

ISSN: 2667-422X



SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

JOURNAL OF SOCIAL, HUMAN AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt	Volume	2
Sayı	Issue	12
Yıl	Year	2019

SOSYAL, BEŞERİ ve İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

2019, Cilt.2, Sayı.12

EDİTÖR

Prof. Dr. Yüksel ÖZTÜRK
Hacı Bayram Veli Üniversitesi
editor@sobibder.org
Telefon: +90 312 485 14 60/103

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Ali ÇELİKKAYA, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
Prof. Dr. İhsan KALENDER, Gazi Üniversitesi.
Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA, Erciyes Üniversitesi.
Prof. Dr. İrfan YAZICIOĞLU, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
Doç. Dr. Sedat YÜKSEL, College of Applied Science, Oman.
Doç. Dr. Evren GÜÇER, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ALKIŞ, Adıyaman Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ATAR, Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Nevin SERT, Selçuk Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ÖZTOPRAK, Başkent Üniversitesi.

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Ahmet TAYFUN, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Prof. Dr. Ali ÇELİKKAYA, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye
Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Prof. Dr. Arzu KILIÇLAR, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Prof. Dr. İhsan Kalender, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye
Prof. Dr. Mithat ÜNER, Atılım Üniversitesi, Ankara, Türkiye

Prof. Dr. Zeynep ASLAN, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye
Doç. Dr. Cemalettin AKTEPE, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Doç. Dr. Evren GÜÇER, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Doç. Dr. Kadri Gökhan YILMAZ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Doç. Dr. Lütfi BUYRUK, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir, Türkiye
Doç. Dr. Mehmet BAŞ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Doç. Dr. Metehan TOLON, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Doç. Dr. Nuray TOSUNOĞLU, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Doç. Dr. Saadet Pınar TEMİZKAN, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye
Doç. Dr. Seyhan ÇİL, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Dr. Öğr. Üyesi Ali Turan BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Sinop, Türkiye
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ATAR, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye
Dr. Öğr. Üyesi Gül ERKOL BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Sinop, Türkiye
Dr. Öğr. Üyesi Selma KALYONCUOĞLU, Ankara HBV Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Dr. Öğr. Üyesi Menekşe Öztoprak, Başkent Üniversitesi, Ankara, Türkiye
Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

BU SAYIDA HAKEMLİK YAPANLAR

Prof. Dr. Akın MARŞAP, İstanbul Aydın Üniversitesi.
Prof. Dr. Zeki KODAY, Atatürk Üniversitesi.
Prof. Dr. Yüksel ÖZTÜRK, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
Doç. Dr. Dilek KURT, Türk – Alman Üniversitesi.
Doç. Dr. Günay KAYA, Atatürk Üniversitesi.
Doç. Dr. Nur ÜNDEY, Haliç Üniversitesi.
Doç. Dr. Mehmet BAŞ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
Doç. Dr. Salih BİRİNCİ Atatürk Üniversitesi.
Dr. Öğr. Üyesi Osman KARLANGIÇ, Batman Üniversitesi.
Dr. Kazım KARTAL, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.

ODAK VE KAPSAM

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin yayın odağında;

Sosyal Bilimler alanındaki profesyonellere akademik katkı sağlayan, sektörel uygulamalara katkı sağlayan teorik ve uygulama arasında köprü olan, Sosyal Bilimler alanlarında ulusal ve uluslararası karşılaştırmaları inceleyen eserler yer almaktadır.

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi'nin yayın kapsamında;

Arkeoloji, Atatürk İlke ve Cumhuriyet Tarihi, Avrupa Birliği, Bankacılık ve Sigortacılık, Batı Sanatı ve Çağdaş Sanat, Beşiri ve İktisadi Coğrafya, Bilgi ve Belge Yönetimi, Bölgesel Çalışmalar, Çağdaş Dünya Tarihi, Çocuk Gelişimi, Dilbilimi, Ekonometri, Erken Hristiyan ve Bizans Sanatları, Eskiçağ Tarihi, Felsefe, Finans, Fiziki Antropoloji ve Paleoantropoloji, Fiziki Coğrafya, Gazetecilik ve Medya Çalışmaları, Gelişim Psikolojisi, Genel Türk Tarihi, Görsel İletişim Tasarımı, Halkla İlişkiler, İktisadi Düşünce, İktisat Tarihi, İletişim Çalışmaları, Kamu Yönetimi, Makro İktisat, Maliye, Mikro İktisat, Muhasebe, Nicel Karar Yöntemleri, Organizasyon, Ortaçağ Tarihi, Osmanlı Kurumları ve Medeniyeti, Öğrenme-Bilişsel-Biyo-Deneysel Psikoloji, Pazarlama, Reklamcılık, Sanat Tarihi, Sinema, Siyasi Düşünceler, Siyasal Hayat ve Kurumlar, Siyaset Bilimi, Siyasi Tarih, Sosyal Hizmet, Sosyal Politika, Sosyal Psikoloji, Sosyal ve Kültürel Antropoloji, Sosyoloji, Turizm, Türk İslam Sanatı, Uluslararası İktisat, Uluslararası İlişkiler, Uluslararası Ticaret, Uygulamalı Psikoloji, Üretim ve Operasyon Yönetimi, Yakınçağ Tarihi, Yeniçağ Tarihi, Yerel Yönetimler, Kent ve Çevre Politikaları, Yönetim Bilişim Sistemleri, Yönetim ve Strateji, Yükseköğretim Çalışmaları yer almaktadır.

YAYIN SIKLIĞI

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi elektronik ortamda yayın yapan hakemli bir dergidir. Aylık yayın yapan dergide yılda 12 sayı yayınlanmaktadır.

YAYIN DİLİ

Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi Türkçe olarak yayın yapmaktadır. Ancak her bir makalede İngilizce başlık, abstract ve keywords bulunmalıdır.

SOSYAL, BEŞERİ ve İDARİ BİLİMLER DERGİSİ
2019, Cilt.2, Sayı.12
İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Araştırma Makalesi

Akhisar (Manisa) İlçesindeki Kırsal Yerleşim Birimlerinin Adlandırılmasında Etkili Olan Coğrafi Faktörler

(Geographical Factors that are Influential in Naming Rural Settlements in Akhisar (Manisa) District)

Özcan AKINLI ve Ferdi AKBAŞ

ss.855-878.

Araştırma Makalesi

Özel ve Yabancı Sermayeli Bankalarda Yetenek Yönetimi Üzerine Bir Araştırma

(A Research on Talent Management in Private and Foreign Capital Banks)

Hale Nur GÜLER

ss.879-899.

Araştırma Makalesi

1836 (H. 1252) Tarihinde Van Eyalet Merkezinin Müslim Nüfusu Hakkında Bir Değerlendirme

An Evaluation on the Muslim Population of the Van State Center in 1836 (1252)

Ercan GÖRDEGİR ve Büşra BARAN

ss.900-912.

Araştırma Makalesi

Denizli Şehrinin İklim Parametreleri

(Climate Parameters of Denizli City)

Ferdi AKBAŞ

ss.913-937.

Araştırma Makalesi

İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeyi ve Yönetim Bilişim Sistemleri İlişkisi

(Relationship Between the Level of Institutionalization and Management Information Systems in Businesses)

Alper DUYSAK

ss.938-957.



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2019, 2(12):855-878.

DOI:10.26677/TR1010.2019.277

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:

<https://www.sobibder.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Akhisar (Manisa) İlçesindeki Kırsal Yerleşim Birimlerinin Adlandırılmasında Etkili Olan Coğrafi Faktörler*

Özcan AKINLI, Erzurum Valiliği, Özel Kalem Müdürlüğü, Açık Kapı Koordinatörlüğü, Erzurum, e-posta: 45ozcanakinli@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6426-6316>

Dr. Öğr. Üyesi Ferdi AKBAŞ, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadirli Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Osmaniye, e-posta: ferdi.akbas45@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1899-1458>

Öz

Adbilimin bir alt dalı olan yeradibilimi ya da diğer adıyla toponiminin amacı belirli yöntemlerle yerlerin özel adlarını incelemek ve ad verme geleneğini ortaya çıkarmaktır. Toponimi, araştırmacıların hayli dikkatini çeken bir alan olmasına rağmen, bu alanda yapılan çalışmalarda farklı farklı yöntemlerin kullanılması bu çalışmaların belirli bir sistematığa oturmadığını göstermektedir. Toponimi ve bu alanda yapılan sistemli çalışmalar dildiler kadar diğer alanlara özellikle de tarih araştırmacılarına katkı sağlamaktadır. Yerleşim birimlerinin adları göç yollarının tespitine ışık tutabilmekte, etnonim kaynaklı yeradları etnik yapıyı inceleyen bir tarih araştırmacısına yol gösterebilmektedir. Günümüzde halk dilinde kullanılmayan, unutulmuş kelimeler yeradlarında yaşamaktadır. Bir tepe, bir dere, bir pınar kim bilir adı ile geçmişten, bu topraklarda yaşamış atalarımızdan bizlere neler anlatmak ister. Anadolu coğrafyasındaki dil zenginliklerini ortaya koymak ve ecdadımızın kullandığı kelimeleri yeniden gün yüzüne çıkarmak yeradı çalışmalarında en önemli misyon olmalıdır. Çünkü gün geçtikçe unutilan ve unutilmaya yüz tutan bu adlar ne kadar çabuk tespit edilir ve kayıt altına alınırsa geçmiş ile olan bağımız o kadar sağlam olacaktır. Akhisar (Manisa) ilçesindeki kırsal yerleşim birimlerinin adlandırılmasında etkili olan faktörler adlı bu çalışma Akhisar ilçesi sınırları dahilinde yer alan kırsal yerleşimlerin adlandırılmasında etkili olan fiziki ve beşeri coğrafya faktörlerinin ortaya çıkarılması üzerine yapılmış bir araştırmadır. Çalışmanın amacını, ilçedeki kırsal yerleşim adlarının tespiti, tespit edilen bu yeradlarının yöreden edinilen bilgiler ile bugüne kadar yeradları konusunda yapılmış çalışmalardan da faydalanılarak araştırılması ve Akhisar yöresindeki yeradı verme geleneğinin ortaya çıkartılması oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toponimi, Yerleşim Birimleri, Manisa, Akhisar, Fiziki ve Beşeri Faktörler.

Makale Gönderme Tarihi: 25.08.2019

Makale Kabul Tarihi: 14.12.2019

Önerilen Atıf:

Akınli, Ö. ve Akbaş, F. (2019). Akhisar (Manisa) İlçesindeki Kırsal Yerleşim Birimlerinin Adlandırılmasında Etkili Olan Coğrafi Faktörler, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(12): 855-878.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.

* Bu çalışma Özcan Akınli tarafından 2014 yılında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.



RESEARCH PAPER

Geographical Factors that are Influential in Naming Rural Settlements in Akhisar (Manisa) District

Özcan AKINLI, Governorship of Erzurum, Open Door Coordinator, Erzurum, e-mail: 45ozcanakinli@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6426-6316>

Assistant Professor Dr. Ferdi AKBAŞ, Osmaniye Korkut Ata University, Kadirli Faculty of Social Sciences and Humanities, Osmaniye, e-mail: ferdi.akbas45@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1899-1458>

Abstract

The aim of the course is to examine the specific names of places and to reveal the tradition of naming them. Although toponymy is an area that has attracted the attention of researchers, the use of different methods in studies in this area shows that these studies do not fit into a particular Systematics. Toponymy and systematic studies in this field contribute to other fields, especially historical researchers as well as linguists. The names of the settlements can shed light on the identification of migration routes, and the ethnonym-derived yerads can lead a history researcher who studies ethnic structure. Today, forgotten words that are not used colloquially live in their place. A hill, a stream, a spring who knows what our ancestors who lived in this land would like to tell us. To reveal the richness of language in Anatolian geography and to bring the words used by our ancestors back to the surface should be the most important mission in the work of yeradı. The sooner these names are identified and recorded, the stronger our connection to the past will be. Akhisar Akhisar (Manisa) rural settlements in the name of the factors that are effective in the naming of this study is a research on the determination of physical and Human Geography factors that are effective in the naming of rural settlements within the boundaries of Akhisar district. The purpose of the study is to determine the names of rural settlements in the district, to investigate these places by using the information obtained from the region and the studies made on the land names so far and to uncover the tradition of giving the place names in the region of Akhisar.

Keywords: Toponymy, Settlements, Manisa, Akhisar, Physical and Human Factors.

Received: 25.08.2019

Accepted: 14.12.2019

Suggested Citation:

Akın, Ö. and Akbaş, F. (2019). Geographical Factors that are Influential in Naming Rural Settlements in Akhisar (Manisa) District, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 2(12): 855-878.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Yer adlarının, bir yerin coğrafi, tarihi ve genel karakterini tanıma ve tanıtmada rolü büyüktür. Yer adları üzerinde tarih, coğrafya, sosyal gruplar ve kültürün etkisi önemli rol oynamaktadır. Gerek yerleşmenin tarihi gelişimi, gerekse coğrafi çevrenin eski durumu hakkında bilgi edinilebilen bir kaynak olması dolayısıyla, köy ve şehir isimleri üzerinde durulması faydalıdır (Göney, 1975: 274; Koday, 1998: 221-253).

İnsanlar yaşadıkları mekanı adlandırırken birtakım özelliklerden etkilenmektedir. Bu etkilenme fiziki ortamın herhangi bir niteliğinden ya da niceliğinden olabileceği gibi beşeri çevreden de kaynaklanabilmektedir. Kırsal yerleşimlere (eski adıyla köy, yeni adıyla mahalle) ad verilirken esas itibarıyla iki temel husus üzerinde yoğunlaşmaktadır (Koday ve Akbaş, 2016: 307-314). Bunlardan ilkinin tıpkı Fındıklı ve Arhavi ilçelerinde olduğu gibi yerleşmelerin yakın çevrelerinde yer alan dağ, tepe, akarsu, göl, bitki örtüsü, toprak türü gibi fiziki coğrafya öğeleri teşkil ederken, ikinci grup ise insan ve insan faaliyetleri, boy, kabile, aşiret, meslek adları, önemli olaylar gibi beşeri coğrafya özelliklerinden meydana gelmektedir (Tunçel, 2000: 24-27; Yaşar ve Yaşar, 2010: 599; Koday, 2003: 79; Koday, 2014: 108-109).

Yeradları, geçmiş dönemlerdeki nüfus hareketleri ile yerleşim tarihleri hakkında önemli bilgi kaynağıdır. Yerleşme adlarından hareketle Türk boy, aile, oymak, kabile ve soy özellikleri ile nerelerde hakimiyet kurdukları ve iskan ettikleri yörelerin coğrafi özelliklerinin nasıl olduğu hakkında bilgi edinilebilmektedir. Tüm bunlara ek olarak Osmanlı Devleti'nin son döneminde kaybedilen yerlerden Anadolu'ya olan göçler hakkında detaylı bilgi sahibi olunabilir ve böylece ilgili dönemdeki nüfus hareketi hakkında doğru ve yerinde çıkarımlar yapılabilir. Bu da ilgili coğrafi mekanın yerleşme tarihinin gün yüzüne çıkarılması bakımından büyük önem taşımaktadır (Yaşar ve Yaşar, 2010: 600; Koday ve Aydın, 2016: 448-459).

Coğrafi adlar, kabile, kavim, boy, nesil, göç gibi durumlardan izler taşımaktadır (Hüseyinova, 2011: 1). Coğrafya yalnız bugüne değil, bir ucundan sıkı bir surette tarihi gelişmeye de bağlıdır. Arazinin, ovaların oldukça eski zamanda işleniş tarzı, gelişmenin dayanağı olan özellikler, tarih boyunca yerleşmeler, nüfusu, şehirlerin ortaya çıkışı, yaşaması ve bunları etkileyen coğrafi faktörlerin, eski durumun, tarihi gelişimin de bilinmesi ilmi niteliğin açıklık kazanmasında önemli faktördür (Karaboran, 1984: 97).

Bu çalışma Akhisar ilçesindeki kırsal yerleşim alanlarının adlandırılmasında etkili olan etkenlerin analizini kapsamaktadır. Çalışmada Akhisar Zeynelzâde Halk Kütüphanesi, Manisa Halk Kütüphanesi, Türk Tarih Kurumu, Afyonkarahisar Gedik Ahmet Paşa Halk Kütüphanesi ve Afyon Kocatepe Üniversitesi kütüphanelerinden istifade edilmiştir.

Toplanan yazılı kaynakların incelenmesi aşamasından sonra bütün köy muhtarlarıyla görüşülerek muhtarlardan yöredeki yeradları ile ilgili bilgi alınmıştır. Daha sonra köylerin tamamına yakını gezilerek yöre halkından bilgiler edinilmiştir. Bunun yanında yörenin yerel tarihini araştıran, köy köy dolaşıp derlemeler yapmış ve çevreyi iyi tanıyan yerel tarih araştırmacısı öğretmen Mustafa Kuzucuk'un bilgilerinden de istifade edilmiştir.

Bu araştırma Akhisar İlçesinin idari sınırları içerisinde yer alan 95 kırsal yerleşme ile sınırlandırılmıştır. Ancak haritada bulunan ve bugün adbilimin toponimi gibi bir alt dalı olarak kabul edilen urbonimi ya da Türkçe adıyla kentlikadbilim kapsamında ele alınabilecek, kente ait unsurlar olan ağıl, ahır, dam, değirmen, durak, ev, istasyon, kale, köprü, kente bağlı mahalle, mandıra, mezarlık, şehitlik, türbe adları tezin kapsamı dışında tutulmuştur. Çalışmamızın 95 kırsal yeradını içermesi nedeniyle yeradları mümkün olduğunca özet şeklinde değerlendirilmiştir.

AKHISAR İLÇESİNİN GENEL COĞRAFI ÖZELLİKLERİ

Araştırmanın konusunu oluşturan Akhisar Büyükşehir ilçesi Ege Bölgesi'nin Asıl Ege Bölümü sınırları içerisinde yer almaktadır. İdari bakımdan Manisa İlinin yönetim sınırları dahilinde olup, ilçe idari alanı içerisinde 1 ilçe merkezi, 95 kırsal mahalle bulunmaktadır. Sahanın sınırları belirlenirken idari faktör esas alınmıştır (Koday, Akbaş ve Kaya, 2017: 443-450). Buna göre; güneyde Manisa Gölü, güneybatıda Saruhanlı, batıda İzmir Aliaga ilçesi, kuzeyde Balıkesir ili idari sınırları içerisinde kalan Sındırgı, kuzeybatıda Kırkağaç ve Soma, doğuda Gördes ilçeleri ile komşudur (Harita 1).

İdari açıdan Manisa iline bağlı olan ilçe, 1754 km²'lik geniş ve verimli bir ovanın ortasında, Gördük Çayı'nın kollarıyla birleştiği bir alanda, kuzey-güney ve doğu-batı yönündeki yolların birleştiği bir kavşak noktasında yer almaktadır (Karakuyu, 2012: 12). İlçenin güneyinde Gölü, batısında Saruhanlı, kuzeyinde Kırkağaç, Soma ve Sındırgı ilçeleri ile Balıkesir ili yer almaktadır (Karakuyu vd., 2012: 21).



Harita 1. Akhisar İlçesi'nin Lokasyon Haritası

Akhisar ilçesi iklim koşulları bakımından Akdeniz İklim Tipinin özelliklerini yansıtmaktadır. Ancak gerek kıyıda biraz içeride yer almasından gerekse kuzeyindeki yüksek alanların etkisinden dolayı Akdeniz iklim tipinden bazı farklılıklar göstermektedir. Bunun yanında ilçe genelinde hem alanın geniş olmasından hem de yükselti farklarından kaynaklanan, alanları geniş olmayan iklim adaları bulunmaktadır (Karakuyu, Sarıusta, Yalçın, 2012: 42). Yükselti faktörünün etkin bir rol oynadığı sahada, yıllık ortalama sıcaklıklar 16,2 °C ve yıllık yağış miktarı 575,5 mm. olarak belirmektedir. Araştırma sahasının bugünkü rölyef özelliklerini kazanmasında akarsular önemli bir role sahiptir. Suları, Kumçayı vasıtasıyla Gediz'e dolayısıyla Ege Denizi'ne boşaltılan inceleme sahasında büyüklü küçüklü çok sayıda akarsu bulunmaktadır. Bu akarsuların nispeten en önemlileri, Kumçayı, Gördük Çayı başta olmak üzere, Gökçay, Delice Çay, Kale dere ve Ilıcak Çayıdır (Hoşgören, 1983: 63). Akhisar'ın bitki örtüsü ana hatlarıyla iklim şartlarının etkisi altında şekillenmiştir (Arıncı, 2011: 208). Akdeniz iklim özelliklerinin etkin olduğu sahada, bitki örtüsü de buna uygun olarak gelişme göstermiştir. Doğal vejetasyonun bozulmadığı sahada, başta kızılçam, yükseklerle doğru da karaçamlardan oluşan orman topluluklarına rastlanmaktadır. Akdeniz ikliminin karakteristiği olan maki vejetasyonu da alüvyal ovalar ile yamaçlar arasında uzanan ormanlar arasında yayılış göstermektedir (Temuçin, 1991: 3). İlçe arazisindeki toprak örtüsünün oluşmasında iklim ve topografya gibi fiziki coğrafya faktörleri etkili olmuştur. Akhisar İlçesi'nde zonal, azonal ve intrazonal toprak grupları yayılış göstermektedir. İlçede en geniş yayılış alanına sahip topraklar, Kırmızı Akdeniz toprakları ile alüvyal topraklardır (Hoşgören, 1983: 4). Akdeniz ikliminin hakim olması yörede kırmızı Akdeniz topraklarının geniş bir yayılışa sahip olmasını sağlamıştır. Maki örtüsü altında gelişme gösteren bu toprakların yayılış alanları metamorfik gnayslar, diyaklazlı kalkerler ve kısmen de Neojen depoları üzerindedir (Arıncı, 2011: 206). Akhisar ekonomisinin temelini tarım, hayvancılık, tarıma ve hammaddeye dayalı sanayi ile ticaret oluşturmaktadır. Fiziki ve beşeri coğrafya faktörleri, ilçedeki ekonomik faaliyetlerin oluşması ve gelişmesinde etkin bir rol oynamıştır. Akhisar ilçesinin topraklarının % 47'si tarım arazi olarak kullanılırken, % 40'ı orman alanı, % 10'u yerleşim alanı ve % 3'ü de çayır ve mera alanı olarak değerlendirilmektedir. İlçe, genel itibarıyla ova üzerinde yer aldığı için tarım alanlarının oranı fazla olmakla birlikte bu tarım alanlarından elde edilen verim de oldukça yüksektir (Karakuyu, Sarıusta, Yalçın, 2012: 184; Koday, Akbaş ve Kaya, 2017: 443-455).

Çok eski bir yerleşim yeri olan Akhisar ve çevresinde, ilk insan izlerine Neolitik Çağ'da yani M.Ö. 7. bin yılda rastlanmıştır (Akdeniz ve Şahin, 2014: 1). M.Ö. 547 yılında İran'da yönetimi ele geçiren Perslerin Lidya ile yaptıkları savaşlar sonucunda Lidya Devleti yıkılarak Batı Anadolu ve aynı zamanda Akhisar, M.Ö. 500'lü yıllarda Pers egemenliği altına girmiştir. 100-150 yıl kadar Pers hâkimiyetinde kalan şehir İskender'in Anadolu Seferi ile İskender'in hâkimiyetine girmiştir (Ayaz, 2006: 8-9).

Bir süre Bergama Krallığı egemenliğinde olan şehir, M.Ö. 80 yılında Roma İmparatorluğu hâkimiyetine girmiş ve önemli bir merkez haline gelmiştir. Ancak Roma İmparatorluğunun Doğu ve Batı Roma olarak ikiye ayrılmasından sonra Doğu Roma olarak bilinen Bizans İmparatorluğu hâkimiyetine giren şehir asıl şöhretine ulaşmıştır (Ayaz, 2006: 9).

1300 yılından beri Manisa bölgesinde faaliyet gösteren Saruhanoğulları tarafından Türk hâkimiyetine alınan şehir, 1390'da Yıldırım Bayezid tarafından Osmanlı topraklarına katılmıştır (Emecen, 2007: 241). 1402 yılında yapılan Ankara Savaşı sonrasında gerek Timur istilası sonucu gerekse Aydınsoğulları ile yapılan mücadeleler sonucu birkaç kez el değıştiren Akhisar, kesin olarak II. Murat döneminde Osmanlı hâkimiyetine girmiştir (Ayaz, 2006: 11).

Kurtuluş Savaşı döneminde Akhisar 1920-1922 yılları arasında Yunan işgali altında kalmıştır (Ayaz, 2006: 33). İki yıl boyunca Yunanlılar tarafından yağmalanan şehir 6 Eylül 1922'de Yunan işgalinden kurtulmuştur.

Bu çalışmada Akhisar ilçesine bağlı kırsal yerleşmelerin adlandırılmasında etkisi bulunan coğrafi faktörler açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın amacı, Akhisar ilçesindeki kırsal birimlerin adlandırılmasında etkili olan faktörlerin ortaya çıkarılmasıdır. Araştırmamızda gezi-gözlem, anket, mülakat ve doküman analizi yöntemleri kullanılmıştır. Kırsal yerleşimler, adlandırılmalarında etkili olan coğrafi faktörlere göre gruplandırılmıştır. Kırsal yerleşmelerin mevcut statüleri 6360 Sayılı Büyükşehir Yasası ile değiştirilmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle büyükşehir konumuna yükselen illerdeki köy ve kasaba gibi kırsal birimlerin tamamı bağlı bulundukları ilçenin mahallesi olmuştur. Bu kanunla birlikte köy ve kasabaların sahip oldukları fiziki ve beşeri coğrafya özelliklerinde herhangi bir değişiklik olmamıştır. Yerleşmelerin yalnızca idari durumları değişikliğe uğramıştır. Özetle, coğrafyacılar tarafından yapılan tüm çalışmalarda belirtildiği gibi köy ve kasabaların coğrafi olarak mevcut durumları korunmakta olup yapılan değişiklikler söz konusu yerleşim birimlerinin çeşitli hizmetlerden daha fazla faydalanabilmesini sağlamak amacıyla yapılmıştır.

ARAŞTIRMA SAHASINDAKİ KIRSAL YERLEŞİMLERİN TOPONOMİSİ

Çalışma evrenini teşkil eden Akhisar ilçesi'ndeki toplam kırsal yerleşme sayısı 95'tir (Tablo 1). Bu yerleşmelerin %22,2'si fiziki coğrafya, %74,6'sı beşerî coğrafya özelliklerinden adlarını almış olup, %3,2'sinin ise adlarının kaynağına ulaşılammıştır. Araştırma sahası kapsamındaki kırsal yerleşmelerin adlarının kaynakları ve bunların toplam oranı Tablo 1'de verilmiştir. Bunların yanında kırsal yerleşim birimlerin her birinin adlarının kaynağı ile ilgili elde edilen tüm veriler ilgili kategori altında detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Yerleşme Adlarının Kaynağını Oluşturan Unsurların Dağılışı

Yerleşme Adlarının Kategorik Dağılımı	Yerleşme Sayısı	%'si
Adlarını Tarihi Olaylardan Alan Yerleşmeler	11	11,6
Adlarını Meslek Grupları, Ekonomik Faaliyetler ve Bu Faaliyetlerin Sürdürüldüğü Alanlardan Alan Yerleşmeler	7	7,4
Adını Tarih Öncesi Yerleşimler ile Tarihi Kalıntılardan Alan Yerleşmeler	1	1,1
Adlarını Köyün Kurulduğu Yerde Daha Önce Bulunan Geçici ve Devamlı Kırsal Yerleşimlerden Alan Yerleşmeler	3	3,2
Adlarını Ulaşım İlgili Unsurlardan Alan Yerleşmeler	2	2,1
Adlarını Çeşitli Eşya ve Aletlerden Alan Yerleşmeler	2	2,1
Adlarını Boy, Aşiret, Cemaat, Kişiler ile Bunlara Ait Unsurlardan Alan Yerleşmeler	40	42,1
Adlarını Göç Hareketlerinden Alan Yerleşmeler	5	5,3
Adlarını Litolojik Özelliklerden Alan Yerleşmeler	4	4,2
Adlarını Bitki Örtüsünden ve Kültür Bitkilerinden Alan Yerleşmeler	7	7,4
Adlarını Topografik Unsurlardan Alan Yerleşmeler	3	3,2
Adlarını Hıgrografik Unsurlardan Alan Yerleşmeler	7	7,4
Adının Kaynağı Tespit Edilemeyen Yerleşmeler	3	3,2
Toplam	95	100,0

ADLARINI LİTOLOJİK ÖZELLİKLERDEN ALAN YERLEŞMELER

Araştırma sahasında bu kategoriye giren yerleşme sayısı 4 olup, bunlar Doğankaya, Kayganlı, Pekmezci ve Arabacıbozköy'dür. Çalışma sahasını etrafının yüksek kütlerle çevrili olması yerleşim birimlerinin adlandırılmasında etkili olmuştur. Söz konusu kategoriye dahil olan yerleşim birimleri toplam değer içerisinde % 4,2'lik bir paya sahiptir. Yerleşim birimleri hakkında sahada yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bilgiler aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

Doğankaya Köyü: Yöre halkından alınan bilgiye göre köy, ilk olarak arkasında uzanan Görenez Dağı'nın eteklerinde kurulmuştur. Bu nedenle köy, bu dağdan dolayı ilk olarak *Görenez* adını almıştır. Ancak burada sık sık eşkıyaların soygunlarına uğradıkları için köy halkı köyün şimdiki yerine taşınmıştır. Yöre halkı; köyün önünüde yer alan, doğanların yuva yaptığı ve yörede *Doğankaya* adıyla bilinen kaya kitlesinden köyün günümüzdeki adını aldığını ifade etmektedir. Köy, *Aydın Vilâyet Sâlnâmesi*'nde (R.1307/H.1308) Körük nahiyesine bağlı *Körenez karyesi* adıyla geçmektedir (Câvid, 2010: 448).

Kayganlı Köyü: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Kayukânlı* (*Kayukânlu*) adıyla Sivas sancağında Ekrâd taifesinden bir oymak bulunmaktadır (Türkay, 1979: 33). Ancak bu oymağın ötesinde yöreden alınan bilgiye göre köyün bulunduğu alanda moloz taşların çok olması ve moloz taşların yapısı itibarıyla kaygan olması sebebiyle köye "kaygan taşların çok olduğu yer" manasında *Kayganlı* adı verilmiştir.

Pekmezci Köyü: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Pekmezli* (*Pekmezli*) adıyla Biga, Ankara, Teke, Hamîd, Menteşe, Aydın ve Karahisâr-ı Sâhib sancaklarında Türkmân tâifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 626). Ancak bu cemaatin ötesinde yöre halkı, köyün alt tarafında yer alan toprağın yörede pekmez yapımında kullanıldığını, pekmez toprağı olarak bilinen bu toprağın köy civarında çok olması nedeniyle "pekmez yapanlar" anlamında köye *Pekmezci* adının verildiğini ifade etmektedir.

Arabacıbozköy: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Arabacı* adıyla Paşa sancağı Edirne kazâsında Yörükân taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 204). Ancak bu cemaatin dışında Başbakanlık Osmanlı Arşivleri 16.yüzyıl tahrir defterlerinde, Tapu-Kadastro Kuyûd-ı Kadîme Arşivi tahrir defterlerinde ve 166 Numaralı Muhâsebe-i Vilâyet-i Anadolu Defteri'nde (937/1530) köy, Palamud nahiyesine bağlı *Bozköy* adı ile geçmektedir (Emecen, 2013: 186), (Özkılınç vd, 1995: 307). Ayrıca Gökçen de (1946: 94-95) *Sancaklı Aşireti* ve *Karayagcı Aşireti*'nin bir kısmının *Palamut nahiyesine* bağlı *Arabacıbozköy*'e yerleştikleri belirtilmektedir. Köyün adı ile ilgili olarak yöre halkı ve Mustafa Kuzucuk, köyün arazisinin boz renkli bir toprak yapısına sahip olması nedeniyle köyün adının *Bozköy* olduğunu söylemektedir. Kuzucuk ve yöre halkı il merkezi Manisa'dan önce ilk çift tekerlekli at arabasının bu köyde yapılması nedeniyle *Bozköy* adına *Arabacı* eklendiğini ifade etmektedir.

ADLARINI TOPOGRAFIK UNSURLARDAN ALAN KÖYLER

Araştırma sahasında topografik özellikler yerleşim birimlerinin adlandırılmasında etkili olan önemli kaynaklardır. Bu grupta toplamda 3 yerleşme bulunmakta olup, bunlar Çoruk, Sakarkaya ile Sırtköydür.

Çoruk Köyü: Yöre halkı ve Mustafa Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre köy, Karatekeli Aşireti yörükleri tarafından kurulmuştur. Köyün kurulduğu yerin su ve bitki örtüsü bakımından yetersiz olması nedeniyle köye *Çorak* adı verilmiş, bu isim zamanla *Çoruk* olarak değişmiştir.

Sakarkaya Köyü: Yöre halkından ve Mustafa Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre köy, Manisa Yuntdağı'nın uzantılarından olan *Sakarkaya Dağı*'nın eteğinde kurulması nedeniyle adını bu

dağdan almıştır. Köy, Başbakanlık Osmanlı Arşivleri 16.yüzyıl tahrir defterlerinde, Tapu-Kadastro Kuyûd-ı Kadîme Arşivi tahrir defterlerinde ve 166 Numaralı Muhâsebe-i Vilâyet-i Anadolu Defteri'nde (937/1530) Palamud nahiyesine bağlı görülmektedir (Emecen, 2013: 198; Özkılınç vd., 1995: 309). Yine aynı tarihi kayıtlarda *Dünderlu* adlı bir mezranın da Sakarkaya köyüne bağlı olduğu görülmektedir (Emecen, 2013: 198; Özkılınç vd., 1995: 309).

Sırtköy: Yöreden alınan bilgiye göre köy, yaklaşık 150-200 yıllık bir geçmişe sahip olup dağın sırtında yer alması nedeniyle *Sırtköy* adını almıştır.

ADLARINI BİTKİ ÖRTÜSÜNDEN VE KÜLTÜR BİTKİLERİNDEN ALAN KÖYLER

İnsanlar yerleşim birimlerini adlandırırken o yerin sahip olduğu bitki örtüsünden faydalanmışlardır. Araştırma sahasında Kadıdağı, Çal Dağı, Görenez Dağı gibi yüksek kütlelerin bulunması insanlara ikamet ettikleri yerleşimleri adlandırmaları konusunda ilham kaynağı olmuştur. Akhisar'da adını bitki örtüsünden alan köy sayısı 7 (% 7,4)'dir. Bu yerleşmeler Çamönü, Selvili, Kavakalan, Sarıçalı, Sazoba, Söğütlü ve Zeytinliovadır. Bu yerleşmelerin adları hakkındaki detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir.

Çamönü: Yöre halkından edinilen bilgiye göre köyün eski adı *Karasonya* olup Cumhuriyet döneminden önce köy nüfusunun çoğunu Rumlar oluşturmakta ve *Sonya* adının da Rumca olduğu yöre halkınca ifade edilmektedir. Yakın tarihte köyün adı değiştirilerek *Çamönü* olmuştur. Yöreden alınan bilgiye göre köyün kurulduğu yerin arkasındaki dağın çam ağaçları bakımından zengin olması, çamlık olması nedeniyle köye *Çamönü* adı verilmiştir.

Selvili: Yöreden ve Mustafa Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre köy halkının ilk yerleşim yeri Saruhanlı ilçesinin *Boğazhan Mevkisi* olup zamanla bu mevkinin hayvancılık yapmak için elverişli olmaması nedeniyle köy halkı bugünkü yerleşim yerine göç etmiştir. Köy halkı, köyün arazisini Kırkağaç'a bağlı Bakır kasabasında yaşayan iki kardeşten satın almış ve buraya yerleşmiştir. Köy, 1951 yılına kadar Çobanhasan köyüne bağlı Selvili adıyla bir mahalle iken 1951'de bağımsız bir köy haline gelmiştir (Resmî Gazete, 2 Ocak 1951: 325). Köyün bulunduğu alanda selvi ağaçlarının çok olması sebebiyle köye *Selvili* adının verildiği yöre halkınca ifade edilmektedir.

Kavakalan: Köy, *Aydın Vilâyet Sâlnâmesi*'nde (R.1307/H.1308) Kayacık nahiyesine bağlı *Kavakalan karyesi* adıyla geçmektedir (Câvid, 2010: 440). Yöre halkından alınan bilgiye göre köy halkı eski dönemlerde köyün bulunduğu alana yerleşmeden önce ilk olarak *Som Alanı* adlı alana yerleşmişlerdir. Daha sonraki dönemlerde köyün bulunduğu alana *Som Alanı*, *İnbaşı* ve *Kulfalı* yerleşim yerlerinden gelen halk köyü meydana getirmiştir. Oğuzların Üçok Boyu'na mensup olduklarını ifade eden yöre halkı, kuruluş döneminde köyün bulunduğu alanda kavak ağaçlarının çok olması nedeniyle köye *Kavaklıalan* adının verildiğini, sonraları bu adın *Kavakalan*'a dönüştüğünü ifade etmektedir.

Sarıçalı: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Sıracalı* adıyla Aydın sancağı ile Saruhan sancağı Mağnisa kazâsında bir aşiret bulunmaktadır (Türkay, 1979: 129). Ancak bu aşiretin ötesinde yöre halkından alınan bilgiye göre köy, geçmişte şimdiki yerinin üst kısmındaki çalılarla kaplı tepede kurulmuş ve çalılarının yoğun olduğu bu köye *Sarıçalı* adı verilmiştir.

Sazoba: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Sazoba* adıyla Saruhan sancağı Akhisar kazâsı'nda Yörükân taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 664). Ancak bu cemaatin dışında Kuzucuk, köy yakınından geçen Kumçayı kenarındaki sazlık araziden köyün adını aldığını, köyün önceki adının *Sazhoba* olduğunu ifade etmektedir. Köy, *Aydın Vilâyet Sâlnâmesi*'nde (R.1307/H.1308) Gölmararacak nahiyesine bağlı *Saz karyesi* adıyla geçmektedir (Câvid, 2010: 449). Başbakanlık Osmanlı Arşivleri 16.yüzyıl tahrir defterlerinde ve Tapu-Kadastro Kuyûd-ı

Kadime Arşivi tahrir defterlerinde de köy, Palamud nahiyesine bağlı *Saz* adı ile geçmektedir (Emecen, 2013: 200).

Söğütlü: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Söğüd*, *Söğüdlü* (*Söğüdlüoğulları*) adlarıyla Kütahya, Meraş, Hamîdeli, Karahisâr-ı Şarkî, Biga, Canik, Hudâvendigâr, Karasi, Ankara sancakları ve Diyarbakir eyâletinde konar-göçer Yörükân taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 682). Yine 16. yüzyıl tapu tahrir defterinde *Söğüdlü* adıyla Beğdili Boyu'na mensup olarak Biga sancağında bir cemaat bulunmaktadır (Halaçoğlu, 2011: 2048). Ancak bu cemaatlerin dışında yöreden alınan bilgiye göre köyün güneyinden geçen Akhisar-Sındırgı-Simav yolunun alt tarafındaki çay yatağında eskiden söğüt ve çınar ağaçlarının çok olması nedeniyle köy *Söğütlü* adını almıştır.

Zeytinliova: Yöreden ve Akhisar belediyesi kayıtlarından edinilen bilgiye göre kasabanın güneyinde dağılmakta olan Palamut adlı köyün adı yeni kurulan bu yerleşim yerine verilmiş ve köyün ilk adı *Palamut* olmuştur. Sonraki dönemlerde *Yağköy* olan köyün adı zamanla *Yayaköy*'e dönüşmüştür. Yörede zeytin ağacının çok olması nedeniyle 1960'lı yıllarda köye *Zeytinliova* adı verilmiştir.

ADLARINI HİDROGRAFİK ÖZELLİKLERDEN ALAN YERLEŞMELER

Tarih boyunca ilk medeniyetler su kaynaklarının yakınında kurulmuşlardır (Yaşar ve Yaşar, 2010: 604). Bundan dolayı su yerleşmeler için hem hayat kaynağı hem de çekim merkezi olmuştur. İnsanlar gerek geçmişte gerekse günümüzde daima su kaynaklarına yakın mekanları iskan alanı seçmişlerdir. Araştırma alanının sınırları dahilinde yer alan yerleşmelerin adlandırılmasında hidrografik faktörler esin kaynağı olmuşlardır. İnceleme alanında 7 yerleşmenin adı hidrografik kaynaklara dayanmaktadır. Bunlar, Akçeşme, Dereköy, Pınarcık, Sarnıçköy, Ulupınar, Dağdere ve Medar'dır.

Akçeşme: Yöre halkından edinilen bilgiye göre köy adını, köyün içinde yer alan suyu bol, beyaz badanalı bir çeşmeden almıştır.

Dereköy: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Dereköy* adıyla Niğde sancağında Türkmân Yörükânı taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 321). Ancak bu cemaatin ötesinde yöre halkından alınan bilgiye göre köy, adını köyün girişinde ve çıkışındaki derelerden almıştır. Köyün iki tarafında da derenin yer alması nedeniyle köye *Dereköy* adı verilmiştir (Câvid, 2010: 434).

Pınarcık: Yöre halkı, köyün 1927 yılına kadar *Kennes* adıyla bir Rum köyü olduğunu 1927 yılında Türklerin yaşadığı bir köy haline geldiğini ve 1974 yılına kadar *Kennes* olarak kalan köyün adının 1974'te *Pınarcık* olarak değiştirildiğini ifade etmektedir. Köy, *Pınarcık* adını köy civarında su kaynaklarının bol olması, pınarların çokluğu nedeniyle almıştır.

Sarnıçköy: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Sarnıclı* (*Sarnıclu*) adıyla Aydın ve Karahisâr-ı Şarkî sancaklarında Yörükân taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 651). Ancak yöre halkı ve Mustafa Kuzucuk bu cemaatin ötesinde, köyün bulunduğu alanın kayalık bir yapıda olması nedeniyle yağmur ve kar sularının kayalık alandaki çukurlarda birikerek doğal sarnıçların oluşmasına neden olduğunu, köyün çevresinde de oldukça fazla olan bu doğal kaya sarnıçları nedeniyle köye *Sarnıç* adının verildiğini ifade etmektedir.

Ulupınar: Yöre halkından alınan bilgiye göre köy, yakınında yer alan *Ulupınar* adındaki büyük bir çeşmeden adını almıştır.

Dağdere: 16. yüzyıl tapu tahrir defterleri ve Başbakanlık Osmanlı Arşivleri tahrir defterlerinde *Dağdere* adıyla, Beğdili Boyu'na mensup olarak Atçeken Yörükleri taifesinden Niğde, Ankara, Konya sancakları ile Karaman vilayetinde bir cemaat bulunmaktadır (Halaçoğlu, 2011: 579-580). Ancak yöreden alınan bilgiye göre kasabanın kuruluş yeri itibarıyla bir dağ eteğinde olması ve kasabayı ikiye ayıran, kasabanın ortasından geçen bir derenin yer alması nedeniyle kasaba *Dağdere* adını almıştır (Câvid, 2010: 440).

Medar: Yöreden edinilen bilgiye göre yöre halkı, ilk olarak eski bir yerleşim yeri olan Örentepe mevkiine yerleşmiştir. Sonraki bir dönemde rivayete göre Menteşoğlu adlı bir ailenin gelininin hastalanıp kasabanın günümüzde bulunduğu alandan akan sudan içmesi ve burada dinlenip şifa bulması hadisesi sonucunda bu alana yedi ailenin gelerek yerleşmesi ve bu yerleşim yerine “medet, yardımcı” anlamında *Medar* adının verilmesi ile köy meydana gelmiştir. Medar adını alan köy, 1973 yılında belediyelik olunca bir dönem *Ovaköy* adını almış ancak daha sonra tekrar *Medar* adı verilmiştir (Câvid, 2010: 448).

ADLARINI TARİHİ OLAYLARDAN ALAN YERLEŞMELER

Tarih boyunca yaşanan olaylar yerleşim yerlerinin adlandırılmasında etkili olmuştur. Meydana gelen bu olayların insanlar üzerinde oluşturduğu etki coğrafi mekanlara ad verilirken onların içdünyalarının da yansımaları sağlamıştır. Akhisar ilçesindeki kırsal yerleşmelerden Akçaalan, Başlamış, Evkafepe, Hanpaşa, Kadıdağı, Kızlaralanı, Kurtulmuş, Muştullar, Selçikli, Şehitler ve Akselendi yerleşimleri adlarını tarih boyunca meydana gelen olaylardan almışlardır.

Akçaalan: Akçaalan adı ile ilgili olarak araştırmacı Mustafa Kuzucuk, yöre halkınca iki rivayet anlatıldığını dile getirmektedir. Kuzucuk, ilk rivayete göre; eski dönemlerde bölge köylerinden vergi toplamakla görevli memurların bir ay süre ile bu köyde kaldıklarını bu nedenle köyün adının “akçe alınan yer” manasında *Akçealan* olduğunu, ikinci rivayete göre ise; eski tarihlerde bu köy yakınlarında bazı değerli madenlerin çıkarıldığını bu madenlerde günlük ücretle çalışan işçilerin yevmiyelerinin (akçelerinin) bu bölgede ödendiğini ve akçelerini (ücretlerini) alan işçilerin kaldıkları mekanı ifade etmek için “akçe alanlar” sözünün kullanıldığını, bu sözün zamanla *Akçaalan* şekline dönüştüğünü ifade etmektedir. Gökçen (1950: 50), köyün Gördes'ten gelen Meşeli ve Taşdibi Yörükleri tarafından kurulduğunu ifade etmektedir.

Başlamış: Yöre halkınca köyün adının anlamı ile ilgili iki farklı bilgi verilmiştir. Bunlardan ilki, Osmanlı İmparatorluğu döneminde şehzadeler şehri Manisa sancağından saray merkezi İstanbul'a gitmekte olan önemli bir kafiye bugünkü Başlamış köyü yakınlarına gelmiş ve kafileden hamile olan bir hatunun doğum sancıları başlamıştır. Doğum sancılarının bu köy yakınında başlaması nedeniyle köye *Başlamış* adı verilmiştir. İkinci rivayet ise eski dönemlerde camisi olmayan bu köy ve civar köylerden birine cami yapılması kararı alındığını duyan köylüler arasında caminin hangi köye yapılacağı konusunda münakaşa çıkması ve münakaşanın bu köyde başlaması nedeniyle köye “münakaşanın başladığı yer” anlamında *Başlamış* adının verildiğidir. Yerel tarih araştırmacısı Mustafa Kuzucuk ise bu iki rivayetten farklı olarak, tarihî kayıtlarda Saruhan sancağına bağlı 36 köyü olan *Gördük nahiyesinin* nâhiye merkezinin Başlamış köyü olduğunu bu nedenle “nâhiyenin başlangıcı” anlamında köye *Başlamış* adının verildiğini ifade etmektedir. Yöre halkınca anlatılan ilk rivayetin bu köy ile birlikte yakınındaki diğer iki köyün adına da kaynaklık etmesi nedeniyle köyün adını bu olaydan aldığı düşünülmektedir.

Evkafeke: Yöre halkının ve Mustafa Kuzucuk'un verdiği bilgiye göre köy, 1800'lü yıllarda İzmir tarafından gelen *Çalık Bey* adlı Yörük beyinin obası ile köyün bulunduğu alana gelip yerleşmesi sonucu kurulmuştur. Köyün ilk adı, kurucusundan dolayı *Çalık Bey Obası*'dır. Yöre halkı, eski dönemlerde yoksullara yapılacak yardımların bu köyde toplanıp vakfedilmesi nedeniyle köyün

adının *Evkaftekte* olarak değiştiğini ifade etmektedir. Zamanla da *Evkaftekte* adı *Evkafteke* olarak değişmiştir. Köyün adının 1950’li yıllarda da *Evkaftekte* olarak geçtiği görülmektedir (Gökçen, 1950: 55).

Hanpaşa: Yörede köyün adı ile ilgili olarak bir rivayetten bahsedilmektedir. Rivayete göre eski dönemlerde Manisa Paşaköy’de oturan dönemin paşasının köyün şimdiki yerinden 5-6 km. aşağısında yer alan hana gelip konakladığı ve hancının beslediği avcı şahini alıp şahin ile keklik yakaladığı, hancının bir gün avlanmak için gelen paşaya şahini vermek istememesi nedeniyle paşa ile hancı arasında tartışma yaşanması sonucu hancının paşayı öldürdüğü bu nedenle “hanın da paşalığın da hancıya kaldığı” manasında köyün *Hanpaşa* adını aldığı yöre halkınca ifade edilmektedir.

Kadıdağı: Yöre halkından alınan bilgiye göre köyün arkasında uzanan *Kadıdağı* adlı büyük dağda, sık ormanların içinde eski dönemlerde bir kadı efendinin kaybolması nedeniyle dağ bu hadiseden dolayı *Kadıdağı* adını almıştır. Kadıdağı köyü ise adını köyün arkasında uzanan *Kadıdağı*’ndan almıştır.

Kızlaralanı: Yöre halkı, eski dönemlerde köyün yukarı mahallesinde tepe üstündeki alanda hıdırellez, nevrüz ve bayram gibi önemli günleri kutlamak için kadınların ve kızların toplandığını ve çeşitli oyunlar oynadığını, bu kutlamaları ve kalabalığı köy yakınından gelip geçerken görenlerin bu köye *Kızlaralanı* adını verdiğini zamanla bu adın *Kızlaralanı* şekline dönüştüğünü ifade etmektedir.

Kurtulmuş: Yöre halkı, Osmanlı İmparatorluğu döneminde Manisa sancağından saray merkezi İstanbul’a gitmekte olan bir kafilenin Başlamış köyü yakınlarına geldiklerinde kafilde hamile olan önemli bir hatunun doğum sancılarının başladığını, Başlamış köyü ile aynı güzergâhta ve yakınında olan Kurtulmuş köyü civarına geldiklerinde de doğum hadisesinin gerçekleştiğini bu nedenle “doğum yapıp kurtuldu manasında doğumun olduğu bu köye *Kurtulmuş* adının verildiğini ifade etmektedir.

Muştullar: Yöre halkı, Osmanlı İmparatorluğu döneminde Manisa sancağından saray merkezi İstanbul’a gitmekte olan bir kafilenin Başlamış köyü yakınlarına geldiklerinde kafilde hamile olan önemli bir hatunun doğum sancılarının başladığını, Başlamış köyü ile aynı güzergâhta ve yakınında olan Kurtulmuş köyü civarına geldiklerinde doğum hadisesinin gerçekleştiğini ve bu doğum hadisesini de Muştullar köyü halkının müjdelemesi neticesinde köye “müjde edenler, muştulayanlar” manasında *Muştullar* adının verildiğini ifade etmektedir.

Selçikli: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Selçik*, *Selçikler*, *Selçikli* (*Selçiklü*) adlarıyla Tarsus, Hudâvendigâr ve Kütahya sancaklarında Türkmân taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 666). Ancak bu cemaatin ötesinde yöre halkından alınan bilgiye göre *Toplar Mevkisi* adıyla bilinen tepe, köy halkının ilk yerleşim yeri olup Yunan işgali yıllarında köylülerin hayvanlarının elinden alınması ve köydeki erkeklerin orduya katılması nedeniyle köyde kalan yaşlı, kadın ve çocuklar düşmandan saklanmak amacıyla burayı terkederek, iki küçük tepe arasında, uzaktan bakıldığında görünmeyen, köyün şimdiki bulunduğu alanda saklanmışlardır. Bu nedenle köy ilk olarak “saklanan yer” anlamında *Sincekli* adını almış ve bu ad zamanla *Selçikli*’ye dönüşmüştür.

Şehitler: Araştırmacı Mustafa Kuzucuk ve yöre halkı *Eceler* (*Ecirler*) adlı bu köy yakınında 1920 yılında Yunanlılar tarafından 11 kişinin toplu olarak şehit edilmesi nedeniyle 11 şehidin anısına köye *Şehitler* adının verildiğini ifade etmektedir.

Akselendi: Günümüzde köyün güneyinden geçen Kumçayı’nın yatağının eski dönemlerde bu yerleşim yerinin kenarından geçmesi ve Kumçayı’nın yatağından taşması sonucu köyün bulunduğu alan sular altında kalmış ve bu nedenle köye *Selindi* adı verilmiştir. Zamanla *Selendi*

adını alan köy 1960 yılında belediyelik olmuş ve Manisa'nın Selendi ilçesinden ayırtetmek için *Akselendi* adı verilmiştir.

ADLARINI TARİH ÖNCESİ YERLEŞİMLER İLE TARİHİ KALINTILARDAN ALAN YERLEŞMELER

Araştırma sahasında bu kategoride yalnızca bir kırsal yerleşim birimi bulunmaktadır. Büknüş adını taşıyan bu yerleşme hakkında detaylı bilgiler sahada yapılan mülakatlar neticesinde elde edilmiştir.

Büknüş: Yöre halkı *Büknüş* adı ile ilgili olarak, köyün bulunduğu alanda kalıntılarının günümüze kadar ulaştığı Bizans döneminde *Bük* adlı bir şehrin olduğunu, sonraki dönemlerde bu şehrin olduğu yere yörük taifesinden *Gümüş* adlı bir çobanın gelip yerleştiğini, o dönemde eski *Bük* şehri ve *Gümüş* adlı çobanın adından esinlenerek köye *Bükmüş* adının verildiğini ve adın zamanla *Büknüş* olarak değiştiğini ifade etmektedir.

ADLARINI MESLEK GRUPLARI, EKONOMİK FAALİYETLER VE BU FAALİYETLERİN SÜRDÜRÜLDÜĞÜ ALANLARDAN ALAN YERLEŞMELER

Araştırma alanında bu grup altında toplam 7 yerleşme bulunmaktadır. Toplam oran içerisinde % 7,4'lük bir orana sahip olan bu yerleşmeler Boyalılar, Çanakçı, Kapaklı, Kömürcü, Sağrakçı, Tütenli ve Zeytinlibağ'dır.

Boyalılar: Mustafa Kuzucuk'tan ve yöreden alınan bilgiye göre köy halkının eski dönemlerde halı ve kilim dokumada kullanılan ipleri boyamada mahir olmaları nedeniyle köye *Boyalılar* adı verilmiştir.

Çanakçı: Yöre halkının eski dönemlerde köyün yakınındaki dereye yer alan çınar ağaçlarından ahşap mutfak kapları, tabak ve çanaklar yapmaları neticesinde "çanak yapanlar" manasında köye *Çanakçı* adı verilmiştir.

Kapaklı: Yöreden edinilen bilgiye göre eski dönemlerde içme suyunun temini noktasında büyük önem arz eden su kuyularının ağzına kapak yapımının devrim niteliğinde bir hadise olması nedeniyle Akhisar ve çevresinde ilk olarak kuyu kapakları bu köyde yapılmış ve köy *Kapaklı* olarak adlandırılmıştır.

Kömürcü: Yöre halkından alınan bilgiye göre ısınmak için mangalın kullanıldığı dönemlerde köy halkının meşe odunlarını yakıp mangal kömürü elde ettikten sonra Akhisar'a gidip esnafa mangal kömürü satarak geçimlerini kömürcülükle sağladıkları için köye *Kömürcü* adı verilmiştir.

Sağrakçı: Köyün adıyla ilgili olarak yöre halkından alınan bilgiye göre eski dönemlerde, yörede ağacı oyarak tas, bardak, çanak gibi malzeme yapımı ile uğraşılması ve bu malzemelere de yörede *sağrak* adının verilmesi nedeniyle köye "sağrak yapanlar" manasında *Sağrakçı* adı verilmiştir. *Sağrak*, Derleme Sözlüğü'nde "ağaçtan yapılmış yağ kabı" anlamında, Tarama Sözlüğü'nde de "kadeh, bardak, sürahi, maşrapa, tas" anlamlarındadır (DS, 1978: 3514).

Tütenli: Yöreden ve Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre eski adı *Milinge* olan köy, eskiden Rum halkının yerleşim yeridir. Rumca olan *Milinge* adı, köyde tütün yetiştiriciliğinin meşhur olması nedeniyle kaymakamlık kararıyla *Tütenli* olarak değiştirilmiştir.

Zeytinlibağ: Yöreden alınan bilgiye göre köy, 1992 yılına kadar Çanakçı köyüne bağlı *Değirmenbaşı* adında bir mahalle iken 1992'de Çanakçı köyünden Zeytinlibağ köyü adı ile

ayrılmıştır. Köy, Zeytinlibağ adını köy halkının zeytincilikle yoğun bir şekilde uğraşması nedeniyle almıştır.

ADLARINI KÖYÜN KURULDUĞU YERDE DAHA ÖNCE BULUNAN GEÇİCİ VE DEVAMLİ KIRSAL YERLEŞİMLERDEN ALAN YERLEŞMELER

Araştırma sahasında bu başlık altında toplam 3 yerleşme tespit edilmiştir. Bunlar; Bünyanosmaniye, Dayıoğlu ve Topluca'dır.

Bünyanosmaniye: Yöre halkı ve Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre, köyün bulunduğu alan Osmanlı döneminde *Demirci Çiftliği* adlı bir Rum çiftliği iken tarihte 93 Harbi olarak bilinen 1877-1878 Osmanlı-Rus Savaşı sonrasında Mora Yarımadası'ndan göç ettirilen Osmanlı tebaası köyü meydana getirmiştir. Demirci Çiftliği'nin sahibi çiftliğin bulunduğu araziye köy halkına köyün adının *Demirci Çiftliği* kalması şartıyla satmıştır. Uzun yıllar bu adı ile bilinen köye 1930'lu yıllarda devletçe, geçmişte Rumeli'deki Osmanlı idaresine bağlılığı nedeniyle "Osmanlı'nın şânı, Osmanlı yapısı" anlamında *Bünyan-ı Osmaniye* adı verilmiştir.

Dayıoğlu: Yöre halkından alınan bilgiye göre köy kurulmadan önce köyün olduğu yerde *Dayıoğlu Çiftliği* adıyla bir çiftlik bulunmaktadır. Yöre halkı, çiftlik yakınlarına çiftlik sahibinin akrabalarının da yerleşmesi sonucu köyün kurulduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle köy, adını eski dönemlerdeki *Dayıoğlu Çiftliği*'nden almıştır.

Topluca: Köy, *Aydın Vilâyet Sâlnâmesi*'nde (R.1307/H.1308) Akhisar kazâsına bağlı *Berekle karyesi* adıyla geçmektedir (Câvid, 2010: 448). 1928 tarihli *Son Teşkilatı Mülkiyede Köylerimizin Adları* isimli kaynakta köy, *Bergele* adıyla görülmektedir (Dâhiliye Vekâleti, 1928: 967). İçişleri Bakanlığı'na ait *Köylerimiz* adlı kaynakta da köyün eski adı *Bergele* olarak geçmektedir (İçişleri Bakanlığı, 1968: 516). Evliya Çelebi Seyahatnâmesi'nde de köy, *Bergele* adıyla geçmekte olup, *20 haneli, 1 camili ve bir âb-ı hayat kaynak sulu Müslüman köyü* olarak tarif edilmektedir (Kahraman, 2011: 66). Yöre halkı da köyün eski adının *Bergele* olduğunu, *Kızıldamlar* ve *Gökbel* olarak da anılan köyün, daha sonra *Topluca* adını aldığını ifade etmektedir.

ADLARINI ULAŞIMLA İLGİLİ UNSURLARDAN ALAN YERLEŞMELER

Araştırma sahasında bu başlık altında *Seğirdim* ve *Yayakırıldık* adlı iki kırsal yerleşme bulunmaktadır.

Seğirdim: Yöre halkı, *Seğirdim* kelimesini "koşmak, bir koşuşta varmak" anlamıyla bilmektedir. Yörükân taifesine mensup olan köy halkının eski dönemlerde bir yerde sabit kalmayıp sürekli oradan oraya koşuşturması nedeniyle köye bu adın verilmiş olabileceği yöre halkınca ifade edilmektedir. Akhisar ilçe merkezine uzaklığı 8 km olan köyden ilçeye kısa bir zamanda, hızlıca ulaşılabilmesi nedeniyle "bir koşuşta alınan mesafe" anlamıyla köyün *Seğirdim* adını aldığını düşünölmektedir.

Yayakırıldık: Yöreden ve Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre köyün Gördes Kayacık beldesi ile Akhisar yerleşim yerlerinin tam ortasında kalması nedeniyle eski dönemlerde her iki yerleşim yerine gidiş ve gelişlerde dinlenmek için bu köyde bir gece kalınıp sabah yola devam edilmekteymiş. Yolcuların çok yorulması ve bu köyde istirahat etmesi nedeniyle "yayalar kırıldı" ifadesi kullanılmış ve zamanla köyün adı *Yayakırıldı* olmuş, sonraki bir dönemde de *Yayakırıldık* olmuştur.

ADLARINI ÇEŞİTLİ EŞYA VE ALETLERDEN ALAN YERLEŞMELER

Araştırma evrenini teşkil eden Akhisar'da kırsal yerleşimlerin adlandırılmasında çeşitli eşya ve aletler ilham kaynağı olmuştur. Bu kategoride değerlendirilecek köyler Dolmadeğirmen ile Karabörklü kırsal yerleşimleridir.

Dolmadeğirmen: Yöre halkı, eski dönemlerde *Dolma Değirmen* adıyla bilinen doldurma taşlarla yapılmış su ile çalışan değirmenin baz alınarak değirmenin yukarısında yer alan bu köye *Yukarıdolma* adı verildiğini söylemektedir. Değirmenin alt tarafında yer alan köye ise *Aşağıdolma köyü* adı verilmiştir.

Karabörklü: Yöreden alınan bilgiye göre eski dönemlerde köy halkının *Börk* adı verilen bir başlık giymeleri nedeniyle köye *Karabörklü* adı verilmiştir.

ADLARINI GÖÇ HAREKETLERİNDEN ALAN YERLEŞMELER

Göçler tarih boyunca yerleşim birimlerinin fiziki ve beşeri yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Aynı zamanda tarihin bazı dönemlerinde yerleşmelerin adlandırılmasında insanlara esin kaynağı olmuştur. Araştırma alanında adlarını göç hareketleri neticesinde alan köy sayısı 5 olup bu değerin toplam oran içerisindeki payı % 5,3'tür (Tablo 1). Söz konusu yerleşmeler, Doğuca, Göcek, Moralılar, Yeniceköy ve Yenidoğan'dır.

Doğuca: Yöre halkının verdiği bilgiye göre eski dönemlerde Yunanistan'ın *Doğuca* köyünden şimdiki köyün bulunduğu alana göçen köy halkı Yunanistan'daki köylerinin adını bu köye vermişlerdir.

Göcek: Yöre halkından alınan bilgiye göre Aydın tarafından gelen göçebe yörüklerin köyün bulunduğu alana gelip yerleşmesi sonucu köy meydana gelmiştir. Bu nedenle köye "göçebelik, göçerlik" manasında *Göcek* adı verilmiştir.

Moralılar: Yöreden ve Mustafa Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre tarihte 93 Harbi olarak bilinen 1877-1878 Osmanlı-Rus Savaşı sonrasında Mora Yarımadası'ndan gelen muhacirler köyü meydana getirmiştir. Mora'dan gelen göçmen halkın yeni kurdukları bu yerleşim yerine göç ettikleri yeri ifade eden *Moralılar* adı verilmiştir.

Yeniceköy: Araştırmacı Mustafa Kuzucuk, köy halkının ilk olarak Doğankaya (Görenez) köyüne yerleştiğini, buradaki halk ile anlaşmazlıkların yaşanması nedeniyle *Hancılar* ve *Mandam* (yörede Mal Damları adıyla bilinir) mevkilerine yerleştiklerini daha sonraki bir dönemde Karasonya köyüne (Günümüzdeki adı Çamönü) bağlı, köyün şimdiki bulunduğu alanda yer alan *Yeşilsonya mahallesine* göç ettiklerini ve yeni bir yerleşim yeri kurulduğu için bu köye *Yeniceköy* adının verildiğini ifade etmektedir.

Yenidoğan: Yöreden ve Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre köyün ilk kuruluş yeri *Şahbaz Deresi*'nin güney kesimidir. Köy halkı sonraki bir dönemde hayvancılığa elverişli olan köyün şimdiki bulunduğu alana yerleşmiştir. Şahbaz Deresi'nden köyün şimdiki bulunduğu alana yerleşen halk arasında Cezayir tarafından gelen Arap asıllı halkın da olması nedeniyle köye ilk olarak *Araplar* adı verilmiştir. 1992 yılına kadar Seğirdim köyüne bağlı bir mahalle iken 1992'de ayrılarak köy tüzel kişiliğini yeni kazanan bir yerleşim birimi olması nedeniyle köy muhtarı Osman Ceyhan tarafından köye *Yenidoğan* adı verilmiştir.

ADLARINI BOY, AŞİRET, CEMAAT, KİŞİLER İLE BUNLARA AİT UNSURLARDAN ALAN YERLEŞMELER

Kırsal yerleşmeler adlarını göçebe hayatı sürdürürken bölgede yerleşik düzendeki boy, aşiret, cemaat ve kişilerden alabilmektedir (Koday, 2000: 236). Çalışma sahasında bu kategoride yer alan köy sayısı bir hayli fazladır. İlçe sınırları içerisinde bulunan toplam 95 kırsal yerleşmenin 40'ı adlarını boy, aşiret, cemaat, kişiler ile bunlara ait unsurlardan almaktadır. Bu grubun toplam oran içerisindeki değerinin % 42,1'dir. Söz konusu köyleri hakkında edinilen bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Akkocalı: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Akkoca*, *Akkocalı* (*Akkocalu*) adlarıyla Kütahya, Mağnisa, İçel, Adana, Tarsus, Sis, Hamîd sancaklarında Türkmân Yörükânı taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 190). Ayrıca Karakuyu (2012: 38) ve Satış (1994: 319) iskan sırasında Akkocalı ve Musacalı aşiretlerinin Gördük bucağına yerleştirildiklerini belirtmiştir. Gökçen'in (1946: 94) çalışmasında yer alan *Manisa Mahkeme-i Şer'iyeye Sicil Defteri* (M.1864-1874) kayıtlarında da *Akkocalı Aşireti*'nin Gördük kazâsı civarına yerleştikleri belirtilmektedir. Köyün adı da bu aşiretten gelmektedir.

Bekirler: Yöreden ve Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre Lozan Mübadele Anlaşması (1923) sonucunda Yunanistan'ın Larissa kentinden göçürülen halk köyü oluşturmuştur. O dönemde köyün bulunduğu alanda *Bekir Ağa* adlı bir çiftlik sahibinin geniş arazisi yer almakta olup Yunanistan'dan göçürülen halka bu arazi verildiği için köy, adını çiftlik sahibi *Bekir Ağa*'dan almıştır.

Çıtak: Tarihi kayıtlarda *Çatak*, *Çataklı*, *Çataklı* adlarıyla bir cemaatin görülmesi ve *Kayacık Kazâsının Avârız Defteri*'nde de köyün *Çatak* adıyla geçmesi köy adının etnonim olduğunu göstermektedir.

Çobanhasan: Yöre halkı Karakeçili Yörükleri'nden çobanlık yapan Hasan adlı bir şahsın köyün bulunduğu alana gelerek burada çadır kurup, burayı yurt edinmesi sonucu köyün kurulduğunu ve köyün adını bu şahıstan aldığını ifade etmektedir.

Dingiller: Yöre halkı, *Dingiloğulları* lakabıyla bilinen yörükân taifesinden üç kardeşin köyün bulunduğu alana hayvancılık yapmak için gelerek buraya yerleştiğini, ormanlık ve havadar bir yer olan bu alana zamanla başka ailelerin de gelmesiyle köyün meydana geldiğini ifade etmektedir. Yöre halkı köyün adını *Dingiloğulları* olarak bilinen bu üç kardeşten aldığını ve zamanla *Dingiller* olarak değiştiğini dile getirmektedir.

Rahmiye: Yöre halkı, Sultan Abdülhâmid'in eski dönemlerde köy civarında bir çiftliğinin olduğunu ve *Rahmiye* ismindeki kızının bu çiftlikte vefat etmesi ve buraya defnedilmesi nedeniyle köyün Abdülhâmit'in kızı Rahmiye'nin adını aldığını söylemektedir.

Sünnetçiler: Mustafa Kuzucuk, eski dönemlerde köyün bulunduğu alandaki arazinin Yatağan köyü halkı tarafından kışlak olarak kullanıldığını, Yatağan köyü halkından *Donsuz Ahmet* adıyla bilinen şahsın kış bitiminde Yatağan köyüne dönmeyerek bu alanı yurt edindiğini ve zamanla *Donsuz Ahmet*'in çadırı etrafında yerleşen halkın Sünnetçiler köyünü meydana getirdiğini ifade etmektedir.

Beyoba: Yöre halkından ve Beyoba belediyesi kayıtlarından edinilen bilgiye göre Erzurum Horasan'dan gelen Kündeşli Aşireti mensupları sulak ve hayvancılık için otlağı bol olan beldenin bulunduğu alana gelerek çadırlarını kurup yerleşmiş ve bugünkü yerleşim yerini meydana getirmişlerdir. Bu alanı yurt edinen aşiretin ileri gelenleri Kınık ilçesi Beyoba köyünde oturan Bektaş Çelebi'yi yerleşmesi için bu bölgeye davet etmiş, bölgeye gelen Bektaş Çelebi "bey obası

gibi yer” diyerek bu alana yerleşmiş ve yerleşim yerinin adı *Bey obası* olarak kalmıştır. Daha sonraki dönemlerde beldenin adı *Beyoba* olmuştur.

Durasıl: Yöre halkından ve Mustafa Kuzucuk’tan alınan bilgiye göre eski dönemlerde Ulupınar köyünde yaşayan Durasıl köyü halkının bir kısmı Ulupınar’dan ayrılarak Durasıllı Aşireti’nin çadırlarının yer aldığı, köyün günümüzdeki yerine gelip yerleşmiş ve bugünkü köyü oluşturmuştur. Köy halkının *Durasıllı Aşireti*’nin çadırlarının bulunduğu alana yerleşmesi nedeniyle köy, adını bu aşiretten almıştır.

Eroğlu: Yöreden ve Mustafa Kuzucuk’tan alınan bilgiye göre Sünnetçiler köyünden *Erzâdeler Sülalesi*’nden bir ailenin, köyün bulunduğu alana ilk olarak gelip yerleşmesi ve zamanla başka ailelerin de gelmesi sonucu köy meydana gelmiş ve köye, ilk yerleşen aile olan *Erzâdeler*’in adı verilmiştir.

Gökçeahmet: Yöreden alınan bilgiye göre *Gök Ahmet* adlı bir şahsın köyün bulunduğu alana gelip burayı yurt edinmesi ve zamanla başka ailelerin de buraya yerleşmesi sonucu köy, meydana gelmiştir. Köy, adını köyün bulunduğu alana ilk yerleşen *Gök Ahmet* adlı şahıstan almış olup *Gök Ahmet* adı zamanla *Gökçeahmet* olarak değişmiştir.

Gökçeler: Yöre halkı, eski dönemlerde Aydın yöresinden gelip köyün bulunduğu alana yerleşen halkın hayvancılıkla uğraşması ve keçi sürülerinin olması nedeniyle köye *Gökkeçiler* adı verildiğini daha sonra köyün adının *Gökçeler* olarak değiştiğini ifade etmektedir. Kanaatimizce yöre halkının anlattığı halk etimolojisinin ötesinde köy, *Gökçeler* adlı cemaatten adını almıştır. Yöre halkının Aydın yöresinden gelen halkın bu alana yerleşerek köyü meydana getirdiğini ifade etmesi ve *Gökçeler* adlı cemaatin de Aydın yöresinde yaşamış olması bu düşüncemizi desteklemektedir.

Haciosmanlar: Yöreden alınan bilgiye göre geçmişte yörükân taifesinden *Osman* adlı bir şahsın ailesiyle birlikte köyün bulunduğu alana ilk olarak gelip yerleşmesi nedeniyle köy adını bu şahıstan almıştır.

Sabancılar: Yöre halkından köyün adının kaynağı ile ilgili net bir bilgi alınamamıştır. Yöre halkı eski dönemlerde köyde saban yapıldığı için köyün bu adı almış olabileceğini ifade etmektedir. Ancak kanaatimizce köyün adını *Sabancılar* adlı cemaatten alma olasılığı daha yüksektir.

Taşçılar: Yöreden ve Mustafa Kuzucuk’tan alınan bilgiye göre köyün batı kesiminde mezar yapımında kullanılan taşların çok olması ve eski dönemlerde mezartaşı yapımı işiyle uğraşan, *Taşçıoğulları* adlı bir sülalenin köyün bulunduğu alana ilk yerleşenler olması nedeniyle köy, bu sülaleden adını almıştır. Bu sülalenin mezarları günümüzde köy mezarlığında mevcuttur.

Kayalıoğlu: yöre halkından ve Kayalıoğlu Belediyesinden alınan bilgiye göre, kasaba çevresi eski dönemlerde burada kurulan Yahudi tarım okuluna ait bir arazidir. Yahudi tarım okulunun kapanmasıyla, bu okul arazisi satılarak Ahmet Kayalı adlı bir şahsın çiftliği olmuştur. Çiftlik sahibi Ahmet Kayalı’nın sonraki dönemlerde çiftlik topraklarını yöre halkına satması nedeniyle *Saraçoğlu köyü* olan köyün adı çiftlik sahibinden dolayı *Kayalıoğlu köyü* olarak değişmiştir.

Hacıbrahimler: Yöreden alınan bilgiye göre geçmişte Hamit köyünün mahallesi olan köy, 1990 yılında köy tüzel kişiliğine kavuşmuştur. Geçmiş dönemde bu köy mahalle iken *Hacı İbrahim* adlı bir şahsın ailesiyle birlikte mahalleye ilk yerleşen kişi olması nedeniyle mahalle adını bu şahıstan almıştır.

Hamidiye: Yöre halkından alınan bilgiye göre köy, 100-120 yıllık bir geçmişe sahip olup geçmiş dönemlerde köyün olduğu yer *Yahudi Çiftliği* adıyla bilinen bir çiftliktir. Balkan Savaşı yıllarında Yunanistan’ın Selânik kentinden gelen göçmen nüfusun köyün bulunduğu alana yerleşmesiyle

köy meydana gelmiştir. Yöre halkı, Balkan Savaşı göçmenlerinin buraya yerleştirilmesi nedeniyle Sultan II. Abdülhamid'e şükran ifadesi için köye *Hamidiye* adının verildiğini ifade etmektedir.

Hamitköy: 1646 yılında Osmanlı İmparatorluğunun Girit Seferi sırasında tanzim edilen *Kayacık Kazâsının Avârız Defteri* adlı vergi defterinde ise köy Kayacık kazâsına bağlı *karye-i Hamid-oba* adıyla geçmektedir (Emecen, 2007: 237). Bu bilgiler doğrultusunda köyün adının etnonim kaynaklı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Harmandalı: Yöre halkından alınan bilgiye göre de Türkmân taifesinden *Harmandalı Cemaati*'nin bir kısmı köyün bulunduğu alana gelip burayı yurt edinmiş ve bu halk köyü meydana getirmiştir. Yaklaşık 250 yıllık bir geçmişe sahip olan köy, adını köy halkının mensubu olduğu *Harmandalı Cemaati*'nden almıştır.

Hasköy: Yöre halkı ve yerel tarih araştırmacısı Mustafa Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre eski dönemlerde, konar-göçerlik yıllarında köy halkının Bursa ile Eskişehir arasındaki İğneci Yaylası'nı yazlak olarak kullanması nedeniyle köy halkına yörede *İğneci Aşireti* denilmektedir. Yöre halkınca köyün adının anlamı ve kaynağı bilinmemektedir. Ancak Emecen (2013: 275), Manisa kazâsındaki bir kısım köylerin Osmanlı toprak yönetim sistemine göre mîrî arazi olarak padişah, sancakbeyi ve şehzade hâslarına tahsîs olunduğunu ifade etmektedir. Ayrıca Nagata (1979: 756), Palamut ve Yengi nahiyelerinde bulunan padişahın hâs köylerinde pamuk ve kökboyası yetiştirildiğini belirtmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda *Hasköy*'ün, Osmanlı İmparatorluğu döneminde sancakbeyi gibi devlet yönetiminde görevli kişilerin "hâs"larından bir köy olabileceğini ve köyün, "hâs arazi" olması nedeniyle *Hasköy* adını aldığı düşünülmektedir.

Sarılar: Yöre halkı ve Kuzucuk'un verdiği bilgiye göre de eski dönemlerde *Sarılar Cemaati*'nin köyün bulunduğu alana yerleşmesi ile köy meydana gelmiş ve köy, mensubu olduğu bu cemaatten adını almıştır.

Üçavlu: Köy, Başbakanlık Osmanlı Arşivleri 16.yüzyıl tahrir defterlerinde, Tapu-Kadastro Kuyûd-ı Kadîme Arşivi tahrir defterlerinde ve 166 Numaralı *Muhâsebe-i Vilâyet-i Anadolu Defteri*'nde (937/1530) Palamud nahiyesine bağlı *Üç-Havlu* adı ile geçmektedir (Emecen, 2013: 201; Özkılınç vd. , 1995: 309). Kuzucuk, *havlu* isminin Arapça *havele* (çevirdi) fiilinden türediğini ve *havlu* kelimesinin "etrafı çevrili, korunaklı yer" anlamında kullanıldığını ifade etmektedir. Kuzucuk, "h" harfindeki mahreç zayıflığı nedeniyle Rumeli göçmenlerinin yaşadığı bu köyde "h" harflerinin söylenmediği ve bu nedenle tarihî kayıtlarda *Üç-Havlu* olarak geçen köyün adının zamanla *Üçavlu* olarak değiştiğini ifade etmektedir. Yöre halkı da üç çobanın köyün bulunduğu alana gelerek yerleşmesi sonucu köyün kurulduğunu ifade etmektedir.

Süleymanlı: Yöre halkından edinilen bilgiye göre Saruhanogulları Beyliği sınırları içerisinde halkı Türk olan bir obanın beldenin 5 km. kuzeydoğusundaki *Değirmenönü Mevkisi*'nde yerleşik düzene geçmesiyle o zamanlar köy olan Süleymanlı köyü kurulmuştur. Değirmenönü Mevkisi'nde tarımla uğraşan yöre halkı, sel gibi doğal afetlerden korunmak için daha yüksekte yer alan *Oban Mevkisi* adıyla bilinen, eski adı *Kâfir Hasan Çamlığı* olan yere taşınmıştır. Ancak yeni yerleştikleri bu bölgenin toprak yapısı bakımından zararlı haşerâtın çoğalmasına, barınmasına elverişli olması ve haşerelerin halka zarar vermesi nedeniyle zamanın bilgin zâtlarından *Hacı Süleyman Efendi*'nin girişimi ve öncülüğünde beldenin şimdiki bulunduğu alan yeni yerleşim yeri olarak seçilmiştir. *Hacı Süleyman Efendi*'nin etrafında saygı gören ve halka önderlik eden bir kişi olması nedeniyle beldenin adı *Süleymanlı* olarak benimsenmiştir. Ancak yöre halkınca anlatılan halk etimolojisinin ötesinde *Süleymanlı* adının etnonim kaynaklı olduğunu göstermektedir.

Işıkköy: Köy, Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Işık*, *Işıklar*, *Işıklı*, *Işıklılar* adlarıyla İçel, Paşa, Tarsus, Adana, Gelibolu, Karasi, Karahisâr-ı Sâhib, Sis, Cânîk, Hudâvendigâr, Niğbolu, Aydın, Teke, Biga, Çirmen, Kütahya ve Sığla sancaklarında Yörükân taifesinden bir cemaat

bulunmaktadır (Türkay, 1979: 443-444). Yine 16. yüzyıl tahrir defterlerinde *Işıklar* adıyla, Eymür Boyu'na mensup olarak Saruhan sancağında bir cemaat bulunmaktadır (Halaçoğlu, 2011: 1083). Bu bilgiler yeradının etnonim kaynaklı olduğunu ifade etmektedir.

İsaca: Yöre halkından alınan bilgiye göre köyün bulunduğu alana ilk gelip yerleşen *İsa* adlı bir çoban olmuş daha sonra başka ailelerin de gelip buraya yerleşmesi sonucu köy meydana gelmiştir. Köy, adını köyün bulunduğu alana ilk gelip yerleşmiş olan İsa çobandan almıştır.

Karaköy: Yöre halkı Akhisar Karaköy yakınında çam ağaçları ile örtülü bir tepede *Horasanlı Süleyman oğlu Karaca Ahmet* adlı Horasan evliyâlarından bir zâtın medfun olduğunu ve Karaköy'ün adının bu velî kişiden geldiğini ifade etmektedir.

Karayağcı: Yöre halkı *Karayağcı Cemaati'*ne mensup olan köy halkının eski dönemlerde, günümüzde Gördes ilçesine bağlı *Karayağcı köyü*nün bulunduğu alanı yazlak, Akhisar *Karayağcı köyü*nün bulunduğu alanı da kışlak olarak kullandığını, daha sonraki dönemlerde kışın geldikleri Akhisar Karayağcı köyünün bulunduğu alana yerleşip burada kalarak köyü meydana getirdiklerini ifade etmektedir.

Kobaşdere: Yöre halkından da edinilen bilgiye göre köy, adını *Kobaş Cemaati'*nden almıştır. Yöre halkı, eski dönemde *Kobaş Yörüklerinin* köyün şimdiki bulunduğu alanın alt tarafındaki dere kenarına yerleştiklerini ve bu nedenle köyün adını bu cemaatten aldığını ifade etmektedir.

Sindelli: Yöre halkı eski dönemlerde Çökek köyünde *Sindel Baba* adlı bir evliyânın yaşaması nedeniyle köyün bu zâtın adını aldığını ifade etmektedir.

Yatağan: Yöreden ve Mustafa Kuzucuk'tan alınan bilgiye göre Anadolu'nun Türkleşmesi ve İslamlaşması sırasında Karapavli'ye gelen Horasan erenlerinden Yatağan Mahmut Sultan, Saruhan Beyliği'ne kuzeyden yapılan bir saldırıyı müridleriyle birlikte önlemiş ve bunun sonucunda Mahmut Sultan'a Saruhan Bey tarafından bir ferman ile Karapavli arazisi verilerek, Karapavli olan yerleşim yerinin adı *Yatağan Mahmut Sultan* olarak değiştirilmiştir. Yatağan Mahmut Sultan olan köyün adı zamanla Yatağan olarak kısaltılmıştır.

Balıca: Yöre halkı, Sıdan Yaylası'ndan gelen yörükân taifesinden bir beyin, ailesiyle birlikte kasabanın bulunduğu alana gelip yerleşerek balın bol olduğu, sokaklara aktığı bu yeni yerleşim yerine "balı çok olan" manasında *Balıca* adını verdiğini ifade etmektedir. Ancak anlatılan bu halk etimolojisinin ötesinde beldenin *Ballı* ya da *Balıca* adlı cemaatten adını aldığını, *Balıca* adının da etnonim kökenli olduğunu göstermektedir.

Kocakağan: Yöreden alınan bilgiye göre Osmanlı hâkimiyetinden önceki dönemlerde köyün bulunduğu alanda net olmamakla birlikte bir kağanın yaşadığı ifade edilmektedir. Köyün adının da bu kişiden geldiği belirtilmektedir.

Kulaksızlar: Yerel tarih araştırmacısı Mustafa Kuzucuk'tan ve yöreden alınan bilgiye göre köyün bulunduğu alana ilk gelip yerleşen şahsın kulaklarının başına oranla çok büyük olması nedeniyle, şahsın bu fiziki yapısıyla alay etmek için bu kişiye *Kulaksız Dayı* denilmiş dolayısıyla bu iskân yerine de *Kulaksızlar* adı verilmiştir.

Musalar: Yöre halkı köyü *Musalar Cemaati'*ne mensup halkın meydana getirdiğini, bu nedenle köyün bu cemaatten adını aldığını ifade etmektedir.

Musaca: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Mûsâca* adıyla Vize sancağı, Rakka, Erzurum, Kars ve Çıldır eyâletlerinde Yörükân taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 594). Yine Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Mûsâcalı (Mûsâcalu)* adıyla Hudâvendigâr, Kengiri, Sivas, Haleb, Rakka, Bozok, Aydın, Kayseriyye, Saruhan, Akşehir, Erzurum, Kars, Aksaray, Karahisâr-ı Şarkî, Diyarbekir, Çıldır, Karaman, Şam, İçel, Adana, Karahisâr-ı Sâhib, Cânîk, Niğde, Gelibolu

ve Çirmen sancaklarında Türkmân taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 594). Ayrıca Karakuyu (2012: 38) ve Satış (1994: 319) iskân sırasında Akkocalı ve Musacalı aşiretlerinin Gördük bucağına yerleştirildiklerini belirtmiştir. Dolayısıyla köyün adını bu aşiretlerden geldiği düşünülmektedir.

Süleymanköy: Osmanlı dönemi arşiv belgelerinde *Süleymân*, *Süleymânlı* (*Süleymânlu*), *Süleymânlar* adlarıyla Bozok, Meraş, Alâiye, Teke, Ankara, Rakka, Kengiri, Kırşehir, Karahisâr-ı Şarkî, Selânîk, Karahisâr-ı Sâhib, Haleb, Malatya, Adana, Aksaray, Kütahya, Tarsus, Aydın sancaklarında Türkmân taifesinden bir cemaat bulunmaktadır (Türkay, 1979: 686). 16. yüzyıl tapu tahrir defterlerinde *Süleymanlı* adıyla, Kızık Boyu'na mensup olarak Mukataahâne Yörükleri taifesinden Saruhan sancağı Manisa kazâsı Palamud nahiyesi Balballar köyü yakınlarında bir cemaat bulunmaktadır (Halaçoğlu, 2011: 2071). Köy, *Aydın Vilâyet Sâlnâmesi*'nde (R.1307/H.1308) Palamut nahiyesine bağlı 276 nüfuslu *Süleyman karyesi* adıyla geçmektedir (Câvid, 2010: 435). Bu bilgiler köyün adının etnonim kaynaklı olduğunu göstermektedir.

Yeğenoba: Yöre halkı, köy meydana gelmeden önceki dönemlerde köye 5-6 km uzaklıkta olan Yanıkdağ Mevkisi'nde oturan bir ağanın suyu bol, hayvancılığa elverişli olan köyün şimdiki bulunduğu alanda yeğenine ev yaptırması ve ağanın yeğenin oturdyğı bu alana başka ailelerin de yerleşmesi sonucu köye “yeğenin obası” anlamında *Yeğenoba* adının verildiğini ifade etmektedir.

ADLARININ KAYNAĞI TESPİT EDİLEMİYEN YERLEŞMELER

Araştırma sahasında kırsal yerleşim birimlerinin adlarının kaynaklarının tespit edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada 3 köyün adının kaynağı ve köylerle ilgili herhangi bir bilgiye ulaşılamamıştır. Köylülerle yapılan görüşmeler ve ilgili konu hakkındaki literatür taraması neticesinde Erdelli, Yaykın ve Mecidiye kırsal yerleşimleri hakkında bilgiye erişilememiştir.

SONUÇ

Yer adları hem yerleşim birimlerinin tarihi hem de coğrafi mekanın özellikleri hakkında bilgi vermesi nedeniyle büyük önem taşımaktadır. Yer adları bir milletin belleğini meydana getiren tarih, coğrafya, edebiyat gibi alanlar için hayati sembollerdir. Ülkemizde yeradları ile ilgili araştırmaların yaygınlaşması geçmiş dönemlere ait sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik yapımızın ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Kırsal yerleşmelerin adlarını konu edinen araştırmalar söz konusu birimlerin hem tarihi hem coğrafi hem de dil ve edebiyat bakımından geçirdiği süreçleri gün yüzüne çıkarmaktadır. Araştırma sahasını teşkil eden Akhisar ilçesinde hatırı sayılır bir değerde bir çok köy adını aşiret, cemaat ve kişilerden almıştır. Bu durum Akhisar'da kurulduğı günden bu yana sahip olduğı coğrafi konumun da etkisiyle nüfus hareketlerinin yoğun olarak yaşandığını ortaya koymaktadır. İlçenin yerleşme tarihinin aydınlatılmasında ve nüfus yapısının kaynağı konusunda bilgi edinilmesini sağlayan yer adları adeta kaynak niteliği taşımaktadır. Son olarak yer adları insan ve coğrafi ortam arasındaki karşılıklı ilişki sonucunda ortaya çıkmıştır. İnsanların yaşadıkları mekanı adlandırırken yakın çevrelerinde yer alan fiziki ve beşeri coğrafya öğelerinden esinlenmeleri tarih boyunca hep olmuştur bundan sonraki süreçte de devam edecektir.

KAYNAKLAR

Ada, E. (2012). *Eskişehir İli Yer Adları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
Akalin, Ş. H. (1997). *Akhisar'da Karaca Ahmet Türbesi ve Bu Türbe ile İlgili İnançlar*. (Online)

- <https://turkoloji.cu.edu.tr/kisisel/akalin/KARACA~HTML> [Erişim Tarihi: 03.07.2014]
- Akdeniz, E. ve Şahin, M. K. (2014). *Akhisar Gezi Rehberi*. Akhisar: Akhisar Belediyesi Kültür Yayınları.
- Alagöz, C. A. (1984). Türkiye’de Yer Adaları Üzerine Bazı Düşünceler, Türk Yer Adları Sempozyumu Bildirileri: (ss.11-23) 11-13 Eylül 1984-Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Algın, Y. ve Bozacı, G. B. (1999). *Akhisar’ın Yerel Tarihi*. Manisa: Emek Matbaacılık.
- Alkayış, M. F. (2007). *Türkiye Türkçesinde Bitki Adları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Ayaz, B. (2006). *Cumhuriyet’in İlk Yıllarında Akhisar Kazası (1923 - 1933)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Banguoğlu, T. (2004). *Türkçenin Grameri*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Baytop, T. (2007). *Türkçe Bitki Adları Sözlüğü*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Belce, A. (1968). *Manisa İli Yer Adları*, Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bora, H. S. (1993). Alliance Israelite Universelle’in Osmanlı Yahudi Cemaatini Tarım Sektöründe Kalkındırma Çalışmaları ve İzmir Yakınlarında Kurulan Bir Çiftlik Okul: Or Yehuda, *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 1(3): 387 - 400.
- Câvid, İ. (2010). *Aydın Vilâyet Sâlnâmesi (R.1307/H.1308)*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Çağlıyan, A. (2013). Harput ve Çevresinde Yer İsimlerine Coğrafi Bir Bakış, Geçmişten Geleceğe Harput Sempozyumu Bildirileri (23-25 Mayıs 2013), (ss.1073-1092), Elazığ: Fırat Üniversitesi Harput Uygulama ve Araştırma Merkezi.
- Çetin, S. (2013). *64 No’lu Manisa Şer’iyye Sicili*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Devellioğlu, F. (2006). *Osmanlıca - Türkçe Ansiklopedik Lugat*, Ankara: Aydın Kitabevi.
- Dilçin, C. (1983). *Yeni Tarama Sözlüğü*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Doğan, M. (1981). *Büyük Türkçe Sözlük*, Ankara: Birlik Yayınları.
- Doğanay, H. (2014). *Türkiye Beşeri Coğrafyası*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Emecen, M. F. (2007). *Tarih İçinde Manisa*, Manisa: Manisa Belediyesi Kültür Yayınları.
- Emecen, M. F. (2013). *XVI. Asırda Manisa Kazâsı*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Eren, H. (2010). *Yer Adlarımızın Dili*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Erkol, F. (2013). *Afyonkarahisar İli Çay İlçesinin Mikrotoponimleri ve Dil İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Gökçen, İ. (1946). *Saruhan’da Yürük ve Türkmenler*, Manisa: Manisa Halkevi Yayınları.
- Gökçen, İ. (1950). *Tarihte Saruhan Köyleri*, İstanbul: Berksoy Basımevi.
- Göney, S. (1975). *Büyük Menderes Bölgesi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Gülensoy, T. (2007). *Türkiye Türkçesindeki Türkçe Sözcüklerin Köken Bilgisi Sözlüğü I-II*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Halaçoğlu, Y. (2011). *Anadolu'da Aşiretler, Cemaatler, Oymaklar (1453 – 1650)*, İstanbul: Togan Yayıncılık.
- Hüseynova, T. (2011). *Azerbaycan Yer Adlarında Etnotoponimler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi.
- <http://tdkterim.gov.tr/bts/> [Erişim Tarihleri: 06.08.2014, 14.08.2014, 21.09.2014, 23.09.2014].
- İzbırak, R. (1964). *Coğrafya Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Doğu Matbaacılık.
- İzdem, E. (1944). *Dünyâ-Bugünkü Akhisar*, İstanbul: Ülkü Basımevi.
- Kahraman, S. A. (2011). *Günümüz Türkçesiyle Evliya Çelebi Seyahatnâmesi: Kütahya-Manisa-İzmir-Antalya-Karaman-Adana-Halep-Şam-Kudüs-Mekke-Medine*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Karacan, N. (2014). *Sinop İli Yerleşim Yeri Adları Üzerine Bir Dil İncelemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Karaçetin, H. (1984). Antik Çağda Anadolu'da Tarihi Yer Adları, Türk Yer Adları Sempozyumu Bildirileri: (ss.219-223) 11-13 Eylül 1984-Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Karaboran, H. (1984). Türkiye'de Mevki Adaları Üzerine Bir Araştırma, Türk Yer Adları Sempozyumu Bildirileri, Seminer-Kongre Bildirileri Dizisi 17, Kültür ve Turizm Bakanlığı Milli Folklor Araştırma Dairesi Yayın No: 60, 1984, (ss. 97-148), Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Milli Folklor Dairesi Yayınları,
- Karahan, L. (2013). *Türkçede Söz Dizimi* (19. Baskı). Ankara: Akçağ Yayınları.
- Karakuyu, M, Sarıusta, F. ve Yalçın, S. (2012). *Kentleşme Sürecinde Akhisar*. Akhisar: Akhisar Belediyesi Kültür Yayınları.
- Karakuyu, M, (2012). *Mahalle Mahalle Akhisar*, Akhisar: Akhisar Belediyesi Kültür Yayınları.
- Karakuyu, M. (2012). *Tarihi Coğrafyasıyla Akhisar*, Akhisar: Akhisar Belediyesi Kültür Yayınları.
- Koday, S. (2000). Geçmişte, Günümüzde ve Gelecekte Trakya. Coğrafya Meslek Haftaları Serisi: 2 (28. Coğrafya Meslek Haftası), 10-12 Haziran 1998, İstanbul, Türkiye.
- Koday, S, Kaya, G, Akbaş, F. (2016). Salihli İlçesinde Köy Adlarında Coğrafyanın Etkisi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2): 559-582.
- Koday, S. ve Aydın, T (2016). Elmalı'da (Antalya) Geçmişten Günümüze Yerleşme Adları Üzerine Bir İnceleme, *Tücaum Uluslararası Coğrafya Sempozyumu*, 13-14 Ekim 2016, Ankara, Türkiye.
- Koday S., Akbaş F., (2016). Erzincan İli Köy Yerleşmelerinde Topoğrafya ve Bakı Koşullarının Toponimik Açından İncelenmesi, 14. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi, İstanbul, Türkiye.
- Koday, S. (1998). Trakya da Köy Adlarında Coğrafyanın Etkisi, *Türk Coğrafya Kurumu* 28. Coğrafya Meslek Haftası: Geçmişte, Günümüzde ve Gelecekte Trakya, 10-11-12 Haziran 1998, Türkiye.

- Koday, Z., Akbaş, F. ve Kaya, G. (2017). Akhisar Büyükşehir İlçesinin İdari Coğrafya Analizi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (2): 443-455.
- Koday, Z. (2003). *Arhavi Çayı Havzası'nın Coğrafyası*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- Koday, Z. (2014). *Fındıklı İlçesinin Coğrafyası*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- İçişleri Bakanlığı. (1968). *Köylerimiz*, Ankara: İçişleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları
- Kurgun, L. (2002). *Denizli İli Yer Adları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Müderrişoğlu, M. E. (1956). *Akhisarlı Türk Büyükleri ve Eserleri*, İzmir: Piyasa Matbaası.
- Nagata, Y. (1979). 16. Yüzyılda Manisa Köyleri: 1531 Tarihli Saruhan Sancağına Ait Bir Tahrir Defterini İnceleme Denemesi. *Tarih Dergisi*, 32, 731-758.
- Nagata, Y. (1997). *Tarihte Âyânlar Karaosmanoğulları Üzerinde Bir İnceleme*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Özkılınç, A., Coşkun, A., Karazeybek, M., Sivridağ, A. ve Yüzbaşıoğlu, M. (1995). *166 Numaralı Muhâsebe-i Vilâyet-i Anadolu Defteri (937/1530)*, (Defter-i Hâkânî Dizisi: II). Ankara: Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü.
- Resmî Gazete*, 11 Nisan 1989, Sayı 20136.
- Resmî Gazete*, 16 Şubat 1945, Sayı 5933.
- Resmî Gazete*, 2 Ocak 1951, Sayı 7697.
- Resmî Gazete*, 21 Haziran 1934, Sayı 2733.
- Resmî Gazete*, 27 Şubat 1947, Sayı 6543.
- Satış, B. (1994). *İlkçağdan Günümüze Akhisar*, İzmir: Akhisar Sağlık Eğitim Kültür Vakfı Yayınları.
- Sezen, T. (2006). *Osmanlı Yer Adları (Alfabetik Sırayla)*, Ankara: Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü.
- Son Teşkilatı Mülkiyede Köylerimizin Adları*. (1928). İstanbul: Hilâl Matbaası.
- Şahin, İ. (2007). Türkçe Yer Adlarının Yapısı Üzerine. *Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, Sayı 32: 1-14.
- Şahin, İ. (2011). Yeradı Bilim Çalışmalarında Mikrotoponiminin Yeri, Önemi ve Araştırma Yöntemi: Tırnak Köyü (İçel / Gülnar) Örneği. *Turkish Studies*, 1807 - 1830.
- Şahin, İ. (2013). Türkiye Yeradbiliminde Terim ve Tür Sınıflandırması Sorunları. *Avrasya Terimler Dergisi*, 1 (1): 46 - 58.
- Şahin, İ. (2014). Toponimi Çalışmalarında Leksikosemantik Sınıflandırma Ne Şekilde Olmalıdır. *7. Uluslararası Dünya Dili Türkçe Sempozyumu*, 16- 18 Ekim, Elazığ.
- Şaşmaz, M. (2014). *Türkiye'nin İdari Taksimatı (1920-2013)*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, XI.

- Talaysüm, B. (1965). *Akhisar İlçesi Monoğrafyası*, Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Tuncel, H. (2000). Türkiye’de İsmi Değiştirilen Köyler, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2): 23-34.
- Tuncel, M, (1995), Eskişehir, Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi, C: 11, İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Türkay, C, (1979). Başbakanlık Arsivi Belgelerine Göre Osmanlı İmparatorluğu'nda Oymak, Asiret ve Cemâatlar, İstanbul: Garanti Matbaası,
- İç İşleri Bakanlığı (1981). Köylerimiz (1981), Ankara: İç İşleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Türkay, C. (2001). *Başbakanlık Arşiv Belgelerine Göre Osmanlı İmparatorluğunda Oymak, Aşîret ve Cemaatlar*, İstanbul: İşaret Yayınları.
- Türkçe Sözlük*. (2005). (10. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (1965, 1968, 1969, 1972, 1974, 1975, 1977, 1978, 1979). *Türkiye’de Halk Ağzından Derleme Sözlüğü*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Umar, B. (1993). *Türkiye’deki Tarihsel Adlar*, İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Yaşar, O ve Yaşar, F, Ö. (2010). Ayvacık, Bayramiç, Çan, Ezine ve Yenice (Çanakkale İli) İlçelerinde Köy Adlarının Kaynakları, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (11), 599-611.
- Yavuz, S. ve Şenel, M. (2013). Yer Adları (Toponim) Terimleri Sözlüğü. *Turkish Studies*, 2239-2254.



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2019, 2(12): 879-899.

DOI:10.26677/TR1010.2019.278

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:

<https://www.sobibder.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Özel ve Yabancı Sermayeli Bankalarda Yetenek Yönetimi Üzerine Bir Araştırma

Dr. Hale Nur GÜLER, Bağımsız Araştırmacı, e-posta: halgu76@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6333-1849>

Öz

Müşteri beklentilerinin yüksek olması kurumların karlılıklarını yükseltmek için sürdürdükleri politikaların gereği olarak bankacılık faaliyetlerinde görev yapan insan kaynaklarının önemini artırmaktadır. Bu çalışmanın amacı Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren özel ve yabancı sermayeli bankalardan çalışan sayısı en yüksek olan beş bankanın insan kaynakları stratejilerinin ortaya konularak benzerlik ve farklılıkların incelenmesidir. Çalışmada insan kaynakları politikaları için verimliliği, etkililiği artıracak önerilerde bulunulmuştur. Araştırmada Türkiye Bankalar Birliğinin verilerinden, bankaların resmi internet sayfalarından, kamu bilgilendirmesi için banka yıllık faaliyet raporlarında paylaştıkları verilerden sınıflandırmalara gidilerek içerik analizi yapılmıştır. Buna göre bankaların işe alım, yetenek yönetimi, personel tutundurma, kariyer planlaması, ücret, sosyal haklar ve son olarak eğitim faaliyetlerine ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İşe Alım, Performans Değerlendirme, Eğitim, Kariyer Planlaması

Makale Gönderme Tarihi: 28.07.2019

Makale Kabul Tarihi: 12.12.2019

Önerilen Atıf:

Güler, H. N. (2019). Özel ve Yabancı Sermayeli Bankalarda Yetenek Yönetimi Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(12): 879-899.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2019, 2(12): 879-899. DOI:10.26677/TR1010.2019.278
ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

A Research on Talent Management in Private and Foreign Capital Banks

Dr. Hale Nur GÜLER, Independent Researcher, e-mail: halgu76@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6333-1849>

Abstract

High customer expectations increase the importance of the human resources involved in banking activities in line with the policies they pursue in order to increase the profitability of corporations. The aim of this study is to investigate the similarities and differences by revealing the human resources strategies of the five banks with the highest number of employees from private and foreign banks operating in the Turkish banking sector. In the study, suggestions were made to increase efficiency and effectiveness for human resources policies. In the study of the data of the Banks Association of Turkey, the official website of the bank, by going to the classification of the data they share in the bank annual report to inform the public content analysis was performed. Accordingly, the findings of banks recruitment, talent management, personnel retention, career planning, wage, social rights and finally training activities were evaluated.

Keywords: Human Resource Management, Recruitment, Performance Evaluation, Training, Career Planning.

Received: 28.07.2019

Accepted: 12.12.2019

Suggested Citation:

Güler, H. N. (2019). A Research on Talent Management in Private and Foreign Capital Banks, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 2(12): 879-899.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

İşletmelerde gelişmişlik düzeyinin bir göstergesi de insan kaynağına verilen önemdir. İçinde bulunulan yeni dönem değerlerin ve yeni olanakların yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Teknolojideki gelişme daha fazla özgürlük, yaşamları kontrol edebilme düzeyinde artış ve kontrol imkanları sağlamaktadır. Teknolojideki değişiklik insanların karar alabilmelerinde kolaylık sağlamaktadır. İşletmelerin bu dönüşüm yolculuklarında insan kaynağını işe alma kadar işte tutma için uyguladıkları yöntemler de önemlidir. Bir yandan işletmenin karlılığı ve gelişimi diğer yandan çalışana değer katma ve güçlendirme politikaları için alınacak aksiyonlar önem arz etmektedir.

Bankalar içinde bulunulan konjonktürde sektörde rekabet avantajı sağlamak, karlılıklarını sürdürmek, müşteri memnuniyetini artırmak için etkin süreçler tasarlayarak ürün ve hizmet sunumunu sağlayan kuruluşlardır. Etkin müşteri deneyimlerinin tasarlanması uygun şekilde seçilen ve yönetilen insan kaynağı sayesinde sürdürülebilmektedir. Yetkinlik yönetiminin bankacılıkta değişim ve gelişime ayak uydurulabilecek şekilde sürdürülmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırmada Türkiye’de faaliyetlerini sürdüren özel ve yabancı sermayeli beş büyük bankanın işe alım süreçleri, kariyer gelişimi politikaları, çalışan eğitimi ve güçlendirme yönetimi, sosyal ve yan haklar ve ücret politikaları incelenmiştir. Bankacılık sektöründe insan kaynağına bakış açısının değerlendirildiği bu çalışmanın sektörde görev yapan yönetici ve insan kaynakları uzmanlarına faydalı olacağı düşünülmektedir.

Yetenek Yönetimi

Türk Dil Kurumu’na göre yetenek, bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, kabiliyet, kudret, istidat anlamına gelmektedir (<http://sozluk.gov.tr>). Kişilerin doğuştan getirdikleri kişisel karakter özelliklerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Ewerlin, 2013: 281). Başka bir tanımda ise yetenek, ortalama kabiliyetin üstünde kabiliyet sergilenmesi veya bir şeyin başarılması için gerekli olan kapasite şeklinde belirtilmektedir (Ross, 2013: 167). Yetenek kavramının ilgili olduğu kavramlar, beceri, performans, yetkinlik ve potansiyel olarak belirtilmiştir (Yalçın, 2013:6). Kurumların yeni dönemde ileri teknoloji uygulamaları ve dönüşüm yolculuklarında insan kaynağının önemi büyüktür. Etkin müşteri deneyimleri tasarımları ve mutlu müşteri yaratma süreçleri yetişmiş insan kaynağı ile sağlanabilir. Bu nedenle kurumlarda insan kaynakları yönetimi işe alım ve sonrasında kariyer yönetimi açısından başarılı şekilde yönetilmelidir.

Yetenek yönetimi kavramı 1950 ve 1960’lı yıllarda bilgi teknolojilerindeki gelişmeye paralel olarak Amerika, Japonya, Batı ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde adından söz ettirse de 1980’li yıllarda Bilgi Çağının paralelinde daha çok gelişme göstermiştir. Yetenek yönetiminin ortaya çıkması ile insan kaynağının değeri iş yaşamında yükselmiş ve örgütler için en önemli rekabet araçlarından biri haline gelmiştir (Altınöz, 2009: 15).

Yetenek yönetimi, örgütleri başarıya taşıyan güce sahip çalışanların istihdam edilme süreçleridir (Tansley, 2011). Yetenek yönetimi, işletmenin gereksinimleri açısından uygun işgörenlerin uygun görevlerde doğru uygulamaları yapabilmelerinin sağlanmasıdır (Mucha, 2004: 99). Yetenek yönetimi sürecinde iş gücünün planlanması, yetenek çatışma analizi, işe alım, eğitim ve gelişme faaliyetleri, çalışanın elde tutulması, yetenek özetleri ve yedekleme planları yer almaktadır (McCauley ve Wakefield, 2006: 4). Yetenek yönetimi, örgütün sürdürülebilir rekabet avantajı için

katkı sağlayan pozisyonlarının belirlenmesini, belirlenen bu pozisyonlar için yüksek potansiyele sahip yüksek performans gösteren çalışanlarının belirlenerek yetenek havuzlarının oluşturulmasını, bu pozisyonların yetkin işgörenlerle doldurulmasını kolaylaştıracak ve çalışan bağlılığını sağlayacak farklılaştırılmış insan kaynağı mimarisini oluşturacak faaliyetler toplamıdır (Collings ve Kamel Mellahi, 2009: 304). Yetenek yönetiminin tanımlarının ortak özellikleri kurumlarda başarıyı sağlamak için yeteneği elde tutup yönetmektir (Köse, 2018: 826). Yetenek yönetiminin örgütler açısından faydaları, yüksek seviyede karlılık, avantajlı rekabet, iyi olanla çalışma, yaratıcı işgörenler, artan performans, yüksek potansiyele sahip kişilerde saydamlık, yedek çalışan bulundurulabilme, içerden terfilerle memnuniyet yaratma, liderlerin teşhisi, pozisyonların hızlı şekilde doldurulabilmesi, üst düzey pozisyonlar için başarının artması, işten ayrılma oranlarının düşmesi, yetenekli çalışanların artması, müşteri odaklı yaklaşımın sağlanması olarak belirtilmektedir (Atlı, 2017: 60).

İnsan kaynakları kurumların stratejilerine hakimse şirket stratejisine uygun yeteneklere odaklanmaktadır (Keçecioğlu ve Aydın, 2017: 123). Kurumların doğru işe doğru çalışanı yerleştirmeleri kadar çalışanı elde tutmaları için sürdürdükleri politikalar da önem arz etmektedir. Çalışana sağlanan eğitim ve gelişim imkanları, sosyal haklar ve ücret politikalarının yönetimi de önemlidir. Bankalarda eğitim faaliyetlerini inceleyen araştırmada eğitimin sürekliliği vurgulanmıştır (Göktaş ve Çetinceli, 2017: 730). Bu açıdan bakıldığında kurumların verimliliğinin ve karlılığının artışı ve müşteri deneyimlerinin kusursuzluğu etkin yetenek yönetimini gerektirmektedir.

Yetenek yönetimi yaklaşımları yeteneğe verilen anlama göre iki farklı gruba ayrılmaktadır. Yeteneğe insanın niteliği olarak bakan yaklaşımlar yetkinlik temellidir ve kurumların becerilerinin yetkinliklerinin artırılmasına odaklanır. Eğer yetenek üstün performans gösteren kişi olarak tanımlanırsa bu tanım etrafında yaklaşımlar sürdürülebilir yetenek akışına odaklanarak yetenek ve tedarik zinciri yönetimi etrafında şekillenmektedir iki yaklaşım da birbiriyle yakından ilişkilidir (<http://www.aso.org.tr>).

Yetenekli çalışanların özellikleri, onlar için değişim ve gelişim sürekli olmalıdır, devamlı aynı şekilde davranmazlar, yeni yetenekleri kazanmada çok başarılıdır ve insanlar onlarla çalışmak istemektedir, her kültür ve çevrede başarıyı yakalayabilmektedirler ve çalışacakları kurumları dikkatle seçerler, kurumu çok iyi şekilde temsil ederler ve insanlar bu kişilerle çalışmaktan onur duyarlar, sürekli öğrenmek ve gelişmek isterler, iyi rol modeli olurlar diğer çalışanları da geliştirmek isterler, güven kazanmayı başarırlar, iyi takım oyuncularıdır (Altuntuğ, 2008: 460).

İşe Alım, Performans Değerlendirme ve Kariyer Yönetimi

Başarılı işletmeler müşteri beklentilere cevap verebilen ve karlılıklarını sürdürebilen işletmelerdir. Bu açıdan bakıldığında işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajını devam ettirebilmeleri başarılı ve etkin iş gücünün varlığını gerektirmektedir. İşletmelerde ihtiyaç duyulan yetkin çalışanların işe alınması insan kaynakları uygulamaları açısından önemlidir.

Yetkin çalışanların tespiti ve avantajlı tekliflerle seçimi ve uygun işe yerleştirmeleri insan kaynakları yönetiminin en önemli görevlerindendir (Göktaş ve Çetinceli, 2017: 722). Uygun yeteneği belirleyebilmek için sayısal ve sözel yetenek testleri, yetkinlik testleri, kişilik analizi, vaka ve evrak çalışmaları, iş simülasyonları gibi uygulamalarla hareket etmektedirler. Development Dimensions International tarafından 2012 yılında yapılan 573 işletmenin katıldığı araştırmaya göre işletmelerin işe alım sürecinde %9'unun kurumsal web sitesini kullanırken

%56'sının internetteki işe alım sitelerini %35'inin ise hem kurumsal hem de internet üzerinden yararlandığı belirlenmiştir (Eren, 2015: 35). Kritik roller için dışarıda çalışan temin etmek yerine yetenekli çalışanların içeriden terfi etmeleri sağlanmalı bu imkanların başarılı çalışanların kurumlarda kalmalarına olanak sağlayacağı yadsınılmamalıdır (Ott vd., 2018: 1-3).

Teknolojideki dönüşüm insan kaynakları uygulamalarındaki işe alım aşamasına da yansımış durumdadır. Unilever yapay zekalı robotlar ile işe alım sürecini başlatmıştır. LinkedIn, Facebook gibi benzer sosyal paylaşım siteleri aracılığı ile iş ilanından haberdar olan adaylar özgeçmiş bile göndermeye gerek kalmadan işe başvurabilmektedir. Sinirbilim tabanlı oynanan oyunun ardından ikinci aşamada video mülakat ile devam edilmekte uygun bulunan adaylar bir günlük teste tabi tutulmakta ve işe uygun olup olmadığı yönetici tarafından test edilmektedir. Bu sayede iş başvurularının arttığı, işe alım için harcanan sürenin azaldığı son tura kalan aday sayısının yükseldiği belirtilmektedir (<https://www.ozgidais.org.tr>).

Performans, doğuştan kazanılan sonradan da eğitim ve deneyimle geliştirilmiş yetenekler bütünüdür, performans değerlendirmenin amaçları, işgören yetkinlikleri hakkında bilgi sahibi olmak, bireysel ve örgütsel eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, örgütsel hedeflerin bireysel hedeflere dönüştürülmesi, çalışanların iş tanımlarındaki belirlenmiş standartlara ne ölçüde yaklaştığının belirlenerek geri bildirim verilmesi, mevcut performansın güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek, kaynakların kullanılma etkinliğinin belirlenmesi, hedeflere ulaşım süreçlerinin sorgulanması, organizasyona bir bütün olarak bakılması, çalışanların örgüt içinde ortaya koydukları katma değeri mukayeseli olarak inceleme, organizasyonun gelişme düzeyini sürekli olarak yüksek tutmak ve çalışanların davranışlarının motive edilmesi, başarının belirlenmesi ve ödüllendirilmesi amaçlarını taşımaktadır (Bayraktaroğlu, 2008:117).

Performans değerlemede klasik yöntemler, kişilerarası karşılaştırmaya dayalı yaklaşım, grafik değerlendirme yöntemi, davranışsal değerlendirme skalaları, kontrol listesi yöntemi, kritik olay tekniği; modern performans değerlendirme yöntemleri, amaçlara ve sonuçlara göre değerlendirme yöntemi, 360 derece geri bildirim yöntemi, balanced scorecard yaklaşımıdır (Yılmaz, 2006: 19).

Eğitim ve Ücret Yönetimi

Çalışanlar işe alındıktan sonra yeteneklerini geliştirebilecekleri uygun ortamın yaratılmasını beklemektedir. Kurumlar bu ihtiyacın temini için çalışanların gelişime açık yönlerini tespit ederek gelişim odaklı faaliyet önerileri sunmalı ve onlara sürekli gelişim imkanı yaratabilmelidir. Eğitim, kurum hedefleri için gerekli olan yetkinliklerin çalışan tarafından öğrenilmesini ve kendi gelişimini sağlamasında kurum tarafından gösterilen planlanmış çabadır (Noe, 2009:4). Kurumların belirlediği çeşitli stratejiler ve çeşitli departmanlara uygun eğitim modelleri oluşturulmuştur. Bunlar fakülte modeli, müşteri modeli, matris modeli, işletme üniversitesi modeli, sanal model, vaka çalışması, rol oynama yöntemi, iş oyunları olarak ifade edilmektedir (Öktan, 2019: 42). Gelişime de değişime açık örgütler, çalışanlarının yeteneklerini nasıl ortaya çıkartabileceklerini bilirler ve rekabet üstünlüğü sağlarlar (Çağlar, 2015: 218-219).

Eğitim ve gelişim faaliyetleri yetkinlik ve performans değerlendirmeleri sonrasında kariyer haritaları ile çalışanlara sunulmalıdır (Sağır, 2006: 96). Yetkinlik bazlı eğitim ve geliştirme süreçleri, çalışanların kişisel ve organizasyonel beklentiler doğrultusunda gelişimi, insan kaynakları verimliliğini artırarak iş sonuçlarının iyileştirilmesi, çalışan memnuniyetinin artması, öğrenme ve gelişme hedeflerinin sürekli izlenmesi ve sistemlerde gerekli güncelleştirmenin

yapılması, insan kaynakları potansiyelinin kullanılması ve geliştirilmesini sağlamaktadır (Yetkin, 200: 47).

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli görevlerinden biri de çalışanlar için belirlenen ücret yapısının hem kurum içinde hem de kurum dışında tutarlılığını sağlayacak yapının kurulmasıdır. Ücret sistemi, şirket amaçlarının gerçekleştirilmesi sürecinde yetenekli çalışanları çekmek, elde tutmak motivasyonlarını artırmak için kullanılan en önemli süreçlerden biridir.

Yetkinlik bazlı ve ödül sistemlerinin sağladığı faydalar, adil, sistematik ve güvenilir bir ücret yönetimi sistematığına ulaşmaktır, şirketin sektörde tercih edilme düzeyinin artması, ücret nedeniyle işten ayrılan yetişmiş çalışan sayısının azalmasıdır (Gürel, 2006: 45).

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmada amaç Türkiye’de faaliyet gösteren bankalardaki yetenek yönetimi uygulamalarının incelenerek benzer ve farklı yönlerinin belirlenmesidir. Araştırma nitel olarak kurgulanmıştır, veri toplama yöntemi olarak ise doküman incelemesi yapılmıştır. Araştırmalarda dokümanlar, web sayfaları, haber grupları, elektronik posta, bloglar gibi elektronik formatta da elde edilebilir (Baş ve Akturan, 2008: 118). Doküman incelemesinde bankaların paylaştığı faaliyet raporlarından, banka web sitelerinden ve Bankalar Birliğinin web sitesinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Sınırlılıkları

Araştırmada Türkiye’de faaliyet gösteren özel ve yabancı sermayeli en büyük bankalar şube sayılarına göre belirlenmiş ve beş büyük bankanın insan kaynakları uygulamaları incelenmiştir. Şube sayılarının büyüklükleri Türkiye Bankalar Birliği internet sitesindeki verilerden elde edilmiştir. Bankaların insan kaynakları uygulamalarının bütününe ortaya konulabilmesi için banka sayısının artması daha da yararlı olacaktır.

Araştırma Soruları

Araştırmada bankaların insan kaynakları uygulamalarını ortaya çıkarabilmek için cevap aranan sorular aşağıdaki gibidir:

- Bankada çalışanın işe alım şekli ve süreci nasıldır?
- Bankada yetenekli çalışanın performans ölçümü nasıl yapılır?
- Yetenekli çalışanları bankada tutmak için yöntemler nelerdir ve kariyer planlaması nasıl yapılmaktadır?
- Bankada eğitim olanakları nelerdir?
- Bankada ücret politikası ve sosyal haklar nasıldır?

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Türkiye’de faaliyet gösteren özel ve yabancı sermayeli beş büyük bankanın faaliyet raporları, banka web siteleri ve Türkiye Bankalar Birliği web sitesinde paylaşılan veriler incelenmiş ve aşağıdaki soruların cevapları gruplanmıştır.

Bankada çalışanın işe alım şekli ve süreci nasıldır?

A Bankası: Bankada işe başlayacak çalışanlar farklı değerlendirme süreçlerine tabi tutulmaktadır. Genel yetenek testinde adayların sayısal ve sözel yetenekleri ölçülmektedir. Online ya da offline olarak genel yetenek testi uygulanmaktadır. Türkçe yeterlilik sınavında adayların dil bilgisi, kompozisyon yazma ve yazılı ifade yetenekleri ölçülmektedir. Değerlendirme merkezi uygulamaları adayların güçlü ve gelişime açık yönlerinin tarafsız şekilde saptanmasını sağlamak için adayların performansları iş simülasyonları ile gözlemlenme olanağının yaratılması, adayların görevleri sırasında nasıl performans gösterecekleri konusunda bilgi edinilmektedir. Yetkinlik bazlı mülakatlarda adayların geçmişte yaptığı işler, gösterdiği davranışlar almış oldukları sorumluluklar gibi çeşitli kanıtlardan yola çıkarak, gelecekteki performanslarının değerlendirilmesi sağlanmaktadır. Panel mülakatlar, teknik mülakat veya klasik mülakat şeklinde gerçekleşen, en az iki kişinin katıldığı ve bankada çalışabilmek için gerekli temel yetkinliklerin sorgulandığı mülakatlardır. Mesleki kişilik envanterleri, adayların kendi yetkinliklerini nasıl değerlendirdiklerini, davranış ve eğilimleri ile ilgili soruları yanıtlayarak aktarım sağladıkları değerlendirme aracıdır. Bankada yabancı dil gerektiren pozisyonlar için adayların belirlenmiş bilgilerini (İngilizce, TOEFL: 85 puan, Almanya, Goethe Enstitüsü, Zertifikat C1 (ZMP) ve Zertifikat C2 (GDS), Fransızca, Fransız Milli Eğitim Bakanlığı, Fransız Kültür Merkezi, DALF C1, DALF C2, 699 ibraz etmeleri beklenmektedir.

Bankada alım yapılacak pozisyonlar ise, müfettiş yardımcısı, uzman yardımcısı, memur, sistem uzmanı, sistem destek uzmanı, takip memuru, ihtisas elemanı, özel güvenlik görevlisi ve şoför olarak belirlenmiştir. Müfettiş yardımcılığı için 1. aşamada, Türkçe Yeterlik Sınavı, Genel Yetenek Testi, 2. aşamada Değerlendirme Merkezi Aktiviteleri, Mesleki Kişilik Envanteri, 3. aşamada Panel mülakat yapılmaktadır.

Uzman yardımcısı pozisyonu için, Genel Yetenek Testi, Yabancı Dil Belgesi, Mesleki Kişilik Envanteri, Değerlendirme Merkezi, İnsan Kaynakları Görüşmesi ve Panel Mülakat yapılmaktadır. Bankada memur pozisyonu için Genel Yetenek Testi ve Yetkinlik Bazlı Mülakat uygulanmaktadır.

Sistem Uzmanı pozisyonu için üniversitelerin 4 yıllık eğitim verilen bilgisayar, yazılım, elektrik-elektronik, endüstri, istatistik, matematik, mekatronik, telekomünikasyon, bilişim ve enformatik alanlarındaki bölümlerinden mezun olma koşulu bulunmaktadır. Genel Yetenek Testi, Yabancı Dil Belgesi, Değerlendirme Merkezi, İnsan Kaynakları Görüşmesi ve Panel Mülakat uygulanmaktadır. Sistem Destek Uzmanı için Genel Yetenek Testi, Yetkinlik Bazlı Mülakat ve Panel Mülakat uygulanmaktadır. Takip Memuru pozisyonu için Genel Yetenek Testi ve Norm ve Teknik Mülakat uygulanmaktadır. İhtisas Elemanı, avukat, mimar ve mühendis gibi pozisyonlarda istihdam edilen çalışanlar olup, Değerlendirme Merkezi ve Panel Mülakat yapılmaktadır. Özel güvenlik görevlisi, Genel Yetenek Testi ve Norm Mülakat; Şoför pozisyonu için Genel Yetenek Testi, Norm mülakat ve sürüş testi olduğu iletilmektedir.

B Bankası: Bankada alımların %80' nin yeni mezunlardan alındığı ifade edilmektedir. Müşteri danışmanı, Telefon Bankacılığı Müşteri Temsilcisi, Operasyon Asistanı alımlarının yıl boyunca sürdürüldüğü, Müşteri Hizmetleri Temsilcisi/Müşteri İlişkileri Yetkilisi ve Genel Müdürlük birimleri için Müfettiş Yardımcısı ve Genel Müdürlük Yetkili alımlarının her yıl 1 kez gerçekleştiği belirtilmektedir. Ayrıca Genel Müdürlük ve şube müdürlükleri için deneyimli adaylarında alımlarının yıl boyu sürdüğü ifade edilmektedir.

B bankasında yeni mezun ve bankacılık deneyimi olmayan adaylar için online sınav süreci ardından başarılı olan adaylar için video kayıt aşaması ile devam edilmekte ve sonrasında başarılı

olan adaylar ile yüz yüze yetkinlik bazlı mülakat gerçekleştirilmektedir. Bankacılık deneyimi olan adaylar ile yetkinlik bazlı birebir mülakat gerçekleştirilip, pozisyonun gerektirdiği teknik ve bankanın temel yetkinliklerine uygunluk değerlendirilmektedir.

C Bankası: Üç farklı sınavın olduğu iletilmektedir. İki yıldan az tecrübeye sahip adayların pozisyonun gerekliliği doğrultusunda bir veya birden fazla sınava dahil olunmaktadır. Başvurulan pozisyona göre İngilizce, Genel Yetenek ve Sayısal Algılama ve Hafıza Testi bulunmaktadır. Bankada bazı pozisyonlar için kişilik envanteri yapılmaktadır. Sınav sonrasında başarılı olan adaylar ile yetkinlik bazlı mülakat yapılmaktadır. Genel Yetenek sınavında çoktan seçmeli olarak uygulanan sınavda okuduğunu anlama, eleştirel düşünebilme, analiz ve sentez yapabilme, temel matematiksel verileri kullanma, sayılardan anlam çıkarma, sayıları yorumlama ve problem çözme yeteneklerinin belirlenmesi, grafik ve şekilleri yorumlama becerileri ölçülmektedir. Sayılar, Algılama ve Hafıza sınavında, sayısal işlemleri hızlı ve doğru yapabilme yeteneğini algılama, ayrıntıları hızlı algılayabilme, benzerlikleri ve farklılıkları ayırt edebilme yeteneğini, hafıza sınavı ile görsel, sözel ve sayısal hafıza yeteneği ölçülmektedir. Bankada İngilizce sınavında okuma anlama, dil bilgisi, kelime bilgisi ölçülmekte ve çoktan seçmeli yapılmaktadır. Kişilik envanteri mülakatlara veri sağlanması ve işe alım kararlarında destek olması için yapılmaktadır.

D Bankası: Tercih edilen pozisyona göre işe alım süreci farklılaşmaktadır. Yeni mezun adaylar için Yetenek Testi, Yetkinlik Envanteri ve çeşitli mülakat yöntemleri ile uygun adaylar belirlenmektedir. Deneyimli adaylar mülakat veya değerlendirme merkezi süreçlerine tabi tutulmaktadır.

E Bankası: Giriş pozisyonlarına yönelik yapılan alımlarda farklılık gösteren genel yetenek sınavları, yabancı dil sınavları ve kişilik envanteri uygulanmaktadır. Sınavda başarılı olan adaylarla grup mülakatlar veya birebir mülakatlar gerçekleştirilmektedir. E bankasında deneyimli pozisyonlarda kişilik envanteri uygulanmakta, ardından İnsan Kaynakları ve ilgili iş kolu ile birebir veya panel mülakatlar gerçekleştirilmektedir.

Bankada Yetenekli Çalışanın Performans Ölçümü Nasıl Yapılır?

A Bankası: Bankada çalışanların banka sonuçlarına sağladıkları katkıların, sistematik, periyodik ve ölçülebilir göstergelere dayanan yöntemlerle değerlendirilmesi ve çalışanların beklentilerinin de göz önünde bulundurularak motivasyonlarının bankaya olan bağlılıklarının ve performanslarının artırılabilmesi için sürekli ve yapıcı geribildirim verilmesi, mesleki ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi amacı ile Çalışan Performansı Yönetim Sistemi uygulanmaktadır.

B Bankası: Çalışanların performans süreci, somut ve ölçülebilir hedeflere dayalı olduğu belirtilmektedir. B bankasında senenin başında belirlenen banka hedefleri doğrultusunda, çalışanlar yöneticileri ile birlikte kendi görevlerine uygun hedefler belirlemektedirler. Bu hedefler yıl içinde takip edilip, gerekli değişiklikler ve yönlendirmeler yapılmaktadır. Altı ayda bir gerçekleştirilen hedeflerle karşılaştırılarak performans düzeyleri belirlenmektedir. Çalışanların performans düzeyi, kişisel kariyer planlarını oluşturup, kendilerini çeşitli görevlere aday gösterebilmelerine olanak sağlamakta ve ücretlerini etkilemektedir.

Bankada performans sürecinin temelini oluşturan, kurumun vizyonunu ve stratejilerini performans ölçütleri setine dönüştürmeyi amaçlayan Performans Karnesi uygulaması yapılmaktadır. Performans karnesi yaklaşımı banka stratejilerini ölçülebilir hedeflere dönüştürmeyi amaçlamakta ve bunu yaparken finansal hedeflerin yanında finansal hedeflerin

gerçekleşmesini sağlayan müşteri, süreç, çalışan (öğrenme ve gelişme) boyutlarına da hedefler vermektedir. Bölge, Birim, Şube Müdürlerinin yönetsel yetkinlikler bazında güçlü yönlerini, gelişim alanlarını belirlemek ve bu doğrultuda yöneticilerin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla yılda bir kez 360 derece değerlendirme uygulaması yapılmaktadır. Bankada uygulama sonrasında yöneticilere güçlü ve gelişmesi gereken yönleri hakkında birebir geribildirim verilmekte ve bu yönleri hakkında farkındalık yaratılmaktadır.

C Bankası: Bilgi bulunamadı.

D Bankası: Banka çalışanları gerçekleştirilen performans değerlendirme görüşmelerinde, bir önceki döneme ait hedef sonuçlarını yöneticileri ile birebir görüşmekte, başarılı ve gelişime açık yönleri birlikte tespit edebilmektedirler.

E Bankası: Bankada Performans Yönetimi Sistemi, banka hedefleri ve çalışan hedeflerinin uyumunu sağlayarak yüksek performansa dayanan ortak bir kültür oluşturmayı hedeflemektedir. Çalışanlardan beklentiler açık ve somut olarak ortaya konularak, beklentilerin ne nitelikte karşılanması gerektiği konusunda yol gösterilmektedir. Başarının somut ve ölçülebilir kriterlerle değerlendirilmesi sağlanmaktadır. Sistemin adil ve şeffaf bir iletişim ortamı oluşturarak çalışanların yüksek performans sergilemesini sağlayacak aksiyonları belirlemekte, düşük performans geliştirmek için gerekli olan destek gereksinimlerini ortaya koymaktadır. Performans yönetim sisteminin temel unsurları hedefler ve yetkinlikler olarak belirlenmiştir. "Hedef belirleme ve yayılım yönetimi", "yönlendirme" ve "değerlendirme" aşamalarından oluşan bir yapıya sahiptir. "Hedef belirleme ve yayılım yönetimi" aşamasının temelini "ölçülemeyen yönetilemez" yaklaşımı oluşturmaktadır. Bankada hedef gerçekleştirmeleri, belirlenmiş dönemler bazında yönetici ve çalışanların yaptığı bire bir görüşmeler ile takip edilmektedir. Performans değerlendirmesi yılda iki kez yapılandırılmış olarak uygulanmaktadır. Bununla beraber, fonksiyonlara özel, aylık ve çeyrekler bazında farklı uygulamalar da bulunmaktadır. Hedef gerçekleşmesine ilişkin görüşmeler yıl içerisinde sürekli olarak yapılmaktadır. Tüm çalışanların yer aldığı performans yönetimi sisteminin bir parçası olarak, yılda bir kez yönetim kadroları için de "360 Derece Performans Değerlendirme Uygulaması" gerçekleştirilmektedir. "360 Derece Performans Değerlendirme Uygulaması"; bankada yöneticilerin liderlik, yönetsel ve fonksiyonel alanlarına yönelik ileri-bildirim sağlayan önemli araçlardan birisidir.

Yetenekli Çalışanları Bankada Tutmak İçin Yöntemler Nelerdir ve Kariyer Planlaması Nasıl Yapılmaktadır?

A Bankası: Bütün yöneticilik görevlerinin kurum içerisinden yetişen çalışanlar tarafından üstlenildiği belirtilmektedir. Bankada çalışanlara başarılı bir performans sergiledikleri ve kendilerini geliştirdikleri sürece kariyer yollarının açık olduğu belirtilmiştir. Memur kulvarından müdüriyet unvanına gelene kadar çalışanların dahil oldukları iki aşamalı bir sınav modeli bulunmaktadır. Uzman Yardımcısı ve Müfettiş Yardımcısı unvanındaki çalışanlar için ise kıdem ve yeterlik sınavına dayalı bir yükselme süreci mevcuttur. Farklı pozisyonda bankaya giren çalışanların, işe başlangıç yaptıkları kariyer kulvarlarına göre belirlenmiş yükselme süreçlerini başarı ile tamamladıktan sonra üst pozisyonlara terfi etme aşamasında, "fırsat eşitliği" altında yolları kesişmekte ve farklı kulvarlardan gelen çalışanlar aynı rollere aday olabilmektedirler.

B Bankası: Banka bünyesindeki açık pozisyonlar için öncelik, iç kaynaklara yani banka çalışanlarına verilmektedir. Görevler ve gerektirdiği nitelikler kurum içi ilanlarla Kariyer Fırsatları aracılığı ile çalışanlara duyurulmaktadır. Göreve kendisini uygun bulan iç adaylar, herhangi bir kişi veya yöneticiden onay almadan ilanlara kendileri başvurabilmektedir. Kriterlere

uygun olan adaylar mülakat sürecine dahil edilmektedir. Çalışanlar kariyer fırsatı başvurusu yaptığı anda yöneticilerini diledikleri adımda bilgilendirebilirler. Bankada yükselmenin başarı ile doğru orantılı olduğu ifade edilmektedir.

Yükselme, dikey veya yatay yönde olabilmektedir. Yetki, sorumluluk ve ücret artışını beraberinde getirmektedir. Bir üst göreve geçebilmek için, o görev tanımının gerektirdiği bilgi ve deneyim gibi özelliklere sahip olmak gerekmektedir. En önemli ölçütün performans düzeyi olduğu ifade edilmektedir. Aynı zamanda kariyerin yalnızca banka bölümü ile sınırlı olmadığı bankanın başka iştirakleri arasında da geçişin mümkün olabileceği belirtilmiştir.

Değerlendirme ve Geliştirme Merkezi Uygulamasında Şube Müdürü Adaylarının güçlü yönlerini, gelişim alanlarını ve potansiyel alanlarını yetkinlikler bazında değerlendirerek ortaya çıkarmak ve onları yöneticiliğe hazırlamak amaçlanmıştır. Değerlendirme sonunda, bir değerlendirici tarafından güçlü yönleri, gelişim alanları ve potansiyel yönleri hakkında adaylara geribildirim verilmekte ve bankada değerlendirme sürecinden geçen her aday gelişim alanları doğrultusunda eğitim programlarına alınmaktadır.

Bankada çalışanların performansı ve emeğinin takdir edilmesi gerektiği inancıyla, çalışanlara teşekkürleri ifade edecek, başarısını daha somut ve daha kapsamlı kriterlerle değerlendirecek bir "Başarı Programı" geliştirilmiştir. Hedeflere ve ölçümlenen performans sistemine bağlı olarak üstün performans göstererek katma değer yaratan veya iş ve kişisel hedeflerini gerçekleştirmek konusunda özveride bulunan ve başkalarına örnek teşkil eden çalışanlar "Başarı Programı" ile ödüllendirilmektedir. Başarılar kurumsal belleğe kaydedilmekte ve örnek olaylar benzer başarıların devamını sağlaması amacıyla tüm çalışanlarla paylaşmakta ve ödül alan çalışanlar intranette tanıtılmaktadır.

C Bankası: Yetenek yönetimi ve yedekleme çalışmaları kapsamında farklı kademelerdeki görev yapan çalışanların performans ve potansiyelleri değerlendirilmekte kariyer hedeflerine yönelik gelişim programları tasarlanmaktadır. Yürütülen liderlik ve yetenek gelişim programlarının yanı sıra sektördeki iş okulları ve üniversite işbirlikleri ile tasarlanan eğitim ve gelişim aktiviteleri ile liderlik gelişimlerini desteklemektedir. Yüksek performanslı ile fark yaratan kişiler arasındaki çalışanlar TMR (Talent Management Review), EDP (Executive Development Plan) ve BİG (Başarmak için Gelişmek) gibi yetenek programlarına dahil edilebilmektedir.

D Bankası: Bankada kariyer yönetim araçları olarak; nakil (yer değiştirme), terfi (görevde yükselme), iş rotasyonu, kariyer fırsatları, deneyimli işe alım ve yönetici adayı yetiştirme uygulamaları kullanılmaktadır.

Bankada terfi, aynı görevde seviye yükselmesi veya görev grubu değişikliği olarak 2 türdür: Seviye yükselmesi; çalışanın aynı görevde, görevin kapsadığı seviyeler dahilinde yetkinliklerinin artması sonucu gerçekleşmektedir. (Görev: Gişe Yetkilisi; Seviye Yetkili 4 veya Yetkili 3 veya Yetkili 2 gibi) Performansı olumlu olan çalışanların aynı görevde deneyim ve yetkinliklerini arttırarak uzun süre görev yapmaları durumunda, işlerine olan katma değerlerindeki artışı tanıma ve motivasyonlarını sağlama amaçlıdır.

Görev grubu değişikliği; çalışanın görev tanımı kapsamında yetki ve sorumlulukların değişmesidir. Görev grubu değişikliğinde pozisyonun gerektirdiği görev seviyesine geçiş yapılmaktadır. Çalışanın yetkinlik düzeyinin yeterli, performans düzeyinin olumlu olması gerekmektedir. Bankada görevler arası geçişler ve bunun için gerekli deneyim, bilgi ve beceri düzeyi tanımlamak adına Kariyer Haritaları kullanılmaktadır. Bankada Genel Müdürlük kariyer

haritaları iş ailesi bazında tanımlanırken, saha için görev bazlı kariyer haritaları bulunmaktadır. Banka çalışanları oluşturulan kariyer haritaları doğrultusunda ilgi duydukları görevlere istinaden tercihlerini ve/veya taleplerini İK Kariyer Yönetimi'ne iletebilmektedirler.

Etkin kariyer yönetimi açısından segmentler arası geçişlerde Kariyer Sistematiği kullanılmakta ve birimler arası geçişler desteklenmektedir. Tüm görevlerde, çalışanlara, kendilerini geliştirebilecekleri kariyer imkanları ve yaratıcılığı destekleyen, cesaretlendiren bir iş ortamı sağlanmaktadır. Yetkinlik Gelişim Programları, Mentorluk Programları ve Koçluk Programları ile kariyer gelişimleri desteklenmektedir.

E Bankası: Yetenek Yönetimi ile çalışanların geleceğe dair potansiyelleri belirlenmekte ve bu yeteneklerin kariyer ve liderlik gelişim planlamaları yapılarak üst düzey rollere yetiştirilecek yeteneklerin geliştirilmesi ve bankada tutundurulması hedeflenmektedir. Bu kurgu doğrultusunda yedekleme planları ve banka içi aday havuzları ile süreçler desteklenmektedir. Çalışanların hepsinin bir yetenek olduğuna inanılmakta ve yeteneklerini liderliğe dönüştürebilmeleri için onlara kişiselleştirilmiş performans yönetimi destekleyici, gelişimi sürekli kılan gelişim araçları sunulmaktadır. Yöneticilerin kurum içerisinden yetiştirilmesine ve kendi kariyer yolunu çizmesine yönelik yaklaşımdan hareketle Kariyer Mimarisi ve Kariyer Bülteni ile çalışanlara imkan sunulmakta, Kariyer Danışmanlığı ile çalışanların kariyer hedefleri hakkında bire bir görüşmeler gerçekleştirilmektedir. Bankada şube müdürü atamasını kurum içerisinden gerçekleştirmeye yönelik Gelişim Mimarisi kapsamında ölçme ve değerlendirme merkezi uygulamasında ve devamında da kişiye özel gelişim programları uygulanmaktadır. İleri düzey yönetici gelişim programı ve genel müdürlük değerlendirme merkezi uygulamaları ile saha ve genel müdürlük ekiplerinden yönetici rollerine uygun adaylar belirlenmektedir.

Bankada Eğitim Olanakları Nelerdir?

A Bankası: Öğrenmenin sürekliliğini sağlayabilmek için sınıf eğitimi, iş başında öğrenme, e-öğrenme ve sosyal öğrenme yaklaşımları sürdürülmektedir. Eğitim programlarında yüz yüze eğitim uygulamaları ile birlikte e-öğrenme, bilgisayar tabanlı simülasyonlar, mobil eğitim içerikleri, kurumsan tube videoları, kurumsal wiki sayfaları, gelişim planları doğrultusunda okuma belgesi paylaşımları ve yaşayarak öğrenme uygulamaları gibi alternatif öğrenme unsurlarından yararlanılmaktadır. Banka çalışanları öğrenme faaliyetlerine ders aktarıcı, içerik sağlayıcı, wiki yazarı, video oyuncusu olarak doğrudan katılır ve kurum içi bilgi birikimine doğrudan katkı sağlamaktadır. Bankada görevlerine yeni başlayan çalışanlara kariyerime başlarken programı düzenlenmektedir. Sınıf eğitimlerinin yanı sıra uzaktan eğitim uygulamaları, banka müze gezisi, şube stajı, eğitim sonrası danışman desteği gibi farklı etkinlikler bulunmaktadır. Çalışanların kariyerleri süresince görev tanımlarının gerektirdiği özelleştirilmiş eğitim programlarına katılmaktadırlar. Kariyer haritaları doğrultusunda düzenlenen eğitimler dışında tüm çalışanların yıl içinde açık olan eğitim kataloğundan kendi gelişim ihtiyaçları doğrultusunda Teknik Bankacılık ve Yetkinlik ve Beceri Geliştirme konularında eğitim seçmektedirler. Banka çalışanlarının sektördeki gelişmeleri yerinde izlemeleri ve uluslararası bankacılık deneyimleri kazanmaları amacıyla yurt içindeki ve yurt dışındaki kuruluşlarda eğitimlere katılma ve muhabir bankalarda staj yapma olanakları da sunulmaktadır.

Yöneticiler ve yönetici adayları sektördeki gelişmelerin ve görevlerinin gerektirdiği konularda yönetim gelişimi programları ile desteklenmektedir. Söz konusu programlar gelişim merkezi uygulamaları, gelişim danışmanlığı, farklı iş birimlerinde stajlar, davranış bazlı çalıştaylar ile

teknik bilgi içeren sınıf içi eğitimler, uzaktan eğitim ve iş başında öğrenme gibi araçlardan oluşmaktadır.

B Bankası: Çalışanlar bankadaki yüksek performansları ve ihtiyaçlarına özel gelişim çözümleri ile desteklenmektedir. Bankada öğrenme farklılıkları gözetilerek çeşitlendirilmiş eğitim kanalları kullanılmaktadır. Eğitim birimi stratejik iş ortağı olarak görülmekte ve gelişim faaliyetleri iş ihtiyaçları çerçevesinde tasarlanmaktadır. Bankanın farklı birimlerinden katılım ile gerçekleşen Eğitim Strateji Komiteleri konu uzmanı tam zamanlı iç eğiticiler iş hayatındaki deneyimlerini paylaştan profesyonel eğiticiler, banka dinamikleri ile uyumlu eğitim çözümleri oluşturulmasına önemli katkı sağlamaktadır. Banka yöneticilerinin yönetim becerilerini geliştirmek ve ortak yönetim kültürünü oluşturmak amacıyla Yönetim Akademisi faaliyetlerini sürdürmektedir. Yetkinliklere dayalı bir seçim ve gelişim sisteminin uygulandığı Yönetim Akademisinde katılımcıların gelişim süreci insan kaynakları, eğitim müdürlüğü ve yöneticilerinin ortak çalışmaları ile desteklenmektedir. Eğitimler farklı eğitim teknolojileri ile desteklenmektedir. Bunlar, video, animasyon, metin ve görsel içeriklerden oluşan etkileşimli web tabanlı eğitimler, hem görüntülü hem de sesli olarak uzaktan eğitime olanak sağlayan banka içerisinde kurulmuş web konferans sistemi webinar, katılımcıların gerçek hayatta karşılaşacağı riskleri önceden güvenli bir ortamda tecrübe edinmelerini sağlayan simülasyon şubesi, cep telefonu, blackberry, avuç içi bilgisayarlar vb. gibi mobil araçlarla anlık bilgilendirmeler için kullanılan mobil öğrenme olarak belirtilmiştir.

Eğiticileri arasında pek çok akademisyen olmasının yanında Türkiye'nin köklü üniversiteleri ve eğitim kurumları ile farklı konu başlıklarında bankanın iş birlikleri bulunmaktadır. Özellikle üniversitelerin akademik bilgileri ile bankacılık sektör bilgisi bir araya getirilerek teori ve uygulamanın harmanlandığı eğitimler dizayn edilmektedir. Ayrıca özellikli konularda eğitim almak üzere çalışanlar üniversitelerin akademik takvimleri içerisinde yer alan derslere konuk öğrenci olarak katılabilmektedirler. Banka ve iştiraklerinin yöneticilerini bir araya getiren çalışanlara özel bir paylaşım ve birlikte öğrenme platformu oluşturmayı amaçlayan "Yöneticiler Zirvesi" her yıl tüm katılımcılara o yıla özel bir konseptle seslenmektedir.

C Bankası: Bankada bankacılık akademisi iç eğitmenler, önde gelen danışmanlar ve akademisyenlerle birlikte çalışanlarına, çalışanlarının ailelerine, müşterilere ve üniversite öğrencilerine gelişim programları sunmaktadır. Çalışanlarına yerel üniversiteler ile Türkiye Bankalar Birliği gibi saygın kurumlarla iş birliği aracılığıyla özel tasarlanmış sertifika programları sağlanmaktadır. Bazı üniversiteler ile imzaladığı ortaklık anlaşmaları ile çalışanlarına yüksek lisans programlarını özel bir indirimle sunmaktadır.

D Bankası: Tüm eğitim ve gelişim uygulamaları, çalışanların gelişimini desteklemenin yanı sıra, motivasyon ve iş tatmini yaratma amacıyla Akademi çatısı altında gerçekleştirilmektedir. Akademi'de; çalışanların potansiyelleri ve tercihleri doğrultusunda hem mevcut görevleri hem de organizasyon içinde üstlenebilecekleri farklı görevler için gelişim imkanları sunulmaktadır.

Etkin Bankacılık Okulu, Liderlik Okulu, Satış Okulu, Mükemmel Müşteri Deneyimi Okulu, İş Geliştirme ve Süreç Yönetimi Okulu, Bilgi Teknolojileri Okulu, Yenilikçilik Okulu, Pazarlama Okulu gibi okullardaki programlar işe giriş, kariyer, sertifika programları, yönetici geliştirme eğitimleri, kurumsal performans eğitimleri, uluslararası eğitim ve konferanslardan oluşmaktadır.

İşe Giriş Eğitimleri: Bankada göreve yeni başlayan çalışanların pozisyonlarına uygun olarak aldıkları eğitimlerdir. (Oryantasyon, Temel Eğitim, Yönetici Adayı, Müfettiş Yardımcısı eğitimleri)

Kariyer Eğitimleri: Kariyer basamaklarında ilerleyen çalışanların, teknik bilgi, beceri ve kişisel gelişimlerini sağlayacak eğitim programlarıdır.

Sertifika Programları: Çalışanların bulundukları veya aday oldukları görevlerde gerekli olan bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yönelik, sınıf içi eğitim, e-öğrenme, simulasyon, ödev, sınav gibi farklı yöntemlerden oluşan karma eğitim programlarıdır.

Yönetici Geliştirme Eğitimleri: Çalışanları aday oldukları bir sonraki göreve hazırlayan yönetim, liderlik ve bankacılık konularını içeren programlardır. Üst düzey yöneticiler için de bireysel gelişim planları hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Yönetici geliştirme eğitimlerinde bugünün liderleri sınıf içi eğitim, birebir danışmanlık ve online araçlar ile desteklenmekte, geleceğin liderleri yetiştirilmektedir. Bu programlar bir Üniversite'yle, uluslararası alanda tanınmış kurum ve eğitimcilerle iş birliği içerisinde hazırlanmaktadır.

Kurumsal Performans Eğitimleri: Bankanın stratejik öncelik ve hedeflerine göre belirlenen, kurumsal performansı arttırmaya yönelik düzenlenen eğitimlerdir.

Uluslararası Eğitim ve Konferanslar: Çalışanların yurtiçi ve yurtdışında gerçekleşen zirve, konferans ve seminerlere katılımları sağlanarak, dünyada ve Türkiye'deki yenilikler ile en iyi uygulama örneklerini takip etmelerine ve ilişki ağını genişletmelerine imkan tanınmaktadır. Çalışanların yetkinlik düzeyleri, sınıf içi eğitimlerin yanı sıra kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen uzaktan eğitim (e-öğrenme, video konferans ve webinar) ve işbaşı uygulamalı eğitim yöntemiyle de geliştirilmektedir. Çalışanlar, tüm e-eğitimlerinin yer aldığı internet ortamı kanalıyla zaman ve mekândan bağımsız ulaşabildikleri "Akademi"den, 7/24 evden veya ofisten mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlayabilmektedir. Aynı zamanda öğrenen organizasyon stratejisi paralelinde, deneyimi yüksek çalışanlardan banka içi eğitimlik, mentorluk ve kurum içi koçluk uygulamalarında destek alınmaktadır. Böylece ilgili alanlardaki tecrübelerin paylaşımı ve gelişimde verimlilik sağlanmaktadır.

E Bankası: Eğitim ve Gelişim Yönetimi; bankanın performans artışına katkı sağlamak ve %80'i Y kuşağından oluşan çalışanların gelişim ihtiyaçlarını ortak bir platformda buluşturup tamamlamak amacı ile kariyer yolculuğunda çalışanları desteklemektedir. Çalışanların gelişim ihtiyaçlarını proaktif olarak belirleyerek bu ihtiyacı karşılayacak eğitim tasarımı bünyesinde barındırmakta olduğu belirtilmiştir. Bankada yeni mezun çalışanların, oryantasyon sürecinin ardından bankaya ve görevlerine hızlı adapte olmaları amacıyla görevlerine özel olarak hazırlanan "Başlangıç" programlarına dahil edilmektedir. Bu eğitimler; temel anlayışı aktarmanın yanı sıra çalışanlara ihtiyaç duydukları bilgi beceri ve yetkinlikleri kazandırmaktadır.

Bankada birimler içerisinde deneyim ve unvan seviyelerine göre farklılaşan her çalışana, ihtiyaç duyduğu mesleki bilgiyi ve vizyoner bakış açısını kazandırmayı hedeflenmektedir. Çalışanın ihtiyacına yönelik sertifika programları ile Türkiye' de, Avrupa ve Amerika' da bulunan seçkin eğitim kurumlarıyla iş birliği yaparak çalışanların akademik bilgi ile pratikteki uygulamaları en etkili şekilde deneyimlemeleri sağlanmaktadır. Şube, Genel Müdürlük, Çağrı Merkezi, Teftiş Kurulu gibi kadrolara özel olarak tasarlanan sınıf içi eğitimler; e-öğrenme, simülasyon, işbaşı eğitimleri, okuma-izleme ödevleri ve eğitim kitleri ile desteklenmektedir. Zorunlu eğitimlerin yanı sıra çalışanların gelişim ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri, her yıl yenilenen isteğe bağlı sınıf eğitimleri, konferans ve uzaktan eğitimleri kapsayan "Gelişim Kataloğu" ile piyasaları, güncel ekonomiyi, bankacılık sektörü hakkında tüm gelişmeleri takip etmeleri, liderlik, kişisel ve profesyonel gelişim, sağlıklı yaşam ve hobilere yönelik eğitimlerle istedikleri konular hakkında bilgi kazanmaları sağlanmaktadır.

Liderlik ve Yetkinlik Gelişimi: Performans Yönetimi Sisteminin Amacı; çalışanlarının performansını etkin bir şekilde planlamak, izlemek, yönlendirmek, ölçmek, geliştirmek ve bireysel performansı

doğrultusunda banka performans artışına hizmet etmesi temeline dayanan, başarının somut ve ölçülebilir kriterlerle değerlendirilebilmesini sağlayan, sürekli geri bildirim kültürü ile gelişimi teşvik eden, uzun vadeli yetenek yönetimi stratejilerine yön vermek için ihtiyaçların tespit edilmesidir.

Zaman ve Mekân Sınırı Olmadan Eğitim: Her geçen gün değişen ve sürekli gelişim gösteren eğitim teknolojilerini ve yöntemlerini yakından izlemek, eğitim anlayışının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu anlayışla bir eğitim ve gelişim portalı geliştirilmiştir. Portalda sürekli zenginleşen isteğe bağlı e-egitimler, simülasyonlar ve oyunlar, video platformu, sosyal öğrenme modülü, kitap özetleri ve makalelerin yer aldığı kütüphane bölümleri bulunmaktadır. Piyasalar, güncel ekonomi, bankacılık sektörü gibi teknik konuların yanısıra kişisel ve profesyonel gelişim, sağlıklı yaşam ve hobilere yönelik eğitimlerin de yer aldığı platform ile çalışanlar istedikleri yöntemle istedikleri konu hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Platforma, banka içinden ve dışından bilgisayar üzerinden erişilebileceği gibi, mobil uygulaması da telefon üzerinden erişimi sağlamaktadır. Bu sayede çalışanlara, tüm eğitimleri diledikleri an, diledikleri yerden takip edebilecekleri, zaman ve mekandan bağımsız, hızlı, esnek ve kişiselleştirilmiş bir gelişim ortamı sunulmaktadır.

Bankada yetenek yönetimi ve organizasyonel gelişim süreçleri ile yüksek potansiyelli çalışanların potansiyellerini sergilemeleri ve çalışanların gelişim planlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Potansiyel değerlendirmeleri sonucu oluşturulan bireysel gelişim planları ile mevcut yöneticilerin ve ileride yönetici rolleri için potansiyeli olan banka çalışanlarının liderlik ve yönetsel becerilerini güçlendirmek amacı ile master kapsamında eğitim programları, koçluk ve mentorluk süreci, MBA programları ve yurt içi yurt dışı konferanslar gibi farklı gelişim araçları sunulmaktadır.

Bankada Ücret Politikası ve Sosyal Haklar Nasıldır?

A Bankası: Banka çalışanlarının parasal ve sosyal hakları BASİSEN ile banka arasında iki yılda bir kez düzenlenen Toplu İş Sözleşmesi ile piyasa ve günün şartlarına göre belirlenmektedir. Ücretler hesaplanırken, Toplu İş Sözleşmesinde belirlenen dönemlerde ekonomik koşullar göz önünde bulundurulmaktadır. Çalışanların sosyal güvenlikleri, “Banka Emekli Sandığı Vakfı” ve “Banka Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı Vakfı” tarafından sağlandığı belirtilmiştir. Çalışanlara Banka Mensupları Munzam Sosyal Güvenlik ve Yardımlaşma Sandığı Vakfı tarafından ilave emekli ikramiyesi ve ikinci bir maaş alma imkanı da sunulmaktadır. Çalışanlara aylık ücretlerinin yanı sıra yılda 4 maaş tutarında ikramiye verilmektedir. Genel Kurul tarafından bankanın bir önceki yıl performansı ölçüsünde belirlenen oranda yılda bir kez kar payı ödemesi yapılmaktadır.

Bankada belirlenen sınavlarda başarı sağlayan çalışanlara İngilizce, Almanca ve Fransızca dilleri için yabancı dil tazminatı ödenmektedir. Uzmanlık kadrosunda görevlendirilen mensuplara uzmanlık tazminatı, tam gün çalışan avukat, mimar, mühendis ve Bilgi Teknolojileri Bölümlerinde görev yapan çalışanlara görev tazminatı ödenmektedir. Bankada çalışan müfettiş yardımcılara yapılan ödemelerin yanı sıra ikamet adresinde ya da ikamet adresi dışında bulunma durumlarına göre ayrıca gündelik verilmektedir. Belirtilen ödemelere ilave olarak; çalışanlara bulundukları görevin gerektirdiği Kasa Tazminatı, Ortak Servis Merkezi Tazminatı ve Çağrı Merkezi Tazminatı gibi tazminatların da ödendiği belirtilmektedir.

Çalışan performansına önem verildiği belirtilen bankada, çalışanların bireysel performansı doğrultusunda yüksek verimlilik ödeneği, ürün bazlı satış primleri ve yönetici primi gibi

uygulamalar da bulunmaktadır. Çalışanlar, banka ihtiyaçları çerçevesinde yurt dışı şubelerde görevlendirildiklerinde bulundukları ülkenin koşullarına uygun ücrete tabi olmaktadır.

Banka çalışanları, sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya ve kendilerine daha yüksek bir iş ve yaşam standardı sağlamaya yönelik sosyal haklardan da yararlanmaktadır. Bu kapsamda; çalışanlara sağlık yardımı, öğle yemeği, servis, çocuk zammı, evlilik, doğum ve doğal afet yardımı yapılmaktadır.

Banka, 1-5 yıl (5 yıl dâhil) çalışanlar için 15 iş günü, 6-10 yıl (10 yıl dâhil) çalışanlar için 18 iş günü, 10 yıldan fazla çalışanlar için 23 iş günü izin imkânı ile birlikte hastalık, evlilik, ölüm, doğum ve süt izni gibi izin haklarını çalışanlarına sunmaktadır.

B Bankası: Bankada çalışanların performansı ve emeğinin takdir edilmesi gerektiği inancıyla, çalışanlara teşekkürleri ifade edecek, başarısını daha somut ve daha kapsamlı kriterlerle değerlendirecek bir "Başarı Programı" geliştirilmiştir. Hedeflere ve ölçümlenen performans sistemine bağlı olarak üstün performans göstererek katma değer yaratan veya iş ve kişisel hedeflerini gerçekleştirmek konusunda özveride bulunan ve başkalarına örnek teşkil eden çalışanlar "Başarı Programı" ile ödüllendirilmektedir. Başarılar kurumsal belleğe kaydedilmektedir. Örnek olaylar benzer başarıların devamını sağlaması amacıyla tüm çalışanlarla paylaşılmakta, ödül alan çalışanlar intranette tanıtılmaktadır.

Bankada ücretlendirme temel olarak performansa dayanmaktadır. Elde edilen başarıyı, finansal hedef gerçekleşme, risk yönetimi, müşteri memnuniyeti gibi dengeli ve objektif kriterlerle ölçen GPS prim sistemi ile çalışanlar ödüllendirilmektedir. Kişisel ödüllendirmeler şeffaf bir şekilde çalışanların kendisi ve yöneticileriyle paylaşılmaktadır. Bankada eşit işe eşit ücret politikası uygulanmaktadır. Artan sorumluluklarla paralel, sektör ve iç dengeyi gözetken ücret artışları gerçekleşmektedir. Yılda bir kez yapılan ücret artışlarında, enflasyon gelişimi, sektör ücret verileri dikkate alınarak rekabetçi ücret yapısı sağlanmaktadır.

Bankada ücret paketi aylık maaşın yanı sıra her ay maaşın 1/3'ü oranında ikramiye, yılda bir prim ödemesi, yemek fişi, yabancı dil tazminatı ve diğer yan ödemelerden oluşmaktadır. Müfettiş görevlerine ayrıca İstanbul içinde ve diğer illerde görev yaparken ulaşım, konaklama ve yemek giderleri için harcırah ödenmektedir. Yazılı ve sözlü yabancı dil sınavlarında alınan puan, Yabancı Dil Tazminatı'nın derecesini belirlemektedir. İngilizce, Almanca, Fransızca ve İspanyolca dilleri için yılda on iki kez olmak üzere tazminat ödenmektedir.

Çalışanların performans süreci, somut ve ölçülebilir hedeflere dayalı olmasından dolayı oldukça objektif olarak tasarlanmıştır. Senenin başında belirlenen banka hedefleri doğrultusunda, çalışanlar yöneticileri ile birlikte kendi görevlerine uygun hedefler belirlemektedir. Bu hedefler yıl içinde takip edilip gerekli değişiklikler ve yönlendirmeler yapılmaktadır. Altı ayda bir gerçekleştirilen hedeflerle karşılaştırılarak performans düzeyleri belirlenmektedir. Çalışanların performans düzeyi, kişisel kariyer planlarını oluşturarak, kendilerini çeşitli görevlere aday gösterebilmelerini sağlar ve ücretlerini etkilemektedir.

Genel Müdürlük binalarına ve bazı şubelere ulaşım servisler ile sağlanmaktadır. Öğle yemekleri için şubelere aylık yemek fişleri verilmektedir. Genel Müdürlük çalışanları bina içindeki kafeteryada yemek yemektedir. Banka çalışanlarının özel sağlık sigortası ve hayat sigortası bulunmaktadır. Dış tedavisi, gözlük, cam ve lens gibi, özel sağlık sigortası kapsamında olmayan sağlık harcamaları için de bankanın özel Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı'nın hizmetlerinden yararlanılabilmektedirler.

Çalışanlara doğum günlerinde bu mutlu günlerini paylaşabilmek amacıyla hediyeler gönderilmektedir. Her yılın son haftasında "Yılbaşı Kutlamaları" kapsamında tüm çalışanların katıldığı kokteyller organize edilmektedir. Şubelerde de de aynı yaklaşımla ortak kutlamalar yapılması sağlanmaktadır. Banka çalışanlarının çalışma ortamı dışında sosyal olarak bir araya gelmeleri amacıyla "Hobi Kulüpleri" faaliyetleri aktif olarak devam etmektedir; Fotoğrafçılık Kulübü, Sualtı Sporları Kulübü, Doğa Sporları Kulübü, Tiyatro, Trekking, Yelken, Sinema, Koşu, Türk Sanat Müziği ve Türk Halk Müziği Kulübü mevcut kulüplerdir. Çalışanların yararlanması amacıyla, ürünlerinde ya da hizmetlerinde indirim uygulayan firmalar ile anlaşmalar yapılmakta ve bu anlaşmalar intranette çalışanlarla paylaşılmaktadır. Her ay Türkiye'nin çeşitli illerinde yapılan sosyal aktivitelere bilet rezervasyonu yapılmakta ve indirimli olan bu fiyatlar çalışanlara duyurulmaktadır. Bu aktiviteler sinema, konser, tiyatro, gezi kategorilerinde yapılmaktadır. Genel Müdürlük Binasında öğle yemeği tatillerinde sağlık, eğitim, çocuk bakımı, sosyal konular vb. konularda seminerler düzenlenmektedir. Genel Müdürlük binalarındaki Kuaför, lostra ve kuru temizleme hizmetlerinden çok uygun fiyatlarla faydalanabilmektedirler. Genel Müdürlük binalarındaki kapsamlı spor salonları mevcuttur ve çalışanlar eğitilmiş spor antrenörleri ile çalışma imkanı bulmaktadırlar.

C Bankası: Çalışan destek hizmetleri ve yan hakları banka çalışanlarına sağlık sigortası, hayat sigortası, çalışan destek programı, servis hizmeti, işveren katkılı bireysel emeklilik ve çeşitli hizmetlerde avantaj sağlayan bünyeye dahil kart gibi yan faydalar çalışanlara sunulmaktadır. Üst düzey yöneticiler ve çalışanların bankanın ücretlendirme politikası gereğince sabit ve performans bazlı gelir elde etmektedirler.

D Bankası: Bankada çalışanlara ücretin yanı sıra, aylık brüt ücret tutarı üzerinden yılda 4 kez ikramiye verilmekte olup görevlerine göre çalışanlar, kasa tazminatı, İngilizce seviyelerine göre yabancı dil tazminatı gibi tazminatlardan da yararlanmaktadır. İnsan Kaynakları Uygulama Esasları'nda belirtilen, yabancı dilde eğitim veren üniversite ya da yabancı liselerden mezun olanlar, bu tazminatı herhangi bir sınava girmeden almaya hak kazanmaktadır.

Bu tazminatı almak ya da mevcut yabancı dil tazminat derecesini yükseltmek isteyen her çalışanın TOEFL, IELTS veya TOEIC sınavından belirli bir taban puanı alması ve bankada yılın çeşitli dönemlerinde düzenlenen sözlü sınavlarda başarılı olması gerekmektedir.

Yıl içerisinde belli hedeflere ulaşıldığında performans primi, belli kıdeme ulaşıldığında ise kıdem teşvik primi gibi prim ödeneklerine hak kazanılmaktadır. Çalışanlar, gösterdikleri performans ve yaratıcı katkılarından dolayı teşekkür mektubu, takdirname ya da parasal ödül almaktadır. Çalışanlar ayrıca ölüm yardımı, doğal afet yardımı, maluliyet yardımı, ölüm ve yaralanma tazminatı, aile yolculuk yevmiyesi, göç tazminatı, seyahat harcırahları gibi sosyal haklara sahiptir. Lojmanların bulunduğu yerlerde görev yapan şube müdürleri, ihtiyaçlarına göre müfettiş lojmanı olanağından yararlanabilmektedir. Genel müdürlük binasına İstanbul'un çeşitli semtlerinden hareket eden servisler bulunmaktadır.

Banka çalışanlarına ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerine de, Banka Mensupları Tekaüt Sandığı Vakfı tarafından sağlık hizmeti verilmektedir. Bunun yanı sıra, belirli yerlerde vakfın olduğu hastane, görüntüleme ve laboratuvar merkezleri de bulunmaktadır. Çalışanlar;

- 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) çalışma süresine sahip olanlar 15 işgünü
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az çalışma süresine sahip olanlar 20 işgünü
- 15 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip olanlar ise 26 işgünü izin kullanır.

Ayrıca bankada, hastalık, evlilik, ölüm, doğum ve süt izni gibi izin hakları geçerlidir.

E Bankası: Bankada gelir yönetiminin amacı çalışanların bankaya bağlılığını, memnuniyetini, motivasyonunu ve sinerjiyi arttırmaktır. Bu doğrultuda bankanın ve İnsan Kaynaklarının stratejileri ve hedefleri ile paralel, yeni yetenekleri kazanmayı, çalışanları elde tutmayı ve performansı arttırmayı hedefleyen ücretlendirme ve ödüllendirme modelleri uygulanmaktadır. İç denge ile uyumlu, adil ve şeffaf ücretlendirme, aşırı risk üstlenmeyi önleyici, bireysel ve bütünsel hedef-performans odaklı yaklaşım ile katma değer oranında ödüllendirme hedeflenmektedir. Bankadaki her bir görevin sorumluluk boyutu, iş büyüklüğü, mesleki bilgi ve beceri gereksinimleri, sektörde bulunabilirliği ve yönetim alanı genişliği gibi kriterler dikkate alınarak belirlenen politikalar bulunmaktadır. Yılda en az iki bağımsız danışmanlık şirketi ile ücret ve yan haklar araştırmalarına katılım sağlanarak belirlenen politikaların güncel ve sektöre kıyasla hedeflenen seviyede olması amaçlanmaktadır.

Yılda bir kez ücret artışı gerçekleştirilir. Banka ve İnsan Kaynakları stratejileri, sektör zam oranları, enflasyon beklentisi ile performans dikkate alınarak ücret artışları gerçekleştirilir. Maaşlar, yılda on iki ay üzerinden, her ay sonunda ve brüt olarak ödenir. Göreve göre tazminat, harcırah gibi uygulamalar bulunmaktadır. Banka hedeflerine ulaşımı desteklemek amacıyla, performans odaklı ödüllendirme sistemleri kurgulanmaktadır. Çalışanlar bankaya yaratacakları katma değere göre yıllık bonus veya aylık/üç aylık/altı aylık prim modelleri ile yönetilmektedir.

Tüm çalışanlara öğle yemeği imkanı sağlanır, genel müdürlük çalışanları için servis ve mesai servis imkanı da bulunmaktadır. Tüm çalışanların SGK kapsamında olmalarının yanı sıra çalışanlar, özel sağlık sigortası kapsamındadır. Bakmakla yükümlü oldukları aileleri de (eş-çocuk) özel sağlık sigortası kapsamında değerlendirilebilmektedir. Özel sağlık sigortasına ek olarak ferdi kaza ve hayat sigortası da bulunmaktadır. İzin uygulamalarında İş Kanunu geçerli olup, yanı sıra çeşitli mazeret izin uygulamaları da bulunmaktadır. Çalışanların yaşam kalitesini ve iş verimliliğini arttırmak amacı ile çeşitli yardım (doğum, kira, taşınma, yol, giyim gibi) uygulamalarının yanı sıra yan hak olanakları bulunmaktadır.

Banka çalışanlarını kapsayan performansa dayalı ve dolayısıyla değişkenlik arz eden ücretlendirme, aşağıda belirtilen unsurlara göre belirlenmektedir:

- Tüm bireysel ve toplu performans değerlendirmeleri, gerçek performansın ortaya çıkmasına yetecek bir zaman diliminde gerçekleştirilmelidir.
- Çalışanların bireysel performansı ilgili dönem boyunca yalnızca mali olarak ölçülebilir kriterlere göre değil niteliksel kriterlere göre de değerlendirilmelidir. Söz konusu niteliksel kriterler, çalışma alanına ilişkin bilgiler, yönetim becerileri, verimlilik ve genel mesleki davranışlar, üretilen işe yönelik ilgi ve katkı düzeyi, Banka politikalarına uygunluk gibi hususları içermeli, ancak bunlarla sınırlı olmamalıdır.
- Çalışanların banka prosedürleri ve politikalarına uymamasından kaynaklanan her türlü aksaklık veya hataları hedeflerin gerçekleştirilmesiyle telafi edilemez.
- Yönetim Kurulu çalışanların bankada tutulması ve teşvikler ile üstlenilen riskler arasındaki bağlantının iyileştirilmesi amacıyla uygun gördüğü süre boyunca, onaylanan toplam performans ikramiyesi havuzundan ödeme yapmayı erteleyebilir, ertelenmiş tutarın belirli bir yüzdesi, tutarın tamamı ödeninceye kadar müteakip yıllar içinde menfaat sahibine ödenir.

Bankada performansa dayalı ücretlendirme bileşeni seviyesi, piyasa koşulları ve bankanın uzun vadeli hedefleri (riskler ve sermaye maliyeti dahil) ile ilişkilendirilmesi gerektiği ifade

edilmektedir. Performansa dayalı olmayan bileşenler ile performansa dayalı bileşenler arasında uygun bir oran oluşturularak ücretlendirme toplamının belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Türkiye’de faaliyet gösteren özel ve yabancı sermayeli beş büyük bankanın insan kaynakları uygulamalarına yönelik yetkinlik yönetimi uygulamalarının neler olduğunun incelenmesi benzerlikleri ve farklılıklarının anlaşılması amacıyla yapılan bu çalışmada bankaların faaliyet raporları, resmi internet sayfaları ve Bankalar Birliği internet sayfası incelenmiştir. Eşsiz müşteri deneyimleri tasarlamak mutlu müşteriler yaratarak sektörde öncü olmak ve karlılıklarını sürdürebilmek amacıyla bankaların insan kaynağına önem vermeleri onları hedefleri doğrultusunda desteklemektedir. Buna göre elde edilen verilerden yola çıkarak bankaların işe alım süreçlerinde deneyimsiz adaylarda genellikle yetenek sınavlarının yapıldığı, deneyimli adaylarda ise mülakat şeklinde görüşmeler ile seçme ve yerleştirme yapıldığı görülmüştür.

Araştırmanın verileri değerlendirildiğinde bankalarda yetenekli çalışanların performans ölçümleri somut verilere dayanarak yapılması hedeflenmiştir. Senede bir ya da iki kez performans ölçümü yapıldığı, yöneticilerle yapılan görüşmelerle çalışanlara performanslarının iletildiği belirtilmektedir. Yetenekli çalışanları bankada tutmak için yöntemler ve kariyer planlamalarına bakıldığında bankalarda kurum içi yükselmeler desteklenmektedir. Açık pozisyonların çalışanlara duyurulduğu yetenek havuzları oluşturulduğu yatay ya da dikey görev değişiklikleri sınav, eğitim ya da mülakat yolları ile gerçekleştirildiği belirlenmiştir.

Bankalardaki eğitim olanakları çalışanların işe giriş eğitimleri, iş başı eğitimleri ve sürekli öğrenme şeklinde devam etmektedir. Eğitimler tasarlanırken iç eğitimler, dış firma eğitimleri, akademi ve üniversitelerden destekler alınmaktadır. Sınıf içi eğitimler olduğu gibi sürekli programlar kapsamında farklı eğitim programlarına katılım imkanı verilmekte ve teknolojiye gelişimin etkisi ve eğitime her yerden her zaman diliminde ulaşılabilme imkanı sağlanabilmesi için mobil eğitim uygulamaları da çalışanlara sunulmaktadır.

İşe alım süreçlerinde teknolojiye gelişmelerin sağladığı olanaklar kullanıldığında daha çok aday bulma imkanı sağlayabileceği gibi adayların seçme ve yerleştirme süreçleri adaylara da kolaylık sağlayacaktır. Bankacılık gerek finans gerekse insan yönetiminin birlikte ele alındığı sektörlerden biri olması dolayısı ile bankacılık okulu mezunlarına öncelik tanınması sistemin önceden bilinirliği dolayısı ile adaptasyon sürecini kısaltacağı düşünülmektedir. Yönetici pozisyonları için işe alımlarda ise mülakat yönteminin yanısıra bağımsız değerlendirme merkezlerinden faydalanılmalı, deneme süresi ekip ile uyum açısından değerlendirilerek işe alımları yararlı olacaktır.

Eğitim açısından bakıldığında her pozisyona eşit ve adil şekilde davranılarak çalışanların istek ve görevlerinin gerektirdiği eğitimlere katılmaları sağlanmalıdır. Eğitim kataloglarının yeni çalışan ve deneyimli çalışanlar için ayrı ayrı tasarlanması yararlı olacaktır. Eğitim süresi net olarak altı aylık ya da yıllık periyodlarla ilan edilmeli ve uygulanması sağlanmalıdır. Eğitimden alınan sonuçlar değerlendirilerek eğitimin hedef kapsamında olup olmadığı takip edilmeli gerekli ise ek eğitimlerle desteklenmelidir. İşe alım sürecinde yoğun şekilde tasarlanan eğitimlerin devamlılığı sağlanmalıdır.

Eğitim sağlayacak dış eğitim uzmanlarının akademik kariyerleri göz önüne alınarak ve sektördeki faaliyetleri incelenerek seçimler yapılmalıdır. Alanında dünya çapında çalışmalarını ispatlamış eğitimci davet edilmelidir. Eğitimin işle ilgili zorunlu bölümleri gibi kişisel gelişimi destekleyici eğitimlere de mümkün olduğunca yer verilmelidir. Bankacılık ve faaliyetlerini

ilgilendiren alanlarda ulusal ve uluslararası sempozyumlara çalışanların katılımları desteklenmelidir. Dünyayı yakından takip edebilmek açısından yabancı dil bilgisi olan çalışanların desteklenmesi öğrenilmesi için de gerekli aktivitelere imkan yaratılması sağlanmalıdır. İşe alımlarda istenen yabancı dil bilgisi olan çalışanların ve bu alanda gelişim sağlayan çalışanların teşvik edici ödüllerle desteklenmesi sağlanmalıdır.

Çağdaş dünyanın en ileri değerlendirme metodu olarak halihazırda üçyüz altmış derece performans değerlendirme metodunun uygulanması bankacılık alanında kalite ve karlılığı artıracaktır. Bu nedenle İK departmanlarının geçmiş ön yargılardan arınarak kurumsal gelişimi destekleyen alanlara yönelirken İK'nın gerektirdiklerini göz önünde bulundurmalıdır. Performans ölçümleri iki ana grupta değerlendirilerek hedef ve yetkinlik bazlı olarak yapılırken objektiflik, açıklık, doğruluk, şeffaflık eşitlik gibi temel ölçüm ilkeleri daha üst düzeyde göz önüne alınarak yapılmalıdır. Böylece gerçekçi sonuçlara erişim sağlandığında performansla ilgili eksiklikler gereklilikler öncelikler hedefler yeni baştan ortaya daha net şekilde konulabilecektir. Performans ölçümlerinde dış uzmanlardan daha fazla yararlanılmalı, performans ölçüm prensiplerine tam olarak uyulmalıdır. Bu eksikliklerin giderilmesine yönelik gerekli eğitim planları tasarlanmalıdır.

Performans bazlı hedefler objektif şekilde verilirken ölçümler de belirli zaman aralıklarında ilan edilerek geribildirimler verilmelidir. Yetkinlik bazlı hedeflerde örneğin, iletişim, takım çalışması, müşteri memnuniyeti, yaratıcılık, zaman yönetimi gibi konularda somut olmayan değerlendirmelerden kaçınılarak motivasyon düşürücü uygulamalardan uzak durarak olay bazlı somut örneklerle açıklanabilecek şekilde notlandırma yapılırken sadece bir yönetici tarafından değil birden fazla paydaş yani iş arkadaşı, müşteri ve üst yönetici tarafından birbirinden bağımsız şekilde yapılan değerlendirmelerin ortalaması ya da ağırlıklandırılmış değerlendirme kullanılarak tamamlanması sağlanmalıdır. Tek yönlü değerlendirmelerin çalışanı tatmin etmediği gibi gerçekleri net olarak yansıtmadığı da açıktır.

Son basamak olan kariyer yollarının açık olması kariyer gelişim planlarının yapılması aynı kademedeki çalışanların bekletilmesi yerine gelişim imkanının verilmesi motivasyon iş tatmini ve performans açısından önemlidir. Somut olmayan ölçüm teknikleri ile belirlenen performans notları kariyer imkanları için ön eleme seçeneği olarak şart koşulmamalı, son iki dönem ya da son üç dönemki performans notları ile ön eleme seçenekleri belirlemek yerine potansiyel adayların uygun şekilde değerlendirmeleri ve kariyerin gerekliliklerini sağlayan temel şartları sağlayan adaylarla süreçler işletilmeli ve katılım imkanı artırılmalıdır.

Kurumsal gelişim açısından bakıldığında ise çalışan memnuniyeti kurumsal karlılığı yükseltecektir. Eğitim, sertifika, yabancı dil bilgisinin yanında teknik ve yönetim becerilerinin somut sınav tekniği ile ölçülünerek puanlandığı şeffaf bir modelin geliştirilmesi ve tüm çalışanların terfi sürecinde uygulanması daha eşit ve adil ve gelişime açık bir yapının kurulmasına imkan verecektir. Kariyer planlaması süreci için iç kaynakların hassasiyetle ele alınması ve bunun motivasyonu artırıcı etkisi yadsınamazdır. Şüphesiz bütün bunları yapacak olan İK departmanında gerçek anlamda insan kaynakları uzmanları ve duygusal emek uzmanlarına ihtiyaç olduğu açıktır. Değişen ve gelişen teknoloji bir yandan müşteri beklentilerini artırmakta diğer yandan da kurumların etkili müşteri deneyimleri süreçleri yaratmalarına olanak tanımaktadır. Kurumların en etkili başarı faktörlerinden olan insan kaynağı süreç tasarımları ve uygulanmasında oldukça önemlidir. Bu sebeple kuruların gerek işe alım gerek eğitim gerekse kariyer planlama ve ödüllendirme süreçlerini hassasiyetle yönetmeleri gerekmektedir. Yaratılan çalışan deneyimindeki başarının müşteri beklentilerine ve günün sonunda kurum karlılığına yansıyacağı göz önüne alınarak insan kaynakları yönetimi ele alınmalıdır. İnsan kaynaklarının kurumlardaki işlevselliği aktif hale getirilmelidir. Bankacılık insan kaynakları uygulamalarının

değerlendirildiği bu çalışmanın alanla ilgilenen uzman ve yöneticilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Altınöz, M. (2009). Yetenek Yönetimi, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Altuntuğ, N. (2008). Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülebilmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetimi Yaklaşımı, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 445-460.
- Atlı, D. (2017). *Yetenek Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeni Vizyonu*, Abaküs Yayınları
- Baş, T. ve Akturan, U. (2008). *Nitel Araştırma Yöntemleri NVivo 7.0 ile Nitel Veri Analizi*, Ankara, Seçkin Yayıncılık
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, s.117-133.
- Çağlar, İ. (2015). *Bireysel, Örgütsel ve Toplumsal Düzeyde Değişim ve Değişim Yönetimi*, Ankara, Nobel Yayınları.
- Collings, D.G. and Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda, *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Eren, E. (2015). İşletmelerde Yetenek Yönetimi ve Örnek Uygulamalar, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Projesi, 34-37.
- Ewerlin, D. (2013). The Influence of Global Talent Management on Employer Attractiveness: An Experimental Study. *German Journal of Human Resource Management*, 27(3), 279-304.
- Göktaş, P. ve Çetinceli, K. (2017). Bankacılık sektöründe insan kaynakları yönetimi açısından yetenek yönetimi üzerine bir araştırma, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(3), 721-730.
- Gürel, A. (2006). İşletmelerde Personel Seçme ve Yerleştirmede Yetkinlik Yönetimi: Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.45.
- <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/dosyamayishaziran2011.pdf>
- <https://www.ozgidais.org.tr/haber/143/unilever-yapay-zekali-robotlar-ile-ise-alim-sureci-baslatti>
- <https://www.akbank.com/tr-tr/sayfalar/default.aspx>
- <https://www.isbank.com.tr/TR/ana-sayfa/Sayfalar/ana-sayfa.aspx>
- <https://www.yapikredi.com.tr/>
- <https://www.garantibbva.com.tr/tr>
- <https://www.denizbank.com/>
- Keçecioğlu, T. ve Aydın, G. (2017). *Yetenek Savaşlarından İkinci Perde Yetenek Yönetimi*, Kocaeli, Umut Yayınları.

- Köse, G. (2018). İnsan Kaynakları Yönetiminin Derin İç Görüsü: Yetenek Yönetimi ve İşveren Marka İlişkisi: *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 11(56), 824-833.
- Mucha, T. R. (2004), The Art and Science of Talent Management, *Organization Development Journal*, 22 (4), 96-100.
- Mccauley, C. and Wakefield, M. (2006), Talent Management in the 21st Century: Help Your Company Find, Develop and Keep Its Strongest Workers, *The Journal for Quality & Participation*, 29(4), 4-7.
- Noe, R. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*, İstanbul: Beta Yayınları
- Ott, D.L, Tolentino, J.L and Michailov, S. (2018). *Effective Talent Retention Approaches. Human Resources Management International Digest*. Emeraldinsight.
- Öktan, S. (2019). İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Bir Yaklaşım Olarak Yetenek Yönetimi: İşletmelerin Yetenek Yönetimi Birimlerine İlişkin Keşifsel Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 41-46.
- Sağır, H. (2006). Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Süreçleri ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı Yönetim-Organizasyon Bilim dalı, İstanbul, s.96.
- Ross, S. (2013). How Definitions of Talent Suppress Talent Management, *Industrial and Commercial Training*, 45(3),166-170.
- Tansley, C. (2011). What Do Mean by The Term “Talent” In Talent Management, *Industrial and Commercial Training*, 43(5), 266-274.
- Yalçın, M. (2013). Yetenek Yönetiminde Kurumsal İletişim Uygulamalarının Rolü ve Etkinliği, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yetkin, D. (2003) Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Sistemleri ve Bir Uygulama, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi AD.
- Yılmaz, O. (2006). Stresin Performans Üzerine Etkisi 40. Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, S.D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta, s.19-84.



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2019, 2(12): 900-912.

DOI:10.26677/TR1010.2019.279

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:

<https://www.sobibder.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

1836 (H. 1252) Tarihinde Van Eyalet Merkezinin Müslim Nüfusu Hakkında Bir Değerlendirme*

Arş. Gör. Dr. Ercan GÖRDEGİR, Batman Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Batman, e-posta:

ercan.gordegir@batman.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9661-196X>

Büşra BARAN, Doktora Öğrencisi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, e-posta: busraabaran@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5728-7677>

Öz

XIX. yüzyıl, Osmanlı Devleti'nde önemli reformların yapıldığı bir değişim ve dönüşüm çağı olmuştur. Bu yeniliklerden birisi de ülke genelindeki erkek nüfusun sayılıp kayıt altına alınmasıdır. 1831 yılında II. Mahmut döneminde Osmanlı Devleti'nde modern anlamda ilk nüfus sayımları yapılmıştır. Bu sayımlar sonucunda ülke genelinde yaşayan nüfus yapısının temel özelliklerini elde edebileceğimiz önemli tarihi belgeler ortaya çıkmıştır. Başbakanlık Osmanlı Arşivinde NFS.d (Nüfus Defterleri) koduyla muhafaza edilen bu belgeler Osmanlı Devleti'nin içtimai yapısı açısından önemli olduğu kadar, yerel anlamda da önemli bilgiler ihtiva etmektedir. Bu çalışmada Başbakanlık Osmanlı Arşivi'nde NFS.d koduyla, 2794 ve 2796 numarada kayıtlı "Van Vilayeti, Van sancağı, Gevaş, Karçıkan, Havasur, Vastan kazası Müslim defteri ve Van Vilayeti, Van sancağı, Van (nefs) kasabası (mahalleler) kazası Müslim defteri" tanıtım ve değerlendirmesi yapılmaya çalışılmıştır.

*Bu çalışma Prof. Dr. Ali AKTAN danışmanlığında 2014 yılında tamamlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Van, Nüfus Defteri, Abdülhamit, Osmanlı.

Makale Gönderme Tarihi: 22.10.2019

Makale Kabul Tarihi: 15.12.2019

Önerilen Atıf:

Gördegir, E. ve Baran, B. (2019). 1836 (H. 1252) Tarihinde Van Eyalet Merkezinin Müslim Nüfusu Hakkında Bir Değerlendirme, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(12): 900-912.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2019, 2(12): 900-912. DOI:[10.26677/TR1010.2019.279](https://doi.org/10.26677/TR1010.2019.279)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

An Evaluation on the Muslim Population of the Van State Center in 1836 (1252)

Dr. Ercan GÖRDEĞİR, Batman University, Faculty of Arts and Sciences, Batman, e-mail:
ercan.gordegir@batman.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9661-196X>

Büşra BARAN, Ph.D. Student, Harran University, Social Sciences Institute, Şanlıurfa, e-mail:
busraabaran@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5728-7677>

Abstract

XIX. century has been an era of change and transformation in the Ottoman Empire, where significant reforms have been made. One of these innovations; the male population throughout the country is counted and registered. In 1831 the first census in the Ottoman Empire in the modern sense was made during the reign of II. Mahmut. As a result of these censuses, important historical documents which reveal the basic characteristics of the population structure throughout the country were put forward. These documents, which are kept with the code of NFS.d (Population Registers) in the Presidential Ottoman Archives, contain important information in the local sense as well as important information in terms of the internal structure of the Ottoman Empire. In this study, the promotion and evaluation of Muslim population of Van province, Van sanjak, Van (nefs) town and neighborhood registered as NFS.d code in number 2794 and 2796 have been made.

Keywords: Van, Population Book, Abdülhamit, Ottoman.

Received: 22.10.2019

Accepted: 15.12.2019

Suggested Citation:

Gördeğir, E. and Baran, B. (2019). An Evaluation on the Muslim Population of the Van State Center in 1836 (1252), *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 2(12): 900-912.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Genel olarak savaşlar, biyografiler, kahramanlıklar ve benzeri konular şimdiye kadar araştırmacıların üzerinde durmayı tercih ettikleri önemli alanlar olmuştur. Ancak son zamanlarda bu konuların yanında toplum ve toplumsal gruplarla ilgili olarak sosyal ve yerel tarihi araştırmalar sayısında dünyada ve ülkemizde ciddi bir artış olmuştur. Bu durum arşivlerde bulunan içtimai ve sosyal hayat ile ilgili bilgi içeren belgelerin önemini arttırmıştır. Kaynak, kapsam ve yöntem genişlemesinin bir sonucu olarak ilk defa 1831 tarihinde kaydedilmeye başlanan nüfus defterleri sadece demografik açıdan değil aynı zamanda bir yörenin sosyo-ekonomik yapısını ortaya koyması açısından önemli arşiv belgeleridir. 1836 tarihli Van bölgesinin Müslim erkek nüfusunun bilgilerini içeren söz konusu arşiv belgelerine de bu noktayı nazardan bakmakta fayda vardır. Bu çalışmanın amacı XIX. asrın ilk yarısında Van Vilayeti'nin demografik durumunu ortaya koymaktır. Van yöresinin tarihi geçmişi konunun kapsamı dışında olduğu için ele alınmamıştır (Van bölgesinin tarihi geçmişi için şu çalışmalara bkz: Kılıç, 2001; Kılıç, 2012; 506-513; Abdulkadiroğlu, 1992; Alahverdi, Güven, 1995; Çadircı, 2011).

2794 ve 2796 Numaralı Van Vilayeti Müslim Nüfus Defterlerinin Tanıtılması

Bu çalışmada istifade edilen arşiv belgeleri Osmanlı Arşivi'nde 1836 tarihli, Van nüfus yoklaması sonuçlarını ihtiva eden 2794 numaralı Van Vilayeti, Van sancağı, Gevaş, Karçıkan, Havasur, Vastan kazası Müslim defteri ve 2796 numaralı Van Vilayeti, Van sancağı, Van (nefs) kasabası (mahalleler) kazası Müslim defteri olarak kayıtlı iki ayrı nüfus defteridir. Birinci defter 76 ikincisi ise 122 sayfadan oluşmaktadır (BAO, NFS.d: 2794, 2796).

2794 numaralı ilk defterimiz ciltsiz ve ebrusuz olup defterin 1-3 ve 76. sayfaları boştur. Defterin ebadı ise 16x45'tir. 2796 numaralı ikinci defterimizde aynı şekilde ciltsiz ve ebrusuz olup defterin 3-4, 58-59,78-79, 98-101, 102 numaralı sayfaları boştur. Defter 17x45 ebadındadır. Defterin bilgi formundaki açıklamalar kısmında; *"Yırtılma ve kimyasal yanmaya bağlı olarak defterin bütün sayfalarında değişen oranda eksiklikler mevcuttur"* açıklaması yer almaktadır (BAO, NFS.d: 2794, 2796).

Defterlerde Van Vilayetine tâbi mahalle ve köylerde yaşayan nüfusun sülale lakapları ve erkek bireylerin kayıtları yer almaktadır. Yerleşim birimleri kaydedilirken, başlarına köy olduğunu belirtmek için *karye* kelimesi konulmuştur. Köyün adından sonra, hanelerde (Göyünç, 1979: 331-348) yaşayan erkek nüfusun adları sıralanmıştır. İstisnalar hariç genellikle köy muhtarı veya imamı köyde ilk sırada kaydedilmiştir.

2794 numaralı defterde şahısların meslekleri, siyah mürekkep ve kişi numarasından sonra kaydedilmişken 2796 numaralı defterde meslekler hane ve kişi numarasının yukarısında, yukarıya doğru kırmızı mürekkeple yazılmıştır. Yine ikinci defterimizde kırmızı mürekkeple söz konusu kaydın yapıldığı tarihte veya daha önce ölenleri belirtmek için ölen kişi adının üzeri kırmızı kalemle çizilerek çizginin yukarısında kişinin vefat ettiği anlamında *fevt* kelimesi yazılmıştır. Aynı çizginin aşağısına da ölüm tarihi hicri takvime göre yazılmıştır. Her iki defterde de hane ve kişi numaraları kırmızı mürekkeple yazılmıştır. 2796 numaralı defterde hane ve kişi numaralarına ek olarak kişilerin meslekleri, bulundukları yer, ölüm tarihleri ve görevleri gibi özelliklerini belirten durumlar da kırmızı mürekkeple yazılmıştır. Ayrıca defterin kayıt altına alındığı tarihte Van yöresinin sakinlerinin sülale adlarıyla birlikte kaydedilmesi kişilerin hangi aileye mensup olduğunu tespit edilmesi noktasında önemli bir kolaylık sağlamıştır.

Bütün dünyada olduğu gibi Osmanlı'da da çocuklara dinî inançlar, sevilen ve saygı duyulan şahsiyetlerden etkilenecek isim verilmekteydi. 1836'lı yıllarda çalışmamıza konu olan bölgede çoğunlukla Mehmet, Ahmet, Ali, Abdullah, Osman, Musa, Mahmut, Hasan, Hüseyin, Mustafa gibi adların kullanıldığı görülmüştür. Kullanılan isimler daha çok Peygamberler, Ehl-i Beyt ve Dört Halife isimleri olup yöre halkının muhafazakâr kimliğini ortaya koymasına bakımından önemlidir. Bu isimlerin ailelerde, babadan oğula geçerek müteakip kuşaklarda yaşatılması şecere tespitinde kolaylık sağlayabilir (Topal, 2010: 13). Bu çalışmanın kapsamı yukarıda numaralarını verdiğimiz iki defterle sınırlı olsa da Osmanlı Devleti tarafından aynı amaçla gerek Van eyalet merkezinin gayrimüslim nüfusu gerekse Van'a bağlı Ağlat ve Adilcevaz kazalarının nüfusu da kayıt altına alınmıştır. Bu defterler de Zülfiye Koçak Hasan Taşkıran ve Şehmus Bingöl tarafından transkript edilip değerlendirilmiştir (Bingöl, 2016: 101-116; Koçak ve Taşkıran, 2014: 421-442; Koçak ve Taşkıran, 2014: 718-738; Yılmazçelik ve Kartal, 2019: 193-208; Kartal, 2019: 256-264).

1836 Nüfus Sayımına Göre Van Eyalet Merkezinin Demografik Yapısı

Elimizdeki arşiv belgelerinden 1836 tarihinde Van Vilayetine bağlı yerleşim yerlerinde yaşayan ailelerin isimleri, bu bölgelerdeki nüfus hareketleri, mahalle muhtarları, dini görevliler, askerler, halkın kullandığı isimler ve bu kişilerin fiziksel özellikleri, yerleşim yerlerinde bulunan hane sayısı gibi yerel tarih araştırmaları için son derece önemli bilgiler tespit edilmiştir.

Sayımın yapıldığı 1836 senesinde Van'a bağlı bulunan hemen hemen her köyde bir muhtar ve imam bulunduğu tespit edilmiştir. Memurlar, özellikle vergi ve askerliğe elverişli olup olmadığı gibi hususları göz önünde bulundurarak, bölgede yaşayan Müslüman erkek nüfus yaşa göre sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma; *tüvâna* (güçlü kuvvetli), *şâb-ı emred* (sakalı bıyığı çıkmamış genç), *sıbyan* (çocuk), *müsin* (yaşlı), *çhar ebru* (bıyığı yeni çıkmış) gibi kelimelerle defterlere kaydedilmiştir (Kartal, Uysan, 2018: 533).

Defterde kayıt altına alınan diğer bir husus ise söz konusu yerin göç alıp vermesi olmuştur. Adı geçen mahalle dışardan göç almışsa mahalleye taşınan kişinin isminin yukarısına başka yerden geldiğini gösteren ve Farsça gelmek anlamına gelen *âmed* kelimesi yazılırken, mahalleden dışarıya gidenleri belirtmek içinse Farsça gitmek anlamına gelen *reft be* ibaresi kullanılmış ve geldikleri gittikleri mahalleler tarihleri ile birlikte yazılmıştır. Defterlerde bu durumu gösteren *reft be Erzurum* (Erzurum'a gitti), *nakil be mahalleyi Hatuniye* (Hatuniye mahallesine nakil) gibi birçok örnek bulunmaktadır. Kişilerin yaşını belirtmek için ise Arapça'da yaş anlamına gelen *sin* kelimesi kullanılmıştır. Aynı zamanda adı gecen erkek kişi eğer doğumundan itibaren bir yılını doldurmamış ise şahsın kaç aylık olduğunu gösteren *şühûr* kelimesi kullanılmıştır.

Yine defterde fiziksel yönden engelli olanlar: *âmâ* (kör), *yek-çeşm* (tek gözlü), *divane* (deli), *mecsup* (deli) *topal*, *yek-dest* (tek eli), gibi sözcükler kullanılarak belirtilmişlerdir. Devlet bu gibi fiziksel engelli olan vatandaşları vergiden muaf tutmaktaydı. Bundan dolayı söz konusu bu kişiler engel durumları belirtilerek kaydedilmişlerdir. Defterde aynı zamanda kişilere ait özellikler tekrar yazılması yerine *bu dahi* denilerek kısaltmaya gidilmiştir. Bu ifade ise bir önceki şahsa ait özelliğin söz konusu kişi için de tekrarlandığını göstermektedir. Bu makalede Yalnızca ilk ve son sayfasını verdiğimiz defterin tamamı Yöktez'de mevcuttur.

Çalışmamıza esas teşkil eden defterdeki ifade ve ibarelerin anlam ve kullanım maksatları genel olarak belirtildikten sonra defterdeki diğer bilgileri tablo şeklinde vermeyi uygun gördük.

Tablo 1: 1836'da Van'da Kullanılan Bazı İsimler

Sıra No	İsim	Adet	Sıra No	İsim	Adet	Sıra No	İsim	Adet
1.	Mehmet	774	14.	Ebubekir	92	27.	Abdi	17
2.	Ali	691	15.	Hüseyin	245	28.	Keleş	29
3.	Abdullah	295	16.	Hacı	76	29.	İsa	143
4.	Ahmet	375	17.	Şerif	86	30.	Sait	19
5.	Mustafa	379	18.	Feyzullah	47	31.	Abdal	15
6.	İbrahim	470	19.	Timur	57	32.	Taceddin	8
7.	Hasan	285	20.	Salih	58	33.	Ramazan	14
8.	Osman	263	21.	Cihangir	27	34.	İshak/Zübe yir	8
9.	İsmail	373	22.	Halit	37	35.	Şaban/Seyf ullah/Hızır	7
10.	Mahmut	204	23.	Kasım	33	36.	Bilal /Behlül/ Ümran	3
11.	Ömer	185	24.	Sadık	38	37.	Abdülhami t/ Eyüp	3
12.	Yusuf	110	25.	Arif	40	38.	Ubeyd	2
13.	Abdurrahman	110	26.	Musa	31	39.	Lavi	1

1836 tarihinde Van Vilayetinde en çok kullanılan isim Mehmet'tir. Daha sonra ise Ali, Abdullah Mustafa ve Ahmet gelmektedir. En az kullanılan ise Lavi'dir. Aynı zamanda bölgede isim bozma geleneğinin olması nedeniyle bazı isimlerin yerel dil ile yazıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 2: 1836'da Van'da Bulunan Aile İsimleri

Aile Adı	Defterdeki sayısı	Aile Adı	Defterdeki sayısı
Kürdoğlu	8	Katipoğlu	1
Sarımuratoğlu	2	Kapdanoğlu	2
Kudretoğlu	1	Beydillioğlu	2
Hacıyıldızoğlu	1	Karakillioğlu	1
Çobanoğlu	1	Kuzubuyuluoğlu	1
Kavraoğlu	1	Urluoğlu	1
Çayıroğlu	1	Sebelioğlu	1
Kulek İsmailoğlu	1	Kudretoğlu	1
Hayırdaroğlu	1	Hacıyıldızoğlu	1
Köroğlu	1	Sarımuratoğlu	2
Haydaroğlu	1	Çobanoğlu	1
Şatıroğlu	1	Munla Kasımoğlu	1

Sarı Hüseyinoğlu	1	Zıklıoğlu	2
Murtazaoğlu	2	Eyvanoğlu	1
İsaoğlu	1	Nimetoğlu	1
Delaloğlu	1	Şeyhseydaoğlu	1
Bacanoğlu	1	Kaidedaroğlu	1
Cemşitoğlu	1	Sediroğlu	1
Binderelioğlu	1	Nehlicioğlu	1
Nalbantoğlu	1	Konperoğlu	2
Munlahzıraoğlu	1	İffetoğlu	1
Miriağuroğlu	1	Teperoğlu	1
Aşıroğlu	1	Hacıhanoğlu	1
Zencebiloğlu	1	Askeroğlu	1
Kilitoğlu	1	Celberoğlu	1
Aracioğlu	1	Çilingiroğlu	1
Keremoğlu	1	Timurcuoğlu	1
Çakıroğlu	1	Eyvanoğlu	1
Eltemmahaoğlu	1		

Tablo 3: 1836'da Van'da Yaşayan Hacı, Molla, Hafız ve Muhtarlar

Unvan	Adet	Unvan	Adet
Hacı	128	İmam	30
Mir	103	Çavuş	7
Muhtar	76	Ağa	6
El-hac	40	Fakih	4
Şeyh	30	Molla	3
Bey	53	Hafız	2

Hacılık (Hacca gitme) ancak zenginlerin yerine getirebildiği bir dini vecibe olması sebebiyle bölgenin iktisadi yapısının ortaya çıkarılmasında kullanılabilecek bir veriyi ortaya koymaktadır. Hacılık (Hacı tabiri) aynı zamanda ticaretle uğraşanlar içinde kullanılmıştır (Öztürk, 1995: 123). Defterdeki hacıları incelediğimizde toplam sayılarının 121 olduğu görülüyor. Bu da ekonomik durumun çok kötü olmadığını bunun yanı sıra bölge insanının dinî değerlere sahip ve muhafazakâr olduklarını göstermesi bakımından kayda değerdir. Buna rağmen unvanlar arasında hafız unvanını ancak 2 kişinin kullanmış olması dikkatimizi çekmektedir. Bu durum, bazı kişilerin hafız oldukları hâlde bunu bir unvan gibi kullanmamış olabileceklerini düşündürmektedir.

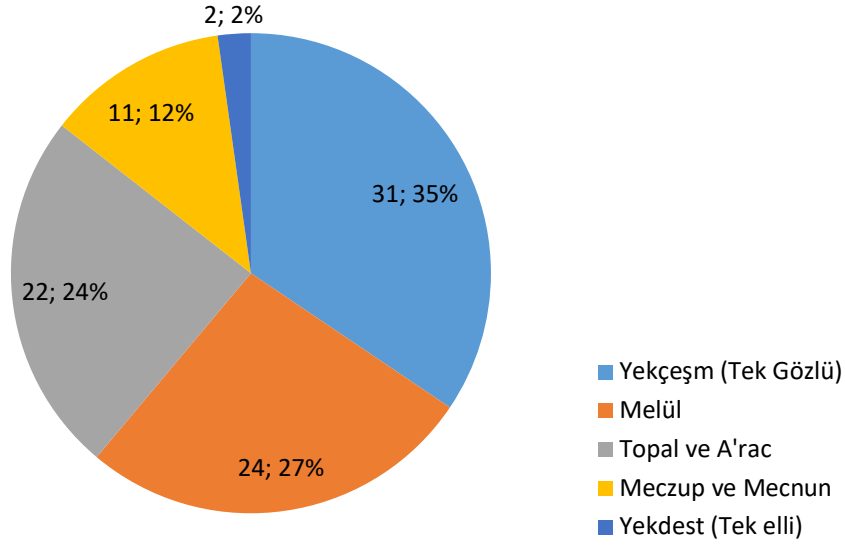
Çalışmaya konu olan defterlere göre 1836 tarihinde Van sakinlerinin meslekleri yukarıdaki tabloda verilmiştir. Bu defterlere göre bölgede en fazla Rençberlik (Çiftçilik) mesleğine rastlanılmıştır. Bu durumun sebebi bölge halkının en temel geçim kaynağının çiftçilik olmasıdır. Çiftçilik mesleğinden sonra bölgede ikinci olarak Bakkalcılık mesleğine rastlanılmıştır. Diğer taraftan bölgede kasap, derici ve doğancı gibi mesleklerle de sık rastlanılmasının sebebi ise bölgede hayvancılık ve avcılığın yaygın olmasıdır. Bu mesleklerle ek olarak toplum hayatını

kolaylaştıracak Bezzaz (Kumaşçı), Debbağ (Derici), Sirac, (Meşaleci), Haffaf (Ayakkabıcı) ve Çizmeci gibi mesleklere de rastlanılmıştır. Bölgede bulunan diğer bazı bir meslek gurubu ise süvari ve topçu gibi askeri mesleklerdir.

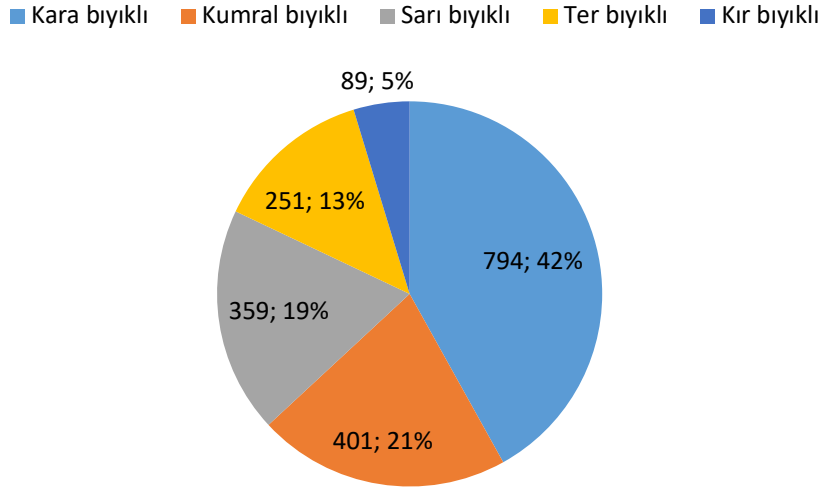
Tablo 4: 1836'da Van'da İcra Edilen Meslek ve Adetleri	
Meslek Adı	Adet
Rençber	116
Bakkal	57
Kasap	42
Topçu	39
Süvari	19
Doğancı	15
Bezzaz (Kumaşçı)	10
Debbağ (Derici)	9
Mumcu	7
Sirac (Meşaleci)	6
Dikici (Çiftçi)	6
Cebeci	5
Haffaf (Ayakkabıcı)	4
Çizmeci	4
Dellal / Tellal (Komisyoncu)	2
Taşçı	1

İncelediğimiz defterlerde geçen engel durumlarını yukarıdaki grafikte belirttik. Bilindiği üzere Osmanlı Devleti engelli vatandaşlarını vergiden muaf tutmuştur. Bundan dolayıdır ki kişilerin özür durumları defterlere kaydedilmiştir. Tek gözlü 31 kişi, Melül 24 kişi, Topal ve A'rac (Topal) 22 kişi, Âmâ (kör) 18 kişi, Meczup ve Mecnun (Deli) 11 kişi ve Yekdest (Tek elli) 2 kişi olmak üzere toplam 108 engelli vatandaş bulunmaktaydı.

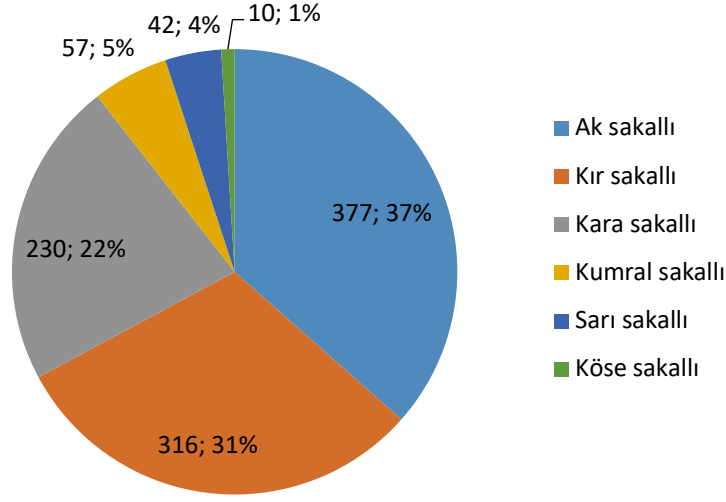
Grafik 1: Deftere göre bölgede yaşayan erkek engelli nüfus



Grafik 2: Deftere kaydedilen vatandaşların dış görünüşlerini bıyıklarına göre sınıflandırması



İncelediğimiz deftere göre 1836 tarihinde yörede yaşayan erkek nüfusun bıyık renklerine göre sınıflandırılması yukarıdaki tabloda gösterildi. Bilindiği üzere defterin kaydedildiği tarihte günümüz de olduğu gibi fotoğraf teknolojisi bulunmamaktaydı. Bu nedenle devlet adeta fotoğraf çekmiş gibi şahısları sözcüklerle tarif etmiştir. Bu bilgilere göre yörede kara bıyıklı 794 kişi, kumral bıyıklı 401 kişi, sarı bıyıklı 359 kişi, ter bıyıklı 251 kişi, kır bıyıklı 89 kişi olmak üzere 1894 kişi bıyık renklerine göre tanımlanmıştır. Tablodan çıkarılacak diğer bir sonuç ise yöre halkının %42'si esmer ve kara bıyıklı iken %19'u ise sarı bıyıklı ve sarışıdır.

Grafik 3: Defterlere kaydedilen vatandaşların dış görünümünü sakallarına göre sınıflandırması

İncelediğimiz deftere göre 1836 tarihinde yörede yaşayan erkek nüfusun sakal renklerine göre sınıflandırılması yukarıdaki tabloda gösterildi. Bu bilgilere göre yörede ak sakallı 377 kişi, kır sakallı 316 kişi, kara sakallı 230 kişi, kumral sakallı 57 kişi, sarı sakallı 42 kişi ve köse sakallı 10 kişi olmak üzere toplam 1032 erkek kişi deftere kaydedilmiştir.

Tablo 5: Gevaş Nahiyesine Bağlı Karyeler

Karye Adı	Hane Sayısı	Nüfus
Paganis	12	50
Poğonis	21	49
Arpit	4	11
Verendanis	17	52
Horovir	7	19
Zobuh	10	18
Pagan	5	10
Ziva-ı Neval	3	7
Tevşoğ	5	11
Pivanik	4	7
Murşık	4	12
Eşkirt	13	33
Virkunis	39	96
Savik	22	53
Tarik	5	13
Ericvanik	13	29
Atar	13	37
Bendekas	11	26
Enklor	25	65
Varpan	13	37
Mihrapış	3	5

Temhanis	16	46
Şuboş	11	30
Muhçaron	18	51
Tımar	10	31
Varasin	3	6
Şatvan	19	67
Eyin	2	2
TOPLAM	328	873

Tablo 6: Karçıkan nahiyesine bağlı karyeler

Karye Adı	Hane Sayısı	Nüfus
Paykanis	34	90
Bağ	2	3
Puğ	9	12
Kumes	1	1
Berkuri	3	5
Soreb	4	7
Zopeh	4	7
Dedebahri	9	12
Pindovan	3	4
Ağrağ	3	3
İnsiras	9	18
Hortaş	4	6
Eldan	6	8
Kukpes	6	7
TOPLAM	99	183

Tablo 7: Vastan nahiyesine bağlı karyeler

Karye Adı	Hane Sayısı	Nüfus
Ebremic	73	202
Tağaşor	79	248
Orta	101	347
Terkeşin	1	5
Karsinek	12	35
Zoloni	7	17
Muşkildan	10	16
Kızıltaş	4	8
Miçengirsufra	15	29
İrac	13	44
Kulbelesan	20	35
Heranik	10	16
Çengiraliyya	12	28
Kussoni	19	51
TOPLAM	378	1081

Tablo 8: Havasor nahiyesine bağlı karyeler

Karye Adı	Hane Sayısı	Nüfus
Hik	18	58
Eyremir	3	10
Nurkuh	10	57
Esbaşır	19	59
Hüzistan	11	27
Kefzi	4	7
Şinhanikuh	9	28
Horkum	6	13
Angil	14	33
Sim	11	28
Kires	9	19
Angüşnas	5	13
TOPLAM	119	319

Tablo 9: Van merkeze bağlı mahalleler

Mahalle Adı	Hane Sayısı	Nüfus
...	51	134
Müftü efendi	8	25
Şatriyye	3	4
Abbas Ağa	77	161
İskan Kapısı	66	135
Tillo	22	45
Mahmut Ağa	102	243
Camii Kebir	131	305
Şafiiyye	3	8
Timur Paşa	9	17
Hurremiyye	19	68
Katırcı	42	115
Kara Hoca	34	91
Mustafa Paşa	24	65
Kaya Çelebi	16	24
Buyak Han	13	26
Hüsreviyye	216	566
Tebriz Kapısı	136	335
Çar Urumme	87	337
Nurşin Sufla	55	159
Nurşin Ayiyya	39	116
Ağı Kebir	35	101
Çamışcıoğlu	79	228
Topçuoğlu	67	211
Emin Paşa	95	251
Camii Hafız	51	159
Şabaniyye	87	247
Hatuniyye	49	129
Soğbetoğlu	52	155
TOPLAM	1694	4460

Yukarıda isimlerini verdiğimiz nahiye, mahalle ve karyelerde bulunan hane ve erkek nüfusu belirttik. Ancak söz konusu karye ve mahallelerin isimlerinin okunuşunda bizim belirttiğimiz isimler ile bölgede telaffuz edilen isimler arasında bizim yerinde araştırma imkânımızın olmayışından dolayı bazı farklılıklara rastlanılabilir. Buna sebep ise: söz konusu isimlerin günümüzde resmi olarak kullanılmaması ve Osmanlı Türkçesinin günümüz harflerine çevirisinde karşılaşılan zorluklar olmuştur. Tablo 11'deki ilk mahallenin isminin olmaması ise söz konusu defterde ilgili sayfanın olmamasından kaynaklanmıştır.

SONUÇ

Bu çalışmaya konu olan defterler; “2794 numaralı Van Vilayeti, Van sancağı, Gevaş, Karçıkan, Havasur, Vastan kazası, Müslim defteri ve 2796 Numaralı Van Vilayeti, Van sancağı, Van (nefs) kasabası (mahalleler) kazası, Müslim defteri”, Başbakanlık Osmanlı Arşivi'nde, NFS.d koduyla, 2794 ve 2796 numarada kayıtlıdır.

Araştırmamızda 1836 yılında Van Eyaleti nüfusun kayıt altına alan bu iki defter aynı tarihlerde diğer bölgelerde tutulan nüfus defterleri ile karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bu defterler gerek yerel tarih açısından gerekse 19. yüzyıl Osmanlı demografik yapısı hakkında oldukça önemli bilgiler içermektedir. Çalışmamızın konusunu teşkil eden bu iki defter, diğer defterlere göre oldukça düzenli tutulmuş aynı zamanda nüfus kaydı ile ilgili oldukça ayrıntılı bilgiler sunmaktadır.

Osmanlı Devleti'nin, 1836 yılında Van Vilayeti Müslüman erkek nüfusu gerek sayı gerek kayıtlı şahısların yaşları, belirleyici fizikî özellikleri, meslekleri, başka yere gidenlerin gittikleri yerler, göçler ve vefat edenlerin ölümleri tarihleri ile birlikte tespit edilmiştir. Ayrıca, Vilayet merkezi ve tâbi nahiye ve köylerde kullanılan erkek isimleri tek tek belirlenmiştir. Defterde geçen bazı önemli veriler daha rahat anlaşılması için tablo ve grafiklerle verilmiştir. Buna göre, coğrafi konumu sebebiyle yüzlerce yıldan bu yana iskân sahası olarak büyük ilgi gören Van'ın 1836'daki demografik yapısı incelenmiştir. Aynı tarihte, merkez mahalle ve tâbi karyelerde çeşitli meslek gruplarına rastlanmakla beraber; devletin mülkî teşkilatlanması gereği, Vilayetin merkezinde mütesellim, her mahalle ve köyde imam ve muhtar gibi resmi görevliler bulunmaktadır.

Çalışmamıza göre 1836'da; Van Vilayeti'nde, 1694 hane 4460 erkek; Gevaş nahiyesinde 328 hane, 873 erkek; Karçıkan nahiyesinde, 99 hane 183 erkek, Vastan nahiyesinde 378 hane, 1081 erkek ve Havasur nahiyesinde 119 hane, 319 erkek nüfus bulunmaktadır. Toplamda ise 2618 hane ve 6916 erkek nüfus bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

A. Arşiv Belgeleri:

T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı (BOA) (İstanbul):

Nüfus Defterleri (NFS.d): nr. 2794.

Nüfus Defterleri (NFS.d): nr. 2796.

B. Araştırma ve İnceleme Eserleri:

Abdulkadiroğlu, A. (1992). *Van Kütüğü* Yüzüncüyl Üniversitesi. Türk Hava Kurumu Matbaası, Ankara.

- Alahverdi, S. ve Güven, O. (1995). *Van Vilayet Salnamesi 1315*. Van Belediye Başkanlığı Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü Yayınları, Van.
- Bingöl, Ş. (2016). (H.1252/M.1836) Yılı Nüfus Sayımına Göre Van Kazasına Bağlı Gayrimüslim Köylerin Demografik Yapısı. *Tarih ve Gelecek Dergisi* (2), 101-116.
- Çadırcı, M. (2011). *Tanzimat Sürecinde Türkiye Anadolu Kentleri*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Göyünç, N. (1979). Hane Deyimi Hakkında. *İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Tarih Dergisi*, (32), 331-348.
- Karpat, K. (2003). *Osmanlı Nüfusu Demografik ve Sosyal Özellikleri (1830-1914)*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Kartal, K. (2019). Malatya Sancağı İzolu Nahiyesi Kadioğlu ve Pınarlı Karyelerinin Sosyo-Ekonomik Yapısı (1842-1843). *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(4), 256-264.
- Kartal, K. ve Uysal, M.A. (2018). Tanzimat Öncesi İncir Kazasının Demografik Yapısı, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (81), 533-553.
- Kılıç, O. (2001). Van Eyaleti'ne Bağlı Sancaklar ve İdarî Statüleri (1558-1740), *Osmanlı Araştırmaları XXI*, İstanbul.
- Kılıç, O. (2012). "Van", *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*. C. 42, s. 506-513.
- Taşkıran, H. ve Koçak, Z. (2014). Adilcevaz Kazasının İlk Nüfus Sayımı (30 Rebiyülevvel 1252 / 15 Temmuz 1836), *Karabük: İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 718-738.
- Taşkıran, H. ve Koçak, Z. (2014). 2793 Numaralı Ahlat Kazası Müslim Nüfus Defteri (30 Rebiyülevvel 1252/15 Temmuz 1836)'nin Tanıtım ve Değerlendirmesi, *İzmir: Tarih Okulu Dergisi*, 7 (XVII), 421-442.
- Yılmazçelik, İ. ve Kartal, K. (2019). XIX Yüzyılın Ortalarında Urfa'da Yaşayan Gayr-ı Müslimlerin Demografik ve İctimai Yapısı Hakkında Bir Değerlendirme, *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Alanında Araştırma ve Değerlendirmeler*, Gece Akademi, (1), 193-208.



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2019, 2(12): 913-937.

DOI:10.26677/TR1010.2019.280

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:

<https://www.sobibder.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Denizli Şehrinin İklim Parametreleri

Dr. Öğr. Üyesi Ferdi AKBAŞ, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Kadirli Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi, Osmaniye, e-posta: ferdi.akbas45@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1899-1458>

Öz

Araştırma sahası, Ege Bölgesi'nin Asıl Ege Bölümü Sınırları içerisinde yer almaktadır. Akdeniz iklim sahasında yer alan Denizli, bu iklim tipinin tüm özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır. Bu araştırma Denizli şehrinin iklim özelliklerinin coğrafi yöntem ve ilkelerle incelenmesi ve ortaya çıkan sonuçların coğrafi bakış açısıyla yorumlanması amaçlanmıştır. Denizli sahip olduğu fiziki ve beşerî coğrafya özellikleri sayesinde ülkemizin önemli tarım ve hayvancılık sahalarından biridir. Bu bağlamda Denizli'nin iklim özelliklerinin analiz edilmesi hem bu tür beşerî ve ekonomik faaliyetlerin geliştirilmesine imkân tanıyacak hem de iklim kaynaklı olası bir afetin önüne geçilmesi için yapılması gerekenlerin tespit edilme sürecini hızlandıracaktır. Bu araştırmada Denizli Meteoroloji İstasyonu'nun 61 yıllık rasat sonuçlarından faydalanılmıştır. Denizli'nin iklim elemanları grafik, tablo ve şekil gibi unsurlarla görsel hale getirilmiş ve veriler klimatolojik formüller aracılığıyla yorumlanmıştır. Denizli Meteoroloji İstasyonu verileri göre yıllık ortalama sıcaklık 16,1 °C ve yıllık toplam yağış ise 574,4 mm'dir. Denizli'de ortalama sıcaklıklar en yüksek seviyeye Temmuz'da ulaşırken, en düşük noktaya ise Ocak ayında inmektedir. Akdeniz iklimin etkisiyle ilde en yağışlı dönem kış mevsimi, en kurak devre ise yaz dönemine ait aylarda yaşanmaktadır. Denizli'de yağışın büyük bir bölümü yağmur şeklinde olup, kar yağışlı günlerin sayısı 5'ten azdır. Sahada genel olarak kuzeydoğu sektörlü rüzgârların hâkim olmasında hem bu kesimden gelen hava kütleleri hem de morfolojik yapının kuzeydoğu istikametinde uygun şartlar sunması etkili olmuştur. Netice itibarıyla Denizli ili hem sıcaklık hem de yağış koşullarına göre Akdeniz ikliminin bütün özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Denizli, Sıcaklık, Yağış, Rüzgâr, Akdeniz İklimi.

Makale Gönderme Tarihi: 15.10.2019

Makale Kabul Tarihi: 13.12.2019

Önerilen Atıf:

Akbaş, F. (2019). Denizli Şehrinin İklim Parametreleri, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(12): 913-937.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2019, 2(12): 913-937. DOI:10.26677/TR1010.2019.280

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

Climate Parameters of Denizli City

Assistant Prof. Dr. Ferdi AKBAŞ, Osmaniye Korkut Ata University, Kadirli Faculty of Social and Human Sciences, Osmaniye, e-mail: ferdi.akbas45@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1899-1458>

Abstract

The research area is located within the borders of the main Aegean part of the Aegean Region. Located in the Mediterranean climate area, Denizli has all the features of this climate type. The aim of this study is to investigate the climatic characteristics of Denizli with geographical methods and principles and to interpret the results from the geographical point of view. Denizli is one of the most important agricultural and livestock fields of our country thanks to its physical and human geography features. In this context, the analysis of the climate characteristics of Denizli will both enable the development of such human and economic activities and accelerate the process of identifying the necessary actions to prevent a possible climate-related disaster. In this study, 61 - year survey results of Denizli Meteorological Station were used. The climate elements of Denizli are visualized with elements such as graphs, tables and figures and the data are interpreted through climatological formulas. According to the data of Denizli Meteorological Station, annual average temperature is 16.1 0C and annual total rainfall is 574.4 mm. In Denizli, average temperatures reach their highest levels in July and the lowest temperatures fall in January. Under the influence of the Mediterranean climate, the wettest season is winter season and the driest period is summer months. Most of the rainfall in Denizli is in the form of rain and the number of snowy days is less than 5. In general, the northeastern winds prevailed in the area, and both the air masses coming from this region and the morphological structure provided favorable conditions in the northeast direction. As a result, Denizli has all the characteristics of the Mediterranean climate according to both temperature and rainfall conditions.

Keywords: Denizli, Temperature, Rainfall, Wind, Mediterranean Climate.

Received: 15.10.2019

Accepted: 13.12.2019

Suggested Citation:

Akbaş, F. (2019). Climate Parameters of Denizli City, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 2(12): 913-937.

© 2019 Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Geniş bir bölge içinde ve uzun yıllar boyunca değişmeyen ortalama hava koşullarına iklim adı verilmektedir. Başka bir ifade ile iklim, kısa süreli günlük hava durumlarının uzun zaman içindeki ortalamasıdır. İklim, coğrafi çevrenin şekillenmesini ve insan yaşamını çok yakından kontrol eden bir etmendir. İklimin etkisi uzun yıllar boyunca kendini gösterdiği gibi cansız çevrede ve özellikle bütün canlıların yaşamındaki yıllık değişimleri de iklim düzenlenmektedir (Erol, 2011: 1-10).

Yeryüzündeki iklim çeşitlerinin tasniflendirilmesi, üzerinde en fazla mesai harcanan klimatoloji konularından biridir. Bu nedenle tasnif denemelerinin sayısı oldukça fazladır. Böyle olduğu halde bugün herkesi tek çatı altında toplayan bir sınıflandırma sistemi tespit edilmemiştir. Bunun çeşitli nedenleri bulunmakla birlikte belki de en önemlisi, insanların iklimleri belli gruplara ayırırken çıkış noktalarının ya da diğer bir ifade ile tasnif ilke ve prensiplerinin farklı olmasıdır (Erinç, 1984: 255).

İklim tasniflerinin temel gayesi farklı iklim tiplerini ayırt etmek ve bu bakımdan birbirine benzeyen veya benzemeyen mekânları tespit etmektir. İklim tasnifleri bilimsel açıdan olduğu gibi pratikte de büyük değerler ifade etmektedir. Çünkü bu şekilde sadece bilimsel veriler analiz edilerek kıyaslamalar yapılmakla kalmaz aynı zamanda belli bir coğrafi çevrenin iklim koşullarına bağlı olarak mevcut kapasitesi ya da potansiyeli de ortaya konmuş olmaktadır. Tarım, sulama, planlama, yerleşme ve ulaşım gibi mekândan faydalanmaya yönelik olan bütün hayati işler büyük oranda iklimle ilgilidir (Erinç, 1984: 255).

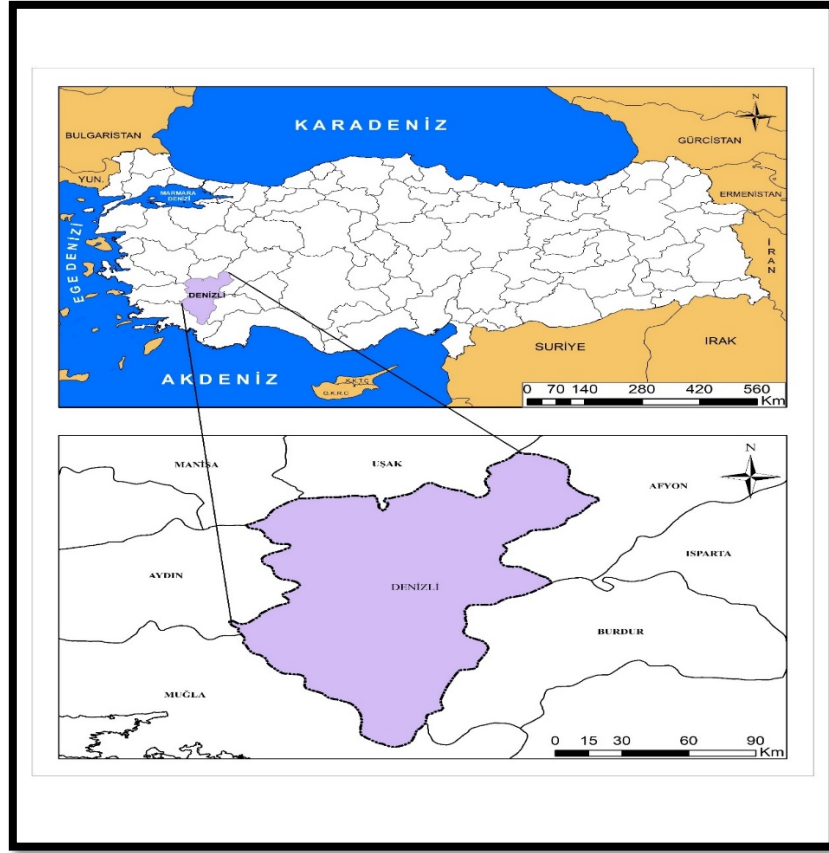
Türkiye, engebeli, yüksek ve ortalama yükseltisi 1100 m. kadar olan kütleli yapıya sahip bir ülkedir. Ülkenin deniz seviyesine göre yüksekte oluşu, kıyılara paralel dağ sıralarının varlığı, denize yakınlık ve uzaklık gibi coğrafi etmenler, yıl içerisinde çok farklı türden birçok hava kütlelerinin etkisi altında kalmaktadır (Koçman, 1993: 1). Başka bir deyişle, ülkemiz dinamik-jenetik klimatoloji açısından geçiş sahası üzerinde yer almaktadır. Türkiye, genel itibarıyla subtropikal kuşakta kıtaların batı yakasında gerçekleşen ve Akdeniz iklimi olarak adlandırılan jenetik bir makroklima tipinin sahası içerisinde ve onu meydana getiren faktörlerin etkisi altında yer almaktadır. Bu alanın kuzeyinde kutbi hava kütlelerinin, güneyinde ise tropikal hava kütlelerinin çekirdek sahaları yer almaktadır. Böylece Türkiye'nin içinde bulunduğu saha, kışın kutbi, yazın da tropikal menşeyli hava kütlelerinin etkisi altına kalmaktadır (Erinç, 1984: 295).

Araştırma sahasını teşkil eden Denizli, Ege Bölgesi'nin Asıl Ege Bölümü sınırları içerisinde yer almaktadır. İlin batısında Aydın, doğu ve güneydoğusunda Burdur, güney ve güneybatısında Muğla kuzeyinde Uşak, kuzeybatısında Manisa, kuzeydoğusunda Afyonkarahisar yer almaktadır (Şekil 1). Harita Genel Komutanlığı verilerine göre ilin yüzölçümü 12.134 km²'dir. Büyük Menderes Nehri'nin getirdiği alüvyonlar üzerinde kurulmuş olan Denizli'nin rakımı 354 metredir. Ülkemizin yaklaşık %1,5'ini, Ege Bölgesi'nin ise ortalama %18,5'ini oluşturan ilin %49'unu dağlık sahalar, %28'ini ovalık alanlar, %20'sini platolar ve %3'ünü de yaylalar oluşturmaktadır.

Ege Bölgesi'nin önemli ve gelişmiş illerinden biri olan Denizli, sanayi, tarım ve hayvancılığın yanında özellikle son yıllarda artmaya başlayan seracılık faaliyetleri ile de gündemde yer alan kentlerimizden biridir. Söz konusu faaliyetlerin daha da geliştirilmesi ve elde edilen verimin arttırılması açısından Denizli'nin klimatolojik özelliklerinin bilinmesi büyük önem arz etmektedir.

Bugüne kadar Denizli'nin iklim özellikleri ile ilgili birtakım çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu çalışmalar genel olarak küçük bir alanla sınırlandırılmışlardır. Dolayısıyla ilgili çalışmalar hem detaydan uzak hem de daha kısa süreli meteoroloji verileri kullanılmıştır. Bu çalışma ise 1957-

2018 yılları arasındaki meteorolojik rasatlar kullanılarak hazırlandığı için iklimsel veriler detaylı bir şekilde analiz edilmiş, iklimle ilgili temel sayılabilecek kaynaklara ulaşılmış, ilgili verilerin daha kolay anlaşılabilmesi ve yorumlanabilmesi için tablo ve şekiller hazırlanmıştır.



Şekil 1. Denizli İlinin Lokasyon Haritası

AMAÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada Denizli şehrinin klimatolojik özelliklerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Denizli Meteoroloji İstasyonu'nun 1957-2018 yılları arasında rasat sonuçlarından faydalanılarak, iklim elemanlarına ait göstergeler analiz edilmiş, tablo ve şekiller hazırlanmıştır. Bunlara ek olarak iklim tipinin tam olarak tespit edilebilmesi için klimatoloji konusunda otorite kabul edilen bilim insanları tarafından keşfedilip geliştirilen formüllerden faydalanılmıştır. Bunlar, Erinc Formülü, Emberger Formülü, Aydeniz Formülü, Trewartha Formülü De Martonne Formülü, Köppen Metodu ve Thornwaite Yöntemidir.

BULGULAR

SICAKLIK

Ortalama Sıcaklıklar ve Sıcaklık Rejimi

Denizli'de yıllık ortalama sıcaklık 16,1 °C'dir. Tablo 1'de yer alan ortalama sıcaklıklar aylara göre analiz edildiğinde, sıcaklık değerlerinin 5,8 °C ile 27,2 °C arasında değişiklik gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda şehrin yıllık sıcaklık amplitüd değeri 21,4 °C olarak tespit edilmektedir. Ortalama sıcaklıklar en yüksek değere Temmuz (27,2 °C)'da ulaşırken, en düşük seviyeye ise Ocak (5,8 °C) ayında ulaşmaktadır. Ortalama sıcaklıklar kış mevsiminin son ayı olan

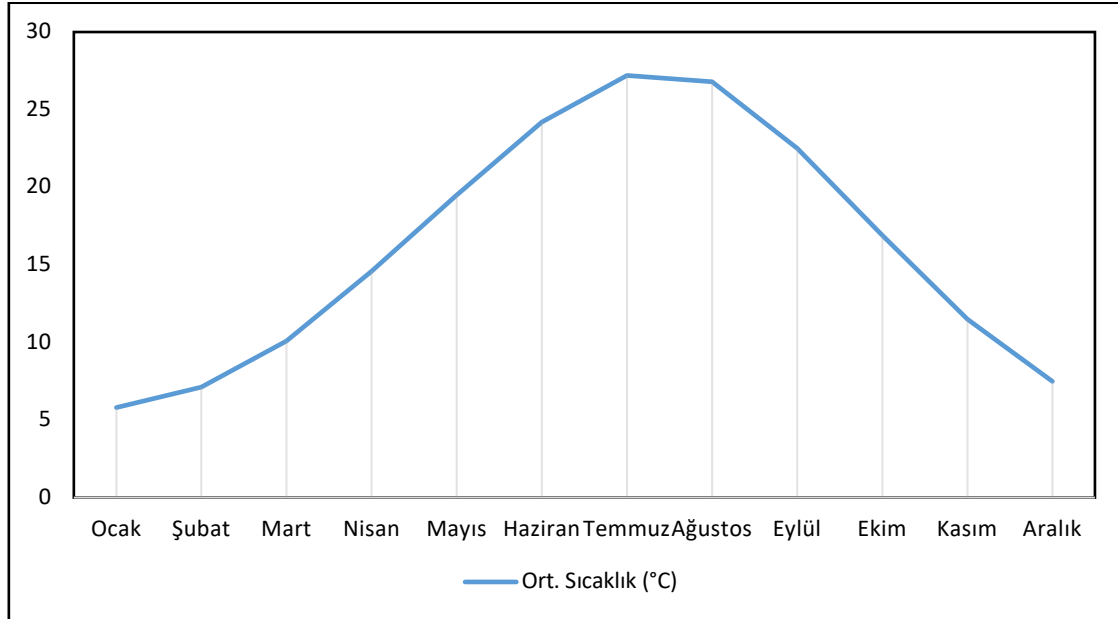
Şubattan (7,1 °C) itibaren yükselişe geçmektedir. Martta 10 °C'nin üzerine ulaşan sıcaklıklar bu durumlarını Haziran ayına kadar korumaktadır. Haziran döneminden itibaren 20'li değerlerin üzerine çıkan sıcaklıkların bu durumu ekim ayında (16,9 °C) son bulmaktadır (Tablo 1, Şekil 1).

Sıcaklık değerleri mevsimsel olarak incelendiğinde, Haziran (24,2 °C), Temmuz (27,2 °C) ve Ağustos (26,8 °C) ayları sahip oldukları değerler ile yaz devresini ilk sıraya taşımaktadır. Sonbahar mevsimi sıcaklık değeri bakımından ikinci sırayı alırken, ilkbahar dönemi üçüncü sırada bulunmaktadır. Bu durum ilkbaharın sonbahara göre daha soğuk geçtiğini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca kış aylarına ait sıcaklıkların eksili değerlere düşmemesi ve yaz devresi sıcaklıklarının ise 20 °C'nin üstünde olması Denizli'nin tipik bir Akdeniz iklim sahası olduğu gerçeğini yansıtmaktadır (Karbuz, 2016: 362).

Tablo 1. Denizli'de Aylık Ortalama Sıcaklık Değerleri

Aylar	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	Ek.	K	A	Yıllık Ort.
Ort. Sıcaklık (°C)	5,8	7,1	10,1	14,6	19,5	24,2	27,2	26,8	22,5	16,9	11,5	7,5	16,1

Kaynak: Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Verilerinden Faydalanılmıştır.



Şekil 1. Denizli'de Aylık Ortalama Sıcaklık ve Yağış Değerleri

Araştırma sahasında görülen iklim özelliklerinin ortaya çıkmasında, bölgede etkili olan hava kütlelerinin büyük rolü bulunmaktadır. Ekim ayından itibaren Orta ve Doğu Avrupa üzerinden gelen kontinental polar hava kütlesi, kuzeyli ve kuzeydoğulu hava akımları şeklinde Batı Anadolu'nun tamamında etkili olmaktadır. Bu durum ise sıcaklıklarda düşüşlere basınç değerlerinde ise artışlara neden olmaktadır. Diğer yandan Mayıs ayından itibaren yaz basınç şartları bölgede etkili olmaya başlamaktadır. Bu süreçte, Orta ve Doğu Avrupa'da sıcaklık

değerlerinin yükselmeye başlamasıyla birlikte yüksek basınç merkezleri kuzeye doğru çekilmektedir. Yaz mevsiminde Basra Körfezi civarındaki kontinental tropikal hava kütlesi, güney ve güneydoğudan Anadolu'ya sokularak, bölgedeki basınç koşullarını değişikliğe uğratmaktadır. Bu devrede Anadolu üzerinde sıcaklıklar yükselmeye basınç değerleri ise düşüşe geçmektedir (Koçman, 1993: 24-28; Özav, 1996:16).

Ortalama Yüksek ve Ortalama Düşük Sıcaklıklar

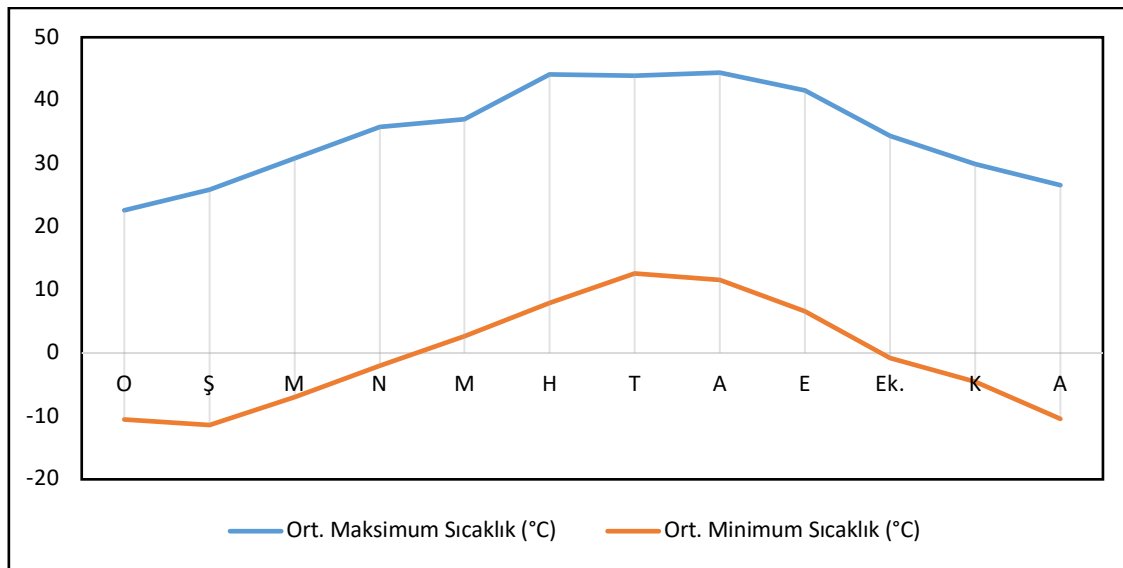
Denizli'nin yıllık ortalama maksimum sıcaklık değeri 44,4 °C'dir. Kasım (29,9 °C), Aralık (26,6 °C), Ocak (22,6 °C) ve Şubat (25,9 °C) ayları 20'li rakamlarla ifade edilirken, ilkbahar mevsiminin başlangıcından itibaren sıcaklıklar 30 °C'nin üzerine çıkmaktadır. Haziran (44,1 °C), Temmuz (43,9 °C), Ağustos (44,4 °C) ve Eylül (41,6 °C) aylarında ise sıcaklıklar 40 °C'nin üzerinde seyretmesi bu aylarda kuraklık şartlarının egemen olduğunun en temel göstergesidir. Maksimum sıcaklık değerleri incelendiğinde, sıcaklığın yılın hiçbir ayında 20 °C'nin altında düşmediği ortaya çıkmaktadır (Tablo 2, Şekil 2).

Denizli'de yıllık ortalama minimum sıcaklığın rakamsal değeri -11,4 °C'dir. Ortalama düşük sıcaklıklar dikkate alındığında, Kasım (-4,5 °C), Aralık (-10,4 °C), Ocak (-10,5 °C), Şubat (-11,4 °C), Mart (-7 °C) ve Nisan (-2 °C) aylarından sıcaklıklar sıfırın altındaki rakamlarla ifade edilmektedir.

Tablo 2. Denizli'nin Ortalama Maksimum ve Minimum Sıcaklık Değerleri

Aylar	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	Ek.	K	A	Y. Ort.
Ort. Maksimum Sıcaklık (°C)	22.6	25.9	30.8	35.8	37.0	44.1	43.9	44.4	41.6	34.4	29.9	26.6	44.4
Ort. Minimum Sıcaklık (°C)	-10.5	-11.4	-7.0	-2.0	2.7	7.9	12.6	11.6	6.6	-0.8	-4.5	-10.4	-11.4

Kaynak: Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Verilerinden Faydalanılmıştır.



Şekil 2. Denizli'nin Ortalama Maksimum ve Minimum Sıcaklık Değerleri

Denizli’de sıcaklık karasallığın boyutlarının belirlenebilmesi amacıyla Conrad’ın karasallık formülünden faydalanılmıştır. Bu formül şu şekildedir;

$$K = \frac{1,7 * A}{\sin (\Phi + 10)} - 14$$

Bu formülde, K: karasallık derecesini (% olarak),

A: yıllık sıcaklık farkını,

Φ : coğrafi enlemi ifade etmektedir.

Conrad’ın yukarıdaki formülüne göre Denizli’de sıcaklık karasallığı indis değeri %32,4’tür. Bu değerde Denizli’nin sıcaklık bakımından orta derecede karasal olduğunu ifade etmektedir.

YAĞIŞ

Ortalama Miktarı ve Yağış Rejimi

Araştırma sahasındaki yağış değerlerini hava kütleleri, cephelerin geliş istikametleri, topografya ve karasallık koşulları belirlemektedir. Ekim-Kasım ve Nisan sonları arasında frontal faaliyetlere bağlı olarak gerçekleşen yağışlar, yıllık toplam yağış miktarının yarıdan fazlasını oluşturmaktadır. Frontal faaliyetlerin kesildiği yaz dönemi nispeten yağışsız geçerken, en fazla yağış cephelerin ilerlemesini engelleyen dağların kuzey yamaçlarına düşmektedir (Atalay, 2013: 506-509).

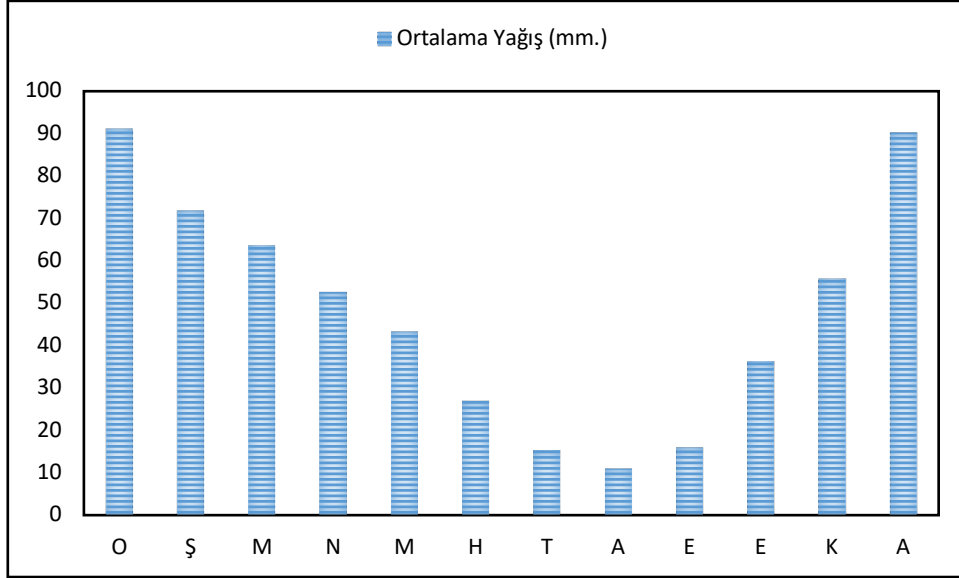
Denizli Meteoroloji İstasyonu’nun 61 yıllık rasat sonuçlarına göre, şehrin yıllık ortalama yağış toplamı 574,4 mm’dir. Denizli’nin aylık ortalama yağış değeri 91,1 mm ile 11 mm arasında değişiklik göstermektedir. Tablo 3’e göre yağışlar kış dönemini temsil eden aylarda yılın en yüksek seviyesine ulaşmaktadır. Yaz devresinde ise Akdeniz ikliminin tipik özelliği olarak yağışlar azalmakta ve ilde kuraklık şartları egemen olmaya başlamaktadır (Tablo 3, Şekil 3).

Denizli’de Akdeniz iklimin etkisiyle yıllık yağışlarının büyük bir bölümü Kasım-Mayıs arasında cephe faaliyetlerinin yoğunlaştığı dönemde düşmektedir. Bu süreçte cephelerin geliş yönüne dik uzanan yüksek kütleler üzerinde Akdeniz ikliminin bir alt kolu gelişmeye başlamaktadır. Sıcaklığın düşmesi ve yer yer yağışın artması özellikle dağların yüksek kesimlerinde yarı-nemli ve nemli bir dağ ikliminin gelişmesine ortam hazırlamaktadır. Bu mevkiler yaz devresinde zaman zaman sisle kaplanmakta ve az da olsa orografik yağış almaktadır (Atalay, 2011: 103-109).

Tablo 3. Denizli’nin Ortalama Yağış Değerleri

Aylar	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	E	K	A	Y. Ort.
Ortalama Yağış (mm.)	91,1	71,9	63,7	52,7	43,3	27	15,3	11	15,9	36,4	55,9	90,2	574,4

Kaynak: Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Verilerinden Faydalanılmıştır.

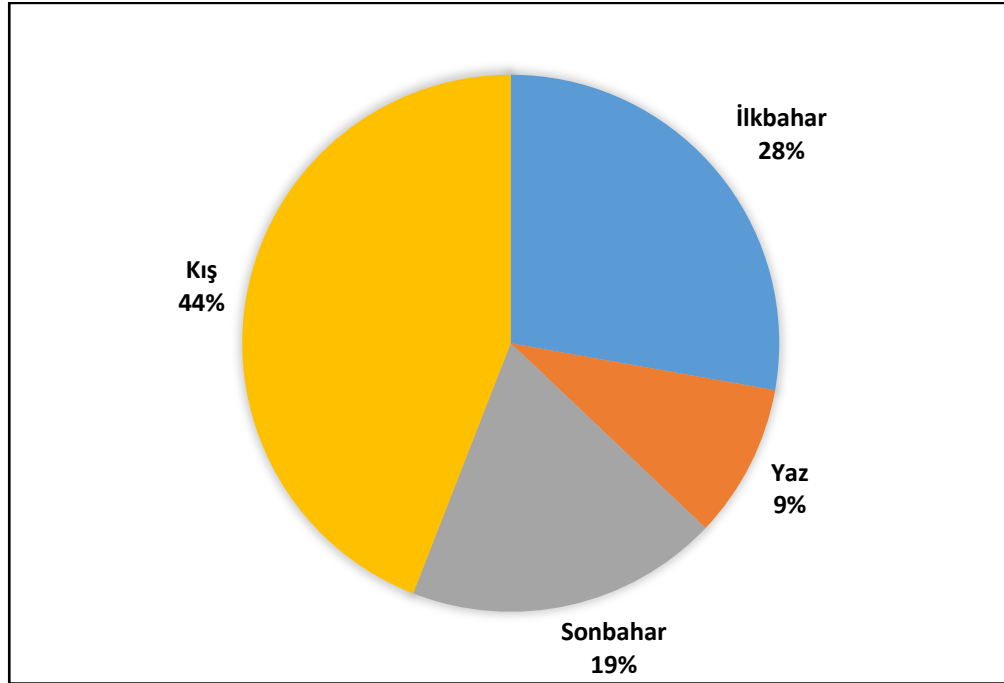


Şekil 3. Denizli'nin Ortalama ve Maksimum Yağış Değerleri

Araştırma sahasını oluşturan Denizli'de ortalama yağış değerleri Aralık ve Ocak aylarında 90 mm'nin üzerine çıkmaktadır. Şubat ayına gelindiğinde yaklaşık 20 mm. düşüş gösteren yağışların bu durumu Ağustos ayına kadar devam etmektedir. Eylül ayına gelindiğinde bir önceki aya göre 4,9 mm. artış gösteren yağışlar, ekim ayında 2 katından fazla yükselerek 36,4 mm'ye ulaşmaktadır. Sahada aylık ortalama yağışın tutarı 47,9 mm'dir. Kasım-Mayıs ayları arasındaki aylık yağış tutarları bu değer üzerinde gerçekleşirken, Haziran-Ekim arasındaki dönem ise bu tutarın altında kalmaktadır (Tablo 3, Şekil 3).

Denizli'de yağış mevsimlere düzensiz bir dağılım göstermektedir (Şekil 4). Buna göre yağış tutarının en fazla olduğu dönemi %44'lük oran ile kış mevsimi oluştururken, en kurak devre de yaz dönemi (%9)'nde yaşanmaktadır. Kıştan sonra en yağışlı mevsim ilkbahardır. Bunu da %19'luk yağış oranı ile sonbahar izlemektedir. Tüm bunlar göz önüne alındığında en fazla yağışın kış, en az ise yaz devresinde görülmesi, yıllık ortalama toplam yağışın 574,4 mm civarında olması, sahanın tipik bir Akdeniz iklim kuşağında yer aldığını kanıtlamaktadır.

Denizli'de yağış karasallığının tespit edilebilmesi için Coutagne'nin yağış karasallığı formülünden faydalanılmıştır. Bu formül şu şekilde ifade edilmektedir; Coutagne (1954) yağış karasallığını C harfiyle göstermiştir. Yağış karasallığı yılın en sıcak 6 ayındaki yağış toplamının en soğuk 6 ayın yağış toplamına bölünmesiyle tespit edilmektedir. Bu formülden çıkan sonucun 1,75'ten büyük olması iklimin karasal, 1 ile 1,75 arasında olması yarı karasal ve 1'den küçük olması ise karasal olmadığını göstermektedir (Karbuz, 2016: 364). Coutagne'nin formülüne göre Denizli'nin yağış karasallık indis değeri 0,40'tır. Bu değere göre Denizli yağış bakımından karasal bir özellik göstermemektedir.



Şekil 4. Denizli’de Yağışın Mevsimlere Dağılışı

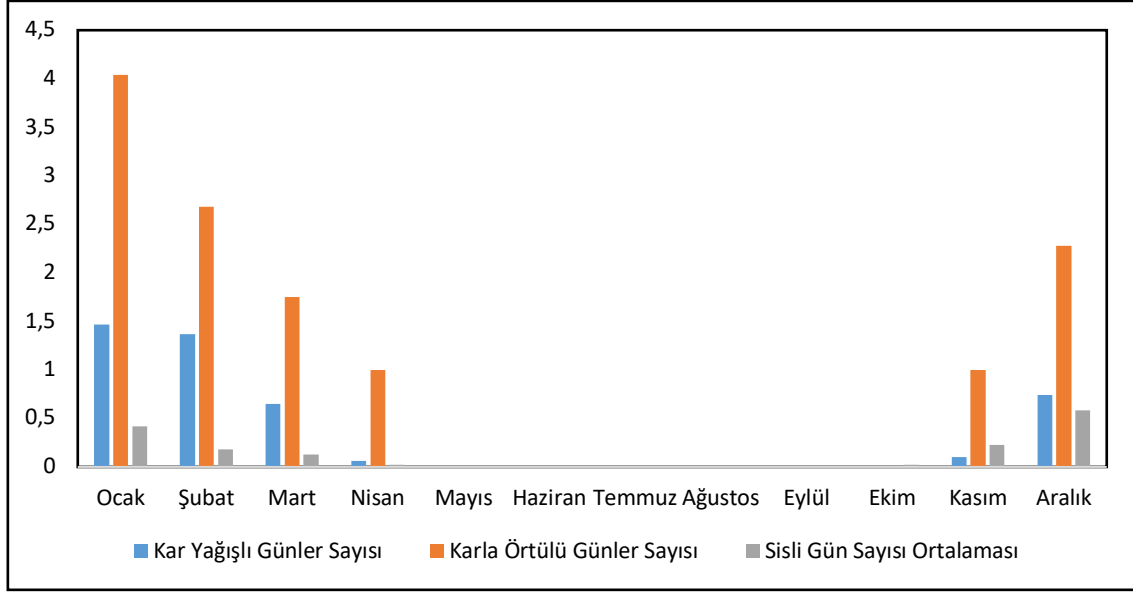
Kar Yağışları

Denizli’de kar yağışı ve bunun yerde kalma süresi önemsizdir. Kar yağışlı günlerin yıllık toplamı 4.39’dur. Kasım, Aralık, Ocak, Şubat, Mart ve Nisan kar yağışlarının görüldüğü aylardır. Bu aylardan Ocak ve Şubat kar yağışlarının yoğunluk kazandığı dönemlerdir. Ancak bu aylarda bile kar yağışlı günlerin sayısı 2’yi bulmamaktadır. Zaten az olan kar yağışları uzun süre yerde kalmamaktadır. İlde karla örtülü günlerin yıllık toplam değeri 12.75’tir. Karın hem yağış hem de yer kalışı kış dönemini oluşturan aylara rastlamaktadır. Karın yerde kalış süresinin yıllık ortalaması 2.1 gündür (Tablo 4, Şekil 5).

Tablo 4. Denizli’de Kar Yağışlı, Karla Örtülü ve Sisli Günlerin Aylık Ortalaması

Aylar	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	Ek.	K	A	Yıllık
Kar Yağışlı Günler Sayısı	1.47	1,37	0,65	0,06	-	-	-	-	-	-	0,1	0,74	4,39
Karla Örtülü Günler Sayısı	4,04	2,68	1,75	1	-	-	-	-	-	-	1	2,28	12,75
Sisli Gün Sayısı Ortalaması	0.42	0,18	0,13	0,02	-	-	-	-	-	0,02	0,23	0,58	1,58

Kaynak: Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Verilerinden Faydalanılmıştır.



Şekil 5. Denizli’de Kar Yağışlı, Karla Örtülü ve Sisli Günlerin Aylık Ortalaması

Araştırma sahasında kış mevsimi kar yağışlarının en fazla görüldüğü dönem olup, bu devredeki ortalama kar yağışlı günler, yıllık toplamın % 81.5’ine tekabül etmektedir. Karla örtülü günlerde kış mevsiminin oranı % 70.5’e, sisli günlerde ise % 74.6’ya denk gelmektedir. İlde karla örtülü, kar yağışlı ve sisli günlerin en az olduğu dönem Nisan ve Ekim aylarına rastlamaktadır.

Yağış Etkinliği ve İklim Tipleri

Araştırma sahasının yağış etkinliği ve iklim tiplerine dair tespitler yapılırken Denizli Meteoroloji İstasyonu’nun 61 yıllık rasatlarından yararlanılmıştır. Bu bağlamda yağış etkinliği ve iklim tiplerinin belirlenebilmesi amacıyla Emberger, Trewartha, Aydeniz, De Martonne, Köppen, Erinc ve Thornwaite formülleri kullanılmıştır.

Köppen tarafından geliştirilen iklim sınıflandırma formülüne göre Denizli Csa harfleri ile temsil edilen kışı ılık, yazı sıcak ve kurak iklim grubuna dâhil olmaktadır (Harita 2). Köppen sisteminin değiştirilmiş versiyonu olarak tabir edilen Trewartha iklim sınıflandırma sistemine göre ise, Denizli C grubu ılıman iklimler kategorisinde yer almaktadır (Harita 3). Bu gruba dâhil olan yerlerde yıllık ortalama sıcaklık değerlerine göre yılın sekiz ayının ortalama sıcaklık değerinin 10 °C ve üzerinde yer alması ve ortalama yıllık yağış miktarının 890 mm.’den az olması gerekmektedir. Bunlara ek olarak kurak yaz ayları 30 mm’den az yağış almalı ve ıslak kış aylarındaki yağışın 1/3’ünden az olmalıdır. Araştırma sahası bu şartların tamamı sağladığı için C grubuna dâhil olmaktadır (MGM, 2014: 5).



Harita 2. Köppen Metodu ile Türkiye İklim Sınıflandırması (MGM, 2014)



Harita 3. Köppen-Trewartha Metodu ile Türkiye İklim Sınıflandırması (MGM, 2014).

Akdeniz iklimini ve bu iklimin kuraklık koşullarını belirlemek amacıyla Emberger'in geliştirmiş olduğu formül şu şekildedir;

$$S=PE / M$$

Bu formüle;

PE: Yaz Aylarında Meydana Gelen Yağışların Toplam Değerini,

M: En Sıcak Ayın Maksimum Sıcaklık Ortalamasını ifade etmektedir.

$S < 5$ Akdeniz İklimi

$5 < S < 7$ Yarı Akdeniz İklimi

$S < 7$ Akdeniz İklimi Değil

Emberger'in formülünün uygulanması neticesinde çıkan sonuç Akdeniz İklimini işaret ediyorsa, o zaman diğer formüle geçilmektedir (Tablo 5).

$$Q = 2000 * P / (M+m+546,4) * (M-m)$$

Bu formülde;

Q: Yağış – Sıcaklık Örneğini,

P: Yıllık Yağış Miktarını (mm),

M: En Sıcak Ayın Maksimum Sıcaklık Ortalamasını,

m: En Soğuk Ayın Minimum Sıcaklık Ortalamasını,

2000: Sabit Sayıyı temsil etmektedir (Karbuz, 2016: s. 365).

Tablo 5. Emberger İklim Tasnifine Göre Akdeniz İklimi Kuraklık Katmanları

$Q < 20$; $P < 300$ mm	Çok Kurak Akdeniz İklimi
$Q = 20 - 32$; $P = 300-400$ mm	Kurak Akdeniz İklimi
$Q = 32 - 63$; $P = 400 - 600$ mm	Yarı Kurak Akdeniz İklimi
$Q = 63 - 98$; $P = 600- 800$ mm	Az Yağışlı Akdeniz İklimi
$Q > 98$; $P > 1000$ mm	Yağışlı Akdeniz İklimi

Kaynak: Karbuz, (2016: 365).

Emberger sınıflandırma sistemine göre, Denizli Yarı Kurak Akdeniz İklimi kategorisinde yer almaktadır (Tablo 5).

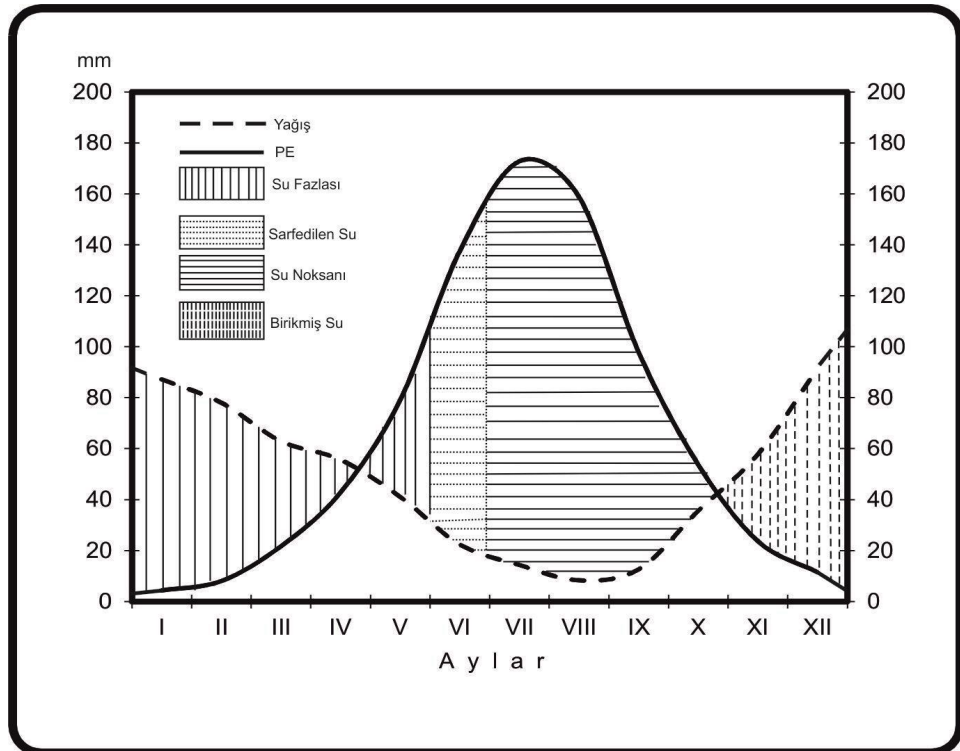
Tablo 6. Emberger İklim Tasnifine Göre Denizli'nin İndis Değeri

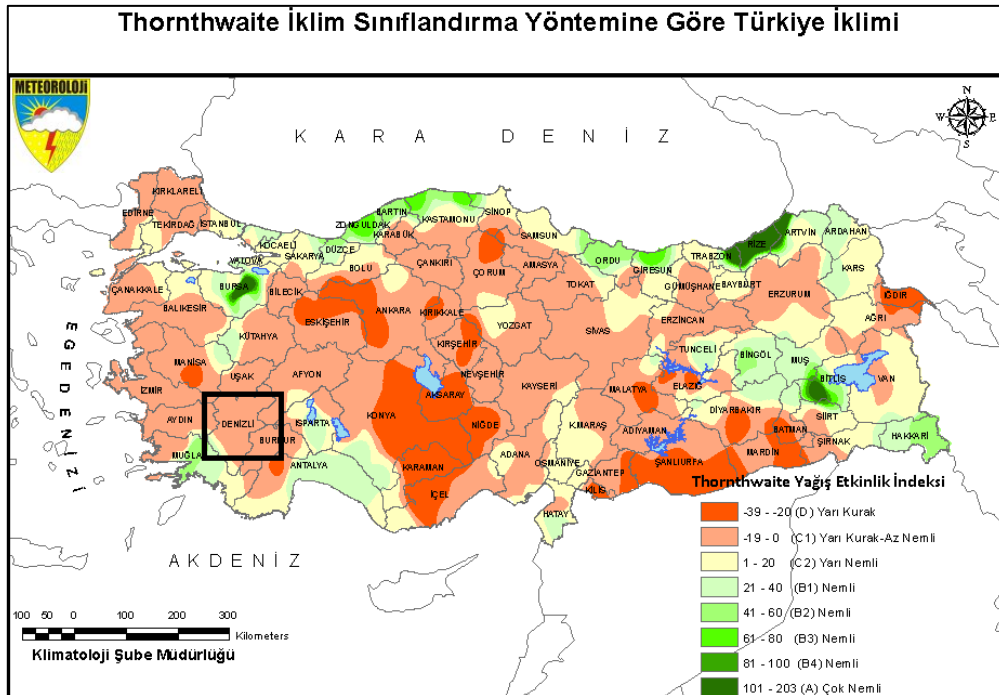
	Yıllık Toplam Yağış Miktarı	En Sıcak Ayın Maksimum Sıcaklık Değeri	En Soğuk Ayın Minimum Sıcaklık Değeri	Yağış Sıcaklık Emsali	Yaz Aylarının Yağış Değerleri Toplamı	İndis	Sonuç
Denizli	574,4	44,4	-11,4	35,5	53,3	1,2	Yarı Kurak Akdeniz İklimi

De Martonne yöntemine göre Denizli'nin yıllık değeri 22'dir. Bu formüle göre Denizli'de Kasım, Aralık – Nisan ayları arasındaki dönem nemli, Mayıs yarı nemli, Haziran – Eylül arası yarı kurak

Tablo 8. Denizli Meteoroloji İstasyonunun Thornwaite Yöntemine Göre Hazırlanan Su Bilançosu

İli.....	Denizli															
İlçesi.....	Denizli															
Rakım (m).....	615												Enlemi.....:	41,10		
Ölçme yılları.....	1957-2018												Boylamı.....:	41,49		
Blanço elemanları	A Y L A R												Vejetasyon			
													devres		YILLIK	
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	İçi	Dışı		
Sıcaklık ° C	5,8	7,1	10,1	14,6	19,5	24,2	27,2	26,8	22,5	16,9	11,5	7,5				16,1
Sıcaklık indisi i	1,3	1,7	2,9	5,1	7,9	10,9	13,0	12,7	9,7	6,3	3,5	1,8				76,8
Düzeltilmemiş mm.	9,9	14,0	25,6	48,3	79,5	115,2	141,2	137,6	101,7	62,1	32,0	15,4				
Güneşlenme süresine göre PE tashih emsali	0,83	0,83	1,03	1,11	1,26	1,26	1,27	1,19	1,04	0,96	0,82	0,80				
Düzeltilmiş PE PET	8,2	11,6	26,4	53,7	100,1	145,4	179,5	163,5	105,4	59,4	26,4	12,3	860,0	32,0	892,0	
Yağış y	91,1	71,9	63,7	52,7	43,3	27,0	15,3	11,0	15,9	36,4	55,9	90,2	321,2	253,2	574,4	
Depo Değişikliği Dd	-	-	-	-	-33,9	-58,1	-8,0	-	-	5,2	49,6	45,2				
Depolama D	100,0	100,0	100,0	100,0	66,1	8,0	-	-	-	5,2	54,8	100,0				100,0
Gerçek Evapotranspirasyon GET	5,5	9,0	24,3	52,6	86,3	107,8	39,6	30,9	34,8	56,5	27,0	10,2	0,0	75,9	484,3	
Su Noksanı Sn	-	-	-	-	-	-	84,5	85,7	49,5	-	-	-	0,0	0,0	219,6	
Su Fazlası Sf	80,0	62,9	36,6	4,9	-	-	-	-	-	-	-	39,4	0,0	219,0	223,9	
Yüzeysel Akış Yü1	59,7	71,5	49,8	20,8	2,5	-	-	-	-	-	-	19,7	0,0	200,6	223,9	
" " Yü2	49,9	56,4	46,5	25,7	12,9	6,4	3,2	1,6	0,8	0,4	0,2	19,8	0,0	223,9	223,9	
Nemlilik Oranı Ne	10,2	5,2	1,4	0,0	-0,6	-0,8	-0,9	-0,9	-0,8	-0,4	1,1	6,4				
İklim Tipi	C2 B'1 s b'4 : Yarı Nemli, Orta sıcaklıkta (Mezotermal), Su noksanı yaz mevsiminde ve orta derecede olan, Okyanus iklimine yakın iklim															

**Şekil 6.** Denizli'nin Thornwaite Yöntemine Göre Hazırlanan Su Bilançosu Diyagramı



Harita 5. Thornwaite Metodu ile Türkiye İklim Sınıflandırması (MGM, 2014)

Thornewaite metoduna göre hazırlanan su bilançosu tablosu, diyagramı ve Türkiye haritası analiz edildiğinde; yağışın kışın artış yazın ise azalış eğiliminde olduğu ortaya çıkmaktadır. Buharlaşma ile sarf edilen suyun artması sonucunda özellikle yaz devresine ait aylarda su noksanı görülmektedir. Araştırma sahasında yağışların büyük bir bölümünün kış aylarında düşmesi, bu dönemde toprağı suya doygun hale getirmektedir. Bu sürecin Nisan ve Mayıs aylarını da kapsamasi ve Haziran'da da depolanan suyun kullanılması neticesinde kurak devre Temmuz-Ekim arasındaki dönemde yaşanmaktadır. Böylece asıl kurak süreç yazın başlangıcı kabul edilen Haziran'dan uzaklaşmış olmaktadır. Denizli'de Kasım ayından itibaren önemli ölçüde artmaya başlayan yağışlarla evapotraspirasyon düzeyi azalmaya, bunun sonucunda da birikmiş su oluşmaktadır. Kısacası, bu dönemde yağışlar buharlaşmanın önüne geçmektedir. Ocak ve Mayıs ayları arasında meydana gelen su fazlasının toplam değeri 223.9 mm'dir. (Tablo 8, Şekil 6, Harita 5).

Thornwaite yöntemine göre yağış etkinlik indisi şu şekilde hesaplanmaktadır;

Im = 100s – 60d / ETP

Bu formülde;

s= Yıllık Su Fazlasını,

d= Yıllık Su Noksanını,

ETP= Yıllık Potansiyel Evapotrasnpirasyonu ifade etmektedir.

Tablo 9. Thornwaite Yöntemine Göre Yağış Etkinlik İndisi ve Bunların İklim Özellikleri

Im	Harf	İklim Özelliği
> 100	A	Çok Nemli
100 – 80	B4	Nemli
80 – 60	B3	Nemli
60 – 40	B2	Nemli
40 – 20	B1	Nemli
20 – 0	C2	Yarı Nemli
0 – (-20)	C1	Yarı Nemli – Az Kurak
- 20 – (40)	D	Yarı Kurak
- 40 – (-60)	E	Tam Kurak – Çöl

Kaynak: Meteoroloji Genel Müdürlüğü.

Denizli'nin yukarıda sözü edilen formüle göre belirlenen yağış tesirlilik indis değeri 10.3, iklim tipi ise C2 olarak simgeleştirilen yarı nemli iklimdir.

Denizli'nin iklim parametrelerinin tespitinde Erinç tarafından keşfedilen formülden de faydalanılmıştır. Bu formül şöyledir;

$$Im = P / T_{om}$$

Burada P= Yıllık Toplam Yağışı (mm),

Tom = Yıllık Ortalama Maksimum Sıcaklığı ifade etmektedir.

Yukarıdaki formül uygulanırken aylık değerlerin belirlenebilmesi için aylık maksimum sıcaklık 12 ile çarpılmaktadır. Erinç sistemine göre Denizli'nin yıllık indis değeri 16.5'tir. Erinç iklim sınıflandırma sistemine göre Denizli yarı kurak iklim sahasında bulunmaktadır (Tablo 10). Aylık indis değerleri analiz edildiğinde Aralık ve Ocak ayları nemli, Şubat ile Mart ayları ise yarı nemli statüde yer almaktadır. Mayıs ve Ekim ayları kurak, Haziran ile Ekim arasındaki dönem ise tam kurak, Kasım ise yarı kurak özellik göstermektedir. Erinç metoduyla hazırlanmış olan Türkiye haritasında araştırma sahasının teşkil eden Denizli, yarı nemli statüde yer almaktadır (Harita 6).

RÜZGÂR OLUŞUMU

Denizli’de ortalama rüzgâr hızları ehemmiyetsizdir. Yıllık ortalama rüzgâr hızı 1,3 m / sn’dir (Tablo 11). Yılı teşkil eden ayların ortalama rüzgâr hızları arasında büyük farklar görülmemektedir (Hoşgören, 1983: 62-63). Yıl boyunca ortalama rüzgâr hızı 1 m / sn’nin altına düşmemektedir. İlde genel itibarıyla rüzgârların yıkıcı etkisi olmadığı için bunlar hafif karakterli yapıya sahiptir. Araştırma sahasında maksimum rüzgâr yönü ve hızı incelendiğinde; yıllık ortalamada SW ve WSW sektörlü rüzgârların hâkim olduğu ortaya çıkmaktadır (Tablo 12). Bu durum genel olarak güneybatı yönünden sahaya gelen hava akımları ve şehrin sahip olduğu topografik yapıyla ilgilidir. Şöyle ki Denizli, güneyde Honaz Dağı (2528 m) ve Babadağı (2300 m) ile kuzeyde orta yükseklikteki Büyük Çökelez (1841 m) ile Küçük Çökelez (1734 m) gibi dağlarla boylanan SE-NW doğrultulu havza üzerinde yer almaktadır (Darkot ve Tuncel, 1995: 56). İlin sahip olduğu morfolojik yapının bu şekilde teşekkül etmesinden dolayı güneybatı ve batı güneybatı istikametli hava kütleleri hâkim konumda yer almaktadır.

Tablo 11. Denizli Meteoroloji İstasyonunun Ortalama Rüzgâr Hızları

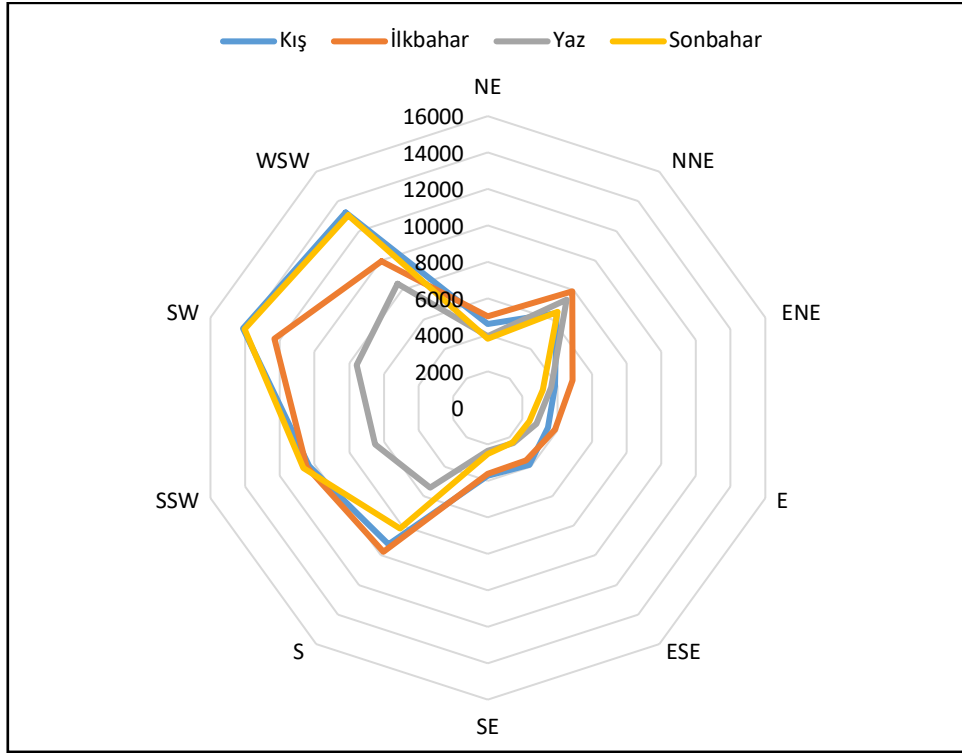
Aylar	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	Ek.	K	A	Yıllık Ort.
Ort. Rüzgâr Hızı (m/sn.)	1,3	1,5	1,4	1,4	1,2	1,3	1,4	1,2	1,1	1	1,1	1,3	1,3

Kaynak: Meteoroloji Genel Müdürlüğü Verilerinden Derlenmiştir.

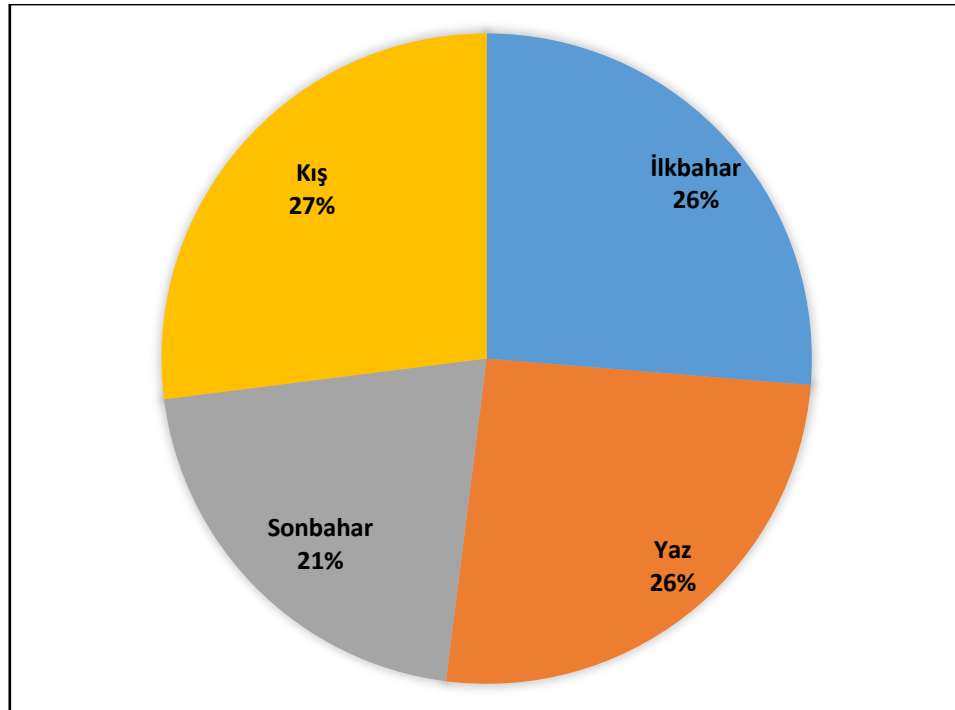
Tablo 12. Denizli Meteoroloji İstasyonunun Mevsimlik Rüzgâr Frekansları ve İstikametleri

Yönler / Mevsimler	Kış	İlkbahar	Yaz	Sonbahar	Toplam
NE	4595	5031	3931	3778	17335
NNE	6413	7879	7346	6500	28138
ENE	3884	4882	3645	3176	15587
E	3478	3877	2801	2376	12532
ESE	3859	3563	2406	2344	12172
SE	3721	3605	2355	2527	12208
S	9250	9757	5408	8181	32596
SSW	10312	10473	6497	10658	37940
SW	14123	12312	7570	14032	48037
WSW	13247	9942	8416	13055	44660
Toplam	72882	71321	50375	66627	261205

Kaynak: Meteoroloji Genel Müdürlüğü Verilerinden Derlenmiştir.



Şekil 7. Denizli’de Mevsimlik Rüzgâr Frekansları ve İstikametleri.



Şekil 8. Denizli’de Mevsimlere Göre Rüzgâr Esme Oranları

Denizli’de hâkim rüzgâr frekansları ile yönleri analiz edildiğinde, kış, ilkbahar ve sonbahar dönemlerinde en fazla rüzgârın güneybatıdan, yaz devresinde ise batı güneybatı istikametinden estiği ortaya çıkmaktadır. Yine kış devresinde batı güneybatı yönünün ikinci sırada, güney güneybatı yönü ise üçüncü sırada yer almaktadır. İlkbahar gelindiğinde bir önceki cümledeki sıralama değişerek ikinci sırayı güney güneybatı, üçüncülüğü ise batı güneybatı almaktadır. Yaz mevsimi diğerlerinden biraz farklıdır. İlde hâkim rüzgâr yönünün değişiklik gösterdiği tek mevsim olarak dikkat çeken dönemde en fazla rüzgâr 8416 esme sayısı ile batı güneybatıdan esmektedir. Bu dönemde ikinci sırayı güneybatı alırken, kuzey kuzeydoğu ise üçüncü sırada bulunmaktadır. Sonbaharda ise kış devresindeki durumun aynısı yaşanmaktadır (Tablo 12, Şekil 7, Şekil 8).

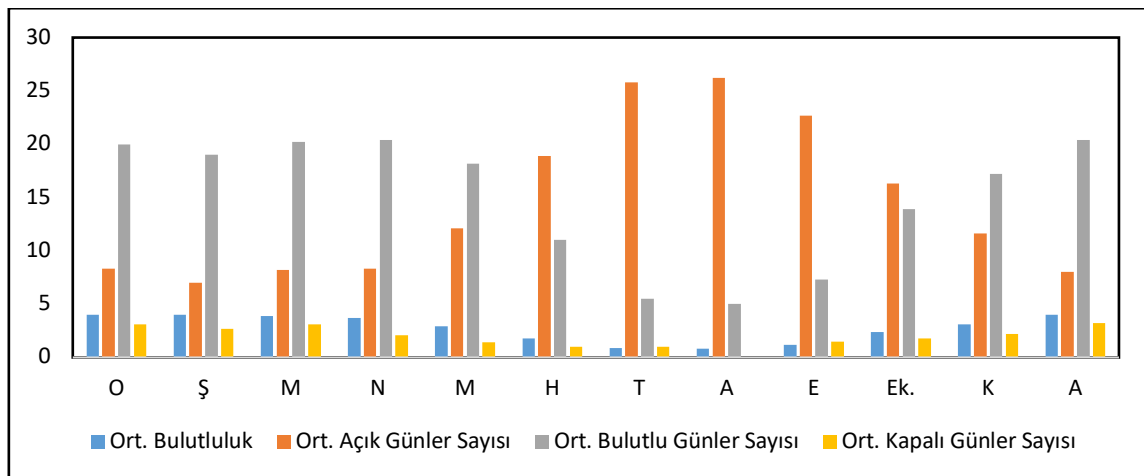
BULUTLULUK

Ege bölgesinin Asıl Ege Bölümü’nde yer alan Denizli’de yıllık ortalama bulutlu günlerin toplam değeri 32,7 gündür. Ortalama bulutluluk aylar itibarıyla incelendiğinde; kış mevsimini teşkil eden aylarda bulutluluk değeri (4 gün) birbirine eşit olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu aylar aynı zamanda ilde bulutluluğun zirve noktasına ulaştığı dönemlerdir. İlde yaz devresi bulutluluk açısından önem arz etmemektedir. Yaz dönemi aylarından olan Temmuz 0,9 ve Ağustos 0,8 değeri ile yıl boyunca bulutluluğun en az olduğu aylardır (Tablo 13, Şekil 9)

Tablo 13. Denizli Meteoroloji İstasyonunda Aylık Ortalama Bulutluluk, Açık, Bulutlu ve Kapalı Günler

Aylar	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	Ek.	K	A	Yıllık Ort.
Ort. Bulutluluk	4	4	3,9	3,7	2,9	1,8	0,9	0,8	1,2	2,4	3,1	4	32,7
Ort. Açık Günler Sayısı	8,3	7	8,2	8,3	12,1	18,9	25,8	26,2	22,7	16,3	11,6	8	173,4
Ort. Bulutlu Günler Sayısı	20	19	20,2	20,4	18,2	11	5,5	5	7,3	13,9	17,2	20,4	178,1
Ort. Kapalı Günler Sayısı	3,1	2,7	3,1	2,1	1,4	1	1	-	1,5	1,8	2,2	3,2	23,1

Kaynak: Meteoroloji Genel Müdürlüğü Verilerinden Derlenmiştir.



Şekil 9. Denizli’de Aylık Ortalama Bulutluluk, Açık, Bulutlu ve Kapalı Günler

Araştırma sahasında bulutluluk mevsimsel olarak incelendiğinde, kış dönemi 12 gün ile ilk sırada yer alırken bunu 10,5 gün ile ilkbahar, 6,7 gün ile sonbahar ve 3,5 gün ile de kış devresi izlemektedir. İlde ortalama açık günlerin yıllık toplamı 173,4 gündür. Açık günler en fazla değere Temmuz – Eylül arasındaki dönemde ulaşmaktadır. Aralık ve Nisan ayları arasındaki devre ise açık günlerin en az olduğu süreçtir. Ortalama bulutlu günler değerlendirildiğinde, Aralık, Ocak, Mart ve Nisan ayları 20'nin üzerindeki ortalamalarıyla yılın en yüksek değerine sahip oldukları görülmektedir. Bu kategorinin en düşük olduğu ayları ise 5,5 gün ile Temmuz, 5 gün ile Ağustos ve 7,3 gün ile Eylül ayları teşkil etmektedir. Araştırma sahasında ortalama kapalı günlerin yıllık toplamı 23,1 gündür. İlde kapalı günler Aralık ve Nisan ayları arasında 2,5 günün üzerine çıkmakta, bu ayların dışındaki bütün dönemlerde ise bu değerin altında kalmaktadır. Rasat sonuçlarına göre Ağustos ayında hiç kapalı gün yaşanmazken, Haziran ve Temmuz ayları ise 1 gün ile kapalı günlerin en az olduğu ayları oluşturmaktadırlar (Tablo 13).

İKLİMİN FİZİKİ VE BEŞERİ ÇEVRE ÜZERİNE ETKİSİ

İklim, vejetasyon yapısı, toprak örtüsü, nüfusun dağılışı ve tarım gibi birçok alanla ilişki içerisinde. Bu nedenle iklim verileri analiz edilirken bu etkenlerin de dikkate alınması elde edilecek olan sonuçların doğru çıkması açısından büyük önem taşımaktadır.

Denizli ve çevresi bitki örtüsü bakımından Walter'in vejetasyon tasnifine göre "Akdeniz – Ege Mıntıkası" içerisinde yer almaktadır (Walter, 1962: s. 21-23). Davis'e göre araştırma sahasının içerisinde bulunduğu mevki, Akdeniz, Avrupa – Sibirya ve İran – Turan bölgelerinin geçiş sahasıdır (Davis, 1965: s. 19-22). Rikli Denizli'yi hem iklim hem de bitki örtüsü bakımından Akdeniz İklim Bölgesi'ne dâhil etmektedir (Rikli, 1946: s. 634-642). Baytop ve Tuzlacı ise sahanın Akdeniz iklimiyle, İç Anadolu'dan batıya doğru uzanan step ikliminin karşılaşma sahasına rastladığını ifade etmektedir (Baytop ve Tuzlacı, 1976: s. 30; Büyükoğlu, 2010: s. 631-652).

Denizli Orman Bölge Müdürlüğü tarafından hazırlan verilere göre; ildeki orman varlığının yaklaşık %55'ini (455.901,51 ha) normal, % 45'i (359.524,45) ise bozuk ormanlar temsil etmektedir. Sahada toplam alanı yaklaşık %54'ünü (955.107,89 ha) ormansız alanlar oluştururken, normal ve bozuk orman alanlarının toplam değer içerisindeki oranı % 46 (815.425,96 ha)'dır (Tablo 14). Sahadaki ormanlardan yoksun alanların orman alanlarına göre üstün konuma gelmelerinde doğal süreçlerle birlikte beşeri faaliyetler etkili olmuştur.

Tablo 14. Denizli'de Orman Örtüsünün Dağılışı (Ha)

Normal Orman	Bozuk Orman	Toplam Orman	Ormansız Alan	Toplam Alan
455.901,51	359.524,45	815.425,96	955.107,89	1.770.533,85

Kaynak: Denizli Orman Bölge Müdürlüğü Verilerinden Derlenmiştir.

Denizli ve çevresinin vejetasyon örtüsünü genel itibariyle 3 gruba ayrılmaktadır; bunlar kuru ormanlar, çalı formasyonu ve alpin formasyonudur. İlin bitki örtüsünün büyük bir bölümü kuru ormanlardan oluşmaktadır. Bu örtü içerisindeki başlıca türler, kızılçam (Pinus Burutia) ve karaçam (Pinus Nigra)'dır. Kızılçamlar yükselti değerinin az sıcaklığın yüksek olduğu aşağı kesimlerde yayılış gösterirken, karaçamlar yükseltinin fazla sıcaklık değerinin düşük olduğu yüksek mevkilerde görülmektedir. Bu iki hâkim türle birlikte aşağı seviyelerde meşeler (Quercus

infectoria, Q.pubescens, Q.cerris ve Q.frainetto), yüksek kesimlerde ardıçlar (Juniperus) excelsa, J.foetidissima) kuru ormanların diğer elemanlarını oluşturmaktadır. Araştırma sahasında yer alan çalı formasyonu, dağlık ve tepelik alanların kuzey eteklerinde maki formasyonu, güney eteklerde ise içine ancak birkaç maki elemanı ile diğer kurakçıl türlerin karıştığı kermez meşesi (Quercus Coccifera) çalılıklarıyla temsil edilmektedir. İnceleme sahasında orman sınırının ötesinde yaklaşık 2000m'nin üzerindeki alanlar alpin formasyonlarıyla kaplıdır. Bu formasyonlar dağlık ve tepelik alanların zirve noktalarına yakın kesimlerde yayılış gösterirken, bu formasyonun alt bölümü doğal olmaktan uzaktır. Bu kesim ormanların tahrip edilmesi neticesinde 1700 metrelere kadar düşüş göstermiştir. Kış dönemi sıcaklık değerlerinin 0 °C'nin altında seyrettiği mevkilerde bu gruba giren türler, çoban yastığı (Acantholimon), zeytin yapraklı defne (Daphne oleides), cehri (Rhamnus thymifolius), geven (Astragalus) ve Asperula Nitida'dır (Büyükoğlu, 2010: 631-652).

İnceleme sahası, De Martonne ve Thornwaite tarafından geliştirilmiş olan iklim-bitki örtüsü indeksine göre bitki örtüsü bakımından ağaçlı step, Erinç'e göre ise de step olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar iklim – bitki örtüsünün birbiriyle uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. Sahada yüksek kesimlere nazaran alçak mevkilerdeki bitki örtüsü yer yer tahribata uğramıştır. Özellikle orman örtüsünün tahrip edildiği alanlarda bugün itibarıyla çalılar ve otsu türler yayılış göstermektedir. İldeki ağaç türleri bilhassa da 1000 metrenin altında yer alanlar küçük gruplar halinde dağınık bir şekilde bulunmaktadır. Bunun altında beşeri sebepler yatmaktadır.

Denizli ülkemiz tarımı için büyük önem arz etmektedir. Üzüm ve zeytin başta olmak üzere kekik, çerezlik ayçiçeği, tütün, haşhaş, nar, elma ve ceviz gibi ürünlerin ülkemiz genelindeki büyük bir bölümü Denizli'de üretilmektedir. Denizli'nin klimatolojik koşulları söz konusu bitkilerin iklim istekleriyle uyum içerisinde. Çünkü yetiştirme devresinde suya, olgunlaşma sürecinde ise sıcaklığa gereksinim duyan bu ürünler için Denizli, uygun şartları sunmaktadır. Sonuç olarak Denizli'nin zirai üretimde ülkemiz değerleri göz önüne alındığında ilk 5 içerisinde yer almasında iklim şartları belirleyici olmuştur.

İklimin etkilediği konulardan bir diğerini ise nüfus oluşturmaktadır. Denizli'nin nüfusu 1965 sayım döneminde 31.391.421 kişi iken 1985'te 50.664.458'e yükselmiştir. Bu süreçten sonra il nüfusu sürekli artış göstererek 2018 yılına gelindiğinde 1.027.782'ye ulaşmıştır. İl nüfusunun sürekli artış göstermesinde sahip olduğu iklim özelliklerinin yanında sanayi, ticaret ve turizm faaliyetlerinin de gelişmiş olması etkili olmuştur. Aynı zamanda işlek kara ve demiryolları istikametinde yer alan il, özellikle turizm ve sanayi alanında son yıllarda kaydettiği ilerleme sayesinde göç ile giden nüfusun rakamsal değeri gelenlerden daima düşük olmuştur.

Su kaynakları açısından zengin bir saha olan Denizli, ülkemizin önemli su kaynaklarından biri olan Büyük Menderes Havzası içerisinde yer almaktadır. Araştırma sahası iklim koşulları ve su kaynakları etkileşimi bakımından değerlendirildiğinde, ilde uzun süren ve ciddi anlamda sorunlara yol açabilecek düzeyde bir kuraklığın yaşanmadığı ve yağış miktarının da ihtiyaçları karşılayabilecek düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunlara ek olarak ilde sulama amaçlı göletlerle barajların sayılarının her geçen gün artması buharlaşmanın doruk noktasına eriştiği yaz devresinde bazı su kaynaklarının kuruma tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır. Ayrıca yaz mevsiminde yaşanan sıcaklık anomalileri bu durumu daha da belirgin hale getirmektedir (Karbuz, 2016: s.370).

SONUÇ

Denizli’de yıllık ortalama sıcaklık 16.1 °C olup, en düşük ortalama sıcaklık 5,8 °C Ocak’ta, en yüksek ise 27,2 °C ile Temmuz’da görülmektedir. Denizli’de yıllık ortalama yağışın toplam değeri 574,4 mm’dir. Bunun %44’ü kış, % 28’i ilkbahar, % 19’u sonbahar, % 9’u ise yaz döneminde görülmektedir. Denizli’de kar yağışlarının ehemmiyeti yoktur. İlde yıllık kar yağışlı gün sayısı 4,39 iken karla örtülü günlerin toplamı 12,75’tir.

Denizli’de sıcaklık ve yağış değerleri birlikte analiz edildiğinde, ortalama sıcaklıkların 0 °C’nin altına düşmemesi ve 30 °C’nin de üzerine çıkmaması ve yıllık toplam yağış miktarının yaklaşık 575 mm olması yörenin Akdeniz İklim sahasında olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu iklimin etkisinden dolayı yağışların büyük bir bölümü kış mevsiminde ve yağmur olarak düşmektedir.

Denizli ve çevresinin vejetasyon örtüsünü genel itibariyle 3 gruba ayrılmaktadır; bunlar kuru ormanlar, çalı formasyonu ve alpin formasyonudur. İlin bitki örtüsünün büyük bir bölümü kuru ormanlardan oluşmaktadır. Sahanın yüksek kesimlerinde karaçam ormanları yayılış gösterirken, bunların alt katında ise kızılçamlar bulunmaktadır. Bu iki grubun yanında çalı formasyonu da geniş yayılış alanına sahiptir.

Uygulamalı klimatolojik koşullar açısından ele alınan Denizli’de, Emberger’e göre yarı kurak Akdeniz iklimi, Köppen’e göre kışı ılık yazı çok sıcak ve kurak Akdeniz iklimi, Thornwaite göre ise de yarı nemli, orta sıcaklıkta (mezotermal), su noksanı yaz mevsiminde ve orta derecede olan okyanus iklimine yakın bir iklim görülmektedir. Araştırma sahası Erinç’e göre yarı kurak, De Martonne’a göre yarı kurak-nemli statüde yer almaktadır.

Denizli gerek fiziki gerekse beşeri coğrafya faktörleri açısından son derece elverişli bir sahada yer almaktadır. Bu anlamda optimum iklim şartlarının egemen olduğu yöre, tarım, hayvancılık, yerleşme, su kaynakları, ticaret, sanayi ve turizm bakımından ülkemizde söz sahibi olan illerinden biridir. Bu süreçlerin gerek ortaya çıkmasında gerekse gelişme kaydetmesinde klimatolojik şartların elverişli olması etkili olmuştur.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. (2011). İklim ve Biyoiklim, Ankara: Palme Yayınları.
- Aksever, F. ve Eroğlu, A. (2016). Çivril-Baklan (Denizli) Ovasında Yeraltı suyuna İklim Değişikliğinin Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7 (1), 11-26.
- Akyol, İ. H. (1994), Türkiye’de Basınç, Rüzgârlar ve Yağış Rejimi, *Türk Coğrafya Dergisi*, 11 V-VI.
- Ardel, A., Kurter, A. ve Dönmez, Y. (1969). Klimatoloji Tatbikatı, İstanbul Üniversitesi Yayınları. No: 1123, Edebiyat Fakültesi Coğrafya Enstitüsü Yayınları No: 40, İstanbul: Taş Matbaası.
- Atalay, İ. (1992). *Türkiye Coğrafyası, Genişletilmiş 3. Baskı*, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Atalay, İ. (2005). *Genel Fiziki Coğrafya, Genişletilmiş 6. Baskı*, İzmir: Meta Basım Matbaacılık.
- Atalay, İ. (2013). *Uygulamalı Klimatoloji, 2. Baskı*, İzmir: Meta Basım Matbaacılık.
- Atalay, İ. (2011). *Türkiye İklim Atlası*, İstanbul: İnkılap Yayınevi.
- Baytop, A. ve Tuzlacı, E, (1976). *Honaz Dağının Bitkileri (The Flora Of Honaz Dağı) I*, İstanbul Eczacılık Fakültesi Mecmuası, 12.
- Budyko, M. I. (1982). *The Earth’s Climate: Past and Future*, Newyork: Academic Press.

- Büyükoğlu, F. (2010). Honaz Dağı ve Çevresinin Bitki Örtüsü, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18 (2), 631-652.
- Davis, P.H. (1965). *Flora of Turkey And The East Aegean Islands*, Volume One, Edinburg.
- Darkot, B. ve Tuncel, M. (1995). Ege Bölgesi Coğrafyası, İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 2365, Coğrafya Enstitüsü Yayınları No: 99, İstanbul: Edebiyat Fakültesi Basımevi.
- DMİ (1972). *Türkiye İklim Tasnifi* (De Martonne Metoduna Göre). Ankara.
- DMİ (1988). *Aydeniz Metodu ile Türkiye'nin Kuraklık Değerlendirmesi*, Ankara.
- De Martonne, E. (1942). Nouvelle Carte Mondiale De L'indice D'aridité. *Annales De Géographie* 51:242-250.
- Dönmez, Y. (1979), *Umumi Klimatoloji ve İklim Çalışmaları*, İstanbul Üniversitesi Coğrafya Enstitüsü Yayınları, No: 102, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Erinç, S. (1960). Türkiye'de Zemin Yakın Hava Tabakalarında Hâkim Rüzgâr İstikametleri ve Frekansları, *İstanbul Üniversitesi Coğrafya Enstitüsü Dergisi*, 6 (14).
- Erinç, S. (1984). *Klimatoloji ve Metodları*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3278, Deniz Bilimleri ve Coğrafya Enstitüsü Yayınları No: 2, İstanbul: Gür-Ay Matbaası.
- Erol, O. (2008). *Genel Klimatoloji*, İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Erol, O. (1992), *Klima jeomorfoloji*, İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimler ve Coğrafya Enstitüsü, Üniversite Yayın No: 3682, Enstitü Yayın No: 10, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Karbuç, İ. (2016). Uzunköprü (Edirne)'nın İklim Özellikleri, *International Journal of Social Science*, 49, 359-373.
- Karbuç, İ. (2015). Kütahya'nın İklimsel Özellikleri, *Asos Journal*, 3 (17), 416-428.
- Koçman, A. (1993). *Türkiye İklimi*, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü, İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Meteoroloji Genel Müdürlüğü, Denizli Meteoroloji İstasyonu, 1957-2018 Verileri, (2019), Denizli.
- Meteoroloji Genel Müdürlüğü (2014), Klimatoloji Şube Müdürlüğü, İklim Sınıflandırmaları, Ankara.
- Özav, L. (1996). *Simav Depresyonu ve Çevresinin Coğrafi Etüdü*, Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 813, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Yayınları No: 64, Araştırma Serisi No: 10, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- Rıkh, M. (1946). *Das Pflanzenkleid Der Mittelmeerland*, Band II, Born.
- Thornthwaite, C.W., and Mather, J.R. (1957). Instructions and Tables for Computing Potential Evapotranspiration and The Water Balance; Publ. Climatol. 10, 185-311.
- Tuzlacı, E. (1977). *Honaz Dağının Bitkileri* (The Flora Of Honaz Dağı) II, İstanbul Eczacılık Fakültesi Mecmuası 13.
- Türkeş, M. (2010). *Klimatoloji ve Meteoroloji*, İstanbul: Kriter Yayınevi, İstanbul.
- Walter, H. (1962). *Anadolu'nun Vegetasyon Yapısı*, İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi, Yayınları, No:80, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2019, 2(12): 938-957.

DOI:10.26677/TR1010.2019.281

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:

<https://www.sobibder.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeyi ve Yönetim Bilişim Sistemleri İlişkisi

Alper DUYSAK, MSc. Gazi Üniversitesi, Bilişim Enstitüsü, Ankara, e-posta:

alperdu90@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9850-9926>

Öz

Bu çalışmanın amacı, işletmelerin kurumsallaşma düzeyi ile yönetim bilişim sistemleri kullanımı arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Bunun için %90 güven aralığıyla gerçekleştirilen çalışma kapsamında Ankara ilinde, işletmeler arasında ayırım gözetmeksizin, 100 adet işletme yetkilisine demografik sorular, kurumsallaşma düzeyini ölçen sorular ve işletmede kullanılan yönetim bilişim sistemlerini tespit amaçlı sorular içeren üç bölümlü bir anket uygulanarak elde edilen veriler SPSS programı ile istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Yapılan korelasyon testi sonucu, bu iki unsur arasında anlamlı ve direk yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ortaya çıkan r değeri 0,299 olup 0,2 ve 0,4 değerleri arasında yer almaktadır. Dolayısıyla bu ilişkinin zayıf bir ilişki olduğu yorumu yapılmıştır. Ayrıca işletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin, faaliyet sektörüne veya faaliyet yılına göre farklılaşmazken çalışan sayısına veya ortaklık yapısına göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte işletmelerin yönetim bilişim sistemleri kullanımının ise faaliyet sektörüne veya ortaklık yapısına göre farklılaşmazken faaliyet yılı veya çalışan sayısına göre farklılaştığı da tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsallaşma, Kurumsallaşma Düzeyi, Yönetim Bilişim Sistemleri.

Makale Gönderme Tarihi: 09.10.2019

Makale Kabul Tarihi: 15.12.2019

Önerilen Atıf:

Duysak, A. (2019). İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeyi ve Yönetim Bilişim Sistemleri İlişkisi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(12): 938-957.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.



RESEARCH PAPER

Relationship Between the Level of Institutionalization and Management Information Systems in Businesses

Alper DUYSAK, MSc. Gazi University, Informatics Institute, Ankara, e-mail: alperdu90@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9850-9926>

Abstract

The purpose of this research is to investigate if there is a relationship between the levels of institutionalization of businesses and their use of management information systems. For this purpose, within the scope of this study, which was implemented with 90% confidence interval, a threefold survey containing demographic questions, questions measuring the level of institutionalization, and questions aiming to determine the management information systems used in the organisation was conducted with 100 business officials in Ankara without making a distinction between the organisations and the obtained data was analyzed statistically with SPSS program. As a result of the correlation test conducted, a significant and positive relationship was determined. The generated r value is 0,299 and it is between the values of 0,2 and 0,4. Therefore, the relationship was interpreted as a weak one. Besides, it was observed that whereas the levels of institutionalization of the businesses do not change according to activity sector or years of activity, they change according to number of employees or partnership structure. It was also observed that whereas business' use of management information systems do not change according to activity sector or partnership structure, they change according to years of activity or number of employees.

Keywords: Institutionalization, Level of Institutionalization, Management Information Systems.

Received: 09.10.2019

Accepted: 15.12.2019

Suggested Citation:

Duysak, A. (2019). Relationship Between the Level of Institutionalization and Management Information Systems in Businesses, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 2(12): 938-957.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Kurumsallaşma kavramı işletmeler için günümüzde çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü kurumsallaşma; bir işletmenin, kendisini oluşturan kişilerden bağımsızlaşmasını ve böylece o işletmenin, kişilerin bireyselliklerinden etkilenmemesini sağlar. Böylece işletme, kendisi için belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda en verimli ilerlemeyi sağlayabilir. Kurumsal bir işletmede kararlar, belirlenen prensip ve kurallara göre, işletmenin çıkarlarının kişilerin çıkarlarından üstün tutulması esasına göre ve işletme için en iyisi hedeflenerek objektif bir biçimde alınır. Bu da işletmeyi, kişilerden kaynaklanabilecek olan duygusal kararlar, bencil tavırlar veya tamamen kötü niyetli, doğrudan işletmeyi hedef alan eylemler gibi işletmeye zarar verebilecek hatta onu iflasa götürebilecek olan durumlardan korur. Aynı zamanda kurumsallaşma, işletme için en iyi sonuçların alınmasını da sağlar. Kurumsallaşma, bu özellikleri sebebiyle işletmelerin sürdürülebilirliği ve başarısı adına önemli katkılar sunmaktadır. Rekabetin üst düzeyde yaşandığı ve hem ayakta kalmanın hem de başarılı bir işletme olmanın özellikle zorlaştığı günümüzde, işletmeye sağladığı bu katkılar, kurumsallaşmanın önemini gözler önüne sermektedir.

Kurumsallaşma, pek çok akademik çalışmaya konu olmuş bir kavramdır. Çeşitli araştırmacılar kurumsallaşmanın farklı yönlerini ele almış veya kurumsallaşmayı farklı kavramlarla birlikte inceleyerek farklı çalışmalar ortaya koymuştur. Örneğin; İşçi, Bal Taştan ve Kozal (2013) çalışmalarında örgütlerde kurumsallaşma düzeyinin nepotizm üzerindeki etkisini incelerken; Akyol ve Zengin (2014) turizmde kurumsallaşma sorunlarını konu edinmiştir. Derin ve Şimşek İlkim ise (2016) çalışmalarında kurumsallaşmanın lider-üye etkileşimi ile olan ilişkisini ele almışlardır. Apaydın (2008) kavramın firma performansı ile olan ilişkisini incelerken; Yenice ve Dölen'in çalışmaları (2013) kurumsallaşma kavramının firma değeri ile olan ilişkisi üzerine olmuştur. Türkoğlu ve Çizel ise çalışmalarında (2016) kurumsallaşma ve rekabet gücü ilişkisini ele almışlardır. Kurumsallaşma kavramı, ayrıca, yoğun olarak aile işletmeleri ile ilişkilendirilerek de çalışılmıştır. Ural ve Balıkcıoğlu (2004), Yazıcıoğlu ve Koç (2009), Saral Kobal ve Aşkun Yıldırım (2016) kurumsallaşmayı bu şekilde ele alanlardan sadece birkaçıdır. Ancak kurumsallaşmanın, günümüzde işletmeler için giderek büyük önem kazanan yönetim bilişim sistemleri ile birlikte ele alınması konusunda literatür aynı zenginliği gösterememektedir.

Yönetim bilişim sistemleri (YBS) de kurumsallaşma gibi günümüzde işletmeler için önemli bir konuma sahiptir. Günümüzde tamamen bilgisayar destekli sistemler olan yönetim bilişim sistemleri, artık pek çok işletmede işleyişin ayrılmaz bir parçası konumundadır. Yönetim bilişim sistemleri, bir organizasyonun yönetim kademesine bilgi sağlayarak yönetimin karar vermesini kolaylaştıran bilgisayar destekli sistemlerdir. Söz konusu bilgiler; bilgisayar üzerinden sisteme veri girişinin yapılması sonrasında, bu verilerin kaydedilip önceden belirlenmiş prosedürlere göre işlenerek yönetim için anlamlı ve faydalı hale getirilmesi ile elde edilir ve düzenli veya isteğe göre oluşturulan raporlarla yönetime sunulur. YBS sistemlerinin sağladığı bilgiler, işletmenin içine veya dışına yönelik olabilir. İşletmenin içindeki farklı birimler kendine özgü YBS sistemleri kullanabileceği gibi organizasyonun tamamı bütüncül bir veya birkaç YBS sistemi de kullanabilir. Bu sistemlerin nasıl dizayn edileceği, hangi konularda ve hangi çapta bilgi üreteceği, hangi birimler tarafından nasıl kullanılacağı vb. konular, genellikle sisteme ihtiyaç duyan işletmenin ihtiyaçlarına yönelik olarak yöneticilerin yönlendirme ve onayı doğrultusunda sistem tasarımcısı rolünü üstlenen kişiler tarafından belirlenir ve daha sonra tasarlanan sistem veya sistemlerin yazılımsal tabanının bu alanda yetkin kişiler tarafından geliştirilmesiyle, söz konusu sistemler organizasyona entegre edilmek üzere hazır hale gelir. Değişen işletme ihtiyaçlarına göre yönetim bilişim sistemlerinin de güncellenmesi gerekebilmektedir. Bilgi çağının yaşandığı ve işletmelerin rekabet edebilmek ve en doğru kararları alabilmek için bilgiye çok fazla ihtiyaç duyduğu, "bilgi

güçtür” sözünün çokça rağbet ve kabul gördüğü günümüzde, YBS’nin temel işlevinin bilgi üretmek olması, YBS’nin önemini açıkça göstermektedir.

Bu çalışmanın yapıldığı sırada, işletmeler için iki önemli kavram olan kurumsallaşma ve yönetim bilişim sistemlerinin ilişkisini araştırmaya yönelik daha önce yapılmış bir çalışmaya araştırmacı tarafından rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın amacı, kurumsallaşma ve yönetim bilişim sistemlerinin ilişkisini araştırarak bu alana yönelik bir adım atmaktır. Bu durum, çalışmayı önemli kılmaktadır.

Çalışma evreni Ankara’daki işletmeler olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında, işletmeler arasında herhangi bir ayırım gözetmeden, işletmelerin kurumsallık düzeyleri ile YBS kullanımları arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış ve araştırma sonuçları yapılan istatistiksel çalışmaya göre yorumlanarak ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırmanın ana amacıyla uyumlu bir biçimde; kurumsallaşma ve yönetim bilişim sistemlerinin, işletmelerin faaliyet gösterdiği sektör, faaliyet yılı, çalışan sayısı ve ortaklık yapısı olmak üzere başka unsurlarla ilişkili olup olmadıklarına dair saptama ve yorumlar da yapılmıştır. Bununla beraber, çalışma Ankara’daki işletmelerle sınırlı kalmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kurumsallaşma

Kurumsallaşma kavramı hakkında literatürde pek çok tanıma rastlamak mümkündür. Apaydın (2008:122), kurumsallaşma kavramı için, kararlı olmayan veya teknik eylem kapasitesi dar, organizasyonu gevşek olan yapıların, örgütsel istikrar, meşruluk, öngörülebilirlik, kaynakların artırılması ve çevreye uyum sağlama amacıyla, düzenli, kararlı ve sosyal olarak kurumsal çevreye entegre olmuş yapılar haline gelmeleri ve bu yeni durumun bütün çalışan ve yöneticiler tarafından aynı algı düzeyiyle ele alınıp benimsenmesi, sonuç olarak da farklı koşul ve ortamlara bağımlı olmaksızın, ortaya çıkan yeni yapının gerektirdiği davranış biçimlerinin otomatik olarak uygulanması biçiminde kapsamlı bir tanım yapmıştır. İşçi ve diğerleri (2013:61) ise kurumsallaşmanın; örgütlerin ilke, politika ve uygulamalarının kişilerden bağımsız olmasını ifade eden kavram olduğunu belirtmişlerdir. Cevher’e göre (2014:588) kurumsallaşma, örgütsel değişimi açıklama niteliğine sahip ve işletmelerin çevrelerine ayak uydurma yol ve yöntemlerini gösteren sistemsel bir olgudur. Nişancı, Oğrak, Kaya, Özçelik ve Düzgün (2015:176) tarafından yapılan bir başka tanım; kurumsallaşmayı bir süreç, nitelik veya örgütsel ve yönetsel bir değişim sonucu ortaya çıkan yapı veya düzen olarak ifade etmektedir. Narmambetova, Avcı ve Barlı (2016:189), kurumsallaşmayı, bir işletmeyi sistemli bir yapıya kavuşturma, kişilerden ziyade belirli kural, standart ve prosedürlere göre işletmek üzere bir düzen meydana getirmek olarak ifade etmişlerdir. Kurumsallaşma, Aylan ve Koç tarafından (2017:564), işletmelerin, kendi varlıklarını, kişilerin varlıklarına bağımlı olmadan sürdürebilmeleri olarak tanımlanmıştır. Kalkan ise (2018:6) kurumsallaşmayı, bir işletmenin, özüne uygun kural, norm, standart ve prosedürlere sahip olması olarak ifade etmiştir.

Yapılan tanımlar incelendiğinde, örgütler için kurumsallaşma kavramı konusunda öne çıkan ortak noktalar; değişen çevreye uyum sağlamak, kişilerden bağımsız bir yapı haline gelerek standartlara sahip olmak ve bir süreç olmak şeklinde görünmektedir. Bu doğrultuda, kurumsallaşma için şöyle bir tanım da yapılabilir: Kurumsallaşma, bir örgütün çevreye uyum sağlamak için kişilerden bağımsız ve standartlara dayalı bir yapıya dönüşme sürecidir.

Kurumsallaşma işletmeler için son derece önemli bir kavram durumundadır. Dolayısıyla kurumsallaşmanın ölçülmesi, bir işletmenin ne düzeyde kurumsal olduğunun belirlenmesi de önemlidir. Çünkü kurumsallaşmak isteyen işletmeler, kurumsallaşma süreçlerini tamamlamak için doğru adımları ancak mevcut kurumsallaşma düzeylerini tespit ettikten sonra belirleyebilirler. Kurumsallaşmanın bilimsel bir kesinlikle tespit edilebilmesi için ise bazı örgütsel ve yönetsel kriterlerin ortaya konması ve işletmelerin bunları ne düzeyde gerçekleştirdiğinin belirlenmesi gerekir. İşletmelerde kurumsallaşmanın olup olmadığı veya kurumsallaşma düzeyinin ne olduğu, bir takım evrensel kriterlerle belirlenmektedir. Bu kriterler, literatürde kurumsallaşma göstergeleri olarak ifade edilmektedir. Kurumsallaşma göstergeleri şunlardır (Aylan ve Koç, 2017:567): İşletme anayasası, Formel örgüt yapısı, stratejik planlama süreci, profesyonelleşme, yetki devri ve yetkilendirme, yönetim anlayışı ve yönetime katılma, karar alma şekli, etkin iletişim sistemi, iç denetim faaliyetleri. Söz konusu kriterler, kısaca şu şekilde açıklanabilir:

İşletme Anayasası

İşletme anayasası, iş ve işleyişle ilgili bütün prensip ve kuralların yazılı olarak ortaya konduğu temel bir rehber, bir yol göstericidir. İşletme anayasasında işletmenin vizyonu, misyonu, genel ve özel hedefleri yer alır. Belirlenen bütün prensip ve kurallar, oluşabilecek sorunlara ilişkin genel bir çerçeve sunmalıdır. İşletme anayasası, tüm işletmeler için kurumsallaşmanın önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Koç, 2009:500). İşletme anayasası, kurumun işleyişinin bir parçası olan bütün süreçlere dair yazılı kuralları içerir (Narmambetova ve diğerleri, 2016:190).

Formel Örgüt Yapısı

Örgüt yapısı, kurumsallaşmayı etkileyen unsurlardanır. Örgüt kültürüne olumlu veya olumsuz etkileri olabilen örgüt yapısının niteliğine göre örgüt kültürünün pasif ya da kavgacı olması da söz konusudur. Örgüt yapısı, işletme içinde gerilim ve çatışmaları azaltmada ve iş performansını arttırmakta etkili olabilir (Şahman, Tengilimoğlu ve Işık, 2008:8).

Stratejik Planlama Süreci

Stratejik planlama olmadan örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğüne sahip olması mümkün olmamaktadır. Stratejik planlama süreci, işletmenin tüm paydaşlarının katılımını gerektirir. Ayrıca stratejik plan, sadece bir kez yapılan ve böylece tamamlanan bir plan da değildir. (Demir ve Yılmaz, 2010:70). Dolayısıyla örgütlerin daima stratejik planlama süreci içinde olması gerekir.

Profesyonelleşme

Kurumsallaşma, profesyonel yönetimin temelini oluşturur ve böylece daha sistemli, daha kaliteli, daha bilinçli bir işletme yönetimi var olabilir (Kalkan, 2018:13). Profesyonel yönetilen bir işletmede profesyonel yöneticiler de olmalıdır. Profesyonel yöneticiler, yöneticilik işini meslek olarak icra eden, kar ve riski başkalarına ait olmak üzere ürün ortaya koymak için örgüt kaynaklarını örgüt amaçları doğrultusunda kullanma yetkisi olan kişilerdir. Profesyonel yöneticiler, orta ve uzun vadeli planlamalar yapar, nedenler ve sonuçlar arasındaki bağlantıları araştırıp belirler (Yıldırım, 2019:582). İşletmeler, bünyesindeki profesyoneller sayesinde diğer işletmelerdeki değişimi takip edebilmektedirler. Profesyonel çevreye entegre olan işletmeler, çevresel değişimlere daha iyi tepki verebilmektedirler (Apaydın, 2008:124).

Yetki Devri ve Yetkilendirme

Yetki devri de bir yöneticinin elinde tutmakta olduğu karar verme yetkisini belirli şartlar dahilinde astına devretmesi olarak tanımlanabilir. Yönetici, karar verme yetkisini geçici olarak astına devredebilir ancak bu durumda astların verdiği kararlardan da yine kendisi sorumludur. Yönetici, yetkisini tekrar geri alabilir (Karavardar, 2011:162). Yetki devri, astların motivasyonu, kararların örgütteki benimsenme derecesi, yöneticilerin planlama, denetleme ve örgütü temsil etme gibi görevlere daha fazla vakit ayırabilmeleri ve astların, üst makamların faaliyetlerini daha çabuk öğrenmeleri konularında çok önemli ve olumlu bir role sahiptir. Dolayısıyla yöneticiler, yetki devrine bir gereklilik seviyesinde başvurmaldırlar (Derdiman ve Uysal, 2014:270).

Yönetim Anlayışı ve Yönetime Katılma

Kurumsallaşma sürecinin doğal bir sonucu olarak örgütlerin demokratik ve katılımcı bir yönetim yapısına geçişi tüm çalışanların işletme süreçlerine dahil olarak sonuçlardan sorumluluk hissetmelerini sağlar. Sonuçta, çalışanlar işletmenin amaç ve hedeflerini benimser ve bu doğrultuda tutum ve davranışlar sergilerler (Yazıcıoğlu ve Koç, 2009:501).

Karar Alma Şekli

Bir işletme için etkili kararlar alabilmek işletmenin hayatta kalabilmesi açısından son derece önemlidir. Karar alma, bir başlangıç noktasına sahip ve bir seçimle sonlanan, bu iki nokta arasında da farklı düşünce, iş ve faaliyetlerin birbirini izlediği süreçtir. Kurumsallaşma sürecine girmemiş işletmelerde karar alma, plansız ve otokratik bir tarz ile işler. Ayrıca kararlar genellikle işletmeyi kuran şahısların hakim ve etkin olduğu bir ortamda alınır. Oysa kurumsallaşma, kararların katılımcı bir yöntem ile alınmasını, alınacak kararların uygulayıcılarının da sürece dahil olmasını gerektirir. Karar alınırken de işletmenin içinde bulunduğu ortamın şartları bilinmeli ve bu şartlar, iyi bir şekilde takip edilmelidir (Aylan ve Koç, 2017:572).

Etkin İletişim Sistemi

İşletmelerin kurumsal bir yapıda olmaları çok yönlü ve sürekli bir iletişim sistemine yani etkin bir iletişim sistemine sahip olmayı gerektirir (Karavardar, 2011:163). Etkin örgütsel iletişim, günümüzde küreselleşen dünyadaki yoğun rekabet ortamında açık, şeffaf, sürekli gelişme ve değişim arzusunda olan ve yönetim politikalarını geliştiren işletmelerin başarısının anahtarıdır. Örgütsel iletişimin önemi, örgütlerin büyümesi sonucu yönetimin karmaşıklaşması, uzmanlaşmanın artması ve teknolojik gelişmeler gibi unsurlara paralel olarak giderek artmıştır. Örgüt içi iletişim kalitesinin, örgütün başarısını etkilemesinin yanında çalışanların psikolojileri üzerinde de önemli olduğu düşünülmektedir. İletişimin yeterince etkin omlaması sonucu motivasyonları azalan çalışanların psikolojik olarak olumsuz etkilendikleri bilinmektedir (Tınaztepe, 2012:54).

İç Denetim Faaliyetleri

Hesap verebilirlik olarak da ifade edilen iç denetim; işletme içindeki kişi veya birimlerin, belirli bir yetki kullanma, karar verme, iş ve faaliyette bulunma gibi eylemlerinden sorumlu tutulabilmeleri ve bu alanlarda onlardan açıklama talep edilebilmesidir (Aylan ve Koç, 2017:573).

İşletmelerde kurumsallaşmanın olup olmadığı veya kurumsallaşma düzeyinin ne olduğu, söz konusu kriterlere işletmede ne ölçüde uyulduğunun tespiti ile anlaşılabilir. Bu tespit yapıldıktan sonra kurumsallaşma düzeyini arttırmaya yönelik adımlar planlanıp atılabilir.

YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ

Yönetim kavramı, geniş bir anlam taşımaktadır. Bu geniş anlam çerçevesinde insan yönetimi, para yönetimi, bilgi yönetimi gibi örnekler verilebilir. Hemen hemen her şeyin yönetiminden bahsetmek mümkündür. Dolayısıyla yönetim kavramının bütün bilim dalları ile ilişkisi olduğu söylenebilir (Anameriç, 2005:26). Bununla birlikte yönetim, her zaman bir karar alma işlemidir (Emhan, 2007:212). Organizasyonlar açısından bakıldığında ise; yönetim, belirli amaçlar doğrultusunda kaynakların ve çalışanların uyumlu biçimde bir araya getirilerek düzenle işletilmesidir (Kalıpsız, 1989:102). İşletmeler, yönetim kapsamındaki planlama, örgütlenme, yönlendirme, koordinasyon ve kontrol faaliyetleri ile organizasyonlarının; amaç ve hedeflerini belirler, amaç ve hedeflere ulaşmak için gerekli kaynakları temin eder, iş tanımlarını, görev dağılımlarını, yetki ve sorumlulukları belirler, tüm faaliyetleri amaç ve hedeflere yönlendirir, işletme faaliyetleri arasında uyum veya koordinasyon sağlar, faaliyetlerin sonucu olarak amaç ve hedeflere ne kadar ulaşıldığını tespit eder, amaç ve hedeflerden sapmalar varsa gerekli tedbirleri alır (Tanyıldızı ve Demir, 2019: 20).

Bilgi sistemleri olarak da ifade edilen bilişim sistemleri ise genel anlamda el ile yapılan iş ve işlemleri otomatik olarak gerçekleştiren bilgisayar tabanlı sistemlerdir. Mevcut bilgiler sisteme girildiğinde, bu bilgiler sistem tarafından çeşitli programlar aracılığıyla işleme tabi tutularak gerekli hesaplama veya düzenlemeler yapılır. Bu hesaplama ve düzenlemeler sonucunda ise sistem, kullanıma sunmak üzere çıktılar ve raporlar hazırlar (Miman, Yoğun ve Önel, 2016:161). Bilişim sistemleri, işletmelerin çevrelerindeki değişiklikleri algılamalarında ve onların çevrelerine göre eylemde bulunmalarına yardımcı olan bir role sahiptir. Bilişim sistemleri, çevreyi tarama ve organizasyonel bir eylem gerektirebilecek dış değişimlerin tespit edilmesinde yöneticilere yardım etme konusunda anahtar durumunda olan araçlardır (Laudon ve Laudon, 2012:86).

Yönetim bilişim sistemleri de işletmelerde kullanılan yönetim odaklı bilişim sistemleridir. Emhan (2007:221), yönetim bilişim sistemlerini, bir organizasyonun yönetiminde kullanılan bilgilerin işlenerek gerekli yerlere zamanında ve doğru olarak iletilmesini sağlayan sistemler olarak tanımlamıştır. Al-Mamary ve diğerlerine göre (2014:1284) YBS, tüm kademeden yöneticilerin, sorumlu oldukları alanlarda zamanında ve etkili kararlar verebilmeleri için, verileri enformasyona dönüştürerek kullanıma sunan sistemlerdir. Surwade (2016:201), yönetim bilişim sistemlerinin, bir organizasyonun bölümlerini düzenlemek, değerlendirmek ve etkin biçimde yönetmek adına yönetime çeşitli araçlar sağlayan bilgisayar temelli sistemler olduklarını ifade etmiştir. Miman ve diğerleri (2016:161) ise işletmenin amaçları göz önüne alınarak üst düzeyden alt düzeye doğru yönetimin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik geliştirilen, donanım ve yazılımdan oluşan her türlü sistemin bir yönetim bilişim sistemi olduğunu ifade etmiştir. Yönetim bilişim sistemleri hakkında literatürde daha pek çok tanım bulunmaktadır. Yukarıda yer verilen tanımlamalar, kavramı genel olarak açıklamak için yeterlidir.

Bu tanımları dikkate alarak şöyle bir tanım da yapılabilir: Yönetim bilişim sistemleri, bir organizasyondaki yönetim faaliyetlerine yönelik bilişim ihtiyacını karşılamak için geliştirilen bilgisayar tabanlı sistemlerdir. Bu tanımın farklı yönlerini aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür:

YBS'nin yönetim faaliyetlerine yönelik bilişim sağlar. Bu durum, yönetim kavramının özünde yer alan karar verme eylemi ile ilgilidir. Yöneticiler, sahip oldukları bilgileri değerlendirerek karar verirler. Yanlış veya eksik bilgiye sahip olmak, yönetici çok nitelikli olsa bile genellikle yanlış kararlar vermeye sebep olur. Çünkü, doğru kararlar verebilmek için doğru karar verme becerisi tek başına yeterli değildir. Bu beceriyi, gerekli bilgi ile beslemek gerekir. Çok iyi bir arabanın,

deposuna yakıt konulmadığı zaman çalışmaması veya kendisine uygun olmayan bir yakıt konulduğunda, performansında ve mekanizmalarında ciddi sorunlar yaşanması gibi yönetici de nitelikli, doğru, yeterli ve zamanında sağlanan bilgi ile beslenmelidir. Yönetici, ancak o zaman yönetim becerilerini iyi bir performansla sergileyebilir. İşte YBS de işletme yönetimine bu nitelikteki bilgileri sunarak destek olmaktadır.

YBS, bilişim ihtiyacını, bir süreç kapsamında karşılar. Söz konusu bilişim süreci, YBS'yi geliştiren ve kullanan insanların katkıları ve katılımları ile gerçekleştirilen bir süreç olup verilerin organizasyon içindeki veya dışındaki kaynaklardan, önceden belirlenmiş prosedürlere göre toplanması, kaydedilmesi ve işlenmesi ile bilgiye dönüştürülerek yönetimin çeşitli kademelerine sunulması sürecini ifade eder. Verilerin toplanma ve işlenme biçimini belirleyen prosedürler, YBS'yi geliştiren teknik kişiler tarafından, yöneticilerin ve kullanıcıların ihtiyaçları doğrultusunda, genellikle onların da görüşlerini alarak belirlenir. Yöneticilerin, diğer kullanıcıların veya YBS'den sorumlu teknik kişilerin içinde bulunduğu ve bu sürecin bir parçası niteliğinde olan geri besleme kapsamında, bu prosedürlerde geliştirme ve güncellemeler yapılabilmektedir.

Yönetim bilişim sistemleri, bilgisayar tabanlı sistemlerdir. Bu durum, bilişim ihtiyaçlarını karşılama konusunda bilgisayarların sağladığı çok önemli avantajların bir sonucudur. Bu avantajların bazıları, verilerin aynı anda pek çok kaynaktan toplanabilmesi, hatasız ve büyük miktarlarda kaydedilebilmesi, bilgisayarların yüksek işlem hızı ve kapasitesi sayesinde verilerin çok hızlı ve farklı biçimlerde işlenerek bilgiye dönüştürülebilmesini kapsamaktadır. Kısaca verilerin toplanarak bilgiye dönüştürülmesi ve söz konusu bilgilerin tek yönlü veya karşılıklı aktarımı olarak ifade edebileceğimiz bilişim, bilgisayarlar olmadan da mümkündür ancak bilişim sağlanırken bilgisayarların olmaması çok daha düşük bir verimliliğe sebep olur. Zaten bilgisayarların gelişerek günümüzde bilişim sistemlerinin tabanı haline gelmiş olmaları, nitelikli bilişim ihtiyacının ve bilgisayarların bilişim performansında sağladığı devasa artışın bir sonucudur. Dolayısıyla, günümüzde bilgisayarsız bir bilişim sistemi düşünülemeyeceği gibi böyle bir YBS de düşünülemez. Bu yüzden yönetim bilişim sistemleri, bilgisayar tabanlı sistemler olarak varlıklarını sürdürmektedir.

Bu nitelikleri sebebiyle YBS, günümüzde işletmelerde yaygın olarak kullanılmaktadır. İşletmelerin kullandığı yönetim bilişim sistemleri, işletmeden işletmeye farklılık göstermektedir. Bu durum, işletmelerdeki çeşitli özelliklerin farklı olmasından kaynaklıdır. Tüm modern organizasyonların belirli özellikleri vardır. Bu organizasyonlar, iş gücü ve uzmanlaşmanın açık ve net bölümlendirildiği bürokratik yapılardır ve uzmanların organizasyondaki yerini; herkesin bir başkasına hesap verebilir olduğu bir otorite hiyerarşisi içerisinde düzenlerler. Otorite, soyut kural veya prosedürlerle belirlenmiş eylemlerle sınırlı iken söz konusu kurallar da tarafsız ve evrensel bir karar verme sistemi oluşturur. Organizasyonlar bu durumda çalışanları kişisel bağlantılara göre değil teknik yeterlilik ve profesyonelliği baz alarak işe almaya ve terfi ettirmeye çalışır. Organizasyon, kısıtlı girdi ile çıktıyı azami ölçüye çıkarmak olarak ifade edilebilecek verimlilik prensibine bağlıdır. İş süreçleri, işletme kültürü, işletme politikaları, çevre, yapı, amaçlar, müşteriler ve liderlik tarzı da organizasyon özellikleridir. Tüm bu özellikler, işletmeler tarafından ne tür bilişim sistemleri kullanıldığını etkiler (Laudon ve Laudon, 2012:84). Bütün organizasyonlar, bir yapı veya biçime sahiptir. Bir işletmede bulunabilecek yönetim bilişim sistemleri, genellikle organizasyonel yapıyı yansıtır. Örneğin, bir hastane gibi profesyonel bir bürokraside, yönetim, doktorlar ve hemşire ve sosyal hizmet uzmanları gibi profesyonel personel tarafından kullanılan paralel hasta kayıt sistemleri ile karşılaşmak sıra dışı bir durum değildir. Küçük girişimci işletmelerde ise genellikle acele içinde yetersiz şekilde geliştirilmiş sistemler bulunur. Yüzlerce bölgede faaliyet gösteren çok departmanlı dev işletmelerde ise yaygın olarak

birleştirici tek bir bilişim sistemi yerine her bölümün kendi bilişim sistemleri takımı ile karşılaşılır (Laudon ve Laudon, 2012:88). Bir işletme, standart olarak piyasaya sunulan yönetim bilişim sistemlerini kullanabileceği gibi tamamen kendine özgü bir sistem veya sistemler de üretebilir. Benzer şekilde, bazı faaliyetlerinde yaygın olarak kullanılan sistemlerden yararlanabileceği gibi bazı faaliyetleri için kendine özgü sistemler de kullanabilir. İşletmelerin kullandığı çeşitli YBS uygulamaları; muhasebe ve finans yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve maaş çizelgesi, müşteri ilişkileri yönetimi, karar destek, iş zekası, bilgi yönetimi, envanter yönetimi, e-ticaret ve internet satışları, internet tabanlı müşteri desteği, tesis yönetimi ve üretim operasyonları gibi işletme operasyonlarını destekleyebilir (Surwade, 2016:202).

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Ankara'daki işletmeler olarak belirlenmiş olup işletmeler arasında sektör, faaliyet alanı vb. herhangi bir ayırım gözetilmemiştir. Ankara İSİG Meclisi'ne göre Ankara'da 2018 yılı itibarıyla 141823 işletme bulunmaktadır (<http://www.guvenliscalisma.org>). Bu sayı, işletmenin evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleminde yer alan işletmeler, basit tesadüfi örnekleme ile belirlenen 100 adet işletmeden oluşmaktadır ve çalışma %10 hata payı ile, bir diğer deyişle, %90 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Singh ve Masuku (2014) ve Israel (2013)'in çalışmalarında belirttiği üzere, bu çalışmada kullanılan örneklem büyüklüğü ifade edilen güven aralığı için istatistiksel olarak yeterli olmaktadır.

Verilerin Toplanması

Çalışma kapsamında toplanan veri, örnekleme oluşturan işletme yetkililerine anket uygulanması ile elde edilmiştir. Söz konusu anket formu üç bölümden oluşmakta olup ilk bölümde; işletmenin faaliyet gösterdiği sektör, işletmenin faaliyet yılı, işletmenin çalışan sayısı ve işletmenin ortaklık yapısını konu alan demografik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölüm, işletmelerin kurumsallaşma düzeyini tespit amacını taşımaktadır. Bu bölümde, Aylan ve Koç tarafından (2017) ortaya konulan kurumsallaşma kriterleri ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, kurumsallaşma kriterlerini; İşletme Anayasası, Profesyonelleşme, Formel Örgüt Yapısı, Yetki Devri ve Yetkilendirme, Stratejik Planlama Süreci, Yönetim Anlayışı ve Yönetime Katılma, Karar Alma Şekli, Etkin Bir İletişim Sisteminin Oluşturulması ve İç Denetim Faaliyetleri (Hesap Verebilirlik) olmak üzere dokuz adet olarak ve toplam kırk sekiz açıklayıcı ifade ile ortaya koymuştur. Anket uygulamasında, katılımcıların bu açıklayıcı ifadeleri beşli likert ölçeği kapsamında değerlendirmeleri sağlanmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise işletmelerin kullandıkları YBS sistemlerinin tespiti amaçlanmış olup buna yönelik bir YBS listesi hazırlanmıştır. Bunun için yaygın olan YBS sistemleri araştırmacı tarafından araştırılmış, 26 başlık altında toplanarak listelenmiş ve katılımcılardan işletmede kullanılan sistemleri işaretlemeleri istenmiştir. Ayrıca, işletmede bunlar dışında başka bir YBS sistemi kullanılıyorsa "Diğer" seçeneği ile belirtilmesi ve işletmede hiçbir YBS sistemi kullanılmıyorsa "Hiçbiri yok" seçeneğini işaretlemeleri istenmiştir. Listede yer alan YBS sistemleri şunlardır: Araç Takip Sistemi, Bakım Yönetim Sistemi, Bütçe Yönetim Sistemi, Dış Ticaret Yönetim Sistemi, E-Ticaret Yönetim Sistemi, Finans ve Muhasebe Sistemi, İçerik Yönetim Sistemi, İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi, İş Akış Yönetimi Sistemi, İş Sağlığı Güvenliği Sistemi,

Kalite Yönetimi Sistemi, Kurumsal Performans Bilgi Sistemi, Müşteri Deneyim Yönetimi Sistemi, Müşteri Hizmetleri Yönetim Sistemi, Müşteri İlişkileri Yönetim Sistemi, Proje Portföy Yönetim Sistemi, Risk Yönetim Sistemi, Sabit Kıymetler Yönetimi Sistemi, Satınalma Yönetimi Sistemi, Satış Sonrası Hizmetler Yönetimi Sistemi, Satış ve Pazarlama Sistemi, Satış ve Talep Yönetim Sistemi, Sipariş Takip Sistemi, Stok ve Envanter Yönetim Sistemi, Tedarik Zinciri Yönetim Sistemi, Üretim Yönetim Sistemi.

Verilerin Analizi

Anket formları ile elde edilen veriler, istatistiksel olarak analiz edilmiş olup verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda frekans tabloları incelenmiş, bağımsız örneklem için t-testi, Oneway Anova analizleri ve Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz safhasında, temel olarak işletmelerin kurumsallaşma düzeyi ile kullandıkları YBS sayısından hareketle, işletmelerde kurumsallaşma ve YBS arasında bir ilişki olup olmadığı değerlendirilmiştir. Kurumsallaşma ve yönetim bilişim sistemlerinin, işletmelerin faaliyet gösterdiği sektör, faaliyet yılı, çalışan sayısı ve ortaklık yapısı olmak üzere başka unsurlarla ilişkili olup olmadıklarına dair saptama ve yorumlar da yapılmıştır.

BULGULAR

Toplanan verilerin analizi yapılırken öncelikle demografik verilerden hareketle frekans tabloları oluşturulmuş ve yorumlanmıştır. Daha sonra ise bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü Anova analizinden yararlanarak kurumsallaşma düzeyi ve yönetim bilişim sistemleri kullanımının sektöre, faaliyet yılına, çalışan sayısına ve ortaklık yapısına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmiş ve son olarak araştırmanın asıl konusu olan işletmelerin kurumsallaşma düzeyi ile yönetim bilişim sistemleri kullanımları arasında bir ilişki olup olmadığı korelasyon analizi yapılarak ortaya konulmuştur. İşletme yetkilileri ile yapılan anketler sonucu toplanan verilerin tanımlayıcı istatistikleri şöyledir:

Tablo 1. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Sektörel ve Faaliyet Yılı Dağılımı

Sektör	n	%
Hizmet	75	75
Üretim	25	25
Toplam	100	100
Faaliyet Yılı	n	%
1-5 yıl	32	32
6-10 yıl	12	12
11 yıl ve üzeri	56	56
Toplam	100	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere; işletmelerin sektörel dağılımı incelenirken iki temel alan olan hizmet ve üretime göre dağılıma bakılmıştır. Araştırmaya katılan yüz işletmenin yetmiş beşi hizmet

sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu sayı, örneklemin %75'ini temsil etmektedir. Üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin sayısı ise yirmi beş olup örneklemin %25'ini ifade etmektedir. Dolayısıyla çalışmaya katılan işletmelerin çoğunluğu hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'ne göre (<https://www.tmmob.org.tr>) 2017 yılında Türkiye'de toplam 2.892.670 KOBİ işletme bulunmakta ve bunların 372.600'ü imalat, bir diğer deyişle, üretim sektöründe faaliyet göstermektedir. Buradan hareketle Türkiye'de KOBİ ölçeğinde üretim işletmelerinin sayısının hizmet işletmelerine göre oldukça az olduğu söylenebilir. Çalışma KOBİ'lerle sınırlı olmamasına rağmen Tablo 1'de de benzer bir durum görülmektedir.

Araştırmaya katılan işletmelerin faaliyet yılı dağılımı da Tablo 1'de gösterilmiştir. Buna göre yüz işletmenin otuz ikisi 1-5 yıldır faaliyet göstermekte olup bu sayı örneklemin %32'sini temsil etmektedir. On iki işletme 6-10 yıldır faaliyet göstermektedir ve bu grup çalışmaya katılan işletmelerin %12'sini ifade etmektedir. Elli altı işletme de 11 yıl veya daha uzun süredir faaliyette olup %56'ya karşılık gelmektedir. Görüldüğü üzere çalışmaya katılan işletmelerin yarısından fazlası uzun süredir faaliyette olan işletmelerdir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Çalışan Sayısı ve Ortaklık Yapısı Dağılımı

Çalışan Sayısı	n	%
1-9 kişi	29	29
10-49 kişi	27	27
50-249 kişi	21	21
250 ve üstü	23	23
Toplam	100	100
Ortaklık Yapısı	n	%
Tek ortaklı işletme	35	35
Çok ortaklı işletme	45	45
Aile işletmesi	20	20
Toplam	100	100

Araştırmaya katılan işletmelerin çalışan sayıları dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir. Çalışan sayılarının gruplandırılmasında, 2005/9617 numaralı Bakanlar Kurulu Kararı ile ortaya konulan "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" temel alınmıştır. Görüldüğü üzere, yüz işletmeden 1-9 çalışanı olan işletme sayısı yirmi dokuz (%29), 10-49 çalışanı olan işletme sayısı yirmi yedi (%27), 50-249 çalışanı olan işletme sayısı yirmi bir (%21) ve 250 veya daha fazla çalışanı olan işletme sayısı yirmi üçtür (%23). Çalışmaya katılan işletmelerin, çalışan sayısı bakımından birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 2, araştırmaya katılan işletmelerin ortaklık yapısını da göstermektedir. Bu bölümde, işletmeler, tek ortaklı, çok ortaklı ve ayrı bir kategori olarak aile işletmesi olarak ele alınmıştır. Görüldüğü üzere otuz beş işletme, tek ortaklıdır. Bu sayı örneklemin %35'ine karşılık gelmektedir. Çok ortaklı işletmelerin sayısı ise kırk beş olup örneklemin %45'ini, bu işletmeler oluşturmaktadır. Aile işletmeleri ise yirmi adettir ve örneklemin %20'sini temsil etmektedir. Çalışmaya katılan işletmeler arasında en çok görülen ortaklık yapısı çok ortaklılık olup aile işletmeleri ise bu bakımdan sayıca en küçük gruptur.

Kurumsallaşma ve YBS sistemlerinin; işletmelerin faaliyet gösterdiği sektöre, faaliyet yılına, çalışan sayısına ve ortaklık yapısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü Anova testlerinden faydalanılmıştır.

Tablo 3. Kurumsallaşma ve YBS Sistemlerinin Sektöre Göre Durumu

	Sektör	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Kurumsallaşma düzeyi	Hizmet	75	3,2219	0,89192	-0,430	0,668
	Üretim	25	3,3092	0,83228		
YBS sayısı	Hizmet	75	5,8000	6,02921	-0,976	0,331
	Üretim	25	7,1600	6,04621		

Kurumsallaşma ve YBS sistemlerinin sektöre göre durumunu tespit amaçlı yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarının gösterildiği Tablo 3'e göre, p değerleri kurumsallaşma ve YBS sayısı için 0,05 değerinden oldukça büyüktür. Dolayısıyla işletmelerin hizmet sektöründe veya üretim sektöründe olmaları ile kurumsallaşmaları arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde işletmelerin hangi sektörde olduğu YBS sayısı ile de ilişki göstermemektedir. Dolayısıyla faaliyet sektörünün bir işletmenin kurumsallaşma düzeyi veya YBS kullanımını etkilemediği görülmektedir. Öyleyse hem kurumsallaşma düzeyi hem de YBS kullanımı, sektörel farklılıkları aşan ve bir işletmeyi ilgilendiren genel konulardır, denebilir. Ayrıca, işletmelerin kurumsallaşma kavramına veya YBS kullanımına bakış açılarını belirlerken veya bu unsurları önemseme derecelerine karar verirken sektörel dinamikleri aşan bir değerlendirme yapmaları gerektiği de ortaya çıkmaktadır.

Kurumsallaşma ve YBS sistemlerinin faaliyet yılına göre durumunu tespit amaçlı yapılan tek yönlü Anova analizinin sonuçlarının gösterildiği Tablo 4'e göre, kurumsallaşma için p değeri 0,05'in oldukça üstündedir. Bu durum, işletmenin faaliyet yılının, işletmenin kurumsallaşma düzeyinde bir farklılaşmaya sebep olmadığını gösterir. Buradan hareketle, kurumsallaşmanın, eski veya köklü işletmelerde daha ileri düzeyde olacağı yönünde bir yorumun yanlış olacağı anlaşılmaktadır. Benzer şekilde, yeni işletmelerin kurumsallaşmaya daha çok önem vererek daha kurumsal oldukları gibi bir yorum da dayanaksız görünmektedir. Kurumsallaşma, işletmenin işleyişine ilişkin temel bir anlayış ve yaklaşım biçimi niteliği taşıdığından, işletmenin kurumsallık düzeyi, yöneticilerin vizyon ve uygulamalarına bağlı olarak belirlenmektedir. Yöneticilerin bu tavır ve tutumları da işletmenin yaşı ile ilgili değildir. Köklü bir işletmede kurumsallaşma vizyonu taşımayan veya bu vizyonu taşıdığı halde gerçekleştiremeyen yöneticiler olabileceği gibi yeni kurulmuş bir işletme, yöneticilerinin tavrına bağlı olarak kurumsal bir anlayışla kurulmuş ve yönetiliyor olabilir. Kurumsallaşma kavramının bu yönü, ortaya çıkan bu sonucun temel sebebi olabilecek kadar güçlü bir yöndür.

Ancak YBS sayısı için p değeri 0,05'in altındadır ve bu durum işletmenin YBS kullanımının, işletmenin faaliyet yılına göre farklılaştığını göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında, 1-5 yıldır faaliyette olan işletmeler, ortalama 3,5313 adet YBS uygulaması bulundurmaktadır. 6-10 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde ortalama 6,1667'dir. 11 yıl veya daha uzun süredir faaliyette olan işletmeler ise ortalama 7,6250 adet YBS sistemi bulundurmaktadır. Buradan açıkça görüleceği üzere faaliyet yılı arttıkça YBS kullanımı artış göstermektedir. Öyleyse, işletme varlığını ve faaliyetlerini sürdürdükçe, süreç içinde, YBS sistemlerine daha çok ihtiyaç duymakta ve bu sistemleri daha çok kullanmaktadır, denebilir. Yıllar geçtikçe kaydedilmesi ve işlenmesi istenen verinin çoğalması, işletme operasyonlarının sayısının artması, muhtemel operasyon

çeşitlendirme hamleleri gibi unsurlar, YBS sistemlerine duyulan ihtiyacın ve YBS kullanımının artışını açıklayan bir gerekçe olabilir.

Tablo 4. Kurumsallaşma ve YBS Sistemlerinin Faaliyet Yılına Göre Durumu

	Faaliyet Yılı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kurumsallaşma düzeyi	1-5 yıl	32	3,3294	0,87393	0,648	0,525
	6-10 yıl	12	3,4149	0,98499		
	11 yıl ve üzeri	56	3,1581	0,85589		
	Toplam	100	3,2438	0,87407		
YBS sayısı	1-5 yıl	32	3,5313	3,49178	5,076	0,008
	6-10 yıl	12	6,1667	5,99747		
	11 yıl ve üzeri	56	7,6250	6,72462		
	Toplam	100	6,1400	6,03194		

Tablo 5. Kurumsallaşma ve YBS Sistemlerinin Çalışan Kişi Sayısına Göre Durumu

	Çalışan sayısı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kurumsallaşma düzeyi	1-9 kişi	29	3,6006	0,68865	3,588	0,017
	10-49 kişi	27	2,9159	0,90469		
	50-249 kişi	21	3,0536	1,06314		
	250 ve üstü	23	3,3524	0,70215		
	Toplam	100	3,2438	0,87407		
YBS sayısı	1-9 kişi	29	4,0690	4,92755	9,888	0,000
	10-49 kişi	27	3,8519	3,72831		
	50-249 kişi	21	6,4286	4,86386		
	250 ve üstü	23	11,1739	7,49941		
	Toplam	100	6,1400	6,03194		

Kurumsallaşma ve YBS sistemlerinin çalışan kişi sayısına göre durumunu tespit amaçlı yapılan tek yönlü Anova analizinin sonuçlarının gösterildiği Tablo 5'e göre hem kurumsallaşma hem de YBS sayısı için p değerleri 0,05'in altındadır. Bunun anlamı, hem kurumsallaşma düzeyinin hem de YBS kullanımının çalışan sayısına göre anlamlı şekilde farklılaşmasıdır.

Kurumsallaşma düzeyi için çalışan sayıları ve ortalamalara bakıldığında, kurumsallaşma düzeyi en yüksek olan grubun en az çalışana sahip grup (1-9 kişi) olması dikkat çekicidir. Bunun nedeni, bir işletmede çalışan sayısı az iken işletmeyi yönetmenin, bir kurum kültürü oluşturma ve kurumsal uygulamaları yerleştirmenin daha kolay olması fikrinde yatıyor olabilir. Buna göre çalışan sayısı arttıkça, bu faaliyetlerin daha karmaşık bir hal aldığı ve zorlaştığı da söylenebilir. Bir işletmede çalışan sayısının artması, işletme faaliyetlerinin sayıca artması ve dolayısıyla karmaşıklaşmasının bir sonucu olduğundan, çalışan sayısı arttıkça işletmenin idaresinin zorlaşması ve kurumsallaşma düzeyinin düşmesi mantıklı görünmektedir.

Öte yandan diğer üç gruba bakıldığında, çalışan sayısı arttıkça kurumsallaşma düzeyinin yükseldiği görülmektedir. Buradan hareketle, çalışan sayısının artmasının, işletmenin

kurumsallık düzeyini de yükselttiği yorumu yapılabilir. Bunun sebebi, çalışan sayısının artması sonucu işletme yönetiminin zor ve karmaşık bir hale gelmesi ve bu zorluğun üstesinden gelebilmek için işletmenin kurumsallaşmaya daha çok ihtiyaç duyarak kurumsallaşma düzeyini yükseltilmesi olabilir.

Çalışan sayısı ve kurumsallaşma düzeyine ilişkin yukarıdaki iki yorum çelişik gibi görünmektedir ancak bu durum kurumsallaşma düzeyinin belli bir çalışan sayısını geçtikten sonra düşüp sonra yavaş yavaş yükselmesi ile açıklanabilir. Az sayıda çalışanı olan işletmeler, çalışan sayısını arttırmaları gereken bir eşik noktasına geldiklerinde işletmenin çehresi değişiyor, mevcut kurumsallık uygulamaları bir anda yetersiz kalıyor veya geçersiz hale geliyor ve bir yeniden yapılanma sürecine ihtiyaç duyuyor olabilirler. Bu fikir, ayrı bir çalışma konusu olmaya ve test edilmeye değer görünmektedir.

YBS kısmına bakıldığında 1-9 çalışanı olan işletmelerle, 10-49 çalışanı olan işletmelerin hemen hemen aynı sayıda YBS sistemi kullanmakta oldukları (4 adet) görülmektedir. 50-249 çalışanı olan işletmeler yaklaşık altı 6 YBS sistemine sahipken, 250 veya daha fazla çalışanı olan işletmeler ise ortalama 11 adet YBS sistemi kullanmaktadır. Gruplar arasındaki farklara bakıldığında çok büyük işletmelerin (250 ve üstü çalışan) YBS sistemlerine çok önem verdiği görülmektedir. Bu durum, çok sayıda çalışanı olan işletmelerin YBS sistemlerine daha fazla ihtiyaç duymasından kaynaklanıyor olabilir. Çünkü bir işletmenin çok sayıda çalışanı olması, o işletmenin faaliyetlerinin yoğun, geniş bir alana yayılmış veya kompleks faaliyetler olduğunu göstermektedir. Bu durumda da işletme, faaliyetlerine ilişkin verileri toplamak, işlemek, bilgiye dönüştürmek, kaydetmek, önemli karar süreçlerinde verilerden üretilmiş bilgileri kullanmak konularında YBS uygulamalarının avantajlarını göz ardı edemez. YBS kullanmadan karmaşık süreçlere ilişkin bu faaliyetleri gerçekleştirmesi mümkün de değildir. İşletme faaliyetleri dışında çok sayıda çalışanın ücret, mesai, izin vb. pek çok bilgisini tutup işlemek bile başlı başına YBS uygulamaları kullanmayı bu işletmelerde gerekli kılar. Dolayısıyla çok sayıda çalışanı olan işletmelerin YBS kullanımına daha fazla önem vermesi kaçınılmaz görünmektedir.

Tablo 6'da görüldüğü üzere, çalışmada ortaklık yapısı tek ortaklı işletme, çok ortaklı işletme ve aile işletmesi seçenekleri kapsamında ele alınmıştır. Kurumsallaşma ve YBS sistemlerinin ortaklık yapısına göre durumunu tespit amaçlı yapılan tek yönlü Anova testinin sonuçlarının gösterildiği Tablo 6'ya göre kurumsallaşma için p değeri 0,05'in altında olup kurumsallaşma düzeyinin ortaklık yapısına göre istatistiksel olarak farklılaştığını ifade etmektedir. Kurumsallaşma düzey ortalamlarına bakıldığında tek ortaklı işletmelerin kurumsallaşma düzeyinin (5 üzerinden 3,4) çok ortaklı işletmelerin kurumsallaşma düzeyinden (5 üzerinden 3,2) yüksek olduğu görülmektedir. Aradaki fark fazla değildir. Ancak yine de bu durumu yorumlayacak olursak, ortaklar arasındaki fikir farklılıklarının işletmeye olası yansımaları, bu durumu açıklayabilir. Aile işletmelerinde ise kurumsallaşma düzeyi diğer iki gruba göre dikkate değer ölçüde aşağıdadır (5 üzerinden 2,7). Aile işletmelerinde görülen kurumsallaşma anlayışına uymayan pek çok uygulama bu durumu fazlasıyla açıklar.

Tablo 6'da, YBS sayısı için p değerinin 0,05 değerinden büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışma verisine göre işletmelerdeki YBS kullanımının, ortaklık yapısıyla bir ilişkisi olmadığı sonucuna varılabilir. Bu durum, YBS'nin yönetimi destekleyen bilgiler sunmakla sınırlı sistemler olmasından kaynaklı görünmektedir. İşletmede kimlerin, hangi miktarda hak ve pay sahibi olduğu YBS uygulamalarının konusu değildir. YBS uygulamaları bu konuyu dikkate almaz, almaları da gerekmez.

Tablo 6. Kurumsallaşma ve YBS Sistemlerinin Ortaklık Yapısına Göre Durumu

	Ortaklık yapısı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Kurumsallaşma düzeyi	Tek ortaklı işletme	35	3,4506	0,74536	3,983	0,022
	Çok ortaklı işletme	45	3,2856	0,79302		
	Aile işletmesi	20	2,7875	1,10826		
	Toplam	100	3,2438	0,87407		
YBS sayısı	Tek ortaklı işletme	35	5,5143	5,21520	0,439	0,646
	Çok ortaklı işletme	45	6,2000	6,39815		
	Aile işletmesi	20	7,1000	6,66412		
	Toplam	100	6,1400	6,03194		

Bu analizler yanında, çalışmanın asıl konusu olan kurumsallaşma ve YBS ilişkisinin tespitine yönelik olarak işletmelere ait anket verilerinin ortaya koyduğu kurumsallaşma düzeyleri ile YBS sayıları arasında korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Kurumsallaşma ve YBS Sistemlerinin İlişkisi

		Kurumsallaşma düzeyi	YBS Sayısı
Kurumsallaşma düzeyi	r	1	0,299**
	p		0,002
	n	100	100
YBS sayısı	r	0,299**	1
	p	0,002	
	n	19	19

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 yönlü) anlamlıdır.

Tablo 7’de görüldüğü gibi r değeri 0,299 olup 0,2 ile 0,4 arasında bir değerdedir. Bu da iki değişken arasında zayıf bir korelasyon olduğunu ifade eder. İki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ve direk yönlü ancak zayıf bir ilişki belirlenmiştir. Buna göre, işletmelerin kurumsallaşma düzeyinin artmasıyla o işletmelerdeki YBS uygulamalarının da artmakta olduğu, kurumsallaşma düzeyinin azalmasıyla YBS uygulamalarının da azaldığı söylenebilir. Ancak bu ilişki, araştırma öncesinde beklendiği kadar güçlü değildir. Kurumsallaşma ve YBS arasında tespit edilen bu ilişkinin sebepleri; hem kurumsallaşmanın hem de YBS’nin işletmede belli standartları desteklemesi, işletmenin büyümesinin hem kurumsallaşma hem de YBS’ye olan ihtiyacı arttırması ve kurumsallaşma ve YBS’nin benzer yönetim anlayışları tarafından desteklenmesi olabilir.

Öncelikle hem kurumsallaşma hem de YBS işletmede belli standartların olmasını destekler. Kurumsallaşma, zaten temelde, işletmenin belli kural ve standartlara göre yönetilme anlayışını ifade etmektedir. Yönetim bilişim sistemleri de bilgisayar destekli ve yazılım tabanlı sistemler olduğu için belli çalışma yöntemleri ve kalıpları ile sınırlıdır. Bu çalışma biçimi de bugünden yarına değişen işletme uygulamalarıyla örtüşmez; belli bir düzen gerektirir. İşletmenin işleyişi ve faaliyet tarzı belli standartlara uygun olmalıdır ki YBS uygulamaları da işletmedeki bu düzene

uygun şekilde verileri toplasın, işlesin, kaydetsin ve bilgi üreterek yönetime sunsun. YBS, bir gün belli bir alanda, bir gün başka bir alanda veri toplayarak işlevini sürdürmez. YBS, belli bir esnekliğe izin vermesine rağmen düzensiz ve fazla değişken bir işleyişi desteklemez. Zaten böyle bir işletme de varlığını uzun süre devam ettiremez.

Bir işletmenin büyümesi de kurumsallaşmaya ve YBS'ye duyulan ihtiyacı arttırıyor olabilir. Çünkü işletme büyüdükçe işletmenin faaliyetleri, faaliyet alanları, çalışan sayısı, çevre ile olan ilişkileri artmakta, kararların önemi ve etkisi ile olası hata ve düzensizliklerin bedeli de ağırlaşmaktadır. Bu durumun işletmenin günü kurtaran bir yapıda devam etmesini imkansız kılacağı ve kurumsallaşma düzeyinin artmasını gerektireceği söylenebilir. Söz konusu durum, aynı zamanda YBS'nin işletmedeki etkinliğinin de artmasını sağlayacaktır; çünkü, artan tüm bu işleri takip edebilmek ve zorlaşan koşullarda karar verebilmek için işletme doğal olarak YBS uygulamaları kullanımına yönelmek durumundadır.

Kurumsallaşma yaklaşımı ve YBS uygulamalarının benzer yönetim anlayışları tarafından desteklendiği söylenebilir. Çünkü her iki unsur da belli açılardan işletmeye benzer katkılarda bulunur. Günümüzün karmaşık ve değişken iş dünyasında ayakta kalabilmek, verimlilik sağlamak, doğru kararlar verebilmek, rekabet gücünü arttırmak ve sürdürülebilirlik için kurumsal bir yapıya ihtiyaç vardır. Kurumsal yapı, işletme içinde standartlara ve uzmanlığa dayalı olarak adaleti sağlar, işletmenin karar süreçlerine çalışanları dahil eder. Böylece işletmeyi daha çok benimseyen çalışanların işletmeye zor zamanlarda sahip çıkmasını; hakkını aldığını ve haksızlığa uğramadığını bilen çalışanın yüksek performans göstererek verimliliği arttırmasını destekler. Etkin bir iletişim sistemine sahip ve iç denetim faaliyetlerini yerine getiren kurumsal yapı, zaman ve enerji kayıplarını en aza indirerek; yanlış veya eksik uygulamaları tespit edip düzelterek verimliliği arttırır. Bünyesindeki uzman ve profesyoneller ile en doğru kararların alınmasını sağlar. Stratejik bir plan ile geleceğe doğru emin adımlarla ilerleyen yüksek derecede kurumsal işletmeler, sözü edilen tüm diğer faktörlerle birlikte yüksek rekabet gücüne sahip olurken sürdürülebilirliklerini de büyük ölçüde garantiler. Yönetim bilişim sistemleri de gerek çalışanlara yönelik suistimale kapalı niceliksel bir uzmanlık ve performans sistemi sunarak, gerek kararlar alınırken şeffaf ve ortak bir platform sunarak, gerek tuttuğu kayıtlar ile iç denetim kapsamında hedeflerin gerçekleşme oranlarını ortaya koyarak, gerekse sunduğu yönetsel raporlarla tüm bu süreçlere ciddi katkılar sağlar. Dolayısıyla işletmesini geleceğe güçlü ve güvenle taşımak isteyen, sağlam bir vizyona sahip; verimlilik, rekabet gücü, doğru kararlar vermek ve sürdürülebilirlik konularını önemseyen yöneticilerin hem kurumsallaşma hem de YBS kullanımı konusunda gayret göstereceği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kurumsallaşma, günümüzde işletmeler için önemli bir kavram ve süreç durumundadır. Yönetim bilişim sistemleri de benzer şekilde günümüzde işletmeler için önemli durumdadır ve bu sistemlerin önemi, dijitalleşmekte olan dünyada daha da artmaktadır. Bu çalışmada, işletmeler için önemli bu iki kavram birlikte ele alınmış ve bir ilişkileri olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma kapsamında işletmeler arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın, Ankara'da 100 adet işletmenin yetkililerine anket uygulanmış olup elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Söz konusu anket; demografik sorular, kurumsallaşma düzeyini ölçen sorular ve işletmenin kullandığı yönetim bilişim sistemlerini tespit eden sorulardan oluşan üç bölüm olarak uygulanmıştır. Anket ile elde edilen verilerin analizi sonucu elde edilen bulgulara ilişkin çeşitli yorumlar yapılmıştır.

İşletmelerin hizmet sektöründe veya üretim sektöründe olmaları kurumsallaşma düzeylerini etkilememektedir. Bu durum benzer şekilde işletmelerin kullandığı YBS sistemleriyle de ilişkili değildir. O halde, kurumsallaşma ve yönetim bilişim sistemleri, bir işletmeyi sektörel farklılıkların ötesinde etkileyen unsurlardır. Buradan hareketle, işletmelere, kurumsallaşma ve YBS kullanımı konusundaki yaklaşım, bakış açısı, tavır ve gayretlerini sektörel değişkenlere takılmadan, daha geniş bir ölçekte değerlendirmeleri önerilmektedir. Ayrıca, bu konuda daha iyi bir anlayış yakalamak için araştırmacılar da daha detaylı sektörel bir ayırım yaparak ve daha farklı çalışma grupları ile kurumsallaşma ve YBS kullanımının farklılaşıp farklılaşmadığını araştırabilirler.

Kurumsallaşma düzeyinin, işletmenin faaliyet yılıyla bir ilişkisi olmadığı da gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, eski veya köklü işletmeler daha kurumsaldır şeklindeki bir yorum sağlıklı olmayacaktır. Benzer şekilde, genç işletmeler kurumsallaşmaya daha çok önem verir gibi bir düşünce de dayanaksızdır. Kurumsallaşma, işletmenin yaşından bağımsız, temel bir anlayış ve yaklaşım biçimidir. Dolayısıyla, işletmelere, kurumsallaşma ihtiyaçlarını tespit ederken işletmenin yaşını bir kriter olarak ele almamaları önerilmektedir.

YBS kullanımının ise işletmenin faaliyet yılıyla bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Faaliyet yılı arttıkça YBS kullanımı artmaktadır. İşletme operasyonlarının sayısının zamanla artması ve muhtemel operasyon çeşitlendirme hamleleri gibi etkenlerin, kaydedilmesi ve işlenmesi gerekli veriyi çoğaltacak olmasının bu durumu doğurmuş olabileceği düşünülmektedir. Bu da süreç içinde işletmelerin YBS'ye duyduğu ihtiyacın artışı anlamına gelir. Bu sonuçlardan hareketle, işletmelere, gerek kurulma aşamasında, gerekse faaliyetlerini devam ettirirken, gelecekte YBS uygulamalarına duyacakları ihtiyacın artacağı bilinciyle planlama yapmaları ve hareket etmeleri tavsiye edilmektedir. Ayrıca, YBS kullanımlarının yeterli düzeyde olup olmadığını değerlendirirken de işletmenin yaşını göz önünde bulundurabilirler.

Çalışmadan çıkan bir başka sonuç, işletmelerde kurumsallaşma düzeyinin çalışan sayısı ile ilgili olmasıdır. Çalışan sayısı arttıkça kurumsallaşma düzeyi önce düşmekte sonra yavaş yavaş yükselmektedir. Yükselmeden önceki bu düşüşün, işletmelerin büyürken yaşadığı geçiş evresinin bir özelliği olabileceği düşünülmektedir. Bu geçiş döneminde işletmedeki mevcut kurumsallık uygulamaları bir anda yetersiz kalıyor veya geçersiz hale geliyor ve işletme, bir yeniden yapılanma sürecine ihtiyaç duyuyor olabilir. Bu konu, ayrıca çalışmaya değer görülmektedir. Bu noktada araştırmacılara, konuyu daha fazla aydınlatmak için yeni araştırmalar yapmaları önerilmektedir. Ayrıca, çalışan sayısı az olan ve büyümeye hazırlanan işletmelerin de belli bir eşik süreci geçireceklerinin bilincinde olarak kurumsallaşma uygulamalarını gözden geçirmeleri ve geleceğe yönelik adımlar atmaları kendileri için son derece faydalı olabilir.

Çalışan sayısının YBS kullanımında da bir farklılaşmaya sebep olduğu, çalışan sayısının artmasının YBS kullanımını da arttırdığı görülmüştür. Özellikle çok büyük işletmelerin YBS kullanımına verdiği önem dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, yine çalışan sayısını arttırmayı planlayan işletmelere, YBS uygulamalarına duyacakları ihtiyacın artacağı bilinciyle hazırlıklar yapmaları önerilmektedir. Çalışan sayısı az olan işletmelerin ise fazla miktarda YBS uygulamaları kullanıyorlarsa bu uygulamaların gerekliliğini ve işletmeye katkılarını gözden geçirmeleri faydalı olabilir. Gereksiz bir kullanım söz konusu ise bu alanda sadeleşmeye giderek enerji, zaman ve para tasarrufu sağlayabilirler. Bu işletmeler, ayrıca, YBS ihtiyaçlarını analiz ederken çok sayıda çalışanı olan işletmeleri baz alarak hareket etmemelidirler. Çünkü çalışan sayısı fazla olan işletmelere göre bu sistemlere daha az ihtiyaç duymaktadırlar.

Ortaklık yapısı da kurumsallaşma düzeyi ile ilişkili olan bir başka unsurdur. Araştırmaya göre tek ortaklı işletmeler, çok ortaklı işletmelerden daha kurumsaldır. Aile işletmeleri ise en az kurumsal işletmeler olarak göze çarpmaktadır. Bu noktada kurumsallık düzeyini arttırmak için çok ortaklı işletmelerin, yönetime dair anlaşmazlıkları en aza indirecek ve anlaşmazlık durumlarında en pratik ve sağlıklı çözümleri bulacak tedbirler üzerinde çalışmaları ve aile işletmelerinin de kurumsallaşmanın önemini idrak ederek kurumsallaşmaya özel bir önem vermeleri önerilir. Aile işletmeleri geleceğe güvenle bakabilmek istiyorlarsa kurumsallaşmanın kendileri için önemini iyi kavramalıdır.

Çalışmadan çıkan sonuçlar, ortaklık yapısının YBS kullanımı ile bir ilişkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, YBS uygulamalarının temel işlevi olan işletme yönetimini destekleyici bilgiler sunma çerçevesine uygundur. İşletmelere, ortaklık yapısına ilişkin karar ve eylemlerinde YBS uygulamalarını bir şekilde kullanmayı denememeleri önerilir. Çünkü bu sonuçsuz bir çaba olacaktır.

Çalışmanın ana sonucu ise işletmelerde kurumsallaşma ve YBS kullanımı arasında zayıf bir ilişkinin varlığının saptanmıştır. Kurumsallaşma düzeyi ve YBS kullanımı birlikte artmakta veya azalmaktadır. Bu çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkan ilişkinin, farklı araştırmacılar tarafından da farklı örneklem kümeleri veya farklı yöntemler kullanılarak araştırılması, bu çalışmada ulaşılan sonucu pekiştirmek veya farklı bir durum söz konusu ise bunu ortaya koymak açısından önemli olacaktır. Ayrıca yeni çalışmalar, söz konusu ilişkiyi farklı yönleriyle ele alma ve bu ilişkinin özelliklerini daha iyi anlama konusunda da faydalı olacaktır. Yeni çalışmalar, YBS kullanımının kurumsallaşmayla ilişkisinin belki daha ileri boyutlarda olduğunu gösterecek, YBS kullanımının da bir kurumsallaşma göstergesi olarak kabul edilip edilemeyeceği konusunda aydınlatıcı olacaktır. Özellikle giderek dijitalleşmekte ve dönüşmekte olan günümüz iş dünyasında YBS kullanımının bu göstergeler arasındaki yerini alması, belki bugün değil ancak gelecekte gerçekleşmesi olası bir durumdur. Son olarak, çalışmanın sonuçlarından hareketle kurumsallaşmak isteyen işletmelerin yönetim bilişim sistemlerine ve bu sistemleri kullanmaya önem vermeleri tavsiye edilmektedir.

KAYNAKLAR

Al-Mamary, Y. H. S., Shamsuddin, A. and Nor Aziati, A. H. (2014). The Role of Different Types of Information Systems in Business Organizations: A Review. *International Journal of Research*, 1(7), 1279-1286.

Akyol, C. ve Zengin, B. (2014). Turizmde Kurumsallaşma Sorunları, Aile İşletmeleri Örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, (41), 1-22.

Anameriç, H. (2005). Yönetim Bilgi Sistemlerinin Yönetim Fonksiyonları Üzerine Etkisi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 45(2), 25-43.

Apaydın, F. (2008). Kurumsallaşmanın Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Performansına Etkileri. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 121-145.

Aylan, S. ve Koç, H. (2017). İşletmelerin Kurumsallaşma Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 564-585.

- Cevher, E. (2014). Kurumsallaşma Küçük İşletmeler için Bir Çözüm müdür Yoksa Yok Olma Nedeni midir?. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 583-593.
- Demir, C. ve Yılmaz M. K. (2010). Stratejik Planlama Süreci ve Örgütler Açısından Önemi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 69-88.
- Derdiman, R. C. ve Uysal, Y. (2014). Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri. *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(27), 251-277.
- Derin, Ş. ve Şimşek İlkın, N. (2016). Kurumsallaşma Çabalarının Lider-Üye Etkileşimiyle İlişkisi: Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde (Merkezi Yöneticileri Üzerine) Bir İnceleme. *Birey ve Toplum*, 6(12), 23-48.
- Emhan, A. (2007). Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 212-224.
- <http://www.guvenlicalisma.org/19687-2013-ten-bugune-ankara-da-en-az-300-isci-yasamini-yitirdi-ankara-is> [Erişim Tarihi: 04.04.2019].
- <https://www.tmmob.org.tr/icerik/mmo-kucuk-ve-orta-olcekli-sanayi-isletmeleri-raporu-aciklandi> [Erişim Tarihi: 11.12.2019].
- Israel, G.D. (2013). Determining Sample Size. Institute of Food and Agricultural Sciences (IFAS), University of Florida, PEOD-6, 1-5.
- İşçi, E., Bal Taştan, S. ve Kozal, M. A. (2013). Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 61-83.
- Kalkan, N. (2018). Küreselleşme Gücüne Karşılık Aile İşletmelerinde Profesyonel Yönetim. *Bankacılık ve Finansal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 1-14.
- Kalıpsız, O. (1989). Yönetim Bilişim Sistemi. *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, Seri B, 39(1), 101-109.
- Karavardar, G. (2011). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma, Yetki Devri ve Belirsizliğe Tolerans. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 157-179.
- Laudon, K. C. and Laudon, J. P. (2012). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (Twelfth Edition). United States of America: Prentice Hall.
- Miman, M., Yoğun, A. E. ve Önel, Y. E. (2016). Yönetim Bilgi Sistemleri Kullanım Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Lojistik Sektörü Üzerine Bir Çalışma. *Akademik Bakış Dergisi*, (54), 161-173.
- Narmambetova, A., Avci, S. B. ve Barlı, Ö. (2016). Kurumsallaşma Göstergelerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile İncelenmesi ve Kurumsallaşma Algılarını Farklılaştıran Etmenlerin Belirlenmesi: Kırgızistan Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(13), 186-207.
- Nişancı, Z. N., Oğrak, A., Kaya, A., Özçelik, S. ve Düzgün, H. A. (2015). Kurumsallaşma, Kurumsal Kuram ve Kurumsal Yönetim: Kavramlar Arası Farklılıklar ve Biçimselleşme, (Editörler) Güneş, R., Çukacı, Y. C. ve Deste, M.: *Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi - III Kurumsal Yönetim ve Kurumsallaşma Bildiriler Kitabı* içinde (ss.174-187) Malatya: İnönü Üniversitesi.

Saral Kobal, K. E. ve Aşkun Yıldırım, O. B. (2016). Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Sürecinde İkinci Kuşağın Yaşadığı Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 97-120.

Singh, A. S. and Masuku, M. B. (2014). Sampling Techniques & Determination of Sample Size in Applied Statistics Research: An Overview. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(11), 1-22.

Surwade, D. (2016). Management Information Systems and Its Application in Business Decision Making. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 4(8), 201-203.

Şahman, İ., Tengilimoğlu, D. ve Işık, O. (2008). Özel Hastanelerde Yönetimin Profesyonelleşmesinin, Kurumsallaşma Süreci Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Alan Çalışması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-23.

Tanyıldızı, İ. ve Demir, Ö. (2019). Sağlık Kurumlarında Yalın Yönetim. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 13-40.

Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.

Türkoğlu, N. ve Çizel, B. (2016). Kurumsallaşma ve Rekabet Gücü İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 156-184.

Ural, T. ve Balıkçioğlu, B. (2004). Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ile Şirket Sahibinin Kültürel Değerleri Arasındaki İlişki: Antakya ve Kayseri Örneği, (Editör) Koçel, T.: 1. *Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı* içinde (ss.534-546) İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.

Yazıcıoğlu, İ. ve Koç, H. (2009). Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 497-507.

Yenice, S. ve Dölen, Y. (2013). İmkb'de İşlem Gören Firmaların Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyumunun Firma Değeri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 199-214.

Yıldırım, K. E. (2019). Profesyonel Yöneticiliğin Kamu Yönetiminde Uygulanabilirliği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 576-589.