobility rather than remaining in a single organization (Arthur and Rousseau, 1996, Mirvis & Hall, 1994). In addition, traditional career patterns are subjected to change with respect to the changing career attitudes of individuals (Sullivan & Baruch, 2009). Career scholars assert that individuals are more willing to manage their own careers (Hall, 2002; Hall, 2004; Mirvis & Hall, 1996) and not restrict themselves to a single organization, function, and industry (Baruch, 2004) in order to achieve their career goals. Arthur and Rousseau (1996) have therefore asserted that traditional career patterns have been disappearing. Thus, the authors developed the boundaryless career concept in response to the changing traditional career patterns (Arthur & Rousseau, 1996; Danny, Mallon & Arthur, 2003).

Boundaryless career is simply defined as "a sequence of job opportunities that goes beyond the boundaries of any single employment settings" (De Filippi & Arthur, 1994, p. 307). Beyond this general definition, Arthur and Rousseau (1996) offered six meanings: (1) moving across the boundaries of several organizations; (2) drawing validation and marketability from outside the current organization; (3) being sustained by external networks and/or information; (4) where traditional organizational assumptions about hierarchy and career advancement have been broken; (5) rejection of existing career opportunities for personal or family reasons; and (6) perceiving a boundaryless future regardless of structural constraints. These meanings all indicate that career actors can be mobile across organizational, functional, industrial, and even psychological boundaries in their work lives (Inkson, 2006).

Literature review shows that boundaryless career has been welcomed by

career researchers and practitioners (Eby, Butts & Lockwood, 2003; Kuijpers & Scheerens, 2006; Pringle & Mallon, 2003). However, several authors (e.g. Chudzikowski, 2012; King, 2003; King, Burke & Pemberton, 2005; Pringle & Mallon, 2003; Rodrigues & Guest, 2010) have expressed skepticism about the prevalence of boundaryless careers and the decline of traditional careers. It could be asserted that in practice there is little evidence to support the changing career patterns. Thus, we aim to fill this gap by providing a comparison of the career patterns between the 1990 and 2000 cohorts of CFOs.

2.3. Mobility

As outlined earlier, boundaryless career denotes the increased mobility across a wide range of boundaries. Based on the Arthur and Rousseau's (1996) definition, Sullivan and Arthur (2006) argue that mobility can be conceptualized as both physical and psychological mobility. Physical mobility reflects publicly observable and measurable mobility of employees across organizational, functional, and industrial boundaries, while psychological mobility refers to the capacity to move across those boundaries (Lazarova & Taylor, 2009; Sullivan & Arthur, 2006). Following the purpose of this study, we specifically focus on physical mobility including inter-organizational, inter-functional, and inter-industrial mobility.

Inter-organizational mobility refers to the changing employing organizations (Arthur & Rousseau, 1996). Boundaryless career literature argues that inter-organizational mobility (Gunz, Evans & Jalland, 2000; Inkson, 2006; Sullivan & Arthur, 2006) have increased with respect to the decreased lifetime employment and job security. We therefore propose that inter-organizational mobility occurs more frequently in the 2000 cohort in comparison to the 1990 cohort.

H1: Inter-organizational mobility is more frequent in the 2000 cohort than the 1990 cohort.

Inter-functional mobility reflects mobility between different functional domains inside or outside the employing organization (Bagdadli, Solari, Usai & Grandori, 2003). Traditionally, most employees expected to pursue their whole careers in a single functional domain and very limited number of managers could experience inter-functional mobility in the past (Allred, Snow & Miles, 1996). However, many organizations require employees with various functional expertise in order to fulfill their flexibility demands as a result of rapid technological advancements, increased globalization, and altering organizational structures (Van

Den Berg & Van Der Velde, 2005). Inter-functional mobility facilitates to develop new knowledge, skills, and competencies (Gunz, Evans & Jalland, 2000). In addition, inter-functional mobility can be regarded as an investment in general management skills and a chance of promotion to executive level (Ellis & Heneman III, 1990). Adamson, Doherty and Viney (1998) suggest that one of the significant characteristics of a good resume may show more flexibility including mobility between different functional domains. In conclusion, several authors argue that many employees are increasingly pursuing their careers in different functional domains. We therefore propose that inter-functional mobility occurs more frequently in the 2000 cohort in comparison to the 1990 cohort.

H2: Inter-functional mobility is more frequent in the 2000 cohort than the 1990 cohort.

Inter-industrial mobility reflects the mobility between different industries (e.g. moving to telecommunication to banking industry) (Diprete, et al, 1997; Parrado, Caner & Wolff, 2007). In the past, changing industries was atypical and the norm was to remain in a specific industry. However, in the context of decreased lifetime employment and job security, inter-industrial mobility might be a coping strategy to remain in continuous employment and to enhance job opportunities because it might be seen as an indicator of transferability of work-related skills and experience across industries (Elliot & Lindley, 2006). We therefore propose that inter-industrial mobility occurs more frequently in the 2000 cohort in comparison to the 1990 cohort.

H3: Inter-industrial mobility is more frequent in the 2000 cohort than the 1990 cohort.

3. Research Design

3.1. Data Source

The data source was LinkedIn profiles of CFOs. We utilized the LinkedIn's People Search function by using the current title (Chief Financial Officer), location (Turkey), and years of experience (more than ten years). We found that there were 315 professionals who matched those specific criteria. After a detailed examination of the LinkedIn profiles of 315 CFOs, we excluded 141 of them according to the start date of work and incompleteness of the profile. Finally, our sample consisted of 91 CFOs who started to work in 1990 and 83 CFOs who started to work in 2000.

We focused on the first ten years of both cohorts. Based on the argument that the early career stage, defined as the exploration of various career opportunities, includes much more mobility (Noe, Steffy & Barber, 1988), we suppose that the examination of the first ten years of two cohorts might enable to observe the changing career patterns.

The information obtained from LinkedIn profiles were gender, education level, inter-organizational mobility, inter-functional mobility, and inter-industrial mobility.

3.2. Demographics

Males consisted of 86.8% in the 1990 cohort. 71.7% of the 1990 cohort had bachelor degree, 25% had MBA degree, and 3.3% had PhD degree. Males consisted of 75% in the 2000 cohort. 66.9% of the 2000 cohort had bachelor degree, 28.9% had MBA degree, and 4.2% had PhD degree.

3.3. Measures

3.3.1. Inter-organizational Mobility. Inter-organizational mobility was calculated as how many times individuals changed their employing organizations.

3.3.2. Inter-functional Mobility. Inter-functional mobility was calculated as how many times individuals changed functional domains in which they held a position. It should be noted that inter-functional mobility might occur both while remaining in an organization and when changing organizations.

3.3.3. Inter-industrial Mobility. Inter-industrial mobility was calculated as how many times individuals changed industries in which they worked. The industries were coded according to 20 single digit codes from Regulation of Operation Fields in Turkey. The industry codes include (1) agriculture, forestry, and fisheries, (2) food, (3) mining and quarrying construction, (4) oil, gas, chemistry, rubber, and pharmacy, (5) textile, ready-made clothing, and leather, (6) wood and paper, (7) communication, (8) press and journalism, (9) banking, finance, and insurance, (10) business, education, and arts, (11) cement, soil, and glass, (12) metal, (13) construction, (14) energy, (15) transportation, (16) shipbuilding, shipping, and warehousing, (17) health care and social services, (18) entertainment and recreation, (19) defense and safety, (20) general affairs.

3.4. Coding Reliability

A coding manual was developed. The authors coded all data independently according to the coding manual. After the independent coding, comparison of the coders produced better than 95% agreement, which indicates a high degree of coding reliability.

3.5. Results

A series of independent samples t-test were conducted in order to determine the differences in inter-organizational, inter-functional, and inter-industrial mobility between 1990 and 2000 cohorts. Table 1 shows the results of independent sample t-tests.

Table 1: Independent Sample T-Test Results

Mobility	1990 Cohort		2000 Cohort		t	p
	Mean	SD	Mean	SD		
Inter-Organizational Mobility	1.66	1.30	4.31	1.50	1.266	.027*
Inter-Functional Mobility	.97	1.12	2.19	1.55	3.843	.034*
Inter-Industrial Mobility	1.34	1.10	3.81	1.40	3.522	.038*

* $p < .05$, t: Equal variances assumed. 1990 cohort; N= 91, 2000 cohort; N= 83

As seen in the Table 1, the 2000 cohort made significantly more frequent inter-organizational moves in the first ten years of their careers (Mean= 4.31, SD= 1.50) than the 1990 cohort (Mean= 1.66, SD= 1.30) ($p < .05$). Thus, H1 was supported. In terms of inter-functional mobility, results demonstrated that the 2000 cohort made significantly more inter-functional moves in the first ten years of their careers (Mean= 2.19, SD= 1.55) than the 1990 cohort (Mean= .97, SD= 1.12) ($p < .05$). H2 was therefore supported. As seen in Table 1, the 2000 cohort made significantly more frequent inter-industrial moves in the first ten years of their careers (Mean= 3.81, SD= 1.40) than the 1990 cohort (Mean= 1.34, SD= 1.10) ($p < .05$). H3 was supported.

To get more insight into the comparison of career patterns of the 1990 and 2000 cohorts, the correlation analyses were conducted. Intercorrelations of the study variables for the 1990 and 2000 cohorts are presented in Table 2 and Table 3.

Table 2: Intercorrelations of the Study Variables for the 1990 Cohort

Variables	1	2	3	4	5
1-Gender	-				
2-Education level	-.02	-			
3-Inter-organizational mobility	-.09	.22	-		
4-Inter-functional mobility	-.20	.20	.23*	-	
5-Inter-industrial mobility	-.19	.19	.25	.26	-

N=91, *p<.05, Gender; 0=Female, 1=Male, Education level; 0= Bachelor degree, 1=MBA and PhD degree

Table 3: Intercorrelations of the Study Variables for the 2000 Cohort

Variables	1	2	3	4	5
1-Gender	-				
2-Education level	-.10	-			
3-Inter-organizational mobility	-.21	.02	-		
4-Inter-functional mobility	-.02	.26	.58**	-	
5-Inter-industrial mobility	-.07	.73	.83**	.53**	-

N=83, *p<.05, **p<.01, Gender; 0=Female, 1=Male, Education level; 0= Bachelor degree, 1=MBA and PhD degree

The correlation analyses revealed that the career patterns of the 2000 cohort were more complicated than the career patterns of the 1990 cohort. There was no significant correlation between inter-organizational and inter-industrial mobility ($r = .25$, $p > .05$) in the 1990 cohort, while there was a strong and positive correlation between inter-organizational and inter-industrial mobility ($r = .83$, $p < .01$) in the 2000 cohort. The results also showed more significant positive correlations between inter-organizational and inter-functional mobility ($r = .58$, $p < .01$) in the 2000 cohort than the 1990 cohort ($r = .23$, $p < .05$). There was no significant correlation between inter-functional and inter-industrial mobility ($r = .26$, $p > .05$) in the 1990 cohort, while there was a significant positive correlation between inter-functional and inter-industrial mobility ($r = .53$, $p < .01$) in the 2000 cohort.

4. Discussion

Most authors assert that employees are increasingly experiencing more mobility across organizational, functional, and industrial boundaries, which shows the changing career patterns (Arthur and Rousseau, 1996, Mirvis & Hall, 1994). They argue that there is a shift from linear career paths within a single organization to nonlinear career paths within multiple organizations (Lichtenstein & Mendenhall, 2002; Pang, 2003; Sullivan, Carden & Martin, 1998; Sullivan, 1999). However, several authors (e.g. King, 2003; King, Burke & Pemberton, 2005; Pringle & Mallon, 2003; Rodrigues & Guest, 2010) state that there is little evidence to support those changing career patterns. This study therefore added empirical evidence to the careers literature by comparing the first ten years of careers of CFOs in terms of their changing career patterns including inter-organizational, inter-functional, and inter-industrial mobility between the 1990 and 2000 cohorts.

The results demonstrated that the 2000 cohort made significantly more frequent inter-organizational, inter-functional, and inter-industrial moves in the first ten years of their careers than the 1990 cohort. This means that mobility across organizational, functional, and industrial boundaries got increased in the 2000 cohort compared to the 1990 cohort. This study therefore provided empirical support for the assumptions on the changing career patterns. In other words, it could be asserted that the career patterns of the 2000 cohort demonstrated more boundaryless characteristics.

This study revealed that the 2000 cohort made more organizational, functional, and industrial moves simultaneously than the 1990 cohort. Thus, it could be said that career patterns of the 2000 cohort were more complicated than the career patterns of the 1990 cohort.

This study has several meaningful practical implications. Organizations should be aware of the changing and complicated career patterns of their employees with regard to inter-organizational, inter-functional, and inter-industrial mobility. It could be asserted that organizations might benefit from employing highly flexible employees. Thus, organizations should offer various career development opportunities to enable transferring knowledge, skills, and abilities among different organizations, functions, and industries.

The findings of this study should be taken into consideration in light of several limitations. First, using LinkedIn profiles in order to collect data was one

limitation. We could only reach 174 LinkedIn profiles, which were complete and matched the specific criteria such as current title (CFO), location (Turkey), the start date of work (1990 and 2000). Second, LinkedIn profiles were self-reports. The findings were therefore subjected to common method variance. Third, this study was conducted in a single country, namely Turkey. Fourth, this study focused on CFOs from different organizations and industries. Future research could benefit from focusing on different occupations. Furthermore, while it is beyond the scope of this study, future research should investigate the psychological mobility.

BIBLIOGRAPHY

- Acar, F. (2013). "Türkiye Ekonomisine Genel Bakış (2001-2013)", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (2), s. 15-32.
- Adamson, S., Doherty, J. N. & Claire, V. (1998). "The Meanings of Career Revisited: Implications for Theory and Practice", *British Journal of Management*, 9, (4), pp. 251-259.
- Allred, B. B., Snow, C. C. & Miles, R. E. (1996). "Characteristics of Managerial Careers in the 21st Century", *The Academy of Management Executive*, 10 (4), pp. 17-27.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996), "Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle", *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Editors: Arthur, M. B. & Rousseau, D. M., Oxford University Press, New York, pp. 3-20.
- Ataman, B. C. (2006). "Türkiye'de 2000-2005 Dönemi İşsizlik Üzerine Tartışmalar", *İktisat, İşletme ve Finans*, 21 (239), s. 93-107.
- Bagdadli, S., Solari, L., Usai, A. & Grandori, A. (2003). "The Emergence of Career Boundaries in Unbounded Industries: Career Odysseys in the Italian New Economy", *International Journal of Human Resource Management*, 14 (5), pp. 788-808.
- Baruch, Y. (2004). "Transforming Careers: From Linear to Multidirectional Career Paths: Organizational and Individual Perspectives", *Career Development International*, 9 (1), pp. 58-73.
- Chudzikowski, K. (2012). "Career Transitions and Career Success in the 'New' Career Era", *Journal of Vocational Behavior*, 81 (2), pp. 298-306.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). "Protean and Boundaryless Career Attitudes and Organizational Commitment: The Effects of Perceived Supervisor Support", *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), pp. 638-646.
- Dany, F., Mallon, M. & Arthur, M. (2003). "The Odyssey of Career and The Opportunity for International Comparison", *International Journal of Human Resource Management*, 14 (5), pp. 705-712.

- De Filippi, R. J. & Arthur, M. B. (1994). "The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective", *Journal of Organizational Behavior*, 15 (4), pp. 307-324.
- DiPrete, T. A., De Graaf, P. M., Luijkx, R., Tahlin, M. & Blossfeld, H. P. (1997). "Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries", *American Journal of Sociology*, 103 (2), pp. 318-58.
- Eby, L. T. (2001). "The Boundaryless Career Experiences of Mobile Spouses in Dual-Earner Marriages", *Group & Organization Management*, 26 (3), pp. 343-368.
- Eby, L. T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). "Predictors of Success in the Era of The Boundaryless Career", *Journal of Organizational Behavior*, 24 (6), pp. 689-708.
- Elliott, R. J. & Lindley, J. K. (2006). "Trade, Skills and Adjustment Costs: A Study of Intra Sectoral Labor Mobility", *Review of Development Economics*, 10 (1), pp. 20-41.
- Ellis, R. & Heneman III, H. G. (1990). "Career Pattern Determinants of Career Success for Mature Managers", *Journal of Business and Psychology*, 5 (1), pp. 3-21.
- Gunz, H., Evans, M. & Jalland, M. (2000). "Career Boundaries in a 'Boundaryless' World", *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*, Editor: Peiperl, M., Oxford University Press, pp. 24-53.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of Organizations* (Vol. 107). Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004). "The Protean Career: A Quarter-Century Journey", *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), pp. 1-13.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1996). "The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart", *The Career is Dead—Long Live The Career: A Relational Approach to Careers*, Editor: Hall, D. T. Jossey-Bass, pp. 15-45.
- Inkson, K. (2006). "Protean and Boundaryless Careers as Metaphors", *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), pp. 48-63.
- Jones, C. & DeFilippi, R. J. (1996). "Back to the Future in Film: Combining Industry and Self-Knowledge to Meet the Career Challenges of the 21st Century", *Academy of Management Executive*, 10 (4), pp. 89-103.

- King, Z. (2003). "New or Traditional Careers? A Study of UK Graduates' Preferences", *Human Resource Management Journal*, 13 (1), pp. 5-26.
- King, Z., Burke, S. & Pemberton, J. (2005). "The 'Bounded' Career: An Empirical Study of Human Capital, Career Mobility and Employment Outcomes in a Mediated Labour Market", *Human Relations*, 58 (8), pp. 981-1007.
- Kuijpers, M. A. C. T. & Scheerens, J. (2006). "Career Competencies for The Modern Career", *Journal of Career Development*, 32 (4), pp. 303-319.
- Lazarova, M. & Taylor, S. (2009). "Boundaryless Careers, Social Capital, and Knowledge Management: Implications for Organizational Performance", *Journal of Organizational Behavior*, 30 (1), pp. 119-139.
- Lichtenstein, B. M. B. & Mendenhall, M. (2002). "Non-Linearity and Response-Ability: Emergent Order in 21st-Century Careers", *Human Relations*, 55 (1), pp. 5-32.
- Mian, S. (2001). "On the Choice and Replacement of Chief Financial Officers", *Journal of Financial Economics*, 60 (1), pp. 143-175.
- Mirvis, P. H. & Hall, D. T. (1994). "Psychological Success and the Boundaryless Career", *Journal of Organizational Behavior*, 15 (4), pp. 365-380.
- Pang, M. (2003). "Boundaryless Careers? The (In-) Voluntary (Re-) Actions of Some Chinese in Hong Kong and Britain", *International Journal of Human Resource Management*, 14 (5), pp. 809-820.
- Parrado, E., Caner, A. & Wolff, E. N. (2007). "Occupational and Industrial Mobility in the United States", *Labour Economics*, 14 (3), pp. 435-455.
- Pringle, J. & Mallon, M. (2003). "Challenges for the Boundaryless Career Odyssey", *International Journal of Human Resource Management*, 14 (5), pp. 839-853.
- Rodrigues, R. A. & Guest, D. (2010). "Have Careers Become Boundaryless?", *Human Relations*, 63, pp. 1157-1175.
- Seyidoğlu, H. (2011). "Uluslararası Mali Krizler, IMF Politikaları, Az Gelişmiş Ülkeler, Türkiye ve Dönüşüm Ekonomileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 4 (2), s. 141-156.

Sturges, J., Guest, D. & Mac Davey, K. (2000). "Who's in Charge? Graduates' Attitudes to and Experiences of Career Management and their Relationship with Organizational Commitment", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (3), pp. 351-370.

Sullivan, S. E. (1999). "The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda", *Journal of Management*, 25 (3), pp. 457-484.

Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). "The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility", *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), pp. 19-29.

Sullivan, S. E. & Baruch, Y. (2009). "Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration", *Journal of Management*, 35 (6), pp. 1542-1571.

Sullivan, S. E., Carden, W. A. & Martin, D. F. (1998). "Careers in the Next Millennium: Directions for Future Research", *Human Resource Management Review*, 8 (2), pp. 165-185.

Van Buren III, H. J. (2003). "Boundaryless Careers and Employability Obligations", *Business Ethics Quarterly*, 13 (2), pp. 131-149.

Van Den Berg, P. T., & Van Der Velde, M. E. (2005). "Relationships of Functional Flexibility with Individual and Work Factors", *Journal of Business and Psychology*, 20 (1), pp. 111-129.

Walton, S., & Mallon, M. (2004). "Redefining the Boundaries? Making Sense of Career in Contemporary New Zealand", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42 (1), pp. 75-95.

SPASMAL NORMATİVİTE: REASSEMBLING NATIONALITY

Ruhtan YALÇINER*

ABSTRACT

Today, it might be possible to argue that the hyper-technological transformation, with its spatiotemporal consequences, has provided an ontological and epistemological crisis weakening various delineations of identity. Rather than reflecting an absolute paralysis of meaning and interpretation, this crisis has been experienced as a disseminated and everlasting state of spasm. Throughout the study, first, 'spasmal normativity' is introduced as an umbrella concept enclosing normative interpretations posited to avoid this crisis. Second, this study interprets the normative orientation on questions of identity and recognition in contemporary political theory within the framework of 'affirmative universalism'. By disengaging with the identity-oriented reading of affirmative universalism; third, the study introduces 'chiasmic nationality' as a concept enabling to discuss recognition vis-à-vis the interpretation of difference drawn upon plasticity, allagmatics and rhizomatics.

Keywords: Spasmal Normativity, Chiasmic Nationality, Affirmative Universalism, Molar Paradox, Plasticity, Identity, Recognition.

ÖZET

SPAZMAL NORMATİVİTE: MİLLİYETİ YENİDEN KURMAK

Günümüzde; yaşanan hiper-teknolojik dönüşümün, mekân zamansal sonuçları itibariyle, türlü kimlik tariflerini kıfayetsizleştiren ontolojik ve epistemolojik bir krize yol açtığı söylenebilir. Bu kriz, anlama ve muhakemeye ilişkin mutlak bir felci yansıtmasa da, yaygın ve sürekli bir spazm hali olarak tecrübe edilir. İlk olarak, çalışma boyunca 'spazmal normativite', bu krizin etkilerinden sakınmak üzere ortaya konulan normatif tarifleri içine alan şemsiye bir kavram olarak önerilmektedir. İkinci olarak, çalışma; çağdaş politika teorisinde görülen, kimlik ve tanınma meselelerine normatif yönelimi 'olumlayıcı evrenselcilik' çerçevesinde yorumlamaktadır. Üçüncü olarak çalışma, olumlayıcı evrenselciliğin kimlik merkezli okumasından ayrılarak, tanınmayı; plastisite, alagmatik ve rizomatikçe dayanan bir farklılık yorumu üzerinden ele almayı mümkün kılan 'kiyazmik milliyet' kavramını tanıtmaktadır.

* Yrd. Doç.. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü (ruhtan@hacettepe.edu.tr)

Anahtar Kelimeler: *Spazmal Normativite, Kiyasmik Milliyet, Olumlayıcı Evrenselcilik, Molar Paradoks, Plastisite, Kimlik, Tanınma.*

Introduction

Nationality has generally been regarded as a central marker of belonging-together. However, it has mostly been studied through the nexus of nations and nationalism. Within this framework, nationality has been related with questions considering the modernity of nations, or discussed by reference to civic or ethnic characteristics of nationalism. However, regardless of the classical continuum of nations or nationalism studies, nationality has recently become to be regarded as an ontological and normative question. As a normative and ontological *problematic*, nationality now indicates a central marker of defining the political.

The question of nationality today denotes the double bind of political belonging. Through the corpus of this double bind, nationality plastically reassembles central questions of identity and difference. Accordingly, nationality has most recently become to be related with the ontological and normative context of the debates on diversity and recognition. At this point, however, it might be worth mentioning an epistemological flux of assessing ontological markers of being and becoming.

Hyper technological and hyper industrial conditions of late/postmodern epoch have inaugurated new mode and modalities of spatiotemporality (Harvey, 2000; Sloterdijk, 2013; Stiegler, 2014). Together with the acceleration of the *life experience* through this hyperepokhality, a major deconstructive element has become to be affiliated with the transformation of the classical context of political belonging. Drawing upon Pyrrhonian and Stoic etymological roots of the concept epokhē, hyperepokhality has become to mount as an ontological marker of the hyper-*krisis* of decision. According to Jacques Derrida, “what the accelerated development of teletechnologies, of cyberspace, of the new topology of ‘the virtual’ is producing is a practical deconstruction of the traditional and dominant concepts of the state and citizen (and thus of ‘the political’) as they are linked to the actuality of a territory” (Derrida & Stiegler, 2002, 36).

Hyperepokhal *krisis* of decision might be regarded as the central *problematic* of the political today. The central code of this *krisis*, on the other hand, is not merely spatial, but also temporal. In other words, it is ontological and spatiotemporal. Therefore; the spasm, as the pivotal condition of contemporary normative theory,

indicates a covert relation with the politics of the metaphysics of presence. It detaches and reunites the reduction of being to a purified single subsistence either through immanence or qua transcendence. The evocative formula of this design has been posited on foundation and essence. From this vortex of political metaphysics and transcendental reduction, a critical connection with questions of particularity and universality transpires. Spasmal reading of belonging might thus be outlined as an epistemic appeal to *Verwindung* and an attempt of overcoming metaphysical violence of Cartesian dualisms.

Spasmal normativity, on the other hand, signifies the fall of politics of potentiality. Although it expounds *ought to situations* to be universally applied on the effects of experiencing an epochal spasm, spasmal normativity unveils a condition of undecidability. It, mainly, reflects a pause in time regarding the void of decision. The longitude of this mode of normativity, on the other hand, is subject to the duration of the spasms of the human condition. Hyperepokhal spasms are ephemeral, transductive and recurrent. Unlike a general paralysis, this spasmal condition appeals to underwrite the already lost foundational promise. Spasmal normativity, hence, does not merely reflect a hyperepokhal appeal to belonging qua being and becoming. At the same time, it signifies a foundationalist melancholia. It unveils a *dramatization* of identification with linear reference to a generic sense of dialectics by evoking Hegelian *Anerkennung* either in terms of implying the necessity of identity and reciprocity or as regard to generating alternative ways of interpreting the form and the trace via plasticity.

Spasmal normativity might be read as hyper-caesural condition of transductive plasticity and assemblage of interpretations. However, spasmal normativity also entails a generic necessity of reciprocity. Spasmal normativity, in this sense, emanates the centrality of not only *identity* but also *difference*. First, spasmal normativity refers potentiality of interpreting identity as *idem*, as sameness. This point might be read, i.e. through the reciprocal markers of multiculturalism assigning a renewed ontology of recognition to the debates on nationality. Second, spasmal normativity also reflects an epistemic condition of hyper-epokhality through which a *politics of khōra*, in Jacques Derrida's sense, may flourish.

Spasmal normativity reflects a paracaesural condition of spatiotemporal *krisis*. The shift from modernity to post modernity primarily denotes ontological, socio-economic or ethico-political crisis of spatiotemporality (Jameson, 1991; Wood, 2007; Hetherington, 1997). *Normativization* of nationality, accordingly, might be seen as a response to this hyperepokhal transition of spatiotemporality. The

kernel of such modification might be defined as “time-space compression” which “has had a disorienting and disruptive impact upon political-economic practices” (Harvey, 1992, 284). According to David Harvey (1992), “the intensity of time-space compression in Western capitalism since the 1960s, with all of its congruent features of excessive ephemerality and fragmentation in the political and private as well as in the social realm, does seem to indicate an experiential context that makes the condition of post modernity somewhat special” (306).

Through the hyperepokhal experience of the world, normative and ontological context of belonging have become to be based on a new conditional character. This paper interprets such hyperepokhal and hyper-caesural condition of belonging through the concept of spasmal normativity. Spasmal normativity throughout this study is introduced as an epistemological orientation and as a methodological caesura reflecting today’s ontological *krisis* of disindividuation.

Following Gilbert Simondon’s (1995) transductive allagmatic of individuation, this paper enhances nationality as an epochal *problematic* and assemblage of mode and modalities of belonging-together. On the other hand, the major aim of the study is to discuss some of the key elements of the *krisis* of the normative theories of nationality. After focusing on three onto-spasms of normativity regarding the question of nationality–affirmative universalism, molar solipsism of the core nation and the question of de/territorialization–the paper introduces the concept of chiasmic nationality as a plastic mode of belonging–together reassembling particular and universal organs of nationality within the rhizomatic and allagmatic context of irreducibility and undecidability. Spasmal normativity also implies an organology of nationality.

Spasmal normativity might be read as an epistemic response to the hyperepokhal transposition of being and becoming through which Cartesian logic of dualisms has become dysfunctional. According to R. B. J. Walker (1995), “epistemologies that simply affirm these dichotomies are not obviously the most appropriate place from which to investigate a world in which boundaries are so evidently shifting and uncertain” (8). Spasmal normativity might, therefore, be read as an epistemic condition of a new *enframing*. Spasmal normativity, as a matter of *hyperepokhal enframing*, however could not be easily grasped. For, dioramic illusion of *identity* and ontological remains of metaphysics of presence together effectuate a camouflage of universalism.

Affirmative Universalism: A Spasmal Camouflage

The augmentation of the normative theoretical spectrum on the question of nationality recapitulates rising interdisciplinary emphasis posited on difference, identity and recognition. Debates on equal respect politics, justice and fairness, multiculturalism, secession or immigration might be mentioned as some of the key discussions of this spectrum. Recent normative studies, therefore, do not follow classical lines of questions on nations and nationalism while assessing nationality. Rather, they stipulate a more comprehensive corpus of normative problems.

Most readings of nationality in contemporary normative theory, therefore, have vastly been focusing on the debates on justice, fairness, recognition, equality or democracy (May, Modood & Squires, 2004, 2; Moore, 2001a, 100-101). These approaches also posit a normative emphasis on the possibilities of resolving tensions of ethnic or cultural diversity (Kymlicka, 2000, 184). In line with a normative primacy posited on diversity, normative theories of nationality also share a general tendency to universalizability of ethico-political questions. They mostly draw upon a politics of potentiality based on both the construction of foundational norms or procedures and the application of this universalizable content to particular circumstances. A key symptom of such perspectives, therefore, might be summarized within the context of affirmative universalism.

Affirmative universalism might be defined as a spasmal camouflage encompassing a corpus of universality vis-à-vis identity (*idem*). Affirmative universalism discloses a foundational principle of identity and identification by effectuating a *fore-condition* of particularity. By inaugurating the spasmal camouflage of the object of its own critique, this reading aims at reframing the very idea of the political in agonistic terms. Affirmative universalism, therefore, denotes a critique of modern universalism—as moral monism—by reference to its unitary and homogenizing logic of identity. Yet, affirmative universalism is spirally bound by its own critique as soon as designating the political by going through diverse accounts of particularity varying from *molecular essentialisms* to *molar foundationalism*.

Affirmative universalism might be defined as an umbrella category for defining the *politics of potentiality*. This perspective does not merely insist on maintaining universality as key marker of rehearsal unveiling a new potentiality of politics as truth. At the same time, it also claims the reciprocal bound of identity and recognition as an affirmative democratic resolution. Accordingly, these perspectives

normatively employ Hegelian dialectic of recognition as a modality of ceasing contested issues of nationality. Affirmative universality is a spasmodic module of normativity effectuating a remedial ontology of belonging-together.

Remedial ontology of belonging-together in affirmative universalism unveils a spasmodic condition of solipsism. The most obvious disclosure of this spasmodic inauguration might be read as the *foundationalizing* emphasis posited on ethno-cultural universality of national identification. This spasmodic condition reveals ethnicity and culture as universal and foundational premises.

Among foundationalizing elements of affirmative universalism, the role of cultural affiliation has been of critical importance (Tamir, 1993; Kymlicka, 1991, 1997). Within this affirmative spectrum of universalism, nominalism has reflected the key marker of identification. A synthetic void of universalism and particularism, in this regard, is revealed as an immanent corpus of relationality, which is to be reciprocally recognized as a necessity of the *self-fulfillment* of the *subject*. This locus of self-fulfillment frames the national idiom as universal potential of social meaning.

Particularity as affirmative function of subject's fulfillment unveils the ontic structure of reciprocal recognition. The Hegelian necessity of reciprocity, herein, underpins a normative imperative of onto-solipsism. It displays the *other* merely as a constructive function of inter subjectivity. Alterity, in this dialectic tandem, hence, underpins solipsistic component of identification. Normative imperative of defining nationality through this perspective primarily conceals a foundational assumption, which is posited on the designation of identity as *idem*. This assumption marks a substitute of *ipseity* by the hypothetically continuous efficacy of belonging via transcendental dispositive of identification.

Onto-spasmodic solipsism denotes a critical basis of cohesion regenerated by affirmative universalism. For, nationality has generally been defined as a "vital" function of consensualism (Calhoun, 2006, 17). This vital function, however, is not limited with the normative framework of consensualism. It may also refer to "incommensurable experiences of struggle and survival" (Bhabha, 2007, 218). Nationality, thus, also insinuates a central dispositive of interpreting immanent layers of national delirium.

Solipsistic element of nationality enables political stabilization of the ontogenesis of individuation. It ontologically binds the contextual nexus of ethno-cultural belonging with a universal sort of transcendental reduction. This double bind is clearly spatiotemporal. The solipsistic element of nationality, hence,

regenerates a form of *dwelling*, which enables the enunciation of the national *good* to flourish at a “sufficiently familiar moral space” (Ripstein, 1997, 210).

Nationality also connotes structural moments and modalities of rhetoric and identity (Calhoun, 2005, 260). Nationality, in this regard, underpins a key political framework of belonging together. It reflects a syntactic mode/modality of belonging, which is “inherently political *and* inherently cultural” (Nielsen, 1998, 105). Nationality postulates eclectic elements of affirmative universalism. Through the course of affirmative universalism, nationality underpins a bucket of normative and ontological questions varying from “personal identity” and “ethical community” to “particular territory” or “political self-determination” (Miller, 1993, 5).

Beside centrality of markers of individuation, the contested meaning of *the political* also refers an all-encompassing element of spasmal camouflage. Nationality, hence, could not merely be regarded as a “normative argument”. It rather denotes a central symbol of a “normative theory” (Moore, 2001a, 5). The ethico-political corpus of the political, hence, might be seen as a critical marker of defining nationality.

Designating the relation between nationality and the political by reference to the interplay between mimic particularity and universality is a key leitmotif of normative theory. This metonymical solipsism denotes a practical task (Moore, 2001b; Norman, 1999; Miller, 2000; Canovan, 1998). Affirmative universalism, therefore, firstly draws upon the pragmatic vein of normative questions regarding matters of nations and nationality.

Affirmative universalism unveils a framework of normative corrections. Regarding affirmative universalism, the fundamental locus is the practicability of generating and applying a universal principle. This practicability is posited on the foundational corpus of a *politics of truth*. Spasmal normativity of this disposition, on the other hand, might be interpreted as a revised version of the classical content of politics of rights or equal respect politics. This disposition noticeably stipulates the camouflage of universalism.

Spasmal camouflage of affirmative universalism underpins a critical element of designating the centrality of *content* and *composition*. The content and composition of the nationality do not merely embrace particular contexts of immanence through which markers of ethno-culturalism are being effectuated. They are also thoroughly associated with the daily disposition of a nominal principle. For

Wayne Norman (2005), i.e. “the clearest way to understand the idea of an *ethnic* national identity is in terms of content” (86). Composition, on the other hand, denotes the milieu of actuality, which differentiates the content. The content of nationality, therefore, does not merely reflect a contextual potentiality of identity and identification. At the same time, the content is also bound by composition not only disposing events of inclusion/exclusion but also determining canons of participation to the routines of national enunciation.

Affirmative universalism is based on the normative axiom of subjective participation to “nation-building—or at least nation-shaping—politics” (Norman, 2005, 93). Nationality, hence, denotes a cohesive dispositif of participation to transductive effectuation of the political. Affirmative universalism effectuates nationality as a “daily plebiscite, just as an individual’s existence is a perpetual affirmation of life” (Renan, 1996, 53). Having been effectuated as foundational principle, affirmative universalism denotes not merely the civic cohesion as the *demos*. Affirmative universalism of a particular *idem*, also embraces a quasi-essentialist quest for the spatiotemporal legitimacy of national affiliation in terms of the immanence of the *ethnos*.

Affirmative universality discloses the urgent necessity of correlating questions concerning fairness and identity with nationality (Norman, 2006; Moore, 1999). Spasmodic normativity, herein, functions as an assemblage of particularity and universality. Drawing upon a particular occasion of justice and fairness, affirmative universalism underpins procedural and instrumental augmentation of the foundational principle of identity. This posterior vein of normative orientation implies a categorical locus of universality. Having been related with *normativization* of authenticity, therefore, affirmative universalism effectuates reciprocal tandem of recognition as consensual dispositif of spasmodic normativity.

Recognition endorses foundational assertion of universalism. However, normative mandate of this affirmative action camouflages the ruling efficacy of authenticity and particularity. Affirmative universalism might then be regarded as a spasmodic camouflage of immanence by transcendental reduction. The major political corpus of this reduction is established on the principle of identity and as *politics of potentiality*. Spasmodic character of the appeal to affirmative universalism unveils the modernist locus of *politics of truth*, which brings forth the implicit efficacy of a molar solipsism.

A Molar Paradox: Solipsism(s) of Identity

Contemporary debates on the possibility of generating a universal meaning of nationality replicate one of the most central issues of classical nationalism studies: the *molarsolipsism* of nationhood. In its solipsistic contexture, “the nation, each nation, is its own *raison d’être*” (Smith, 1990, 1). Solipsism of nationality also denotes molar and molecular correspondences of cultural and political *raison d’être* (Gellner; 1964, 1983).

Nationality is mostly interpreted through molar dispositions of cohesion. Accordingly, as regard to spasmal normativity, i.e. the question of fairness does not merely imply a critical continuum of national singularity. At the same time, it has also been related with the effectuation of amajoritarian dispositif. Ontological spasms of normativity, here, could be read through the question of *the core nation*, which implies the solipsistic resonance of the majority rule.

National enunciation of the core nation designates a central solipsistic corpus of nationality. For Rogers Brubaker, “the core nation is understood as the legitimate ‘owner’ of the state, which is conceived as the state *of* and *for* the core nation” (Brubaker, 1998, 237). This molar disposition unveils the question of power, which is legitimized through the universal nexus of an ethico-political principle exposed via the modern tandem of reciprocal recognition.

Solipsism of identity connotes the political vein of the metaphysics of presence. Identity, as a principle of thought, reflects corpus of stability, which inaugurates the ontological hegemony of *idem*. Politics of identity effectuates a double bind of the political. Moreover, the solipsism of identity denotes the normative affirmation of sameness. Spasmal normativity of nationality, at this point, intermingles two notions of the political: the content of truth and the composition of power. The principle of identity, by consolidating the solipsistic syntax of the problem of the core nation, has become to refer a central marker of this double bind.

The reciprocal tandem of the self and the other unveils the ontological milieu of the solipsistic design of nationality. Drawing upon molar voids of collective identity, state or citizenship, solipsism allagmatically operates an interpenetrative function of reciprocity and recognition, which cannot be absolutely departed from individuation, difference and alterity. Molar solipsism of nationality, in this regard, is not totally indifferent to molecular conditions of immanence and particularity.

Normativity oriented emphasis on the solipsistic nature of nationality reflects a universal perspectivism on the relation between identity and cohesion. Normative theories of nationality combine two questions on this solipsistic orientation. First, they reveal the ethico-political question of the core nation. Second, they propose an alternative molar counter-proposition as a remedy overcoming molar indifference to diversity. In this second aspect, normative perspectives stipulate the *problematic* of power without providing an alternative to either metaphysics of presence or its metaphysical violence. The principle of identity is substituted with a counter dispositif of identification.

While designating the *nomos* as the leitmotif of maintaining diversity, affirmative universalism disregards irreducible undecidability of individuation. Following Simondon; however, we can argue that “individuation is never concluded, that the pre-individual is never fully translated into singularity...the subject consists of the permanent interweaving of pre-individual elements and individuated characteristics: moreover, the subject is this interweaving” (Virno, 2007, 78). By omitting irreducible allagma of difference and individuation, most normative perspectives fail to criticize molar markers of singularity which have reflected metaphysical dispositions of maintaining singularity.

Affirmative universalist accounts of the spasmodic condition are not able to escape from the very idea of their own criticism directed against universalist perspectivism of moral monism. Hence, these propositions merely provide a counter-molar substitute. Respectively, solipsism of identity reveals the metaphysical paradox of advocating a principle of identification as a molar potentiality of generating diversity from recognition. Hence, through the corpus of the molar paradox of solipsism(s) of identity; i.e., a normative defense of the idea of impartiality coincides with its multicultural critique at the same line of sameness when they both draw upon identity as a hylomorphic component of subjective *self-fulfillment*.

The molar paradox of affirmative universalism is a consequence of the substantial tendency they posit on identity. Affirmative universalist accounts of nationality, in this regard, provide *figurative* responses to the majority rule. The *figure* of this response, however, is ontologically conjectured by an equivalent *molar sublime*: hylomorphism of *idemas* molar dispositif of *self-fulfillment*. Affirmative universalist models of nationality, hence, generally aim at revoking hyperepochal conditions of spasmodic normativity by proposing an alternative nexus of politics of potentiality. The core principle of this political potentiality, on the other hand, is

based on recognition.

Within the reciprocal tandem of recognition, the question of fairness has generally been reduced to the question of how the state should respond to the demands of diverse entities. One of the most striking questions of affirmative perspectives has been formulated around the question of impartiality (Nagel, 1991; McMahan, 1997; Weinstock, 1999). State neutrality denotes a central marker of classical liberalism. However, its normative context is also associated with a more comprehensive framework embracing the *republican idea of the civic public*. The idea of impartiality might, accordingly, be seen as an ethico-political *point de caption*. Along with national sovereignty and legitimacy, the idea of impartiality reflects a functional dispositif of veiling particular signs of the majority rule.

The idea of impartiality is a figurative molar modality of metaphysics of presence. In its ethico-political transcendentalism and hypothetical universality it denotes “cultural artifacts of a particular kind” (Anderson, 1991, 4). Idea of impartiality thus implies a “universal identity that appears as discriminatory, a form of particularism disguising itself as a universal principle” (Ricoeur, 2005, 215). Even in its hypothetical syntax, impartiality reflects molar dispositions of moral monism within the *nous* of belonging together (Miscevic, 1999, 116). So, the idea of impartiality was rightly criticized as having been served to a general indifference and blindness to the problems of diversity (Kymlicka, 2000, 186). Diverse normative readings of nationality in contemporary political theory have criticized this molar machine of immanent abstraction and transcendental reduction, which has politically been functioning through the effectuation of the ontological principle of recognition qua the ideal of impartiality.

Hegelian vein of *Anerkennung* is now augmented as a substitute of the ideal of impartiality. Recognition, at this point, primarily indicates a form of abstraction. Affirmative universalist critique of impartiality, cannot refrain from the ethico-political efficacy of the principle of thought. This detention denotes the implicit role of consensualism and conformism derived from the normative predisposition of a molar truth as the hylomorphic telos of a comprehensive politics of potentiality. Affirmative accounts thus provide only the *substitute* of cohesion. They basically offer an alternative modality of the *idem*, which might essentially be read through the nexus of counter metaphysics of presence. Unlike the universal perspectivism posited on the application of impartiality via civic transcendence, epitome of this *affirmative substitute* normatively draws upon the hypothetical assumption on the immanent stabilization, transcendental exactitude and hylomorphic fullness of

identity.

The solipsistic paradox of identity denotes a twofold structure. It first denotes foundational principle of cohesion. Herein, the political is designated through the vein of an agonistic principle of identity. It thus hypothetically imposes transcending all sorts of particularisms. This implies the molar potentiality of hylomorphic exactitude through which the subject is going to actualize her own telos. Second, subjective corpus of belonging-together is normatively ascribed by an affirmative appeal for categorical identification.

Regarding modern democracy, this double bind of the solipsistic paradox of belonging-together might be read through the vital question of whether it is possible to augment a new context of the political combining the necessity of weakening markers of certainty with the irreducible allagmatics of difference. This point entails metastatic efficacy of an “empty space” (Lefort, 1986, 303). However, solipsistic paradox of identity keeps implying not only the procedural consequentialism of inter subjectivity (Arneson, 2003, 382), but also the civic milieu of “inherited particularism” (Hastings, 2006, 32).

De/Territoriality: Ontopology of Nationality

De/territoriality unveils a condition of normativity flux at the center of which “the domestic analogy is fixed within precise ontological coordinates” (Walker, 1995, 133). The spatiotemporal ontology of nationality, in its modern epochality, might essentially be read as a reflection of a dialectic double bind upon which an order of cohesion was stabilized. The corpus of such stability might be read as the political perspectivism of “an absolute homogeneous space” (Walker, 1995, 133) and “national temporality of the ‘meanwhile’, a form of homogenous empty time” (Bhabha, 2007, 226). This double bind mounts spiral interconnectedness of molecular and molar dispositions of nationality.

The spiral bound of molar and molecular dispositions of nationality is effectuated by an allagmatic system of axiomatic operations. The allagma of nationality, in this regard, might be defined through the helix bound of *ontology* and *topoi*. The spiral prerequisite of nationality initiates an *ontopology*. Jacques Derrida (1994) defines ontopology as “an axiomatics linking indissociably the ontological value of present-being [*on*] to its situation, to the stable and presentable determination of a locality, the topos of territory, native soil, city, body in general” (103).

Ontology of nationality indicates a significant question of spasmodic normativity. On the one hand, it denotes an affirmative context of universality through which fairness has become an ethicopolitical problematic. Nevertheless, this ontology also connotes the camouflage of a particular essence. In its both universal and particular orientations, as an ontological question, nationality could not be separated from the *problematic* of the political *technē*.

According to Stuart Elden (2013), “territory should be understood as a political technology, or perhaps better as a bundle of political technologies” (322). In other words, “territory comprises techniques for measuring land and controlling terrain” (Elden, 2013, 323). Instead of taking space and temporality as separate notions of reality, an ontological assemblage of spatiotemporality might also be discussed. At this point, according to Levi Bryant (2014), “there is no space that does not have its temporal dimension and implications, nor is there any time that does not have its spatial dimension and implications. Space and time are necessarily and *ontologically* bound up with one another like two sides of a coin or, better yet, a Möbius strip” (141). This allagmatic inter-relationality of *ontochronism* and *ontology* might be read through the allagmatic impasse of the *in-between* implying de/territoriality and becoming.

De/territoriality, drawing upon Gilles Deleuze and Félix Guattari (2005), might be defined as a spatiotemporal corpus of becoming. The central tenant of de/territoriality is the impossibility of not only exactitude but also reciprocity. De/territoriality of nationality might hence be regarded as a critical corpus of reading individuation and belonging-together through the irreducible context of their becoming.

On the other hand, while drawing upon the normative grounds of the ontology of being, rather than becoming, the solipsistic link between self-determination and onto-territoriality plays a crucial role. Spatiotemporality, in this regard, unveils a normative logic of exactitude and fulfillment regarding the hylomorphic completion of a potentiality. In this sense, i.e. “when political and cultural boundaries do not coincide, there can be conflicts about partiality” (Hurka, 1997, 154). This normative framework binds territorialization of space with hylomorphic potentiality of the national entity. The normative dispositif of executing this ontological and hylomorphic potentiality is self-determination.

Immanent signification of de/territoriality implies normative potentiality of self-determination (Moore, 1998, 150; Tamir, 1993, 121). Self-determination, here,

is adopted as norm and as normality. It provides not only the ontological adjustment of milieus of “noninterference”, but also denotes a central element of universal perspectivism implying the continuum of equal rights and equal respect (Young, 2004, 187-188).

On the other hand, once nationality is considered as an allagmatic *problematic* of difference and individuation, then, de-re/territorialization might be considered as nomadological aspects of becoming. As for hyperepokhal conditions of spasmal normativity, on the other hand, the question of becoming has not yet referring to an eliminated representational system, nor underpinning a central marker of a post-metaphysical epoch. But, de/territorialization as a matter of becoming and dis/individuation might still be considered as an emerging assemblage of heterogeneous affiliations. Although an early marker of this hyperepokhal setting might be discussed as post-representational politics, the epochal orientation on the determination of *the people* and *the territory* has remained to function as a key dispositif of nationality.

Self-determination as classical representational setting connotes a critical dispositif of counter-national movements concerned with the struggle against an existing state (Keating, 1996). It does, hence, provide a normative nexus for onto-territoriality among “stateless nations” (Keating, 1997), or in other words, among “nations without states” (Guibernau, 1999a), or among “national minorities” (Bauböck, 2006; Kymlicka, 2005a, 2005b; Musgrave, 1997). Normative grounds of defining territorial modalities of national self-determination have reflected not only the particularity of a national homeland, but also the universality of its territorial autonomy (Moore, 2001a, 191).

The most critical question of national spatiotemporality today might be read through the debates on secession, which has long been related with the normative context of legal and ethico-political questions on self-determination, and self-rule (Buchanan; 1991, 1997). Secession refers to a specific form of “boundary-alteration” (Moore, 2001a, 139). The normativity basis of secession might be oriented on nominal claims of “cultural distinctiveness” or, the existence of alternate “cultural markers of subjective meaning” (Lecours, 2000, 164).

Secession denotes an ontological marker of normative de/territorialization and binds two sources of the political together: particularity and universality. Secession also reassembles politics of truth and politics of power around the problematic of collective de/territorialization. The demands for secession have

become a world-phenomenon regardless of the state-systems or the extent of democratic institutional arrangements (Kymlicka, 2001, 91-92). Principled partition and secession have become to refer major normative and representational resolutions for ethnic or national conflicts in diverse territories and societies (Buchanan, 2004; McGarry & O'Leary, 1996; Bauböck, 2000).

Regarding the contested meaning of the nation and its ontology, nature of authenticity still denotes a critical marker (Tamir, 1993, 51). Nominalism of the particular is closely related with the universalization of the consent of the national entity. Ontology of nationality, at this point, entails a composite amalgamation of normative questions for both majority and immigrant groups, and national minorities (Miller, 1998, 65-66). Representational nexus of de/territoriality still imposes the double task of designating truth and power.

Regarding the contested structure of the nation-space, de/territorialization has still been considered as a key asset of providing normative answers to the power/truth based questions of representation. While pursuing normative answers in representational grounds, affirmative universalism oriented readings aim at overcoming the repressive and unitary contexts of diversity-blind moral monism. They avoid criticizing consensual and reciprocal vortex of identity and recognition. These perspectives, thus, share the same consequentialist position with politics of universalism. Normative perspectives drawing upon affirmative universalism, accordingly, lack in proposing a critique or alternative to politics of truth and to its long-lasting remains of metaphysical violence.

Chiasmic Nationality: A Mode of Plasticity

Spasmodic normativity might be defined as a corpus of epistemic responses to the par caesural conditions of hyperepochal transformations. As regard to the question of nationality, spasmodic normativity reflects a double bind. On the one side of the *pharmakon*, an interpenetrative possibility of generating a universal principle of belonging is being discussed. This framework implies affirmative universalism. The very idea of affirmative universalism regarding the question of nationality, accordingly, has been related with the normative context revising dysfunctional wheels of the *truth machine*. Rehabilitation of the regime of recognition by considering the questions of diversity and fairness has been of critical importance for affirmative universalism.

The spasmodic condition, herein, is sketched along with the hyperbolic

preoccupation of nationality. It hence denotes the locus of recognition. For, nationhood is oriented on the corpus of reciprocal recognition, the task of nationality has always argued as a necessity of reciprocity between immanence and transcendence. Normative attempts of correlating the immanent and transcendent themes of nationality are derived from a spasmal reading of Hegelian dialectics. Nationality, herein, is possessed by interpenetrative void of particularity and universality qua civic cohesion. It is defined through the corpus of recognition that denotes both a desirable act, and a spasmal activity.

The corpus of normativity, on the other hand, has been transposing into a new continuum of irreducible critique. Onto-spasms generated by the *in-between* conditions of hyperepokhality have stimulated this transposition. Spasmal normativity, therefore, also reveals a conditional discrepancy of both modernity and post modernity, and denotes a *khōra* of interpretation. On the one hand, this spasmal condition provides the potentiality of understanding. On the other hand, it underpins the ephemeral condition of *in-betweenness* as actuality.

The other part of the spasmal *pharmakon*, on the other hand, implies the impossibility of generating regimes of ontological truths, not only as regard to the hypertechnological and hyperindustrial transformation of spatiotemporality, but also in terms of the decadence of an existential system of *care*. This second aspect of the *pharmakon* posits the centrality of becoming in place of being, and implies allagmatic flux of individuation and difference, instead of the metaphysical violence of both universal truths and reciprocal consensualism of the molar regimes of identity and recognition. This second reading of spasmal normativity focuses on alternative programmatologies as a proposition for a *hyperepokhal critique*, which cannot be reduced to any of the *figurative* voids of *belonging-together* signified by particularity and universality, or immanence and transcendence. In its normative political theory corpus this spasmal reading reflects an attempt for *Verwindung*, which denotes a nucleus of overcoming metaphysics of presence.

Spasmal normativity does not only reveal rhizomatic possibilities of becoming as in Deleuze and Guattari (2005) or as a hermeneutic critique as *Verwindung* in Martin Heidegger (2003) and Gianni Vattimo (1987, 2012). Spasmal normativity also signifies the deconstructive “crisis of versus” through which “marks can no longer be summed up or ‘decided’ according to the two of binary oppositions nor sublated into the three of speculative dialectics” (Derrida, 1981, 25). In effect, spasmal normativity as a plastic component of chiasmic nationality denotes neither a total *crisis* nor an absolute recurrence. Rather, it reveals rhizomatic

de-re/territorialization of becoming, and unveils the *in-between* condition of aporetic undecidability.

Rather than referring to a paralysis, hyperepokhal condition of spasmodic normativity implies toxic spasms caused by the realization of the impossibility of affirming any original position or metaphysical sublime anymore. This impossibility, however, provides a new alternative regarding the relation between trace, change and form. Chiasmic plasticity of nationality, accordingly, first refers to the lack of any original position. Plasticity, herein, underpins a critical element of deconstruction.

On the other hand, plasticity denotes an *in-between* condition of trace and form. Catherine Malabou (2010), i.e. locates plasticity between “excess of reification” and “excess of fluidification” (81). Malabou (2009) defines plasticity as “being at once capable of receiving and of giving form” (8). Chiasmic nationality, as an allagmatic form and trace of the *in-between*, might be read as a plastic mode of belonging. Chiasmic nationality hence implies an irreducible notion of individuation.

Chiasmic nationality provides a rhizomatic potentiality regarding the question of the *form*, which cannot be stabilized or hylomorphically fulfilled. Rather than referring to molar stabilization of a foundational principle of thought, as we have seen in principle of identity, chiasmic nationality unveils a potentiality of irreducibility. As regard to the *problematic* of *trace*, chiasmic nationality might thus be regarded as a mode of “weakening” (Vattimo, 2012). Chiasmic nationality as a mode of weakening might also be read in line with the “general plasticity of Assemblages” (Guattari, 2013, 20).

Chiasmic nationality might be read through the vein of the plasticity of belonging-together; or as a critical and hermeneutic continuum unconcealing ontology of actuality, which cannot be reduced to any teleological premise. The critical continuum of reading nationality as a chiasmic mode of irreducibility imposes necessary distancing from affirmative universalism, unambiguously as regard to the *problematic* of recognition.

Hegelian *Anerkennung* refers the central tenant of politics of recognition, which has been influential on the epochal connection between modernity and nationality (Taylor; 1994, 1997). Affirmative universalism keeps following this connection as a cure for the hyperepokhal conditions of spasmodic normativity.

Through the glances of affirmative universalism, generating a revised notion of *principle of identity* or *diversity friendly politics of thought* might be developed through the context of recognition. Affirmative universalism in normative political theory thus embraces perspectives that have been critical against principles, ideals or procedures of monistic universalisms, as in the example of the critique of impartiality. However, while insisting on the centrality of diversity, affirmative universalism paradoxically proposes counter-molar argumentations limited to identity. The pretended forms of alternative politics on diversity qua reciprocity of recognition, which have been proposed by affirmative universalism, therefore, primarily reflect a molar orientation on identity vis-à-vis sameness (*idem*).

Affirmative universalism denotes a limited and identity oriented reading of Hegelian recognition. As regard to the question of nationality, by neglecting the critical *problematic* of *ontological difference*, affirmative universalism lacks in connecting individuation with plastic and allagmatic resonances of *difference* and *becoming*. This point also defines affirmative universalism's indifference to the critique of metaphysics of presence.

The key *problematic* of Hegelian philosophy of recognition, on the other hand, might be defined through its dialectic plasticity (Malabou, 2010). Hegel's (1977) plasticity, herein, denotes the dialectic "act of becoming". In Hegel's (1983) words, "Being-recognized (*Anerkanntseyn*) is immediate actuality" (120).

Plasticity of Hegelian dialectic might be read as an assemblage of experiences through which an irreducible and undecidable *difference* prospers. This point might also be read as a matter of enunciation. In Hegel's words, "a plastic discourse requires a plasticity of sense also in hearing and understanding" (Hegel, 2010, 30). *Chiasmic nationality*, by following this line of plastic enunciation; therefore, might be read as an irreducible mode of belonging, which is unconcealed via allagmatic and rhizomatic dispositions of difference.

BIBLIOGRAPHY

Anderson, B. (1991). *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. New York: Verso.

Arneson, R. J. (2003). "Consequentialism vs. Special-ties Partiality". *The Monist*, 86 (3), 382-401.

Bauböck, R. (2000). "Why Stay Together? A Pluralist Approach to Secession and Federation". In W. Kymlicka & W. Norman (Eds.), *Citizenship in Diverse Societies* (pp. 366-94). Oxford: Oxford University Press.

Bauböck, R. (2006). "Autonomy, Power-sharing and Common Citizenship: Principles for Accommodating National Minorities in Europe". In J. McGarry & M. Keating (Eds.), *European Integration and the Nationalities Question* (pp. 85-102). London: Routledge.

Bhabha, H. K. (2007). *The Location of Culture*. London: Routledge.

Brubaker, R. (1998). "Myths and Misconceptions in the Study of Nationalism". In M. Moore (Ed.), *National Self-determination and Secession* (pp. 233-265). Oxford: Oxford University Press.

Bryant, L. R. (2014). *Onto-Cartography: An ontology of Machines and Media*. Edinburgh: Edinburgh University Press.

Buchanan, A. (1991). *Secession: The Morality of Political Divorce from Fort Sumter to Lithuania and Quebec*. Boulder: Westview Press.

Buchanan, A. (1997). "Self-determination, Secession and the Rule of Law". In R. McKim & J. McMahan (Eds.), *The Morality of Nationalism* (pp. 301-323). New York: Oxford University Press.

Buchanan, A. (2004). *Justice, Legitimacy, and Self-determination: Moral Foundations for International Law*. Oxford: Oxford University Press.

Calhoun, C. (2005). "Constitutional Patriotism and the Public Sphere: Interests, Identity, and Solidarity in the Integration of Europe". *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 18 (3/4), 257-280.

Calhoun, C. (2006). "Nationalism Matters". In D. H. Doyle & M. A. Pamplona (Eds.), *Nationalism in the New World* (pp. 16-40). Georgia: The University of Georgia Press.

Canovan, M. (1998). *Nationhood and Political Theory*. Cheltenham: Edward Elgar.

Deleuze, G. & Guattari, F. (2005). *A Thousand Plateaus: Capitalism and Schizophrenia*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Derrida, J. (1981). *Dissemination*. Chicago: University of Chicago Press.

Derrida, J. (1994). *Specters of Marx: The State of the Debt, the Work of Mourning and the New International*. London: Routledge.

Derrida, J. & Stiegler, B. (2002). *Echographies of Television: Filmed Interviews*. Cambridge: Polity.

Elden, S. (2013). *The Birth of Territory*. Chicago: The University of Chicago Press.

Gellner, E. (1964). *Thought and Change*. London: Weidenfeld & Nicolson.

Gellner, E. (1983). *Nations and Nationalism*. Ithaca: Cornell University Press.

Guattari, F. (2013). *Schizoanalytic Cartographies*. London: Bloomsbury.

Guibernau, M. (1999a). *Nations without States: Political Communities in a Global Age*. Cambridge: Polity Press.

Harvey, D. (1992). *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Cambridge: Blackwell.

Harvey, D. (2000). *Spaces of Hope*. Edinburgh: Edinburgh University Press.

Hastings, A. (2006). *The Construction of Nationhood: Ethnicity, Religion and Nationalism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hegel, G. W. F. (1977). *Phenomenology of Spirit*. Oxford: Oxford University Press.

Hegel, G. W. F. (1983). *Hegel and the Human Spirit: A Translation of the Jena Lectures on the Philosophy of Spirit (1805-1806) with Commentary*. Leo Rauch (Ed.). Detroit: Wayne State University Press.

Hegel, G. W. F. (2010). *The Science of Logic*. Cambridge: Cambridge University Press.

Heidegger, M. (2003). "Overcoming Metaphysics". In *The End of Philosophy*, (pp. 84-110). Chicago: The University of Chicago Press.

Hetherington, K. (1997). *The Badlands of Modernity: Heterotopia and Social Ordering*. London: Routledge.

Hurka, T. (1997). "The Justification of National Partiality". In R. McKim & J. McMahan (Eds.), *The Morality of Nationalism* (pp. 139-157). New York: Oxford University Press.

Jameson, F. (1991). *Postmodernism or, the Cultural Logic of Late Capitalism*. Durham: Duke University Press.

Keating, M. (1996). *Nations against the State: The New Politics of Nationalism in Quebec, Catalonia and Scotland*. London: Macmillan.

Keating, M. (1997). "Stateless Nation-building: Quebec, Catalonia and Scotland in the Changing State System". *Nations and Nationalism*, 3 (4), 689–717.

Kymlicka, W. (1991). *Liberalism, Community and Culture*. Oxford: Oxford University Press.

Kymlicka, W. (1996). *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford: Oxford University Press.

Kymlicka, W. (1997) "The Sources of Nationalism: Commentary on Taylor". In R. McKim & J. McMahan (Eds.), *The Morality of Nationalism* (pp. 56-65). New York: Oxford University Press.

Kymlicka, W. (2000). "Nation-building and Minority Rights: Comparing West and East". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 26 (2), 183-212.

Kymlicka, W. (2001). *Politics in the Vernacular: Nationalism, Multiculturalism and Citizenship*. Oxford: Oxford University Press.

Kymlicka, W. (2005a). "Federalism and Secession". In R. Máiz & F. Requejo (Eds.), *Democracy, Nationalism and Multiculturalism* (pp. 108-126). London: Frank Cass.

Kymlicka, W. (2005b). "Renner and the Accommodation of Sub-state Nationalisms". In E. Nimni (Ed.), *National Cultural Autonomy and Its Contemporary Critics* (pp. 137-149). London: Routledge.

Lecours, A. (2000). "Ethnic and Civic Nationalism: Towards a New Dimension". *Space and Polity*, 4 (2), 153-165.

Lefort, C. (1986). *The Political Forms of Modern Society: Bureaucracy, Democracy, Totalitarianism*. Cambridge: Polity Press.

Malabou, C. (2009). *The Future of Hegel: Plasticity, Temporality and Dialectic*. London: Routledge.

Malabou, C. (2010). *Plasticity at the Dusk of Writing: Dialectic, Destruction, Deconstruction*. New York: Columbia University Press.

May, S., Modood, T. & Squires, J. (2004). "Ethnicity, Nationalism, and Minority Rights: Charting the Disciplinary Debates". In S. May, T. Modood & J. Squires (Eds.), *Ethnicity, Nationalism and Minority Rights* (pp. 1-23). Cambridge: Cambridge University Press.

McGarry, J. & O'Leary, B. (1996). "Eliminating and Managing Ethnic Differences". In J. Hutchinson & A. D. Smith (Eds.), *Ethnicity* (pp. 333-341). Oxford: Oxford University Press.

McMahan, J. (1997). "The Limits of National Partiality". In R. McKim & J. McMahan (Eds.), *The Morality of Nationalism* (pp. 107-138). New York: Oxford University Press.

Miller, D. (1993). "In Defence of Nationality". *Journal of Applied Philosophy*, 10 (1), 3-16.

Miller, D. (1998). "Secession and the Principle of Nationality". In M. Moore (Ed.), *National Self-determination and Secession* (pp. 62-78). Oxford: Oxford University Press.

Miller, D. (2000). *Citizenship and National Identity*. Cambridge: Polity Press.

Miscevic, N. (1999). "Close Strangers: Nationalism, Proximity and Cosmopolitanism". *Studies in East European Thought*, 51, 109–125.

Moore, M. (1998). "The Territorial Dimension of Self-determination". In M. Moore (Ed.), *National Self-determination and Secession* (pp. 134-157). Oxford: Oxford University Press.

Moore, M. (1999). "Nationalist Arguments, Ambivalent Conclusions". *The Monist*, 82 (3), 469-490.

Moore, M. (2001a). *The Ethics of Nationalism*. New York: Oxford University Press.

Moore, M. (2001b). "Normative Justifications for Liberal Nationalism: Justice, Democracy and National Identity". *Nations and Nationalism*, 7 (1), 1-20.

Musgrave, T. D. (1997). *Self-determination and National Minorities*. Oxford: Oxford University Press.

Nagel, T. (1991). *Equality and Partiality*. New York: Oxford University Press.

Nielsen, K. (1998). "Liberal Nationalism and Secession". In M. Moore (Ed.), *National Self-determination and Secession* (pp. 103-133). Oxford: Oxford University Press.

Norman, W. (1999). "Theorizing Nationalism (normatively): The First Steps". In R. Beiner (Ed.), *Theorizing Nationalism* (pp. 51-65). New York: State University of New York Press.

Norman, W. (2005). "From Nation-building to National Engineering: The Ethics of Shaping Identities". In R. Máiz & F. Requejo (Eds.), *Democracy, Nationalism and Multiculturalism* (pp. 79-95). London: Frank Cass.

Norman, W. (2006). *Negotiating Nationalism: Nation-building, Federalism, and Secession in the Multinational State*. Oxford: Oxford University Press.

Renan, E. (1996). "What is a Nation?". In G. Elley & R. G. Suny (Eds.), *Becoming National: A Reader* (pp. 42-55). New York: Oxford University Press.

Ricoeur, P. (2005). *The Course of Recognition*. Cambridge: Harvard University Press.

Ripstein, A. (1997). "Context, Continuity, and Fairness". In R. McKim & J. McMahan (Eds.), *The Morality of Nationalism* (pp. 209-226). New York: Oxford University Press.

Simondon, G. (1995). "The Genesis of the Individual". In J. Crary and S. Kwinter (Eds.), *Incorporations* (pp. 297-319). New York: Zone.

Sloterdijk, P. (2013). "In the Auto-operatively Curved Space: New Human Beings between Anesthesia and Biopolitics". In *You Must Change Your Life* (pp. 369-403). Cambridge: Polity.

Smith, A. D. (1990). "The Supersession of Nationalism?". *International Journal of Comparative Sociology*, 31 (1-2), 1-31.

Stiegler, B. (2014). *Symbolic Misery—Vol. 1: The Hyperindustrial Epoch*. Cambridge: Polity.

Tamir, Y. (1993). *Liberal Nationalism*. Princeton: Princeton University Press.

Taylor, C. (1994). "The Politics of Recognition". In A. Gutmann (Ed.), *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition/Charles Taylor...(et al.)* (pp. 25-73). Princeton: Princeton University Press.

Taylor, C. (1997). "Nationalism and Modernity". In R. McKim & J. McMahan (Eds.), *The Morality of Nationalism* (pp. 31-55). New York: Oxford University Press.

Vattimo G (1987). "Verwindung: Nihilism and the Postmodern in Philosophy". *SubStance*, 16 (2), 7-17.

Vattimo G. (2012). "Dialectics, Difference, Weak Thought". In G. Vattimo G. & A. Rovatti (Eds.). *Weak Thought* (pp. 39-52). Albany: State University of New York Press.

Virno, P. (2007). *A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life*. Los Angeles: Semiotext(e).

Walker, R. B. J. (1995). *Inside/Outside: International Relations as Political Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.

Weinstock, D. (1999). "National Partiality: Confronting the Intuitions". *The Monist*, 82 (3), 516- 541.

Wood, D. (2007). "Topologies of Transcendence". In J. D. Caputo and M. J. Scanlon (Eds.), *Transcendence and Beyond: A Postmodern Inquiry* (pp. 169-187). Bloomington: Indiana University Press.

Young, I. M. (2004). "Two Concepts of Self-determination". In S. May, T. Modood & J. Squires (Eds.), *Ethnicity, Nationalism and Minority Rights* (pp. 176-195). Cambridge: Cambridge University Press.

SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA KURUMSAL KARNE UYGULAMA SÜRECİ ÖNERİSİ

Selim Yüksel PAZARÇEVİREN*

Gencay KARAKAYA**

Elif KARAKAYA***

ÖZET

Faaliyetlerini kar amaçlı sürdüren işletmeler için, performans takibi ve yönetimine yönelik olarak geliştirilen Kurumsal Karne (KK) yaklaşımı, zamanla önemi giderek artan ve kabul gören bir yönetsel araç haline gelmiştir.

Literatür incelediğinde, kar amacı gütmeyen Sivil Toplum Kuruluşlarında (STK) KK uygulamasının öneri düzeyinde kaldığını ve uygulama sürecini baştan sona açıklayan rakamsal bir örneğin olmadığını görmekteyiz.

Bu çalışmamızda, kar amacı güden işletmelerde yapmış olduğumuz KK uygulamalarından doğan tecrübe ve bilgi birikimimizden cesaret alarak, bir STK da yaptığımız KK uygulamasını ortaya koyarak bu konudaki bir eksikliği gidermede katkı sağlamak istedik.

Bu makalemizde okuyucuya öncelikle STK ve KK kavramları ile ilgili olarak genel bilgiler verilmekte ve STK'larda KK uygulaması ile ilgili tartışmalar ortaya konmakta, çalışmanın son kısmında ise bir STK'da yaptığımız KK uygulaması yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Strateji, Kar amacı gütmeyen kuruluşlar, STK, Kurumsal Karne, Performans Karnesi.

ABSTRACT

BALANCED SCORECARD IMPLEMENTATION PROCESS PROPOSAL FOR NGO'S

Balanced Scorecard (BS) approach, which is developed for the purpose of performance monitoring and management, has been becoming an increasingly important and more commonly used

* Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Muhasebe ve Denetim Bölümü (spazarceviren@ticaret.edu.tr)

** Araştırma Görevlisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Uluslararası Ticaret Bölümü (gkarakaya@ticaret.edu.tr)

*** Doktora Öğrencisi, Dortmund Teknik Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü (elif.krky@gmail.com)

managerial tool for profit-oriented organizations.

When we come to examine the literature of BS, it can be seen that BS application remains at the level of recommendation for non- governmental organizations (NGO) which are non-profit-oriented. Also, there is not available any numerical examples that explains the process of application from beginning to end.

In this study, by taking courage from knowledge and experience that arise from previously carried out BS application of profit-oriented organizations, making a significant contribution for filling the deficiency by performing BS application for NGO is provided.

In this article, firstly, general information about concept of BS and NGO will be given and discussions related to application of BS for NGO will be introduced. Lastly, an application of BS that carried out in NGO will take place.

Keywords: Corporate Strategy, Non-profit Organization, Non-governmental Organization, Balanced Scorecard, Performance Scorecard.

1. Giriş

Sivil toplum kuruluşları kendisine gösterilen önem ve gerekliliği nedeniyle özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde devlet sektörü, özel sektör ile birlikte 3. Sektör olarak kabul edilir. *Governmental organization* (NGO), *non-profit organization* (NPO) ya da *civil society organization* olarak isimlendirilen sivil toplum kuruluşları eğitimden sosyal faydaya, sağlıktan siyasete, çevre bilincinden insan haklarına kadar çok geniş alanlarda faaliyet göstermeye başlamıştır. Söz konusu STK'lar demokrasinin toplum nezdinde özümsemesinden tutun da toplumsal ya da ekonomik çatışma ve çekişmelerin çözümüne kadar hemen hemen her konuda katkı sunmak anlamında da çok geniş etki alanlarına ulaşabilmektedir.

Sivil toplum örgütleri çeşitli zaman dilimlerinde, ihtiyaçlarında farklılaşması nedeniyle, farklı form ve şekillerde mevcudiyetlerini oluşturmuş ve devam ettirmişlerdir. Ancak sivil toplum kuruluşlarının uluslararası düzlemde bilinmesi, tanınması ve bu bağlamda sayılarının da giderek artması ancak 1980-1990'lı yıllarda gerçekleşmiştir. Sivil toplum kuruluşlarının sayılarını bilmenin ve belirlemenin zorluğu ile birlikte Birleşmiş Milletler'in 2000 yılında ki verilerinde 35.000 civarı büyük ve etkili sivil toplum kuruluşunun varlığından bahsedilmektedir (Lewis ve Kanji, 2009).

Günümüzde de sayıları ve önemi gitgide artan sivil toplum kuruluşları asıl amaç olarak topluma sosyal fayda sağlamayı esas alan hizmetler sunmakta veya ürünler üretmektedir (Coşkun, 2006).

Ticari işletmelerin çoğunluğunun kuruluş amaçları ticari karlarını maksimize etmektir. Faaliyetlerini de bu minval üzerinden yürütmektedirler. Ancak sivil toplum kuruluşları öncelik olarak kendilerine, kuruluş amaçlarında da hedef olarak belirledikleri üzere, hizmet üretme, topluma sosyal fayda sağlama amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedirler. Yani STK'lar yürüttükleri faaliyetler aracılığıyla finansal hedeflere ulaşma maksatlı çalışmalar yapmazlar. Bu durum sivil toplum örgütlerinin kuruluş felsefelerine ters düşmektedir. Tabi ki buradan çıkacak sonuç STK'ların finansal öğelerle kesinlikle bir ilişki kurmaması anlamına gelmemelidir. STK'lar faaliyetlerini yürütmek, varlıklarının devamını sağlamak adına mutlaka finansal açıdan yeterli düzeyde olmalıdırlar. Burada izahına çalışılan konu finansal anlamda yeterliliğin mutlak sağlanması ama bunun temel amaç ve hedef olmaması üzerinedir.

Bununla birlikte sivil toplum kuruluşları da diğer ticari işletmeler gibi kuruluşu esnasında belirlediği üzere stratejik hedeflerine ulaşma yolunda ne seviyede olduğunu gösteren çeşitli performans ölçümü yollarına başvurmaktadır. Uluslararası arenada kendisinden 3. Sektör olarak bahsedilen bu kuruluşlar vizyonları ve belirlediği stratejik hedeflere göre mevcut durumunu belirleme ve değerlendirmeye kendini mecbur hissetmelidir.

Kurumsal bir işleyişi tesis etmek adına sivil toplum kuruluşları bu öz değerlendirmeyi yapmak zorundadırlar. Ancak sivil toplum kuruluşları ilk derecede finansal katma değer hedeflemediği için söz konusu performans değerlendirmeleri finansal performanslarla birlikte finansal olmayan performansları da ölçüm aralığına almak zorundadır. İşte tam bu noktada öz olarak çalışmamızın da temelini oluşturan sivil toplum kuruluşlarının performans değerlemesi adına özgün ve ilgili ihtiyaçları karşılayacak bir yönetim değerlendirme sistemi gerekmektedir. Bu anlamda performans yönetimi ve stratejik hedeflere ulaşma noktasında mevcut durumu sadece finansal değerleri değil finansal olmayan değerleri de kullanarak açıklamayı hedefleyen kurumsal karne (balanced scorecard) yöntemi karşımıza çıkmaktadır.

2. Sivil Toplum Kuruluşlarının Kavramsal ve İşlevsel Özellikleri

Sivil toplum kuruluşu (civil society organization) kavramının ulusal ve uluslararası alanda birbirinden farklı anlamları çağrıştıran birçok terimle ifade edilmektedir. Bunlardan en yaygın olanları aşağıda sıralanmaktadır (Şahin ve Öztürk, 2004: 242):

- Hükümet dışı kuruluşlar - Non governmental organization

- Üçüncü sektör kuruluşları - Third sector organization
- Kar amacı gütmeyen kuruluşlar - Non profit organization
- Gönüllü kuruluşlar - Voluntary organization

STK'ların kavramsal çerçevesi ile birlikte anlatacağımız işlevsel özellikleri, diğer sektörlerden ayrı kendine özgü bir yapısı olması nedeniyle farklılık arz etmektedir. Bu anlamda sivil toplum kuruluşlarının ilk ve temel amacı topluma fayda sağlayacak, -toplumun tamamına olamasa bile - katma değer katacak sosyal değerler oluşturmaktır. Sosyal değer kavramının genel kabul görmüş formlarını bir kenara bırakırsak farklılıklar arz edebilir.

İşte bu noktada sosyal ve toplumsal ihtiyaçların, beklentilerin sosyal değer kavramına yüklediği farklı ifade şekillerinin varlığı sivil toplumların çeşitlenmesine sebebiyet vermiştir. Ancak çalışmamızın temel konusu bu olmadığı için bundan sonra ki kısımları işlerken sivil toplum kuruluşlarının genel manada sosyal değer üretme amaçlı olduğunu ifade edeceğiz. Yani sivil toplum kuruluşları ticari kuruluşlar gibi kar odaklı değil hizmet odaklı çalışmaktadırlar. Sağladıkları ya da sağlamayı vadettikleri katkı, finansal katkıdan ziyade hizmet ve sosyal değerler üzerinden olmaktadır. Sahibi oldukları gerek finansal gerekse beşeri kaynakları da söz konusu bu hizmet ve değer üretme istikametinde kullanmak zorundadırlar.

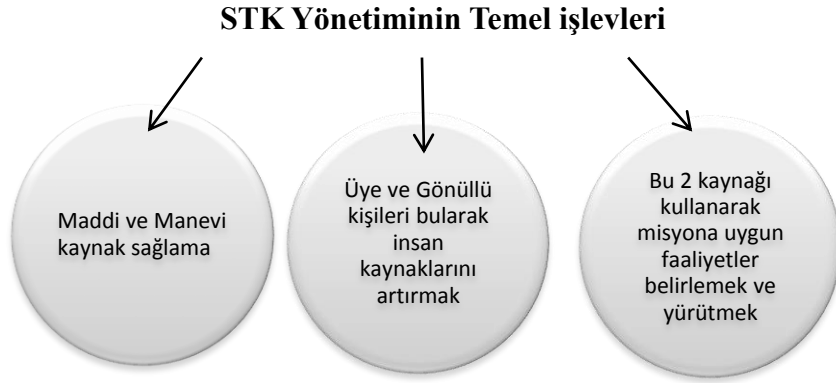
Sivil toplum kuruluşlarının kurumsallaşma seviyelerine ve hitap ettikleri (yani bir yönüyle hizmet ve değer arz ettikleri) kitleye karşı sorumluluk ve görevlerini daha verimli ve etkin bir şekilde ifa etmeleri sebebiyle sadece gönüllü insan kaynaklarıyla değil profesyonel yani ücretli kişileri de istihdam edebilmektedir. Belli uluslararası kaynaklarda ifade edildiğinin aksine, bu yolla sağlanacak istihdamların sivil toplum kuruluşlarının doğasına aykırı olduğuna inanmamaktayız. Çünkü STK'ları bir yönüyle ayrı bir sektör gibi değerlendirip diğer yandan sadece gönüllü kişilerin yönetmesi gerektiği düşüncesi mantık kaidelerine de zıt düşmektedir. Yönetmelik anlamda sivil toplum kuruluşlarınca belirlenecek kurumsallaşma hedefine ulaşılması amacıyla profesyonel yönetici istihdam etmenin önemli bir etken olduğunu düşünmekteyiz.

Tıpkı diğer ticari işletmeler gibi STK'larda yönetsel bir organizasyon yapısına sahip olmalıdır. STK'lar da ticari işletmeler gibi verimlilik, etkililik, kaynakları güçlendirme, yenilik yapma, çalışma kalitesini geliştirme ve pazar payını artırma gibi stratejik amaçlara sahiptir (Dinçer, 2004: 475). Ancak önceki kısımlarda da bahsettiğimiz gibi söz konusu sektörlerin nihayetinde ulaşmayı amaçladıkları

noktalar farklı olduğu için gerek organizasyonel anlamda gerekse stratejik süreçler anlamında mutlaka farklılıklar arz edecektir.

Sivil toplum kuruluşlarında organizasyon kademesinde olan yöneticiler, STK' nın yüklediği misyona uygun, belirledikleri vizyon ve hedeflerine ulaşma noktasında katma değer sağlayacak faaliyetler belirlemekle sorumludurlar. Belirlenen faaliyetlerin yürütülmesi aşamasında da yine aynı sorumluluklar göz önünde bulundurulmak zorundadır. Bu faaliyetlerin belirlenebilmesi ve sürdürülebilmesi için STK yönetimin maddi veya aynı kaynak sağlamak ve üye veya gönüllüler bulmak gibi iki önemli işlevi vardır (Coşkun, 2006).

STK yönetiminin en temel düzeyde işlevini şu şekilde göstermek mümkün olabilecektir:



Tabloda da göstermeye çalıştığımız üzere burada kaynakların sürekliliği adına önemli olan nokta STK'ya yeni üyeler kazandırma ve bu yolla mevcut üyelerin aidatlarının düzenli olarak toplanması şeklinde izah edilebilir (Yaman, 2005a: 18-19).

Yönetimin çalışmamızla alakalı olması bakımından da en temel ve önemli sorumluluğu ilgili faaliyetler neticesinde gerek ayrı ayrı faaliyetler düzeyinde gerekse de kuruluşun tümüne yönelik olarak performans ölçümleri yapması ve raporlar halinde değerlendirmesidir. Bunu yönetim kademesinin işlevlerini sınıflandırırken kullanmamamızın nedeni performans ölçümünün diğer yönetsel işlevler gibi anlık değerlendirilmesi ihtimalini engellemek içindir. Yani belirli dönemler geçmeli, belirli aşamalar kat edilmeli ki değerlendirme sonuçları sağlıklı sonuçlar verebilsin.

Performans ölçümlerinin yapılması, belirlenen performans hedeflerine ulaşma yolunda ne seviyede olduğumuzu göstermesi açısından çok önemlidir. Çünkü belirlenen hedefler ile gerçekleşen hedefler arasında ki sapmalar mevcut ise bu yolla belirlenebilir ve sapmaların giderilmesi için yapılacaklar değerlendirilebilir.

Bu noktada kavramsal ifade olarak son dönemlerde daha sık kullanılmaya başlanan sivil toplum kuruluşlarında paydaşlık ilişkisinden de bahsetmek gerekecektir. Sivil toplum kuruluşlarının hangi alan ve birimlerle ilişkisi varsa temasta olduğu taraf kendileri için bir paydaş olarak kabul edilir. Şöyle ki; ilgili sivil toplum kuruluşunun yönetimden kuruluşun gönüllü destekçi ve takipçilerine kadar, hizmet sunmayı amaçladığı toplumsal gruplardan devlet kuruluşlarına kadar, sivil toplum kuruluşlarının paydaşlık ilişkisi içinde olduğu çok farklı kesimler mevcuttur. Paydaşlık ilişkisi önemlidir çünkü STK'lar yüklendikleri sorumluluk ve görevlerini, hedeflerini paydaşlarıyla da paylaşımları gerekmektedir. Maksatlarının, stratejilerinin açık ve net anlaşıldığı sivil toplum kuruluşları toplum nezdinde daha kolay kabul alabilmektedir. Diyebiliriz ki STK'lar kendini anlatabildikleri bir anlamda pazarlayabildikleri ölçüde tanınırlar. Bu duruma paralel olarak da yine sivil toplum kuruluşlarının paydaşlarından olan ve finansal katkı anlamında önemli yer tutan bağışçıların sayıları artabilmektedir.

Paydaşlık ilişkisi muhtevası gereği iş birliği kavramını karşımıza çıkarmaktadır. Bu şekliyle STK'lar arasında bilgi, tecrübe ve kaynak paylaşımı yapılabilir (Coşkun, 2006). Belirlenen hedeflere ulaşma yolunda takviye görevi görebilecek bir durumdur iş birliği. Bu yolla benzer kitlelere ulaşma maksatlı olan farklı STK'lar aralarında amaç ve hedefleri konularında çakışma yaşanmamış olur. Bu şekliyle tesis edilecek iş birlikleri STK'lar açısından maliyetlerini düşürme, kaynaklarını daha verimli kullanma fırsatlarını doğuracaktır (Arslan, 2004).

Tabi ki söz konusu iş birliklerinin tesisi aşamasında ve daha sonrasında STK'lar kendi öz değerlerinden vazgeçmemelidirler. Varoluş gayelerini kaybetmeleri kurumsal anlamda STK varlığını da kaybetmeleri anlamına gelecektir. Ancak gerek önemi gerekse de sayısı giderek artan STK'ların geneline yayılmış etkili ve verimli bir yönetim anlayışı hala getirilememiştir. STK yönetiminde aşağıda ki sorunlardan bir kısmı yaşanabilmektedir (Güder, 2004).

- STK yöneticiliğinin profesyonelce yapılmaması veya emekliliği değerlendirme ya da rahat çalışma imkânı olarak değerlendirilmesi,
- Yöneticilerin ehil kişiler arasından değil, üyelerin kuruluşa bağlılık durumlarına ve itaat katsayılarına göre seçilmesi,

- Yönetimin profesyonelce yapılması durumunda ise yönetim kurulunun yönetimi aşırı denetleme isteği
- Planlama yapmadan sürekli eylem yapma çabası veya çok detaylı planlama yüzünden eylem aşamasına geçememe,
- Belirli kaynaklara veya dış desteklere aşırı bağımlılık ve tembelleşme
- Destekleri reddetme ve kaynaksızlıktan dolayı işlevsiz kalma,
- Üye toplamada çok seçkinci davranarak toplumsal katılımı engelleme ve dışlanma,
- Üye toplamada hiçbir kriter koymayarak, ortak amaçları paylaşmayanların kuruluşa girmesi ve iç çatışma yaşanması,
- Gönüllü yönetimi, gönüllülerle çalışma yöntemleri ve gönüllü çalışmaların idaresi ile ilgili zorluklar.

Tüm bu sayılan maddeler STK yönetimlerinin genelinde yaşanması muhtemel sıkıntılardır. Önemli olan bu tarz sıkıntıların varlığından haberdar olmak ve önlemlerini almaktır. İşte tam bu noktada karşımıza çıkan şey performans değerlendirme kavramıdır. Buradan anlaşılması muhtemeldir ki yönetsel süreç nasıl devamlılık gösteriyorsa ve bu süreklilik neticesinde dar boğazların oluşması ihtimali nasıl mevcutsa bunları belirlemek ve ortadan kaldırmak için de yönetsel değerlendirmeler sürekli yapılmalı ve başlangıçta belirlenen hedeflere nazaran ne durumda olduğu belirlenmelidir.

3. Performans Ölçümleri Yöntem ve Yönetimi

Önce ki bölümlerde de ifade etmeye çalıştığımız üzere sivil toplum kuruluşlarının işleyişini ve faaliyetlerini verimli devam ettirebilmeleri ve bu yolla mevcudiyetlerini devam ettirmeleri için (tıpkı ticari işletmeler gibi) kendilerine uygun değerlendirme ölçüm setleri hazırlamalıdır. Değerleme setlerinden oluşacak olan bu sistemi kuruluşun yapısına özgü yöntemleri kullanarak yönetmelidir. Hazırlanacak performans ölçüm setleri neticesinde kuruluşun genel manada ne seviyede olduğunu ne kadar başarılı olduğunu, asıl hedefi olan toplumun geneline veya ilgili özel kesime yeterli şekilde hizmet sunup sunmadığını bu yolla ölçebilir. Elde edilecek değerlendirme sonuçları yöneticilere mevcut durumun hedeflenen duruma kıyasla ne seviyede olduğu hakkında bilgi verecektir.

Her bir STK için performans değerlendirme süreci muhakkak özgün olmalıdır. Çünkü her kuruluşun kuruluş gayesi, faaliyetleri, stratejileri mutlaka farklı olacaktır. Bu nedenle farklı bir kuruluşun düzenlediği ve uyguladığı performans değerlendirme

ölçüleri ancak o kurumla alakalı doğru ve güvenilir sonuçlar sunabilir. Aynı değerlendirme ölçütlerinin farklı farklı kuruluşlara uygulanması neticesinde elde edilecek sonuçlar kuruluşunuzun gerçek durumunu gösterir veriler olmayacaktır. Dolayısıyla bu yolla elde edeceğiniz sonuçlar da yönetsel anlamda bir değer kazanmayacaktır. Özgün şekillerde hazırlanan değerlendirme ölçümleri ve bunlara bağlı olarak çıkan sonuçlar kuruluşlara, finansal anlamda israfların engellenmesi sorunlu noktaların tedavisi, yönetsel anlamda organizasyonun daha kurumsal işlemesi adına çok büyük avantajlar sağlayacaktır.

Özgün bir ölçüm sisteminin varlığı da tek başına net sonuçlar almak için yeterli olmayabilir. Özgün yollarla yapılan değerlendirme sürecinin yönetimi sorunu da karşımıza çıkabilmektedir. Performans yönetimi, çalışanlar ve yöneticiler tarafından etkileşim içerisinde yürütülen sonuç odaklı bir yaklaşım olup, tüm örgüt çalışanlarının katılımını, motivasyonunu ve kontrolünü içeren bir kapsamda değerlendirilmelidir (McNamara, 2005).

Bu nedenle diyebiliriz ki performans ölçümü, performans yönetiminin temel yapı taşıdır oluşturmaktadır (Oyman, 2009). Ölçüm sisteminin başarılı işlemesi için öncelikli olarak ana hedeflerin belirlenmesi gerekir. Bu hedeflere uygun olarak yapılması gerekenler de sisteme dâhil olan herkes nezdinde bilinmelidir. Sisteme dâhil olan tüm birimler arasında uyum olmalı ve bu sürecin sonuna kadar devam ettirilmelidir. Maksimum performansa ulaşma ve onun devamını sağlamak için söz konusu sürecin işleyişi sağlanmalıdır (Niven, 2003).

İyi tasarlanmış ve etkili bir şekilde uygulamaya konulmuş bir performans yönetim sistemi, yöneticilerin kurum üzerinde etkin bir kontrol sağlamasına, kurum içi iletişimin güçlendirilmesine ve karar alıcıların faaliyet sonuçlarından sorumlu tutulmasına yardımcı olan bir mekanizma görevi görmektedir (Diamond, 2005).

Performans ölçüm sistemi kriterleri (Inman, Simmering: 2006, 644-648);

- Performans ölçümü sistemi basit olmalıdır;
- Performans ölçümü sisteminde nihai amaç açıkça belirtilmeli;
- Performans ölçümü sistemi hızlı bir feed- back imkânı sağlamalı;
- Performans ölçümü sistemi hem finansal hem de finansal olmayan ölçümleri içermeli;
- Performans ölçümü sistemi söz konusu performans değerlerinin geliştirilmesine katkı sunmalı;
- Performans ölçümü sistemi kurumun stratejileriyle direkt ilişkili olmalı

- Performans ölçümü sistemi kısa ve uzun vadeli amaçların oluşumuna katkı sağlamalı;
- Performans ölçümü sistemi organizasyon kültürüyle eşlenmelidir.

Performans ölçümleri ister kurumların birimleri arasında ayrı ayrı, isterse de kurumun geneline yönelik olarak yapılsın önemli olan ölçüm kriterlerinin birbirleri ile olan ilişkisinin devamlı olarak sağlanmasıdır. Yani ölçüm süreçlerinin hepsinin bir bütünlük oluşturması gerekmektedir.

Tüm ölçüm ve değerlendirme sistemlerinin uygulanmasında ki sebep söz konusu kurumun performansını geliştirmektir. Bu anlamda uygulanacak sistemin faydası, maliyeti iyi değerlendirilmez. Maliyet-fayda analizi iyi yapılmalıdır. Yani sistemin kurulması ve işleyişi kurum için bir anlamda “ekonomik” olmalıdır. Performans ölçümünün doğru yapılmaması ya da ekonomik olmaması gibi nedenler organizasyonun işleyişinde tıkanmalara sebebiyet verebilmektedir.

Organizasyonların performans ölçümünden beklenen faydaları elde edebilmeleri için, performans ölçüm sisteminin örgütsel strateji ile uyum içerisinde olması gerekmektedir. Performansın ölçümü sonucu elde edilen bilginin güvenilir olması, performans ölçümü yapılan alanlarda performansın iyileştirilmesinin organizasyonun kontrolü altında olması, performans ölçüm sisteminin gerek iç çevre gerekse dış çevreden kaynaklanan faktörlerin performans üzerindeki etkisini yansıtmaları da büyük önem arz etmektedir. Performans bilgisinin gereksinim duyulan detayda olması, performans göstergelerinin performansı farklı boyutlardan yansıtmaları, performans ölçüm sisteminin esnek ve dinamik olması, kurumsal amaçları ve kritik başarı faktörlerini yansıtmaları ve sistemin oluşturulması için katlanılacak maliyetin kabul edilebilir düzeyde olması gerekmektedir (Amaratunga ve Baldry, 2002, s. 217; Parker, 2000, s. 63).

STK’larda kurumsal anlamda yönetim işleminin sürdürülebilmesi için söz konusu performans durumlarının da sürekli olarak ölçülmesi elzemdir. Performans yönetimi, kurumsal düzeyde, süreçler veya birimler düzeyinde olmak üzere 3 seviyede ele alınabilir (Coşkun, 2006). Performansın iyileşmesi için, organizasyonun kurumsal bir stratejisinin ve ölçülebilir hedeflerinin olması, iş süreçlerinin sürekli olarak ölçülerek yeniden tasarlanması ve iyileştirilmesi ve çalışanların performansının da bu süreç ve stratejileri geliştirecek şekilde ölçülüp değerlendirilerek geliştirilmesi gerekmektedir (Kırım, 2002: 5-6).

Pekâlâ, söz konusu performans ölçümlerinin STK’larda uygulanabilirliği

açısından yapılacak değerlendirmede finansal ölçütlerinin önem derecesi ne olacaktır?

Bu soruyu sormak ve cevabını aramak bir zorunluluk haline gelmiştir çünkü belirttiğimiz üzere STK'lar diğer ticari işletmeler gibi 1. derecede finansal katma değer amacıyla kurulmaz ve faaliyetlerini bu amaçla yürütmezler. Ancak faaliyetlerini gerçekleştirmek suretiyle varlıklarını devam ettirmek için de belirli bir finansal olgunluğa muhtaçtır. Bu durumda diğer sektörlerde uygulanacak performans değerlendirme ölçümlerinden farklı olarak STK'larda (temel gaye olmamakla birlikte) hem finansal performans ölçütlerinin kullanılması hem de (esas olarak) finansal olmayan ölçütlerin bir arada değerlendirilip uygulandığı bir ölçüm seti kullanılması gerekmektedir. Finansal ölçütleri kullanmadan doğru sonuçlar elde etmek de mümkün olamayacaktır. Nitekim kar amacı olmayan STK'lar bağışlar, yardımlar, faaliyetlerden elde edilen gelirler ve faaliyet giderleri gibi finansal unsurları ölçmektedir (Ensari, 2005: 111-112).

4. Bir Performans Ölçüm Türü Olarak Kurumsal Karne (Balanced Scorecard) ve STK'larda Uygulanabilirliği Üzerine Tartışmalar

Kurumsal karne (balanced scorecard); yönetimlerde (ilk etapta finansal fayda sağlamayı amaçlayan işletmelerde) son 20- 30 sene içerisinde kullanım alanı ve amacı itibarıyla gittikçe önemi artan bir yönetsel uygulama haline gelmiştir. Tıpkı diğer yönetsel faaliyetler gibi bu yönetim süreci de ilk etapta ticari işletmelerde daha sonra da sivil toplum kuruluşlarında kullanılmıştır (Zimmerman, 2004). Ancak bu geçişin sivil toplumlara intibakı direkt olmamıştır. STK'lar da ticari işletmelerdeki gibi bir yönetsel karne oluşturma fikrinin benimsenmiş olması bu uygulamanın hemen yapılmış olduğunu göstermez. Çünkü bu sistemin uygulanabilirliği için sivil toplum camiasında bir takım düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Kurumsal karne organizasyona özgü olan misyon, vizyon ve stratejilere yönelik olarak kapsamlı bir ölçüm seti oluşturmaktadır. Bu nedenle kurumsal karneyi organizasyonun stratejilerine dayanarak elde edilen özenle seçilmiş bir performans ölçüm seti olarak tanımlayabiliriz (Niven, 2003).

Performans ölçüm karnesi diğer geleneksel performans ölçüm sistemlerinden daha etkin sonuçlar verebilmektedir. Çünkü kısa süreli ya da dönemsel finansal ölçümlerin yanı sıra kurumun performansını uzun vadede etkileyecek olan müşteri memnuniyeti, hizmet kalitesi gibi finansal olmayan ancak en az finansal ölçüler kadar kıymetli olan performans ölçütlerini de sisteme dâhil etmektedir (Coşkun, 2006).

Geleneksel ölçüm sistemlerinin tüm bölümlerinde kullanılan önceden belirlenmiş standart biçimi, esnekliğe imkân vermemekte ve her bölümün kendine ait önceliklerini ortadan kaldırmaktadır (Ağca ve Tunçer, 2006: 345).

Güner, geleneksel performans değerlendirme yöntemlerinin yetersizliklerini aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır;

- Finansal Ölçütlerin Ağırlıklı Olması
- Kısa Dönem Odaklı Olması
- Geçmişe Yönelik Olması
- Stratejik Uygulamaları Desteklememesi
- İş Dünyasının Gerçekleriyle Uyuşmaması
- İşletmenin Birçok Bölümü İle İlgisiz Olması
- İşletmelerde Bölümleşmeyi Güçlendirmesi (Güner, 2006: 23).

Tüm bu eksikliklerden de anlaşılacağı üzere kurumsal karne, sadece bir performans ölçüm sistemi değildir. Kurumlarda uzun dönemli stratejik amaçlara ulaşılması adına yönetilen performans ölçüm sistemlerinin finansal ve finansal olmayan değerleri de işleme dâhil etmesi yönüyle en kapsamlı performans yönetim sistemidir. Performans karnesinde, her performans ölçütü için ayrı ayrı hedefler konmuş ve hedeflenen performansa ulaşmak için yapılması gerekenler belirlenmiştir (Kaplan, Norton, 1996: 9).

Çalışmamızda söz konusu performans ölçüm sisteminin (kurumsal karne) STK'lara uygulanabilirliği açısından değerlendirmeye almamızın temel sebebi de tam olarak budur. Şöyle ki; baştan da söylediğimiz üzere STK'ları değerlendirmeye aldığımız da sadece finansal ölçütleri hesaba katarak sağlıklı sonuçlar elde edemeyiz. Bu nedenle STK'lar ile ilgili olan ve finansal olmayan kıymetler de değerlendirme sistemine dâhil edilmelidir.

Açıklamaya çalıştığımız bu nedenden dolayı STK'ların performans değerlemelerinin yapılması amacıyla uygulanabilecek en kapsamlı ölçütler topluluğunu kurumsal karne sistemi içerisinde sürece dâhil edebiliriz. Muhakkak STK'lar kurumsal karne uygulamasını uygularken kuruluşlarının genel yapısı, sunduğu ya da sunmayı planladığı hizmetlere uygun olarak farklı şekillerde ve farklı içeriklerde ölçütleri (boyutları) sisteme ekleyebilir. Bu yolla daha özgün ve net sonuçlar edebilecektir.

Kurumsal Karne sistemi içerisine dâhil ettiği farklı ölçütleri de kullandığı için diğer boyutlarda oluşan gelişmeler ve iyileşmeler sonucunda başka bir alanda

ki gerilemenin veya kötüleşmenin fark edilmemesinin de önüne geçmektedir. Yani ölçütler arasında karşılıklı etki edebilme sistemi sayesinde gerçekleşen ya da gerçekleşmesi muhtemel olayların sistemin diğer öğelerine olacak etkilerine etkileri belirlenebilir ya da tahmin edilebilir.

Hem ticari kurumların hem de sivil toplum kuruluşlarının performans değerlendirme süreçleri arasında ki ortak nokta kurumsal karne uygulamaları doğrultusunda devam ettirilecek ya da revize edilecek olan stratejiler yalnızca yönetici kademesinde ki kişiler için değil tüm kurum personeli için büyük önem arz görmektedir. Bireysel değerlemeler neticesinde kurumun genel değerlemesi hakkında fikir sahibi olunması öngörülebilir.

4.1. Kurumsal Karne Boyutları STK'lara Uyarlanabilir mi?

Kurumsal karne değerlemesi, yöneticilere farklı açıdan bakıp değerlendirebilecekleri genel anlamda 4 farklı boyut hakkında bilgi verebilir. Bu haliyle kurumsal karne yöneticilere;

- Müşteri boyutu
- Finansal boyut
- İçyapı değerlendirme boyutu
- Öğrenme ve Gelişme Boyutu

Söz konusu boyutların ticari işletmelere intibakı için belki ilave boyutlara gerek duyulmayabilir. Ancak sivil toplum kuruluşları için, ilgili boyutlara ilaveler ya da elemeler olması durumu gerekebilir. İlave veya eleme işleminin söz konusu olduğu durumlarda belirleyici olan kriterler; ilgili sivil toplum kurumunun yapısı, kuruluş gayesi, sunduğu hizmetler olabilir. Niven'e göre bazı kurumsal karne uygulamalarında finansal boyut değil de bütçe boyutu veya gelir boyutu kullanılabilir ya da süreçler boyutu yerine faaliyetler boyutu, öğrenme ve gelişme boyutu yerine insan kaynakları gibi farklı boyutlar uygulanabilir (Niven, 2003: 159).

Kurumsal karne uygulamasının STK'lara uyarlanması sırasında dikkat edilmesi gereken nokta ilgili ekleme ve çıkarmanın değerlendirme neticesinde eksik ya da yanlış sonuçlar vermesini engellemek şeklinde olmalıdır. Çünkü STK'lar erişmeyi planladıkları stratejilere yönelik mevcut durumunu, ilgili karne uygulaması neticesinde elde edecektir.

Diyebiliriz ki kurumsal karne ölçümüne ait olan ve ticari işletmelere uygulanması amacıyla hazırlanan bu 4 boyut, yine aynı ölçüm sisteminin STK'lara

uygulanması düşünüldüğünde eksik kalacaktır. Bu nedenle erişilecek sonuçlar gerçek durumu yansıtan sonuçlar vermeyecektir.

Aşağıda ki tabloda 1999 yılında Carter'ın bir ticari işletme için uyarladığı kurumsal karne örneğin de de görebileceğimiz üzere belirlenen boyutlar ve ölçekler STK'lara uygulandığında elde edilecek sonuçlar yeterli ve gerekli bilgi elde edilmesine katkı sağlamayacaktır.

Tablo 1: Work Source Enterprises'in Performans Karnesi (Carter, 1999: 447 448)

BOYUTLAR	PERFORMANS ÖLÇÜTLERİ
Finansal Boyut	Gelir: Faaliyet geliri, parasal gelir artışı ve yüzdesel gelir artışı
	Kâr marjı: Parasal olarak artışı ve yüzdesel olarak artışı
Müşteri Geliştirme Boyutu	İşe yerleştirilen müşteriler
	Hizmet sunulan müşteri sayısı ve hizmet sunulan müşteri sayısındaki artış
	Hizmet sunulan yeni müşteri sayısı ve hizmet sunulan yeni müşteri sayısındaki artış
	Desteklenen işlerdeki müşterilerin etkinliği
İç Yapının Etkililiği Boyutu	Müşteri başına düşen gelir ve müşteri başına düşen gelirdeki artış
	Müşteri başına düşen kâr marjı ve müşteri başına düşen kâr marjındaki artış
İş Geliştirme Boyutu	Yeni müşteriler, anlaşmalar
	Tekrar gelen müşteriler
	Müşteri memnuniyeti
Yenilikler Boyutu	Yeni ürünler
	Yeni bağışçılar

Çalışmamız da hedeflediğimiz üzere ticari işletmelere yönelik uygulanan kurumsal karne uygulamasının STK'lar için uygulamayı hedeflediğimiz şekli ile ifade etmeye çalıştığımız tablo şu şekildedir:

Tablo 2: STK'lar İçin Uyarladığımız Performans Karnesi

BOYUTLAR	PERFORMANS ÖLÇÜTLERİ
Kaynak- Bütçe Boyutu	Bağışlar
	Aidatlar
	Devlet Katkıları (Hibeler)
	Faaliyet Gelirleri
Hizmet Sunulan Kesimin Artırılması	Bursiyer öğrenci sayısını artırma
	Belirli ücretle dernek faaliyetlerinde görev alacak öğrenciler istihdam etme
	Ev sayısını artırarak daha fazla öğrenciye barınma imkânı sağlama
	Faaliyet sayılarını artırarak daha fazla öğrenciye ulaşma imkânı sağlama
Kurumsal Etkinlik	Bağışların ve diğer gelirlerin hedeflenen tutar ve oranda artırılması
	Arz edilen hizmetlere dışarıdan katılım oranı
	Arz edilen hizmetlere kendi öğrencilerimizden katılım oranı
	Arz edilen hizmetlere yönetim kademesinden katılım oranı
Mevcut hizmetlerin artırılması (İş geliştirme)	Verilen eğitimlerin yada konferans, sempozyum metinlerinin Word, Pdf, Excel formatında internet sitesinde yayınlanması
	Öğrencilere verilen eğitimleri, danışmanlıkları diğer kuruluşlara da vermek
	Belirli periyotlarla yapılan/yapılacak faaliyetlere servis ve ulaşım hizmeti sağlamak
	E kütüphane sistemi ile materyalleri kamuoyuna sunmak
Yeni hizmet şekillerinin oluşturulması	Tanınan önemli simaları telekonferans yoluyla faaliyetlere dâhil etme

STK'lar için uygulanabilirliği üzerine tasarlanan ölçütler büyük oranda ticari kurumsal karne örneklerinden farklılık göstermektedir. Ticari firmalar için

tasarlanan karne de finansal boyut olarak adlandırılan ve gelir artırımı, kar marjı artırımı gibi ölçütlere dayandırılan boyut; STK'lar için öngördüğümüz karne uygulamasında kaynak ya da bütçe boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu değişiklik şüphesiz ilgili boyutun ölçütlerin de de değişikliklere neden olacaktır. Bu noktada gelir ve kar marjı ölçütleri bizim tablomuzda STK'ların finansmanında kullanılan bağışlar, aidatlar, devlet hibeleri ve faaliyet gelirleri olarak revize edilmiştir.

Carter'ın hazırladığı kurumsal karne tablosunda müşteri geliştirme boyutu bizim çalışmamız da değişiklik göstermektedir. Şöyle ki; STK'lar için müşteri kavramı hizmet sunmayı amaçladığı kitle olarak kabul edilebilir. Yani müşteri olarak kabul edeceğimiz, bu yönüyle ulaşmayı hedeflediğimiz kesim hizmeti tanıtıp kabul ettirmeyi amaçladığımız kesimdir. Örneğin, uluslararası öğrencilere yönelik faaliyet gösteren bir STK için müşteri unsuru uluslararası öğrencilerdir. Daha fazla uluslararası öğrenciye ulaşması hizmetini sunabileceği alanın artması anlamına gelmektedir. Ticari manada düşünüldüğü zaman da müşteri alanının artması olarak değerlendirilebilir.

Yine ticari firmalar için hazırlanan kurumsal karne örneğinde içyapının etkinliği boyutu bizim çalışmamızda değişiklik göstermiştir. Carter'ın hazırladığı karne uygulamasında içyapının etkinliği boyutunun ölçütleri olarak müşteri başına düşen gelir ve müşteri başına düşen gelirdeki artış ve müşteri başına düşen kâr marjı ve müşteri başına düşen kâr marjındaki artış olarak ifade edilmiştir. Ancak bizim çalışmamızda içyapının etkililiği boyutu kurumsal etkinlik boyutu olarak ele alınmıştır. Bu haliyle de ilgili boyutun ölçütleri bağışların ve diğer gelirlerin hedeflenen tutar ve oranda artırılması, arz edilen hizmetlere katılım oranı, arz edilen hizmetlere kendi öğrencilerimizden katılım oranı, arz edilen hizmetlere yönetim kademesinden katılım oranı gibi ölçütler koyularak kurumsal yapının etkinliği değerlendirilmeye alınmıştır.

İş Geliştirme Boyutu olarak ifade edilen ve yeni müşteriler-anlaşmalar, tekrar gelen müşteriler, müşteri memnuniyeti gibi ölçütlerin dâhil edildiği bu boyutu, STK'lar için uyarlamaya çalıştığımızda karşımıza mevcut hizmetlerin artırılması (İş geliştirme) boyutu çıkmaktadır. Önceki bölümlerde de ifade etmeye çalıştığımız üzere müşteri kavramı STK'lar için ulaşılması hedeflenen kitle olarak sembolize edilmektedir. Bu anlamda iş geliştirme boyutu çalışmamızda müşteri temelli değil hizmet sunulan ve sunulması hedeflenen kitle olarak ifade edilmeye çalışılmıştır. Boyutsal bu değişiklik bize ölçütsel olarak da değişiklik yapmayı elzem hale getirmiştir. Bu nedenle mevcut hizmetlerin artırılması (İş geliştirme)

boyutumuza; verilen eğitimlerin yada konferans, sempozyum metinlerinin Word, Pdf, Excel formatında internet sitesinde yayınlanması, öğrencilere verilen eğitimleri, danışmanlıkları diğer kuruluşlara yönelik olarak da ücretli-ücretsiz şekilde vermek ve belirli periyotlarla yapılan/yapılacak faaliyetlere servis ve ulaşım hizmeti sağlamak gibi yeni ve STK'lar için uyarlanmış ölçütler eklememiz gerekmektedir.

Son olarak da ticari kurumsal karnede yenilikler boyutu olarak adlandırılan boyut bizim çalışmamızda yeni hizmet şekillerinin oluşturulması olarak değiştirilmiştir. Buna ek olarak da ölçütümüz tanınan önemli simaları telekonferans yoluyla faaliyetlere dâhil etme olarak değiştirilmiştir.

Çalışmamız da tüm bu değişikliklerle birlikte kurumsal karne uygulanmasının niceleyici (sayısal) hedeflere ne derecede ulaştığını ve ileri ki dönemlere yönelik neler yapılabileceğini göstermeye çalıştığımız ve ileri ki dönemle alakalı bir bütçe tablosunu oluşturmaya çalıştığımız uygulama şu şekildedir:

BOYUTLAR	PERFORMANS ÖLÇÜTLERİ	Önceki Dönem (2012)	Hedef (%) (2013)	Hedef (Tutar) (2013)	Gerçekleşme (%) 2013	Gerçekleşme (Tutar) 2013	Hedef - Gerçekleşme (Tutar)
<i>Kaynak- Bütçe Boyutu</i>	1) Başlıları arttırma	60.000,00 TL	%20 artış	72.000,00 TL	%12 artış	67.200,00 TL	7.200,00 TL
	2)Hizmetleri arttırma (Üyelerden)	10.000,00 TL	%25 artış	12.500,00 TL	%10 artış	11.000,00 TL	1.000,00 TL
	4) Faaliyet Gelirlerini arttırma	10.000,00 TL	%15 artış	11.500,00 TL	9%	10.900,00 TL	900,00 TL
					2013 Fıllı Veriler 67.200,00 TL 11.000,00 TL 10.900,00 TL	2014 Yılı Hedefi (%) 25% artış 40% artış 20%	2014 Yılı Hedefi (Tutar) 84.000,00 TL 15.400,00 TL 13.080,00 TL
<i>Hizmet Sunulan Kesiinin Artırılması</i>	1) Bursiyer öğrenci sayısını arttırma				2013 bursiyer sayısı 37 öğrenci	% olarak bursiyer artış hedefi 25%	2014 yılı bursiyer hedefi 46 öğrenci
	2) Belirli ücretle dernek faaliyetlerinde görev alacak öğrenciler istihdam etme				2013 ücretli öğrenci istihdamı 3 ücretli öğrenci	(%) ücretli öğrenci istihdamı artış hedefi 33%	2014 yılı ücretli öğrenci istihdamı hedefi 4 ücretli öğrenci
	3) Öğrenci evleri sayısını artırarak daha fazla öğrenciye barınma imkanı sağlama				2013 öğrenci evleri 2 öğrenci evi	(%) hedeflenen öğrenci evi sayısı 50%	2014 yılı hedeflenen öğrenci evi sayısı 3 öğrenci evi (Yaklaşık)
	4) Benzer amaçlı kuruluşlar ile işbirliği yoluyla daha fazla öğrenciye ulaşabilme						
<i>Kurumsal Etkinlik</i>	1) Başlıların ve diğer gelirlerin hedeflenen tutar ve oranda artırılması	40%	60%	-	60%		
	2) Arz edilen hizmetlere dışarıdan katılım oranı	20%	35%	-	25%		
	3) Arz edilen hizmetlere kendi öğrencilerimizden katılım oranı	50%	75%	-	70%		
	4) Arz edilen hizmetlere yönetim kademesinden katılım oranı	75%	80%	-	85%		
<i>Mevcut hizmetlerin artırılması (iş geliştirme)</i>	1) Verilen eğitimlerin yada konferans, sempozyum metinlerinin internet sitesinde yayınlanması						
	2) Öğrencilere verilen eğitimleri, dansmanlıkları diğer kuruluşlara da vermek						
	3) Belirli periyotlarla yapılan yapılacak faaliyetlere servis ve ulaşım hizmeti sağlamak						
<i>Yeni hizmet şekillerinin oluşturulması</i>	1) Tanınan önemli sınımları tel eferanslarla faaliyetlere dahil etme						

Çalışmamızda STK'lar için oluşturmaya çalıştığımız performans karnesi (2012-2013) ve akabinde de elde ettiğimiz fiili veriler ile ileri ki döneme ait (2014) hedefler hem oransal hem de tutar olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Şöyle ki;

Kaynak-Bütçe boyutu içerisinde, performans ölçütleri altında yer alan bağışlar kaleminde 2012 döneminde elde edilen 60.000 TL'ye ek olarak 2013 yılında % 20 artış beklenmektedir. Yani tutar olarak 2013 yılına 72.000 TL ile başlanması ile hedeflenmektedir. Ancak dönemi içinde bağışlarda hedeflenen oranın altında bir düzeyde % 12 düzeyinde bir artış gerçekleşmiştir. Yani 2013 yılı sonunda gerçekleşen nihai tutar 67.200 TL olmuştur.

Yine aynı boyut içerisinde ve aynı performans ölçütü kalemlerinden olan Aidatlarda 2012 yılında elde edilen 10.000 TL'ye ilave olarak % 25'lik bir artış beklenmektedir. Yani 2013 yılını 12.500 TL ile tamamlamak hedeflenmektedir. Ancak ilgili gelir kalemine yönelik artış fiili olarak % 10 seviyesinde kalmış ve 11.000 olarak gerçekleşmiştir.

STK'lar için gelir kaynağı olabilecek son kalemden yani faaliyet gelirlerinde ise durum şu şekildedir. 2012 döneminde 10.000 TL olan faaliyet gelirlerinde 2013 sonunda % 15'lik bir oransal artış ve nihayetinde de 11.500 TL'lik bir beklenti söz konusudur. Ancak beklentilerin gerçekleşme seviyesi % 9 düzeyinde kalmıştır ve 10.900 TL olarak belirlenmiştir.

Tüm bu anlattıklarımızın özet hali şöyle olmuştur;

Söz konusu hedeflere ulaşma düzeyi ve 2013 yılı başlangıcı için fiili veriler:

Bağışlar – 67.200 TL

Aidatlar – 11.000 TL

Faaliyet Gelirleri – 10.900 TL

2013 yılı için fiili veriler elimizde iken 2014 yılına ait hedeflerimizi de belirleyebilecek durumda olduğumuz için STK için gelir kaynağı olabilecek kalemlere 2014 yılına yönelik olarak ayrı ayrı hedefler koyulabilmektedir. Bu hedeflere uygun olarak da yeni hedef bursiyer öğrenci sayımızı, yeni hedef ücretli öğrenci istihdamı sayımızı ve hedef öğrenci evi sayılarımızı temellendirebileceğiz.

Tablo 3. 2013 Yılı Fiili Veriler İle Bunlara Bağlı Olarak 2014 Yılı Hedefleri

Performans Ölçütleri	2013 Fiili Veriler	2014 Yılı Hedefi(%)	2014 Yılı Hedefi (Tutar)
1) Bağışları artırma	67.200,00 TL	25% artış	84.000,00 TL
2)Aidatları artırma (Üyelerden)	11.000,00 TL	40% artış	15.400,00 TL
4) Faaliyet Gelirlerini artırma	10.900,00 TL	20%	13.080,00 TL

Tablo 4. Gelir Kalemlerinin Dağıtıldığı Giderler

Performans Ölçütleri	2013 Fiili Veriler	2014 Yılı Hedefi(%)	2014 Yılı Hedefi (Tutar)
1) Bursiyer öğrenci sayısını artırma	2013 bursiyer sayısı 37 öğrenci	% olarak bursiyer artış hedefi 25%	2014 yılı bursiyer hedefi 46 öğrenci
2) Belirli ücretle dernek faaliyetlerinde görev alacak öğrenciler istihdam etme	2013 ücretli öğrenci istihdamı 3 ücretli öğrenci	(%) ücr.öğr.istihdam 1 artış hedefi 33%	2014 yılı ücretli öğrenci istihdamı hedefi 4 ücretli öğrenci
3) Öğrenci evleri sayısını artırarak daha fazla öğrenciye barınma imkanı sağlama	2013 öğrenci evleri 2 öğrenci evi	(%) hedeflenen öğrenci evi artışı 50%	2014 yılı hedeflenen öğrenci evi sayısı 3 öğrenci evi(Yaklaşık)
4) Benzer amaçlı kuruluşlar ile işbirliği yoluyla daha fazla öğrenciye ulaşabilme			

Tabloda da görüleceği üzere 2013 yılı fiili verilerine ek olarak 2014 yılına yönelik koyulan hedefler ve beklenen tutarlar belirlenmiştir.

İlgili her dönem için öğrencilere verilecek burslar, bağışların % 50'lik

kısından finanse edildiği kabul edilmiştir. Bir ğrencinin aylık aldığı burs tutarı 100 TL olup yılın 9 ayı burs almaktadır. Yani öğrenciye yapılan ödeme bir dönem içinde 900 TL olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda 2013 yılı bursiyer ğrenci sayımız; $(67.200,00 \cdot 0.50)/900$ TL: 37 ğrenci olarak belirlenmiştir. 67.200,00 TL 2013 yılı elde edilen fiili bağışların toplamını göstermektedir. Bu tutarın % 50'lik kısmını yıllık bir öğrencinin burs tutarına böldüğümüz de söz konusu dönemde 37 öğrenciye burs verebileceğimizi görebileceğiz.

2014 yılına yönelik hedeflediğimiz % 25'lik bağış artırımına denk gelen hedef tutar 84.000 olmaktadır. Aynı işlemi bu tutar üzerinden de değerlendirdiğimizde; $(84.000,00 \cdot 0.50)/900$ TL: 46 ğrenci olarak belirlenmiştir. 84.000,00 TL 2014 yılı için hedeflenen bağışların toplamını göstermektedir. Bu tutarın % 50'lik kısmını yıllık bir öğrencinin burs tutarına böldüğümüz de söz konusu dönemde 46 öğrenciye burs verebileceğimizi görebileceğiz.

Bağışlar gelir kaleminden finanse ettiğimiz bursiyer ğrenci sayımızı 2013 yılında 37 ğrenci olarak belirledik ve 2014 yılı içinde 46 ğrenci hedefledik. Yani burs verdiğimiz öğrencileri 2014 yılında % 25 artırmayı hedeflemekteyiz.

2014 yılı içerisinde hedeflerimiz arasında dernek faaliyetlerinde istihdam ettiğimiz ücretli ğrenci sayısını artırma da yer almaktadır. Bu giderin finansmanı ise Aidat gelirlerinin % 60'lık kısmında karşılanmaktadır. Söz konusu ücret ğrenci başına 250 TL'dir. Bir ücretli öğrencinin istihdamının yıllık maliyeti (9 ay) 2250 TL'dir.

2013 yılı fiili verilerine göre istihdam edeceğimiz ücretli ğrenci sayısı; $11.000,00 \cdot 0.60/2250$: 3 ücretli ğrenci olarak belirlenmiştir. 11.000 TL 2013 yılı için fiili yıllık aidat toplamını göstermektedir. Bu tutarın % 60'lık kısmını bir ücretli öğrencinin yıllık maliyetine böldüğümüzde 2013 yılı içinde 3 ücretli ğrenci istihdam edebileceğimizi görmekteyiz.

2014 yılına yönelik hedeflediğimiz % 40'lik aidat artırımına denk gelen hedef tutar 15.400 TL olmaktadır. Aynı işlemi bu tutar üzerinden de değerlendirdiğimizde; $15.400,00 \cdot 0.60/2250$: 4 ücretli ğrenci olarak belirlenmiştir. 15.400 TL 2014 yılı için hedeflenen aidat toplamını göstermektedir. Bu tutarın % 60'lık kısmını bir ücretli öğrencinin yıllık maliyetine böldüğümüzde 2014 yılı için 4 ücretli ğrenci istihdam etme hedefimizi görmekteyiz.

2014 yılı içerisinde hedeflerimiz arasında yer alan diğer hizmet ğrenci evi

sayısını artırmaktır. Bu giderin finansmanı ise bağış gelirlerinin % 50'lik kısmında karşılanmaktadır. Söz konusu maliyet 1 ev için aylık 1250 TL olup yıllık 15.000 TL'dir. Ev masrafları için öğrenciden herhangi bir ücret talep edilmemektedir.

2013 yılı fiili verilerine göre hizmete sunulacak öğrenci evi sayısı; $67.200,00 \cdot 0.50 / 15.000$: 2 öğrenci evi olarak belirlenmiştir. 67.200,00 TL 2013 yılı elde edilen fiili bağışların toplamını göstermektedir. Bu tutarın % 50'lik kısmını yıllık bir öğrenci evinin maliyetine böldüğümüz de söz konusu dönemde 2 öğrenci evi ile devam edebileceğimizi görebileceğiz.

2014 yılına yönelik hedeflediğimiz % 25'lik bağış artırımına denk gelen hedef tutar 84.000 olmaktadır. Aynı işlemi bu tutar üzerinden de değerlendirdiğimizde; $(84.000,00 \cdot 0.50) / 15.000$ TL: 3 öğrenci olarak belirlenmiştir. 84.000,00 TL 2014 yılı için hedeflenen bağışların toplamını göstermektedir Bu tutarın % 50'lik kısmını yıllık bir öğrenci evinin maliyetine böldüğümüz de söz konusu dönemde yaklaşık 3 öğrenci evi hedeflediğimizi görebileceğiz.

Tablo 5: Yapılan Finansal Değerlemelere Göre STK İçin Hazırlanan Bütçe

2014 Bütçesi		Giderler						
Gelirler	Toplam Tutar	Burs Giderleri Tutar	%	Öğrenci Evleri Gideri Tutar	%	Faaliyet Giderleri Tutar	%	Toplam Tutar
Bağışlar	84.000,00	42.000,00	50	42.000,00	50	0	0	42.000,00
Aidatlar	15.400,00	0	0	0	0	*9.240,00 **6.160,00	*60 **40	42.000,00
Faaliyet Gelirleri	13.080,00	0	0	0	0	***13.080,00	***100	28.480,00
Gelir Toplamı	112.480,00					Gider Toplam		112.480,00

* işaretli tutar ve yüzde ücretli öğrenci giderini göstermektedir.

** işaretli tutar Dernek kirası ve faturalar vb. giderleri göstermektedir.

*** işaretli tutar faaliyet gelirlerinin bütünüyle faaliyet giderlerine tahsis edildiğini göstermektedir.

5. Sonuç

Kurumsal karne (balanced scorecard); gerek ilgili dönem bazında hedeflere ulaşma derecesini belirleme gerekse de ileri ki döneme ait stratejik planlar ve hedefler koyma anlamında güçlü bir performans ölçüm sistemidir. Etkin ve verimli uygulanması durumunda mevcut durumu görme ve stratejik hedeflere ulaşma yolunda organizasyonlara olumlu katkılar sağlamaktadır. Geleneksek performans ölçüm şekillerine nazaran, finansal ölçütlerle beraber finansal olmayan ölçütleri de kapsaması cihetiyle hedefleri belirleme ve ulaşma amacıyla daha çok tercih edilen bir sistemdir.

STK'ların dünya kamuoyunda 3.sektör olarak kabul edilmesiyle beraber tıpkı ticari organizasyonlar gibi performanslarını değerlendirme ve buna bağlı olarak stratejik hedefler belirleme zorunluluğu doğmuştur. Tam bu noktada STK'ların imdadına kurumsal karne sistemi yetişmiştir. STK'lar için temel hedef ve strateji finansal fayda ya da kar sağlamak olmadığı için geleneksel performans ölçüm türleri aracılığıyla elde edilecek bilgiler sağlıklı ve doğru bilgiler olmayacaktır.

Çalışmamızın diğer çalışmalardan özgün olmasını sağlayan, STK'lar için gelir kalemlerini ilgili dönem içinde sunulan hizmetlere aktarımı ve kurumsal hedeflere yönelik artışlarını düzenlediğimiz kurumsal karne uygulaması ve buna bağlı olarak oluşturduğumuz STK bütçesi kurumsal karne uygulamasına farklı bir bakış açısı kazandırmıştır.

KAYNAKÇA

Arslan, N. T., (2004), “Kar Amaçsız Örgütler ve Stratejik Yönetim”, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28 (2), 155-172.

Ağca, V. ve Tunçer, E., (2006), “Çok Boyutlu Performans Değerleme Modelleri ve Bir Balanced Scorecard Uygulaması”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt VIII, Sayı 1.

Coşkun, A., (2006), “STK’ ların Stratejik Performans Yönetiminde Yeni Bir Yaklaşım: Performans Karnesi”, *Sivil Toplum*, 4 (15), 103-117.

Amaratunga, D. ve Baldry, D., (2002), “Moving from Performance Measurement to Performance Management”, *Facilities*, Vol. 20, ISS: V-VI, 217-223.

Inman, A. R. ve Simmering, M. (2006.) “Performance Measurement”, *Encyclopedia of Management*, ed. Marilyn M. Helms, 5th ed. Detroit: Gale, 644-648.

Lewis, D. ve Kanji, N. (2009), *Non-Governmental Organizations and Development*, (Erişim: <http://personal.lse.ac.uk/lewisd/images/NonGovernmental%20Organizations%20and%20Development%20vouchers.pdf>).

Diamond, J., (2005), *Establishing a Performance Management Framework for Government*, (Erişim Tarihi: 4 Haziran 2008. IMF Çalışma Tebliği, WP/05/50, <http://imf.org/external/pubs/ft/wp/2005/wp0550.pdf>.)

Dinçer, Ö. (2004), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, 7. Basım, İstanbul, Beta Basım.

Ensari, H. (2005). *21. Yy. Okulları İçin Etkili Bir Stratejik Yönetim Aracı: Balanced Scorecard*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Güder, N., (2004), *Sivil Toplumcunun El Kitabı*, Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Programı.

Güner, M. Fatih, (2006), *Stratejik Performans Değerlemede Dengeli Sonuç Kartı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zimmerman, J., (2004), *Using a Balanced Scorecard in a Nonprofit Organization*, Ph.D. Director of Consulting Services Creative Direct Response, (Erişim:<http://www.davidkinard.com/marketing%20files/BalancedScorecard%20and%20non%20profits.pdf>).

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996), *Translating Strategy Into Action: The Balanced Scorecard*, Boston: Harvard Business School Press.

Kırım, A. (2002), *Farklılığınızı Ölçebildiğiniz An... : Kurumsal Başarının Yol Haritası*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Şahin, L. ve Öztürk, M., *Küreselleşme Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye'deki Durumu*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, No. 54, 2008.

McNamara, C. (2005), *Performance Management: Benefits and Concerns*, (Erişim:<http://managementhelp.org/performance/benefits.htm#anchor9648359>).

Niven, P. R. (2003), *Balanced Scorecard Step By Step For Govenment and Nonprofit Agencies*, New Jersey.

Parker, C., (2000), "Performance Measurement", *Work Study*, 49, 2, 63-66.

Yaman, Y. (2005a), *Bir STK Kurma ve İşletme*, yayına hazırlayan: Lütü Sunar, İstanbul, Kaknüs Yayınları.

YAZARLARA NOTLAR

1. *YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, hakemli bir dergidir ve Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere yılda iki kez yayımlanır.
2. Derginin yayım dili Türkçe ve İngilizce'dir.
3. Dergide yayımlanan tüm yazıların yayın hakları Yakın Doğu Üniversitesine devredilmiş olur. Dergide yayımlanan her türlü yazıdan yapılacak alıntılarda kaynak gösterilmesi zorunludur.
4. *YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi*'ne gönderilen yazılar özgün olmalı, başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere başka bir yere gönderilmemiş olmalıdır. Gönderilen yazının bir başka biçimi yayımlanmak üzere incelenmek için bir başka yayımcıya gönderilmiş, ya da yayımlanmış, yada yayımlanacak ise yazar bunu yazısını dergiye gönderdiğinde açıkça belirtmelidir.
5. Yayımlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar, yayın kurulu tarafından ilk değerlendirmesi yapıldıktan sonra hakemlere gönderilir. Hakemden gelecek rapor doğrultusunda yazının basılmasına, yazardan makalesinde düzeltme istenmesine ya da basılmamasına yayın kurulu karar verir. Yayım kararı yazara (birden çok yazar varsa, adı ilk belirtilmiş olana) en kısa zamanda bildirilir. Yayımlanmayan makaleler yazarlara geri gönderilmez.
6. Hakem değerlendirmesinin tarafsızlığını sağlamak için hakemlere gönderilen yazıda yazarın kimliğine ilişkin herhangi bir bilgi olmamalıdır. Yazarlar makalelerinin başlığını, ad, soyadı, unvan, bağlı oldukları kurum adı, posta adresi, telefon ve e-posta adreslerini ayrı bir kâğıda yazarak bir kapak sayfası hazırlayıp makaleleri ile birlikte göndermelidir. Hakemlere gönderilecek metinde makalenin başlığı, makale metni, Türkçe ve İngilizce özetler bulunmalı, kimlik bilgileri yer almamalıdır.
7. Dergide yayımlanması istenilen metinler MS Word dokümanı olarak elektronik ortamda e-mail eki olarak ya da CD olarak aşağıdaki adreste doğrudan Editör'e gönderilmelidir. Yazarlar isterlerse buna ek olarak metnin yazılı kopyasını da gönderebilirler. Yazılı metinler A4 kağıdın bir tarafına 2 aralıkla yazılmalı ve bütün sayfalara birbirini izleyen numaralar verilmelidir.
8. Ana dili İngilizce olmayan yazarlar, İngilizce yazdıkları metinleri göndermeden önce ana dili İngilizce olan bir uzmana okutup gerekli düzeltmeleri yaptırmalıdır.

9. Yazılara yayımlanan yazarlara yayımlanan makalenin 20 adet ayrı basımı ve bir adet dergi bedelsiz olarak gönderilir.
10. *YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi*'ne gönderilen makalelerin yazım ve biçim koşulları bakımından son denetimlerinin yazar tarafından yapıldığı, yazarın makalenin disketteki ya da CD'deki biçimiyle basılmasına onay verdiği kabul edilir. Makale dergi editörlüğüne teslim edildikten sonra baskı düzeltmeleri için yazara geri gönderilmez. YDÜ, Sosyal Bilimler Dergisi yazım ve biçim kurallarına uygun olmayan makaleler hakeme gönderilmez ve basılmaz.
11. Gönderilen metnin tamamı daktilo harfleri ile tek aralıklı, A4 kâğıdın alt ve üstünde 5cm, yanlarda 4 cm boşluk kalacak şekilde yazılmış olmalıdır.
12. Makalelerin 7.000–10.000 kelime uzunlukta olması gerekmektedir. 10.000 kelimedenden fazla olan metinler ancak özel koşullarda kabul edilir.
13. Makale, italik harflerle ve içerden yazılmış yaklaşık 100 kelimedenden oluşan, temel savını ve varılan sonucu betimleyen bir özet ile başlamalıdır. Özete makale içeriğini karakterize eden 6 anahtar sözcük veya deyim eşlik etmelidir.
14. Metin 12 punto büyüklükte Times New Roman yazı tipi ile yazılmalıdır. Makale başlığı ve ana alt başlıklar 14 punto, Times New Roman yazı tipi, bold ve ana metinden ayrı olmalıdır. İkincil alt başlıklar 12 punto, Times New Roman, bold ve metinden ayrı olmalıdır. İkincil alt başlıkların altındaki alt başlıklar 12 punto, Times New Roman, bold ve italik olmalı ve paragrafın ilk cümlesinin başında yer almalı ve bir nokta ile sonlanmalıdır.
15. Bütün çizelge, grafik ve diyagramlara şekil denilmeli ve birbirini izleyen numaralar verilmelidir. Tablolar olanaklar elverdiği ölçüde az sayıda olmalı ve sadece çok gerekli bilgiler içermelidir. Her şekil ve tabloya Arap rakamları ile bir numara verilmeli ve numaradan sonra başlığı yazılmalıdır ve metin içinde atıf yapılmalıdır.
16. Kaynaklara gönderiler dipnot biçiminde olmamalı, ilgili kaynak(lar) metinde ayrıç içine alınarak (yazar soyadı, yayım yılı: -gerekiyorsa- sayfa numarası/ ya da ilgili sayfalar/bölüm) biçiminde gösterilmelidir.
17. Metin içindeki gönderiler ve metne ilişkin ek açıklamalar dipnotlarda gösterilebilir.
18. Metinde gönderi yapılan kaynakların tümü, makalenin en sonuna yerleştirilecek bir kaynakçada yer almalı, gönderi yapılmayan kaynaklar bu

listeye konulmamalıdır. Dergi, kitap, derleme, sempozyum adları açık olarak ve italik (ya da koyu renkte) yazılmalıdır.

Prof. Dr. Aykut Polatoğlu

YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi Editörü

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yakın Doğu Üniversitesi

Lefkoşa/ KIBRIS

e-posta : aykut.polatoglu@neu.edu.tr

polatogluaykut@gmail.com

Tel : 0(392) 675 1000 / 3112

Fax : 0(392) 675 1051

NOTES FOR CONTRIBUTORS

1. *NEU Journal of Social Sciences* is a refereed journal published twice a year, April and October.
2. Manuscripts should be written in Turkish or English.
3. Copyrights of the articles appearing in the *NEU Journal of Social Sciences* belong to the Near East University. Authors may use the article elsewhere after publication provided that permission is obtained from Near East University.
4. Articles submitted to *NEU Journal of Social Sciences* should be original contributions and should not be published elsewhere or should not be under consideration for any publication at the same time. If another version of the article is under consideration by another publication, or has been, or will be published elsewhere, authors should clearly indicate this at the time of submission.
5. Manuscripts submitted to the journal will first be viewed by the Editorial Board then forwarded to the referees. In line with the evaluation of the referees, Editorial Board will make the final decision, either in favour or against publication, or return the manuscript back to the author for any revision required by the referees. Authors will be informed of the decision of the Editorial Board regarding publication in the shortest time possible. Manuscripts which are not published will not be returned back the authors.
6. The reviewing of manuscripts is based on the anonymity of the author and the confidentiality of readers' and editors' reports. To guaranty the anonymity in the review process, authors should include a separate title page with their name, institutional affiliation, full address and other detailed contact information. The title of the article alone should appear on the top of the first page of the manuscript.
7. Complete manuscripts should be submitted to the editor, as an MS Word document, either electronically via e-mail attachment, or on a high density 3.5-inch diskette, or CD at the address shown below. Authors may submit additional hardcopies, if so desired. These should be typewritten on A4/Letter paper, on one side only, double spaced and with ample margins. All pages (including those containing only diagrams and tables) should be numbered consecutively.

8. For English written articles, authors whose first language is not English should ensure that a draft of their article has been read and corrected by a competent person whose first language is English.
9. Authors whose articles published in the journal are entitled to 20 free off prints and a copy of the issue in which their article appears.
10. Authors are responsible for ensuring that their manuscripts conform to the journal style. The editors will not undertake retyping of manuscripts before publication.
11. All parts of the manuscript should be typewritten, single spaced, with margins of 5 cm at the top and bottom, and 4 cm on left and right sides of an A4 / paper.
12. There is no standard length for articles, but 7.000-10.000 words is a useful target. Articles longer than 10.000 words will be accepted only in exceptional cases.
13. The article should begin with an indented and italicised summary (abstract) of around 100 words, which should describe the main arguments and conclusions of the article. Abstract should be accompanied by up to 6 key words or phrases that characterise the content of the article.
14. All material should be 12-point, Times New Roman type. Article title and principal subheads should be 14-point Times New Roman type, bold and set on a line separate from the text. Secondary subheads should be 12-point Times New Roman, bold and set on a line separate from the text. Sub-subheads 12-point Times New Roman type, bold and italic, run-in at the beginning of the paragraph, and followed by a period.
15. All diagrams, charts and graphs should be referred as figures and consecutively numbered. Tables should be kept to a minimum and contain only essential data. Each figure and table must be given an Arabic numeral, followed by a heading, and be referred to in the text.
16. To cite the works you used in developing your article, use the author-date system. For each work to which you refer, give the author's last (family) name, date of publication of the work cited, a page number(s) if needed.
17. Please use footnotes to elaborate or comment on material in the text.

18. List of references (the bibliography) that follows the endnotes should be given in alphabetical order. Only works actually cited in the text should be included in the references.

Prof. Dr. Aykut Polatoğlu

NEU Journal of Social Sciences

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Near East University

Lefkoşa/ KIBRIS

e-mail : aykut.polatoglu@neu.edu.tr

Tel : 0(392) 675 1000 / 3112

Fax : 0(392) 675 1051