

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ ve İDARİ BİLİMLER
FAKÜLTESİ DERGİSİ

*ÖYLE İSTİYORUM Kİ, TÜRK DİLİ BİLİM YÖNTEMLERİYLE
KURALLARINI ORTAYA KOYSUN VE HER DALDA YAZI YAZANLAR, BÜTÜN
TERİMLERİYLE ÇOĞUNLUĞUN ANLAYABİLECEĞİ GÜZEL, AHENKLİ
DİLİMİZİ KULLANSINLAR.*

H. Oktay

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Derginin Sahibi	Prof. Dr. C. Sencer İMER, Dekan Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına
Editör	Yrd. Doç. Dr. M. Yılmaz İÇERLİ
Editör Yardımcısı	Yrd. Doç. Dr. M. Halit YILDIRIM
Yayın Kurulu	Yrd. Doç. Dr. Mehmet AKINCI Yrd. Doç. Dr. Dilek Arzu AKOLAŞ Yrd. Doç. Dr. Oktay ALKUŞ Yrd. Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU Yrd. Doç. Dr. Fatma Zişan KARA Yrd. Doç. Dr. Munise ILIKKAN ÖZGÜR Yrd. Doç. Dr. Nurullah UMARUSMAN
Yayın Kurulu Sekreteri	Arş. Gör. Selçuk KILIÇ

DANIŞMA KURULU

- Prof. Dr. Ercan BAYAZITLI Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Ali ÇAĞLAR Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa GÜNEŞ Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. A. Argun KARACABEY Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Mehmet Baha KARAN Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Turalay KENÇ Bradford University
Prof. Dr. Özlem ÖZKANLI Ankara Üniversitesi SBF
Prof. Dr. Halil SARIARSLAN Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Elif SONSUZUĞLU İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Zekai ŞEN İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut TEKİN Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Erdinç TELATAR Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. İ. Burhan TÜRKŞEN TOBB ETÜ
Prof. Dr. Özcan YENİÇERİ Niğde Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman YÜKÇÜ Dokuz Eylül Üniversitesi

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi yılda iki defa yayımlanan hakemli bir dergidir. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler yayımlansın veya yayımlanmasın geri gönderilmez. Dergide yayımlanan makalelerin bilim ve dil bakımından sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.

Yazışma Adresi:

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergi Yayın Kurulu Başkanlığı, E-90 Karayolu Üzeri,
68100 Kampus AKSARAY

Telefon : +90 382 288 2401, +90 382 288 2422

E-Posta : iibfdergi@aksaray.edu.tr

ISSN : 1308-7525

HAKEM LİSTESİ

- Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ TOBB ETÜ
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Seha SELEK Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Famil ŞAMILOĞLU Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Berna TANER Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Öcal USTA Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Şenay ÜÇDOĞRUK Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nurel ÜNER Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Yücel ACAR Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Bünyamin AKDEMİR İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. G. Cenk AKKAYA Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Orhan ÇELİK Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Tuncay ÇELİK Niğde Üniversitesi
Doç. Dr. Yavuz DEMİREL Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Kadir GÜRDAL Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Hilal ONUR İNCE Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin KALYONCU Melikşah Üniversitesi
Doç. Dr. Himmet KARADAL Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Yalçın KARATEPE Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Kamer KASIM İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim KAYA Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. İzzet KILINÇ Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. İpek Deveci KOCAKOÇ Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. F. Akın KOÇAK Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Mehmet MARANGOZ Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Nagihan OKTAYER İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Alper ÖZER Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Fırat PURTAŞ Gazi Üniversitesi
Doç. Dr. Güven SAYILGAN Ankara Üniversitesi SBF
Doç. Dr. Türker SUSMUŞ Ege Üniversitesi
Doç. Dr. Vahap TECİM Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Aydın ULUCAN Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Kaan YARALIOĞLU Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Tülay YENİÇERİ Aksaray Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. İsmail AKBAL Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Eyüp AKIN Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mehpare TOKAY ARGAN Bilecik Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. H. Bader ARSLAN Ankara Üniversitesi SBF
Yrd. Doç. Dr. Lütfi ATAY Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Murat CANITEZ Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. H. Ebru ERDOST ÇOLAK Ankara Üniversitesi SBF
Yrd. Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İbrahim DURAK Pamukkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Haluk ERDEM Çanakkale 18 Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aytekin FIRAT Muğla Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ Kırıkkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Kenan GÜLLÜ Erciyes Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. S. Burak HAŞILOĞLU Pamukkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. F. Zişan KARA Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU Nevşehir Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Havva KÖK Hacettepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU Karadeniz Teknik Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Abdulvahap ÖZCAN Pamukkale Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Vesile ÖZÇİFÇİ Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Munise ILIKKAN ÖZGÜR Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. M. Faruk ÖZÇINAR Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ferah ÖZKÖK Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. S. Sami TAN Onsekiz Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Nurullah UMARUSMAN Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Harun YENİÇERİ Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Eyyup YARAŞ Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Hikmet YAVAŞ Çanakkale 18 Mart Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. İlhami YÜCEL Erzincan Üniversitesi
Öğretim Gör. Dr. Sibel SELİM Celal Bayar Üniversitesi

EDİTÖRDEN

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından yayımlanan dergimizin altıncı sayısını çıkarmanın mutluluğunu taşıyoruz.

Ulusal hakemli dergi statüsünden olan yılda iki kez yayınlanan Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nde birbirinden değerli akademisyenlerimizin özgün ve araştırma niteliğinde olan dört makalesine yer verilmiştir.

Dergimizde yer alan bilimsel makalelerin değerlendirilmesine katkıda bulunan hakemlerimize teşekkür ediyoruz .

Değerli akademisyenlerimizin çalışmalarını göndermeleri için çağrıda bulunurken, dergimizin akademik çevrelere faydalı olmasını diliyor, tüm emeği geçenlere teşekkürlerimizi sunuyoruz.

İÇİNDEKİLER

Askeri Keynesçilik.....	7-22
Kürşat BİLİŞLİ	
Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	23-36
İsmail GÖKDENİZ ve Ethem MERDAN	
Mustafapaşa (Sinassos) Kasabasında Yaşayan Halkın Turizme Bakış Açısını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması	37-55
Emrah KESKİN ve Mehmet ÇONTU	
Türkiye’de İl ve Büyükşehir Belediyelerinin Personel Devir Oranları Üzerine Dönemsel Bir Araştırma	57-72
Vehbi Alpay GÜNAL	

ASKERİ KEYNESÇİLİK

Kürşat BİLİŞLİ*

ÖZET

1930'lar Almanya'sı ile 1980'ler ve 2000'ler Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde yürütülen hükümet politikalarında dile getirilen Askeri Keynesçilik, en çok yankı bulan kavramlar arasındadır. Askeri Keynesçilik; hükümetlerin, ekonomik büyümeyi yükseltmek amacıyla orduya büyük miktarlarda harcama yaptığı bir tür ekonomik politikadır. Bu kavram İngiliz ekonomist John Maynard Keynes tarafından geliştirilmiş olan Keynesyen Ekonomi'nin çok özgül bir çeşitlemesidir. Askeri Keynesçilik destekçilerine göre bu tür politikalar arz ve talep yönünden değişik etkiler yapar. Talep tarafından bakıldığında, askeri kurumun artan mal ve hizmet talepleri direkt olarak hükümet harcamaları yoluyla karşılanır. Diğer yandan bu doğrudan harcama, genel tüketici harcamalarında çarpan etkisine yol açar. Arz tarafından bakıldığında ise, ayakta duran bir ordunun devamlılığı, sivil işgücü içinde yer alan pek çok çalışanın yerini değiştirmektedir. Asker alımı, eğitim veya ustalık gibi konularda doğrudan fırsatlar sunulmaktadır. Arz kanadında ayrıca; araştırma-geliştirme (Ar-Ge) yönündeki askeri harcamaların sivil sektörlerdeki verimliliği yeni ileri-sistemler ve gelişmiş teknoloji üretme yoluyla arttırdığı sık sık tartışılmaktadır. Çalışmada ayrıca klasiklerden başlamak üzere "devlet" faktörü üzerinde durularak, devletin piyasaya bu türlü müdahalelerinin ekonomistler tarafından bir değerlendirilmesi ortaya konulmuştur. Ayrıca tarih boyu Askeri Keynesçilik politikalarının, örnek gösterilen Almanya ve ABD üzerindeki etkileri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Keynesyen Ekonomi, Askeri Keynesçilik, Devlet, Savunma Harcamaları.

ABSTRACT

In this study, the notion Military Keynesianism which was expressed in the policies implemented at the Germany of 1930's and US of 1980's and 2000's is related. Military Keynesianism is an economic policy on which the government spends great amounts on the military in order to increase the economic growth. This is a very specific variation of Keynesian Economics, developed by the English Economist John Maynard Keynes. The supporters of Military Keynesianism say that this kind of policies affect differently on the side of supply and demand. On the demand side, increased military demand for goods and services are devoted directly by the government. On the other side, this direct

* 48'inci Mot.P.Tug.K.Yrd.lığı Bayburt/TÜRKİYE, khurshad@hotmail.com

spending causes a multiplier effect on the general consumer spending. On the supply side; the duration of a standing army replaces many workers in the civilian workforce. The soldier charge is implemented by serving direct oppurtunites on some subjects like education and expertise. Also on the supply side, it's often discussed that whether the military spending on the research and development (R&D) increases the efficiency of the civilian sectors by the new advanced-systems and producing advanced tecnology. Also on the study, the "state" notion is expressed considering first the classics; the interpretation of this kind of interference of the government on the market by the economists is expressed. Also, the effects of Military Keynesianism on the examples of Germany and US throughout the history is discussed.

Keywords: *Keynesian Economics, Military Keynesianism, The State, The Defence Spending.*

1. GİRİŞ

Keynes'e göre Büyük Buhran'ın başlıca nedeni toplam talepteki yetersizliktir. Bu talep yetersizliği eksik istihdamın ana kaynağıdır ve kapitalist sistemin, klasik ekonomistlerin iddia ettiğinin aksine tam istihdamı garanti edecek bir mekanizması yoktur. Ayrıca faiz kuramının önermeleri de hatalı olup yatırım ve tasarruflar arasında faiz oranları aracılığıyla dengeleyici bir ilişki kurulamaz.

Klasik ekonomistler devlete ekonomide hiç yer vermemekte ve bunu da ekonominin kendiliğinden tam istihdamı sağlayacağı varsayımına dayandırmaktadırlar. Klasiklere göre eksik istihdam ortaya çıksa bile bu geçicidir ve ekonomi kendiliğinden tam istihdama dönecektir. Keynes ise ekonominin yalnızca kısa dönemde değil, uzun dönemde bile eksik istihdam dengesine takılabileceğini, ekonominin bu durumu ortadan kaldıracak mekanizmalara sahip olmadığını öne sürmekte ve devlet müdahalesini kaçınılmaz görmektedir (Yıldırım v.d., 2008; 142).

Bu çalışmada Keynes'in görüşlerine paralel olarak geliştirilen "Askeri Keynesçilik" kavramı üzerinde durulacaktır. Keynes'in savunduğu gibi, kamu harcamalarını uyarmanın ekonomik istikrarı ve refahı sağlayabileceği yönündeki görüşün, savunma harcamalarının artırılması şeklindeki yorumu olan Askeri Keynesçiliğin tarihsel uygulamaları, sonuçları ve bu görüşe getirilen eleştiriler üzerinde durulacaktır.

2. KEYNESYEN GÖRÜŞ

Keynesyen iktisadi, etkin kaynak kullanımının sağlanması, ekonomik büyüme ve kalkınmanın gerçekleştirilmesi, adil bir gelir ve servet dağılımının sağlanması ve ekonomik istikrarın temini için devletin "toplam talep" üzerinde yönlendirici kararlar almasının gerekliliği şeklinde ifade etmek mümkündür. Keynes özellikle kamu yatırımlarının etkisini şu şekilde ifade etmektedir:

...devlet tüketim eğilimini kısmen vergileme sistemiyle, kısmen faiz oranlarını sabitleyerek ve kısmen de, belki de, diğer yollardan etkileyerek yönlendirme görevini üstlenebilir. Bunun ötesinde, bankacılık politikasının faiz oranını etkileyerek optimum yatırım oranını belirleme etkisinin olabileceği pek mümkün görünmemektedir. Bu nedenle, kamu yatırımlarının tam istihdama ulaşılmasında tek yol olduğunu düşünüyorum (Keynes, 2008; 319).

Keynes'e göre, klasiklerden J.Baptiste Say tarafından getirilen "her arz kendi talebini yaratır" şeklindeki önerme doğru değildir. Keynes, 1929 Büyük Buhranı'nın başlıca nedeninin toplam talepteki yetersizlik olduğunu ifade ederek, klasiklerin aksine "talep kendi arzını yaratır" görüşünü savunmaktadır. Bu görüşün gerisinde, talep yükseldiğinde tüm üreticilerin yatırım arzlarını da arttıracığı görüşü yatmaktadır. Özel tüketim ve yatırım harcamalarının yetersizliği durumunda, devletin telafi edici maliye politikaları uygulayarak özel tüketim ve yatırım harcamalarını uyarması gerekliliği ifade edilmektedir.

Keynes'e göre devlet için öngörülen bu politikalar bireycilik ilkesini savunanların korkacağı bir durum değildir. Bu politikalar bireyciliğin işlevini yerine getirmesinde daha fazla katkı sağlayabilirler.

...birbiri ardına tüketim eğilimi ve yatırımın uyarılmasını düzenlemek için görevlendirilen devletin işlevlerinin genişletilmesi, on dokuzuncu yüzyıl politika yazarları ya da çağdaş Amerikan yatırımcısı açısından bireycilik ilkelerine karşı korkunç bir başkaldırı gibi görünecek olmasına karşın ben bu durumu, hem mevcut iktisadi şekillerin bütünlüğünün bozulmasını önlemede uygulanabilir bir araç ve hem de bireysel inisiyatifin başarılı bir biçimde işlevini getirmesinin koşulu olması nedeniyle destekliyorum. ... bugünün otoriter devlet sistemi etkinlik ve özgürlük pahasına, işsizliği çözecek gibi görünmektedir. Telaşın hakim olduğu fasıllar bir tarafa bırakılırsa, dünyanın bugünkü bireysel kapitalist girişimcilikle birlikte gelişme gösteren - ve fikrimce, kaçınılmaz bir biçimde bir arada gelişme gösteren - işsizliğe daha fazla tahammül etmesi mümkün değildir. Ancak, etkinlik ve özgürlüğü koruyarak işsizliğin üstesinden gelinmesi, sorunun, hastalığın tedavi edilmesinde, doğru analiz edilmesiyle mümkündür (Keynes, 2008; 321).

Keynes'in getirdiği bu görüşler 1929 Buhranı sonrası geçerlilik kazansa da, klasiklerin devamlı surette bir eleştirisine neden olmuştur. Klasikler devletin müdahalelerinin piyasaları içinden çıkılmaz bir kaosa sürükleyeceğini ifade etseler de, Keynes'in öne sürdüğü görüşlere net bir şekilde karşı çıkamamışlardır. Klasiklerin, fizyokratlardan gelen bir geleneğin devamı olarak devletin bu tür müdahalelerine gelişen tepkisinin temelinde, bu politikalar neticesinde devletin karşı konulamaz bir güce sahip olabileceği, devlet yanlısı

veya menfaatlisi olanlar tarafından bu durumun kolayca istismar edilebileceği yönündeki kaygılar yatmaktadır. Keynes'in bu görüşlerine Neo-klasikler belirli yönlerde cevap vermeye çalışsalar da, devletin ne kadar müdahaleci olması gerektiği veya nelere müdahale etmesi gerektiğini tam olarak ifade edememişlerdir. Günümüzde bile hala bu soru tartışılmaktadır: Ne kadar Devlet?

3. NE KADAR DEVLET?

“*Laissez Faire*” kavramı ilk defa Fizyokratlar tarafından kullanılmış ve doğal ekonomik yasaların işleyişine fırsat bırakmak için devletin ellerini bireylerin ekonomik faaliyetlerine sokmaması anlamına gelmiştir.

Adam Smith'den başlamak üzere klasiklerin tümünün “*devlet*” kavramı ile ilgili bir açmaza sürüklendikleri görülmektedir. Hepsi de liberal bir asgari devlet oluşturmakta zorlanırlar. Genel olarak devletin büyümesini zararlı bir etki ve bürokratik bir gereksiz genişleme olarak görmüşlerdir. Ayrıca onlara göre işadamlarında, devletin desteğini arkalarına alarak, devletin kendilerini koruyucu bir politika izlemesini ve belirli sektörlerde tekel olmalarını sağlayacak uygulamalar yapmasını umut ederek, bunun için gizli ve açık her türlü yolu kullanarak büyük kazanç sağlama eğilimi vardır (Yayla, 2003). Ancak hiçbiri bir siyaset biçimi olarak devlet ile modern toplumlarda bireyin güç kazanması arasındaki yakın bağı fark edememiş ve analiz etmemiştir.

Laissez Faire’cilik genellikle Adam Smith’e atfedilen bir vasıf olmasına rağmen, bu görüşü en şiddetli şekilde savunan düşünür Herbert Spencer’dır. Spencer, sağlık tedbirleri ya da güvenlik araçlarının sağlanması, her türlü kamusal yardımlaşma şekilleri ve eğitimin kamuca desteklenmesi dahil, sanayinin düzenlemesi yolundaki bütün tedbirlere kararlı bir şekilde karşı olmuştur (Yayla, 124; 2003).

Spencer, teorisini işlerken sık sık askeri rejimlerle ilgili bilgiler aktarır. Düşünür Devlet Sosyalizmini ve Komünizmi özgürlüğü ve dolayısıyla hem bireysel hem sosyal hayatı tahrip eden tehlikeler olarak görmektedir. Askeri rejimlerle bu tip rejimler arasında benzetme yapmak yoluyla ne demek istediğini daha açık biçimde ortaya koymaya çalışmıştır. Bireylerin hayatlarına devlet tarafından yapılan müdahalelerin bireylerin özel müdahalelerinden çok daha kötü sonuçlar vereceğine dikkat çekmektedir. Devletin belirli sektörlerde el atmasının onu adım adım başka alanlara da el atmaya iteceğini, özel işletmelerin devletle rekabette dezavantajlı duruma geleceğini ve gittikçe zayıflayacağını belirtmektedir (Yayla, 114; 2003).

1929 krizi sonrası kabul gören Keynesyen görüş ise bir “Refah Devleti” nin gerekliliğini ifade etmiştir. Keynes’e göre devlet, piyasanın tıkanıp durduğu veya çözüm bulamadığı yerlerde müdahale etmelidir; vergiler, faiz oranları, kamu harcamaları gibi uygulanacak politikalar piyasayı canlandıracaktır. Keynes Planı krizden savrulan ABD’yi düze çıkarmıştır. Roosevelt tarafından benimsenen ve “New Deal” ile şekillenmiş bu politikalar

1970'lere kadar geçerliliğini korumuştur (Ferguson, T., From Normalcy To New Deal: Industrial Structure, Party Competition And American Public Policy In The Great Depression, <http://vi.uh.edu/pages/buzzmat/DH%20articles/ferguson.pdf>, 11.08.2010).

New Deal'cilerin aldıkları düzenleyici önlemlerin temelindeki düşünce, "Devletin doğrudan doğruya ekonomik işletmelere sahip olması şeklindeki sosyalist seçenekten kaçınıp, düzenlenmemiş bir piyasanın en açık başarısızlıklarını düzelterek kapitalist sistemi kendi zayıflıklarından kurtarmak" şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer taraftan II. Dünya Savaşı ve savaş sonrası toplumdaki sosyal gelişmeler devletin yetkilerini arttırırken; ekonomik faaliyetler, serbest piyasa mekanizmasının başarısızlıklarını ve aksaklıklarını gidermek düşüncesinin ötesinde kamu yararı, sosyal meseleler, çevre, doğal kaynaklar gibi faktörler nedeniyle de bir takım düzenlemelere tabi tutulmuştur (Kestane, D., Kamu Kesiminde İdari Kuruluşların Genel Görünümü Ve İdari Yapıda Yeni Organizasyonlar Olarak Bağımsız İdari Otoriteler (Üst Kurullar), http://portal1.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/md139/kestane.pdf, 11.08.2010).

Keynesyen Refah Devleti'nin yükseliş dönemi olarak da adlandırılan bu dönem birçokları tarafından bir altın çağ olarak nitelendirilir. Dünya daha çok üretmiş ve ürettiği hızdan daha yüksek bir hızda ticaret yapmıştır. 1948 ile 1953 yılları arasında ticaret artış hızı yıllık ortalama % 6.7 olarak gerçekleşirken, bu oran 1958 ile 1963 yılları arasında yıllık ortalama ise % 7.4, 1963 ile 1968 arası dönemde ise % 8.6 olmuştur. Bu rakamlar dünya iktisadında modern zamanlarda görülen en yüksek oranlardır ve ticaret üretimden daha çok artmıştır. Kısaca özetlemek gerekirse üretim cephesinde, teknolojik gelişme ve işgücü verimliliğindeki artış, işgücü arzı fazlalığından kaynaklanan ücretlerin düşük olmasına yönelik baskılar ve bunun yanı sıra ilksel ürün fiyatlarının düşük olması; talep cephesinde ise devlet harcamalarında (yatırım ve askeri harcamalar) meydana gelen artış, Keynesyen politikalar sonucunda uzun süreli büyümenin kaynaklarını oluşturmuştur (Dağdelen, İ., Liberalizasyon, İnsan Bilimleri Dergisi, Ankara: 2004 <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewFile/110/108>, 07.07.2010).

Keynesyen yaklaşım 1970'lerden itibaren popülaritesini yitirmiş, yeni ekonomik kriz sonrası yaşanan arayışlar neticesinde neo-liberal yaklaşım kendini göstermeye başlamıştır. 1950-1960'lı yıllarda kendini iyice hissettiren Parasalcı Okul (Monetarism), Chicago Okulu'ndan Milton Friedman, Avusturya İktisat Okulu'ndan politik iktisatçı Friedrich Hayek ve bu akademisyenlerin öğrencileri; klasik öğretinin refah devletini yok etme konusundaki yetersizliğini ortadan kaldırmayı amaçlamışlardır.

Friedman ve Hayek, devletin yönetsel, siyasi, ticari, finansal aygıtlar üzerindeki müdahalelerinin daima optimum-altı sonuçları olacağını ve bunun da

sosyal refahı azaltacağını savunurlar. Bu bakımdan onlara göre devletin faaliyetleri ve kontrol olanakları sınırlandırılmalıdır.

Friedman, “özgürlüğümüzü koruması için kurduğumuz devlet, özgürlüğümüzü yok edici bir Frankenstein’a dönüşmemelidir” diyerek Keynesçi politikaların yer verdiği devlet kontrollerine ve müdahalelerine ciddi eleştiriler getirmiştir. Friedman, bu kontrol ve müdahalelerin iki temel noktada hatalı olduğunu ileri sürmüştür. Birincisi, devlet faaliyetleri çeşitli alanlarda (konut yapımında, beslenmede ya da giyimde, sağlık ve temizlik hizmetlerinde) tek tip standartlar getirerek etkinlik sağlasa da çeşitliliği ve çok sesliliği ortadan kaldırmaktadır. İkincisi, sadece iktisadi faaliyetlerde değil insan yaşamının başka alanlarında (bilim, sanat, kültür gibi gönüllü işbirliği, deneme-yanılma ve kabul etme-reddetmeyle gelişen alanlarda) “görünmez elin” işlerliğini bozmaktadır. Bu düşünceler çerçevesinde Friedman, Refah Devleti uygulamalarının ve devletin aşırı genişlemesinin yarattığı hantallıkların kaldırılması için devletin yapmaması gereken bir dizi faaliyetlerden bahsetmiştir. Bunlar, (fiyat, ücret, faiz, kira kontrolleri, ithal ve ihraç sınırlamaları gibi) iktisadi düzenlemelerin yanı sıra radyo, televizyon gibi iletişim araçlarının kontrolü, kamu toplu konutu yapımı, posta hizmetlerindeki devlet tekeli gibi pek çok alanı kapsamaktadır (Dağdelen, İ., Liberalizasyon, İnsan Bilimleri Dergisi, Ankara:2004, <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewFile/110/108>, 07.07.2010).

Serbest piyasa sisteminin yegâne hâkimiyetini savunan Friedman ve Hayek’in öncülüğünü yaptığı grup, devletin sınırlı faaliyetlerinin şu çerçeve içerisinde kalması gerektiğini öne sürmüşlerdir: Devlet, vatandaşlarının iç ve dış güvenliğini, adalet ve düzenin sürekliliğini sağlamalı, özel antlaşmalara uyulmasını, rekabetçi piyasaların güçlendirilmesini ve para sisteminin kontrolünü amaçlamalıdır. Bunlara ek olarak bazı yüksek maliyetli ya da dışsallıklar yaratan ve tüm toplumun yararına olan hizmetleri üstlenmelidir. Friedman ve Hayek’e göre bu çerçevenin dışındaki bütün siyasal, yönetsel, finansal, ticari faaliyetler liberalizasyon politikaları ile devletin kontrol ve müdahale alanından çıkarılmalıdır. Diğer yandan 1990 sonrası dönemde neo-liberalizmin sözü edilen formu “rekabetçi piyasa” odağını muhafaza etmek kaydıyla bir miktar evrimleştirilerek, piyasanın daha etkin çalışması için devlet müdahalesi gerektiği görüşünü benimsemişlerdir. “Düzenleyici Devlet” kavramı ile nitelenen bu yaklaşımın kesinlikle neo-liberal yaklaşımdan bir kopuş olmadığı, aksine neo-liberal düşüncenin özünde yer alan piyasa hâkimiyetini güvence altına almak için ortaya çıkarıldığı söylenebilmektedir (Dağdelen, İ., Liberalizasyon, İnsan Bilimleri Dergisi, Ankara:2004 **Hata! Köprü başvurusu geçerli değil.**, 07.07.2010).

Bununla birlikte neo-klasikler güvenlik konusunda şu görüşü de benimsemişlerdir: Özgür toplumu tanzim eden unsurların muhafazasının bir yönü olarak, bunların dış düşmanlardan korunmaları kaçınılmaz olacaktır.

Devlet savunmada önemli bir role sahiptir. Bu, hem savunmanın masrafını karşılayacak vergiyi toplamada, hem de olağanüstü zamanlarda orduya asker almada devletin bazı cebri güçlere sahip olmasını gerektirir. Bu hususlarla ilgili olarak devlet kendini genel kurallarla bağladığı sürece, telaşlanmak için ciddi herhangi bir neden yoktur (Butler, E.,2001). Anlaşılmaktadır ki, neo-klasikler de ülke güvenliğinin sağlanması gibi bir konuda devletin müdahil olması ve bu hizmetlerin ancak devlet tarafından karşılanması gerektiğini, bununla birlikte klasik öğretinin temelindeki esaslar dahilinde devletin bu müdahalelerinin belirli kurallar içerisinde kısıtlanması gerekliliğini belirtmektedirler.

4. ASKERİ KEYNESÇİLİK

II. Dünya Savaşı'nın tartışmasız galibi ABD, savaş sonrası dönemde dünya ekonomisini yeniden ayağa kaldıracak tek ve ezici bir üstünlüğe sahipti. 1945 yılında tüm dünya üretiminin yarısından fazlası (% 57) ve toplam mamul ihracının da % 22'si ABD tarafından gerçekleştiriliyordu. Dünyanın atölyesi unvanının yanında, dünya altın rezervlerinin de % 80'den fazlasını elinde bulundurması sebebiyle para birimini "*altın gibi*" yapmıştı. Bu gücü kullanarak ABD 1944'te imzalanan Bretton Woods antlaşmalarıyla tüm diğer ülke paralarını altın karşısında sabit bir orana, altını da sabit bir oranla dolara bağlayarak kendi para birimini bir dünya parası haline getirdi. Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB)'nin savaş sonrası bir genişleme sürecine girmesi ve Çin'in 1949'ta devrimle kapitalist sistemin dışına çıkması ABD'nin kaygılarını arttırmış, ABD ve SSCB arasında 40 yıl sürecek ve Soğuk Savaş olarak adlandırılan bir dönem başlamıştır. SSCB'ye karşı yürütülen bu savaş içinde Avrupa'yı güçlendirmek amacıyla "*Marshall Planı*" olarak adlandırılan ekonomik kalkındırma programıyla birlikte Avrupa ayağa kaldırılmıştır. 1970'li yıllara kadar geçen süreç içerisinde ekonomide gerçekleşen müthiş büyüme, 1974'te bir petrol krizi biçiminde patlak veren resesyon ile etkisini kaybetmiştir. 1971'de Başkan Nixon altın-dolar standardını kaldırdığını ilan etmek zorunda kalmıştır. Bretton Woods sisteminin bizzat ABD tarafından bu şekilde tasfiye edilmesi, mutlak ekonomik hegemonyasının sonunun ilanı gibidir. Bu dönemde ABD ekonomik büyüme konusundaki hızlı ilerleyişini savaş sonrası desteklediği Japonya ve Almanya'ya kaptırmıştır. 1973-1974 yıllarında yaşanan petrol krizinden sonra 1979'taki diğer bir kriz, ABD'nin bu gerilemeyi telafi edilebilmek amacıyla esasen Başkan Carter zamanında başlayan ama Başkan Reagan zamanında tam anlamıyla rayına oturan "*Askeri Keynesçilik*" olarak adlandırılan kamu askeri harcamaları çabasına itmiştir. Her ne kadar bu çabalar hem devlet harcamalarında, hem de ödemeler dengesinde ABD'nin meşhur çifte açığı doğurup, onu dünyanın en borçlu ülkesi haline getirmiş olsa da, ABD'nin büyüme hızının rakiplerinin önüne geçmesini sağlamıştır. Askeri Keynesçiliği desteklemek ve sarsılan otoritesini tekrar kazanmak maksadıyla 1980-1988 yılları arasında müthiş bir kampanya başlatılmıştır. Bu dönemde SSCB ile "*II.Soğuk Savaş*" denen bir mücadele başlatılmış; Reagan yönetimi tarafından

SSCB bir “Şer İmparatorluğu” olarak ilan edilmiştir. Askeri gerilimin nerelere vardığının göstergesi “Yıldız Savaşları” olarak bilinen, o döneme göre bilimkurgu ve gerçek dışı bir proje olmaktan ileriye gidememiş “Stratejik Savunma Girişimi”dir (Başköy v.d., 2005).

Askeri Keynesçilik; hükümetin, ekonomik büyümeyi yükseltmek amacıyla orduya büyük miktarlarda harcama yaptığı bir tür ekonomik politikadır. Bu, İngiliz ekonomist John Maynard Keynes tarafından geliştirilmiş olan Keynesyen Ekonomi'nin çok özgül bir çeşitlemesidir. Yeterince doğru olup olmadığı ciddi tartışmalara konu olsa da, bu tür politikalara genelde örnek olarak gösterilen belirlemeler 1930'lar Almanya'sı ve 1980'ler ve 2000'lerdeki ABD'dir. Noam Chomsky, bugünün Amerika'sında uygulanan Askeri Keynesçiliği “Pentagon Sistemi” olarak adlandırmaktadır (Chomsky, N., The Pentagon System, 1993 http://www.thirdworldtraveler.com/Chomsky/PentagonSystem_Chom.html , 01.08.2010).

Askeri Keynesçiliğin destekçileri tarafından öne sürülen ekonomik etkiler, ikisi arz ve ikisi talep tarafında olmak üzere dört gruba ayrılabilir. Talep tarafından bakıldığında, askeri kurumun artan mal ve hizmet talepleri direkt olarak hükümet harcamaları yoluyla karşılanır. İkinci olarak; bu doğrudan harcama, genel tüketici harcamalarında çarpan etkisine yol açar. Bu iki etki, genel Keynesyen ekonomik öğretinin içinde yer alır. Arz tarafından bakıldığında ise, ayakta duran bir ordunun devamlılığı sivil işgücü içinde yer alan pek çok çalışanın yerini değiştirmektedir. Asker alımı, eğitim veya ustalık gibi konularda insanlara doğrudan fırsatlar sunmaktadır. Arz kanadında ayrıca; araştırma-geliştirme (Ar-Ge) yönündeki askeri harcamaların sivil sektörlerdeki verimliliği yeni ileri-sistemler ve gelişmiş teknoloji üretme yoluyla arttırdığı sık sık tartışılmaktadır. Kısmen veya tamamen askeri fon kullanılarak geliştirilen ancak daha sonra sivil yapılanmalarda uygulanan teknolojilere sıklıkla gösterilen örnekler içinde bilgisayar, havacılık (özellikle helikopterler ve süpersonik seyahat ile ilgili), radar, nükleer güç ve internet yer alır (Wikipedia The Free Encyclopedia, Military Keynesianism, http://en.wikipedia.org/wiki/Military_Keynesianism, 10.07.2010).

5. 1930'LAR ALMANYASI

I. Dünya Savaşı tüm dünyayı etkilemekle beraber, İngiltere, ABD ve Almanya üzerinde çok farklı şekillerde etkiler göstermiştir. Savaş sonrası Amerika'dan alınan borçla ve yeniden kurulan altın standardıyla değer kazanan pound, İngiliz ihracatının azalmasına sebep olmuştur. Bir zamanların hegemonik gücü İngiltere, daha az ihracat ve dışa akan altın dolayısıyla borçlarını daha da arttırmıştır. Ekonomisi durma noktasına gelen Almanya ise, savaş tazminatlarını ödeyebilmek için para basmayı denemiş; ancak bu girişim hiperenflasyona sebep olmuştur. 1924 yılında ABD tarafından önerilen “Dawes Planı” ile Almanya'ya yeniden yapılanması için kredi olanağı sağlanmış, bu yapılanma sonrası tazminat borçlarının ödenmesi öngörülmüştür. 1929 Ekonomik Buhranı'nın etkileri

Amerika'dan sonra Avrupa'da da hissedilmeye başlamış; ancak bunalımı erken atlatarak tam istihdama ulaşan ilk sanayi ülkesi, Almanya olmuştur. Almanya, enflasyonsuz "orijinal" finansman yöntemleri ile iç piyasayı canlandırmayı başarmıştır.

Bu dönemde öncelikle Almanya fabrikalarına sürüm alanları temin etmek ve hammadde bulmak gerekmiştir. Güney Amerika, Orta Avrupa, Balkanlar ve Türkiye serbest dövizle mal almakta ve satmakta güçlük çekmekteydiler. Almanya, direkt serbest döviz transferi olmaksızın malın malla mübadelesini gerçekleştirmek imkânını sağlayan bir "counter-trading" modelini benimsemiştir. Böylece serbest döviz piyasalarında ihracat mallarına uygun fiyatla alıcı bulamayan ülkelerin müşterisi durumuna geçmiştir. Tarım ekonomilerinin ihracat mallarını yüksek bedelle satın almış ve onlara kendi sanayi ürünlerini satmıştır (Wikipedia Özgür Ansiklopedi, 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı, http://tr.wikipedia.org/wiki/1929_Dünya_Ekonomik_Bunalımı, 15.07.2010).

Bu arada en büyük gelişim askeri sanayi alanında yaşanmıştır. Hitler tarafından beğenilmeyen Alman Kara Kuvvetleri "Reichswehr"ın yerini, "Wehrmacht" almış ve bunun için hızlı bir sanayi altyapısı hazırlanmıştır. Wehrmacht'ın araç ihtiyacı, Krupp ve Porsche ikilisi tarafından karşılanırken; top gibi ağır silahlar için Rheinmetal devreye girmiştir. IG Farben tıbbi ve lojistik ihtiyaçları karşılar, Siemens gibi firmalar da yeni gelişmekte olan elektronik-radar-haberleşme gibi ihtiyaçlara karşılık vermişlerdir. Kısa sürede Wehrmacht; Panzer, Mekanize Piyade, Motorize Piyade Tümenlerine sahip olmuştur. Kara Kuvvetleri yanında, Deniz Kuvvetleri (Kriegsmarine) ve Hava Kuvvetleri (Luftwaffe) yeni gelişmelere tanık olmuştur. Böylece Hitler tarafından Versay Antlaşması tarafından getirilen tüm yaptırımlar hiçe sayılmıştır (Wikipedia Özgür Ansiklopedi, Nazi Almanyası, **Hata! Köprü başvurusu geçerli değil.**, 15.07.2010).

Alman Ekonomisi, Hitler tarafından yürütülen bu özel programlar ile oldukça hızlı bir şekilde denge altına alınmıştır. Büyük Bunalımda % 15'lerde olan işsizlik, % 0'lara çekilmiş; ayrıca Fransa, Belçika ve Danimarka'dan sayıları milyonları geçen işçiler ülke içinde istihdam edilmiştir. Hitler ülkedeki büyük patronlara gerektiğinde döviz ve ucuz hammadde sağlamış ve buna karşılık onların politik desteğini almıştır. Savaş başladıktan sonra esirler de işgücü olarak yine belli başlı patronlara verilmiştir.

ABD'de 1929 krizinin faturasının kesildiği Başkan Hoover'ın (Galbraith, 2009) yerine gelen Başkan Roosevelt, 1930-1937 yılları arasında "New Deal" programını uygulamaya sokmuştur. Ekonomik Bunalım sonrası ABD bu şekilde ılımlı bir politika sergilerken; Almanya, "Nazi Totalitarizmi" nin etkisine kapılmış; ırkçılığa ve katı bir çalışma disiplinine bağlı bu ideoloji, yıllar boyu gelişerek II. Dünya Savaşı'nın çıkmasının başlıca nedeni haline gelmiştir.

6. ABD ASKERİ KEYNESÇİLİĞİ

1940’larda ABD seçkin tabakası, kamu harcamalarındaki müthiş yükselişin dünyayı Büyük Buhran’dan çekip çıkardığını hatırlatarak; askeri bütçelerdeki düşüş sürecini tersine çevirmek arzusuyla endişelerini ifade etmişlerdir. Onlara göre eğer bu durum gerçekleşirse beklenti, iş dünyasında meydana gelebilecek bir düşüş, işsizlikteki müthiş yükseliş ve serbest piyasa kapitalizmi yasalarının yeniden sorgulanması olacaktı. Bu ihtimali tersine çevirmek düşüncesiyle, 1950 yılında Birleşik Devletler Ulusal Güvenlik Konseyi “NCS-68” isimli çok gizli bir belge üzerinde planlama yaptı. Bu belge 1977 yılında geçerliliğini yitirinceye kadar hükümet, böyle bir sonucu önlemek için yüksek savunma harcamaları yapma yolunun gerekliliğini açıkça ifade etmekteydi. NCS-68 Askeri Keynesçiliğin doğumunu işaret etmektedir. Bundan sonra takip eden yıllar boyunca askeri harcamalar belgenin tasavvur ettiği gibi işlevini yerine getirir gibi görünmüştür (Nitzan, J. ve Bicler, S., Cheap Wars, Montreal ve Kudüs: 2006 http://bnarchives.yorku.ca/205/02/20060809nb_cheap_wars.pdf, 14.06.2010).

ABD’de Askeri Keynesçilik politikaları görünürde ilk olarak Başkan Ronald Reagan döneminde dile getirilmiştir. Bu tür politikalar geliştirilmesinin farklı nedenleri vardır. II. Dünya Savaşı sonrası Moskova merkezli ideolojinin oldukça genişlemesi, Çin gibi büyük bir potansiyelin bu rejime kaptırılması ABD’ni oldukça kaygılandırmıştır. Bu dönemden sonra dünya üzerindeki kutuplaşma ve uzun soğuk savaş dönemi ABD hegemonyasının yavaş yavaş yitirilmesine sebep olmuştur. Almanya ve Japonya’nın II. Dünya Savaşı sonrası yükselişi bu ülkeler üzerindeki hesapları da tersine çevirmiştir. Avrupa Almanya, Doğu Asya ise Japonya tarafından kontrol altına alınmıştır. Özellikle Bretton Woods’un iflası bu hegemonyanın elden tamamen gideceği konusundaki düşünceleri daha da arttırmıştır.

Tüm bu gelişmeler sonrasında 1980’li yıllarda Başkan Carter döneminde başlatılan ve Başkan Reagan döneminde hız kazanan bir savunma harcamaları artış politikası içerisine girilmiştir. Bu Keynesyen politikalar dâhilinde savunma harcamaları arttırılarak ABD ekonomik büyümesinin artışı hedeflenmiştir. Bunun için SSCB mutlak düşman olarak nitelendirilerek, “Yıldız Savaşları” denen ütöpik proje ile devam eden soğuk savaşa yeni bir boyut kazandırılmıştır. Yıldız Savaşları projesi hayal olarak kalmasına rağmen, savunma harcamalarındaki bu artış ile ABD Silahlı Kuvvetleri müthiş bir reorganizasyona girmiştir. Sonuçta “Kırmızı Kuvvetlere” karşı bir üstünlük sağlanmıştır. Kamu harcamalarının özellikle savunmaya aktarılması sadece diğer kutba üye olanları caydırmakla kalmamış; tüm dünyanın endişelerini arttırmıştır. ABD kaybetmeye yüz tutan hegemonyasına tekrar kavuşmuştur.

Savunma harcamalarını arttırmak, yani güçlü bir orduya sahip olmak, iç politikada da hükümetleri oldukça rahatlatmaktadır. Güçlü bir ordu, ülkenin

insanlarına verdiği güvenin yanında, ideolojisine karşı gelebilecek her türlü iç ve dış tehdide karşı büyük bir caydırıcılık sağlamaktadır.

SSCB dağıldıktan, komünizm geçerliliğini kaybetmeye başladıktan ve artık tek kutuplu bir dünyanın olacağı yönündeki düşüncelerin ağırlık kazanmasından sonra artık soğuk veya sıcak çatışma ve savaşların olmayacağı yönündeki düşünceler 11 Eylül saldırısı ile tamamen alt üst olmuştur. Bu saldırı sonrası ABD yitirdiğini düşündüğü hegemonyasını tekrar kazanmak amacıyla askıya aldığı savunma hizmetlerini yeniden canlandırmıştır. Günümüz ABD Askeri Keynesçiliğinin yeniden ele alınmasına şahit olmaktadır. ABD yıllık savunma harcamaları 2009 yılında 663 Milyar Dolara ulaşmıştır (SIPRI (Stockholm International Peace Research Institute) Military Expenditure Database <http://milexdata.sipri.org>, 05.09.2010). Bu miktar toplam dünya savunma harcamalarının yaklaşık %47'sine tekabül etmektedir ve artış trendi göstermektedir.

Günümüzde emperyalizm yeni biçimde bir militarizm şeklinde kendini göstermektedir. Bu militarist davranışlarda toprak ilhaki yoktur; aksine ulusal devlet yerinde bırakılmaktadır. Amaç, coğrafi sınırlarıyla belirli bir hegemonya değil, küresel ekonomi üzerinde sınırsız bir hegemonya kurmaktır. Bugünün emperyalizmi bir araziye yutmak yada ülkeye katmak yerine küresel sermayenin egemenliğini şiddet kullanarak sergilemektir. Sermayenin egemenliğini belirlemek için bazı ulus-devletler üzerinde şiddet gösterisi yapma gücüne az sayıda, hatta tek bir devlet sahiptir: Amerika Birleşik Devletleri. Amaç küresel ekonominin engelsiz süregitmesinin sağlanmasıdır (Kafaoğlu, A.B., 2000).

7. ELEŞTİRİLER

Askeri Keynesçiliğe en çok ve doğrudan yapılan eleştiri; sağlık, eğitim vb. askeri olmayan umumi konulara yapılacak harcamaların, askeri harcamalara oranla daha çok istihdam yaratacağı şeklindeki görüştür.

Bir başka temel eleştiri, ekonomik kavramlara değil, sosyal etkilere kusur bulur. Barış zamanındaki büyük orduların devamlılığının ve askeri harcamaların büyümesinin halkları savaşa sürüklediği, ayrıca militarizmi ve milliyetçiliği teşvik ettiği pek çokları tarafından ileri sürülür. Bu tür eleştiriler genelde; askeriyenin, savaştan dönen pek çok askerin evde ve işsiz kalmış olma durumuna göre fiziksel ve ruhsal olarak çok daha iyi durumda olacağı iddiasıyla genç insanları suçtan koruduğu şeklindeki görüşe saldırıda bulunmaktadır.

Benzer bir eleştiri de; Askeri Keynesçiliğin, bir askeri-endüstriyel yapının (askeri harcamalara büyük oranda bağımlı endüstriyel sektörler) büyümesini hızlandırdığı ileri sürer. Askeri-endüstriyel yapı büyük bir istihdam kaynağı ve talebin önemli bir bölümünü oluşturduğunda, askeri harcamaları azaltmak hükümet için politik açıdan zordur. Bu durumun korkulan sonucu, daimi savaş ve sürekli yüksek askeri harcamalar döngüsü olacaktır.

Başka bir eleştiriye göre; askeri araştırma-geliştirme faaliyetleri daha sonra sivil endüstrilerde uygulamalar bulabilse de, sivil uygulamalarda doğrudan yapılan araştırmalara göre daha az verimlidirler. Pek çok kişi, ABD gibi ülkelere nazaran daha az askeri harcamaya rağmen yeni teknoloji geliştirmede büyük başarı elde eden yakın geçmişteki Japonya ve Almanya örneklerine değinirler.

En önemli ekonomik eleştirilerden biri de “kırık pencere safsatası” olarak bilinir. XIX. Yüzyıl Fransız Ekonomisti Frederic Bastiat’ın hikâyesine dayanılarak denilir ki, eğer biri bakkalın penceresini kırarsa, bu durum kasabaya fayda getirir; çünkü bu camcı için iş imkânı yaratır ve o da ardından terziden daha fazla alışveriş yapar ve bu böyle kasaba halkı arasında devam eder. Bastiat, bu durumun aldatici ve mantıksız bir nedenleme olduğuna değinmektedir; zira eğer bir pencere almak zorunda kalmasaydı, bakkalın ne satın alacağı görmezden gelinmektedir. Yani çağdaş ekonomik terminolojideki “fırsat maliyetini” görmezden gelinmektedir. Askeri Keynesçilik fırsat maliyetini hesaba katmakta başarısızdır; yani askerlerin, eğer asker olmasalardı ne yapacaklarını ve ayrıca ordu için çalışan şirketlerin, bu durumda savaş malzemesi üretmek yerine ne yapıyor olacağını açıklayamaz.

Bir başka eleştiri de çok daha bariz bir gözleme dayanır. Askeri harcamalar genel vergilendirmelerle karşılanmaktadır. Askeri harcamaları karşılamak için yüksek vergiler gereklidir; bu da ekonomik büyümede uzun vadede geri çekilmeye neden olur. Aslında bu genel olarak Keynesyenizmle getirilen eleştirilerden biridir.

Bazı eleştirilenler günümüz dünyasında bu tür politikaların gelişmiş ülkeler için geçerli olmadığını, çünkü askeri gücün günümüzde ileri teknoloji ile donatılmış profesyonel ordularla kurulduğunu ve bu nedenle de askeriyenin eğitimsiz genç insanlar için istihdam konusunda son çare olma geçerliliğini yitirdiğini ileri sürerler.

8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Savunma harcamalarının düzeyi ne olmalıdır? Diğer bir ifadeyle bir ülkede optimal savunma harcamaları ne kadar olmalıdır? Savunma bir kamusal mal olarak tanımlandığında, kolektif tüketim mantığı gereği, optimal savunma harcamaları düzeyi; marjinal faydalar toplamının, marjinal maliyetlere eşit olduğu miktar kadar olacaktır. Farklı bir teori ise savunmanın oluşturacağı caydırıcılığa dayanmaktadır. Caydırma, hizmet sonucu saldırının olmamasıdır. Bu durumda bir tek hizmet düzeyi vardır ve bu değiştirilemez. Ancak caydırıcılığın ne kadar savunma harcaması ile sağlanacağı sorusu yanıtız kalmaktadır.

Savunma harcamalarının az veya çok olması ile ilgili görüşler şu sorulara da halen cevap verememektedir: Savunma harcamaları çok olursa daha çok mu savaş olur? Savunma harcamaları az olursa dünya daha güvensiz bir yer mi olur?

1930'lar Almanya'sı ile 1980'ler ve 2000'ler ABD'sinde yürütülen politikalara örnek gösterilen Askeri Keynesçilik kavramı, iyi yönlerinin yanında daha çok kötü yönleriyle eleştirilmektedir. 1930'lar Almanya Askeri Keynesçiliği Alman halkını, Nazi Totaliterizmi gibi ideolojik bir saplantı içerisine itmiştir. Güçlü bir orduya sahip olunması, dış düşmanlara bir caydırıcılığın sağlanmasının yanında, Almanya için tüm dünyaya egemen olunabileceği hissini de doğurmuştur. Gelişen Nazi ideolojisi II. Dünya Savaşı'nın çıkış nedenlerinin en büyüğüdür. Bu savaş, telafi edilmez asker ve sivil 73 Milyon insanın hayatına mal olmuştur.

1980'lerde ABD'de yaşanan Askeri Keynesçilik kavramının ortaya çıkışı da benzer özellikler göstermektedir. 1970'lerde yaşanan krizlerin faturası ABD'ne ağır gelmiştir. Yitirilen dünya hegemonyası zamanında kolay elde edilmemiştir ve ABD'nin bunu kaybetmeye hiç niyeti yoktur. Kaybedilmemesi gereken aslında SSCB karşı yürütülen ideoloji savaşıdır. Bu aşamada ülkeyi, hem askeri olarak güçlendirerek hasımlara karşı caydırıcılık sağlamak, hem iç politikada yaşanan muhalif görüşlere cevap vermek, hem de askeri-endüstriyel yatırımlarla kaybetmeye yüz tutan ekonomik büyümeyi yeniden alevlendirmek amaçlanmıştır. Dünyanın bu girişimi yeni bir savaş ile tecrübe etmemesi büyük bir şanstır.

ABD'nin dünya üzerinde vuku bulan çatışma ve savaşlar açısından kötü bir sicili bulunmaktadır. Yani insanlar ABD'nin yıllarca "*barışı sağlamak için mi savaştığını, yoksa savaşarak güç sağlamaya mı çalıştığını*" çözebilmiş değildir. Ancak burada değinilmesi gereken nokta, bu savaşların ABD'ni dünyanın tek kutbu ve hegemonik gücü haline getirdiğidir. Güç tabi ki güzel bir olgudur. Ulus devlet anlayışının hala hüküm sürdüğü dünyamızda bugün hangi ülkeye sorsanız, bir gün ABD'nin yerine geçerek kendi hegemonyasını ilan etmek isteyeceği görülecektir.

Güçlü olanın, düşmanı da çok olacaktır. 11 Eylül saldırısı ABD'nin bu hegemonyasına vurulan ciddi bir darbedir. Bu saldırının haklı bir gerekçesi olamaz. Çünkü terörist bir saldırıdır. Hedef alınan ise sivil insanlardır. Bunun yanında bu saldırı acaba ABD'ni zayıflatmış mıdır? Net cevap: "*Kesinlikle Hayır.*"

Bu saldırı sonrası geliştirilen "*Bush Doktrini*" ile ABD Askeri Keynesçiliği için yeni bir sayfa açılmıştır. Ülkede savunma harcamaları yeniden arttırılmış, "*ön alıcı ve önleyici vuruşlar*" (*preemptive/preventive strikes*), ABD menfaatlerine tehdit oluşturduğu varsayılan ülkeler veya gruplar karşısında başvurulacak meşru ve tercih edilen bir savaş metodu olmuş, böylece ön alma/önleme kavramına daha merkezi bir rol yüklenmiş, terörizmle mücadele başlığı altında yürütülen savaş ile Irak dünyadan silinmeye yüz tutmuştur. ABD Ortadoğu'da hegemonyasını ilan etmiştir.

Askeri Keynesçiliğin olumlu yönlerinden birisi, teknolojik gelişmeye olan etkisidir. İnsanoğlunun XIX. ve XX. Yüzyıllardaki keşiflerinin çoğu savaşlar dolayısıyla veya askeri ihtiyaçlar doğrultusunda kazanılmıştır. Doğal afet veya nükleer saldırı sonrası Amerikan ordusunun iletişiminin devamı amacıyla geliştirilen sistem bugün “*Internet*” olarak adlandırılmaktadır. Böyle bir ihtiyaç hasıl olmasaydı, Internet ile belki uzun yıllardan sonra tanışılacaktı. Bu örneklere daha fazlasını eklemek mümkündür. Örneğin sonar, denizaltılara karşı savunmak sağlamak amacıyla, radar ise savaş uçaklarına karşı kullanılmak üzere geliştirilmiştir.

Bu olumlu gelişimin yanında, şu husus da gözden kaçırılmamalıdır. Askeri-Endüstriyel sektöre yapılan bu yatırımlar her zaman sivil sektörde yer bulamayabilir. Ayrıca savaş zamanı veya tehlike görüldüğünde geliştirilen bu sektörün aşırı gelişimi bir takım sonuçlar doğurabilir. Barış zamanı ihtiyaç duyulmayan, ancak büyük bir istihdam kaynağı olan bu sektörle bir süre sonra başa çıkılamayabilir. Devlet yanlısı bu sektör üreticileri, devlete istediklerini yaptırmaya muktedir olabilirler, hatta artan üretim arzlarını karşılayabilmek için dünyayı devamlı bir savaş döngüsü içine sokabilirler.

Burada ekonomistlerin tartışmalarının odaklandığı “*devlet*” faktörü üzerinde durmak yerinde olacaktır. Devletin politikaları, devletin işlevi, devletin gerekliliği, devletin görevleri bu tartışma konularından birkaçıdır. Birçok ünlü ve büyük düşünürün sırf iktisat konularından ziyade ekonomi-politik hakkında görüş bildirmeleri, siyaset teorisiyle ekonomi teorisinin, özellikle geçtiğimiz iki yüzyıl boyunca ne kadar iç içe olduğunu göstermiştir. Başka bir deyişle, kapsamlı bir sosyal teori geliştirmeye çalışan her fikir adamı, toplumsal hayatın ekonomik ve siyasi yanlarını birlikte ele alıp izah etmeye yönelmek zorunda kalmaktadır.

Keynesyenler, devletin müdahalesinin toplam talep yönündeki yetersizliği kaldırmanın tek yolu olduğu ileri sürerlerken; klasikler, “*bırakınız yapsınlar-bırakınız geçsinler*” politikasının piyasaya daha yararlı olacağını, piyasayı esas düzenleyecek olanın “*görünmez el*” olduğunu öne sürerler. Klasiklerin dediği gibi piyasayı müdahalesiz bırakmanın geçerli bir teori olmadığı 1929 Buhranı sonrası yürütülen Keynesyen politikalarla görülmüştür. Ancak sonrasında klasiklerin öngördüğü gibi, Keynesyen politikaların da devleti yok edilemez bir canavar haline getirebileceği ve daha büyük bir kaosa sürüklenilebileceği görüşü de geçerlilik kazanmıştır. Burada devletin müdahalesinin ne boyutta ve nelerle kısıtlı olması gerektiği sorusu akla gelmektedir.

Örneğin hükümetlerce, toplu konut yapımı gibi devlet tarafından ülkede kıt gelirliliğe yönelik olarak yürütülecek bir politikayla, “*vatandaş en azından kira vermesin, bir evi olsun*” gibi düşünceler savunulabilir. Ancak piyasa dengesini bozarak yapılan bu tür bir müdahale inşaat sektörü ve bu sektöre bağlı birçok sektörü de etkileyecektir. Hatta bu sektörlerin yok olmasına bile sebep olabilir. Ayrıca devletin bu uygulaması sadece kıt gelirliliğin

ev sahibi olması amacından sapabilir, bir üst gelir grubunu da hedefleyebilir ve bu sektörü devletin tekeli altına alabilir.

Savunma hizmetlerinin ise devlet tarafından özel sektöre devredilmesi veya vatandaşların kendilerine mal edilmesi ütopyik bir düşünce olacaktır. Devletin öncelikli görevlerinden birisi vatandaşlarının güvenliğini sağlamaktır. Savunma hizmetlerini arttırmak amacıyla yapılan harcamalar da devletin piyasaya dolaylı bir müdahalesidir. Bu müdahaleler bir takım sektörleri gereksiz olarak geliştirebilmektedir. Bu itibarla, esas olan vatandaşların güvenliği ise devlet gelebilecek iç ve dış tehditleri caydırabilecek ve ülkeyi gerektiğinde savunabilecek kadar harcama yapmalıdır.

Sonuç olarak savunma hizmetlerinin tamamen ortadan kalkması, savunma harcamalarının sıfıra indirilmesi günümüz dünyasında söz konusu olamayacaktır. Bu harcamaların mahiyeti etraflıca hesap edilmeli; savunma ve caydırma içgüdüleriyle, korkulan veya düşman görülen taraf olunmamalıdır. İnsanlık tarihindeki acı tecrübelerden sonra denilecek tek bir şey olabilir: “En İyi Savaş Hiç Başlamayandır.”

9. KAYNAKLAR

- BAŞKÖY, Sabri, Nurhan ERKAN, Adnan DEMİR, S.Ümran GÜLLÜ, Necmi HASTÜRK, Zeynep KARBEYAZ, İbrahim OKUR, Birol ÖNDER, Hüseyin ÖZALAN, Mete SALT, Sultan SEYHAN, Cafer UZUNPINAR (2005). ABD, Çin ve Hindistan’la Yeni Dünya Düzeni ve Türkiye, Harp Akademileri Komutanlığı Basım Evi Müdürlüğü, Ankara.
- BUTLER, Eamonn. (2001). Hayek, Çev.:Yusuf Ziya ÇELİKKAYA, Liberte Yayınları, Ankara.
- CHOMSKY, Noam. (1993). The Pentagon System, http://www.thirdworldtraveler.com/Chomsky/PentagonSystem_Chom.htm 1, 01.08.2010
- DAĞDELEN, İlhan (2004). Liberalizasyon, İnsan Bilimleri Dergisi, Ankara. <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewFile/110/108> 07.07.2010
- FERGUSON, Thomas. From Normalcy To New Deal: Industrial Structure, Party Competition And American Public Policy In The Great Depression, <http://vi.uh.edu/pages/buzzmat/DH%20articles/ferguson.pdf>, 11.08.2010
- GALBRAITH, J.Kenneth. (2009). Büyük Kriz 1929, Çev.:Elif Nihan AKBAŞ, Pegasus Yayınları, İstanbul.
- KAFAOĞLU, A.Başer. (2000). 2000’li Yıllara Girerken Kapitalizm, İstanbul.

- KESTANE, Doğan. Kamu Kesiminde İdari Kuruluşların Genel Görünümü Ve İdari Yapıda Yeni Organizasyonlar Olarak Bağımsız İdari Otoriteler (Üst Kurullar),
http://portal1.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/md139/kestane.pdf, 11.08.2010
- KEYNES, J.Maynard. (2008). Genel Teori: İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi, Çev.:Uğur Selçuk AKALIN, Kalkedon Yayınları, İstanbul.
- NITZAN, Jonathan ve BICLER, Shimshon. (2006). Cheap Wars, Montreal ve Kudüs,http://bnarchives.yorku.ca/205/02/20060809nb_cheap_wars.pdf, 14.06.2010
- SIPRI (Stockholm International Peace Research Institute) Military Expenditure Database <http://milexdata.sipri.org>, 05.09.2010
- WIKIPEDIA The Free Encyclopedia, Military Keynesianism, http://en.wikipedia.org/wiki/Military_Keynesianism, 10.07.2010
- WIKIPEDIA Özgür Ansiklopedi, 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı, http://tr.wikipedia.org/wiki/1929_Dünya_Ekonomik_Bunalımı, 15.07.2010
- WIKIPEDIA Özgür Ansiklopedi, Nazi Almanyası, http://tr.wikipedia.org/wiki/Nazi_Almanyası, 15.07.2010
- YAYLA, Atilla. (2003). Liberalizm, Plato Film Yayınları, İstanbul.
- YILDIRIM, Kemal; KARAMAN, Doğan; TAŞDEMİR, Murat. (2008), Makroekonomi, Seçkin Yayıncılık, Eskişehir.

KİŞİLİK İLE KARIYER SEÇİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

İsmail GÖKDENİZ*
Ethem MERDAN**

ÖZET

Bu çalışmada, Kırıkkale de özel sektörde yer alan avukat, öğretmen, doktor, muhasebeci ve sigortacıların kişilikleriyle kariyer seçimleri arasındaki ilişki beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır. Bunun yanında çalışanların kişiliklerine göre kariyer seçimlerinin farklılık arz edip etmediği de çalışma kapsamında araştırılmıştır. Sonuçta kişilikle kariyer seçimi arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve her bir kişiliğin kariyer seçiminde farklı boyuta önem verdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik, Beş Faktör Kişilik Kuramı, Kariyer Seçimi*

ABSTRACT

At this study, relationship between personality and career choice of private sector teachers, doctors, accountants and insurers in Kırıkkale is tried to be investigated under the framework of five factor personality theory. Moreover it is investigated that whether career choice represent diversity or not in terms of personality. Eventually it is seen that each personality gives importance to different career dimension and significant relationships between personality and career choice are seen.

Keywords: *Personality, Five Factor Personality Theory, Career Choice.*

1. GİRİŞ

Kişilerin hayati kararlarından biri olan kariyer seçimi şüphesiz bireyleri hayat boyunca etkilemektedir. Yaşam tarzının belirlenmesinde önemli rol oynayan bu seçimde bireyin doğru ve isabetli karar vermesi gerekmektedir. Aksi takdirde birey yapacağı yanlış bir seçimden dolayı işinde mutsuz, verimsiz ve isteksiz olacaktır. Bu yüzden kariyer seçimi yapılırken kişiliğe en uygun olan seçilmelidir. Çünkü kişiliğe uygun kariyer seçimi, kişinin iş ve sosyal hayatında başarılı, tatminkâr olmasına ve mutlu bir yaşam sürdürmesine olanak verecektir. Bunun için bireylerin kendilerini iyi tanımaları, seçmek istedikleri meslekleri iyi araştırmaları ve mesleğin gerektirdikleri özellikler ile kendi kişilik yapıları arasında uyum olmasına dikkat etmeleri gerekmektedir.

* Yrd. Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

** Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kişilik ve kariyer seçimi konusu ile ilgili literatüre bakıldığında; Coetzee ve Schreuder (2002) kariyer danışmanlığının gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla kişilik tipleri ve kariyer modelleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve aralarında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Onoyase de (2009) Nijerya'da federal hükümet okullarındaki orta öğretim öğrencilerinin kişilik türleri ve kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi John Holland Modeli'ne göre incelemiş ve sanatçı, sosyal, girişimci, araştırmacı kişilik tipleriyle kariyer seçimi arasında anlamlı ilişki bulmuştur; ancak gerçekçi ve geleneksel kişilik tipleriyle kariyer seçimi arasında ilişki bulamamıştır. Ehrhart ve Makransky (2007) yaptıkları çalışmada kişi-iş, kişi-meslek uygunluğu algılamalarında mesleki ilgi ile kişiliği test etmişler ve mesleki algılamada mesleki ilgilerin kişilikten daha etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. De Fruyt ve Mervielde (1999) yaptıkları çalışmada Holland'ın mesleki ilgi tipolojisiyle 5 faktör kişilik modeli arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonunda gerçekçi, sosyal ve girişimcilik ile beş faktör kişilik türlerinden nevrotiklik dışında diğer tümü ile anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır.

Yalçın (2010) tez çalışmasında turizm sektöründe çalışan bireylerin mesleki kişilik özelliklerini mesleğin gerektirdiği kişilik özellikleri ile karşılaştırarak olası uyum veya uyumsuzluğun kariyer hedefleri üzerinde ne gibi etkileri olduğunu John Holland'ın mesleki kişilik kuramı ile incelemeye çalışmıştır. Sonuçta farklı departmanlarda çalışan bireylerin farklı kişilik tiplerine sahip olduğu ve otel endüstrisinde geleneksel kişilik tipinin kariyer yapma isteğinin diğer kişilik tiplerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

Kamaşak ve Bulutlar (2010) akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiyi, John Holland'ın (1996) mesleki tercih kuramı çerçevesinde incelemişlerdir ve anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Söz konusu durumun yabancı kaynaklı kişilik tiplemesinin kültürel etkiler sonucunda anlaşılabilmesi nedeniyle ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Çevik ve Perkmen de (2010) Holland'ın kariyer teorisine göre müzik öğretmeni adaylarının kişiliğini incelemişler ve katılımcıların çoğunlukla artistik kişiliğe sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Türkmen (2010) ise Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ndeki personelin, kariyer seçimi yaparken ne tür kişilik özellikleri taşıdıklarını saptamak ve çalışanların demografik özelliklerine göre kişiliklerinin farklılık arz edip etmediğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların deneyime açık kişilik özelliğine daha eğilimli oldukları gözlemlenmiştir.

2. KİŞİLİK

Kişilik, insanın doğuştan getirdiği bir takım biyolojik ve psikolojik özellikleri ile ilgi, yetenek ve becerilerinin birbiriyle bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan yapının kişinin tutum ve davranışlarına yansımadır (İlal, 2001; 195). Diğer bir ifadeyle bireylerin kalıcı ve kendine özgü duygu, düşünce ve

davranışlarına katkıda bulunan psikolojik özelliklerini ifade etmektedir (Pervin ve Cervone, 2010; 8).

Kişilik ile ilgili ortaya atılan birçok görüşün, günümüzde beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde bütünleştiği görülmektedir (Bacanlı vd., 2009; 262). Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1985'te geliştirilmiş olan beş faktör kişilik modeli, evrensel ve eksiksiz kişilik özelliklerinin, hiyerarşik bir sınıflandırması şeklinde ifade edilmektedir (McCrae ve Costa, 2006; 227). McCrae ve Costa kişileri birbirinden ayıran beş temel kişilik özelliğini dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk (tedbirlilik, özen), nevrotizm (duygusal dengesizlik) ve gelişime açık olma olarak belirlemişlerdir (McCrae ve Costa, 1991; 367). Bu kişilik özelliklerini Antonioni (1998; 338) ise çift yönlü olarak dışa dönüklük-içe dönüklük, uyumluluk-uyumsuzluk, sorumluluk-sorumsuzluk, gelişime açıklık-gelişime kapalılık ve duygusal dengesizlik-duygusal tutarlılık şeklinde sıralamaktadır. Bu kişilik özellikleri aşağıdaki gibi açıklanabilir:

Dışa dönüklük, bireylerin pozitif, sosyal, girişken, konuşkan, enerjik, neşeli, toplum içinde olmayı seven, aktif, insan odaklı, iyimser, eğlenmeyi seven, sevgi dolu bir yapıya sahip olmalarını ifade etmektedir (Stevens, 2001; 500; Costa vd., 1986; 641). **Uyumluluk**, kişilerin açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü, esnek, ılımlı, yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenilir, yardımsever, kibar, hoşgörülü, başkalarını seven, samimi, arkadaş canlısı gibi özelliklere sahip olmasıdır (Bono vd., 2002; 318; Somer vd., 2002; 23). **Sorumluluk**, fertlerin ayrıntılara dikkat etmesiyle, güvenilir, kararlı, azimli, çalışkan, temkinli, titiz, tertipli, sistemli, dikkatli ve sorumluluğunun bilincinde olmasıyla ilişkilidir (Yürür, 2009; 27; Barrick ve Mount, 1991; 18). **Nevrotiklik**, kaygılı, kendine güvenmeyen, kötümser, endişeli, yetersiz, çekingen, gergin ve duygusal olma gibi kişilik özelliklerini ifade etmektedir (Thoms ve diğ., 1996; 352). Bu bireylerin nevrotik durumları (duygusal dengesizlikleri) yüksek olduklarında endişe, korku, suçluluk, üzüntü, öfke, utanç, nefret duyguları yaşayacaklar ve aynı zamanda stresle baş edebilme düzeyleri de yeterli düzeyde olmayacaktır (Bruck ve Allen, 2003; 461). **Gelişime açıklık** maceracı, zeki, düşünceli, meraklı, her şeyi öğrenmek isteyen, ilgi alanı geniş, orijinal, hayal gücü kuvvetli, yaratıcı, yenilikçi ve entelektüel olmakla ilişkilidir. Ayrıca bu faktörün özellikleri arasında analitik düşünen, bağımsız, açık fikirli olma ile değişikliği sevme ve geleneksel olmama da sayılabilir (Somer ve diğ., 2002; 24; Bono ve diğ., 2002; 320).

3. KARİYER SEÇİMİ

Kariyer, bireyin iş hayatına yönelik tutum ve değerlendirmelerini, kariyer konusundaki planlarını ve kurum içerisinde bireyin kariyer beklentilerinin örgüt tarafından karşılanıp karşılanmamasını, bireyin kendi istek ve ihtiyaçları ile örgütün gereksinimleri arasındaki uyumun sağlanmasını içerisine alan geniş boyutlu bir konudur. (Gümüştekin ve Gültekin, 2010; 6). Diğer bir ifadeyle kariyer, kişinin almış olduğu eğitim ile sahip olduğu bilgi, ilgi, tecrübe ve

yeteneklerini uyguladığı iş ortamında kendini göstermesini sağlayan, hem iş hayatını hem de sosyal hayatını şekillendirmesi için bireye fırsat tanıyan bir süreç olarak da ifade edilebilir. Bu tanımlardan yola çıkarak bireylerin kendilerini, mevcut iş imkânlarını ve meslekleri belirleyip bunları çeşitli yönleriyle değerlendirip birinde karar vermesi olarak tanımlanan (Aytaç, 2005; 91) kariyer seçimi, bireylerin kendilerine uygun farklı meslekleri belirleyerek bunlardan kendilerine en uygun olanı çeşitli yönleriyle (terfi, yönetim, ücret, saygınlık, statü) değerlendirerek en baskın olanı seçmesi olarak da ifade edilebilir.

Bireyin bütün hayatını çeşitli yönlerden etkileyecek olan kariyer seçiminin önemini, bireyin iş hayatına girmeden önce farkına varmasının bireyin mutluluğuyla doğrudan ilişkisi vardır. Bu bağlamda bireyin hem çalışma hayatında hem de özel hayatında mutlu olmasını sağlamanın ilk koşulu bireyin ilgi, yetenek ve kişiliği ile örtüşen uygun kariyer seçimi yapmasına bağlıdır.

Kariyer seçiminde John Holland'ın Kuramı ele alan çalışmalar mevcut olmakla birlikte, kariyer seçimi açısından 5 faktör kişilik türlerinin meslek seçimine etkisini inceleyen çalışmalar literatürde yeterince görülmemektedir. Bu araştırma ile elde edilecek bulgular ve sonuçlar, bireyin kariyer seçimi yaparken kişiliğine uygun meslek seçimi yapmasını, kişilik özellikleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkileri ortaya koyarak seçim yapmayı kolaylaştırması açısından önemlidir. Ayrıca bu ilişkileri beş faktör kişilik kuramına dayandırarak incelemesinden ötürü bu alana yeni ve farklı bir bakış açısı getirmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ

Bu çalışmada amaç, kişilik özellikleriyle kariyer seçimi arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Bu amaçla kişilik boyutları beş faktör kişilik modeli çerçevesinde ele alınmış ve kariyer seçimi ile bu boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu noktada hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin hangi tür işlerde başarılı olacağı ve bu kişilik özelliklerinden sahip olanların hangi kariyer boyutlarına önem verdikleri belirlenmeye çalışılacaktır. Böylece, doğru kariyer seçiminde ve başarılı bir iş yaşamında, kişiliğin önemi ve rolü ortaya konulması hedeflenmektedir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın hipotezleri şunlardır:

- H1: Uyumluluk ile saygınlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2: Nevrotiklik ile güvenlik/istikrara önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3: Sorumlulukla teknik/uzmanlığa önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4: Gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Dışadönüklükle özel yaşama önem verme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, Kırıkkale il merkezinde özel sektörde faaliyet gösteren avukat, bankacı, doktor, muhasebeci, eczacı, sigortacı, öğretmenlere yönelik gerçekleştirilmiştir. Kırıkkale de özel sektörde istihdam edilen bu çalışanların sayısı toplam 991 olarak belirlenmiştir. Gerekli örneklem sayısı % 95 anlamlılık düzeyinde ve evrenin 500 birimden oluştuğu durumda 217 ve evrenin 1000 birimden oluştuğu durumda ise 278'dir (Saunders, 2003; 156). Bu katılımcıların 300 tanesine anket uygulanmış ve 289 tanesinden yanıt alınabilmıştır. 4 anketinde yanlış ve eksik kodlanması nedeniyle 285 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma da kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenleri içeren 7 soru yer almaktadır. Anketin bu bölümünde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma yılı ve meslek sorularına yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, Koca'nın (2009) tez çalışmasındaki 16 sorulu kariyer boyutları ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Schein (1996) tarafından geliştirmiş ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu ölçekte kariyer tercihinin ilişkin toplam 27 madde vardır. Koca çalışmasında kariyer boyutları ile ilgili bu 27 maddenin 16'sını kullanmıştır. Çalışmamızda yine bu 16 soruya yer verilmiştir. Anketin Cronbach Alpha değeri Koca (2009; 101)'in çalışmasında 0.76, bu çalışmada ise 0.88 bulunmuştur.

Üçüncü bölümde ise beş faktör kişilik boyutlarını ölçmeye yönelik 50 soru yer almaktadır. Beş faktör kişilik boyutları anketinin oluşturulmasında Girgin'in (2007) çalışmasından yararlanılmıştır. Bu ölçek Goldberg tarafından geliştirilmiştir ve 50 sorudan oluşmaktadır. Çalışmamızda da yine 50 soruya yer verilmiştir. Anketin Cronbach Alpha bu çalışmada 0.84 bulunmuştur.

Araştırmada kullanılacak yöntem çerçevesinde öncelikle evren ve örneklem sayısı belirlenmeye çalışılmıştır. Belirlenen evrene uygun örneklem sayısına anket uygulanmış ve elde edilen verilerin analizi için "SPSS 15.0" programı kullanılmıştır. Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi, kişiliğe göre kariyer seçiminin farklılık arz ettiğini belirlemek için de ANOVA testi uygulanmıştır. Ayrıca cinsiyete göre kişiliğin ve kariyer seçiminin farklılık arz ettiğini belirlemek için ise t-testi analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

6. ARAŞTIRMA BULGULARI

Tablo 1: Demografik Bulgular

Demografik Özellik		F (Sıklık)	(%) Yüzde
Cinsiyet	Bayan	104	36,5
	Erkek	181	63,5
	Toplam	285	100,0
Medeni Durum	Evli	205	71,9
	Bekâr	80	28,1
	Toplam	285	100,0
Yaş	18-22	9	3,2
	23-27	31	10,9
	28-32	56	19,6
	33-37	77	27,0
	38 ve üstü	112	39,3
	Toplam	285	100,0
	Eğitim Durumu	İlk Öğretim	6
Lise		40	14,0
Lisans		208	73,0
Yüksek Lisans		22	7,4
Doktora		13	4,6
Toplam		285	100,0
Aylık Gelir	750 TL ve daha az	17	6,0
	751-1500	54	18,9
	1501-2250	130	45,6
	2251-3000	34	11,9
	3000 TL den daha çok	50	17,5
	Toplam	285	100,0
Çalışma Yılı	0-3	86	26,7
	4-7	58	16,1
	8-11	49	15,4
	12-15	42	13,0
	16 ve üstü	50	17,5
	Toplam	285	100,0
	Meslek	Avukat	39
Öğretmen		108	37,9
Doktor		25	8,8
Muhasebeci		45	15,8
Eczacı		34	12,0
Sigortacı		34	11,9
Toplam		285	100,0

Tablo 1’de katılımcılarla ilgili demografik bulgulara bakıldığında katılımcıların cinsiyet % 36,5’ini kadınlar (104 kişi), % 63,5’ini erkekler (181 kişi) oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durum dağılımları incelendiğinde %71,9’i evli (205 kişi), % 28,1’i (80 kişi) bekârdır. Yaş durumlarına bakıldığında katılımcıların % 3,2’si (9 kişi) 18-22 yaş grubunda, %10,9’u (31 kişi) 23-27 yaş grubunda, % 19,6’sı (56 kişi) 28-32 yaş grubunda, %27,0’si (77 kişi) 33-37 yaş grubunda ve % 39,3’ü (112 kişi) 38 ve üstü yaş grubunda yer

almaktadır. Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde % 2,1'i (6 kişi) ilköğretim, % 14,0'ü (40 kişi) lise, % 73,0'ü (208 kişi) lisans, %7,4'ü (22 kişi) yüksek lisans, % 4,6'sı (13 kişi) doktora eğitimi almıştır.

Aylık gelir durumları incelendiğinde % 6,0'ı (17 kişi) 750 TL ve daha az, %18,9'u (54 kişi) 751-1500 arası, % 45,6'sı (130 kişi) 1501-2250 arası, %11,9'si (34 kişi) 2251-3000 arası, % 17,5'i (50 kişi) 3000 TL den daha çok aylık gelire sahiptir. Katılımcıların buldukları iş kolunda ne kadar yıldır çalıştıklarına bakılacak olursa % 26,7'si (86 kişi) 0-3 yıl arası, % 16,1'i (58 kişi) 4-7 yıl arası, % 15,4'ü (49 kişi) 8-11 yıl arası, %13,0'ı (42 kişi) 12-15 yıl arası, % 17,5'i (50 kişi) 16 ve üstü yıl bulunduğu iş kolunda çalışmıştır.

Katılımcıların yaptıkları meslekler değerlendirildiğinde, % 13,7'sini (39 kişi) avukatlar, %37,9'unu (108 kişi) öğretmenler, %88'ini (25 kişi) doktorlar, % 15,8'ini (45 kişi) muhasebeciler, % 12,0'ini (34 kişi) eczacılar, % 11,9'unu (34 kişi) sigortacılar oluşturmaktadır.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Kariyer Seçimi Boyutları t-Testi Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	N (Kişi Sayısı)	Ortalama	p
Saygınlık	Bayan	98	3,7143	,720
	Erkek	176	3,8778	
Rekabet	Bayan	92	3,6685	,827
	Erkek	168	3,9286	
Özel Yaşam	Bayan	101	3,9307	,717
	Erkek	175	4,0714	
Güvenlik/İstikrar	Bayan	100	3,8650	,218
	Erkek	177	3,9407	
Teknik/Uzmanlık	Bayan	99	3,7071	,013
	Erkek	177	3,7797	
Girişimcilik	Bayan	101	3,6089	,404
	Erkek	181	3,9033	
Bağımsızlık	Bayan	98	3,6378	,260
	Erkek	181	3,9088	
Yönetimsel	Bayan	100	3,3500	,550
	Erkek	176	3,8153	

* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Bireylerin cinsiyetlerine göre kariyer seçimlerinin farklılık arz edip etmediğini gösteren Tablo 2 incelendiğinde sadece cinsiyete göre teknik/fonksiyonelliğin farklılık arz ettiği görülmektedir. Bu noktada ortalamalara bakıldığında erkeklerin bayanlardan istatistiki olarak anlamlı derecede daha fazla teknik/fonksiyonelliğe önem verdikleri görülmektedir. Diğer taraftan cinsiyet bazında kariyer seçimi boyutlarının diğerlerinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmemektedir.

Tablo 3: Cinsiyete Göre Kişilik t-Testi Analiz Sonuçları

	Cinsiyet	Kişi Sayısı	Ortalama	p
Uyumluluk	Bayan	81	-,0623907	,834
	Erkek	148	-,0162319	
Nevrotiklik	Bayan	81	,0885341	,155
	Erkek	148	,0888334	
Sorumluluk	Bayan	81	,1774995	,744
	Erkek	148	,1409782	
Gelişime Açıklık	Bayan	81	-,0973656	,786
	Erkek	148	-,0783168	
Dışadönüklük	Bayan	81	-,0641964	,000
	Erkek	148	-,2874643	

* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Bireylerin cinsiyetlerine göre kişiliklerinin farklılık arz edip etmediğini gösteren tablo 3 incelendiğinde ise cinsiyete göre sadece dışa dönüklüğün farklılık arz ettiğini gözlemlemekteyiz. Bu bağlamda ortalamalara bakıldığında çalışan bayanların erkeklerden daha dışa dönük olduklarını söylemek mümkündür. Diğer kişilik boyutlarına baktığımızda araştırmaya katılanların cinsiyet bazında kişiliklerinde farklılık görülmemektedir.

Tablo 4: Kişiliğe Göre Kariyer Seçimi ANOVA Testi Sonuçları

Kişilik Boyutu	Kişilik Boyutu	Ortalama
Saygınlık Sig ,012	0	4,6667
	Uyumluluk	3,8000
	Nevrotiklik	4,3182
	Sorumluluk	3,8322
	Gelişime Açıklık	3,9231
	Dışa dönüklük	3,5789
	Toplam	3,8193
	0	4,6667
Rekabet Sig ,000	Uyumluluk	3,7647
	Nevrotiklik	3,7727
	Sorumluluk	3,6799
	Gelişime Açıklık	4,2821
	Dışa dönüklük	3,9118
	Toplam	3,8365
	0	4,3333
	Özel yaşam Sig ,659	Uyumluluk
Nevrotiklik		3,9545
Sorumluluk		4,0201
Gelişime Açıklık		4,1410
Dışa dönüklük		3,9912
Toplam		4,0199

Kişilik Boyutu	Kişilik Boyutu	Ortalama
Güvenlik/istikrar Sig ,118	0	4,6667
	Uyumluluk	3,8235
	Nevrotiklik	4,3182
	Sorumluluk	3,7993
	Gelişime Açıklık	4,0769
	Dışa dönüklük	4,0000
	Toplam	3,9134
Teknik/fonksiyonel Sig ,270	0	4,3333
	Uyumluluk	3,7813
	Nevrotiklik	4,0455
	Sorumluluk	3,7000
	Gelişime Açıklık	3,9444
	Dışa dönüklük	3,6833
	Toplam	3,7536
Girişimcilik Sig ,076	0	4,6667
	Uyumluluk	3,6765
	Nevrotiklik	3,7727
	Sorumluluk	3,7105
	Gelişime Açıklık	3,7692
	Dışa dönüklük	4,0333
	Toplam	3,7979
Bağımsızlık Sig ,247	0	4,3333
	Uyumluluk	3,7647
	Nevrotiklik	4,0000
	Sorumluluk	3,7895
	Gelişime Açıklık	4,0000
	Dışa dönüklük	3,7018
	Toplam	3,8136
Yönetimsel Sig ,005	0	4,3333
	Uyumluluk	3,6563
	Nevrotiklik	3,9545
	Sorumluluk	3,4800
	Gelişime Açıklık	3,9872
	Dışa dönüklük	3,7544
	Toplam	3,6467

* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Tablo 4'te kişiliğe göre kariyer seçiminin farklılık gösterdiği bazı boyutlarda görülmektedir. Buna göre kişiliğe göre saygınlık, rekabet ve yönetimsel boyutu farklılık arz etmektedir. Buradan hareketle kariyer seçimi ortalamaları incelendiğinde saygınlıkta nevroitik ve gelişime açık kişiliğin, rekabette gelişime açık kişiliğin, girişimcilikte gelişime açık ve dışa dönük kişiliğin, yönetimsellikte gelişime açık ve nevroitik kişiliğin ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan kişiliğe göre özel yaşam, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonellik, girişimcilik ve bağımsızlık farklılık arz

etmemektedir. Buradaki 0 değeri, kişilik ortalamalarının iki veya daha fazla boyut için aynı değerde olduğunu gösterir.

Tablo 5: Kişilik Türleri ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Saygınlık	Rekabetçilik	Özel Yaşam	Güvenlik/ İstikrar	Teknik/ Fonksiyonel	Girişimcilik	Bağımsızlık	Yönetimsellik
Uyumluluk	r	,030	,033	-,114	,026	,013	-,049	,092	,149 ^(*)
	p	,658	,632	,088	,703	,848	,459	,168	,025
Nevrotiklik	r	-,052	-,027	-,131 ^(*)	-,152 ^(*)	,110	-,125	-,034	,095
	p	,443	,697	,048	,023	,098	,058	,609	,153
Sorumluluk	r	,129	,152 ^(*)	,305 ^(**)	,128	,230 ^(**)	,336 ^(**)	,241 ^(**)	,114
	p	,055	,026	,000	,056	,000	,000	,000	,087
Gelişime Açıklık	r	,190 ^(**)	,137 ^(*)	,231 ^(**)	,164 ^(*)	,136 ^(*)	,370 ^(**)	,315 ^(**)	,129
	p	,004	,045	,000	,014	,040	,000	,000	,053
Dışa Dönüklük	r	,095	,212 ^(**)	,087	,182 ^(**)	,153 ^(*)	,218 ^(**)	,119	,331 ^(**)
	p	,157	,002	,191	,006	,021	,001	,074	,000

Kişilik türleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te görüldüğü gibidir. Buna tabloya göre uyumluluk ile saygınlığa önem verme arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda H1 hipotezi reddedilmektedir. Ancak uyumlulukla yönetimselliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Nevrotiklik ile güvenlik/istikrara önem verme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre H2 hipotezi kabul edilmektedir. Ayrıca nevrotiklik ile özel yaşama önem verme arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Sorumlulukla teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buradan hareketle H3 hipotezi kabul edilmektedir. Diğer taraftan sorumlulukla rekabete, özel yaşama, teknik/fonksiyonelliğe, girişimciliğe ve bağımsızlığa önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu doğrultuda H4 hipotezi kabul edilmektedir. Bunun dışında gelişime açıklıkla girişimciliğe saygınlığa, rekabetçiliğe, özel yaşama,

güvenlik/istikrara, teknik/fonksiyonelliğe, girişimciliğe ve bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir.

Dışa dönüklükle özel yaşama önem verme arasında ilişki görülmemektedir. Buradan yola çıkarak H5 hipotezi reddedilmektedir. Diğer taraftan rekabetçiliğe, güvenlik/istikrara, teknik/fonksiyonelliğe, girişimciliğe ve yönetimselliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma Kırıkkale ilindeki özel sektörde çalışan bireylerin kişilikleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik gerçekleştirilen çalışma sonuçlarına göre; cinsiyete göre kişiliğin dışadönüklük dışında farklılık arz etmediği görülmektedir. Buradan yola çıkarak diğer kişilik özelliklerinin bayanlar ve erkekler arasında her ikisinde de bulunabileceğini söylemek mümkündür.

Bu çalışmada beş faktör kişiliğin alt boyutları olan “uyumluluk”, “nevrotiklik”, “sorumluluk”, “gelişime açıklık” ve “dışa dönüklük” ile kariyer seçiminin alt boyutları olan “saygınlık”, “rekabetçilik”, “özel yaşam”, “güvenlik/istikrar”, “teknik/fonksiyonel”, “bağımsızlık”, “girişimcilik”, “yönetimsel” arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkilere bakıldığında uyumlulukla yönetimselliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda uyumlu bireylerin yönetici pozisyonda ve kurum içinde başka insanları yöneterek çalışmak istediği ve yönetimselliğe bu yüzden önem verdiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Nevrotiklikle özel yaşama önem verme arasında pozitif, güvenlik/istikrara önem verme arasında negatif anlamlı ilişkiler gözlemlenmektedir. Buradan hareketle nevrotiklik arttıkça özel yaşama verilen önemin arttığı, yine nevrotiklik arttıkça ise güvenlik/istikrara önem vermenin azaldığını söylemek mümkündür. Burada nevrotik bireylerin iş garantisine ve sosyal yaşantıya fırsat tanıyan, bilgi ve yeteneklerini kullanabileceği işlere önem verdiği sonucuna ulaşılabilir.

Sorumlulukla da teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gözlenmektedir. Buradan bireylerin kendi branşlarında ve uzmanlık gerektiren işlerde çalışmayı istedikleri sonucuna ulaşmaktayız. Diğer taraftan sorumlulukla rekabete, özel yaşama, güvenlik/istikrara, girişimciliğe ve bağımsızlığa önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Buradan hareketle sorumlu bireylerin önemli ve yaratıcı bir projede yer almaya, kendi işlerinin patronu olmaya ve işinde inisiyatif kullanmaya, kendi branşında ve uzmanlık gerektiren bir işte çalışmaya, sosyal yaşama, rekabete ve başarıya önem verdikleri sonucuna varılmaktadır.

Gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yani gelişime açıklık arttıkça girişimciliğe verilen önemde arttığı görülmektedir. Bunda bireylerin yaratıcı projelerde ve programlarda yer almak istemelerinin etkili olduğu sonucuna varılmaktadır. Bunun dışında gelişime açıklıkla girişimciliğe, saygınlığa, rekabetçiliğe, özel yaşama, güvenlik/istikrara, teknik/uzmanlığa, girişimciliğe ve bağımsızlığa önem verme arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir. Buradan hareketle orijinal fikirlere sahip olan gelişime açık olan fertlerin özerk çalışmaya, iş garantisine, sosyal yaşama, bilgi ve yeteneklerini geliştirmeye, rekabet ve başarıya, yaratıcılığını kullanabileceği projelere önem verdiği kanısına varılmaktadır.

Dışa dönüklükle özel yaşama önem verme arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan rekabetçiliğe, güvenlik/istikrara, teknik/uzmanlığa, girişimciliğe ve yönetimselliğe önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu tip bireyler için yönetici pozisyonunda, kendi branşında, iş garantisi olan, rekabet ve başarı sağlayan, tanınmış bir kurumda çalışmak istemelerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Birey kariyer seçimi yaparken sadece maddi getirileri göz önüne alırsa bu onun içinde ciddi sorunlarla karşılaşmasına neden olacaktır. Böyle bir durumda da yeniden bir kariyer seçimi yapılması hem maddi hem de manevi (zaman, stres, üzüntü) açıdan çok büyük kayıplara neden olabilir. Aynı zamanda bu durum bireyin içinde stres, tatminsizlik, işten ayrılma niyeti, performans düşüklüğü gibi bazı sorunlarla karşılaşmasına neden olacaktır. Bu yüzden en başta kariyer seçimi yapılırken sağlam kararlar verilmesi bireyin ilerleyen zamanlarda sorun yaşamamasını engelleyecektir. Bu noktada bu çalışma bireyin kendi kişilik özelliklerini tanımasını ve kişilik özelliklerine uygun kariyeri seçmesini kolaylaştıracaktır.

Sonuç olarak firmaların, kişilik türlerine göre bireylerin sahip olduğu kariyer beklentilerinin farkında olmalarının, işe alım süreçlerinde ve personel gelişiminin sağlanmasında insan kaynakları yönetimine yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

8. KAYNAKLAR

- AYTAÇ, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, 2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- ANTONİONİ, D. (1998). Relationship Between The Big Five Personality Factors And Conflict Management Styles, *International Journal Of Conflict Management*, 9 (4), (s:336-355).
- BACANLI, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kişilik Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT), *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı:7(2), (s:261-279).

- BARRICK, M. R. and Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44, (s:1-26).
- BONO, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A. and Lauver, K.J. (2002). The Role of Personality in Task and Relationship Conflict". *Journal of Personality*, 70(3), (s:1311-1344).
- BRUCK, C.S. and Allen, T.D. (2003). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 63, (s:457-472).
- COETZEE, M. and Schreuder, A.M.G. (2002). The Relationship Between Career Patterns and Personality Types, *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(1), (s:53-59).
- COSTA, P. T., Busch C. M., Zonderman A. B. and McCrae R. R. (1986). Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model of Personality, *Journal Of Personality Assessment*, 50 (4), (s:640-650).
- ÇEVİK, P. ve Perkmen, S. (2010). Holland'ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği, *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 978 605 364 104 9, Antalya, (s:24-28).
- DE FRUYT, F. and Mervielde, I. (1999). Riasec Types and Big Five Traits as Predictors of Employment Status and Nature of Employment, *Personnel Psychology*, 52, (s:701-727).
- EHRHART, K. H. and Makransky, G. (2007). Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit, *Journal of Career Assessment*, Vol: 15 No: 2, (s:206-226).
- GİRGİN, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- GOLDBERG, L.R. (1992). Possible Questionnaire Format for Administering the 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers, http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm (02.05.2011).
- GÜMÜŞTEKİN, G. E. ve Gültekin, F. (2010). Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 20, (s:1-21).
- İLAL, G. K. (2001). *Davranış Bilimleri Tıpsal Psikoloji*, Genişletilmiş 4. Baskı, Nobel Tıp Kitabevi, İstanbul.

- KAMAŞAK, R. ve Bulutlar F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih Ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, (s:119-126).
- KOCA, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- MCCRAE, R. R. and Costa, P. T. (1991). Test and Assessment The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling, *Journal of Counseling & Development*, Vol: 69, (s:367-392).
- MCCRAE, R. R. and Costa, P. T. (2006). A Five-Factor Theory Perspective on Traits and Culture, *Psychologie Française*, Vol: 51, (s: 227-244).
- ONOYASE, D. and Onoyase A. (2009). The Relationship between Personality Types and Career Choice of Secondary School Students in Federal Government Colleges in Nigeria, *Anthropologist*, 11(2), (s:109-115).
- PERVİN, L. A. and Cervone, D. (2010). *Personality Theory and Research*, 11. Edition, Hoboken, NJ, Wiley.
- SAUNDERS, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2003). *Research Methods for Business Students*, 3. Baskı, Prentice Hall, London.
- SOMER, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), (s:21-33).
- STEVENS, C. D. and Ash, R. A. (2001). Selecting Employees for Fit: Personality and Preferred Managerial Style, *Journal of Managerial Issues*, Vol: 13, No: 4, (s: 500-517).
- THOMS, P., Moore, K. S. and Scott, K.S. (1996). The Relationship Between Self-Efficacy for Participating in Self-Managed Work Groups and the Big Five Personality Dimensions, *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 17, No: 4, (s: 349-362).
- TÜRKMEN, M. (2010). Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (BESBD)*, 5(2), (s: 38-45).
- YÜRÜR, S. (2009). Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı: 1, (s: 23-42).

MUSTAFAPAŞA (SİNASOS) KASABASINDA YAŞAYAN HALKIN TURİZME BAKIŞ AÇISINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Emrah KESKİN*
Mehmet ÇONTU**

ÖZET

Bu çalışmada Mustafapaşa Kasabasında yaşayan yerel halkın turizme bakış açıları belirlenmeye çalışılmıştır. 2011 yılı Ocak ve Şubat ayları içerisinde Mustafapaşa'da yaşayan 500 kişi ile yapılan anketin verileri değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre yerel halkın, turizmin kasabada çok fazla olumsuz etki yaratmadığı ve genellikle olumlu etkiler yarattığı yönünde olumlu görüşe sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak turizmin kasabada fiyatları yükseltmesi, alkol ve uyuşturucu kullanımını artırması, açılan disko/bar gibi eğlence mekanlarının kasabada ahlaki değerleri bozması gibi turizmin olumsuz etkilerinin de ifade edildiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mustafapaşa(Sinasos), Turizm Bilinci, Yerel Halk.

A Field Study Of Determining Mustafapaşa (Sinasos) Inhabitants' Opinion On Tourism

ABSTRACT

This study deals with eliciting the opinion of the Mustafapaşa Town inhabitants on tourism. The survey applied on 500 inhabitants during November and December, 2011 reveals the fact that tourism has not had a great deal of negative impacts on the town. On the other hand, it suggests that tourism has generally produced positive impacts on the town. However, the survey proves that the tourism activity in the town has led to the increase in the prices of goods and services, in the use of alcohol and drugs. The survey adds the fact that newly opened public houses such as discos and bars have had a negative impact on the town with people overcome with the fear that tourism is likely to lead to moral corruption in the town.

Keywords: Mustafapaşa (Sinasos), Awareness in Tourism, Inhabitant.

* Öğr. Gör., Nevşehir Üniversitesi Ürgüp Sebhat ve Erol Toksöz MYO, ekeskin@nevşehir.edu.tr

** Öğr. Gör., Nevşehir Üniversitesi Ürgüp Sebhat ve Erol Toksöz MYO, mehmetcontu@nevşehir.edu.tr

1. GİRİŞ

Dünyada 21. yüzyıla damgasını vuracak çok büyük değişimler yaşanmaktadır. Ekonomik, sosyo-kültürel, demografik, siyasal, ekolojik, teknolojik, organizasyonel v.b yeni değişim dinamikleri küresel boyutlar taşıyabilmektedir (Egemen, İbrahimov, Soykan, 2006; 2). 20.yüzyılda olduğu gibi 21. yüzyılda da en önemli sektörlerden birisi olan turizm önemli bir olgu olmaya devam etmektedir.

Turizmin geliştiği bölgede yaratmış olduğu ekonomik, fiziksel ve ekolojik etkilerin yanı sıra diğer önemli bir etkisi de insan yaşamı ve toplumun sosyal yapısı üzerinde meydana getirdiği etkidir. Turizmin toplumsal yapı üzerinde bağımsız bir etkisinin olabileceği kabul edilmekle beraber bazı kesimler turizmi sosyal açıdan olumlu görürken, bazı kesimler ise turizmin olumsuz bir etmen olduğunu savunmaktadır (Yüksel vd., 2002. akt. Erdoğan, 2003; 94). Turizmin bu denli önemli bir olgu olduğu günümüz dünyasında yerel halkın turizme karşı duruşu, düşüncesi ve tavrı turizmin gelişmesi için önem arz etmektedir.

Bu çalışma turistik destinasyonlar içinde pay sahibi olan Kapadokya'da bulunan Mustafapaşa (Sinassos) Kasabasında yaşayan yerel halkın turizmden ne algıladığını ve turizmden neler beklediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma, yerel halkın turizmle ilgili olumlu ve olumsuz algılarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen bulguların Mustafapaşa Kasabasında turizm bilinci oluşturma çalışmalarında kullanılması düşünülmektedir.

2. MUSTAFAPAŞA (SİNASSOS)

Ürgüp'ün altı kilometre güneyinde, Kapadokya'nın en bakımlı, en iyi korunmuş yerleşim alanlarından biri olan Mustafapaşa, yirminci yüzyılın başlarına kadar Ortadoks Rumların yaşadığı bir kasabadır. Ondokuzuncu yüzyıl sonları ve yirminci yüzyıl başlarına tarihlenen eski Rum evleri oldukça zengin taş işçiliğine sahiptir (Gülyaz, 2006; 103). Eski adı Sinassos olarak bilinen günümüz Mustafapaşa'sı 1924 yılında yapılan nüfus değişimine kadar Türklerle Rumların bir arada yaşadığı sakin, sessiz ve eski bir kasabadır. Nüfus değişimden önce kasabada 600 Rum, 150 Türk ailesi yaşamını sürdürmüştür (<http://www.mustafapasa.bel.tr>).

Turizm için büyük öneme sahip Mustafapaşa'da Aios Vasilios Kilisesi, Konstantin-Eleni Kilisesi, Manastır Vadisi Kiliseleri, Alakara Kilisesi Aziz Basel Şapeli bulunmaktadır (Gülyaz, 2006; 103). Bu sayılan kilise ve manastırların haricinde Haralambos evinin karşısında Şakir Paşa Medresesi yer almaktadır. Burası Mısırlı Şakir Paşa tarafından ondokuzuncu yüzyılda yaptırılmıştır (Korat, 2005; 264).

3. TURİZMİN GELİŞİMİ VE YEREL HALKIN TURİZME DESTEĞİ

Yirminci yüzyılın sosyal ve ekonomik olayı (Çavuş, Çolakoğlu, Ege, 2009; 7) olarak adlandırılan turizm; dünya barışının sağlanması, insanlar ve uluslar arası ilişkiler alanında olumlu atmosfer yaratması, dış ödemeler dengesini iyileştirmesi, istihdam ve bölgesel kalkınma gibi katkılarından dolayı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından vazgeçilmez bir sektör görünümü kazanmıştır. (Hacıoğlu ve Avcıkurt, 2008; 1).

Türkiye’de turizm sektörünün her geçen gün daha da büyümesi, bu sektörde çalışan sayısının sürekli artış göstermesi dikkatleri bu sektör üzerine çekmiştir ve birçok disiplin tarafından turizmin çeşitli unsurlarıyla ilgili olarak yapılan bilimsel çalışmaların sayısında bir artış söz konusu olmuştur (İncekara ve Savran, 2011; 145). Yapılan bilimsel çalışmalarda turizmin sosyo-kültürel etkilerinin dökümünün yapılması bir hayli zordur. Bu etkilere turistlerin sosyo-kültürel tiplmesi, turistik gelişmenin aşamaları, ev sahibi ülkede turizmin etkisi, kendiliğinden oluşan turizmden kurumsal turizme geçiş, ev sahibi ülkenin toplumsal yapısının durumu, turistle ev sahibinin karşılaştıkları ortam gibi pek çok madde sayılabilmektedir. (Lanquar, 1991; 61).

Turizm ile alakalı verilen bilgiler dahilinde turistik bölgeye gelen turistler, ziyaret ettikleri yörede yaşayan yöre halkı ile bir takım ilişkiler içine girmektedirler. Bu ilişkiler ise sosyal ilişkileri beraberinde getirmektedir (Goeldner ve McIntosh, 1990; 179). Bu sosyal ilişkiler neticesinde turizmin toplum yapısı üzerinde pek çok etkisi bulunmaktadır.

Turizmin toplum üzerindeki etkileri şu şekilde sıralanmaktadır (Altunel, 2009; 24):

- Turizm, kentleşme ile birlikte suç oranında artış meydana getirmektedir.
- Turizm, aile yapısı ve kadının rolünde değişim meydana getirmektedir.
- Turizm, sağlık sektöründe değişim meydana getirmektedir.
- Turizm, bölgesel nüfusu artırmaktadır.

Turizm araştırmacıları, turizm endüstrisinin gelişmesi için yerel halkın desteğinin önemine dikkat çekmişlerdir (Harrison, 1992; 16). Turizmin bir mekânda oluşturduğu dokular, mekân üzerinde meydana getirdiği etkiler, ortaya çıkan turistik alan ve bölgelerin belirlenmesi ve gruplandırılması, arazinin kullanım kapasitelerinin belirlenmesi, turizmin kaynakları ve turizm bölgeleri ile ilgili korumaya yönelik çeşitli önlemlerin alınması, coğrafyacıların (Kozak vd., 2010; 10), turizmin gelişmeye uygun olduğu yerlerde yerel halkın turistleri tehdit etmeleri yöneticilerin, halkın sosyal yapısı için bölgelerinde turizmin maliyet ve faydaları gibi ekonomik yönü politikacıların, yerel halkın tutumlarını anlamak ve bir çerçeve oluşturabilmek için değişik disiplinlerle ilişkilendirmek ile de akademisyenlerin ilgisini çeken bir unsur olmuştur (Tayfun, 2002; 18). Turizm sektörünün son yıllarda, bir ekonomik etkinlik olarak kırsal alanlara

yönelmesi sebebiyle, bu yörelerde turizmin olumlu-olumsuz etkilerinin araştırılmasına başlanmıştır. Gürsoy, vd. 2002; Akis, vd. 1996; Lepp, 2007; Lawson, vd. 1998; Sheldon ve Abenoja, 2001; Besculides, vd. 2002; Ayaz vd. 2009; Akova, 2006; Çalışkan, vd. 2008; Özdemir, vd. 2011; Tayfun vd. 2004; turizmin yerel halk üzerindeki etkilerini belirlemeye çalışmışlardır. turizmin etkisiyle bu yörelerde bir taraftan gelir artışı yaşanırken diğer taraftan bilinçsizce kullanılan doğal ve tarihi güzelliklerin bozulması da söz konusu olmaktadır. Tüm bu etkiler yerel halkı etkilemekte ve turizm algısını değiştirebilmektedir (Bayat, 2010; 20).

Tüm bu bilgiler ışığında turizmin faydaları zararlarından fazla olursa halk turizmin gelişmesini daha fazla destekleyecektir (Claudia ve Gürsoy 2004; 308-311). Ayrıca sosyal, kültürel ve çevresel faktörlerde yerel halkın turizme karşı olan düşüncelerini etkilemektedir (Gürsoy, Chen ve Yoon, 2000; 248). Tayfun ve Kılıçlar (2004)'a göre turizmin gelişmesi, sürdürülebilir olması ve başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için yerel halkın turizme karşı tutumlarını nasıl geliştirdiklerini anlamak gerekmektedir. Yerel halkın turizme bakış açısı dikkate alınmadığında turizmin gelişmesine yönelik programlar uygulamada başarısız veya etkisiz olabilir. Turizm türü, büyüklüğü ve gelişimi ile ilgili politikalar belirlenirken tüm tarafların katılımı sağlanmadığında, toplum hedeflerinin gerçekleşmesi engellenebilecek ve politikaların uygulanmasında başarısızlıklar yaşanabilecektir (Akova, 2006; 88).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırma Soruları

Bu çalışmanın amacı, Mustafapaşa (Sinassos) Kasabasında yaşayan yerel halkın turizme bakış açılarını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen sorulara cevap aranacaktır.

- Yerel halkın turizmin etkileri hakkındaki görüşleri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
- Yerel halkın turizmin etkileri hakkındaki görüşleri aylık gelir durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
- Yerel halkın turizmin etkileri hakkındaki görüşleri mesleklerine göre farklılık göstermekte midir?
- Yerel halkın olumlu etkileri hakkındaki görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?

4.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket daha önce yapılan çalışmalar göz önünde bulundurularak “Tarihi Zela (Zile) İlçesindeki Yerel Halkın Turizme Bakış Açılarını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması” isimli çalışmada kullanılan anket örneği değiştirilmeden

kullanılmıştır (Andereek ve Vogt 2000; Andriotis ve Vaguan 2003; Gürsoy ve Rutherford 2004;). Yapılan çalışmalarda anketin güvenilir bir anket olduğu (olumlu yargılar için Cronbach Alpha=0'87, olumsuz yargılar için Cronbach Alpha=0'89) belirlenmiştir. Anket formunun ilk bölümünde demografik bilgilerini ve yörede kaç yıldır yaşadığını belirlemeye yönelik 7 adet kapalı uçlu soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise turizmin olumlu ve olumsuz etkilerini belirlemek amacıyla 12 olumlu 12 olumsuz yargıya yer verilmiştir. Katılımcıların, belirlenen yargılara ilişkin katılma derecelerini 5'li likert ölçeği doğrultusunda "kısmen katılmıyorum", "katılmıyorum", "kısmen katılıyorum", "katılıyorum", "tamamen katılıyorum" seçeneklerinden birini seçmeleri ve işaretlemeleri istenmiştir.

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırma, Nevşehir ilinin Mustafapaşa Kasabasında yaşayan yerel halkın turizm hakkındaki görüşlerini belirlemeye yönelik olduğu için, kasabada yaşayan yerel halk araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Kasaba'da yaşayan kişi sayısı 2010 yılı nüfus sayımına göre 1740 (889 erkek, 851 kadın) olarak tespit edilmiştir (<http://tuikrapor.tuik.gov.tr>). Araştırmada örneklem sayısının belirlenmesinde Ryan'ın (1995) geliştirdiği model uygulanmıştır.

$$n = \frac{NPq}{\frac{(N-1)B^2 + Pq}{Z^2}}$$

Formülde yer alan sembollerin anlamları ise;

n: örnekleme sayısını,

N: Araştırmaya konu olan topluluğu

P: Topluluk oranını veya tahminini

q: 1-P'yi

B: Katlanılabilir hata oranını

Z: İstenilen güven aralığını ifade etmektedir.

Buna göre aşağıdaki değerler yerine konulduğunda,

$$N: 1740 \quad P: 0,5 \quad q: 0,5 \quad B: 0,05 \quad Z: 1,96$$

$n = 363,479$ olarak hesaplanmaktadır.

4.4. Anket Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Anketin yöre halkına uygulanması 2011 yılı ocak-şubat ayları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Yerel halka 500 anket uygulanmıştır. 410 anketin geri dönüşümü sağlanmış olup, 6 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Anketin yerel halka uygulanmasında tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır

4.5. Veri Çözümleme Yöntemi

Ankete katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlerken frekans ve yüzde dağılımlarından yararlanılmış, ankete katılan kişilerin yargılara ilişkin vermiş oldukları yanıtlarla demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığını test etmek amacıyla da cinsiyet ve medeni durum için t-testi uygulanmış, eğitim durumu, yaş, meslek, aylık gelir içinde tek-faktörlü varyans analizi (One-Way-Anova) yapılmıştır. Analizlerde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmış ve arasında anlamlı fark bulunan değişkenler içinde Tukey ve Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Uygulama yapılırken veriler bilgisayar programında analiz edilmiştir.

5. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde ankete katılan kişilerin anket sorularına vermiş oldukları cevaplar analiz edilmiştir

Tablo1: Araştırmaya Katılan Yerel Halka Ait Demografik Bulgular

Demografik Özellikler		F	%
Cinsiyet	Erkek	277	68,6
	Kadın	127	31,4
Yaş	18 Yaş ve Altı	38	9,4
	19-25 Yaş	112	27,7
	26-35 Yaş	87	21,5
	36-45 Yaş	88	21,8
	46-55 Yaş	32	7,9
	56 Yaş ve Üzeri	47	11,6
Medeni Durum	Evli	182	45
	Bekar	222	55
Eğitim Durumu	İlköğretim	104	25,7
	Lise	173	42,8
	Ön lisans	83	20,5
	Lisans	38	9,4
	Lisansüstü	6	1,5
Meslek	İşçi	124	30,7
	Memur	46	14,4
	Esnaf	42	10,4
	Çiftçi	29	7,2
	Ev Hanımı	35	8,7
	Öğrenci	112	27,7
	Emekli	16	4
Gelir	500 TL ve Altı	115	28,5
	501-1000 TL	151	37,4
	1001-1500 TL	80	19,8
	1501-2000 TL	42	10,4
	2001 TL ve Üzeri	16	4

Tablodan elde edilen bilgilere göre;

Ankete katılan yerel halkın %68,6'sı erkek, %31,4'ü kadındır ve çoğunluk işçilerden oluşmaktadır.

Tablo 2: Ankete Katılan Yerel Halkın Kasabada İkamet Etme Süresi

İkamet Süresi	Frekans	Yüzde(%)
1 yıldan az	58	14,4
1-5 yıl	86	21,3
6-10 yıl	51	12,6
11-15 yıl	46	11,4
16-20 yıl	40	9,9
21 yıl ve üzeri	123	30,4
Toplam	404	100

Tablodan elde edilen bilgilere göre;

Tablo incelendiğinde % 30,4'lük bir kesimin 21 yıl ve daha fazla süreyle kasabada yaşadıkları tespit edilmiştir ve bu oran bölgede yaşayan halkın bölgeye bağlı kaldıklarının ve bölgede yaşamlarını devam ettirdiklerinin bir göstergesidir.

Tablo 3: Turizmin Olumlu İfadelerinin Cinsiyet Bazında Dağılımı

İfadeler	Cinsiyet	Frekans	Ortalama	p
Turizm Mustafapaşa'daki Hizmet Kalitesini Artırmaktadır	Erkek	276	3,405	0,022
	Kadın	126	3,706	
Turizm Sayesinde Mustafapaşa'da Altyapı Gelişmektedir	Erkek	277	3,270	0,005
	Kadın	127	3,661	

p<0,05

Tabloda Bağımsız İki Örnek T-testi sonuçlarından elde edilen bilgiler yer almaktadır.

Mustafapaşa'da yaşayan kadınlar turizmin Mustafapaşa'da sunulan hizmetin kalitesini artırdığı ve turizmin Mustafapaşa'da altyapıyı geliştirdiği ifadelerine erkeklere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 4: Turizmin Olumlu İfadelerinin Medeni Durum Bazında Dağılımı

İfadeler	Medeni Durum	Frekans	Ortalama	p
Turizm Mustafapaşa İçin Önemli Endüstrilerden Birisidir	Evli	182	4,016	0,001
	Bekar	222	3,536	
Turizm Mustafapaşa'daki Hizmet Kalitesini Artırmaktadır	Evli	180	3,366	0,049
	Bekar	222	3,608	
Turizm Mustafapaşa'daki Kültürel Faaliyetleri Teşvik Etmektedir	Evli	182	3,615	0,038
	Bekar	222	3,355	

p <0,05

Tabloda Bağımsız İki Örnek T-testi sonuçlarından elde edilen bilgiler yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda üç ifadede anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

- Mustafapaşa'da yaşayan evliler turizmin Mustafapaşa için önemli bir endüstri olduğu ifadesine bekarlara oranla daha fazla katılmışlardır.
- Mustafapaşa'da yaşayan bekarlar turizmin Mustafapaşa'da sunulan hizmetin kalitesini artırdığı inancına evlilere göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Mustafapaşa'da yaşayan evlilerin turizmin Mustafapaşa'daki kültürel faaliyetleri artırdığı inancına bekarlara göre daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 5: Turizmin Olumlu Etkilerinin Yaş Bazında Dağılımı

İfadeler	Yaş (I)	Yaş (J)	Ort. Fark (I-J)	p	Std. Hata
Turizm Mustafapaşa İçin Önemli Endüstrilerden Birisidir	26-35	56 Yaş ve üzeri	0,799	0,007	0,265
Turizm Mustafapaşa'daki İnsanların Gelirini Artırmaktadır	56 Yaş ve üzeri	19-25 yaş ve 26-35 yaş	0,804 0,868	0,000 0,000	0,181 0,201
Turizm Sayesinde Mustafapaşa'da Altyapı Gelişmektedir	26-35 Yaş	46-55 Yaş	0,788	0,038	0,265
Turizm Mustafapaşa'ya Ekonomik Hareketlilik Getirmektedir	18 Yaş ve altı	19-25 Yaş ve 56 Yaş ve üzeri	0,676 0,748	0,009 0,046	0,189 0,245
Turizm Mustafapaşa'daki Ulaştırma Olanaklarını Geliştirmektedir	36-45 Yaş	26-35 Yaş	0,747	0,003	0,194
Turizm Mustafapaşa'daki Kültürün Tanıtımına Katkı Sağlamaktadır	56 Yaş ve üzeri	26-35 Yaş	0,797	0,027	0,249

Tabloda yaş ile turizmin olumlu ifadeleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova testi uygulanmıştır.

- Yapılan analizlerde 26-35 yaş arasında bulunan yerel halkın, 56 yaş ve üzeri grubunda yer alanlara oranla turizm Mustafapaşa için önemli endüstrilerden birisidir ifadesine ve 46-55 yaş arasında yer alan yerel halka oranla turizm Mustafapaşa'daki ulaştırma olanaklarını geliştirmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 56 yaş ve üzeri grubunda yer alan yerel halkın, 19-25 yaş arasında yer alanlara ve 26-35 yaş arasında yer alanlara oranla turizm Mustafapaşa'daki insanların gelirini artırmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

- Yapılan analizlerde 18 yaş ve altı grubunda yer alan yerel halkın, 19-25 yaş grubunda yer alan yerel halka oranla ve 26-35 yaş grubunda yer alan yerel halkın da, 56 yaş ve üzeri grubunda yer alan yerel halka oranla turizm Mustafapaşa'ya ekonomik hareketlilik getirmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 36-45 yaş grubunda yer alan yerel halkın, 26-35 yaş grubunda yer alan yerel halka oranla turizm Mustafapaşa'daki ulaştırma olanaklarını geliştirmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 56 yaş ve üzeri grupta yer alan yerel halkın, 26-35 yaş grubunda yer alan yerel halka oranla turizm Mustafapaşa'daki kültürün tanıtımına katkı sağlamaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 6: Turizmin Olumlu Etkilerinin Eğitim Durumu Bazında Dağılımı

İfadeler	Eğitim (I)	Eğitim (J)	Ort. Fark (I-J)	p	Std. Hata
Turizm Mustafapaşa İçin Önemli Endüstrilerden Birisidir	Lise	İlköğretim	0,678	0,006	0,195
	Ön lisans	İlköğretim	0,911	0,000	0,338
	Lisans	İlköğretim	1,401	0,000	0,212
		Lise	0,722	0,002	0,187
Turizm Mustafapaşa'daki İnsanların Gelirini Artırmaktadır	Lisansüstü	İlköğretim	1,397	0,002	0,257
		Lise	1,082	0,021	0,230
		Ön lisans	1,353	0,004	0,243
		Lisans	0,982	0,037	0,290
Turizm Mustafapaşa'daki Ulaştırma Olanaklarını Geliştirmektedir	Lisansüstü	İlköğretim	1,012	0,024	0,251
		Lise	1,019	0,028	0,232
		Ön lisans	0,943	0,038	0,243

Tabloda eğitim durumu ile turizmin olumlu ifadeleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova testi uygulanmıştır.

- Yapılan analizlerde lise eğitimi alan yerel halkın, ilköğretim eğitimi alan yerel halka, ön lisans eğitimi alan yerel halkın, ilköğretim eğitimi alan yerel halka, lisans eğitimi alan yerel halkın da ilköğretim ve lise eğitimi alan yerel halka oranla turizm Mustafapaşa için önemli endüstrilerden birisidir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde lisansüstü eğitime sahip yerel halkın ilköğretim, lise, ön lisans ve lisans eğitimi alan yerel halka oranla, turizm Mustafapaşa'daki insanların gelirini artırmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde lisansüstü eğitime sahip yerel halkın ilköğretim, lise ve ön lisans eğitimi alan yerel halka oranla, turizm Mustafapaşa'daki ulaştırma olanaklarını geliştirmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 7: Turizmin Olumlu Etkilerinin Meslek Bazında Dağılımı

İfadeler	Meslek (I)	Meslek (J)	Ort. Fark (I-J)	p	Std. Hata
Turizm Mustafapaşa'daki İnsanların Gelirini Artırmaktadır	İşçi	Çiftçi	0,899	0,005	0,173
	Memur	Çiftçi	0,948	0,017	0,271
	Esnaf	Çiftçi	1,448	0,000	0,252
Turizm Mustafapaşa'daki Hizmet Kalitesini Artırmaktadır	İşçi	Emekli	1,141	0,007	0,319
Turizm Sayesinde Doğal Çevre Korunmaktadır	İşçi	Çiftçi	0,810	0,046	0,270
Turizm Mustafapaşa'ya Ekonomik Hareketlilik getirmektedir	Emekli	Memur	1,119	0,037	0,364

Tabloda meslek ile turizmin olumlu ifadeleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova testi uygulanmıştır.

- Yapılan analizlerde işçi statüsüne sahip yerel halkın, çiftçi statüsüne sahip olan yerel halka, memur statüsüne sahip olan yerel halkın, çiftçi statüsüne sahip yerel halka ve esnaf statüsüne sahip olan yerel halkın da yine çiftçi statüsünde bulunan yerel halka oranla turizm Mustafapaşa'daki insanların gelirini artırmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde işçi statüsüne sahip yerel halkın, çiftçi statüsünde yer alan yerel halka oranla turizm Mustafapaşa'daki hizmet kalitesini artırmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde işçi statüsüne sahip yerel halkın, çiftçi statüsüne sahip yerel halka oranla turizm sayesinde doğal çevre korunmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde emekli statüsüne sahip yerel halkın, memur statüsüne sahip yerel halka oranla turizm Mustafapaşa'ya ekonomik hareketlilik getirmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 8: Turizmin Olumlu Etkilerinin Gelir Bazında Dağılımı

İfadeler	Gelir (I)	Gelir (J)	Ort. Fark (I-J)	p	Std. Hata
Turizm Mustafapaşa'da Kültürel Kaynaşmaya Katkıda Bulunmaktadır	2001 TL ve üstü	500 TL ve altı	1,018	0,011	0,314
		1001-1500 TL	1,125	0,005	0,322
Turizm Mustafapaşa'daki Tarihi Yapıların Restore Edilmesini Teşvik Etmektedir	2001 TL ve üstü	500 TL ve altı	0,931	0,037	0,326
Turizm Mustafapaşa'daki Kültürel Faaliyetleri Teşvik Etmektedir	1501-2000 TL	500 TL ve altı	0,608	0,011	0,181
		501-1000 TL	0,662	0,002	0,171
Turizm Sayesinde Mustafapaşa'da Altyapı Gelişmektedir	2001 TL ve üstü	500 TL ve altı	1,131	0,009	0,340
		1001-1500 TL	1,200	0,006	0,349
		1501-2000 TL	1,065	0,038	0,374

Tabloda gelir ile turizmin olumlu ifadeleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova testi uygulanmıştır.

- Yapılan analizlerde 2001- TL ve üzerinde gelire sahip yerel halkın, 500 TL ve altında gelire sahip olanlara ve 1001-1500 TL arasında gelire sahip olanlara oranla turizm Mustafapaşa'da kültürel kaynaşmaya katkıda bulunmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 2001 TL ve üzerinde gelire sahip yerel halkın, 500 TL ve altında gelire sahip olanlara oranla turizm Mustafapaşa'daki tarihi yapıların restore edilmesini teşvik etmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 1501-2000 TL arasında gelire sahip olan yerel halkın, 500 TL ve altında gelire sahip olanlara ve 501-1000 TL arasında gelire sahip olanlara oranla turizm Mustafapaşa'da ki kültürel faaliyetleri teşvik etmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 2001 TL ve üstü gelire sahip olan yerel halkın, 500 TL ve altında olanlara, 1001-1500 TL arasında olanlara ve 1501-2000 TL arasında gelire sahip olanlara oranla turizm sayesinde Mustafapaşa'da altyapı gelişmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 9: Turizmin Olumsuz Etkilerinin Cinsiyet Bazında Dağılımı

İfade	Cinsiyet	Frekans	Ortalama	P
Turizm Mustafapaşa'da Alkol ve Uyuşturucu Kullanımını Artırmaktadır	Erkek	277	2,922	0,008
	Kadın	127	3,385	

p <0,05

Tabloda Bağımsız İki Örnek T-testi sonuçlarından elde edilen bilgiler yer almaktadır.

- Mustafapaşa'da yaşayan kadınların, turizmin Mustafapaşa'da alkol ve uyuşturucu kullanımını artırmaktadır düşüncesine erkeklere oranla daha fazla katıldıkları söylenebilir.

Tablo 10: Turizmin Olumsuz Etkilerinin Medeni Durum Bazında Dağılımı

İfade	Medeni Durum	Frekans	Ortalama	p
Turizm Mustafapaşa'daki Trafik Sorununu Artırmaktadır	Evli	182	2,230	0,008
	Bekar	222	2,255	
Turizm Turistler İle Yerel Halk Arasında Uyuşmazlığa Neden Olmaktadır	Evli	182	2,230	0,018
	Bekar	222	2,522	

p <0,05

Tabloda Bağımsız İki Örnek T-testi sonuçlarından elde edilen bilgiler yer almaktadır.

- Mustafapaşa'da yaşayan bekar halk, turizm Mustafapaşa'daki trafik sorununu artırmaktadır ifadesine evli halka oranla daha fazla katılmışlardır.
- Mustafapaşa'da yaşayan bekar halk, turizmin yerel halk ile turistler arasında uyumsuzluğa neden olmaktadır görüşüne evli halka oranla daha fazla katılmaktadırlar.

Tablo 11: Turizmin Olumsuz Etkilerinin Yaş Bazında Dağılımı

İfadeler	Yaş (I)	Yaş (J)	Ort. Fark (I-J)	p	Std. Hata
Otel İnşaatları ve Diğer Turistik Yapıların İnşaatları Mustafapaşa'daki Doğal Çevreyi Tahrip Etmektedir	19-25	18 ve altı	0,681	0,042	0,220
		36-45	0,604	0,012	0,178
Turizm Mustafapaşa'daki Geleneksel Kültürü Değiştirmektedir	19-25	56 ve üzeri	0,794	0,003	0,213
Turizm Mustafapaşa'da Çevre Kirliliğine Neden Olmaktadır	19-25	36-45	0,534	0,033	0,177
Turizm Mustafapaşa'daki Emlakların Fiyatlarını Artırmaktadır	19-25	46-55	0,848	0,022	0,270
		26-35	0,915	0,014	0,278
		56 ve üstü	0,992	0,018	0,308
Turizm Mustafapaşa'daki Ahlaki Yapıyı Bozmaktadır	19-25	18 ve altı	1,001	0,005	0,264
		36-45	0,698	0,010	0,201
		46-55	1,300	0,005	0,341
		36-45	0,997	0,021	0,295
Turizmin Gelişmesiyle Açılan Disko/Bar Gibi Eğlence Mekanları Mustafapaşa'daki Yaşamı Olumsuz Etkilemektedir	19-25	18 ve altı	0,800	0,026	0,258
		36-45	0,593	0,032	0,196
		46-55	1,402	0,000	0,330
		26-35	0,833	0,042	0,285
		36-45	1,196	0,000	0,284

Tabloda yaş ile turizmin olumsuz ifadeleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova testi uygulanmıştır.

- Yapılan analizlerde 19-25 yaş arasında bulunan yerel halkın, 18 yaş ve altı grubunda yer alan yerel halka ve 36-45 yaş arasında yer alan yerel halka oranla, otel inşaatları ve diğer turistik yapıların inşaatları Mustafapaşa'daki doğal çevreyi tahrip etmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 19-25 yaş arasında bulunan yerel halkın, 56 yaş ve üzeri grubunda yer alan yerel halka oranla, turizmin Mustafapaşa'da geleneksel kültürü olumsuz yönde değiştirdiğine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 19-25 yaş aralığında bulunan yerel halkın, 36-45 yaş aralığında yer alan yerel halka oranla, turizmin Mustafapaşa'da çevre kirliliğine neden olmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

- Yapılan analizlerde 19-25 yaş aralığında yer alan yerel halkın, 46-55 yaş aralığında yer alan yerel halka, 26-35 yaş aralığında yer alan yerel halkın, 46-55 yaş aralığında yer alan yerel halka ve 56 yaş ve üzeri grubunda yer alan yerel halkın da, 46-55 yaş aralığında yer alan yerel halka oranla, turizm Mustafapaşa'daki emlakların fiyatlarını artırmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 19-25 yaş aralığında yer alan yerel halkın, 18 yaş ve altında yer alan yerel halka ve 36-45 yaş aralığında yer alan yerel halka oranla, 46-55 yaş aralığında yer alan yerel halkın da 18 yaş ve altında yer alan yerel halka ve 36-45 yaş aralığında yer alan yerel halka oranla turizm Mustafapaşa'daki ahlaki yapıyı bozmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 19-25 yaş aralığında yer alan yerel halkın, 18 yaş ve altında yer alan yerel halka ve 36-45 yaş aralığında yer alan yerel halka oranla, 46-55 yaş aralığında yer alan yerel halkın da, 18 yaş ve altında yer alan yerel halka, 26-35 yaş aralığında yer alan yerel halka ve 36-45 yaş aralığında yer alan halka oranla turizmin gelişmesiyle açılan disko/bar gibi eğlence mekanları Mustafapaşa'daki yaşamı olumsuz etkilemektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Tablo 12: Turizmin Olumsuz Etkilerinin Eğitim Durumu Bazında Dağılımı

İfadeler	Eğitim (I)	Eğitim (J)	Ort. Fark (I-J)	p	Std. Hata
Otel İnşaatları ve Diğer Turistik Yapıların İnşaatları Mustafapaşa'daki Doğal Çevreyi Tahrip Etmektedir	Ön lisans	İlköğretim	0,800	0,000	0,187
		Lise	0,478	0,042	0,170
Turizm Mustafapaşa'yı Aşırı Derecede Kalabalıklaştırmaktadır.	Lise	İlköğretim	0,434	0,027	0,146
Turizm Mustafapaşa'da Gürültüye Neden Olmaktadır	İlköğretim	Lise	0,453	0,006	0,129
		Ön lisans	0,487	0,004	0,133

Tabloda eğitim durumu ile turizmin olumsuz ifadeleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova testi uygulanmıştır.

- Yapılan analizlerde ön lisans eğitimi alan yerel halkın, ilköğretim eğitimi alan yerel halka ve lise eğitimi alan yerel halka oranla, otel inşaatları ve diğer turistik yapıların inşaatları Mustafapaşa'daki doğal çevreyi bozmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde lise eğitimi alan yerel halkın, ilköğretim eğitimi alan yerel halka oranla, turizm Mustafapaşa'yı aşırı derecede kalabalıklaştırmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde ilköğretim eğitimi alan yerel halkın, lise eğitimi alan yerel halka ve ön lisans eğitimi alan yerel halka oranla, turizm Mustafapaşa'da gürültüye neden olmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

- Yapılan analizlerde turizm olumsuz etkilerini belirten diğer ifadelerle yaş arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 13: Turizmin Olumsuz Etkilerinin Meslek Bazında Dağılımı

İfadeler	Eğitim (I)	Eğitim (J)	Ort. Fark (I-J)	p	Std. Hata
Turizm Mustafapaşa'da Çevre Kirliliğine Neden Olmaktadır	Memur	İşçi	0,728	0,013	0,214
Turizm Yerel Halk İle Turistler Arasında Uyuşmazlığa Neden Olmaktadır	Çiftçi	Ev hanımı	0,816	0,013	0,214
Turizm Mustafapaşa'daki Ahlaki Yapıyı Bozmaktadır	Memur	İşçi	0,740	0,039	0,242
		Esnaf	1,107	0,005	0,299
		Ev hanımı	1,083	0,011	0,315
Turizm Mustafapaşa'da Alkol ve Uyuşturucu Kullanımını Artırmaktadır	Esnaf	Öğrenci	0,735	0,048	0,246
		Emekli	1,502	0,004	0,400
		Ev Hanımı	1,355	0,019	0,411

Tabloda meslek ile turizmin olumsuz ifadeleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova testi uygulanmıştır.

- Yapılan analizlerde memur statüsüne sahip yerel halkın, işçi statüsünde yer alan yerel halka oranla, turizm Mustafapaşa'da çevre kirliliğine neden olmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde çiftçi statüsüne sahip yerel halkın, ev hanımı statüsünde yer alan yerel halka oranla, turizm yerel halk ile turistler arasında uyuşmazlığa neden olmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde memur statüsüne sahip yerel halkın, işçi, esnaf ve ev hanımı statüsünde yer alan yerel halka oranla, turizm Mustafapaşa'daki ahlaki yapıyı bozmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde esnaf statüsüne sahip yerel halkın, öğrenci ve emekli statüsünde yer alan yerel halka oranla ve ev hanımı statüsünde yer alan yerel halkın da emekli statüsünde yer alan yerel halka oranla, turizm Mustafapaşa'da alkol ve uyuşturucu kullanımını artırmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde turizm olumsuz etkilerini belirten diğer ifadelerle meslek arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo14: Turizmin Olumsuz Etkilerinin Gelir Bazında Dağılımı

İfadeler	Gelir (I)	Gelir (J)	Ort. Fark (I-J)	p	Std. Hata
Turizm Mustafapaşa'daki Suç Oranını Artırmaktadır	500 TL ve altı	1501-2000 TL	0,591	0,013	0,179
Turizm Mustafapaşa'daki Geleneksel Kültürü Değiştirmektedir	501-1000 TL	2001TL ve üstü	0,784	0,033	0,229
Turizm Mustafapaşa'yı Aşırı Şekilde Kalabalıklaştırmaktadır	500TL ve altı	1501-2000TL	0,685	0,011	0,211
	501-1000 TL	1501-2000 TL	0,789	0,001	0,204
	1001-1500 TL	1501-2000 TL	0,628	0,042	0,223
Turizm Mustafapaşa'da Gürültüye Neden Olmaktadır	500 TL ve altı	1501-2000 TL	0,541	0,003	0,144
	501-1000 TL	1501-2000 TL	0,453	0,017	0,139
	1001-1500 TL	1501-2000 TL	0,526	0,010	0,155
Turizmin Gelişmesiyle Açılan Disko/Bar Gibi Eğlence Mekanları Mustafapaşa'daki Yaşamı Olumsuz Etkilemektedir	1001-1500 TL	501-1000 TL	0,571	0,029	0,194

Tabloda gelir durumu ile turizmin olumsuz ifadeleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Anova testi uygulanmıştır.

- Yapılan analizlerde 500 TL ve altında gelire sahip yerel halkın, 1501-2000 TL arasında gelire sahip yerel halka oranla, turizm Mustafapaşa'daki suç oranını artırmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 501-1000 TL arasında gelire sahip yerel halkın, 2000 TL ve üzerinde gelire sahip yerel halka oranla turizm Mustafapaşa'daki geleneksel kültürü değiştirmektedir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 500 TL ve altında gelire sahip yerel halkın, 1501-2000 TL arasında gelire sahip yerel halka, 501-1000 TL arasında gelire sahip olan yerel halkın 1501-2000 TL arasında gelire sahip olan yerel halka ve 1001-1500 TL arasında gelire sahip olanların da 1501-2000 TL arasında gelire sahip olanlara oranla turizm Mustafapaşa'yı aşırı derecede kalabalıklaştırmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.
- Yapılan analizlerde 500 TL ve altında gelire sahip yerel halkın, 1501-2000 TL arasında gelire sahip yerel halka, 501-1000 TL arasında gelire sahip olan yerel halkın 1501-2000 TL arasında gelire sahip olanlara ve 1001-1500 TL arasında gelire sahip olanlarında 1501-2000 TL arasında gelire sahip olanlara oranla turizm Mustafapaşa'da gürültüye neden olmaktadır ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

- Yapılan analizlerde 1001-1500 TL arasında gelire sahip yerel halkın, 501-1000 TL arasında gelire sahip yerel halka oranla turizmin gelişmesiyle açılan disko/bar gibi eğlence mekanları Mustafapaşa'daki yaşamı olumsuz etkilemiştir ifadesine daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

6. SONUÇLAR

Turizmin ekonomik ve sosyolojik bazda önemli bir endüstri haline geldiği günümüzde, turizmden en yüksek payı almak kuşkusuz bütün bölgelerin en önemli isteklerindedir. Turizmden yeterli derecede pay almak için turizm işletmelerinin yanı sıra bölgede yaşayan yerel halkında istek, görüş ve önerileri dikkate alınmalıdır. Yapılan çalışmada Kapadokya Bölgesi içerisinde yer alan ve turistik destinasyon olma yolunda hızla gelişme gösteren Mustafapaşa(Sinasos) Kasabasında yaşayan yerel halkın turizm hakkındaki düşünceleri belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışmada şu hususlar öne çıkmıştır:

- Kasabada yaşayan yerel halk turizmin Mustafapaşa için önemli endüstrilerden biri olduğunu (%70,5), turizmin Mustafapaşa'ya daha fazla yatırım yapılmasını teşvik ettiğini (%64,4) ve turizmin Mustafapaşa'daki ulaştırma olanaklarını geliştirdiğini belirtmişlerdir. Diğer olumlu ifadelere oranla bu unsurlar araştırmada daha fazla ön plana çıkmıştır.
- Kasabada yaşayan yerel halk turizmin gelişmeye başlamasıyla mal ve hizmetlerin fiyatlarının arttığını (%43,8), turizmin Mustafapaşa'da alkol ve uyuşturucu kullanımını artırdığını (%39,1), turizmin gelişmesiyle birlikte açılan disko/bar gibi eğlence mekanlarının kasaba yaşamını olumsuz yönde etkilediğini (%36,4) ve kasabadaki ahlaki yapının bozulduğunu (%27,7) belirtmişlerdir. Diğer olumsuz ifadelere oranla bu unsurlar araştırmada daha fazla ön plana çıkmıştır.
- Kasabada yaşayan yerel halkın eğitim seviyesi incelendiğinde lise (%42,8) ve ilköğretim mezunlarının (%25,7) daha fazla olduğu görülmektedir. Turizm geliştirme ve turizm bilinci oluşturma yönünde turizm ile alakalı kuruluşlar ve Mustafapaşa belediyesinin ortaklaşa yapacağı çalışmalar Mustafapaşa Kasabasında turizmin olumsuz etkilerini daha aza indireceği düşünülmektedir.
- Sonuç olarak bölgesel turizm bilinci oluşturma konusunda yerel halkın görüşlerine önem verilmesi bir kez daha anlaşılmıştır. Bölgede turizm faaliyetlerinin gelişmesinde yerel halkın turizm olayının dışında tutulması halk üzerinde olumsuzluk meydana getirerek turizm ve turistlerden nefret etmelerine neden olacaktır. Turizmin yerel halk üzerinde meydana getirdiği olumsuzluk ise psikolojik, sosyolojik ve ekonomik yönde bozulmalara neden olacaktır. Turizmden daha fazla pay alabilmek ve bilinçli turizm faaliyeti meydana getirebilmek için turizmin olumsuz yönlerinin en aza indirilmesi gerekmektedir.

7. KAYNAKLAR

- AKIS, S., PERISTIANIS, N. ve WARNER, J. (1996), Residents' Attitudes to Tourism Development: The Case of Cyprus., Tourism Management, cilt: 17, ss. 481-494.
- AKOVA, O.(2006). Yerel Halkın Turizmin Etkilerini Algılamalarına ve Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Akademik İncelemeler, Cilt:2, Sayı:1, ss. 77-109.
- ALTUNEL, M. C. (2009). Yerel Halkın Turizmin Gelişmesine Verdiği Desteği Etkileyen Faktörlerin Sosyal Değişim Teorisi Açısından İncelenmesi: Alaçatı Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- AYAZ, N., ARTUĞER, S. ve TÜRKMEN, F. (2009), Tarihi Zela(Zile) İlçesindeki Yerel Halkın Turizme Bakış Açılarını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:2, ss.103-124.
- BESCUŁIDES, M., LEE, E. ve MCCORMICK, P.J. (2002), Residents' Perceptions of The Cultural Benefits of Tourism, Annals of Tourism Research, cilt:29, sayı:2, ss.303-349.
- BAYAT, G. (2010). Turizmin Yerel Halk Tarafından Algılanması: Iğdır Halkı Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kars.
- CLAUDİA, J. ve GÜRSOY, D.(2004). Distance Effects on Residents Attitudes Toward Tourism. Annals of Tourism Research. Cilt:31, Sayı:2, ss.296-312.
- ÇALIŞKAN, U. ve TÖTÖNCÜ, Ö. (2008), Turizmin Yerel Halk Üzerindeki Etkileri ve Kuşadası İlçesi Uygulaması, IV. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, Antalya, ss. 127-148.
- ÇAVUŞ, Ş., EGE, Z. ve ÇOLAKOĞLU, O. (Editörler). (2009). Türk Turizm Tarihi Yapısal ve Sektörel Gelişim, Detay Yayıncılık, Ankara.
- EGEMEN, G., İBRAHİMOV, A. ve SOYKAN, F. (2006). Turizmde Küreselleşmeye Coğrafi Yaklaşımlar ve Türkiye, Ege Üniversitesi. Ege Coğrafya Dergisi, ss.1-16.
- ERDOĞAN, N.(2003). Çevre ve (Eko)turizm, Pozitif Matbaacılık, Ankara.
- GOELDNER, C.R. and MCINTOSH R. (1990). Tourism Principles, Practices, Philosophies. Wiley and Sonsc, Inc. 7th ed. New York.
- GÜLYAZ, E.M. (2006). Kapadokya Doğa, Tarih, Kültür, Retma Yayınevi, Antalya.

- GÜRSOY, D., CHEN, J. ve YOON, Y. (2000). Using Structural Equation Modeling to Assess the Effects of Tourism Impacts Factors and Local Resident Support for Tourism Development, 31st Annual Travel and Tourism Research Association Conference Proceedings. June. San Fernando Valley, CA:243-250.
- GÜRSOY, D., JUROWSKI, C. ve UYSAL, M. (2002), Resident Attitudes A Structural Modeling Approach, Annals of Tourism Research, cilt:29, sayı:1, ss. 79-105
- HACIOĞLU, N. ve AVCIKURT, C. (2008). Turistik Ürün Çeşitlendirmesi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- İNCEKARA, S. ve SAVRAN, Z. (2011). Ortaöğretim Öğrencilerinin Turizme Bakış Açısının Değerlendirilmesi Üzerine Bir Çalışma: Hatay İli Örneği, Marmara Coğrafya Dergisi, Sayı:23, Ocak, ss.144-164.
- KORAT, G. (2005). Taş Kapıdan Taç Kapıya Kapadokya, İletişim Yayınları, İstanbul.
- KOZAK, N., KOZAK, A.M., KOZAK, M. (2001). Genel Turizm İlkeler-Kavramlar, Detay Yayıncılık, Ankara.
- LANQUAR, R. (1991). Turizm ve Seyahat Sosyolojisi, İletişim Yayınları, İstanbul.
- LAWSON, R.W., WILLIAMS, J., YOUNG, T. ve COSSENS, J. (1998), A Comparison of Residents' Attitudes' Towards Tourism in New Zealand Destinations, cilt: 19, sayı:3, ss. 247-256
- LEPP, A. (2007), Residents' Attitudes Towards Tourism in Bigodi Village, Uganda, Tourism Management, cilt:28, sayı: 3, ss. 876-885.
- ÖZDEMİR, M.A, ve KERVANKIRAN, İ. (2011), Turizm ve Turizmin Etkileri Konusunda Yerel Halkın Yaklaşımlarının Belirlenmesi: Afyonkarahisar Örneği, Marmara Coğrafya Dergisi, sayı:24, ss.1-25.
- RYAN, C. (1995). Researching Tourist Satisfaction Issues, Concepts, Problems, Routledge, London.
- SHELDON, J.P. ve Abenoja, T. (2001), Resident Attitudes in a Mature Destination: The Case of Waikiki, Tourism Management, cilt: 22, sayı:5, ss. 435-443.
- TAYFUN, A. ve KILIÇLAR, A. (2004). Turizmin Sosyal Etkileri ve Yerli Halkın Turiste Bakışı, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1, ss. 1-17.
- TAYFUN, A. (2002). Turist Yerli Halk Etkileşimi Üzerine Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 1 ss.1-12.

<http://www.mustafapasa.bel.tr/sinasos/index.html>

http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?adnksdb2=&ENVID=adnksdb2Env&report=belediye09sonrasi.RDF&p_il1=50&p_ilce1=1707&p_kod=2p_yil=2010&p_dil=1&desformat=html

TÜRKİYE’DE İL VE BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN PERSONEL DEVİR ORANLARI ÜZERİNE DÖNEMSEL BİR ARAŞTIRMA

Vehbi Alpay GÜNAL*

ÖZET

Merkezi devlet yönetiminin bürokratik yapısının, yerel yönetimlere göre daha tutucu, korumacı olduğu, genel bir doğru olarak ele alındığında; yerel yönetimler sadece halka daha yakın olmaları sebebiyle bile demokrasiye daha yatkın kurumlar olarak değerlendirilir. Kamu yönetimi yazınında yerel yönetimleri güçlü ve özerk ülkelerin demokratikleşmeyi başardığı kabul edilmiştir. Özerklik sadece seçimle iş başına gelen karar organlarına ve ayrı kamu tüzel kişiliğine sahip olmayı değil, aynı zamanda kendi yönetsel ve mali kararlarını kendi kaynakları ile karşılamayı da kapsar. Bu çalışma belediyeler özelinde yerel yönetimlerin personel politikalarında merkezi yönetime olan bağımlılıkları ve insan kaynakları istihdamları üzerinedir.

Anahtar Kelimeler: Yerel yönetimler, Belediyeler, Personel devir oranı

ABSTRACT

When it is assumed that bureaucratic structure of central governments is more conservative and protective as a general truth, local governments are evaluated as more democratic units. In public administration literature, it is accepted that countries having strong and autonomous local governments succeed to be democratic. Autonomy subsumes not only having elected decision-making organs and public corporations but also responding to administrative and financial decisions with own resources. This study is focused on municipalities and based on local governments’ dependency to central government on personnel policies and employment.

Keywords: Local governments, Municipalities, Personnel turnover ratio

1. GİRİŞ

Ülkemizde merkezi yönetim-yerel yönetimler ilişkisi “iktidar, görev ve yetki” bakımlarından hep merkezi yönetimin lehine ve kontrolünde gerçekleşmiştir. Son 20 yılda gerek dünyada gerekse ülkemizde devlet ve kamu yönetiminin fonksiyonları köklü değişikliklere uğrarken, ilgili literatürde de konu hakkında yoğun bir tartışma yaşanmıştır. Kamu yönetimi disiplini içindeki

* Dr., Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü

ana-akım yaklaşım, merkezi yönetimin güçlerini yerel yönetimlere devretmesi görüşünü çok yönlü gerekçelerle savunmaktadır.

Bu savunuya Anglo-Amerikan ülke deneyimlerine referansla olgusal dayanaklar gösteren, devletin pek çok hizmet alanından çekilip yerini özel sektöre ve rekabet uygulamasına bırakması gerektiğini ileri süren yöneticiler ve akademisyenler de az değildir. Yeni kamu yönetimi anlayışı, yönetim sürecini hızlandırmak, devleti etkin ve verimli kılmak için devlet yapısı içindeki görev ve yetki paylaşımını da yeniden düzenlemektedir. Bu bağlamda yerel yönetimlerin, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektör kuruluşlarının kamu hizmeti sunmaktaki rolleri yeniden belirlenmekte; merkezi devlet geleneksel kamu hizmetlerinin pek çoğundan çekilmektedir (DPT, 2001;10). Bu noktada yerelleşmeden, merkezi yönetimin yerel yönetimlere görev, yetki ve kaynak devretmesi, dolayısıyla yerel yönetimlerin merkeze karşı güçlenmesi anlaşılmalıdır.

Ülkemizde 2004 yılında başlayan reform süreci Anglo-Amerikan ülkelerinin 80'li yıllardan itibaren yürürlüğe koyduğu neo-liberal politikaların izinde gerçekleşmiş; bu bağlamda gerek merkezi yönetim-yerel yönetim ilişkilerinde, gerekse devletin genelinde yapısal bir dönüşüme yol açmıştır (Ataay, 2008;50). Bilindiği gibi 2004 ve 2005 yıllarında önce Büyükşehir Belediye Kanunu, daha sonra İl Özel İdare Kanunu ardından da aynı yıl içinde iki defa olmak üzere Belediye Kanunu'nun çıkarılması ile yerel yönetimler özelinde "kamu yönetimi reformu" yürürlüğe konmuştur. Bu çalışma ülke nüfusunun yaklaşık %80'ini kapsayan, kentsel yerel yönetim birimleri olan belediyeler üzerine odaklanmış, belediyelerin istihdam politikaları üzerinden merkezi yönetimle ilişkileri incelenmiştir.

2. MERKEZİ YÖNETİMLE YEREL YÖNETİMLER ARASINDA GÖREV VE YETKİ PAYLAŞIMI

Anayasanın 123. maddesine göre ülke, idarenin bütünlüğü ilkesi kapsamında merkezden ve yerinden yönetim esaslarına uygun olarak yönetilir. 1995 yılında değiştirilen 127. maddeye göre ise "merkezi idare, mahalli idareler üzerinde, mahalli hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin sağlanması, toplum yararının korunması ve mahalli ihtiyaçların gereği gibi karşılanması amacıyla kanunda belirtilen esas ve usuller dairesinde idari vesayet yetkisine sahiptir".

Dünyada merkezle yerel yönetimler arasındaki görev paylaşımı genel olarak üç sisteme dayanır. Yerel yönetimlerin, yasaların yasaklamadığı ya da diğer yönetim birimlerine yüklenmemiş tüm hizmet ve görevleri üstlenebilmesine genel yetki; yasama organının açıkça yetkilendirdiği görevleri yerine getirmesi, yasaların yasaklamadığı alanlarda bile hizmet yüklenmemesine ise yetki ilkesi denir. Üçüncü sistem ise yerel yönetimlerin görev ve yetkilerinin yasalarda liste halinde tek tek sayılmasına dayandığı için liste sistemi olarak adlandırılmakta ve aslında yetki sistemi ile aynı mantığı

taşımaktadır. (Keleş, 2000;14) Tadadi usul de denen bu sistem ülkemizde 1930 tarihli 1580 sayılı yasa döneminde belediye görevlerinin 81 fıkra şeklinde sıralanması ile kendisini gösterir.(Eryılmaz, 2011; 170)

5393 sayılı Belediye Kanunu kendisinden önce çıkarılan 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun içermediği konularda da başvurulacak temel hukuki metin olarak düzenlenmiş, bu anlamda öncülü 1580 sayılı kanundaki liste ilkesinden vazgeçilmiştir. Yasanın “belediye hizmetleri, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulur” hükmünden de anlaşılacağı gibi hizmette yerellik ilkesine uygun olarak, belediyeler kent yaşamını ilgilendiren hemen her alanda birinci derecede görevli ve yetkili kabul edilmektedir. Dahası “belediye, kanunlarla başka bir kamu kurum ve kuruluşuna verilmeyen mahallî müşterek nitelikteki diğer görev ve hizmetleri de yapar veya yaptırır” ifadesi ile belediye örgütlenmeleri Türk yönetim sistemi içinde genel yetkili kuruluş statüsüne yükseltirse de; yasanın yukarıda belirtilen kısmı Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. (R.G. No.26741)

Belediye Kanunu ile eşzaman ve mekanlı olarak yürürlükte olduğundan 5216 sayılı yasada büyükşehir belediyelerinin görevleri ayrıntılı olarak sıralanmış; büyükşehir belediyesi sınırları içindeki mahalli müşterek nitelikteki tüm kentsel gereksinimler bütünlükçü bir bakış açısı içerisinde büyükşehir belediyesinin yetki ve sorumluluğu altına bırakılmıştır. Metropol alanları düzenleyen yasanın geçici 2. maddesi ile büyükşehirler hinterlandları ile bir bütün olarak düşünülmüş, bir anlamda idarenin bütünlüğü ilkesinin büyükşehir belediyelerince gözetilmesi planlanmıştır. Büyükşehir belediyelerine sınırlarındaki ilçe belediyelerinin imar uygulamalarını denetleme yetkisi verilerek, büyükşehir imar bütünlüğünün sağlanması amaçlanmıştır; büyükşehir dahilindeki belediyeler arasında anlaşmazlık çıkması durumunda büyükşehir belediye meclisinin yönlendirici ve düzenleyici karar alması öngörülmüştür. Bu düzenlemeler birlikte ele alındığında büyükşehir belediyelerinin bünyesindeki ilçe belediyelerinin büyükşehir belediyesi karşısında güç kaybettiği; büyükşehir belediyelerinin merkezle ilçe belediyeleri arasında yeni bir kademe olarak düzenlendiği ifade edilebilir.

Kamu hizmetlerinin sunumundaki paradigma değişimi merkezden yönetimin yetki ve görevlerini azaltıp, çoğu alanda yerel yönetimlere devredilmesini öngörmektedir. Bu bağlamda önceden merkezi yönetimin bütçesinden, merkezi yönetimin personeli ile gerçekleştirilen kimi kamu hizmetlerinin; mahalli idarelerin bütçe ve personeli ile sunulması gerekmektedir. Kendi bütçesini finanse edemeyen, gelir kaynakları yetersiz ve doğal olarak merkezi yönetime bağlı, yetişmiş uzman personel bulamayan hatta kendi istihdam edeceği personeli seçemeyen belediye yönetimlerinin başarıları da ancak merkezi yönetim ile kurdukları uyumlu ilişkiler ile sağlanabilecektir.

3. BELEDİYELERDE PERSONEL İSTİHDAMI

Kamu hizmetinden yararlanan halk ile kamu hizmetini sunan “idare” arasındaki ilişki kamu görevlileri tarafından sağlanır. Kamu hizmetinin yerine getirilmesinde kamu personeli vazgeçilmez ve temel bir unsur olarak yönetim ve yürütme sistemi ile de yakından ilgilidir. Kamu yönetimi içinde görev, yetki ve sorumlulukları artan, kamu hizmetlerinin sunumunda ağırlıklı bir yere sahip olan yerel yönetimlerin kamu personeli istihdamında tutarlı ve düzenli politikalar izlemeleri toplumsal bir gerekliliktir. Yerel yönetimin özünde, yerel irade ile alınan kararların yerel yönetimin kendi mali ve insan kaynakları ile uygulanması yatar. Bu bağlamda yerel yönetim birimlerinin seçimle işbaşına gelen karar organlarına ve mali özerkliğe sahip olması kadar önemli olmakla birlikte üzerinde yeteri kadar durulmayan unsur ise insan kaynakları faktörü ve yönetimidir.

5216 ve 5393 sayılı kanunlar ile bir personel değerlendirme aracı olarak performans ölçütleri ve stratejik planlar belli büyüklükteki yerel yönetimler için zorunlu kabul edilmekte, belediyelerin gerek planların hazırlanmasında, gerekse uygulanmasında uzman personeli bulması; kamu meslek örgütleri, üniversiteler, sivil toplum örgütleri ve özel sektörle gireceği ilişkilere bırakılmaktadır. 5393 sayılı yasa ile belediye teşkilatının norm kadro ilke ve standartlarına göre oluşturulması hüküm altına alınarak kadro ihdas, iptal ve değişiklikleri belediye meclislerinin yetkisine bırakılmıştır. Belediyelerin personel istihdamı için bütçelerinde personel giderlerine ayırmaları gereken parasal miktara sınırlama getirilerek, yatırımlar için kaynak ayrılması ve borçlanma disiplininin sağlanması amaçlanmıştır. Bütçesine göre personel ödeneği uygun olan belediyelerde merkezi yönetimin onayı gerekmeden tam gün ve kısmi süreli sözleşmeli eleman çalıştırılmasının yolu açılmıştır. Bu düzenlemeler belediyelere kendi personel politikalarını belirleme olanağı veriyor gibi gözükse de uygulamada durumun daha farklı olduğu gözlenebilmektedir.

Öncelikle mahalli idareler yasalarımız 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu tarafından düzenlenen kamu personel politikasının dışında bir personel statüsü içermemektedir. Bu bağlamda belediyelerimiz de diğer kamu örgütleri gibi ancak dört sınıf kamu personeli istihdam edebilirler: Memur, işçi, sözleşmeli personel ve geçici personel. 657 sayılı yasaya göre;

- Memur, “mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen” personeldir.

- Sözleşmeli personel ise “kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı’nın görüşleri alınarak Bakanlar Kurulu’nca geçici olarak sözleşmeli çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri” olarak tanımlanmıştır.
- Geçici personel, “bir yıldan daha az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı’nın ve Maliye Bakanlığı’nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulu’nca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde çalıştırılan ve işçi sayılmayan kişiler” olarak tanımlanır.

657 sayılı DMK’nda “memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan kişiler” olarak belirtilen işçi asıl olarak 1475 sayılı İş Kanunu’nda “bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi” olarak nitelendirilir.

Yukarıdaki tanımlardan da görüleceği üzere kamu sektöründe sert çekirdeğin memurluk olması öngörülmüş, asli ve sürekli kamu hizmetlerinde özel bir uzmanlık gerektiğinde esas olarak istisnai kabul edilebilecek sözleşmeli statü açılarak istihdama sınırlı bir esneklik getirilmiştir. Beden emeği gerektiren işler için istihdam edilecek personel ise, kamu sektörüne özel bir düzenlemenin dışında, genel iş hukukunun parçası olarak kamu sektörüne eklenmişlerdir. (Ayman-Güler, 1999; 17)

Dolayısıyla 5216 ve 5393 sayılı yasaların getirdiği düzenlemelerle belediyelerin personel politikalarında daha geniş bir hareket alanına kavuştuğu algısı doğru değildir. Gerek Türk kamu personel yönetiminin genel yapısında gerekse belediyelerde personel kadrolarının büyük çoğunluğu memur ve işçi statülerine ayrılmış olup, bu iki statünün istihdamı noktasında merkezin yerel yönetimler üzerindeki denetim ve vesayetinde kayda değer bir değişiklik söz konusu değildir. Yasanın yukarıda değinilen belediyelerin “kamu meslek örgütleri, üniversiteler, sivil toplum örgütleri ve özel sektörle” girilecek ilişkiler sonucu personel istihdamı ancak, sözleşmeli personel için geçerli olabilmektedir.

Belediyelerin memur istihdamında kullanabildikleri tek inisiyatif taleplerinin nitelik ve niceliğini merkeze bildirmektir. Norm kadro çizelgesindeki boş kadroya memur atanması için İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü’ne müracaat edilir. Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü uygun gördüğü müracaatları Devlet Personel Başkanlığı’na bildirir. Devlet Personel Başkanlığı’nın oluru sonrası ÖSYM aracılığı ile yapılan KPSS sonucuna göre atama gerçekleşir. Görüldüğü üzere bu süreçte belediyelerin kendi insan kaynağı üzerinde tasarrufu olamamaktadır. İşçi kadrosunda ise memur kadrosuna göre az da olsa belediyelerin inisiyatifi bulunmaktadır. İlgili

yönetmeliğe göre, belediye meclisi onayı ile açık işçi kadrolarına atama yapılabilmesi için, işçide aranan vasıflar belirtilerek İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurulur. İŞKUR ilana müracaat edenler arasından atanacak işçi sayısının üç katını kur'a ile belirleyerek belediyeye bildirir. Belediye encümeni belirlenen adaylar içinden atanacakları kendi yapacağı bir sınavla seçer. Gerek memur gerekse işçi kadrolarına kendi istediği personeli alamayan belediyelerimiz genellikle ya hizmet alımını tercih ederek özel şirketler vasıtası ile personel çalıştırma ya da sadece belediye meclisi kararını gerektiren ve 5 ay 29 günü geçmeyen süreler için istihdam ettikleri "geçici işçi" alma yoluna gitmektedirler.

Personel yönetiminde; örgütün insan unsuru olan çalışanların nitelikleri kadar nicelikleri (sayısal değişimleri) de önemlidir. Bu anlamda özellikle özel sektörde çalışanların sayılarında bilinçli, bir politika olarak belirli ölçülerde değişim sağlanır (Sabuncuoğlu, 1997;60). Bir örgütte çalışan personel sayısının belli bir dönemdeki hareketliliğine veya personel değişiminin oransal boyutuna personel değişim hızı veya devir oranı denir. Örgütün personel politikasının kontrol araçlarından birisi olan personel devir oranının çok yüksek veya çok düşük olması genellikle kamu olsun özel olsun o örgütün izlediği personel politikasında bazı tutarsızlıklar olduğu şeklinde yorumlanır. Personel değişim hızının kabul edilebilir oranların üzerinde olması örgüte büyük ekonomik yükler getirecek, ayrıca üretilen mal ve hizmetin kalitesini de düşürecektir. Personel değişim hızının yüksekliğinin bu tür sakıncalarına karşın, düşüklüğü de bir yandan örgütü durağanlaştırırken (statikleştirirken), öte yandan örgütün ürettiği mal ve hizmetlerin kalitesinin ve sayısının değişimini ve gelişimini engellemektedir (Morell vd., 2001;12).

Tüm sektörler için genelgeçer bir oran ve standart olmamakla birlikte hemen her kurumun kendi yapısına uygun düşen optimal bir personel devir oranı olması beklenir. Örgütün sektörüne, yapısına, işkoluna, personel sayısına ve büyüklüğüne göre personel devir oranı farklı biçimde yorumlanabilir. Özel sektörde faaliyet gösteren bir tarım şirketinde ya da bir otel işletmesinde geçici olarak görevlendirilen mevsimlik personel sayısı ve personel devir oranı ile kamu örgütlerinin personel sayısı ve devir oranı hızı doğal olarak farklı olacaktır (Sabuncuoğlu, 1997;60).

Kamu kurumlarında da tıpkı özel sektör örgütlerinde olduğu gibi, personel politikası belli planlara göre belirlense de, belirli bir oranı tutturmak için işe alma veya işten çıkarma uygulamaları hukuki, siyasi ve etik etkenler nedeniyle çok da mümkün değildir. Öncelikle mevzuat kamu sektörü çalışanlarının haklarına karşı özel sektörden daha korumacıdır. İkinci olarak kamu çalışanlarının siyasi anlamda seçmen, geniş anlamıyla ele alındığında işverenlerinin de seçilen olduğu düşünülürse, kamu personelinin -en korunmasız hukuki statüdeki geçici işçi bile olsa- işten çıkarılmasının yerel ve genel siyasette etkileri görülebilir. Son olarak da işten çıkarılacak personelin bu uygulamadan sadece kendisinin değil -başta ailesi- çeşitli toplum kesimlerinin de

etkilenebileceği göz önüne alınarak toplum yararı için var olan kamu kurumlarının kararlarında daha geniş bir bakış açısına sahip olması beklenir.

3.1. İl ve Büyükşehir Belediyelerinde Personel Hareketleri

Bu çalışma ülkemizdeki kentsel yerel yönetimler olan ve ülke nüfusunun yaklaşık %80'ini barındıran belediye yönetimlerinin merkezle olan ilişkileri doğrultusunda personel politikalarına ışık tutmak amacıyla yapılmıştır. TÜİK 2011 yılı verilerine göre; ülke nüfusunun % 76,8'i (57.385.706 kişi) il ve ilçe merkezlerinde ikamet ederken, 16 büyükşehir ve 65 il belediyesi ülke nüfusunun %33,3'ünü barındırmaktadır. (<http://www.tuik.gov.tr>) Çalışmanın kapsamı ülke nüfusunun 1/3'lük nüfusunu kapsayan il ve büyükşehir belediyeleri ile sınırlanmış, yollanan bir soru formu ile bu belediyelerin personel sayıları ve yıllık nicel değişiklikler belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma zaman açısından 2 mahalli idareler seçiminin (1999-2004) ve 2 genel seçimin (1999-2002) Türkiye'de merkezi yönetim ve yerinden yönetim sistemini şekillendirdiği 1999-2006 yılları arasındaki dönemi incelemiştir. Büyükşehir ve il belediyelerine gönderilen soru formu ile merkezi yönetimle belediyeler arasındaki siyasal ve yönetsel ilişkiler personel kadroları aktarımı noktasında belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda il ve büyükşehir belediyelerinin personel sayıları ve devir oranları, 57. hükümet dönemi (1999-2002) ile 58. ve 59. hükümet dönemi (2002-2006) arasındaki farklılıkların ve benzerliklerin ortaya çıkarılması yoluyla anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Belediyelerle merkezi hükümet ilişkilerinde olası iktidar-muhalefet ilişkisi ve seçim dönemlerindeki muhtemel kayırmacılık örneklerinin istatistiklere yansımaları yansımalarının belirlenmesi bu çalışmanın başlıca çabasıdır.

Çalışmada genel olarak yerel yönetim birimlerinin gönüllü katılımı değerlendirilmiştir. 16 büyükşehir belediyesinin 14'ünden; 65 il belediyesinin ise 39'undan cevap ve katılım sağlanmıştır. Akdeniz Bölgesi'ndeki 8 ilden 6'sı (Antalya, Burdur, Hatay, Isparta, Mersin ve Osmaniye), Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki 14 ilden 11'i (Ardahan, Bingöl, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Hakkari, Iğdır, Kars, Muş, Tunceli, Van), Ege Bölgesi'ndeki 8 ilden 6'sı (Aydın, Denizli, İzmir, Manisa, Muğla, Uşak), Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki 9 ilden 4'ü (Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep), İç Anadolu Bölgesi'ndeki 13 ilden 5'i (Eskişehir, Kayseri, Kırıkkale, Konya, Sivas), Marmara Bölgesi'ndeki 11 ilden 8'i (Balıkesir, Bursa, Çanakkale, İstanbul, Kırklareli, Kocaeli, Sakarya, Tekirdağ), Karadeniz Bölgesi'ndeki 18 ilden 13'ü (Artvin, Bartın, Bolu, Çorum, Düzce, Giresun, Kastamonu, Ordu, Rize, Samsun, Sinop, Tokat, Trabzon) ne ulaşılarak ülke genelinde her coğrafi bölgenin temsili sağlanmıştır.

53 il ve büyükşehir belediyesine uygulanan soru formunda, bu belediyelerin yıllara göre memur ve işçi sayıları sorulmuş, bu sayede belediyelerin izlediği personel politikaları belirlenmeye çalışılmıştır. Çizelge 1 il

ve büyükşehir belediyelerinin yıllara göre memur ve işçi sayılarını göstermektedir. Çizelge 1'deki veriler kullanılarak belediyelerin yıllık personel devir oranları hesaplanmış, bu oranlar Çizelge 2 ve Çizelge 3'te gösterilmiştir. Bu noktada kamu kurumları -veya özel olarak belediyeler- için herhangi bir optimal devir oranı önermeden, belediyelerin personel devir oranlarının farklılaştığı durumlara dikkat çekilmiştir.

Büyükşehir belediyelerinin memur devir hızları ele alındığında çok genel bir bakış açısıyla bazı belediyelerdeki uygulamalara odaklanılabilir. Örneğin Marmara Depremi sonrasında dönemin Büyükşehir Belediye Kanunu'nun avantajlarından faydalandırmak için büyükşehir Belediyesi statüsüne geçirilen, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi'nde 1999-2000 döneminden 2001-2002 dönemine kadar memur değişim oranlarında yüksek düşüşler (2001-2002 döneminde % -53,60) görülmüştür. Bu düşüşler il belediyesinin büyükşehir belediyesine dönüşmesi sürecinde personelin alt kademe belediyelere paylaştırılması ile açıklanabilir. 2002-2003 döneminde memur alımlarında artışlar gözlemlenmişse de yerel yönetim seçimleri ile eş zamanlı olarak 2003-2004 döneminde bu devir oranı %62,98'e yükselmiştir. Diğer belediyeler ve yıllardan oldukça farklı gerçekleşen devir oranları kentin yeniden imarı amaçlı olarak yorumlanabilir. Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde memur devir oranlarında en çarpıcı gözlem seçimlerden hemen sonra, 2004-2005 dönemindeki memur alımlarında %15,31 oranında artışla gerçekleşmiştir. Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nde son iki yıl negatif memur devir oranı olmasına rağmen 2003-2004 döneminde memur artışındaki oran %21,38 olarak gerçekleşmiş, 2004 yılında 193 olan memur sayısı 2005 yılında 533'e yükselerek memur devir oranı %176 olarak gerçekleşmiştir. Benzer durum Gaziantep Büyükşehir Belediyesi için de geçerlidir. 1999-2000 döneminden 2003-2004 dönemine kadar memur devir oranlarında düzenli sayılabilecek düşüşler olsa da yerel seçim olan 2004 yılından itibaren bu süreç değişmiş, 2005-2006 döneminde ise artış oranı %10,41 olarak gerçekleşmiştir.

Çizelge 1: Belediyelerin Memur-İşçi Sayıları

Şehirler	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ
Adapazarı*	331	1587	315	675	306	631	142	424	154	517	251	463	262	510	272	530
Adıyaman	215	225	206	217	202	214	198	210	189	205	184	199	181	184	174	177
Antakya	320	564	309	544	299	512	290	495	279	475	262	450	247	424	227	390
Antalya*	237	1356	259	1219	272	1084	297	1068	310	1042	320	964	369	946	384	884
Ardahan	21	24	19	21	18	17	17	17
Artvin	63	97	63	102	62	99	60	104	59	130	54	139	50	139	48	119
Aydın	292	348	284	326	272	291	279	441	268	879	256	823	243	846	234	829
Balıkesir	162	736	156	832	176	738	178	712	190	682	182	646	178	557	168	510
Bartın	95	276	101	288	96	263	102	316	93	361	87	392	81	365	81	291

Şehirler	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ
Batman	239	452	240	427	237	404	230	359	227	348	225	324	225	324	223	297
Bingöl	87	210	87	203	81	197	76	187	70	189	70	197	71	194	71	189
Bolu	166	591	152	586	146	645	148	764	143	723	136	565	131	531	121	515
Burdur	190	160	186	155	172	137	164	155	159	135	150	125	140	117	133	111
Bursa*	988	1762	941	1687	893	1555	968	1557	840	1587	717	1503	671	1417	707	1372
Çanakkale	256	211	244	248	252	230	237	215	235	222	230	269	223	254	212	212
Çorum	288	923	272	867	256	819	253	712	225	677	220	660	206	647	206	620
Denizli	433	960	424	954	418	925	412	959	384	941	351	806	336	552	322	472
Diyarbakır*	160	719	149	678	154	678	149	689	150	666	154	660	154	674	175	612
Düzce	14	.	13	.	13	.	13	.	13	17	13	25	13	36	13	36
Elazığ	287	750	280	733	277	636	271	633	266	630	252	615	244	591	241	583
Eskişehir*	303	595	325	603	300	601	285	666	273	661	265	778	270	682	252	636
Erzincan	117	620	115	550	113	456
Erzurum*	222	781	218	690	214	563	210	550	204	535	201	527	198	509	195	493
Gaziantep*	410	716	397	668	394	599	382	572	377	519	364	475	365	410	403	367
Giresun	122	234	126	218	123	199	114	185	113	170	113	158	110	127	113	103
Hakkâri	165	636	165	273	159	268	158	250	156	248	147	264	125	251	122	249
İğdır	.	.	81	10	81	10	78	9	73	8	7?	7	65	5	65	2
Isparta	331	580	318	541	302	584	292	558	275	526	276	487	276	470	251	425
İstanbul*	5268	7258	5026	7917	4881	7539	4796	6629	4734	6215	4645	5813	4997	5747	5085	6115
İzmir*	1711	725	1604	816	1546	738	1478	683	1447	646	1365	592	1365	541	1403	524
Kars	170	152	174	152	166	131	133	129	122	118	114	105	106	93	92	79
Kastamonu	161	250	162	251	153	248	142	244	139	240	132	241	122	250	112	232
Kayseri*	305	886	293	973	277	672	273	627	262	588	261	540	283	555	274	511
Kırıkkale	470	545	455	514	485	455	423	428	405	406	416	384	392	360	371	443
Kırklareli	158	209	151	197	146	178	144	168	138	159	133	178	131	167	139	173
Kocaeli*	186	1367	189	1303	185	1117	166	1176	159	1124	193	1839	533	2386	544	2241
Konya*	364	750	354	770	367	760	360	775	363	650	354	595	357	715	339	715
Manisa	248	315	244	287	268	244	259	229	249	203	241	193	247	180	240	161
Mersin*	377	900	359	1053	363	979	381	1068	383	1131	389	1098	379	1054	386	1105
Muğla	120	80	105	72	90	67	86	60	86	45	82	42	80	37	78	25
Muş	55	219	55	214	55	243	54	243	55	327	53	324	51	304	44	304
Ordu	184	569	185	544	185	544	181	531	180	515	176	512	175	511	175	472
Osmaniye	59	780	55	759	65	707	63	679	66	664	80	607	79	508	78	459
Rize	126	255	123	230	119	215	115	196	113	185	90	170	85	140	79	136
Samsun*	380	664	385	622	371	583	354	538	331	500	293	447	268	411	264	418
Sinop	133	260	130	281	128	280	122	270	122	320	119	318	107	318	93	310
Sivas	349	917	353	878	344	834	338	775	327	714	320	683	304	572	288	491
Tekirdağ	237	362	221	368	202	364	201	374	202	376	229	540	229	523	210	506

Şehirler	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ
Tokat	180	480	169	462	173	309	167	380	166	278	164	268	164	241	166	283
Trabzon	345	1158	340	1126	336	1041	344	1049	333	990	312	940	289	877	277	827
Tunceli	51	143	51	128	51	37	156
Uşak	66	576	74	581	83	551	84	517	89	497	94	484	92	460	91	445
Van	346	546	345	501	348	557	349	545	349	540	347	732	346	736	339	730
Kırkkale	470	545	455	514	485	455	423	428	405	406	416	384	392	360	371	443
Kırklareli	158	209	151	197	146	178	144	168	138	159	133	178	131	167	139	173
Kocaeli*	186	1367	189	1303	185	1117	166	1176	159	1124	193	1839	533	2386	544	2241
Konya*	364	750	354	770	367	760	360	775	363	650	354	595	357	715	339	715
Manisa	248	315	244	287	268	244	259	229	249	203	241	193	247	180	240	161
Mersin*	377	900	359	1053	363	979	381	1068	383	1131	389	1098	379	1054	386	1105
Muğla	120	80	105	72	90	67	86	60	86	45	82	42	80	37	78	25
Muş	55	219	55	214	55	243	54	243	55	327	53	324	51	304	44	304
Ordu	184	569	185	544	185	544	181	531	180	515	176	512	175	511	175	472
Osmaniye	59	780	55	759	65	707	63	679	66	664	80	607	79	508	78	459
Rize	126	255	123	230	119	215	115	196	113	185	90	170	85	140	79	136
Samsun*	380	664	385	622	371	583	354	538	331	500	293	447	268	411	264	418
Sinop	133	260	130	281	128	280	122	270	122	320	119	318	107	318	93	310
Sivas	349	917	353	878	344	834	338	775	327	714	320	683	304	572	288	491
Tekirdağ	237	362	221	368	202	364	201	374	202	376	229	540	229	523	210	506
Tokat	180	480	169	462	173	309	167	380	166	278	164	268	164	241	166	283
Trabzon	345	1158	340	1126	336	1041	344	1049	333	990	312	940	289	877	277	827
Tunceli	51	143	51	128	51	37	156
Uşak	66	576	74	581	83	551	84	517	89	497	94	484	92	460	91	445
Van	346	546	345	501	348	557	349	545	349	540	347	732	346	736	339	730

M: Memur

İ: İşçi

Adı geçen belediyelerin tamamı 2004 yerel seçimi sonrası iktidar partisine üye belediye başkanları tarafından yönetilirken, muhalefet partilerinden birisine mensup olan Hakkari Belediyesi'nde 1999 yılından 2000 yılına memur sayısında bir değişiklik olmayıp 2000-2001 döneminden sonra memur sayısı her dönemde azalış göstermiştir. Memur sayısındaki azalma oranı yukarıda ele alınan büyükşehirlerin tam tersine 2004-2005 döneminde %14,96 olarak gerçekleşmiştir. Bu karşıt tablonun sebebi Hakkari Belediyesi'nin hem nüfus küçüklüğü hem de muhalefet partisinden olması ile açıklanabilir.

Iğdır Belediyesi'nde 2000-2001 döneminden sonra 2003-2004 dönemine kadar memur sayısında düşüş olmuştur. Bu azalış 2003-2004 döneminde %90'ları bulmuşsa da, 2004-2005 döneminde ise yüksek miktarda memur alımı gerçekleşmiştir. 2004'de memur sayısı 7 iken 2005'de memur sayısı 65'e yükselmiş, 2003-2004'te -%90 olan devir oranı, 2004-2005 döneminde %828

olarak gerçekleşmiştir. Bu tip değişikliklerin objektif personel yönetimi kriterleriyle değil, siyasi gelişmeler ile gerçekleşebileceği ortadadır. Iğdır Belediyesi'ndeki durum incelendiğinde üst üste iki dönem aynı partiden seçim kazanan belediye başkanının görev süresi içerisinde iktidar partisine transfer olması ile memur sayısındaki artışın aynı yıl olduğu gözlenmiştir.

Belediyelerin memur istihdamındaki hareketler incelendiğinde ilk dikkat çeken memur sayısındaki azalma eğilimidir. 1999 yılında başlayan merkezi işe alma sistemi belediye memurlarının sayısını etkilemiş görünmektedir. Araştırmaya katılan 53 il belediyesinden görece küçük olan 15'inde (Adıyaman, Antakya, Ardahan, Artvin, Burdur, Çorum, Denizli, Elazığ, Erzincan, Hakkari, Iğdır, Muğla, Rize, Sinop, Tunceli) memur sayısında benzer azalmalar vardır. Diğer il belediyeleri ile birlikte değerlendirildiğinde, büyük değişimler olmasa da memur devir oranlarındaki dalgalanmaların seçim yılları ile örtüştüğü görülebilir.

Çizelge 2: Belediyelerin Memur Devir Oranları

Şehirler	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Adapazarı*	-4,83	-2,85	-53,59	8,45	62,98	4,38	3,81
Adıyaman	-4,18	-1,94	-1,98	-4,54	-2,64	-1,63	-3,86
Antakya	-3,43	-3,23	-3,01	-3,79	-6,09	-5,72	-8,09
Antalya*	9,28	5,01	9,19	4,37	3,22	15,31	4,06
Ardahan					-9,52	-5,26	-5,55
Artvin	0,00	-1,58	-3,22	-1,66	-8,47	-7,40	-4,00
Aydın	-2,73	-4,22	2,57	-3,94	-4,47	-5,07	-3,70
Balıkesir	-3,70	12,82	1,13	6,74	-4,21	-2,19	-5,61
Bartın	6,31	-4,95	6,25	-8,82	-6,45	-6,89	0,00
Batman	0,41	-1,25	-2,95	-1,30	-0,88	0,00	-0,88
Bingöl	0,00	-6,89	-6,17	-7,89	0,00	1,42	0,00
Bolu	-8,43	-3,94	1,36	-3,37	-4,89	-3,67	-7,63
Burdur	-2,10	-7,52	-4,65	-3,04	-5,66	-6,66	-5,00
Bursa*	-4,75	-5,10	8,39	-13,22	-14,64	-6,41	5,36
Çanakkale	-4,68	3,27	-5,95	-0,84	-2,12	-3,04	-4,93
Çorum	-5,55	-5,88	-1,17	-11,06	-2,22	-6,36	0,00
Denizli	-2,07	-1,41	-1,43	-6,79	-8,59	-4,27	-4,16
Diyarbakır*	-6,87	3,35	-3,24	0,67	2,66	0,00	13,63
Düzce	-7,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Elazığ	-2,43	-1,07	-2,16	-1,84	-5,26	-3,17	-1,22
Eskişehir*	7,26	-7,69	-5,00	-4,21	-2,93	1,88	-6,66
Erzincan						-1,70	-1,73
Erzurum*	-1,80	-1,83	-1,86	-2,85	-1,47	-1,49	-1,51
Gaziantep*	-3,17	-0,75	-3,04	-1,30	-3,44	0,27	10,41
Giresun	3,27	-2,38	-7,31	-0,87	0,00	-2,65	2,72

Şehirler	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Hakkâri	0,00	-3,63	-0,62	-1,26	-5,76	-14,96	-2,40
İğdir		0,00	-3,70	-6,41	-90,41	828,57	0,00
Isparta	-3,92	-5,03	-3,31	-5,82	0,36	0,00	-9,05
İstanbul*	-4,59	-2,88	-1,74	-1,29	-1,88	7,57	1,76
İzmir*	-6,25	-3,61	-4,39	-2,09	-5,66	0,00	2,78
Kars	2,35	-4,59	-19,87	-8,27	-6,55	-7,01	-13,20
Kastamonu	0,62	-5,55	-7,18	-2,11	-5,03	-7,57	-8,19
Kayseri*	-3,93	-5,46	-1,44	-4,02	-0,38	8,42	-3,18
Kırıkkale	-3,19	6,59	-12,78	-4,25	2,71	-5,76	-5,35
Kırklareli	-4,43	-3,31	-1,36	-4,16	-3,62	-1,50	6,10
Kocaeli*	1,61	-2,11	-10,27	-4,21	21,38	176,16	2,06
Konya*	-2,74	3,67	-1,90	0,83	-2,47	0,84	-5,04
Manisa	-1,61	9,83	-3,35	-3,86	-3,21	2,48	-2,83
Mersin*	-4,77	1,11	4,95	0,52	1,56	-2,57	1,84
Muğla	-12,50	-14,28	-4,44	0,00	-4,65	-2,43	-2,50
Muş	0,00	0,00	-1,81	1,85	-3,63	-3,77	-13,72
Ordu	0,54	0,00	-2,16	-0,55	-2,22	-0,56	0,00
Osmaniye	-6,77	18,18	-3,07	4,76	21,21	-1,25	-1,26
Rize	-2,38	-3,25	-3,36	-1,73	-20,35	-5,55	-7,05
Samsun*	1,31	-3,63	-4,58	-6,49	-11,48	-8,53	-1,49
Sinop	-2,25	-1,53	-4,68	0,00	-2,45	-10,08	-13,08
Sivas	1,14	-2,54	-1,74	-3,25	-2,14	-5,00	-5,26
Tekirdağ	-6,75	-8,59	-0,49	0,49	13,36	0,00	-8,29
Tokat	-6,11	2,36	-3,46	-0,59	-1,20	0,00	1,21
Trabzon	-1,44	-1,17	2,38	-3,19	-6,30	-7,37	-4,15
Tunceli				0,00			
Uşak	12,12	12,16	1,20	5,95	5,61	-2,12	-1,08
Van	-0,28	0,86	0,28	0,00	-0,57	-0,28	-2,0

Özellikle memur kadrolarının merkezi yönetimin sıkı denetimine bağlı olması belediyelerin memur işe almasını güçleştirmektedir. 1999-2001 döneminde siyasi parti ayrımı olmadan neredeyse tüm belediyelerde memur sayısı azalmış, memur devir oranlarında siyasi ayrımcılığı veya kayırmacılığı işaret edecek bulguya rastlanmamıştır. Genel seçim yılı olan 2002'den itibaren genel olarak memur sayısındaki azalma eğilimi devam etse de özellikle bazı büyükşehir belediyelerinde memur sayısının arttığı, 2004 yılından sonra da bu artışların devam ettiği, bu artışların yaşandığı belediyelerin genellikle iktidar partili belediyeler olduğu gözlenmiştir.

İl ve büyükşehir belediyelerimizin işçi devir oranlarındaki hareketlilik, memur devir oranlarına göre daha fazladır. Memur sayısındaki düşüşe paralel belediyelerin işçi sayısında da genel bir azalma eğilimi olsa da özellikle seçim dönemlerine denk gelen ciddi dalgalanmalar da gözlenmektedir. 16 il

belediyesinin (Adıyaman, Ardahan, Antakya, Batman, Çorum, Elazığ, Erzincan, Giresun, Iğdır, Manisa, Muğla, Ordu, Osmaniye, Rize, Sivas) işçi sayısındaki dönemsel azalma açıkça görülebilmektedir. Belediyelerin halka hizmet sunarken özel sektörden hizmet satın almasının mümkün hale gelmesinin bu duruma yol açan en önemli etken olduğu düşünülmektedir. Belediyeler artık işçi istihdam etmeyi değil “işçi kiralamayı” tercih eder bir görünümde dirler

İşçi sayılarında dönemsel dalgalanmaların yaşandığı diğer il belediyelerinde özellikle 2002 yılından 2004 yılına devam eden yüksek oranlı işçi artışları siyasi nitelikli görünmektedir. 1999-2001 yıllarında da bu belediyelerde işçi sayılarında dalgalanmalar yaşanmış olsa da büyük oranlı değişikliklerin 2002 yılı ile başlayıp, yerel seçim yılı olan 2004 yılında da devam etmesi, 3 partili bir koalisyon hükümeti olan 57. hükümetin uyguladığı personel politikaları ile selefi tek partili 58. ve 59. hükümetlerin uyguladığı personel politikaları arasında fark olduğunu düşündürmektedir. Büyükşehir belediyelerinde de işçi sayılarında azalma genel bir eğilim olarak belirse de; özellikle 2004 yılında iktidar partili Konya ve Kocaeli gibi büyükşehir

Çizelge 3: Belediyelerin İşçi Devir Oranları

Şehirler	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Adapazarı*	-57,46	-6,51	-32,80	21,93	-10,44	10,15	3,92
Adıyaman	-3,55	-1,38	-1,86	-2,38	-2,92	-7,53	-3,80
Antakya	-3,54	-5,88	-3,32	-4,04	-5,26	-5,77	-8,01
Antalya*	-10,10	-11,07	-1,47	-2,43	-7,48	-1,86	-6,55
Ardahan					-12,50	-19,04	0,00
Artvin	5,15	-2,94	5,05	25,00	6,92	0,00	-14,38
Aydın	-6,32	-10,73	51,54	99,31	-6,37	2,79	-2,00
Balıkesir	13,04	-11,29	-3,52	-4,21	-5,27	-13,77	-8,43
Bartın	4,34	-8,68	20,15	14,24	8,58	-6,88	-20,27
Batman	-5,53	-5,38	-11,13	-3,06	-6,89	0,00	-8,33
Bingöl	-3,33	-2,95	-5,07	1,06	4,23	-1,52	-2,57
Bolu	-0,84	10,06	18,44	-5,36	-21,85	-6,01	-3,01
Burdur	-3,12	-11,61	13,13	-12,90	-7,40	-6,40	-5,12
Bursa*	-4,25	-7,82	0,12	1,92	-5,29	-5,72	-3,17
Çanakkale	17,53	-7,25	-6,52	3,25	21,17	-5,57	-16,53
Çorum	-6,06	-5,53	-13,06	-4,91	-2,51	-1,96	-4,17
Denizli	-0,62	-3,03	3,67	-1,87	-14,34	-31,51	-14,49
Diyarbakır*	-5,70		1,62	-3,33	-0,90	2,12	-9,19
Düzce					47,05	44,00	0,00
Elazığ	-2,26	-13,23	-0,47	-0,47	-2,38	-3,90	-1,35
Eskişehir*	1,34	-0,33	10,81	-0,75	17,70	-12,33	-6,74
Erzincan						-11,29	-17,09
Erzurum*	-11,65	-18,40	-2,30	-2,72	-1,49	-3,41	-3,14

Şehirler	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Gaziantep*	-6,70	-10,32	-4,50	-9,26	-8,47	-13,68	-10,48
Giresun	-6,83	-8,71	-7,03	-8,10	-7,05	-19,62	-18,89
Hakkâri	-57,07	-1,83	-6,71	-0,80	6,45	-4,92	-0,79
İğdir			-10,00	-11,11	-12,50	-28,57	-60,00
Isparta	-6,72	7,94	-4,45	-5,73	-7,41	-3,49	-9,57
İstanbul*	9,07	-4,77	-12,07	-6,24	-6,46	-1,13	6,40
İzmir*	12,55	-9,55	-7,45	-5,41	-8,35	-8,61	-3,14
Kars	0,00	-13,81	-1,52	-8,52	-11,01	-11,42	-15,05
Kastamonu	0,40	-1,19	-1,61	-1,63	0,41	3,73	-7,20
Kayseri*	9,81	-30,93	-6,69	-6,22	-8,16	2,77	-7,92
Kırıkkale	-5,68	-11,47	-5,93	-5,14	-5,41	-6,25	23,05
Kırklareli	-5,74	-9,64	-5,61	-5,35	11,94	-6,17	3,59
Kocaeli*	-4,68	-14,27	5,28	-4,42	63,61	29,74	-6,07
Konya*	2,66	-1,29	1,97	-16,12	-8,46	20,16	0,00
Manisa	-8,88	-14,98	-6,14	-11,35	-4,92	-6,73	-10,55
Mersin*	17,00	-7,02	9,09	5,89	-2,91	-4,00	4,83
Muğla	-10,00	-6,94	-10,44	-25,00	-6,66	-11,90	-32,43
Muş	-2,28	13,55	0,00	34,56	-0,91	-6,17	0,00
Ordu	-4,39	0,00	-2,38	-3,01	-0,58	-0,19	-7,63
Osmaniye	-2,69	-6,85	-3,96	-2,20	-8,58	-16,30	-9,64
Rize	-9,80	-6,52	-8,83	-5,61	-8,10	-17,64	-2,85
Samsun*	-6,32	-6,27	-7,71	-7,06	-10,60	-8,05	1,70
Sinop	8,07	-0,35	-3,57	18,51	-0,62	0,00	-2,51
Sivas	-4,25	-5,01	-7,07	-7,87	-4,34	-16,25	-14,16
Tekirdağ	1,65	-1,08	2,74	0,53	43,61	-3,14	-3,25
Tokat	-3,75	-33,11	22,97	-26,84	-3,59	-10,07	17,42
Trabzon	-2,76	-7,54	0,76	-5,62	-5,05	-6,70	-5,70
Tunceli							
Uşak	0,86	-5,16	-6,17	-3,86	-2,61	-4,95	-3,26
Van	-8,24	11,17	-2,15	-0,91	35,55	0,54	-0,81

* Büyükşehir belediyesi

belediyelerinin işçi sayılarını %20'nin üzerinde artırıp, muhalefet partili Eskişehir Büyükşehir Belediyesi'nin işçi sayısının ise %10'un üzerinde bir oranla azalması merkezi yönetimin objektif bir politika izlemediğini düşündürmektedir.

4. SONUÇ

Güçlü yerel yönetimler vaat ederek işbaşına gelen farklı hükümetlerin belediyelerin personel taleplerine yaklaşımında aslında çok da farklılık olmadığı gözlenmiştir. Bununla beraber siyasi iktidarların bazı illere özel önem atfettikleri

ve bu il belediyelerinin kadro taleplerini bir anlamda siyasi yatırım gibi görerek zorluk çıkarmadan karşıladığı düşünülebilir. Güçlü belediyeler genel siyaset sahnesindeki siyasi ağırlıkları ile merkezi yönetimden istedikleri insan kaynağı desteğini daha rahat alabilmekte, nispeten daha küçük olan belediyeler ise bu destekten daha az yararlanmaktadırlar.

Merkezi yönetimlerin belediyelere ayrımcı bir siyasi yaklaşımı bir yana asıl dikkat çekici nokta, belediye personeli ile ilgili objektif bir planlamanın merkezi yönetim tarafından yapılmamasıdır. Bu kanıya varılmasına belediyelerin nüfusları büyür ve görevleri artarken belediyelerin personel sayılarının genel düşüşü yol açmıştır. Devlet Memurları Sınavı ve sonrasında Kamu Personeli Seçme Sınavı ile birlikte memur alımını merkezileştirmesi, objektif ve liyakat ilkesine göre kamuda istihdam amacıyla uygulanmaya konmuşsa da genel olarak yerel yönetimlerin aleyhine bir gelişme olarak değerlendirilmelidir.

5216 ve 5393 sayılı yasaların hizmet alımı ile kamu hizmeti sunmayı teşvik etmesi sonucu belediyeler artık kamu hizmetini, özel sektör eli ile verme yolunda siyasi iktidarın planladığı doğrultuda gözükmektedirler. Memur kadrosundaki denetim kadar sert olmasa da işçi kadrosu istihdamı için de diğer kamu kurumları ile işbirliği yapmak durumunda olan belediyeler bu noktada; ya daha geniş hareket alanları olan ve belediyeye daha az yükümlülük getiren geçici işçi istihdamına yönelmekte ya da hizmet satın alımına gitmektedir. Bütçe üzerindeki personel gideri sınırlamasını aşmanın da bir yolu olarak belediyeler, sundukları kamu hizmetini özel sektörden satın alır, işçileri de kiralar durumdadırlar.

Halkın yerel sorunlarını, yerel kaynaklarla çözmesi gereken belediyelerin; insan kaynağını istihdam etme noktasında merkezi yönetime olan bağı çok güçlüdür. Belediyeler araştırmada da ortaya çıktığı gibi gerek işçi gerekse memur istihdamında -yüklendikleri görevler artsa da- belirgin azalmalar göstermektedir. Hem personel giderlerini küçültmek amacı, hem de hizmet satın almanın karlılığı, personel sayısındaki düşüşü açıklayabilir gibi görünse de; özellikle memur sayısındaki azalmanın temel nedeni belediyelerin kendi istediği memur adayını istihdam edememesinde yatmaktadır.

Belediyelerin merkezi yönetim birimleri gibi merkezi sınavla memur almasının düzenlenmesinden beri, merkezi yönetimin belediyeler üzerindeki denetimi ağırlaşmış; bu durumdan kaçınmak için belediyeler yeni memur kadrosu talebi yerine genellikle tecrübeli ve kendi seçtikleri memurları nakil yoluyla istihdam etmeye başlamışlardır. Merkezi yönetim sisteminin en önemli yararlarından birisi olarak kabul edilebilecek; uzman personelin ülke geneline dağılımında eşitsizliklerin önlenmesi düşüncesi, yerel yönetimlerin kendi yörelerinin insanını istihdam etmesini engelleme amacı gütmemektedir. Görev ve yetkileriyle birlikte sorumlulukları da artan belediyelerin personel istihdamı

merkezi kurumlar ve sınavlarla değil de yerelin iradesiyle yapılarak belediyelerin merkeze karşı güçlenmesi sağlanabilir.

5. KAYNAKLAR

ATAAY, Faruk. (2008). *Neoliberalizm ve Muhafazakar Demokrasi*, De Ki Basım Yayın, Ankara.

AYMAN-GÜLER, Birgül. (1999). *Belediye Personel Sistemi*, TODAİE Yayınları, Ankara.

D.P.T. (2001), *Yerel Yönetimler, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara

ERYILMAZ, Bilal. (2002). *Bürokrasi ve Siyaset*, Alfa Basım Yayım, İstanbul.

ERYILMAZ, Bilal. (2011). *Kamu Yönetimi*, Okutman Yayıncılık, Ankara.

KELEŞ, Ruşen. (2000). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*, Cem Kitabevi, İstanbul.

MORELL K. , LOAN-CLARKE J. , WILKINSON A. (2001). Unweaving Leaving: The Use of Models in the Management of Employee Turnover, *Business School Research Series, Paper 2001:1*

ÖZTEKİN, Ali. (2010). *Yönetim Bilimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (1997). Furkan Ofset, Bursa.

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, 17863 Sayılı Resmi Gazete (Mükerrer)

Anayasa Mahkemesi Kararı 26741sayılı Resmi Gazete

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 12056 sayılı Resmi Gazete

1580 sayılı Belediye Kanunu, 1471 sayılı Resmi Gazete

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 25531 sayılı Resmi Gazete

5393 sayılı Belediye Kanunu, 25874 sayılı Resmi Gazete

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik; 27314 sayılı Resmi Gazete

<http://www.tuik.gov.tr> Erişim Tarihi: 25 Şubat 2012

YAZARLARA NOTLAR

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009 yılı itibari ile Hakemli Dergi statüsünde, Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere yılda iki sayı olarak yayımlanmaktadır.

1. Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisinin yayım dili Türkçe ve yabancı dilde (İngilizce, Fransızca veya Almanca) olabilir.
2. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış veya halen yayımlanmak üzere değerlendirme sürecinde olmamalıdır.
3. Makalelerin bilimsel ve idari sorumluluğu yazar(lar)a aittir.
4. Hakem değerlendirme süreci sonucunda kabul edilen makalelerin tüm yayın hakları Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisine aittir. Makaleler yayımlansın veya yayımlanmasın iade edilmezler.
5. Makalelerin yazımında, Microsoft Office Word, Open Office ya da Libre Office kelime işlem programları kullanılmalı ve .doc, .docx ya da .odt uzantılı olarak kaydedilmelidir. Makalenin tamamı, A4 ebatlı kâğıda, Times New Roman yazı tipi kullanılarak yazılmalıdır. Makale metni 11 punto ile yazılmalı ve dipnotlarda 9 punto kullanılmalıdır. Hazırlanan yazılar aşağıda belirtilen sayfa sınırları içerisinde yazılmalıdır:

Üst: 5cm Sol: 4,2 cm Alt: 5 cm Sağ: 4.2 cm

6. Makaleler, dergi hakemleri tarafından isimsiz değerlendirilir. Makalenin ilk sayfasında aşağıdaki bilgiler olmalıdır.
 - Makalenin başlığı
 - Yazar(lar)'ın isim, ünvanları ve iletişim adresleri
 - Yazar(lar)'ın bağlı oldukları kurumlar
 - Yazar(lar)'ın varsa, teşekkür notları
 - Makaleler, özet ve kaynakça dahil 20 sayfayı geçmemelidir.
 - Makalenin ilk sayfasında 150–200 sözcükten oluşan Türkçe özet hazırlanmalıdır. Türkçe özetin ve anahtar kelimelerin İngilizce tercümeleri (abstract, keywords), metinde Türkçe özetle birlikte anahtar kelimeleri takiben eklenmelidir. Özet içerisinde çalışmanın amacı, kapsamı, özgün yönü, incelendiği alana sağladığı katkı, yöntemi ve başlıca bulguları, değerlendirmeler ve öneriler kısaca belirtilmelidir.

7. Tablo ve şekillere başlık ve sıra numarası verilmeli, başlıklar tablo üzerinde, şekillerde ise alta yer almalı, kaynaklar ve şekiller ile ilgili notlar alta yazılmalıdır. Gerektiğinde denklemlere sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içerisinde ve sayfanın en sağında bulunmalıdır.
8. Kaynaklar ve göndermeler dipnotlar yerine, metin içerisinde parantezler ile yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde belirtilmelidir. Metin içerisindeki kaynak ve göndermeler sırası ile şu şekilde yapılmalıdır: yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numaraları.

Tek Yazarlı ise; (Yükçü, 2008;9)

Çift Yazarlı ise: (Taner ve Akkaya, 2007;98)

İkiden Çok Yazalı ise: (Türkoğlu vd., 1999;200)

Makalenin hazırlanmasında faydalanılan kaynakların, Kaynaklar bölümünde verilmesinde yararlanılan kaynağın türüne göre (kitap, dergi, internet vb.) farklılık gösteren yazım kurallarına uyulmalıdır.

Dergiler için: Yazarlar, Tarih, Makalenin Başlığı, Derginin açık adı, Cilt (no), sayfa no

Örneğin: ABDEL-KHALIK, A.Rashad. ve EL-SHESHAI, Kamal M. (1980). Information Choice and Utilization in an Experiment on Default Prediction, *Journal of Accounting Research*, Vol:18, No:2, Autumn, (s:325-342).

Bildiri Tam Metinleri ve Bildiri Özetleri için; Yazar/lar, Tarih. Bildirinin başlığı. Sempozyum veya Kongrenin başlığı, Editör/lerin Adı (eds), Basımevinin Adı ve Yeri, (Cilt no, verilmişse), sayfa no.

Örneğin; UMARUSMAN, N. ve GÜNEŞ, M. (2003). Bir Karar Destek Aracı Bulanık Hedef Programlama ve Yerel Yönetimlerde Vergi Optimizasyonu Uygulaması, VI. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, 29-30 Mayıs, Ankara

Kitaplar İçin; Yazar/lar, Tarih. Kitabın Adı. Basımevinin Adı ve Yeri.

Örneğin; FRANCIS, Jack Clark. (1991). *Investments: Analysis and Management*. McGraw-Hill Inc. New York.

Tezler için; Yazar/lar, Tarih. Tezin Başlığı. Kuruluşun Adı, Yer adı (tezin dili).

Örneğin; İÇERLİ, M.Y. (2005). İşletmelerde Finansal Başarısızlığın Öngörülenmesi ve Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir (yayınlanmamış)

İnternette İndirilen Bilgiler İçin; Kuruluş Adı, Tarih. Web adresi, web sitesine giriş tarihi. Örneğin, ERD (Earthquake Research Department of Turkey), 2005. <http://www.deprem.gov.tr>, 3 April 2005.