

**T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BANKACILIK EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**KATILIM BANKALARINDA PERSONEL EĞİTİMİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Mustafa KARA**

**Tez Danışmanı  
Prof.Dr. İzzet GÜMÜŞ**

**ANKARA – 2006**

## ÖZET

Kuruluşları seksenli yıllara denk gelen katılım bankaları, ülkemizde meydana gelen ekonomi politikalarının değişikliği sonucu olarak ortaya çıkmışlardır. Kuruldukları ilk günlerde bankaların tamamlayıcısı olarak hizmet veren katılım bankaları, bugün geldiğimiz noktada ticaret bankaları ve yatırım-kalkınma bankalarının yanında üçüncü bir tür olarak bankacılık hizmeti vermektedirler.

Faizsiz bankacılık alanında hizmet veren katılım bankaları ürün ve hizmet anlayışı ile diğer bankalardan farklı bir konuma sahiptirler. Kuruluşlar tarihleri diğer bankalara nazaran çok kısa olmasına rağmen bu kısa süre içinde ulaşılan bu yüksek pazar payı, tamamen ülkenin böyle bir finansal hizmete olan ihtiyacı sonucunda olmuştur. Bununun bir diğer nedeni ise ülke nüfusunun %99'unun Müslüman olması da gösterilebilir.

Finans sektöründe faaliyet gösteren katılım bankaları için en önemli değerlerden biri de sahip oldukları entelektüel sermayedir. İşletmeler için entelektüel sermaye olarak adlandırılan yetiştirilmiş personel uzun süreçler sonucunda elde edilmektedir. Katılım bankalarının rekabetçi piyasa koşullarında hem kendi piyasalarında hem de diğer bankaların piyasalarında daha iyi rekabet edebilmeleri için sahip oldukları personeli günün koşullarına göre en iyi şekilde eğitmesi ve geliştirmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın konusunu katılım bankası personelinin eğitimi konusu oluşturmaktadır. Bu konuyu açıklamak için öncelikle katılım bankalarının özellikleri ve geçirmiş oldukları tarihi süreci, sonraki bölümlerde ise personel eğitimi konusu ve daha sonra ise hizmet içi eğitim konusu açıklanmıştır. En son bölümde ise bu konu ile ilgili yapılmış olan anket çalışmasına yer verilmiş olup çözüm önerileri sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** *Katılım Bankası, Personel Eğitimi, Hizmet içi eğitim*

## SUMMARY

The Participation Banks, whose dates of foundation correspond to the eighties, came into existence as a result of the changes that took place in the economical politics of our country. These banks, which served as supplements of the other banks in the initial days of their establishments, provide banking services as a third type of banks besides trade and investment-development banks at this point where we've reached now.

Working in the interest-free banking area, the participation banks, with their product and service policies, have a different position than the other banks. Compared to the other banks, although it hasn't been long since their establishment, the participation banks have obtained a large market share in this short time period, which is totally a consequence of the country's need for such a financial service. Another reason for this achievement is stated to be that 99% of the country's population is formed by Muslims.

One of the most important assets of the participation banks which work in the finance sector is the intellectual capital that they have. The educated personnel, which are also called as the intellectual capital of the enterprises, are gained as an outcome of lengthy educational processes. In order to be able to compete both in other banks' and their own markets in the competitive market conditions, the participation banks should educate and improve their personnel according to the market conditions of the day.

The education of the personnel in the participation banks forms the subject of this study. In order to explain this topic, initially the properties and the history of the participation banks are stated while in the following sections first "personnel education" and then "in-service education" subjects are explained. In the last section, the questionnaire made about this topic is evaluated and propositions for solutions are presented.

**Keywords:** *Participation Bank, Personnel Education, In-Service Education*

## ÖNSÖZ

Katılım bankacılığı kavramı finans piyasalarımızda son dört beş aydır telaffuz edilmekte olan bir kavramdır. Daha önceleri Özel Finans Kurumu olarak adlandırılan bu kurumlar ilk çıktıkları dönemde halk arasında faizsiz banka olarak yer bulmuşlardır.

İslam bankacılığı, dünya üzerinde çeşitli ülkelerde uygulanmakta olan faizsiz bankacılık anlayışının İslam kurulları ile yorumlanmasının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Ülkemizde de katılım bankaları tarafından uygulanmakta olan bu faizsiz bankacılık anlayışı gerek isim olarak gerekse bazı özellikleri bakımından İslam bankacılığından ayrılmaktadır.

Katılım bankaları finans piyasaları için özellikli bir konuma sahip kurumlardır. Kuruluş izinlerinin başlıca amacını oluşturan dini inançlar nedeniyle yastık altındaki atıl fonların ekonomiye kazandırılması amacının bir gereği olarak temelde farklı bir müşteri kitlesine hitap etmektedirler. Klasik bankacılığın faiz bazlı çalışma sistemi nedeniyle bu bankaların müşterisi olmak istemeyen müşterileri hedef pazar olarak gören katılım bankaları bu nedenle değişik ürün ve hizmet anlayışı ile farklılık oluşturmaktadırlar.

Katılım bankalarının klasik bankalardan ayıran bankacılık anlayışı, fon toplama ve kullandırma faaliyetleridir. Bunun yanında aynı bankacılık kanuna tabi olan katılım bankaları ve diğer tür bankalar temelde aynı işi yapmaktadırlar.

Katılım bankalarında personel eğitimi konusunun incelenerek, personelin demografik özelliklerinin eğitim öncesi ve sonrası davranış değişikliklerine olan etkisini hedef alan bu çalışma için, yardımlarını ve görüşlerini esirgemeyen başta hocam sayın Prof.Dr. İzzet Gümüş'e, çalışmanın her aşamasındaki bilimsel bakış açımın gelişmesine katkısı olan araştırma görevlisi sayın Hüseyin Alkış'a ve anket soruların hazırlanması ve uygulanması aşamasında yardımlarını esirgemeyen Türkiye Finans Katılım Bankası insan kaynakları çalışanlarına teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

**KATILIM BANKALARINDA PERSONEL EĞİTİMİ**

ÖZET.....	i
SUMMARY.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMA LİSTESİ.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

**KATILIM BANKALARI HAKKINDA GENEL BİLGİLER**

<b>1.1. KATILIM BANKASI KAVRAMI.....</b>	<b>3</b>
1.1.1. KAVRAMIN ORTAYA ÇIKIŞI.....	3
1.1.2. KAVRAMIN TANIMI.....	7
1.1.3. KATILIM KAVRAMININ KULLANIM NEDENİ .....	7
1.1.4. KATILIM BANKALARININ TARİHÇESİ.....	10
1.1.4.1. Katılım Bankalarının Dünyadaki Gelişimi.....	10
1.1.4.2. Katılım Bankalarının Türkiye’deki Gelişimi .....	12
1.1.5. KATILIM BANKALARI İÇİN YAPILAN YASAL DÜZENLEMELER..	17
<b>1.2. KATILIM BANKALARININ FAALİYET KONULARI.....</b>	<b>22</b>
1.2.1. ÇALIŞMA PRENSİPLERİ.....	22
1.2.2. ÇALIŞMA YÖNTEMLERİ.....	24
1.2.2.1. Fon Toplama Yöntemleri.....	24
1.2.2.2. Fon Kullandırma Yöntemleri.....	28
1.2.2.3. Hizmet Faaliyetleri.....	35
<b>1.3. FİNANS PİYASALARINDA KATILIM BANKALARI.....</b>	<b>37</b>
1.3.1. DÜNYA FİNANS PİYASALARINDA KATILIM BANKALARI.....	37
1.3.2. TÜRK FİNANS PİYASASINDA KATILIM BANKALARI.....	39
1.3.2.1. Personel Yapısı Bakımından Katılım Bankaları.....	41
1.3.2.2. Şubeler Bakımından Katılım Bankaları.....	42

1.3.2.3. Bilanço Büyüklükleri Bakımından Katılım Bankaları.....	44
<b>1.4. KATILIM BANKALARININ TÜRK EKONOMİSİNE KATKILARI.....</b>	<b>48</b>
1.4.1. YENİ FİNANSMAN USULLERİ.....	48
1.4.2. YENİ MÜŞTERİLER.....	48
1.4.3. ALTERNATİF YOLLAR .....	48
1.4.4. ATIL FONLAR.....	49
1.4.5. ETKİLİ KAYNAK KULLANIMI .....	49
1.4.6. REEL EKONOMİ.....	49
1.4.7. KAYITLI EKONOMİ.....	50
1.4.8. ORTADOĞU'YA UZANAN KÖPRÜ.....	50

## İKİNCİ BÖLÜM

### PERSONEL EĞİTİMİ

<b>2.1. EĞİTİM.....</b>	<b>51</b>
2.1.1. EĞİTİMİN KAVRAMSAL TEMELLERİ.....	52
2.1.1.1 Eğitim Anlamı .....	53
2.1.1.2 Eğitimin Tanımsal Niteliği .....	54
2.1.1.3 Eğitimin Tanımı .....	55
2.1.2. EĞİTİMİN TEMEL İŞLEVLERİ.....	58
2.1.2.1. Toplumsal İşlevi .....	58
2.1.2.2. Siyasal Kimlik Kazandırma İşlevi .....	60
2.1.2.3. Ekonomik İşlevi .....	61
2.1.2.4. Yönelme İşlevi.....	62
2.1.3. EĞİTİMİN OLUŞTUĞU ORTAMLAR.....	62
2.1.3.1. Formal Eğitim.....	63
2.1.3.2. İnfomal Eğitim.....	64
2.1.4. ÖĞRENME VE ÖĞRETİM KAVRAMLARININ EĞİTİM İLE İLİŞKİSİ	65
<b>2.2. PERSONEL EĞİTİMİ .....</b>	<b>69</b>
2.2.1. PERSONEL EĞİTİMİNİN İLKELERİ.....	70
2.2.1.1. Motivasyon .....	70
2.2.1.2. Bireysel Farklılıklar.....	71

2.2.1.3. İş Analiziyle Bağntı .....	71
2.2.1.4. Pratik Çalışma.....	72
2.2.1.5. Takviye.....	72
2.2.1.6. Eğitileceklerin ve Eğiteceklerin Seçimi.....	72
2.2.1.7. Eğitim Yöntemleri.....	73
2.2.2. PERSONEL EĞİTİMİN AMAÇLARI.....	74
2.2.2.1.Genel Amaçlar.....	75
2.2.2.2. Özel Amaçları .....	76
2.2.3. PERSONEL EĞİTİMİN FAYDALARI.....	78
2.2.3.1. Personele olan Faydaları .....	78
2.2.3.2. İşyerine faydaları .....	79
2.2.3.3. İşyerinin sosyalleşmesine olan faydaları.....	79
<b>2.3. HİZMET İÇİ EĞİTİM.....</b>	<b>80</b>
2.3.1. HİZMET İÇİ EĞİTİMİN AMAÇLARI VE FAYDALARI.....	81
2.3.2. HİZMET İÇİ EĞİTİM TÜRLERİ .....	83
2.3.2.1. Uygulama Evrelerine Göre Hizmet içi Eğitim.....	83
2.3.2.2. Uygulama Zamanına Göre Hizmet içi Eğitim.....	86
2.3.2.3. Uygulama Yerine Göre Hizmet içi Eğitim.....	87
2.3.2.4. Uygulama Grubuna Göre Hizmet içi Eğitim.....	88
2.3.3.HİZMET İÇİ EĞİTİM YÖNTEMLERİ.....	90
2.3.3.1. İş Başında Sistemli Gözetim.....	90
2.3.3.2. Görev Değişirme Yöntemi .....	91
2.3.3.3. Düz anlatım Yöntemi .....	91
2.3.3.4. Panel .....	91
2.3.3.5. Seminer.....	92
2.3.3.6. Komiteler .....	92
2.3.3.7. Örnek Olay .....	92
2.3.3.8. İşi Yaptırarak Öğretme Yöntemi .....	92
2.3.3.9. Mentor Aracılığıyla Eğitim.....	93
2.3.3.10.Bilgisayar Destekli Eğitim.....	93
2.3.3.11.İnternet Teknolojisi ile Eğitim.....	94

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM  
**KATILIM BANKALARI PERSONELİ EĞİTİMİ**  
**ARAŞTIRMASI**

<b>3.1. ARAŞTIRMA HAKKINDA GENEL BİLGİ.....</b>	<b>95</b>
3.1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	95
3.1.2. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	
3.1.2.1 Anket Formunun Hazırlanması.....	96
3.1.2.2. Anketin Uygulanması.....	97
3.1.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI.....	97
3.1.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ.....	97
<b>3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>98</b>
3.2.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ...	98
3.2.2. EĞİTİM PROGRAMLARINA İLİŞKİN BULGULAR.....	103
3.2.3. EĞİTİM PROGRAMININ SONUÇLARINA İLİŞKİN BULGULAR.....	112
3.2.4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	116
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>121</b>
<b>EK.....</b>	<b>128</b>

## KISALTMA LİSTESİ

<b>a.g.e</b>	: Adı Geçen Eser
<b>a.g.m.</b>	: Adı Geçen Makale
<b>başk.</b>	: Başkaları
<b>BATİDER</b>	: Bankacılık ve Ticaret Hukuk Dergisi
<b>c</b>	: Cilt
<b>CBÜ</b>	: Celal Bayar Üniversitesi
<b>DESIYAB</b>	: Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankasının
<b>DEÜ</b>	: Dokuz Eylül Üniversitesi
<b>ĐİE</b>	: Devlet İstatistik Enstitüsü
<b>EURO</b>	: Avrupa Para Birimi
<b>GYTE</b>	: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
<b>IIFM</b>	: Uluslararası İslami finans piyasası
<b>İİBF</b>	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>md</b>	: Madde
<b>OPEC</b>	: Petrol İhraç Eden Ülkeler Organizasyonu
<b>s</b>	: Sayfa
<b>S</b>	: Sayı
<b>SBE</b>	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TC</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TCMB</b>	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
<b>TL</b>	: Türk Lirası
<b>USD</b>	: Amerikan Doları
<b>YTL</b>	: Yeni Türk Lirası
<b>Yy</b>	: Yüzyıl

## TABLO LİSTESİ

- Tablo 1.** :Türk Bankacılık Sektörü Banka, Şube ve Personel Sayıları
- Tablo 2.** :Katılım Bankaları Personel ve Şube Sayıları
- Tablo 3.** :Katılım Bankaları Personelinin Üniversite Mezuniyet Oranları
- Tablo 4.** :Katılım Bankaları Personelinin Yaş Ortalamaları
- Tablo 5.** :Katılım Bankaları Personel Sayısının Şube Sayısına Oranları
- Tablo 6.** :Katılım Bankalarının İllere Göre Şube Sayıları
- Tablo 7.** :Katılım Bankalarının Yıllar İtibariyle Özkaynakları
- Tablo 8.** :Katılım Bankalarının Yıllar İtibariyle Aktif Büyüklükleri
- Tablo 9.** :Katılım Bankalarının Aktif Toplamının Piyasa Aktif Toplamına Oranı
- Tablo 10.** :Katılım Bankaları Tarafından Kullandırılan Fonlar/Toplanan Fonlar, Bankalar Tarafından kullandırılan Ticari Krediler/Mevduatlar
- Tablo 11.** :Katılım Bankaları Tarafından Kullandırılan Fonlar/Toplam Piyasada Kullandırılan Ticari Krediler
- Tablo 12.** :Katılım Bankalarının Topladığı Fonlar/Mevduat
- Tablo 13.** :Ankete Cevap Verenlerin Bankalara Göre Dağılımı
- Tablo 14.** :Ankete Cevap Verenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı
- Tablo 15.** :Ankete Cevap Verenlerin Yaş Aralığına Göre Dağılımı
- Tablo 16.** :Ankete Cevap Verenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı
- Tablo 17.** :Ankete Cevap Verenlerin Kurumlarındaki Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı
- Tablo 18.** :Ankete Cevap Verenlerin Banka Kadrosuna Göre Dağılımı
- Tablo 19.** :Bankaların Eğitim Çalışmalarına Verdikleri Önemin Eğitim Düzeyine Göre Değerlendirilmesini Gösteren Dağılım
- Tablo 20.** :Eğitim Düzeyine Göre Bankaların Eğitim Çalışmalarına Ayırdığı Bütçenin Yeterli Olup-Olmadığını Gösteren Dağılım
- Tablo 21.** :Çalışma Sürelerine Göre Personelinin Bankadaki Görevini Daha İyi Yerine Getirebilmesi İçin Eğitim İhtiyacı Olup-Olmadığını Gösteren Dağılım
- Tablo 22.** :Personelin Ünvanına Göre Bankaların Eğitim İhtiyaçlarını Belirleme Yöntemlerini Gösteren Dağılım
- Tablo 23.** :İş Başındaki Eğitimin, Eğitim Programlarında Verilen Eğitimden Daha Faydalı Olup-Olmadığının Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

- Tablo 24.** :Verilen Eğitimlerin Banka Çalışanları Tarafından Verilmesinin Daha Faydalı Olup-Olmadığının, Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Gösteren Dağılımı
- Tablo 25.** :Verilen Eğitimlerin Banka Dışındaki Kişiler Tarafından Verilmesinin Daha Faydalı Olup-Olmadığının, Çalışanların Hizmet Süresine Göre Dağılımı
- Tablo 26.** :Personelin Eksikliğini Hissettiği Eğitim Alanlarını Gösteren Dağılım
- Tablo 27.** :Personelin Katıldığı Eğitim Programlarının Amacını Ünvanlara Göre Gösteren Dağılım
- Tablo 28.** :Personelin Katıldığı Eğitim Programı Sonucunda Öğrendiklerini Uygulama İmkânı Bulup-Bulmadığını Gösteren Dağılım
- Tablo 29.** :Personelin Aldığı Eğitim Sonucunda Kendine Olan Güveninin Artıp-Artmadığını Gösteren Dağılım
- Tablo 30.** :Personelin Aldığı Eğitim Sonucunda İş Stresinin Azalıp-Azalmadığını Gösteren Dağılım
- Tablo 31.** :Personelin Eğitime Katıldıktan Sonra İş Performansı Artıp-Artmadığını Gösteren Dağılım
- Tablo 32.** :Personelin Katıldığı Eğitimlerin Kişisel Gelişimine Olumlu Etkisi Olup-Olmadığını Gösteren Dağılım
- Tablo 33.** :Personelin Eğitime Katıldıktan Sonra Bankaya Olan Bağlılığının Artıp-Artmadığını Gösteren Dağılım
- Tablo 34.** :Eğitim Programına Katılmış Olmanın İşten Çıkarılma Duygusunu Azaltıp-Azaltmayacağını Gösteren Dağılım
- Tablo 35.** :Personelin Aldığı Eğitim Sonucunda Daha Hızlı Terfi Edeceğini Düşünüp-Düşünmediğini Gösteren Dağılım
- Tablo 36.** :Bankanın Düzenlediği Eğitim Programlarının Personeli Tatmin Edip-Etmediğini Gösteren Dağılım

## GİRİŞ

Gerek makro ve gerek mikro düzeyde olsun ekonomilerde ana sorun eldeki kaynakların belirlenen hedefler doğrultusunda en uygun ve en verimli şekilde kullanılması olduğu bilinmektedir. Yeni pazarların ortaya çıkması ve teknolojiye hızlı gelişmeler işletmelerin ulusal ve uluslar arası düzeyde büyümelerini sağlarken aynı zamanda finansman sorununu da beraberinde getirmiştir. İşletmelerin gelişmesi için gerekli olan sermayenin bulunması müteşebbisler için bir sorun olduğu gibi aynı zamanda ülkeler içinde makro ekonomik bir sorundur.

Günümüzde sanayinin ihtiyaç duyduğu sermayenin temininde en önemli finansal desteği bankalar vermektedir. Ekonomilerin can damarı olarak tabir edilen bankaların sağlıklı bir şekilde çalışması ekonomiler için çok önemlidir.

Ülkemizdeki ekonomi politikalarında meydana gelen değişikliklere paralel olarak yabancı sermaye girişi ile birlikte tanışmış olduğumuz katılım bankalarının yirmi yıllık bir geçmişleri bulunmaktadır. İlk kuruldukları dönemlerde bankaların tamamlayıcısı olarak hizmet veren katılım bankaları, geçirmiş oldukları tarihi süreç içerisinde son yapılan yasal değişikliklerle birlikte üçüncü tür bir banka olarak tanımlanmıştır. Faizsiz bankacılık yapan katılım bankaları, bankacılık işlemlerini klasik bankacılıktan farklı bir şekilde yorumlamakta ve İslam dininin kuralları çerçevesinde yapmaktadır.

Çalışmanın konusunu katılım bankalarında personel eğitimi konusu oluşturmaktadır. Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde katılım bankacılığı konusu araştırılmıştır. Katılım bankacılığının tanımı, tarihçesi, hangi ihtiyaçların sonucunda ortaya çıktıkları, dünyada ve ülkemiz finans piyasalarındaki durumlarının incelendiği birinci bölümden sonra ikinci bölümde personel eğitim konusu araştırılmıştır. Personel eğitimin incelendiği ikinci bölümde, eğitim, personel eğitimi ve hizmet içi eğitim konuları incelenmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise katılım bankaları personeli üzerinde yapılan “Katılım Bankalarında Personel Eğitimi” araştırmasına yer verilmiştir. Katılım bankalarında ki personelin eğitim

durumunu araştırmak için yapmış olduğumuz çalışma sonucunda elde ettiğimiz bulgulara ve bu bulgular sonucunda yapılan değerlendirmelere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

**KATILIM BANKALARI HAKKINDA GENEL  
BİLGİLER**

Bu bölümde, katılım bankası kavramına yer verilerek, katılım bankalarının hangi çeşit ihtiyaçların sonucu olarak finans dünyasına kazandırıldığı incelenecektir. Ayrıca katılım bankalarının günümüze kadar olan gelişim süreci içerisinde, dünyadaki ve ülkemizdeki tarihsel gelişim süreci ele alınarak finans piyasalarına katkıları incelenecektir.

## **1.1. KATILIM BANKASI KAVRAMI**

### **1.1.1. KAVRAMIN ORTAYA ÇIKIŞI**

Ülkemizde bazı insanlar dini inançlarının bir gereği olarak günlük ve ticaret hayatlarında parayı kullanırken faize yaklaşmamaktadırlar.<sup>1</sup> Bu tür insanlar paraya ihtiyaç duyduklarında klasik bankalardan kredi almamakta, ihtiyaçlarını farklı şekilde gidermektedirler. Aynı şekilde kendi tasarruflarını da bankaların hazırlamış oldukları sistemlerde değerlendirmek yerine yastık altı olarak tabir edilen ekonomiye kazandırılmamış bir şekilde kendi uhdelerinde saklamaktadırlar.

Günümüzde klasik bankaların müşterilerine sunmuş olduğu birçok hizmet faizsiz olarak yerine getirilmektedir. Bankalar sistemleri gereği faizi esas alan finansal hizmetler sundukları için faizsiz olarak sunulan bu hizmetlerin birçok müşteri tarafından kabul görmemektedir. Modern bankacılık hizmetlerini almak

---

<sup>1</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği: **Dünyada ve Türkiye’de Faizsiz Bankacılık 2005**, (İstanbul, 2005), s.26

amacıyla da klasik bankalara müşteri olmak istemeyen bu müşteriler bu ihtiyaçlarını farklı şekillerde gidermektedirler.<sup>2</sup>

Kişilerin yastık altında saklamış oldukları bu paralar ekonomiye kazandırılmadıkça finans sektörüne para girişi engellenmekte böylelikle finans sektöründen kaynak temin edilen yatırımların yabancı kaynak maliyetleri artmaktadır.

1980'li yıllarda insanların, inanç saiki nedeniyle ekonomiye kazandırılmayan fonların varlığı ve büyüklüğü tartışılır olmaya başlanmıştır. Bu fonların ekonomiye kazandırılması için 1983 yılında bankalar gibi çalışan fakat faizi esas almayan kurumlara ihtiyaç olduğu gündeme gelmiştir. Dönemin hükümeti<sup>3</sup>, mevcut bankalar kanununun bu işlevi görececek olan kurumların çalışmasına izin vermediğini düşünerek sorunu çıkardığı bir kararname<sup>4</sup> ile çözmeye çalışmıştır. Bu kurumlara da finans çevrelerinde özel bir yeri olacağı düşünülerek Özel<sup>5</sup> Finans Kurumu denilmiştir.<sup>6</sup> Daha sonra bu konudaki yasal çerçeve, Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı ile Merkez Bankası'nın tebliğleri ile tamamlanmış ve böylelikle Özel Finans Kurumlarının faaliyete geçmesi sağlanmıştır.

Ülkemizdeki 20 yıllık geçmişlerine rağmen başarılı bir gelişme kaydeden özel finans kurumları 2005 yılında yürürlüğe giren bankacılık kanunu<sup>7</sup> ile ticaret ünvanlarına katılım bankası kelimesi eklemek zorunda kalmışlardır. Bu yasal değişiklik sayesinde sistemde bankaların tamamlayıcısı olarak görülen kurumlar artık başka bir tür banka olarak işlem görecektir. İlk çıkışları bankaların tamamlayıcısı olan katılım bankaları unvan değişikliğinden sonra ticaret bankaları, kalkınma ve

<sup>2</sup> Ahmet BATTAL: **Bankalarla Karşılaştırmalı Olarak Hukuki Yönden Özel Finans Kurumları**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, (Ankara, 1999), s.1.

<sup>3</sup> Türkiye Cumhuriyeti 45. Hükümeti

<sup>4</sup> 16.12.1983 gün ve 83/7506 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnameyi.

<sup>5</sup> Farklı bir görüşü dile getirin ZARAKOĞLU, "özel" kelimesi için şu görüşleri dile getirmektedir; isimde yer alan özel kelimesi kurulmuş ve kurulacak olan şirketlerin özel olduğunu ünvanında da bunun ifade edilmek istendiğini açıklamaktadır.

Avni ZAKAROĞLU: *Ülkemiz Bankacılık Sektöründe Yeni Bir Gelişme, Faizsiz Bankacılık BATİDER, C.15 Sayı.3, (1990), s.3*

<sup>6</sup> Ekrem PAKDEMİRLİ: **Türkiye'de Faizsiz Finans Kurumlarının Kuruluş Serüveni**, Türkiye'de Özel Finans Kurumları Teori ve Uygulama Sempozyumu, (İstanbul, 2000), s.20

<sup>7</sup> 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu, 01.11.2005 tarih ve 25983 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

yatırım bankalarından sonra yeni bir tür banka olarak hizmetlerine devam edeceklerdir.

İslam iktisadi sistemi ve bunun en önemli araçlarından biri olan faizsiz bankalar, İslam ülkelerinde İslami esaslara dayanarak bankacılık yapma isteğinden doğmuştur. Bu nedenle asıl adı İslam bankacılığıdır. Türkiye’de ise mevcut hukuk sisteminin laik hukuk<sup>8</sup> olması nedeniyle, İslam hukukunda uygulama bulabilecek olan İslam Bankacılığı yerine özel finans kurumları kavramı kullanılmıştır. Ülkemize özgü olan bu kavram ile zamanla terk edilmiş ve günümüzde kullanılan katılım bankası kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

Ancak, kullanılan bu kavramlar arasında, bazı anlam farklılıkları bulunmaktadır. İslami Bankacılık, İslam’ın koyduğu ve teyit ettiği prensipler çerçevesinde bankacılık ve yatırım faaliyetlerini yürütmek için kurulan kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, bu bankaların her türlü faaliyetleri İslami prensiplere uygun olarak yürütülmek zorundadır.<sup>9</sup>

Faizsiz bankacılık kavramı ise İslam bankacılığından ayrılmaktadır. Çünkü bir işlemin faizsiz olması onun, İslami prensiplere uygun olduğunun yegâne göstergesi değildir. Bu nedenle, her faizsiz banka, İslami banka anlamına gelmemektedir. İslami bankadan bahsedebilmek için, ülkedeki tüm ekonomik yapının buna uygun olması gerekmektedir.<sup>10</sup>

Klasik bankacılıkta çalışma anlayışı, oranı önceden belirlenmiş faiz karşılığında alınan mevduatın faiz karşılığı ihtiyaç sahiplerine ödünç olarak verilmesi işlemidir. Faizsiz bankacılık sistemi ise kâra ve zarara katılma esası içerisinde tasarruf sahibinin bankaya ortaklık için verdiği fonun kullanımının sonucuna katılmasını öngören bankacılık anlayışıdır. Böyle bir sistemi tanımlamak ve bu sistemde faiz olmadığını belirtmek için Faizsiz Bankacılık kavramı kullanılmaktadır.

<sup>8</sup> Ahmet BATTAL: **Bankalarla Karşılaştırmalı olarak Hukuki Yönden Özel Finans Kurumları**, s.12.

<sup>9</sup> Hüseyin ALTINDAŞ: **Özel Finans Kurumları ve Türkiye Uygulaması**, Niğde Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Niğde, 1998), s.38

<sup>10</sup> Aydın KARAPINAR: **Özel Finans Kurumları ve Muhasebe Uygulamaları**, (Ankara, 2003), s.7.

İslami düşünce ve iktisat sistemini bir bütün olarak göz önünde bulunduran İslam bankacılık anlayışının amacı, İslami prensiplere bağlı olarak İslam toplumlarının iktisadi ve sosyal kalkınmasını sağlamaktır. Bu nedenle bu kurumların, Müslümanların yoğun olarak yaşadığı iktisadi anlayışı farklı olan ülkelerde, hem inanç sistemi gereği atıl kalan tasarrufların ekonomiye kazandırılmasında hem de halkın faizsiz ticari faaliyetlerde bulunabilmesinde araç olarak kullanılması mümkündür.<sup>11</sup>

Günümüzde faizsiz bankaların, başta halkı Müslüman olan bazı ülkeler olmak üzere batılı belli başlı finans merkezlerinde çeşitli isimler altında faaliyet gösterdikleri bilinmektedir.<sup>12</sup> Ülkemizde katılım bankaları adı altında faaliyetlerini sürdürmekte olan kurumların ilk ikisi 1985 yılında almış oldukları çalışma izni ile faaliyetlerine başlamışlardır. İlerleyen yıllarda sayılıları altıya kadar çıkan kurumlardan günümüzde dört tanesi faaliyetine devam etmektedir. Bu kurumlardan bir tanesi yaşadığı finansal sıkıntılarının sonucu olarak tavsiye sürecine girmiştir. Faaliyetlerini devam ettiren diğer iki kurumumuz ise bankacılık sektöründe yaşanan birleşmelerin ardından daha rekabetçi bir piyasa için birleşme kararı almışlardır. Böylece faaliyet gösteren kurum sayısı altıdan dörde inmiştir.

Katılım bankaları sayesinde faiz yerine kar-zarar ortaklığını esas alan yeni bir finansal sistem ortaya çıkmıştır. Böylelikle mevcut finans piyasasında çalışma ve prensip anlayışıyla farklı bir sistem diğer sistemlerin yanında faaliyet gösterme imkanı bulmuştur.

Katılım bankalarının topladıkları fonlar, klasik banka sisteminde toplanan fonların yanında çok küçük bir paya sahip olmasına rağmen katılım bankaları bu oranı her geçen gün artırmaktadırlar. Böylelikle bu kurumların doğrudan veya dolaylı yollardan ülke ekonomisine faydaları zamanla artış göstermektedir.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Yavuz ORTA: **Özel Finans Kurumları Yönetim ve Organizasyonu, Sorunlar, Çözüm Önerileri ve Uygulaması**, GYTE, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), s.5.

<sup>12</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği, a.g.e., s.30

<sup>13</sup> Adnan BÜYÜKDENİZ: **Faizsiz Finans Kurumlarının Mali Sistem İçindeki Yeri ve Çalışma Prensipleri**, Türkiye'de Özel Finans Kurumları Teori ve Uygulama Sempozyumu, (İstanbul, 2000), s.24

### **1.1.2. KAVRAMIN TANIMI**

Katılım bankaları, çeşitli bankacılık fonksiyonlarını faizsiz olarak yerine getiren klasik banka benzeri kuruluşlardır. Klasik bankalardan farklı olarak özel cari hesaplar ve kâr zarar katılma hesapları ile fon toplayarak ekonomiye fon tahsisini sağlarlar. Zirai, sınaî ve ticari faaliyetlerle iştigal eden şirketlerin yatırım faaliyetlerini teşvik etmek, bu faaliyetlere ortak olmak ve müşterek teşebbüs ortaklıkları teşkil etmek gibi faaliyetleri faizsiz olarak yapan kuruluşlardır.<sup>14</sup>

Mali sektörde faaliyet göstererek, reel ekonomiyi finanse eden ve bankacılık hizmetleri veren katılım bankaları, tasarruf sahiplerinden topladıkları fonları, faizsiz finansman prensipleri dâhilinde ticaret ve sanayide değerlendirerek, oluşan kâr veya zararı tasarruf sahipleriyle paylaşan kuruluşlardır. TL, USD ve EURO bazında vadeli hesaplarda toplanan fonlar, üretim desteği, finansal kiralama ve kâr/zarar ortaklığı yöntemleriyle değerlendirilmektedir.

Ticaretin ve sanayinin ihtiyaç duyduğu finansmanı sağlayan katılım bankaları ayrıca halkın ihtiyaç duyduğu bankacılık hizmetlerini de yerine getirmektedirler. Günlük bankacılık işlemlerinde halkın ihtiyaç duyduğu fatura tahsili, havale, fon transferi gibi hizmetlerin yerine getirilmesinde klasik bankalar ile rekabet ederek müşterilerine hizmet veren katılım bankaları böylelikle klasik bankaların verdiği bu hizmetleri faiz sistemi dışında hizmet almak isteyen kendi müşterilerine sunmaktadırlar.

### **1.1.3. KATILIM KAVRAMININ KULLANIM NEDENİ**

Katılım bankası kavramı ülkemizde 2005 yılından itibaren kullanılmaya başlanılmış olan bir kavramdır. Daha önceleri ise Katılım Bankası kavramı yerine Özel Finans Kurumu kavramı kullanılmıştır. Kullanılan her iki kavramda kullanım alanı bulmuştur.

---

<sup>14</sup> Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş. Ana Sözleşmesi

Özel Finans kurumlarının tek uygulaması ülkemizde olduğu için başka dillerde tam karşılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle bu kavram dünya finans literatüründe yer almadığı için özel finans kurumları uluslar arası piyasalarda kendilerini ifade etmekte oldukça ciddi zorluklar çekmektedirler. Diğer bankalar gibi uluslar arası bankacılık ve kambiyo işlemleri yapabilen özel finans kurumları, yurt dışındaki bazı bankalar tarafından ünvanlarında banka sözcüğü bulunmadığı gerekçesiyle banka dışı finansal kuruluşlar kategorisine alınmaktadır<sup>15</sup>. Böylelikle özel finans kurumları aracılığıyla ithalat ve ihracat yapan ya da yurt dışındaki bir ihaleye katılan firmalar bu kurumların finansal desteğini alamamakta ya da bu destek tam olarak yerini bulamamaktadır.

1999 yılında yayınlanarak yürürlüğe giren bankacılık kanunu ile ilk defa kanunun düzeyinde hükümlere tabi tutulan özel finans kurumlarının yaşamış oldukları bu sıkıntılar giderilememiştir. Yaşanılan bu sıkıntılar nedeniyle 2005 yılında yayınlanarak yürürlüğe giren 5411 sayılı Bankalar kanununda özel finans kurumları kavramı katılım bankaları olarak değiştirilmiş ve kurumların ünvanlarını bu şekilde değiştirmeleri kanuni bir zorunluluk haline getirilmiştir.

Bu ünvan değişikliğinin sebebi olarak yukarıda sayılan sebeplerin dışında ayrıca özel finans kurumu kavramı, anlam olarak bu kurumların yaptıkları işi tam olarak yansıtmamaktadır. Çünkü bu kavram veya kullanılan diğer kavramlar kâra veya zarara katılmayı esas alan bankacılık sistemini tam olarak ifade etmemektedir.

Katılımı esas alan faizsiz bankacılık anlayışı tasarruf sahiplerinin oluşacak kar veya zarara katılımını öngördüklerini düşünerek fon toplamaktadır. Bu sistemde tasarruf sahiplerine anapara güvencesi verilmediği gibi, oranı önceden belli bir getiri taahhüdünde de bulunulmamaktadır. Başka bir deyişle, tasarruf sahibi, bankaya bir nevi ortak olmakta ve klasik bankacılıkta mevduat sahibinin yaptığı gibi fiiks getiri almak yerine banka ile birlikte riski paylaşarak sonuca katılmaktadır. Tasarruf sahibi

---

<sup>15</sup> Mehmet Emin ÖZCAN ve Temel HAZIROĞLU: **Bankacılıkta Yeni Bir Boyut: Katılım Bankacılığı**, Türkiye'de Özel Finans Kurumları Teori ve Uygulama Sempozyumu, (İstanbul, 2000), s.191

katılım bankası ilişkisinin niteliği, klasik bankacılıktaki mudi-banka ilişkisinden tamamen farklılık göstermektedir ve bu ilişkide ön plana çıkan unsur katılımcılıktır.

Katılım kavramı ilk olarak ÖZCAN ve HAZIROĞLU tarafından dile getirilmiştir.<sup>16</sup> Özel finans kurumlarının sistem içerisindeki işlevlerini tartışan yazarlar özel finans kurumu kavramı yerine katılım bankası kavramının kullanılmasını savunmaktadırlar. Özel finans kurumlarının işleyişini ele alan bu yazarlar yaptıkları inceleme sonucunda sistemin katılım esasıyla çalıştığını ve bu nedenle bu bankalara Katılım Bankaları denilmesinin daha doğru olacağını savunmuşlardır.

Kâra ve zarara katılmayı esas alan bu sistemde katılımcılık sadece tasarruf sahibinin bankaya katılımcılığı şeklinde değildir. Katılım bankası da toplanan fonların kullanılmasında sonucunda katılımcı olarak sistemde yerini almaktadır. Bu tür bankacılıkta her ne kadar üretim desteği, finansal kiralama yöntemleri, uygulamada ve proje bazında kar ve zarara katılma yöntemlerine göre daha ağırlıklı ise de, teoride nihai hedef kâra ve zarara katılma yöntemiyle finansmanın daha baskın (dominant) hale gelmesidir. Dolayısıyla topladığı fonlarda tasarruf sahibini sonuca iştirak ettiren banka, bu kez kullandığı fonda kendisi girişimciyle birlikte sonuca katılmaktadır. Yani projenin gerçekleşmesinden sonra ortaya çıkan kar veya zarar neyse ona razı olmaktır.

Faizsiz bankacılık, İslam bankacılığı veya özel finans kurumları olarak adlandırılan bu kurumların isimlerinin katılım bankası olarak değiştirilmesi ve bu kavramın bankacılık sistemi içerisinde düşünülmüş olması bu kurumların klasik bankalarla olan ortak yönünü de ortaya koymaktadır. Gerek fon toplamada gerekse fon kullandırmada ön plana çıkan katılımcılığı unvanlarında kullanacak olan bu kurumlar böylelikle kendilerini daha iyi pazarlama imkânı bulacaklardır.

---

<sup>16</sup> Mehmet Emin ÖZCAN ve Temel HAZIROĞLU: a.g.e., 192-195

#### 1.1.4. KATILIM BANKALARININ TARİHÇESİ

Ülkemizde son yirmi yıldır faaliyet gösteren katılım bankalarının bu güne kadar ki uygulamaları çeşitli dönemlerde farklı isimler altında olmuştur. İnsanoğlunun para ile tanışmasından sonra ortaya çıkan paraların saklanması, değerlendirilmesi gibi sorunlar tarihi süreç içerisinde çeşitli şekillerde çözüme kavuşmuştur.

Bu bölümde, katılım bankalarının, dünyadaki ve ülkemizdeki tarihi gelişimi ayrı ayrı incelenecektir. Faaliyetlerine başladıkları ilk günden günümüze kadar olan sürecin işleneceği bu bölümde ayrıca ülkemizde kurulmuş olan katılım bankalarının bilgilerine de yer verilecektir.

##### 1.1.4.1. KATILIM BANKALARININ DÜNYADAKİ GELİŞİMİ

Faizsiz banka veya İslami banka olarak adlandırılan katılım bankalarının tarihi gelişimini de ayrı ayrı incelemekte fayda vardır. Önceki bölümlerde belirtilen anlam farklılığı bu kavramların ortaya çıkış dönemlerine de yansımıştır.

Dünyada bilinen ilk faizsiz banka uygulaması milattan önceki döneme kadar gitmekte iken İslami banka uygulamaları ise İslamiyet'in doğuşundan sonra gündeme gelmiştir.<sup>17</sup>

Faizsiz bankacılığın başlangıcının M.Ö. 2123-2081 yılları arasında Babil'de hüküm süren Hammurabi'ye kadar uzandığı ifade edilmekte ve eski Babil'de banka mabetlerinin faizsiz yatırımın ilk örneklerini verdiği belirtilmektedir. Babillilerdeki uygulamadan hareketle ilk bankaların tapınaklar, ilk bankacıların din adamları olduğu ileri sürülmektedir.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Ahmet TABAKOĞLU: **İslam Dünyasında Para ve Bankacılık Tecrübesi**, Türkiye'de Özel Finans Kurumları Teori ve Uygulama Sempozyumu, (İstanbul, 2000), s.149.

<sup>18</sup> Akın CİHANGİR: **Faizsiz Bankacılık ve Kalkınma**, (İstanbul 1986), s:110-111

Daha sonraki yüzyıllarda bankacılık hizmetlerinin mabetlerin tekelinden çıktığı, ticaretle uğraşan bazı zengin Yahudi ailelerin eline geçtiği görülmüştür. Bunların en meşhurları M.Ö. 500- 465 yıllarında Fırat kıyılarında yaşayan Egibi ve Murahsu aileleridir. Yapılan araştırmalar sonucunda görülmüştür ki bu Yahudi aileler çevredeki halka faizsiz kredi vererek dönemin banka ihtiyacını gidermişlerdir.<sup>19</sup>

Rönesans ve reform hareketleri, mali kapitalizmle birlikte kilisenin etkisini azaltmış ve faizi mali işlemlerin ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir.<sup>20</sup> Sonraki dönemlerde ise yardım ve dostluk cemiyetleri ortaya çıkmıştır. Üyelerinden faizin alınmadığı, tasarruf bankalarının temelini teşkil eden dostluk ve yardım cemiyetleri 17.yy.da batı Avrupa’da yaygın olarak görülmüştür.<sup>21</sup>

Bir finansman müessesesi olarak İslami bankacılığının modern anlamda dünyada ilk uygulaması 1963 yılında Mısır deltasında kurulmuş olan Mit Ghamr Saving Bank’tır. Daha sonra bu ilk faizsiz bankanın fon sahipleri 1972 yılında devletin desteği ile ikinci bir faizsiz banka olan Nasser Sosyal Bank’ı kurmuşlardır.<sup>22</sup>

Müslüman Arap ülkeleri sahip oldukları zengin petrol kaynakları sayesinde büyük gelirler elde etmektedirler. Gelirlerini daha da artırmak isteyen bu ülkeler 70’li yıllarda bir araya gelerek OPEC’i kurmuşlardır. Bugün, dünyada üretilen ham petrolün fiyatını kontrol eden OPEC, Arap ülkelerinin petrol gelirlerinin daha da artırmalarına sağlamıştır.

Bugün Arap yarımadasında faaliyet gösteren petrol zengini birçok şirket elde etmiş oldukları gelirleri birçok farklı alanda kullanmaktadır. Bu gün bu şirketler petrolden elde etmiş oldukları gelirlerin büyük bir kısmını batı bankalarına yatırırken, diğer taraftan da fakir İslam ülkelerinin kalkınmalarına yardımcı olmayı ve karşılıklı işbirliğini sağlamayı amaçlamışlardır. Bu konuyu bilincine ulaşan İslam

<sup>19</sup> Sabri ORMAN: **Para, Faiz, Banka**, (İstanbul 1992), s.24

<sup>20</sup> Aydın KARAPINAR: a.g.e., s.21

<sup>21</sup> Sabri ORMAN: a.g.e., s.26

<sup>22</sup> Ahmed El-ASKER: **Egypt: En Evaluation of Major Islamic Banks**,(İslamic Financial Markets, 1990, s.59-60)’dan aktaran Mikail ALTAN, **Fonksiyonlar ve İşlemler Açısından Bankacılık**, (Ankara, 2003) s.311.

Dünyası, bilhassa Suudi Arabistan Kralı Faysal'ın teşvikleriyle İslam bankacılığı hareketine büyük önem vermişlerdir.<sup>23</sup>

1975 yılında Suudi Kraliyet ailesinin desteği ile ve çoğunluğunu Müslüman Arap ülkelerin oluşturduğu 22 fon sahibi üye ülke desteği ile İslam Kalkınma Bankası kurulmuştur. Bu tarihten itibaren faizsiz bankacılığın hızla gelişmeye başladığı görülmüştür. Bu gelişmenin en belirgin kurumları, 1975'de kurulan Dubai İslam Bankası, 1977'de kurulan Kuveyt Finans Evi, 1977 de kurulan Mısır ve Sudan Faisal İslam Bankası ve 1982 yılında kurulan Al Baraka grubudur.<sup>24</sup>

1977 yılında İslam Konferansı Dışişleri Bakanlığı sponsorluğunda faizsiz bankaları ve finansal kurumları koordine etmek ve faizsiz bankacılığı tanıtmak için Uluslararası İslam Bankaları Teşkilatı kurulmuştur. Günümüzdeki anlamıyla, kuruluşları otuz yıl öncesine denk gelen faizsiz bankaların oluşturmuş oldukları İslami finans sektöründe bu gün 200 civarında kuruluş 170 milyar dolarlık bir fonu idare ettikleri bilinmektedir.<sup>25</sup>

Dünyada faizsiz bankaların faaliyet gösterdiği ülkelerden İran ve Pakistan dışında hiçbirinde bu kurumların isimlerini resmi olarak İslami Banka olarak telafuz edilmemektedir. Hatta faizsiz bankaların kurulması için çalışan ülkelerin başında gelen Suudi Arabistan'da bile bu kurumların bu isim altında çalışmaları yasaktır. Ancak bu ülkede bu şekilde çalışan bankaların hepsi İslami kurallara uygun şekilde faaliyet göstermekte ve faiz yasağı kesin olarak uygulanmaktadır.<sup>26</sup>

#### 1.1.4.2. KATILIM BANKALARININ TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ

Türkiye'de ilk katılım bankalarının kuruluşu 1985'li yıllarda gündeme gelmiş iken ilk faizsiz banka deneyimi ise 1975 yılında kurulan Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankasının (DESİYAB) kuruluşu ile olmuştur. Bu bankanın temel amacı,

<sup>23</sup> Özel Finans Kurumları Birliği: **Dünyada ve Türkiye'de Faizsiz Bankacılık 2003**, (İstanbul, 2004) s.28

<sup>24</sup> Rodey WILSON: **Islamic Banking, Theory and Practice**, (New York, 1985), s.36.'dan aktaran Mikail ALTAN, a.g.e., s.311

<sup>25</sup> Faizsiz Finans Sektöründe Yeni Bir Boyut, **Activeline**, (Şubat 2002),www.activline.com/finans/ofk

<sup>26</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği, a.g.e., s.29

halk girişimlerinin ve yurt dışında çalışan işçilerimizin birikimlerini ekonomik bir güç halinde birleştirerek, karlılık ve verimlilik anlayışı içinde değerlendirmek, kalkınma planlarının temel ilkelerine uygun olarak ve yurt düzeyine yayılmış girişimlere, özellikle sanayi kesimindeki yatırımlara yönelmektir.<sup>27</sup>

Kuruluş amacı sanayi sektörüne ortaklık şeklinde fon sağlamak olan DESİYAB'ın çalışma yöntemi olarak faizli ve faizsiz çalışması yetkisi yönetim kuruluna bırakılmıştır. Banka, 1975 – 1978 yılları arasında faizsiz çalışmış ancak 1978 yılından sonra yönetim kurulu kararıyla faizli baza çevrilmiş ve klasik bankalardan hiçbir farkı kalmayarak, kuruluş amaç ve özelliğini büyük ölçüde kaybetmiştir.<sup>28</sup>

Türk ekonomisinde yaşanan liberalleşme hareketleri ve başarısız DESİYAB deneyiminden sonra ekonomiye dâhil olmaması, “yastık altı” olarak tabir edilen fonların ekonomik faaliyetlerin finansmanında kullanılması tekrar gündeme gelmiştir. 1980 sonrasında kurulmaları gündeme gelen katılım bankaları, Türkiye’de ilk olarak 1985 yılında faaliyete geçmiştir.

Ülkemiz nüfusunun %99’unun Müslüman olması nedeniyle halkımızın belli bir kesimi dini inançlarını sosyal hayatlarında yaşamak istemektedirler. İnançları gereği yasak olan faizi ile günlük hayatlarında karşılaşmak istemeyen bu insanlar faizli sistem üzerine kurulmuş olan klasik bankaların hizmetlerini almak istememektedirler. Bu insanlar faizi haram kabul ettikleri için, tasarruflarını faize dayalı kurumlarda değerlendirmek yerine; altın, döviz, gayrimenkul gibi atıl ve verimsiz bir şekilde değerlendirmektedirler. Bu şekilde ekonomi dışında atıl bir şekilde duran bu fonların ekonomiye kazandırılması için farklı bir finansal kuruma farklı bir anlayış sistemine ihtiyaç duyulmuştur.

Katılım bankalarının kurulmalarına etki eden bir diğer faktör ise Arap sermayesi olarak tabir edilen Ortadoğu da bulunan petrol zengini ülkelerin sermaye

<sup>27</sup> Ahmet AKSOY: **Menkul Kıymetlerin Yatırım Analizi**, (Ankara, 1987), s.96.

<sup>28</sup> Aydın KARAPINAR: a.g.e., s.15.

sahibi zengin yatırımcıların ülkemizde yatırım yapmalarını sağlamaktır.<sup>29</sup> Finans piyasalarına girecek her yeni sermayenin, yatırımların maliyetini düşüreceği düşünülürse, ülkemize sermaye getirecek her yatırımcın ülke ekonomisi açısından çok büyük önemi olduğu bir gerçektir.

Bu ülkelerde, ticaretin başlıca konusu olan petrol ve yan ürünleri bu ülke insanının gelirlerini önemli boyutlara ulaştırmıştır. Bu ülkelerden ülkemize sermaye çekebilmek için yapılması gereken alt yapı çalışmalarının başında finans sistemimizde faiz esasına göre çalışmayan kurumların çalışmalarına izin vermek gelmektedir. Bu sayede gerek Ortadoğu ülkelerine yakınlığı gerekse barındırdığı 70 milyonluk Müslüman nüfus ile bu alanda gelişmeye açık bulunan Türk piyasaları Arap sermayesinin ilgisini çekeceği düşünülmektedir.<sup>30</sup>

Bakanlar kurulunun 1983 yılında vermiş olduğu izinden sonra ülkemizde altı adet katılım bankası faaliyet izin belgesi almıştır. İlk olarak 1984 yılında faaliyet izni belgesini alan Al Baraka Türk Özel Finans Kurumu A.Ş. (1984) ve Faisal Finans Kurumu A.Ş.(1984) faaliyetlerine yabancı sermaye ile başlamıştır. Bu kurumların kuruluşundan sonra faaliyet izni belgesi alan diğer dört kurumdan Kuveyt Türk Evkaf Finans Kurumu A.Ş.'de (1991) yabancı sermaye ile faaliyetlerine başlamıştır. Daha sonra kurulan Anadolu Finans Kurumu A.Ş.(1994), İhlas Finans Kurumu A.Ş. (1996) ve son olarak Asya Finans Kurumu A.Ş.(1996) yerli sermaye ile kurulmuş katılım bankalarıdır.<sup>31</sup>

Ülkemizde faaliyet gösteren katılım bankalarının 2005 yılı sonu itibariyle ödenmiş sermayeleri, personel, şube sayıları ve merkez adresleri şu şekildedir;<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Barış BEKAR: *Faizsiz Bono*, **Ekonomist Online**, www.ekonomist.com.tr/finans/00041

<sup>30</sup> Ekrem PAKDEMİRLİ:a.g.e., s.20

<sup>31</sup> Ahmet BATTAL: **Bankalarla Karşılaştırmalı Olarak Hukuki Yönden Özel Finans Kurumları**, s.19

<sup>32</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği: a.g.e., s.25-26

**ALBARAKA TÜRK**

Kuruluş Tarihi : 1984  
 Ana Ortak : Albaraka Banking Group, Islamic Development Bank,  
 Ödenmiş Sermaye : 125.000.000 YTL  
 Genel Müdürlük Adresi : Mecidiyeköy/ İstanbul  
 Personel Sayısı : 857  
 Şube Sayısı : 44

**BANK ASYA**

Kuruluş Tarihi : 1996  
 Ana Ortak : -  
 Ödenmiş Sermaye : 120.000.000 YTL  
 Genel Müdürlük Adresi : Üsküdar/ İstanbul  
 Personel Sayısı : 1621  
 Şube Sayısı : 72

**KUVEYT TÜRK**

Kuruluş Tarihi : 1989  
 Ana Ortak : Kuwait Finance House, The Public İnstitution for  
 Social Security, Islamic Development Bank, Vakıflar  
 Genel Müdürlüğü, Kocatepe Modern Mağazacılık  
 Ödenmiş Sermaye : 200.188.000 YTL  
 Genel Müdürlük Adresi : Şişli/ İstanbul  
 Personel Sayısı : 1241  
 Şube Sayısı : 75

**TÜRKIYE FİNANS**

Kuruluş Tarihi : 2005  
 Ana Ortak : Anadolu Finans ve Family Finans Birleşmesi  
 Ödenmiş Sermaye : 250.063.856 YTL  
 Genel Müdürlük Adresi : Kartal/ İstanbul  
 Personel Sayısı : 1827  
 Şube Sayısı : 108

Ülkemizde yaşanan 2000 ve 2001 ekonomik krizlerinden sonra katılım bankalarından genel olarak yüzde 50'ye varan fon çıkışı olmuştur. Katılım bankaları buna rağmen bu krizlerden ekonomiye ve kamuya herhangi bir yük getirmeden kendi iç dinamikleri ile çıkmayı başarmışlardır. Yaşanan bankacılık krizlerinin aksine katılım bankalarından hiçbiri Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu (TMSF) bünyesine alınmamıştır.<sup>33</sup>

Kriz dönemlerinde katılım bankaları, klasik bankalara göre daha rahat hareket etmektedirler. Bunun nedeni olarak klasik bankaların müşterilerinden toplamış oldukları sabit oranlı yükümlülüklerin yerine katılım bankalarının kar zarar ortaklığına dayalı fon toplama yönteminin gösterilmesi mümkündür. Ekonomimin kötü gittiği günlerde düşen kar paylarında veya zarar eden projelerde müşterileri ile birlikte ortak hareket eden projelerin sonuçlarına ortakları ile birlikte katlanan katılım bankaları klasik bankalara göre riski daha kolay alabilmektedir.

Ayrıca katılım bankaları çalışma prensibi olarak kredileri mutlaka bir projeye veya ekipman tedariki karşılığı kullanarak kredi bedelini, kredi müşterisine mal veya hizmet temin eden satıcıya ödemektedirler. Böylelikle hem kredi verilmiş amacına uygun kullanılmış hem de firmaların kontrolü kolaylaştırılmıştır olmaktadır.<sup>34</sup>

Katılım bankalarından 1996 yılında kurulmuş olan İhlas Finans yaşanan 2000 ve 2001 krizlerinde diğer katılım bankalarının aksine mali yapısı kötü şekilde etkilenmiştir. Geçirdiği krizlerin etkisinden kurtulamayan kurum 2001 yılında faaliyet izni kaldırılarak iflas süreci başlatılmıştır. Yaşanan bu iflas süreci diğer klasik bankaların iflas sürecinden farklı gerçekleşmiştir. Sistemin özünü teşkil eden

<sup>33</sup> Katılım bankalarının TMSF hükümlerine tabi tutulmaları 2005 yılında çıkarılan 5411 sayılı Bankalar Kanunu ile sağlanmıştır. 2000 ve 2001 yılında yaşanan bankacılık krizlerinde ise yasal olarak TMSF hükümlerine tabi olmayan katılım bankalarının, fonun hükümlerine tabi tutulması o dönemde kanunda yapılacak bir değişiklik ile mümkün olmasına rağmen böyle bir irade kullanılmamıştır. Bu nedenle o dönemde fonun hükümlerine tabi olmadığı için fon yönetimi tarafından el konulmayan İhlas Finansın, o dönemde batan bankaların aksine ortakları ve müşterileri dışında kamuya herhangi bir yükü olmamıştır.

<sup>34</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği, a.g.e., s.26

kar zarar ortaklığının bir sonucu olarak İhlas finansa fon veren müşteriler bankasının zararına ortak olmuşlar ve devletin güvence sistemine dâhil edilmemişlerdir.

1984 yılında yabancı sermayeli olarak kurulan Faisal Finans kurumu 2001 yılında ülkemiz sermaye gruplarından biri tarafından satın alınarak yerli bir şirket haline gelmiştir. Bu hisse devrinden sonra faaliyetlerine yerli sermaye şirketi olarak devam eden kurum ünvanını ise Family Finans Kurumu olarak değiştirilmiş ve 2005 yılına kadar faaliyetlerine bu şekilde devam etmiştir.

2000’li yıllarda sıkça kendini gösteren şirket birleşmeleri gerek dünyada gerekse ülkemizde tanınmış birçok firmanın birleşmesi ile sonuçlanmıştır. Yaşanan küreselleşme ve hızlı rekabet ortamında birçok banka da bu değişime ayak uydurmak zorunda kalmıştır.

Özellikle ülkemiz bankacılık sektöründe de kendini gösteren bankacılık birleşmeleri, kimi zaman küçük bir bankanın büyük bir banka tarafından satın alınmasıyla kimi zaman yabancı bir bankanın ülkemizde faaliyet gösteren bir bankayı satın alarak Türk finans piyasalarında yerini almasıyla sonuçlanmıştır. Piyasada daha aktif bir rol almak için yapılan bu birleşme ve devir hareketlerinin bir benzeri de 2005 yılında katılım bankaları piyasasında yaşanmıştır. Alınan bir kararla Family Finans ve Anadolu Finans kurumları birleşerek yeni kurulacak olan Türkiye Finans Katılım Bankası çatısı altında faaliyetlerine devam etme kararı almışlardır. Bu birleşme sonrasında faaliyette olan beş katılım bankasının sayısı dörde düşmüştür. Böylelikle katılım bankaları arasında ödenmiş sermayesi en fazla olan şirket Türkiye Finans Katılım bankası olmuştur.<sup>35</sup>

### **1.1.5. KATILIM BANKALARI İÇİN YAPILAN YASAL DÜZENLEMELER**

Türkiye’de Özel Finans Kurumlarının kuruluş ve faaliyetleri ilk olarak 19 Aralık 1983 tarih ve Resmi Gazete’de yayımlanan “Özel Finans Kurumları kurulması hakkında 16.12.1983 gün ve 83/7506 sayılı kararname” olmuştur.

<sup>35</sup> Mustafa BOYDAK: *Özel finans Sektöründe Birleşme*, **Anadolu**, Anadolu Finans 3 aylık İletişim Dergisi, Yaz 2005, sayı 3

Ancak bu kararnamenin kanuni dayanağını, Bankalar hakkındaki 70 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 90'ncı maddesi ile 1567 sayılı Türk Parası kıymetini koruma Hakkı'ndaki Kanun'dan almaktadır. Zira söz konusu 70 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 90'ncı maddesi "Diğer Mali Kuruluşlar" başlığı altında; Bankalar dışındaki mali kuruluşların, kuruluş ve faaliyetlerinin bu Kanun Hükmündeki Kararnameye tabi olmayacağını ve bu kuruluşların tabi olacağı esasların Bakanlar Kurulu'nca tespit edilebileceğini hükme bağlamıştır.<sup>36</sup>

83/7506 sayılı Kararname, Türkiye'de faizsiz esasa göre çalışan özel finans kurumlarının yasal dayanağını oluşturmaktadır. Söz konusu Kararname, özel finans kurumlarına ilişkin düzenleme ve denetleme yetkisini T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı ile T.C. Merkez Bankası'na vermiş ve her iki yasal kurumda bu süreçte düzenleme ve denetim yetkilerini kullanmışlardır. Hazine Müsteşarlığı ve Merkez Bankası çıkarmış oldukları tebliğlerle bu kurumların ülkemizdeki varlıklarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan yasal alt yapının oluşturulmasını sağlamışlardır.<sup>37</sup>

Mali piyasalarda faaliyet gösteren ve çalışmalarında güven unsuru<sup>38</sup> ön planda olan katılım bankaları bu gün ulaştıkları büyüklükler açısından hiç de küçümsenemeyecek boyutlardadır.<sup>39</sup> Buna rağmen yasal dayanaklarını kanuna değil de, bir kararnameye dayanıyor olması geçmişte sürekli tartışma konusu olmuştur. Mali piyasalarda faaliyet göstermekte olan bankaların Bankalar Kanunu'na, Finansal kiralama şirketlerinin Finansal Kiralama Kanunu'na, sigorta şirketlerinin Sigorta Murakabe Kanunu'na tabi olmalarına rağmen, özel finans kurumlarının, yasal düzenlemeler hiyerarşisinde Kanun Hükmünde Kararname'den sonra gelmekte olan Bakanlar Kurulu Kararı ile faaliyetlerini sürdürüyor olmaları, bu kurumların sahipleri ve çalışanları üzerinde yıllar boyunca tedirginlik oluşturmaktaydı.<sup>40</sup>

<sup>36</sup> Ahmet BATTAL: **Bankalarla Karşılaştırmalı Olarak Hukuki Yönden Özel Finans Kurumları**, s.22

<sup>37</sup> Hakan BEROĞLU: **Nakit Yönetimi "Özel Finans Kurumları Açısından Teorik Ve Uygulamalı Bir Yaklaşım**, Marmara Üniversitesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi) 2002, s: 21

<sup>38</sup> Hakan BEROĞLU:a.g.e. 27

<sup>39</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği: a.g.e., s.30

<sup>40</sup> Özel Finans Kurumları Birliği: **Dünyada ve Türkiye'de Faizsiz Bankacılık 2003**, s.32

Özel finans kurumlarının kurulması çıkarılan bir bakanlar kurulu kararnamesi ile olduğu için düzenlemenin arkasında bir kanun yoktur. Bu nedenle hukuki alt yapılarını güçlendirmek amacıyla Bankalar kanunu kapsamına alınmışlardır.<sup>41</sup> Özel finans kurumlarını Bankalar Kanunu kapsamına alan, 17.12.1999 tarih ve 4491 sayılı Bankalar Kanununda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, 19 Aralık 1999 tarih ve 23911 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yeni düzenlemelerle birlikte özel finans kurumlarının fon toplama, fon kullandırma ve diğer bankacılık hizmetlerinde herhangi bir değişiklik meydana gelmemiştir. Özel finans kurumları yine cari ve katılma hesapları yoluyla fon toplayabilmekte, önceden olduğu gibi, ekonomik faaliyetlerin ekipman veya emtia teminini yerine getirebileceklerdir.

Özel finans kurumlarına mevcut durumlarını bankalar kanununa uydurabilmeleri için iki yıllık geçiş süresi tanınmıştır. Bu süre içinde söz konusu kanunun bankaların kuruluşları ve faaliyete geçme esaslarını düzenleyen 7. maddesi ile bankaların teşkilat ve organlarını düzenleyen 9. maddesi hükümlerine uyum sağlayamayan özel finans kurumlarının genel hükümlere göre tasfiyeye tabi tutulacakları da ayrıca kanunda belirtilmiştir.

Özel finans kurumlarının topladıkları fonların mevduat sayılmaması nedeniyle bu kurumlar Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu ile Türkiye Bankalar Birliği’ne ilişkin hükümlere tabi tutulmamışlardır. Bankalar kanununa tabi olan Özel finans kurumlarının temel çalışma esasları aynı kalarak, genel hükümler açısından bankalar ile aynı mevzuata tabi tutulmuşlardır.

İhlas Finansın içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle faizsiz bankacılık piyasada oluşan olumsuz hava diğer özel finans kurumlarında da toplanmış olan fonların çekilmesine neden olmuştur. Bu dönemi başarısız bir şekilde geçiren İhlas Finans ise içine düştüğü sıkıntıyı aşamamış ve 9 Şubat 2001 tarihinde Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından faaliyet izni kaldırılmıştır.

---

<sup>41</sup> Aydın KARAPINAR: a.g.e., s.7.

Bu kurumlarda toplanan fonların güvence kapsamında olmayışı nedenleriyle mevduat çekme talepleri had safhaya ulaşmış ve çok kısa bir sürede toplanan fonların yüzde 50'si fon sahipleri tarafından geri alınmıştır. Toplanan fonların %50'ye yakın bir kısmını ödeme kabiliyetini gösteren özel finans kurumları kriz içinde kriz yaşamışlardır. Bankacılık sektöründe 20'ye yakın bankanın TMSF kapsamına alınması ve de İhlas Finansın faaliyet izninin kaldırılarak tasfiye sürecinin başlatılması bu kurumlara, kendilerine özgü bir kriz yaşatmıştır.<sup>42</sup>

Bu süreçte özel finans kurumlarının topladıkları fonlar için bir güvence sisteminin olmayışı müşteriler açısından olumsuz bir durum olduğu görülmüş ve bu fonlar için bir güvence sistemine ihtiyaç duyulmuştur. Bunu sağlamak amacıyla 4672 sayılı kanun ile 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nun 20/6. maddesi yeniden değiştirilmiş ve özel finans kurumları açısından köklü yapısal değişiklik sayılabilecek güvence fonu kurulmuştur.<sup>43</sup> 4672 sayılı yasa ile getirilen önemli değişiklikler şunlardır;

- Özel Finans Kurumları Birliği kuruldu
- Güvence fonu oluşturdu
- Güvence fonunun yönetimi birliğe bırakıldı
- Faaliyet izni kaldırılan özel finans kurumlarının tasfiyesine ilişkin özel hükümler getirildi
- Şahsi sorumluluk müessesesi getirildi.<sup>44</sup>

Özel Finans Kurumları Birliğinin çatısı altında toplanan kurumlar, güvence fonunu oluşturularak birliğin gözetim ve denetimi altında çalıştırmaya başlamışlardır. Böylelikle kurumlarda açılan hesaplar güvence altına alınmış ve müşteriler için en önemli sorunlardan bir tanesi çözümlenmiştir.

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme ve Denetleme Kurumu 20 Eylül 2001 tarih 4529 sayılı Resmi Gazete ile "Özel Finans Kurumlarının Kuruluşu ve

<sup>42</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği: a.g.e., s.40

<sup>43</sup> Aydın KARAPINAR: a.g.e., s.24

<sup>44</sup> Hakan BEROĞLU: a.g.e., 29

Faaliyetleri Hakkında Yönetmeliği” yayınlamıştır. Bu yönetmelikle, özel finans kurumları yeni baştan düzenlenmiş ve kuruluş temelini oluşturan bakanlar kurulu kararı ve buna ilişkin tüm tebliğler yürürlükten kaldırılmıştır.

Bankacılık alanında kanun düzeyinde yapılan en son değişiklik ise Resmi Gazetenin 1 Kasım 2005 tarih ve 25983 sayılı nüshasında yayınlanarak yürürlüğe giren 5411 sayılı Bankalar Kanunudur. Bu kanunun özel finans kurumlarına getirmiş olduğu yenilikler ve yükümlülükler arasından en önemli olanı “Katılım Bankası” kavramıdır. Bu güne kadar Özel Finans Kurumları olarak anılan kurumlar artık ünvanlarını Katılım Bankası olarak değiştirecekler ve faaliyetlerini bu şekilde devam ettireceklerdir.

Özel finans kurumlarının yaptıkları iş ve hukuki varlıkları kuruldukları günden bu güne kadar hep tartışma konusu olmuştur. 4911 sayılı Bankalar kanunu ile bu kurumların yaptıkları işler bankacılık faaliyetinin bir parçası olarak kabul edilmiş ve bankacılık kanunu kapsamına alınmıştır. 5411 sayılı kanun ile bu kurumların sistemdeki yerleri daha da belirli bir hale getirilmiştir. Katılım bankaları olarak değiştirilen ünvanları ile sistemde ticari bankalar, yatırım ve kalkınma bankalarından sonra üçüncü bir tür olarak yerlerini aldıkları görülmektedir.<sup>45</sup>

5411 sayılı Bankalar kanununun getirdiği bir diğer yenilik ise katılım bankalarındaki tasarrufların 50 Bin YTL’ye kadar olan kısmını güvence altına alan Güvence Fonunu ile ilgilidir. Daha önce yapılan düzenlemelerde Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu bünyesine alınmayan katılım bankalarının, oluşturdukları güvence fonunu Özel Finans Kurumları Birliği (Türkiye Katılım Bankaları Birliği) bünyesinden alınarak TMSF yönetimine devredilmiştir.

Güvence fonunun Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna devredilmesinin bir sonucu olarak katılım bankaları da diğer bankalar gibi faaliyet izni kaldırılmadan önce TMSF’ye devredilebilecektir. Böylelikle daha önce Özel Finans Kurumları Birliği “Tasfiye Kurulu” tarafından yürütülen Özel Finans Kurumlarının tasfiyesi görevi artık TMSF’nin görevleri arasına girmiş oldu.

<sup>45</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği: a.g.e., s.39

## 1.2. KATILIM BANKALARININ FAALİYET KONULARI

### 1.2.1. ÇALIŞMA PRENSİPLERİ

Katılım bankaları, çeşitli bankacılık fonksiyonlarını faizsiz olarak yerine getiren bankalardır. Faizsiz banka olarak da adlandırılan bu bankalar, fon toplama ve tahsisini ortaklık bazında yerine getiren kuruluşlardır. Prensipleri ortaklık olduğu için de önceden miktarı belirli olan sabit bir faiz yerine, ancak faaliyet sonucu miktarı kesin olarak hesaplanabilen kâr ve zarardan pay alırlar ve ortaklarına dağıtırlar.

Katılım bankalarının çalışma esasları incelendiğinde çalışma prensiplerini üç başlıkta toplanabilir. Bunlar fon toplama, finansal kiralama ve proje bazında kâr-zarar ortaklığıdır.

Katılım bankalarının kullanmış oldukları fon toplama faaliyeti finans dünyasına özel finans kurumları ile birlikte girmiştir. Bu yöntem klasik bankaların müşterilerine sunmuş olduğu anapara ve önceden belirlenmiş sabit getirisi yerine kar-zarar ortaklığına dayalı bir tasarruf değerlendirme aracıdır.

Bu sistemin en büyük özgünlüğü tasarruf sahibinden herhangi bir anapara almadan ve önceden belirlenmiş bir kar payı garantisi olmadan fon toplanabilmesidir. Hesap sahibi yatırdığı fonların kurumca işletilmesi sonucunda ortaya çıkan kâr-zarara iştirak eder. Bu nedenden dolayı katılım bankaları fon kullanımlarında oldukça dikkatli davranmak zorundadırlar. Sistem tamamen güven esaslı ve performansa dayanmaktadır.<sup>46</sup>

Katılım bankalarının kullanmış oldukları ikinci yöntem ise finansal kiralama yöntemidir. Katılım bankalarının sıkça kullandıkları bu yöntem 3326 sayılı Finansal kiralama kanununa<sup>47</sup> göre gerçekleşmektedir. Finansal kiralama işlemi sadece katılım bankalara tarafından sunulan bir hizmet değildir. Bu işlem aynı zamanda bu işi ana

<sup>46</sup> Adnan BÜYÜKDENİZ: a.g.e., s.24

<sup>47</sup> 3226 sayılı Finansal Kiralama Kanunu, 28.06.1985 tarih 18795 sayılı Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğü girmiştir.

faaliyet konusu olarak seçmiş profesyonel finansal kiralama şirketleri tarafında gerçekleştirilen bir işlemdir. Yöntemin esası müşteriler tarafından ihtiyaç duyulan malın, makinenin, teçhizatın veya yatırım malının mülkiyetinin bankada kalarak belli bir bedelden müşterilere kiralanmasıdır. Kira süresi sonunda ise mülkiyetin kurumdan müşteriye devrini içerir. Bu yöntemin katılım bankaları tarafından sıkça kullanılmasının nedeni; müşterinin ihtiyaç duyduğu malın veya makinenin banka tarafından satın alınması ve müşteriye belli bir kar eklendikten sonra satılmasıdır. Böylelikle faizsiz bir ticaret yapıldığı düşünülmektedir.

Üçüncü yöntem ise proje bazında kâr-zarar ortaklığı yöntemidir. Yöntemin esası ise bankalar tarafından desteklenmeyen projelere finansal destek sağlayarak girişimcinin yaratıcılığına ortak olmaktır. Bu yolla bankalardan finansal destek alamayan genç girişimcilerin henüz laboratuvarında dahi denenmiş fikirlerine ortak olunmakta projelerin riski alınmaktadır. Banka bu yöntemle daha önce denenmemiş projelere ortak olduğu için yüksek olan riskin getirisinin de yüksek olması beklenmektedir.<sup>48</sup>

Katılım bankalarını diğer bankalardan ayıran bir diğer özellik ise bünyelerinde ilahiyat eğitimi almış danışmanlar bulundurmalarıdır. Bu kişiler, banka olarak finansal destek sağlanacak olan hangi tür faaliyetlerin dinen caiz sayılacağı ya da haram olarak kabul edileceği konusunda kurumlara danışmanlık hizmeti vermektedirler.

Katılım bankalarının katılma hesaplarında ve cari hesaplarında topladıkları fonlar faizsiz özelliği dışında banka mevduatından farklı değildir. Ancak faizden uzaklaştığını göstermek ve bankalarla iltibasını önlemek amacıyla mevduat ve benzeri terimler kullanılmamaktadır.<sup>49</sup>

<sup>48</sup> Murat ÇİZAKÇA: **Risk Sermayesinin Batı'daki Başarıları ve Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Potansiyeli**, Türkiye'de Özel Finans Kurumları Teori ve Uygulama Sempozyumu, (İstanbul, 2000), s.124

<sup>49</sup> Ahmet BATTAL: **Özel Finans Kurumları**, İstanbul Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), (İstanbul, 1989), s.308

Katılım bankaları, geliri İslam hukukunda meşru sayılmayan hiçbir işi yapmamaktadırlar. Katılım bankalarının ticari ilişki kurması mümkün olmayan faaliyet konularından birkaçı şunlardır;

- Bankacılık faaliyetleri,
- Sigortacılık faaliyetleri,
- Sigara, içki ticareti,
- Kumar ve şans oyunları,
- Yasaklanmış yiyecek üretimi ve ticareti,
- İslam'a karşı faaliyetler yürüten işletmeler,
- Yukarıdaki işletmelerin büyük ölçüde etkili olduğu işletmeler.<sup>50</sup>

## 1.2.2. ÇALIŞMA YÖNTEMLERİ

Katılım bankalarını finans piyasasındaki diğer kurumlardan ayıran en önemli özelliği çalışma Yöntemleridir. Katılım bankaları faaliyetlerini faiz temelinden uzaklaştırırken ayrıca İslam dininin yasak saydığı işleri yapan firmalarla da çalışmamaktadırlar. Bunun sonucu olarak klasik bankaların yapması yasak olan bazı işleri yapabilen katılım bankaları ayrıca bazı faaliyet konularında çalışan firmalarla da fon alışverişi yapmamaktadırlar.

### 1.2.2.1. FON TOPLAMA YÖNTEMLERİ

Katılım bankalarının temel görevi klasik bankalar da olduğu gibi fona ihtiyaç duyan kişilerle fon sahipleri arasındaki ilişkiyi sağlamak ve bu aracık faaliyeti dolayısıyla belli bir gelir elde etmektir. Bu aracılık işini yerine getirirken kullanılan yöntem klasik bankacığa göre çok farklıdır ve hiçbir işlemde faiz esas alınmaz.

Katılım bankalarının kaynakları öz kaynaklar ve yabancı kaynaklardır. Öz kaynaklar işletme sahiplerince sermaye olarak bankaya yatırılan paralar ve bu

---

<sup>50</sup> Aydın KARAPINAR: a.g.e., s.31

paraların kullanılması sonucu oluşan değerler, yabancı kaynaklar ise toplanan fonlardır.

Katılım bankaları ile İslam bankaları arasındaki anlam farklılığının dışında bir diğer ayrım da fon toplama faaliyetleridir. İslam bankalarının cari hesaplar ve katılım hesapları yanında bir diğer kaynağı ise zekât fonlarıdır. İslami bankalar, ortaklarından, çalışanlarından ve mudilerinden İslami esaslara göre bir vergi gibi zekât toplayabilmektedir. Toplanan bu zekâtlar, bankaların fon kaynaklarından birini oluşturmaktadır.<sup>51</sup> Bu gün ülkemizde ise katılım bankasının böyle bir fon toplama yöntemini kullanmaları kanunen mümkün değildir.<sup>52</sup>

Katılım bankalarının fon toplama faaliyetlerini cari hesaplar ve katılma hesapları oluşturmaktadır. Cari hesaplar; klasik bankalardaki vadesiz mevduata, katılma hesapları ise vadeli mevduata tekabül etmektedir.<sup>53</sup> Katılım bankalarının kullandıkları fonların kaynağını öz kaynaklardan çok bu cari hesaplar ve katılma hesapları oluşturmaktadır.

### **Özel Cari Hesaplar**

Özel cari hesaplar, katılım bankalarında açılabilen ve istenildiğinde kısmen veya tamamen her an geri çekilebilme özelliği taşıyan ve karşılığında hesap sahibine herhangi bir getiri ödenmeyen fonların oluşturduğu hesaplardır.<sup>54</sup>

Özel cari hesaplar klasik bankaların vadesiz mevduat hesaplarına benzemektedir. Ancak cari hesaplarda saklamak ve aynen iade edilmek üzere toplanan fonlara bir karşılık ödemek yasaktır. Aksi takdirde klasik bankalarla haksız rekabete girilmiş olacaktır.<sup>55</sup>

<sup>51</sup> Aydın KARAPINAR: a.g.e., s.31

<sup>52</sup> 5411 sayılı Bankacılık Kanunu

<sup>53</sup> Hüseyin ALTINDAŞ: a.g.e., s.54

<sup>54</sup> 5411 sayılı Bankacılık Kanunu,

<sup>55</sup> Ahmet BATTAL: **Bankalarla Karşılaştırmalı Olarak Hukuki Yönden Özel Finans Kurumları**, s.13

Özel cari hesaplar Türk lirası veya döviz cinsinden açılabilir ve hesap açılması için herhangi bir alt sınır söz konusu değildir. Nama yazılı “özel cari hesap cüzdanı” karşılığında açılan bu hesaplarda biriken fonlardan TCMB’nin belirlediği oranlar dâhilinde karşılık ayrılmak zorundadır.

Özel cari hesapların özellikleri şunlardır;

- Özel cari hesaplar vadesizdir ve bu hesaplardaki paralar istenildiği zaman tamamen veya kısmen çekilebilir,
- Türk lirası veya döviz olarak açtırılabilir,
- Özel cari hesaplar nama yazılı olarak açılacakları gibi hamiline yazılı olarak da açılabilirler,<sup>56</sup>
- Özel cari hesap sahiplerine hiçbir ad altında getiri ödenmez,
- Özel cari hesaplar üzerine çek keşide edilebilir,
- Özel cari hesaplarda toplanan fonlar YTL ve döviz olarak ayrı ayrı muhasebeleştirilir.
- Özel cari hesaplarda toplanan fonların işletilmesinden doğan kar veya zarar katılım bankası hesaplarına intikal ettirilir, hesap sahibine herhangi bir karşılık ödenmez. Ancak bazı bankacılık hizmetlerinden öncelikli olarak yararlandırabilirler.
- Özel cari hesaplar güvence fonu kapsamındadır,
- Özel cari hesap sahipleri kurumun aktifleri üzerinde birinci sırada imtiyaz sahibidirler. Tasfiye esnasında, cari hesap alacaklılarına tasfiye sonu beklenmeden ödeme tamamen yapılır.<sup>57</sup>

Özel cari hesaplar, katılım bankaları için ucuz fon kaynaklarıdır. Çünkü karşılığında fon sahibine herhangi bir ücret ödenmediği için bu fonlar bankalar için çok önemlidir.<sup>58</sup> Bu ucuz fon kaynaklarını toplayabilmek için katılım bankalarının, bankacılık hizmetlerini geliştirmeleri ve şube sayılarını artırmaları gerekmektedir.

<sup>56</sup> Mehmet ERKAN: *Özel Finans Kurumlarınca Kullanılan “Karz-ı Hasen” İçin Örtülü Kazanç İddası İleri Sürülebilir mi?*, **Vergi Dünyası**, Sayı 230, Ekim 2000, s.58

<sup>57</sup> Mikail ALTAN: **Fonksiyonlar ve İşlemler Açısından Bankacılık**, s.315

<sup>58</sup> Aydın KARAPINAR:a.g.e., s.33

### **Katılma Hesapları**

Katılma hesapları, katılım bankaları için fon toplamanın en önemli aracı bir diğer anlamda sistemin temelini oluşturan hesaplardır.<sup>59</sup>

Katılma hesaplarının bankacılık kanunundaki tanımı şu şekildedir; Katılma hesaplarına yatırılan fonların bu bankalarca kullanırılmasından doğacak kâr veya zarara katılma sonucunu veren, karşılığında hesap sahibine önceden belirlenmiş herhangi bir getiri ödenmeyen ve anaparanın aynen geri ödenmesi garanti edilmeyen fonların oluşturduğu hesaplardır.<sup>60</sup>

Katılma hesapları Türk lirası ve yabancı para cinsinden nama yazılı olarak “kar zarara katılma hesabı cüzdanı” karşılığında açılan hesaplardır. Hesap sahibine bu hesaba yatırılan fonun kurumca değerlendirilmesinden doğacak kara veya zarara ortak olmasının sağlandığı hesaplardır. Bu hesaplar karşılığında önceden belirlenmiş faiz, kar veya herhangi bir getiriyi veya anaparanın aynen geri ödemesinin garanti edilmediği fonlardan oluşan hesaplardır.

Katılma hesapların özellikleri şunlardır;

- Katılma hesaplarının açılmasında en az belli bir tutar gerekmekte ve açılan hesaplar bu tutarın katları şeklinde çalışmaktadır. Döviz olarak açılan hesaplar ise minimum olarak belirlenen tutarın eşiti konvertibl döviz ile açılabilir.
- Türk lirası veya döviz olarak açtırılabilir,
- Nama yazılı olarak açılmak zorundadırlar,
- Katılma hesapları, katılım bankaları ile hesap sahibi arasındaki mali ve hukuki ilişkileri düzenleyen “Kar ve Zarara Katılma Hesabı Akdi” imzalandıktan sonra açılabilir.

<sup>59</sup> Durdu KIVRAK: **Türkiye’de Özel Finans Kurumları Uygulaması ve Klasik Bankacılıkla Karşılaştırılması**, Atatürk Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum, 1991, s.70

<sup>60</sup> 5411 sayılı Bankacılık Kanunu

- Katılma hesabı sahibine faiz veya sabit bir getiri ödenmez, anaparanın aynen geri ödeneceği garantisizdir.
- Katılım hesapları 30 gün, 90 gün, 180 gün, ve 270 gün, 360 gün ve bir yıldan daha uzun vadeli olarak açılabilirler. Vadelerine göre altı gruba ayrılan hesaplar ayrı havuzlarda değerlendirilmekte ve muhasebeleştirilmektedir.
- Katılım bankalarından alacaklı olan üçüncü şahısların katılma hesaplarında biriken fonlar üzerinde herhangi bir talep hakkı yoktur.
- Katılım hesaplarının işletilmesinden doğacak karın bir kısmını belirli bir oran dâhilinde katılım bankası alır.

#### 1.2.2.2. FON KULLANDIRMA YÖNTEMLERİ

Katılım bankalarının temel ayırıcı özellikleri fon kullanma yöntemleridir.<sup>61</sup> Katılım bankaları da klasik bankaların yaptığı işi yapmakta fon sahipleri ile fon ihtiyaçlıları arasındaki ilişkiyi kurmakta ve yapılan bu iş dolayısıyla ticari bir kazanç elde etmektedirler. Fakat katılım bankalarının bu iki tarafı bir araya getirmek için kullanmış olduğu yöntemler diğer bankaların kullanmış olduğu yöntemlerden farklıdır. Bankalar, tasarruf sahiplerine belirli bir getiriyi garanti etmekte, yatırımcıdan da yaptığı yatırıma bakmadan belirli bir getiri istemektedir. Bu sistemde, yatırımcının verimsiz bir yatırım yapması, genel anlamda ne bankanın ne de tasarruf sahibinin getirisini etkilemektedir.<sup>62</sup>

Katılım bankalarında, yatırımların finansmanında kullanılan fonların geri dönmeme riski banka ve fon sahipleri tarafından ortaklaşa üstlenilmektedir. Sistemde bu bankalara katılım bankası denilmesinin sebebi de budur. Yani kâra veya zarara katılımı esas alan bir bankacılık örneğidir katılım bankacılığı.

Katılım bankalarının fon kullandırma da kullanmış oldukları yöntemler şunlardır;

<sup>61</sup> Aydın KARAPINAR: a.g.e., s.36

<sup>62</sup> Durdu KIVRAK: a.g.e., s.72

- Kar ve Zarar ortaklığı (Mudaraba ve Muşaraka)
- Üretim desteği sağlamak (Murabaha)
- Kiralama (İcara) ve finansal kirala (ihtina)
- Mal karşılığı vesaik alım ve satımıdır.

Katılım bankalarının Arap coğrafyasında ki uygulamalarında fon kullandırma yöntemi olarak yukarıda sayılan yöntemlerin dışında ayrıcı karşılıksız borç verme (Karz-ı Hasan) yöntemi de kullanılmaktadır. Sosyal amaç kullandırılan bu yöntem daha çok, fon toplama yöntemi olarak kullanılan zekat fonları ile toplanan fonların kullandırılmasında kullanılan bir yöntemdir.

### **Kar ve Zarar Ortaklığı**

Kar ve zarar ortaklığı yöntemi katılım bankalarının dayandığı sistemin temelini teşkil eder. Çünkü katılım bankalarının kuruluş gayesi ve çalışma sistemleri kâra ve zarara ortak olma esasına dayanır.<sup>63</sup> Kar ve zarar ortaklığı hesaplarının amacı hesap sahiplerince yatırılan paraların özelliklerine göre birleştirilmesi sonucu oluşacak fonun kurum tarafından işletilmesinden doğacak kar ve zarara katılmaktır.<sup>64</sup>

Kar ve zarar ortaklığı yöntemi, İslam iktisatçılarının tarafından tamamen faizden ayrılmış bir sistem olarak gösterilmektedir. Faizli sistemin alternatifi olarak gösterilen bu sistem, katılım bankaları tarafında çoğunlukla başvurulması gereken bir yöntem olması gerekirken fazlaca kullanılmayan bir yöntemdir. Bunun nedenleri ise şunlardır;<sup>65</sup>

- Güvenilir ve işin ehli yatırımcılar bulmanın zor olması,
- Toplanan fonların kısa vadeli, bu tür yatırımların ise uzun vadeli olması
- Enflasyonun sürekli yükselmesi

<sup>63</sup> Durdu KIVRAK: a.g.e., s.83

<sup>64</sup> Ahmet BATTAL: **Bankalarla Karşılaştırmalı Olarak Hukuki Yönden Özel Finans kurumları**, s.133

<sup>65</sup> Aydın KARAPINAR: a..g.e., s.38

Kar ve zarara katılma yöntemi ile fon kullandırmak için katılım bankası ile fon kullanacak yatırımcı arasında “Kar ve Zarara Katılma Akdi” imzalanır. Kar ve zarara katılma, fon kullanılan tüm faaliyetlerden doğacak kara ve zarara olabileceği gibi, belirli bir malın satımından doğacak kara ve zarara da katılmayı esasa alabilir.

Kâra ve zarara katılma yöntemi ile fon kullandırma da bir ortaklı söz konusudur ve bu ortaklığa “Kar ve Zarar ortaklığı” denir. Türk hukuk sistemi açısından kar zarar ortaklığı adi şirket akdi niteliğindedir.<sup>66</sup> Bu sistemde taraflardan biri emek, bilgi ve tecrübesini, diğer taraf da parasını sermaye olarak koyar ve bu şekilde ortaklık oluşur. Oluşan ortaklık elde edilecek karın paylaşılması esasına dayanır.

Kar zarar ortaklığı iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar kâra ve zarara katılım (mudaraba) ve adi ortaklık (muşaraka) olarak adlandırılmaktadır. Mudaraba da katılım bankası yatırımın tüm sermayesini karşılamaktadır, müşaraka da ise katılım bankası bu sermayenin bir kısmını karşılamakta diğer kısmını projenin diğer ortağı veya ortakları karşılamaktadır.

#### Kâra ve Zarara Katılım (Mudaraba)

Mudaraba, bir tarafın emek bilgi ve tecrübesini (müteşebbis), diğer tarafın (katılım bankası) ise sermayesini ortaya koyması suretiyle oluşturulan ve faizsiz bankalar tarafından en fazla başvuru alan bir fon kullandırma yöntemidir. Bu yöntemde projesi banka tarafından onaylanan ve finanse edilen işletmeciyeye (tüzel kişi de olabilir) “Mudarib”, projeyi finanse eden ve sadece sermayesi ile destek veren kişi veya kuruma da “Rabbul-mal” denilmektedir.<sup>67</sup>

Rabbul-mal, mudarib ile mukavele imzaladıktan sonra mudarib’in isteği üzerine mukavele konusu sermayeyi onun emrine hazır tutmak zorundadır. Mukavelede belirlenen şartların dışında, banka, proje sahibinin giriştiği muamelelere karışma yetkisine sahip değildir. Ancak plansız ve düzensiz çalışma nedeniyle kesin

<sup>66</sup> Ahmet BATTAL: **Özel Finans Kurumları**, s.300

<sup>67</sup> Hakan BEROGLU: a.g.e. s: 21

zarar tehlikesinin ortaya çıkması durumunda zararı önleyici bir takım girişimlerde bulunabilir. Normal olarak hesapları her an denetleyebilir resmi ve gayri resmi bütün kayıtları isteyebilir.

Mudaraba işlemi sonunda elde edilen kar, finansmanı temin eden rabbul-mal ile finansmanı kullanan mudarib tarafından önceden belirlenen orana göre bölüştürülür. Eğer mudaribin ihmali veya anlaşma şartlarını ihlali yoksa herhangi bir zarar söz konusu olduğunda bu, rabbul-mal tarafından karşılanacaktır.

Kara ve Zarara katılım yönteminin özellikleri şunlardır;<sup>68</sup>

- Belirlenen yatırım için gereken tüm sermayeyi müşteriye banka sağlar,
- Müşteri sermayeye katkıda bulunmaz ancak yönetime katkı sağlar,
- Yatırımcı yatırımın günlük yönetimini sağlar ve karşılığında kendisine elde edilen kârdan akitte belirlenen oranda yönetim ücreti (huzur hakkı) ödenir,
- Huzur hakkı sabit bir ücret olabileceği gibi belli bir oran ya da her ikisinin karışımı olabilir. Genellikle elde edilen kardan belli bir yüzde şeklinde uygulanmaktadır.
- Eğer yatırım zarar ederse, banka tüm kayıpları üstlenmek durumundadır. Ancak bu kayıpların yatırımcının süistimali ya da ihmali sonucu ortaya çıkmamış olması beklenmektedir.

#### Adi Ortaklık (Müşaraka)

Her iki tarafında ortak sermaye koyduğu bir ortaklık türüdür. Bu ortaklık türünde sermayenin eşit olması zorunlu değildir. Elde edilen kar ya da zarar aradaki anlaşmaya göre paylaşılır.<sup>69</sup>

Ortaklıkta, işin gerçekleştirilmesi için bankanın sermayenin bir kısmını, yatırımcının ise hem sermayenin diğer kısmını hem de emeğini koymasına gerekmektedir. Ortaklıkta ortaya çıkan kar veya zarar, banka ve yatırımcı arasında

<sup>68</sup> Durdu KIVRAK: a.g.e., s.87

<sup>69</sup> Mikail ALTAN: **Modern Bankacılık Fonksiyonları Açısından Özel Finans Kurumlarının Değerlendirilmesi**, 218

sermayeye göre paylaşılır eğer sözleşmede aksine bir hüküm yoksa. Bu adi ortaklıkta risk, kâra ve zarara ortaklık yönteminin aksine tamamen bankaya ait değildir. Risk hem bankaya hem de yatırımcıya aittir.<sup>70</sup> Bu yöntemin özellikleri ise şunlardır;<sup>71</sup>

- Yatırım için gereken finansman yatırımcı ve banka tarafından birlikte karşılanır,
- Yatırımcı belli bir süreçte bankanın bu yatırımdaki hisselerini alarak bankanın projeden çıkmasını sağlayabilir,
- Banka ve yatırımcı elde edilen karı anlaşmadaki şekilde paylaşırlar. Bu paylaşım koydukları sermaye oranından farklı olabilir. Ortaya çıkacak zarar ise banka ve yatırımcı arasında koydukları sermaye oranında paylaşılır.

### **Üretim Desteği (Murabaha)**

Bu yöntemde, banka müşterisinin ihtiyaç duyduğu hammadde, makine veya mal yurt içi veya yurtdışı piyasalardan katılım bankası tarafından peşin olarak satın alınmakta, fon kullanmak isteyen müşteriye peşin ya da vadeli olarak satılmaktadır. Ülkemizde daha çok vadeli satış usulü uygulanmakta olan bu yöntemde, peşin olarak alınan ürüne belli bir kar payı eklendikten sonra taksitler halinde müşteriye satılmaktadır. Bu yöntem çok basit ve anlaşılması kolay olduğu için dünyada ve ülkemizde faizsiz bankalarca en çok kullanılan yöntemdir.<sup>72</sup>

Üretim desteğine konu olan malın veya ürünün katılım bankaların faaliyetini tasvip ettikleri ürünler olması gerekir. Katılım bankaları tarafından tasvip edilmeyecek ürün veya işlerde kullanılacak makinenin finansmanı katılım bankası tarafından gerçekleştirilmemektedir.

Üretim desteğinde, bankanın satın alma ve satış işlemi aynı anda gerçekleştirilmektedir. Banka müşterisi malı satın alacağı işletme ile malın peşin fiyatı konusunda anlaşmaya vardıldıktan sonra bankaya başvurur. Banka ile vadeli satış fiyatı için de anlaşma yapıldıktan sonra banka malı satacak olan üçüncü kişiye malın

<sup>70</sup> Aydın KARAPINAR: a.g.e., s.39

<sup>71</sup> Durdu KIVRAK: a.g.e., s.90

<sup>72</sup> Öztin AĞÜÇ: **100 Soruda Türkiye’de Bankacılık**, (İstanbul, 1987), s.157

bedelini peşin olarak öder. Malın kendisine fatura edilmesi ile mülkiyeti bankaya geçmiş olan malın kullanım hakkı ise banka müşterisinde kalmış olur. Katılım bankasının malı teslim alması gibi bir olay söz konusu değildir.

Üretim desteği yöntemini özellikleri şunlardır;<sup>73</sup>

- Müteşebbis, malın satın alınacağı firma ile bir ön anlaşma sağlar ve mal alım talebini bankaya iletir,
- Banka ve müteşebbis arasında geri ödeme planı ve uygulanacak kar oranı konusunda mutabakat sağlandıktan sonra banka, malın satın alınacağı firmaya sipariş verir ve peşin fiyat üzerinden ödemeyi yapar,
- Satıcı, peşin fiyatlı faturayı banka adına, irsaliyeyi banka adına ancak müteşebbisin adresine keserek, malı direkt olarak müteşebbise teslim eder,
- Banka ise müteşebbis ile üzerinde mutabık kaldıkları kar marjını, peşin fiyata ekleyerek malı müteşebbis adına fatura eder,
- Vade sonunda, müteşebbis, mal alımından doğan ve anlaşma ile sabitlenen borcunu bankaya öder,

Katılım bankaları, yurtdışından, mal mukabili, vesaik mukabili ya da akreditifli olarak mal ithalatı yapabilmektedir. Müşteriler için yapılan bu ithalat işlemlerinin tümü üretim desteği şeklinde yürütülmektedir.

### **Kirala ve Finansal Kiralama ( İcara ve İhtina)**

Bilinen iki tür kiralama hizmetini müşterilerine hizmet olarak sunan katılım bankaları bu hizmetleri değişik terimlerle adlandırmaktadırlar. Kiralama ve finansal kiralama olarak adlandırılan bu yöntemler İslam ekonomisinde de uygulama alanı bulmuştur. İslam ekonomisinde adi kiralamaya “İcara” ve finansal kiralamaya ise “İhtina” denilmektedir.

---

<sup>73</sup> Mikail ALTAN: **Fonksiyonlar ve İşlemler Açısından Bankacılık**, s.319

### Faaliyet Kiralaması (İcara)

Bu yöntem mal ve hizmet üretiminde kullanılacak teçhizatın mülkiyeti katılım bankasında kalmak koşulu ekonomik ömrün tamamını kapsamayacak kadar kısa süreli yapılan kira sözleşmesidir.<sup>74</sup>

Faaliyet kiralama yönteminde kiracı anlaşma süresince kullanmış olduğu ekonomik varlığın kirasını öder. Kiralanan malın bakım ve onarımı kiralayana aittir. Kira süresi tüm ekonomik ömrü kapsamadığı için banka bu ekonomik değeri daha sonra başka kiracılara da kiralama imkanı bulabilmektedir.

### Finansal Kiralama (İhtina)

Finansal kiralama kanununa göre gerçekleştirilen bu kiralama işlemi kanunda şu şekilde tanımlanmaktadır; kiralayanın, kiracının talebi ve seçimi üzerine üçüncü kişiden satın aldığı veya başka suretle temin ettiği bir malın zilyetliğini, her türlü faydayı sağlamak üzere ve belli bir süre feshedilmemek şartı ile kira bedeli karşılığında, kiracıya devretmesidir.<sup>75</sup>

Finansal kiralama sisteminde kiralanan değer kira süresi sonunda kiracıya devir olacağı için bakım ve onarım giderleri kiracıya aittir. Finansal kiralama, ülkemizdeki uygulama şekliyle büyük ölçüde vergisel avantajlar sağladığı için işletmeler tarafından tercih edilen bir yabancı kaynaktır. Bu ise katılım bankaları açısından finansal kiralama yönteminin, temel bir fon kullandırma yöntemi olması sonucunu ortaya çıkarmaktadır.<sup>76</sup>

### **Mal Karşılığı Vesaik Alım ve Satımı**

Dış ticaret ve kambiyo mevzuatı çerçevesinde, katılım bankası ile fon kullanan arasında düzenlenecek yazılı bir sözleşme dâhilinde, mal karşılığı vesaik

<sup>74</sup> Durdu KIVRAK: a.g.e., s.86

<sup>75</sup> 3226 sayılı Finansal Kiralama Kanunu, 28.06.1985 tarih 18795 sayılı Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğü girmiştir.

<sup>76</sup> Aydın KARAPINAR: a.g.e., s.40

mukabilinde fon kullandırılması işlemidir. Bankanın peşin olarak satın aldığı malı vadeli olarak belli bir kar oranı ekledikten sonra müşterisine satması işlemidir.<sup>77</sup>

Mal karşılığı vesaik alım satımı sözleşmesi üretim desteği sağlama usulüne benzemektedir. Aradaki tek fark bu fon kullandırma yöntemi dış ticaretin finansmanında kullanılmasıdır.<sup>78</sup>

Mal karşılığı vesaikin kullanımında akreditifin bazı türleri ortaya çıkmaktadır. Yurt dışından vade farkına dayalı mal alımlarında kullanılan finansmanlı akreditif bir tür kredidir. Katılma hesaplarında biriken fonların kullanılabilceği bu yurtdışı finansman operasyonları katılım bankalarını fon kullandırma faaliyetlerinden birisidir. Ancak aracılık faaliyeti niteliğindeki akreditifte ise kredi veya vade farkı söz konusu olmayıp klasik bankacılık hizmetlerinden birisidir.<sup>79</sup>

### 1.2.2.3 HİZMET FAALİYETLERİ

Katılım bankalarının kullanmış oldukları fon toplama ve kullandırma yöntemleri İslam ekonomisi içerisinde gelişmiş ve uygulama alanı bulmuş yöntemlerdir. Katılım bankaları bir taraftan sisteme dâhil olmamış müşterileri kazanmak için uğraşırken diğer taraftan müşterilerine klasik bankaların sunmuş olduğu hizmetleri sunarak bu bankalarla hizmet alanında rekabet etmektedirler.

Faizsiz olmak kaydıyla klasik bankaların yapmış oldukları tüm işleri yapabilen katılım bankaları için en düşük maliyetli fon toplama yöntemi özel cari hesaplarda fon toplamaktır. Müşterilerinin kendilerinde cari hesap açmalarını sağlayabilmek için klasik bankaların vermiş olduğu hizmetleri vermeleri gereken katılım bankaları fon toplama ve kullandırma yöntemlerinin dışında ayrıca şu hizmetleri de vermektedir;

<sup>77</sup> BDDK, Özel Finans Kurumlarının Kuruluş ve Faaliyetleri Hakkında Yönetmelik, md.21 20.09.2001 tarih ve 24529 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>78</sup> Durdu KIVRAK: a.g.e., s.89

<sup>79</sup> Ahmet BATTAL: **Özel Finans Kurumları**, s.309

- Elektronik fon transferi,
- Havale
- Tasarruf hesapları,
- Teminat mektubu vermek,
- Kiralık kasa,
- Yatırım hesapları,
- Faize bağılı olmaksızın kredi ve ödünç verme,
- Altın külçe alım ve satımı,
- Peşin döviz alım ve satımı,
- Kredi mektubu verme,
- Garanti verme,
- Faize bağılı olmaksızın, önceden belirlenmiş bir ticari getiri çerçevesinde, garanti karşılığında finansman bonoları şeklinde, kısa vadeli finansman sağlama,
- Faizli olmamak koşuluyla tüm menkul kıymetlerin (hisse senedi, yatırım sertifikası, finansal kağıt ve tahvil gibi) alım-satımı,
- Belirli amaçlar (ticaret, tarım, sanayi ve gayri menkul gibi) için özel fonlar kurma ve yönetme,
- Azalan katılım prensiplerine göre finansman sunma,
- Özel yatırım hesapları hizmetleri, bankalarla birlikte doğrudan yatırım,
- Gayrimenkul alım ve satımı,
- Finansal acente hizmetleri,
- Açıkları kapatmak amacıyla özel fonlar oluşturma,
- Projelerin fizibilite çalışmaları için teknik, ekonomik, finansal, yönetim ve pazarlama danışmanlığı sunma.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Özel Finans Kurumları Birliği: **Dünyada ve Türkiye’de Faizsiz Bankacılık 2002**, s.19

### 1.3. FİNANS PİYASALARINDA KATILIM BANKALARI

#### 1.3.1. DÜNYA FİNANS PİYASALARINDA KATILIM BANKALARI

Faizsiz esasa göre çalışan bankalar veya klasik bankaların bu esasa göre çalışması için oluşturduğu ayrı birimler -şubeler veya fonlar- bu gün altmış<sup>81</sup> kadar ülkede faaliyette bulunmaktadır. Faizsiz mali kuruluşların coğrafi ve işlemsel gelişimi daha çok İslam ülkelerinde gerçekleşmiştir. Avrupa'da nispi olarak bir canlılık görülürken, ABD' de bu gelişme zayıf olmuştur.<sup>82</sup> Faizsiz bankaların bu ülkelerdeki uygulama biçimleri her ülkede farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde faizsiz banka olarak kurulan birimler bazı coğrafyalarda sadece oluşturulan fonlar aracılığıyla faaliyetini sürdürmektedir.

Bugün dünyada faizsiz bankacılık uygulamaları çeşitli ülkelerde çeşitli şekillerde müşterilerin hizmetine sunulmaktadır. Bilinen, faizsiz bankacılık uygulamalarının olduğu ülkeler şunlardır;<sup>83</sup>

Arnavutluk, Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya, Bahama, Bahreyn, Bangladeş, Birleşik Arap Emirlikleri (Abu Dabi, Dubai, Sharja), Virgin Adaları, Brunei, Cayman Adaları, Cezayir, Cibuti, Endonezya, Fas, Fildişi Sahilleri, Filipinler, Filistin, Fransa, Gambiya, Gine, Güney Afrika, Hindistan, Hollanda, Irak, İran, İngiltere, İsviçre, İtalya, Kanada, Katar, Kazakistan, Kuveyt, Kuzey Kıbrıs, Lübnan, Lüksemburg, Malezya, Mısır, Moritanya, Nijer, Nijerya, Pakistan, Rusya, Senegal, Sri Lanka, Sudan, Suudi Arabistan, Trinidad ve Tobago, Tunus, Türkiye, Umman, Ürdün ve Yemen.

Dünya üzerinde çeşitli şekillerde kendine uygulama alanı bulan faizsiz bankacılığın bugün 267 kurum tarafından yapıldığı ve ortama piyasa payının 260

<sup>81</sup> www.islamic-banking.com

<sup>82</sup> Mohamed Ali Osama: *Making Sense of Islamic Banking*, **International Financial Law Review**, June 1992, S.31'dan aktaran Hakan BEROGLU: a.g.e., s.50.

<sup>83</sup> www.islamic-banking.com

Milyar USD olduğu tahmin edilmektedir.<sup>84</sup> İslami fonların sayılarının bugün yaklaşık olarak 100 olduğu ve bu fonların değerlerinin 5 milyar USD değerinde olduğu tahmin edilmektedir.<sup>85</sup>

Bu gün dünyada üç önemli faizsiz bankacılık merkezinin ortaya çıktığı görölmektedir.

1. Malezya: Klasik bankacılığın her ürününe alternatif ürünün geliştirildiği ve %10'un üzerinde bir piyasa payına sahip bir ülke konumuyla her yeni faizsiz ürününün öncüsü durumundadır.

2. Bahreyn: Faizsiz kuruluşlar ve bankaların faizsiz açılımın yoğun olarak yer aldığı bir ülkedir, kurumsal banka ağırlıklı bir merkez olmuştur.

3. Londra: Yeni açılımlar ve yatırım alanında klasik banka ve faizsiz banka geçişinin, köprüsünün kurulduğu bir merkez olarak görölmektedir.<sup>86</sup>

Mudiler, yatırımlarını cari hesaplara kısa dönemli yatırdıkları için faizsiz bankalar bu likiditeyi faizden uzak kalacak kısa dönemli enstrümanlara yatırmak zorunda kalmaktadırlar. Ancak faizsiz bankalar bu ihtiyaçlarını gidermek için tecrübe ve ilişki noksanlığından yüzünden batılı kurumlardan yardım almışlardır. Batılı bankalar ise bu talebe ayak uydurmada çabuk davranmışlardır. Faizsiz bankalar ilk dönemlerde mudilerine ya hiçbir nema sunmamaları ya da çok az bir getiri sağlamaları nedeniyle, batılı kurumlar için ucuz bir fon kaynağı durumundaydılar. İlk başlarda batılı bankaların müşterileri, genelde Arap dünyasının kurumları ve petrol zenginleri iken, son zamanlarda faizsiz bankacılık ürünlerine artan talebin, batıda yaşayan orta gelirli Müslümanlardan da geldiği görölmektedir.<sup>87</sup>

Günümüzde faizsiz bankacılık ürünlerine giderek artan bir talep olduğu gözlenmektedir. Bu talepler doğrultusunda Dow Jones gibi dünya çapında önemli bir

<sup>84</sup> Ufuk UYAN: **Dünyada ve Türkiye'de Faizsiz Bankacılık Uygulamaları**, Finans Sempozyumu, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2004, s.415

<sup>85</sup> www.islamic-banking.com

<sup>86</sup> Ufuk UYAN: a.g.e.,

<sup>87</sup> Barbara WALL: *Western Institutions Awaken to Demand for Islamic Services*, **International Herald Tribune**, dan aktaran Hakan BEROOGLU a.g.e. s:55

borsa bile bu artışı dikkate alıp Dow Jones İslami Endeksi (DJIM) adı altına bir fon oluşturmuştur.<sup>88</sup>

Bünyelerinde faizsiz bankacılık birimi kuran batılı kurumlar arasında Kleinwort Benson, ANZ Grindlays, United Bank of Kuwait, UBS, HSCB, Morgan Stanley, Standart Chared, Banque National de Paris, ABN Ambro, Bank of America, Key Global, Sociate Generale, Goldman Sachs, Arab Banking Corporation ve Citicorp<sup>89</sup> gibi büyük sermaye grupları sayılabilir. Toptan ve uluslararası bankacılık yapan bu bankalardan bazıları son zamanlarda Bahreyn’de bireysel bankacılığa dönmektedirler.

### 1.3.2. TÜRK FİNANS PİYASASINDA KATILIM BANKALARI

Finans piyasalarımızda ilk örneklerini görmeye başladığımız 1985 yılından günümüze yaklaşık 20 yılı aşkın süredir faaliyetlerine devam etmekte olan katılım bankaları her geçen gün büyüyerek gelişme kaydetmektedirler. Sisteme bankalara rakip olarak değil bankaların tamamlayıcısı rolüyle giren bu kurumlar önemli başarılarla imza atmıkları görülmektedir.<sup>90</sup>

Katılım bankalarının bir araya gelerek oluşturduğu Türkiye Katılım Bankaları Birliği (TKBB), sektörde faaliyet gösteren katılım bankalarının bağlı olduğu bir üst birliktir. Bu kurumun diğer görevleri dışında en önemli görevi katılım bankalarının sektördeki durumunu takip etmek ve sorunlarına çözüm yolları bulmaktır. TKBB, bankaların personelini yetiştirmesinde ve sistemde etik değerlerin oluşturulmasında oluşturmuş olduğu çalışma komiteleri ile uygulamaya yön vermekte sistemin gelişmesi için çalışmaktadır. Ayrıca TKBB, bankalardan toplamış olduğu istatistiki bilgileri derleyerek bu piyasada faaliyet gösteren bankaların bilgilerini yayınlamakta piyasanın ölçeklendirilmesini sağlamaktadır. Böylelikle sistemin büyüklüğü ve pazarın çapı belirlenmektedir.

<sup>88</sup> Faizsiz Finans Sektöründe Yeni Bir Boyut, **Activeline**, (Şubat 2002), www.activline.com

<sup>89</sup> Özel Finans Kurumları Birliği: **Dünyada ve Türkiye’de Faizsiz Bankacılık 2002**, (İstanbul, 2003)

<sup>90</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği:a..g.e., s.32

**Tablo 1.** Türk Bankacılık Sektörü Banka, Şube ve Personel Sayıları

	Banka	Şube	Personel
Katılım Bankaları	4	299	5.546
Ticaret bankaları	36	6.247	132.258
Kalkınma ve Yatırım bankaları	14	17	4.401
Toplam	54	6.563	142.202

**Kaynak:** Bu bilgiler TKBB ve TBB internet sitelerinden derlenmiştir (12/2005)

Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 54 bankanın 4 tanesi katılım bankası olarak yerli ve yabancı müşterilere hizmet vermektedir. Bu dört katılım bankasının 299 şubesi ve 5.546 personeli bulunmaktadır. Ticaret bankaları ise 36 banka ile ekonominin dinamik unsuru olarak sistemde yerini almaktadır. 36 ticaret bankasının 6.247 şubesi 132.258 çalışanı bulunmaktadır. Kalkınma ve yatırım bankaları ise ihtisas bankaları olarak sistemde ayrı bir öneme sahiptirler. Bu 14 bankanın 17 şubesi 4.401 çalışanı bulunmaktadır.

**Tablo 2.** Katılım Bankalarının Personel ve Şube Sayıları

Yıllar	ŞUBE VE PERSONEL SAYILARI	ALBARAKA TÜRK	ANADOLU FİNANS	ASYA FİNANS	FAMILY FİNANS	KUVEYT TÜRK	GENEL TOPLAM
2001	Şube	22	27	25	12	29	115
	Personel	403	396	486	234	445	1.946
2002	Şube	24	27	28	33	36	148
	Personel	459	407	649	477	538	2.530
2003	Şube	27	35	43	43	40	188
	Personel	545	581	993	738	647	3.504
2004	Şube	36	48	62	54	55	255
	Personel	742	807	1.331	963	948	4.789
09.2005	Şube	44	55	72	53	75	299
	Personel	857	885	1621	942	1.241	5546

**Kaynak:** TKBB: Dünyada ve Türkiye Faizsiz Bankacılık 2005

Tablo.2 de katılım bankalarının yıllar itibariyle şube ve personel sayılarındaki değişiklik gösterilmektedir. Buna göre Ülkemizde faaliyet gösteren katılım bankalarının şube ve personel sayısındaki artışın 2001-2005 yılları arasında süreklilik

gösterdiği görülmektedir. Şube sayılarındaki bu artış 2002 yılında %28, 2003 yılında %27, 2004 yılında %35 ve 2005 yılının ilk altı ayında %17 olarak gerçekleşmiştir.

Personel sayılarındaki artışın da şube sayılarındaki artışa paralel olarak arttığı görülen katılım bankalarında 2002 yılında personel sayısındaki artış %30 , 2003 yılında %38, 2004 yılında %36 ve 2005 yılının ilk altı ayında ise % 15 olarak gerçekleşmiştir.

### 1.3.2.1. PERSONEL YAPISI BAKIMINDAN KATILIM BANKALARI

Ülkemizde faaliyet gösteren dört katılım bankasında çalışan toplam 5.546 personelin 2005 yılı sonu itibariyle demografik özellikleri incelendiğinde şu özellikler ön plana çıkmaktadır.

Katılım bankası personelinin her düzeyde eğitim seviyesine sahip insanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu personelin büyük bir bölümünün lisans, çok az bir grubun ise ilkökul mezunu olduğu görülmektedir.<sup>91</sup> Sektörde faaliyet gösteren diğer bankalardan ticaret ve yatırım-kalkınma bankalarındaki üniversite mezunu oranı %65 iken bu oran katılım bankalarında aritmetik ortalama olarak %81 olarak hesaplanmaktadır.<sup>92</sup>

**Tablo 3.** Katılım Bankaları Personelinin Üniversite Mezuniyeti Oranları

<b>Katılım Bankası</b>	<b>Üniversite Mezunu Oranı (%)</b>
Albaraka Türk	74
Bank Asya	78
Kuveyt Türk	74
Türkiye Finans	91

**Kaynak:** Bu bilgiler 2005 yılı sonu itibariyle bankaların internet sitelerinden derlenmiştir

Çalışan personelin yaş ortalaması incelendiğinde ise genel olan ortalamanın 31,6 yaş olduğu görülmektedir. Bu ortalamanın bankalardaki dağılımı incelendiğinde ise en düşük ortalamanın 31 yaş ile Bank Asya ve Kuveyt Türk en yüksek

<sup>91</sup> www.bankasya.com.tr (12/2005)

<sup>92</sup> www.tbb.org.tr (12/2005)

ortalamanın ise 34 yaş ile Albaraka Türk çalışanlarına ait olduğu tespit edilmiştir. Bu ortalamanın katılım bankalarındaki dağılımı ise şu şekilde olmaktadır;

**Tablo 4.** Katılım Bankaları Personelinin Yaş Ortalamaları

Katılım Bankası	Yaş Ortalaması
Albaraka Türk	34
Bank Asya	31
Kuveyt Türk	32
Türkiye Finans	31

**Kaynak:** Bu bilgiler 2005 yılı sonu itibariyle bankaların internet sitelerinden derlenmiştir

Katılım bankalarında çalışan personelin kadın erkek oranına ait herhangi bir bilgiye ulaşılamamakla birlikte bu oranın sektörde faaliyet gösteren ticaret bankaları ve yatırım-kalkınma bankalarında % 53 erkek %47 kadın olduğu tespit edilmiştir.<sup>93</sup>

**Tablo 5.** Katılım Bankaları Personel Sayısının Şube Sayısına Oranları

Banka	Personel	%	Şube	%
Albaraka Türk	857	15	44	15
Bank Asya	1.621	29	72	24
Kuveyt Türk	1.241	22	75	25
Türkiye Finans	1.827	33	108	36
Toplam	5.546	100	299	100

**Kaynak:** Bu bilgiler 2005 yılı sonu itibariyle bankaların internet adreslerinden derlenmiştir.

#### 1.3.2.1. ŞUBELER BAKIMINDAN KATILIM BANKALARI

Katılım bankası piyasasında faaliyet gösteren 4 bankanın ülke geneline toplam 299 tane şubesi bulunmaktadır. Dört katılım bankasının hepsinin genel müdürlüğü İstanbul'da olup Bank Asya ve Türkiye Finans'ın genel müdürlüğü Anadolu yakasında Albaraka Türk ve Kuveyt Türk ise Avrupa yakasındadır. Katılım bankalarının toplam 299 şubesinin 128'i yine bu şehirde faaliyet göstermektedir.

<sup>93</sup> www.tbb.org.tr (12/2005)

**Tablo 6.** Katılım Bankalarının İllere Göre Şube Sayıları

ŞEHİRLER	ALBARAKA TÜRK	BANK ASYA	TÜRKİYE FİNANS	KUVEYT TÜRK	TOPLAM
Adana	1	1	3	1	6
Adıyaman	--	--	1	--	1
Afyon	1	1	1	1	4
Aksaray	--	--	1	1	2
Ankara	4	7	9	4	24
Antalya	1	1	1	1	4
Aydın	--	1	1	--	2
Balıkesir	1	1	--	1	3
Batman	--	1	1	--	2
Bolu	--	--	1	--	1
Bursa	2	3	5	2	12
Çorum	--	--	1	--	1
Denizli	1	1	2	1	5
Diyarbakır	1	1	2	1	5
Düzce	--	--	--	1	1
Elazığ	--	--	1	1	2
Erzincan	--	--	1	--	1
Erzurum	--	1	1	--	2
Eskişehir	--	1	1	1	3
Gaziantep	1	2	2	2	7
Hatay	--	--	2	1	3
Isparta	--	--	1	1	2
İstanbul	21	30	40	37	128
İzmir	1	4	4	3	12
K.maraş	1	1	1	--	3
Karaman	--	--	1	--	1
Kayseri	1	1	3	1	6
Kocaeli	2	2	3	2	9
Konya	2	2	4	2	10
Kütahya	--	1	--	1	2
Malatya	1	1	1	--	3
Manisa	--	--	1	1	2
Mersin	--	--	--	2	2
Osmaniye	--	--	--	1	1
Rize	--	--	1	1	2
Sakarya	1	1	2	--	4
Samsun	1	1	1	1	4
Sivas	--	--	1	1	2
Şanlıurfa	--	1	1	1	3
Şırnak	--	--	--	1	1
Tekirdağ	--	1	--	--	1
Trabzon	--	1	1	1	3
Uşak	--	1	1	--	2
Van	--	--	1	--	1
Yalova	--	--	1	--	1
Zonguldak	--	1	--	--	1
<b>TOPLAM</b>	<b>44</b>	<b>72</b>	<b>108</b>	<b>75</b>	<b>299</b>

**Kaynak:** Bu bilgiler 2005 yılı sonu itibariyle bankaların internet sitelerinden derlenmiştir

Toplam 46 ilimizde faaliyet gösteren katılım bankalarının şube sayısı olarak İstanbul'dan sonra en fazla örgütlendiği iller Ankara, Bursa ve İzmir'dir. Ankara'da 24, Bursa ve İzmir'de ise 12 adet katılım bankası şubesi müşterilere hizmet vermektedir.

2005 yılının sonlarında gerçekleşen Family Finans ve Anadolu Finans birleşmesi ile sektörün en büyük bankası haline gelen Türkiye Finans 108 şubesi ile en fazla şubesi olan katılım bankası konumuna yükselmiştir. Birleşmeden önce sektörde en fazla şube 69 şube ile Kuveyt Türk'ün iken daha sonra bu unvan 118 şube ile Türkiye Finansın eline geçmiştir.

### 1.3.2.3. BİLANÇO BÜYÜKLÜKLERİ BAKIMINDAN KATILIM BANKALARI

**Tablo 7.** Katılım Bankalarının Yıllar itibariyle Özkaynakları

Yıllar	Özkaynaklar (Milyar YTL)	Özkaynaklar (Bin USD)
2001	203.000	141.000
2002	400.000	245.000
2003	670.000	478.000
2004	891.851	664.222
6/2005	707.116	530.191

**Kaynak:** TKBB: Dünyada ve Türkiye Faizsiz Bankacılık 2005

Katılım bankalarının müşterilerine kullandırmış olduğu fonların kaynaklarında bir olan öz kaynaklarındaki yıllar itibariyle değişim incelendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. YTL bazında 2002 yılında % 97 olan öz kaynak artışı 2003 yılında %68, 2004 yılında %32 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılının ilk altı ayında ise öz kaynaklardaki değişim negatif yönde gerçekleşmiştir. Bu dönemdeki özkaynaklardaki değişimin % 20 düzeyinde olduğu görülmektedir.

**Tablo 8.** Katılım Bankalarının Yıllar itibariyle Aktif büyüklükleri

Yıllar	Aktifler (Bin YTL)	Aktifler (Bin USD)
2001	2.365.000	1.634.000
2002	3.962.000	2.424.000
2003	5.112.934	3.722.000
2004	7.298.601	5.435.000
6/2005	8.203.328	6.150.000

**Kaynak:** TKBB: Dünyada ve Türkiye Faizsiz Bankacılık 2005

Katılım bankalarının toplam aktif büyüklüğü, 2004 yılında bir önceki yıla göre reel yüzde 24 artış göstererek 7,3 Bin YTL ye ulaşırken, 2005 ilk altı ayında 8,2 Milyar YTL'ye ulaşmıştır. 2004 yılında katılım bankalarının aktif büyüklüğü, dolar bazında yüzde 46 artarak 5,5 Milyar USD seviyesine ulaşmıştır.

**Tablo 9.** Katılım Bankalarının aktif toplamının piyasa aktif toplamına oranı

Yıllar	Bankalar (Bin YTL)	Katılım Bankaları (Bin YTL)	Toplam (Bin YTL)	Katılım Bank /Toplam(%)
2001	216.507.617	2.365.000	218.872.617	1.08
2002	212.675.488	3.962.000	216.637.488	1.83
2003	249.692.000	5.112.934	254.804.934	2.01
2004	304.524.090	7.298.601	311.822.691	2.34
6/2005	325.415.000	8.203.328	333.618.328	2.46

**Kaynak:** TKBB: Dünyada ve Türkiye Faizsiz Bankacılık 2005

Katılım bankalarının aktif büyüklüklerine bakıldığında toplam bankacılık sektörü içerisindeki oranlarının her geçen yıl arttığı görülmektedir. 2004 yılında finans piyasalarındaki aktif büyüklükleri yüzde 2.34 olan katılım bankaları bu oranı 2005 yılının ilk altı ayında yüzde 2.46 ya yükselterek kuruldukları günden bu güne kadar olan yükselişi devam ettirdikleri görülmektedir.

**Tablo 10.** Katılım Bankalarının tarafından kullanılan fonlar/toplanan fonlar,  
Bankalar tarafından kullanılan ticari krediler/mevduatlar

Yıllar	Klasik Bankalar (%)	Katılım Bankaları (%)
2001	39	56
2002	40	66
2003	42	75
2004	47	82
6/2005	55	77

**Kaynak:** TKBB: Dünyada ve Türkiye Faizsiz Bankacılık 2005

Klasik bankalar gibi devlet tahvili ve hazine bonusu gibi finansal araçlara yatırım yapmayan Katılım bankaları, topladıkları fonları daha çok reel sektörün fonlanmasında kullanmaktadır. Bu nedenle de ticari bankalarda kullanılan kredilerin toplam mevduata oranı yüzde 50 civarında olurken, Katılım bankalarında bu oran yüzde 80'e ulaşmaktadır. Aralık 2004 sonu itibariyle toplam kullanılan fonların yüzde 82'si üretim desteği sağlanması yoluyla kullanılırken, 2005 yılının ilk altı ayında ise bu oran yüzde 77 olarak gerçekleşmiştir. Kâr zarara katılma yöntemiyle kullanılan fon miktarlarının toplam fonlar içerisindeki payı ise yüzde 3,1 olarak gerçekleşirken, kira akdi yöntemiyle kullanılan fonların payı ise 15,2 olarak gerçekleşmiştir.<sup>94</sup>

**Tablo 11.** Katılım Bankalarının Tarafından Kullanılan Fonlar/  
Toplam Piyasada Kullanılan Ticari Krediler

Yıllar	Bankalar (Bin YTL)	Katılım Bankaları (Bin YTL)	Toplam (Bin YTL)	Katılım Bank /Top(%)
2001	57.341.438	1.072.000	58.413.438	1.84
2002	56.370.271	2.101.000	58.471.271	3.59
2003	48.018.584	3.001.313	51.019.897	5.88
2004	89.900.000	4.894.665	94.794.665	5.16
6/2005	117.131.000	5.262.006	122.393.006	4.29

<sup>94</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği:a.g.e., s.32

**Kaynak:** TKBB: Dünyada ve Türkiye Faizsiz Bankacılık 2005

Katılım bankaları toplamış oldukları fonları tahvil, hazine bonosu gibi finansal araçlar araçların temininde kullanmadıkları için bu fonların büyük bir bölümü reel sektörün finansmanında kullanılmaktadır. Katılım bankalarının topladıkları bu fonların kullandıkları fonlara oranına bakıldığında reel sektör için önemleri daha iyi anlaşılmaktadır. Çünkü piyasadaki toplanan kaynaklara (fonlar ve mevduat) bakıldığında katılım bankalarının 2004 yılı içerisindeki payı 3,09 iken bu toplanan fonların kullandırılması esnasında bu oran yüzde 4.29'e yükselmiştir.

**Tablo 12.** Katılım Bankalarının Topladığı Fonlar/Mevduat

Yıllar	Bankalar (Bin YTL)	Katılım Bankaları (Bin YTL)	Toplam (Bin YTL)	Katılım Bank /Toplam(%)
2001	147.520.352	1.917.000	149.437.532	1,28
2002	142.387.988	3.206.000	145.593.988	2,20
2003	147.350.714	4.004.306	151.355.020	2,65
2004	190.996.041	5992.159	196.988.200	3,04
6/2005	213.835.000	6.834.431	220.664.431	3,09

**Kaynak:** TKBB: Dünyada ve Türkiye Faizsiz Bankacılık 2005

Katılım bankalarının topladığı fonlar 2004 yılında reel olarak yüzde 28 artarak 6 Milyar YTL seviyelerinde gerçekleşmiş bulunmaktadır. Toplanan bu fonların yüzde 76,8'i katılım hesaplarında, yüzde 21,7'si cari hesaplarda ve yüzde 1,5'i özel projeler için sağlanan fon hesaplarından oluşmaktadır. Toplam tutarı 4,6 milyar YTL olan katılım hesaplarının ise yüzde 38,8'i TL, yüzde 61,2'si döviz cinsinden oluşmuştur<sup>95</sup>.

<sup>95</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği:a.g.e., s.32

## **1.4. KATILIM BANKALARININ TÜRK EKONOMİSİNE KATKILARI**

1985 yılından itibaren faaliyet gösteren katılım bankaları vermiş oldukları hizmetler ile Türk halkının bankacılık hizmetlerine bakış açılarının değişmesini sağlamışlardır. Bu bankalar Türk ekonomisinin birçok alanında farklı bakış açıları ile yeni hizmetler, yeni imkânlar sunmuşlardır. Bu bankaların Türk ekonomisine katkılarını şu şekilde sıralayabiliriz.

### **1.4.1. YENİ FİNANSMAN YÖNTEMLERİ**

Katılım bankaları fon toplama ve fon kullandırma alanında uyguladığı yeni usuller, hem tasarruf sahipleri hem de fon kullanan sektörlerce kısa zamanda benimsenmiş, böylece bu kurumlar Türk mali sistemine yeni usuller kazandırmışlardır. Finans alanında ülkemizde çok kısa geçmişe sahip olan bu sistem, fon kullananlara düşük maliyet, tasarruf sahibine ise yüksek kar elde etme imkânı sağlamış ve her iki kesiminde ihtiyaçlarını karşılama imkanı bulmuştur.

### **1.4.2. YENİ MÜŞTERİLER**

Katılım bankaları, diğer Müslüman nüfusun yaşadığı ülkelerde olduğu gibi, faize duyarlı ve banka sisteminden uzak önemli bir kesimin elindeki atıl fonların ekonomiye kazandırma başarısını göstermiştir. Bu konuda istenilen seviyeye ulaşılmasa bile,<sup>96</sup> bu tür atıl fonların ideal seviyede finans sistemi içine çekilebilmesi bu kurumların sistem içine tam anlamıyla yerleşmesine bağlıdır.

### **1.4.3. ALTERNATİF YOLLAR**

Yastık altı olarak tabir edilen atıl fonların ülke ekonomisine kazandırılmasında geliştirmiş oldukları yöntemlerle bu ihtiyacı gideren katılım bankaları müşterilerine sunmuş olduğu kar ve zarar ortaklığı fikri, ekonomik hayatta

---

<sup>96</sup> Türkiye Katılım Bankaları Birliği: a.g.e., s.32

alternatif yatırım ve tasarrufları değerlendirme imkanı sağlamıştır. Böylelikle gelişmekte olan finans piyasamız ürün çeşitlerine yenilerini ekleyerek gelişmesine devam etmektedir.

#### **1.4.4. ATIL FONLAR**

Katılım bankaları, dini inançlarından dolayı faiz bazlı çalışan kurumlarla çalışmak istemeyen veya bu işlemlerden huzursuzluk duyan kimselerin ellerindeki tasarrufların milli ekonomiye kazandırılmasına aracı olmuşlar, böylece atıl fonları harekete geçirmişlerdir.

#### **1.4.5. ETKİLİ KAYNAK KULLANIMI**

Katılım bankaları çalışma şekli gereği, toplanan fonların proje bazında kullanılması, proje esasına dayanmayan fon taleplerinin cevap bulamaması, kaynakların en verimli alanlarda değerlendirilmesini sağlamaktadır. Bu finans sistemi çerçevesinde, kaynak tahsislerinin üretim ve ticari saha dışına kayması mümkün olmamakta ve böylece kaynakların geri dönmeme ihtimali asgariye inmektedir. Bankacılık sektörünün karşılaştığı geri dönmeyen alacaklar problemiyle katılım bankalarının karşılaşmayışının en önemli sebebi budur. Bunun doğal bir sonucu olarak ekonomiye katılım bankaları kanalıyla aktarılan fonlarda kaynak israfı söz konusu olmamaktadır.<sup>97</sup>

#### **1.4.6. REEL EKONOMİ**

Katılım bankaları rant ekonomisine değil, ekonominin temelini oluşturan reel ekonomiye hizmet etmektedirler. Ticaret bankacılığı sektöründe kullanılan kaynakların büyük çoğunluğu tarım, sanayi, ticaret ve hizmet gibi reel ekonomi alanlarında değerlendirilmek yerine finans piyasalarında kullanılmaktadır. Bankalar tasarruf sahiplerinden düşük faizlerle topladıkları büyük mevduatları yüksek faizli devlet tahvili ve bonolarında değerlendirmektedir. Bunun sonucu olarak ülkede

---

<sup>97</sup> İsmail ÖZSOY: **İslam İktisadında Faiz ve Çağımızda Ortaya Çıkan Problemler**, İstanbul Üniversitesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1991, s.87

yatırımlar durmakta ekonominin ihtiyaç duyduğu sermaye, üretim faaliyetleri yerine yüksek faizlerle finansal enstrümanlara yatırılmaktadır.

Katılım bankaları çalışma prensipleri reel ekonominin ihtiyacı olan kaynakları sağlamaktır. Bu bankalar para ticareti yapmadıkları için toplamış oldukları kaynaklar tahvil, bono gibi faiz esasına dayanan araçlarda değerlendirmemekte reel ekonomimin ihtiyaç duyduğu alanlarda değerlendirmektedir.

#### **1.4.7. KAYITLI EKONOMİ**

Türk ekonomisinin en önemli bir diğer sorunu ise kayıt dışı ekonomi ve bundan kaynaklanan vergi kaybıdır. Vergi gelirleriyle karşılanamayan harcamalar iç ve dış borç yükünün artmasına yol açmakta ve enflasyonu beslemektedir. Alım satım konusu her malı gerçek değeri üzerinden finanse eden katılım bankalarının her işlemi kayıtlı ekonomiye dahildir. Dolayısıyla katılım bankalarının her faaliyeti kayıtlı ekonominin büyümesine, bunun sonucu olarak vergi gelirlerinin artmasına olumlu katkıda bulunmaktadır.

#### **1.4.8. ORTADOĞU'YA UZANAN KÖPRÜ**

Katılım bankalarının önemli bir fonksiyonu da özellikle Ortadoğu ülkeleri ve diğer İslam ülkeleriyle ülkemiz arasında bir köprü vazifesi görüp, Türkiye'nin dış ticaret hacminin büyümesine ve ekonomik imkânların daha iyi şartlarda değerlendirilmesine aracı olmalarıdır.

## İKİNCİ BÖLÜM

# PERSONEL EĞİTİMİ

Bu bölümde, eğitim kavramı incelenerek eğitimin anlamı, işlevi, oluştuğu ortamlar, öğrenme ve öğretme faaliyetleri ile ilişkisi incelenecektir. Daha sonra ise personel eğitimi konusu incelenerek personel eğitiminin ilkeleri, amaçları, faydaları ortaya konulmaya çalışılacaktır. Son olarak da bir personel eğitimi faaliyeti olarak hizmet içi eğitim konusu incelenecektir.

### 2.1. EĞİTİM

Eğitim, en genel anlamıyla, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir. Bu süreçten geçen insanın kişiliği farklılaşır. İnsanın kişiliğindeki bu farklılaşma eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleştirilmektedir. Günümüzde okullar, eğitim sürecinin en önemli bölümünü oluşturur, fakat eğitim yalnız okullarda yapılmamaktadır, eğitim organize olmuş birçok kurum tarafından gerçekleştirilmektedir. Günlük hayattaki eğitim okul bitişikliği eğitim denilince “okul”uanımsatmaktadır.<sup>195</sup>

Bireyin çevresiyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkan öğrenme ürünü davranışlar, eğitim kavramı içinde anlam bulmaktadır. Eğitim, yalnızca okula özgü ve onunla sınırlı bir kavram değildir. Bireyin çevresiyle etkileşim içinde olduğu her durumda eğitim söz konusudur.

---

<sup>195</sup> Nurettin FİDAN ve Münire ERDEN: **Eğitime GİRİŞ**, (İstanbul, 1998) s.16.

### 2.1.1. EĞİTİMİN KAVRAMSAL TEMELLERİ

Eğitim davranış değiştirme sürecidir<sup>198</sup> ve bireyi temel alarak onun öğrenmesiyle başlar. Öğrenme yeteneği olmadan eğitim olmaz. Eğitimin başlangıcı, insanın insan olarak çevresiyle etkileştiği güne kadar uzanmaktadır.

Birey, davranışlarının tamamını başkalarıyla etkileşerek, onları gözleyip taklit ederek öğrenir. Bu anlamda birey, doğduğu andan başlayarak çevresinin etkisindedir. Başkalarının etkisi altında yeni davranışlar kazanması onun eğitilmesi demektir.<sup>199</sup> Yeni davranışlar kazanma uğraşı, yaşam boyu bitmeksizin sürer gider.<sup>200</sup>

Bireyin doğuştan getirdiği kalıtsal güçler bir çevre etmeni olarak eğitim yoluyla biçimlenir ve ona, yaşamını sürdürebilmesi için üretebilme güç ve yeterliliği kazanmasına yardımcı olur. İnsan gerek bireysel gerekse toplumsal düzeydeki ekonomik gelişmesini tümüyle öğrenme ve öğretme yeteneklerine borçludur.<sup>201</sup>

Eğitim salt kendiliğinden oluşan öğrenmelerle sınırlı değildir, özel olarak bu amaçla yapılandırılmış kurumlar eliyle yürütülen öğretim, öğrenme etkinliklerini de içine alır. Bu türdeki eğitim; özel yer, zaman, amaç ve nitelikler dikkate alınarak düzenlenir. Bu düzenlemeler eğitimi formal bir temele oturtur. Günlük dildeki eğitim sözcüğü de daha çok bu tür bir eğitimi anlatır.<sup>202</sup>

Bireyin eğitilme gereksinimi bedensel, ruhsal, siyasal, toplumsal ve ekonomik çeşitli nedenlere dayanır. Kendisini başkalarına anlatma, başkalarını tanıma, onlarla işbirliği yapma, birlikte yaşama, ortak üretim etkinliklerinde bulunma, karşılaştığı sorunlara çıkış yolları arama, uygun çözümleri bulma ve kendini gerçekleştirme istemleri, bireyin eğitim gereksinimini artırır ve bunları karşılamaya yöneltir. Bu gereksinimin karşılandığı yerler ise, çeşitli toplumsal kurum ve örgütlerdir.

<sup>198</sup> Adil TÜRKOĞLU: **99 Soruda Eğitim Bilimine Giriş**, (İzmir, 1997), s.1,

<sup>199</sup> İ. Ethem BAŞARAN: **Eğitime Giriş**, (Ankara, 1996), s.166.

<sup>200</sup> Feyzi ULUĞ: **Eğitimde Grup Süreçleri**, (Ankara, 1999) s.1.

<sup>201</sup> Işıl ÜNAL: **Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi**, (Ankara, 1996) s.11.

<sup>202</sup> Feyzi ULUĞ: a.g.e., s.2.

### 2.1.1.1. EĞİTİMİN ANLAMI

Eğitim sözcüğü, 1940'lardan beri dilimize yerleşen bir terimdir. Bu tarihlerden önce “eğitim” yerine Arapça “terbiye” sözcüğü kullanılırdı. Günümüzde ise eğitim terimi yazı dili ve günlük ifadelerde farklı anlamlarda kullanılmaktadır.<sup>203</sup>

Eğitim bir bilim alanıdır. Eğitim alanını inceleyen bilim dalına eski ifadesiyle pedagoji günümüzde ise eğitim bilimi denir. Eğitimin konusunu ise insan oluşturmaktadır. İnsanın eğitilmesi söz konusu olduğunda, terim olarak eğitim geniş anlamlı bir kavramsal tanıma sahiptir. Bunlardan başlıcaları; disiplin, sosyal hizmet, kazantı, öğrenim, sosyal kurum ve kasıtlı kültürlenme sürecine ilişkindir.<sup>204</sup>

Terim olarak kullanılan eğitim sözcüğü Latince kökenlidir ve iki sözcükten türemiştir. Birincisi beslemek anlamına gelen *educare* sözcüğüdür. Diğerisi ise; dışarıdan çekmek, ...e doğru yöneltmek, beslemek ve yetiştirmek gibi anlamlara gelen *educere* sözcüğüdür. Yüzyılın başından bu yana, adı geçen sözcüklerden birini esas alan ve eğitimi bu sözcüklerin anlamlarına göre tanımlayan iki farklı yaklaşım ön plana çıkmıştır. *Educare* sözcüğünü esas alan yaklaşım; bireyi bilgi ile beslemek olarak tanımlamakta ve eğitimin işlevini de bireyi bilgi ile beslemek olarak kabul etmektedirler. Eğitimi, *educere* sözcüğünün anlamına göre tanımlayan diğer yaklaşım ise; bireyi toplumun isteklerine göre yetiştirmek olarak tanımlamakta, eğitimin işlevini ise bireyde var olan yetenekleri ortaya çıkarmak olarak tanımlamaktadırlar.<sup>205</sup>

Eğitimin gerçekleştiği ortamları belli bir yer ile sınırlama olanağı yoktur. Aile, okul, işyeri, kulüp, sokak ve benzeri biçimde bireyin etkileşim içinde olduğu her farklı yer, eğitimin gerçekleştiği yerlerdir.

Eğitimin gerçekleştiği yer nerede ve hangi zamanda olursa olsun, belirleyici olan, davranışsal kazanımların niteliğidir. Ailenin çocuğa kazandırdıkları ile okulun

<sup>203</sup> Ercan DUYGULU: İnsan Kaynakları, CBÜ, İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Mart, 2000, c.6, S.1,

<sup>204</sup> Feyzi ULUĞ: a.g.e., s.2

<sup>205</sup> Hüseyin IZGAR ve Musa GÜRSEL: **Eğitim Bilimlerinin Gelişimi**, (Ankara, 1993), s.5.

veya sokakta arkadaşının kazandırdığı davranışlar amaç, kapsam, yöntem ve sonuç açısından hiçbir koşulda aynı olmadığı gibi, eşdeğer de değildir.<sup>206</sup>

Bireyin yaşamı boyunca kazandığı yeni davranışlar içinde kendiliğinden oluşan öğrenmeler, doğal yani informal süreçlerin ürünüdür. Bunlar amaçlı, programlı ve bütünleşik olmayan; sistemsiz, sıradan ve gelişigüzel öğrenmelerdir. Bu durum informal eğitim (kültürlenme) süreçlerinin birey yönünden önemini azaltmaz. Aksine birey, formal süreçlerle kazandığından daha çoğunu; daha değişik ve yaşamsal önemdeki davranışları doğal yaşamın akışı içinde kendiliğinden edinir.<sup>207</sup>

Formal eğitimin temel özellikleri; amaçlı, planlı, kapsamlı, yönetimli ve sonuçları açısından ölçülebilir olmasıdır. Bunun anlamda formal eğitim; önceden hazırlanmış belirli bir program bağlamında, özel bir çevrede, özel koşullar altında ve öğretim yoluyla gerçekleştirilir. Dolayısıyla formal eğitimin aracı öğretimdir. Kavramsal olarak öğretimin, önceden belirlenen amaçlara ulaşılması için gereken davranışları öğrenciyeye kazandırma işi olduğu dikkate alındığında da bu durum açıkça görülür. Bu anlamda, öğretim, bireyin yaşam boyu okul içinde ve dışında her türlü çevrede süren eğitiminin, okulda planlı programlı olarak yürütülen bölümüdür. Öğretim daha çok teknolojik bir olaydır ve öğrenmenin gerçekleşmesi ve bireyde istenen davranışların gelişmesi için uygulanan süreçlerin tümüdür.<sup>208</sup>

#### 2.1.1.2 EĞİTİMİN TANIMSAL NİTELİĞİ

Eğitim, bir insanın davranışlarında toplumun ve diğer insanların etkisiyle değişimin olduğu süreçtir. Böyle bir oluşum insanın doğumundan ölümüne kadar devam eder.

Yapılan eğitim tanımları, eğitimin tanımını yapmaya çalışan yazarlar tarafından eğitimin çeşitli açılardan ele alındığını ve bu bakış açılarına göre tanımlandığını göstermektedir.

<sup>206</sup> Feyzi ULUĞ: a.g.e. s.3.

<sup>207</sup> Nurettin FİDAN: **Okulda Öğrenme ve Öğretme: Kavramlar-İlkeler-Yöntemler**, (Ankara, 1986), s.7.

<sup>208</sup> Fatma VARİŞ: **Eğitim Bilimine Giriş**, (Ankara, 1978) s.16.

Eğitim tanımlarına bakıldığında tanımların bazılarının içerik ile ilgili olduğu bazılarının ise süreç ile ilgili olduğu görülmektedir. İçerik ile ilgili tanımlarda eğitimin daha çok kime, neden ve nelere ilişkin olduğunu topluca ya da bunlardan en az birisi ile ortaya koyan tanımlar olduğu görülmektedir.<sup>209</sup> Süreç tanımları ise eğitimin niteliğinden çok oluşumunu vurgulamaktadırlar. Bu tanımların genel ve soyut özellikleriyle amacı daha çok karşılayıcı oldukları görülmektedir.<sup>210</sup>

Eğitim bir ya da bir dizi amaca ulaşmak için yapılır. Amaçlar eğitim sürecine giren kişinin davranışlarında dolayısıyla kişiliğinde meydana gelmesi istenilen farklılaşmaları belirler. Eğitilecek kişinin kazanması gerekli davranış ölülerini ortaya koyar.<sup>211</sup>

Eğitim süreci, birey davranışının değişimini amaçlar. Davranış değişimi bireyin daha önce yapamadığı bir hareketi yapabilmesi ya da önceden sahip olmadığı bir görüş ve düşünceye sahip olması anlamına gelmektedir. Öğretim konusuna karşı ilgi ve merak duyan kişi hem daha kolayca öğrenecek hem de öğrendiklerinin kalıcılık düzeyi artacaktır. Birey istemediği sürece kasıtlı yönde kalıcı davranış değişimi gerçekleştirilemez. Bu bakımdan yaşantı ürünü davranışın bireyce zmsenen davranış olması beklenir. Bunun için şu koşulların gerçekleşmesi gerekir;<sup>212</sup>

- Birey, kazanması istenen davranışı yapabilecek olgunluğa (hazır bulunuşluk düzeyine) erişmiş olmalıdır.
- Bireyin içinde bulunduğu ortam davranış değişimine uygun olmalıdır.
- Birey davranış değişimi için ilgi ve merak duymalı, bunun için çaba göstermelidir.
- Davranış değişimi yaşantı ürünü olmalıdır.

<sup>209</sup> İ.Ethem BAŞARAN: **Eğitime Giriş**, s.172.

<sup>210</sup> Feyzi ULUĞ: a.g.e., s.6.

<sup>211</sup> Nurettin FİDAN ve Münire ERDEN: a.g.e., s.19.

<sup>212</sup> Fevzi ULUĞ: a.g.e., s.9.

### 2.1.1.3. EĞİTİMİN TANIMI

Eğitim her şeyden önce, insanoğlunun bugünkü ve yarınki yaşamına bir müdahaledir. Eğitimin bu tür bir müdahale olması dolayısıyla çok çeşitli eğitim anlayışları geliştirilmiştir.<sup>213</sup> Bu eğitim anlayışları, zaman ve ülkelere göre son derece değişiklik göstermişlerdir. Ayrıca bağlı kalınan bilimsel ve felsefi görüş de bu tür anlayış farklılığına neden olmuştur. Çeşitli zamanlarda farklı anlayışların ürünü olarak ortaya konan eğitim tanımlarını hepsi aynı durumu tanımlamakla beraber farklı bakış açılarının ürünlerini ortaya koymaktadır.

Eğitim tanımları, John Dewey'e gelinceye kadar farklı eğitim felsefecilerinin görüşleri istikametinde açıklanmıştır. Bu görüş sahipleri, kendi felsefelerine göre eğitimi değişik şekilde tarif etmişlerdir. İlk defa Dewey eğitim sürecinin içinde ne olup bittiğini düşünmüş eğitimi yaşantıların yeniden düzene konulması ya da davranışların yenilenmesi olarak görmüştür. Dewey' den sonra gelenler onun 1920'lerde ortaya koyduğu eğitimle ilgili görüşlerini daha anlaşılır tanımlarını yapmaya çalışmışlardır.<sup>214</sup>

Bu gün yapılan tanımlar çerçevesinde eğitim;

- Kişinin toplumsal yeteneklerinin ve optimum kişisel gelişmesinin sağlanması için, seçkin ve kontrollü bir çevreyi ve okul etkinliklerini içine alan sosyal bir süreçtir.<sup>215</sup>
- İnsanların bilgi ve görgülerinde geçerli saydığımız şeyleri gelecek nesillere nakleden, hatta ileride kaydedilecek tekâmülü hazırlama iddiasında bulunan en üst görüş yüceliğini isteyen bir insan eseridir.<sup>216</sup>

<sup>213</sup> Muhsin HESAPÇIOĞLU: **Öğretim İlke ve Yöntemleri, Eğitim Programları ve Öğretim**, (İstanbul, 1994), s. 33.

<sup>214</sup> Savaş BÜYÜKKARAGÖZ: **Eğitime Giriş**, (Konya, 1997) s.2.

<sup>215</sup> Fatma VARIŞ: **Eğitim Bilimine Giriş**, (Ankara,1978), s.35.

<sup>216</sup> Joseph LEİF ve Georges RUSTİN: **Pedagoji Doktrinleri Açısından Genel Pedagoji**, (İstanbul, 1980), s.9-10.

- Bireyin etrafında, gelişmesinin her aşamasında istenilen tepkileri ve beklenen değişimleri en iyi şekilde oluşturabilecek bir çevre düzenlemektir.<sup>217</sup>
- Önceden belirlenmiş amaçlara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesidir.<sup>218</sup>

Felsefi görüşlere göre de eğitimin tanımı değişmektedir. İdealizm'e göre eğitim, insanın bilinçlice ve özgürce Allah'a ulaşmak için sürdürdüğü biteviye çabalarıdır. Realizm'e göre eğitim, yeni kuşağa kültürel mirası aktararak, onları topluma uyuma hazırlama sürecidir. Pragmatizm'e göre eğitim kişiyi yaşantılarını inşa yoluyla yeniden yetiştirme sürecidir. Marxizm'e göre eğitim, insanı çok yönlü eğitime, doğayı denetleyerek onu değiştirecek ve üretimde bulunacak biçimde yetiştirme sürecidir. Naturalizm'e göre eğitim ise, kişinin doğal olgunlaşmasını artırma ve onun bu özelliğini göstermesini sağlama işidir.<sup>219</sup>

Yapılan bu tanımları göz önünde bulundura Ertürk<sup>220</sup> yapılan eğitim tanımlarının ortak yönlerini incelemiş ve bu tariflerin ortak yönlerini bulmuş ve sonra her felsefi görüş ve anlayışa ters olmayacak şekilde bir eğitim tanımı yapmıştır. Onun tanımına göre eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istedik değişme meydana getirme sürecidir. Günümüzde daha çok kullanılan bu tanıma göre eğitim şu şekilde özetlenebilir,<sup>221</sup>

- Eğitim bir süreçtir,
- Eğitim sürecinde bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanmaktadır,
- Davranışlardaki değişme kasıtlı olarak gerçekleştirilmiştir,
- Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır,

<sup>217</sup> Doğan CANMAN: **Çağdaş Personel Yönetimi**, (Ankara, 1995) s.6.

<sup>218</sup> A.Ferhan OĞUZKAN: **Eğitim Terimleri Sözlüğü**, (Ankara, 1974) s.60.

<sup>219</sup> Veysel SÖNMEZ: **Eğitim Felsefesi**, (Ankara, 1994), s.41-42

<sup>220</sup> Selahattin ERTÜRK: **Eğitimde 'Program' Geliştirme**, (Ankara, 1984), s.12.

<sup>221</sup> Savaş BÜYÜKKARAGÖZ: a.g.e., s.3.

## 2.1.2. EĞİTİMİN TEMEL İŞLEVLERİ

Sözlük anlamı olarak işlev, bir yapının gerçekleştirebileceği ve onu diğer yapılardan ayırt etme imkânı veren fonksiyonu<sup>222</sup> şeklinde tanımlanmaktadır.

Eğitimin işlevi, amaçlarına yönelik eylemleri vurgulayan bir kavramdır. Eğitimin işlevlerini belirleyen yine eğitimin amaçlarıdır. Dolayısıyla, amaçlar değiştikçe, işlevler de değişecektir. Eğitimin işlevleri özellikle okul süreçleri açısından özel anlam taşımaktadır. Her okul türünün amaçları birbirinden farklıdır. Böyle olduğu için de her okulun işlevinin, kuruluş ve var oluş amaçlarına göre farklılık göstermesi doğaldır.<sup>223</sup>

Demokrasiyi, siyasal yaşama şekli olarak seçmiş ülkelerde; eğitim kişilerde yaratıcı ve eleştirel düşünmeyi geliştirir. Sağlıklı bir eğitim sistemi aracılığıyla kalkınmanın gerektirdiği sayı ve nitelikte insan gücü yetiştirilmesi ile mümkündür. Böylece eğitilmiş insanlar tarafından ülke kaynakları daha etkili ve daha planlı bir şekilde değerlendirilir ve ülke daha zengin, insanlar daha mutlu olur.<sup>224</sup>

Eğitim kurumları, diğer toplumsal kurumlar gibi toplumun bazı ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıkmıştır. Temel amacı toplumdaki bireyleri yetiştirmek onları topluma yararlı bireyler haline getirmek olan eğitim kurumlarının kültürel, toplumsal, siyasal ve ekonomik işlevleri bulunmaktadır. Diğer bir anlatımla eğitim kurumları toplumda bu amaçları yerine getirmek üzere ortaya çıkmaktadırlar. Ancak, bu işlevleri yerine getirme biçimi, hangi amaçlar doğrultusunda gerçekleştirebileceği ve hangi işlevin öncelikli olduğu toplumdan topluma değişiklik gösterir.<sup>225</sup>

### 2.1.2.1. TOPLUMSAL İŞLEVİ

Eğitimin toplumsal işlevi, toplumun sürekliliğini ve gelişimini sağlayacak, toplumla uyumlu bireyler yetiştirmektir. Eğitim kurumları bu işlevi yerine getirirken

<sup>222</sup> TDK: **Türkçe Sözlük**, (Ankara, 1998), c.I, s.1119

<sup>223</sup> Feyzi ULUĞ:a.g.e., s.9-10

<sup>224</sup> Yahya Kemal KAYA: **İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış**, (Ankara, 1989), s.1

<sup>225</sup> Nurettin FİDAN ve Münire ERDEN:a.g.e., s.66.

bireylere toplumun kültürel mirasını aktarırlar. Kültür, bir toplumun üyesi olarak insanoğlunun öğrendiği bilgi, sanat, gelenek, görenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür.<sup>226</sup> Kültürün oluşturulması ve diğer nesillere aktarılması insanoğluna özgü bir olgudur. İnsanın yazılı ve sözel sembol kullanma becerisine sahip olan tek canlı varlık olduğu düşünülürse bu özellikleri kendi yaşantıları yoluyla edindiği bilgi, beceri ve yetenekleri diğer nesillere aktarmasını sağlamaktadır.<sup>227</sup>

Kültürün eğitim yoluyla yeni kuşaklara aktarılması durağan bir işlem değildir. Kültür dinamik ve zaman içerisinde değişime uğradığı düşünülürse bu değerleri aktarmayı ve geliştirmeyi amaçlayan eğitimin de dinamik olması gerekmektedir. Eğitim, toplumsal işlevini yerine getirirken, kültürü aktarmakla yetinmez; kişilerin kültürünü geliştirme, değişen şartlara uyumunu sağlama ve dünya kültürüne katkılarını artırma potansiyellerini kullanabilmelerine de yardımcı olmak durumundadır.<sup>228</sup>

Eğitim sürecinde, çocuğun var olan kültürle yoğrulmasına kültürlenme ya da kültür aşılama denir.<sup>229</sup> Böylece, her kuşak, kendi değerlerini yeni kuşaklara aktarırken, kültürel birikimin sürekliliğini de güvence altına almış olur.

Var olan kültürel değerlerin yeni kuşaklara kazandırılması, aynı zamanda çocuğun toplumsallaştırılması amacına da hizmet eder. Çocuk için toplumsallaşma, toplumun norm değerleri ve kültürü ile bütünleşmesi anlamına gelir. Bunun yolu ise eğitimidir. Çocuğun toplumsallaştırılması, kültürel kalıtın gelecekteki temsilcisi olarak onun bunu sahiplenmesi, yani devralmasıyla olanaklı olduğuna göre, bu sürecin gelişimindeki şu noktalar göze çarpmaktadır.<sup>230</sup>

- Bireyin toplum değerlerini ve değer sistemini anlaması,
- Toplum değerlerine katılması, yani onları kendine mal ederek özdeşleşmesi,
- Görev ve sorumluluk bilincine varması,

<sup>226</sup> Bozkurt GÜVENÇ: **İnsan ve Kültür**, (İstanbul, 1984) s.35.

<sup>227</sup> Nurettin FİDAN ve Münire ERDEN: a.g.e., s.67.

<sup>228</sup> Mustafa ERGÜN ve başk: **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, (Ankara, 1999), s.48

<sup>229</sup> Selahattin ERTÜRK: a.g.e., s.12.

<sup>230</sup> Saffet BİLHAN: **Eğitim Felsefesi: Kavram Çözümlemesi**, (Ankara, 1991), s.199.

- Çevresine toplumsal gelişim ve değişim yönünde katkı sağlaması,

Toplumsal kurumların büyük bir çoğunluğunda bireyin toplumsallaştırılması gelişigüzel ve kendiliğinden gerçekleşir. Eğitim kurumları ise, bireye kültürel mirastan seçtiği ve toplumdaki bireylerin büyük bir kısmı tarafından benimsenen özellikleri bilinçli ve amaçlı bir biçimde kazandırır. Bu nedenle bireyin toplumsallaştırılmasında eğitim kurumlarının ayrı bir yeri ve önemi vardır.<sup>231</sup>

#### 2.1.2.2. SİYASAL KİMLİK KAZANDIRMA İŞLEVİ

Toplumlar eğitim sisteminden, o toplumun anayasasında belirlenmiş olan siyasal sistemi benimseyen, bu sisteme bağlı ve bu sistemin gelişmesinde liderlik yapacak insanlar yetiştirilmesi beklerler. Demokratik bir toplumda eğitim sistem işlevi, demokrasinin temel ilkelerine saygılı, farklı görüşlere hoşgörülü ile bakabilen, aksaklıkları kaba kuvvet ile değil, tartışarak gündeme getiren, hakkını alabilmek için yasal yollarla başvurmasını bilen insanlar yetiştirmektir.<sup>232</sup>

Toplumların eğitimden beklentileri ile devletin eğitimden beklentileri karşılaştırıldığında toplumların eğitimden beklentileri daha dar kalıplar içerisinde çok çeşitli konular olduğu görülmektedir. Devletin eğitimden beklediği ise anayasada ve kanunlarda belirtilmiş. İki başlık altında toplanabilecek olan devletin eğitimden beklentilerinin birincisi iyi bir yurttaş olmak ve ikincisi ise demokrasi eğitimi almış nesiller yetiştirmektir.<sup>233</sup> Okulda çocuğa ulusal törenlerin önemini anlatılması, eğitim programlarında yurttaşlık bilincini geliştirici yönde derslere yer verilmesi devletin eğitim aracılığıyla bireyi siyasallaştırmasıdır.

Eğitimin siyasal işlevi, bireyin toplumsal düzene ve onun gereklerine bağlı olarak yetiştirilmesini öngörür. Bireyin içinde yaşadığı düzene uyumlu biri olabilmesi, yaşadığı toplumu benimsemesinden geçmektedir. Bireye yaşadığı çevreyi

<sup>231</sup> Nurettin FİDAN ve Münire ERDEN: a.g.e., s.67.

<sup>232</sup> Yahya Kemal KAYA: **İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış**, s.9.

<sup>233</sup> İ. Ethem BAŞARAN: **Eğitime Giriş**, s.175-176

benimsetmek ise eğitimin görevlerinden birisidir. Eğitim bunu gerçekleştirdiğinde birey çevresi ile birlik ve dayanışma içerisinde yaşamayı öğrenmiş olacaktır.

Türk eğitim sisteminin çerçeve yasası niteliğindeki Milli Eğitim Temel Kanununun genel amaçları düzenleyen maddeleri<sup>234</sup> incelendiğinde, eğitim sisteminin siyasal işlevini şu maddelerde açıkça görmek mümkündür. Milli Eğitim Temel Kanununda eğitimin siyasal işlevleri şu şekilde belirtilmektedir.

- Atatürk ilke ve devrimlerine bağlı; milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerleri benimseyen, bunları koruyan ve geliştiren,
- Ailesini, yurdunu, vatanını seven ve bunları yüceltmeye çalışan,
- Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranışa dönüştüren, yurttaşlar olarak yetiştirilmesi temeldir.

Eğitimin siyasal işlevinin bir başka boyutu da yönetici kadrolarının yetiştirilmesidir. Toplumsal sürekliliği sağlayacak olan yönetici kadroların yetiştirilmesi, bu kadrolara yöneticilik bilgi ve becerisinin kazandırılması, devlet terbiyesinin verilmesi eğitimin siyasal işlevinin bir başka boyutudur. Eğitimin siyasal liderler yetiştirmesi toplumdan topluma farklılık gösterir. Eğitimin yönetici yetiştirmesi özellikle krallık rejimlerinde ayrı bir öneme sahip konudur. Krallıkla yönetilen bu tür toplumlarda yönetici ve liderler özel eğitim görmekte kralın yerine geçecek yeni lider ayrı bir eğitime tabi tutulmaktadır. Osmanlı imparatorluğunun teşkilatlanma yapısı içerisinde de bu tür yönetici yetiştiren eğitim kurumlarının bulunduğu bilinmektedir.<sup>235</sup>

### 2.1.2.3. EKONOMİK İŞLEVİ

Ülkeler ekonomik kalkınmalarını sağlayabilmek için eğitim sistemlerini kalkınmanın gerektirdiği nitelikli insan gücünü yetiştirmeye göre ayarlamak zorundadırlar.<sup>236</sup> Eğitim, bireylere belli bir beceri kazandırıp onları üretici durumuna

<sup>234</sup> 1739 sayılı **Milli Eğitim Temel Kanun**, md.2.

<sup>235</sup> Feyzi ULUĞ: a.g.e., s.17.

<sup>236</sup> Yahya Kemal KAYA: **İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış**, s.3

getirip toplumun ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirilmesi gerekmektedir. Eğitim kurumları bu işlevi yerine getirerek, toplumun kalkınmasına ve gelişmesine katkı sağlarlar.

Ekonomik anlamda eğitim sürecindeki birey bu süreç yoluyla başlangıçta sahip olmadığı bir bilgi ve beceriyi sermaye olarak kullanabilmekte<sup>237</sup> ve eğitim sürecinden geçmiş müteşebbisler yetişmektedir. Böylece, bireyin sahip olduğu yüksek becerileri eğitim sayesinde ortaya çıkmakta ve ekonomik bir değer olarak anlam kazanmaktadır.

Eğitimin ekonomik olarak iki işlevi bulunmaktadır. Birincisi bireyi eğitim yoluyla üretici kılmak yani üretici insanlar yetiştirmektir diğeri ise bireye, tüketim davranışlarında bilinçli davranmayı öğretmektir.<sup>238</sup>

Ekonominin gereksinimi olan insan gücünün yetiştirilmesi eğitimin görevidir. Çünkü eğitim, ekonomik kalkınmanın en temel öğelerinden birisidir.<sup>239</sup> Ekonominin gereksinim duyduğu alanlar için yeterli sayıda insan gücünü yetiştirmek, öğrenci sayıları belirlenirken ekonominin ihtiyaçlarını dikkate almak eğitimin, ekonomi işlevini yerine getirirken dikkate alınması gereken öncelikli konuların başında gelmektedir.

#### 2.1.2.4. YÖNELTME İŞLEVİ

Eğitim kurumları bireylerin ihtiyaçlarını karşılayarak toplumların sürekliliğini ve gelişimini sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Birey eğitim kurumlarında, doğal ve toplumsal çevresini tanıyarak bunlardan en iyi biçimde nasıl yararlanacağını, temel ihtiyaçlarını dengeli bir biçimde nasıl karşılayabileceğini öğrenir.

Eğitimin yöneltme işlevi, bireyin yeteneklerine uygun eğitim kurumlarından eğitim almasını sağlamak ve bu eğitim sayesinde erişebileceği en üst basamağa kadar

<sup>237</sup> Yüksel KAVAK ve Berrin BURGAZ: **Eğitim Ekonomisi: Seçilmiş Yazılar**, (Ankara, 1994) s.2.

<sup>238</sup> Feyzi ULUĞ: a.g.e., s.20.

<sup>239</sup> Saffet BİLHAN: **Eğitim Ekonomisi**, (Ankara, 1979) s.4.

kendisini geliştirmesine olanak sağlamaktır. Böylece birey mutlu bir gelecek için gerekli eğitim ortamını bulmuş olur.<sup>240</sup>

Eğitim hakkı bireyin evrensel düzeyde vazgeçilmez haklarından olup, anayasa güvencesi altına alınmış bir hakkıdır.<sup>241</sup> Her bireyin eğitim hakkından sonuna kadar yararlanmayı istemesi ve bunun için devletten bir takım beklentileri olması doğaldır. Çünkü eğitim bireyin kendisini gerçekleştirebileceği en önemli ortamdır.

### 2.1.3. EğİTİMİN OLUşTUğU ORTAMLAR

Bireyin yetişmesinde, eğitimin dışında hayatın içinde kendiliğinden oluşan etkilenme ve öğrenmelerin önemli bir rolü vardır. Buna informal eğitim veya kendiliğinden eğitim<sup>242</sup> denir. İnsanın yetişmesinde kasıtlı olarak yapılan kültürlenme sürecine ise formal eğitim denir.

#### 2.1.3.1. FORMAL EğİTİM

Formal eğitim amaçlı olarak, önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde ve belirli ilkelere uygun olarak gerçekleştirilen eğitim faaliyetleridir. Formal eğitim süreci, atanana veya seçilen<sup>243</sup> bir retmen tarafından gerçekleştirilir. Bu nedenle okullarda belirli programlar çerçevesinde gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri formal eğitim faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır.

Okul dışı formal eğitim sürecinin okullardakilerden farkı, kısa süreli olması, öğrencilerin yaşlara göre gruplandırılmaması, ihtiyaç duyuldukça yapılması ve belli konularla sınırlandırılmamasındadır. Okul dışında yapılan formal eğitim, okul da verilen eğitimini tamamlamak amaçıyla yapılır. Ülkemizde uygulanmakta olan

<sup>240</sup> Nurettin FİDAN ve Münire ERDEN: a.g.e., s.73.

<sup>241</sup> T.C. Anayasası, md.42 Eğitim ve ğrenim Hakkı ve devi

<sup>242</sup> Savaş BÜYÜKKARAGÖZ: a.g.e., s.4.

<sup>243</sup> Adil TüRKOğLU: a.g.e., s.5

eğitim sistemine göre formal eğitim örgün ve yaygın eğitim olmak üzere ikiye ayrılır.<sup>244</sup>

Örgün eğitim belli bir yaş grubundaki bireylere, milli eğitimin amaçlarına göre hazırlanmış eğitim programlarıyla okulda gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerine denir. Okul ncesi ğretim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim örgün eğitim sistemini meydana getirir. Ortaöğretim kurumlarının eğitim sistemimiz içindeki en önemli görevi, öğrencilere asgari bir genel kültür vermek, öğrencileri mesleğe, yüksek öğretime, iş hayatına hazırlamaktır.

Formal eğitimin içinde önemli bir yeri olan örgün eğitimin son kademesi yüksek öğretimdir. Yüksek ğretim kurumları bir milletin, sosyal, kültürel, ekonomik ve politik açılardan rehberi ve öncüsü olarak meydana gelen her türlü sorununa çözüm aranan akademik ortamlardır.

Yaygın eğitim ise örgün eğitim sistemine hiç girmemiş bu sistemin herhangi bir kademesinde hiç bulunmamış veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan kişilere ilgi ve ihtiyaç duydukları alanlarda yapılan eğitimdir.<sup>245</sup>

Yaygın eğitimin amacı; yetişkinlere okuma-yazma öğretmek, temel bilgiler vermek veya en son devam ettikleri ğretim kademesinde edindikleri bilgi ve becerileri geliştirerek meslek sahibi olmalarını sağlamaktır. Camilerde dini inanç ve akidelerin, hutbe ve vaazlar yoluyla halka aktarılması ve halkın dini bilgilerinin artması için yapılan faaliyetlerde yaygın eğitimin parçasını oluşturmaktadır.<sup>246</sup>

### 2.1.3.2. İNFORMAL EĞİTİM

İnformal eğitim yaşam içinde kendiliğinden oluşan bir süreçtir. Amaçlı ve planlı olmayıp, gelişigüzel bir şekilde gerçekleşen eğitimdir. Birey karşılaştığı durum ve içinde bulunduğu grubun üyeleriyle etkileşimde bulunduğu farkında olmadan yeni şeyler öğrenmektedir. Çocuklar arkadaşlarıyla oynarken, öğrenciler sınıfta

<sup>244</sup> Nurettin FİDAN ve Münire ERDEN, a.g.e., s.13

<sup>245</sup> Haydar TAYMAZ: **Hizmet içi Eğitim**, (Ankara, 1978) s.10.

<sup>246</sup> Savaş BÜYÜKKARAGÖZ: a.g.e., s.6.

arkadaşlarıyla etkileşirken, belli değerleri öğrenirler. Birey informal eğitim sayesinde yardımlaşmayı, dayanışmayı hoşgörüyü öğrenir ve böylece toplumsallaşırlar. Bu tür öğrenmeler ailede, sokakta, işyerinde, televizyon önünde, okulda kısacası yaşamın içinde her yerde kendiliğinden meydana gelir.

İnformal eğitim sürecinde iki önemli öğrenme yolu vardır. Bunlar gözlem ve taklittir. İnsanlardaki birlikte yaşama isteği onları toplumun beklediği davranışları öğrenmeye yöneltir. İlkel toplumlarda eğitim tamamen informal yollarla gerçekleşmektedir.<sup>247</sup>

İnformal eğitimde insanlar her yerde yeni şeyler öğrenirler. Çocuklar oyun oynarken, büyükler ve gençler kahvehane ve kantinde, meydanda, sokakta, dernek ve sendikalarda sürekli olarak yeni şeyler öğrenirler. Bu öğrenme yönteminde gözlem ve taklit vardır. İnsanlar arkadaşlarında veya çevresindeki diğer insanları taklit ederek yeni değerler öğrenir.

İnformal eğitim sürecinde insanlar sigara içmek, kopya çekmek, hızlı araç kullanmak gibi istenmeyen ve zararlı alışkanlıkları da öğrenirler. İnsanların oluşturduğu toplumlar büyüdükçe ve geliştikçe informal eğitim süreci insanların yetişmesinde yeterli olmamış ve planlı bir eğitim veren kurumlara ihtiyaç duyulmuştur.

#### **2.1.4. ÖĞRENME ve ÖĞRETİM KAVRAMLARININ EĞİTİM İLE İLİŞKİSİ**

Eğitim ile öğretim çoğu zaman yanlış olarak birbirleri yerine kullanılmakta ve anlamları birbirlerine karıştırılmaktadır. Oysa bireyin yaşam boyu süren eğitiminin, okulda, planlı ve programlı olarak yürütülen kısmı bireyin öğretimini oluştururken bu faaliyetinin birey açısından dile getirilmesi ise öğrenme olarak anlam bulur. Öğretim, eğitim kavramının alt kavramlarından biridir.<sup>248</sup>

<sup>247</sup> Nurettin FİDAN ve Münire ERDEN: a.g.e., s.14.

<sup>248</sup> Fatma VARIŞ (Editör): **Eğitim Bilimine Giriş**, (Ankara, 1998), s.10.

Eğitimin hedefleri öğrenme yoluyla gerçekleştirilir ve öğrenmenin içeriğini ise eğitimin hedefleri belirlemektedir. Öğrenmenin içeriği kültürden kültüre değişebilir. Fakat öğrenme olayı evrensel bir olaydır.

İnsanı toplumsal bir varlık yapan ve onu diğer canlılardan ayıran en önemli özelliklerden biri öğrenme yeteneğine sahip olmasıdır. Doğduğu zaman bilinçli hiçbir davranış göstermeyen insanoğlu, yaşaması için gerekli olan tüm davranışları çevresinin etkisi ve doğuştan sahip olduğu güçlerin yardımıyla öğrenir. Öğrenme, değişik biçimlerde tanımlanmakla beraber psikologların çoğu tarafından, bireyin çevresiyle etkileşim kurması sonucu oluşan ve davranışlarında değişiklik meydana getiren süreçler olarak tanımlanmaktadır.<sup>249</sup>

Öğrenme davranışların değişmesidir. Bilmediğimiz bir bilgiyi biliyor olmak yapamadığımız bir etkinliği yapar hale gelmek bir öğrenmedir. En yalın tanımla öğrenme, bilebilme, yapabilmedir. Sınırı olmayan öğrenme yaşam boyu devam eder. İnsanoğlu doğumundan ölümüne kadar sürekli olarak yeni şeyler öğrenir.

Öğrenme konusunda da çeşitli tanımlar üretilmiştir. Bu tanımlar öğrenme olayının farklı psikolojik kuramlar tarafından incelenmiş ve bu kuramlar tarafından tanımlanmış olmasına bağlanılabilir.<sup>250</sup>

Öğrenme,

- Bireyin çevresi ile etkileşim kurması, çevredeki uyarıcıları duyu organları yardımıyla alarak onlara tepkide bulunmasıdır.<sup>251</sup>
- Hem zekânın hem de güdülenmenin, hem de transferin ürünüdür.<sup>252</sup>
- Bireyin olgunlaşma düzeyine göre, yaşantıları aracılığıyla ya da çevresi etkisiyle etkileşimi sonucunda yeni davranışlar kazanması ya da eski davranışlarını değiştirmesi sürecidir.<sup>253</sup>
- Yaşantı ürünü ve nispeten kalıcı izli davranış değişmesidir.<sup>254</sup>

<sup>249</sup> Nurettin FİDAN: **Okulda Öğrenme ve Öğretme**, (Ankara, 1996), s.11.

<sup>250</sup> Muhsin HESAPÇIOĞLU: a.g.e., s.35.

<sup>251</sup> Nurettin FİDAN: a.g.e., s.10.

<sup>252</sup> Muhsin HESAPÇIOĞLU: a.g.e., s.35.

<sup>253</sup> Cavit BİNBAŞIOĞLU: **Genel Öğretim Bilgisi**, (Ankara, 1982), s.16.

- Bireyin kendi tepkileri, etkinlikleri ve yaşantıları yoluyla çevresine uyum tarzını değiştiren davranışlar geliştirmesi veya davranışlarının farklılaşması.<sup>255</sup>

Öğrenme tanımlarını, soyut ve somut tanımlar olarak ikiye ayırarak inceleyen yazarlarda bulunmaktadır.<sup>256</sup> Somut tanımlar, öğrenme sürecinin sonunda elde edilen ürüne baktıkları görülmektedir. Bu tanımlar, öğrenilenlerin yapılmasına; bellekte saklanmasına; alışkanlık kazanılmasına; öğrenilenlerin anlaşılmasına önem verirler. Öğrenme sonucunda bu ürünler elde edilemediğinde öğrenmenin oluşmadığını savunmaktadırlar. Soyut tanımların ise, öğrenmenin sürecini ele aldığı görülmektedir. Bu tanımlar, etkilere karşı yapılan tepkilerin sınırlara yerleşmesine; güdülerin doyurulması için yapılan eylemlere önem verirler.<sup>257</sup> Öğrenmenin tanımları ister süreç, ister ürün açısından yapılsın, tümünün varlığı sonuç, insanda oluşan davranış değişikliğidir.

Öğretim kavramı, öğrenme ve öğretme kavramlarından oluşur. Öğretim kavramının temelinde ise öğrenme vardır. Öğretme, öğrenmeyi sağlamak amacıyla düzenlenen eylemler serisidir. Bu nedenle öğretme, öğrenme koşulları oluşmadan yapılmaz.<sup>258</sup>

Öğretim kavramı için de gerek eğitim kavramında olduğu gibi gerekse öğrenim kavramında olduğu gibi değişik tanımlar yapılmıştır. Tanımlarda da bu farklılaşmaların olması aslında doğaldır çünkü öğretim daha çok teknolojik bir olaydır ve burada önemli olan, tanımlardan çok öğretim ile neyin anlaşılmasının gerektiğinin ve bunun koşullarının belirtilmesidir.<sup>259</sup>

---

<sup>254</sup> Selahattin ERTÜRK: a.g.e., s.20.

<sup>255</sup> Ülkü SİRAL: **Öğrenme Psikolojisi**, (Ankara, 1981), s.24.

<sup>256</sup> Hasan YILMAZ ve A.Murat SÜNBL: **Öğretimde Planlama ve Değerlendirme**, (Ankara, 2003), s.2.

<sup>257</sup> İ.Ethem BAŞARAN: **Eğitim Psikolojisi**, (Ankara, 1983), s.32.

<sup>258</sup> Mehmet Durdu KARSLI: **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, (Ankara, 2003), s.14

<sup>259</sup> Muhsin HESAPÇIOĞLU: a.g.e., s.34.

## Öğretim,

- Öğrenmenin gerçekleşmesi ve bireyde istenen davranışların gelişmesi için uygulanan süreçlerin tümüdür.<sup>260</sup>
- Pedagojik formasyonu olan kimselerin (öğretmenlerin) bilgi ve maharetler kazandırmak veya bilgi ve maharet kazanmalarına yardım etmek suretiyle, öğrenim müesseselerinde bulunan öğrencilerin fiziksel ve ruhsal gelişmelerini ve hayat şartlarına kolayca intibak etmelerini sağlamak için yaptıkları etkinliklerdir.<sup>261</sup>
- Okullarda yapılan planlı, kontrollü ve örgütlenmiş faaliyetlerdir.<sup>262</sup>

Şeklinde değişik tanımları olan öğretme faaliyeti bilinçli ve amaçlı olarak yapılan etkinliklerdir. Öğretme faaliyetleri bireyde davranış değişikliği meydana getirmek amacıyla kişi ya da grup tarafından düzenlenebileceği gibi bilgisayar, televizyon, film, kitap gibi çeşitli materyallerinde kullanıldığı görsel ve işitsel sembollerle de gerçekleştirilebilir.

Sonuç olarak eğitim, öğretim ile öğrenme süreçlerini de içine alan daha geniş bir süreçtir. Eğitimin çok boyutlu bir faaliyet olması, zaman ve mekân yönünden kapsamlı olmasını gerektirir. Bu nedenle eğitimde bilgi dahil her türlü tecrübe üzerinde durulur ve geçmiş tecrübelerden faydalanılır. Öğretim ise, planlı ve desteklidir. Öğrencinin, öğretmeniyle ve öğretmenin sağladığı ortamla etkileşimi önem taşımaktadır.<sup>263</sup>

<sup>260</sup> Fatma VARIŞ (Editör): a.g.e., s.11.

<sup>261</sup> H.Ahmet AYTUNA: **Orta Dereceli Okullarda Öğretmenlik ve Problemleri**, (Ankara, 1963), s.239.

<sup>262</sup> Nurettin FİDAN, Münire ERDEN: a.g.e., s.22.

<sup>263</sup> Fatma VARIŞ: a.g.e., s.15.

## 2.2. PERSONEL EĞİTİMİ

İşletmelerde personel eğitimi, personel yönetiminin temel görevlerinden biridir. Eğitime önem vermeyen işletmelerin başarılarını ve verimlerini artırmaları ve dolayısıyla yoğun rekabet koşulları içinde varlıklarını koruyabilmeleri çok güç veya olanaksızdır. İşe alınan eleman seçiminde en isabetli seçim yapılmış olsa bile, çalışanların değişikliklere ayak uydurabilmeleri ve daha üst kademe görevlerine ilerleyebilmeleri için eğitime tabi tutulmaları gereklidir. Aksi takdirde işletmenin hedefine ulaşılması beklenemez.<sup>264</sup>

Bilginin sürekli ve hızlı bir şekilde yenilendiği günümüzde, işletmelerin, yalnızca birkaç üst düzey yöneticinin yetenek ve yetkinlikleriyle yönetilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, sadece bilgi sahibi olmak, çağa ayak uydurmak için yeterli değildir. Geleceğin her geçen gün daha belirsiz hale geldiği bir ortamda, dön geçeri olan bilgi ve deneyim, bir gün sonra geçerli olmayabilmektedir. Bu nedenle çağımız işletmeleri, bu gerçeği kabul etmeli ve çalışanların tamamının kapsayacak şekilde bir eğitim sistemleri geliştirmelidirler.<sup>265</sup>

İşletmeler açısından eğitim, çalışanlarının kendi kendine ya da eğitim danışmanlarının yardımıyla, işletme içinde veya dışında bilgi ve becerilerini geliştirmesidir. Personel eğitimi genellikle çalışanların dahi iyi işçi veya yönetici olmaları için geliştirilir.<sup>266</sup>

Çalışanların işletme içinde veya dışında, eğitim programları yardımıyla veya kendi kendilerine tecrübe kazanma yoluyla bilgi, yetenek ve becerilerinde değişiklik meydana getiren faaliyetler eğitim faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır.

<sup>264</sup> Dursun BİNGÖL: **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, (Erzurum, 1990), s.147

<sup>265</sup> Michel CROZIER: **Du Management Panique à l'Enterprise Du XXI'ème Sième Siècle**, Ed. MAXIMA, (Paris, 1997), s.84 'den aktaran Zeynep DÜREN, **2000'li Yıllarda Yönetim**, (İstanbul, 2000), s.124.

<sup>266</sup> Tamer KOÇEL: **İşletme Yöneticiliği**, (İstanbul, 1999), s.27.

### 2.2.1. PERSONEL EĞİTİMİNİN İLKELERİ

Eğitim ve öğrenmenin günümüzdeki önemi tartışmasız bir gerçektir. Hızlı iletişim, bilgi artışı ve dönüşüm çağına girdiğimiz şu dönemde, kişisel bilgilenme ihtiyacı giderek artmaktadır. Bu nedenle kişilerin eğitimi için kullanılan yöntem ve araçların seçiminde, hazırlanan programlarda bazı kuralların, ilkelerin göz önünde tutulması gerekmektedir.

Sözlük anlamı olarak ilke, temel düşünce, inanış, davranış kuralı<sup>267</sup> olarak tanımlanmaktadır. Personel eğitimi konusunda bilim adamları tarafından ortaya konulan ilkeler, deneyimler sonucunda ortaya çıkan ilkelerdir. Bu nedenle bu ilkeler toplumdaki farklılıklar göstermektedir. Demokrasi toplumlarında küçük farklılıklar göstermekle birlikte bu ilkeler genel kabul görmüş ilkeler olarak kabul edilmektedir.<sup>268</sup>

#### 2.2.1.1. MOTİVASYON

Güdüleme veya isteklendirme olarak tanımlanan motivasyon, davranışın başlatılması ve sürdürülmesini sağlayan güç olarak tanımlanmaktadır.<sup>269</sup> Öğrenmenin temel koşullarından biri olarak kabul edilen motivasyon<sup>270</sup> eğitimden beklenen faydanın artmasını sağlar.

Eğitilen ne kadar çok motive edilirse, yeni bir beceri veya bilgi o kadar hızlı ve kolay bir şekilde aktarılır. Eğitim belirli amaçlara ulaşmak için yapılması, eğitimin sonuca ulaşması için çok önemlidir. Eğitilen kişi eğitim sonunda daha çok para kazanma, daha iyi bir iş elde etme, yaptığı işi daha iyi yapacak bir hale gelme, işyerinde ilerleme gibi durumlarla karşılaşmak ister.<sup>271</sup>

<sup>267</sup> TDK: **Türkçe Sözlük**, s.1056

<sup>268</sup> Halil CAN ve başk.: **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, (Ankara, 1995), s.15

<sup>269</sup> TDK:a.g.e., s.1250

<sup>270</sup> Dursun BİNGÖL: **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, s.155

<sup>271</sup> Sedat MURAT, *İşletmelerde Personel Eğitimde Temel İlkeler*, **M.E.B. Din Öğretimi Dergisi**, (Kasım 1993), s.62.

Eğitilecek kişilerin motivasyonlarının tam olarak sağlanabilmesi için eğitim sonunda elde edilebilecek yararların açık bir Şekilde belirlenmesi gerekir.

#### 2.2.1.2. BİREYSEL FARKLILIKLAR

Kiřilere eğitim yoluyla davranış değişikliği veya bilgi kazandırmanın en kolay yolu birebir eğitimidir. Fakat maliyetler dūřünüldüęü zaman birebir eğitim verilmesi çoęu zaman mümkün olmamaktadır. Bu nedenle gerek işletmeler gerek diğer eğitim veren kurumlar kişileri eğitime alırken gruplar halinde eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler.

Eğitim programları hazırlanırken üzerinde durulması gereken önemli konulardan biriside personelin bireysel farklılıklarıdır. Personelin zekâ ve yetenek yönünden farklılık gösterdiği unutulmadan, oluşturulan eğitim gruplarının belirli bir ortalama olması gerekmektedir.

Bireysel farklılıkların tümünün öğrenmeyi etkilediği dūřünülrse yetenek ve kapasite bireyin anlamasında, tutum ve davranış değişikliği göstermesinin sebeplerinden biridir. Bunun için eğitim programlarının planlanmasında ve günlük yönetiminde kişisel ilgi zeka seviyesi gibi bireysel farklılıkların dikkate alınması gerekir.<sup>272</sup>

#### 2.2.1.3. İŞ ANALİZİYLE BAğINTI

Eğitime tabi tutulacak personel, eğitime alınmadan önce eğitimin hedeflerinin belirlenmesi gerekir. Hedefler belirlenirken kazandırılması gereken bilgi, beceri ve tutumun ayrıntılı bir biçimde tespit edilebilmesi eğimin amacına ulaşmasını sağlar. Eğitimin hedeflerine ulaşabilmesi için iş analizleri yöntemiyle eğitimin gerekleri ve unsurları belirlenmelidir. Bu analiz yolu kullanılarak eğitim programı Şu Şekilde hazırlanmalıdır.

---

<sup>272</sup> Haydar TAYMAZ: **Hizmet İçi Eğitim**, (Ankara, 1981), s.91.

- Görev veya iş belirlenir ve tanımlanır,
- İş veya hizmet alanları tespit edilir,
- Alanlara giren işler belirlenir,
- İşi yapabilmesi için gerekli eğitim elemanları belirlenir,
- Belirlenen eğitim elemanları bir araya getirilerek eğitim programı hazırlanır,
- Eğitim programının uygulanacağı personelin nitelikleri göz önünde bulundurularak her bir personel için gerekli süre belirlenir,
- Her iş için eğitimde kullanılmak üzere işlem ve bilgi dosyaları hazırlanır. Bu dosyalar analize dayalı olarak hazırlanır ve eğitim sırasında öğrenciye veriler.<sup>273</sup>

#### 2.2.1.4. PRATİK ÇALIŞMA

Öğrenme pratik ve tekrar gerektiren bir eylemdir. Pratik çalışma, bireyin öğrendiklerini iş başında uygulamaya geçmeden önce deneme imkanı veren çalışmalardır. Böylelikle iş başında deneme yoluyla fark edilecek olan yanlış öğrenmeler eğitimin pratik çalışma kısmında öğretmenler tarafından veya bizzat birey tarafından fark edilerek telafi edilecektir.<sup>274</sup>

#### 2.2.1.5. TAKVİYE

Belli beceri ve yetenekler kazandırıldıkça, birey ödüllendirilmelidir. Terfi, prim, ücrette zam birer olumlu takviye şekilleridir. Eğitimin başarıyla tamamlanmasında, eğitim yöneticilerinin mükâfatlandırma yöntemlerini uygulamaları programın başarıyla sonuçlanmasına olumlu katkı sağlar.

#### 2.2.1.6. EĞİTİLECEKLERİN VE EĞİTECEKLERİN SEÇİMİ

Hem eğiticilerin hem de eğitileceklerin seçimi dikkat edilmesi gereken bir kurladır.<sup>275</sup> Yöneticilerin görevlerini iyi yapmaları onların iyi bir eğitimci oldukları anlamına gelmez. Bu nedenle eğitimcilerin belirlenmesi ve bu eğitimcilerin daha

<sup>273</sup> Sedat MURAT: a.g.m., s.63.

<sup>274</sup> Haydar TAYMAZ:a.g.e., s.100

<sup>275</sup> Dursun BİNGÖL: **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, s.155-158

önce vermiş olduğu eğitimlerin değerlendirilmesi veya profesyonel eğitimcilerin seçilmesi personel eğitimi için çok önemlidir.

Eğitimcilerin, personeli güdüleme, iş ilişkilerini açıklama, personelin performansını değerlendirme ve bu değerlendirmeden personeli haberdar etme, işin güçlük derecelerini dikkate alabilme, bireysel farklılıkları dikkate alabilme, eğitim araç ve gereçlerini iyi bir şekilde kullanabilme gibi etkinlikler konusunda da uzmanlaşmış olması gerekir.<sup>276</sup>

Eğitim programlarının uygulanmasında etkili sonuçların alınabilmesi için, bireysel farklılıklar da dikkate alınarak, personel arasından programların türüne göre, işletmenin ihtiyaçları göz önünde tutularak bir seçim yapılması eğitim programlarının başarısını artırır.

#### 2.2.1.7. EĞİTİM YÖNTEMLERİ

Eğitim programının başarıya ulaşması, geniş ölçüde seçilecek eğitim yöntemlerine bağlıdır. Birçok eğitim yöntemi bulunmakla beraber bu yöntemlerin içinden hangisinin en iyi yöntem olduğunu söylemek mümkün değildir.<sup>277</sup> Her bir eğitim yönteminin kendine özgü üstünlükleri ve sakıncaları bulunmaktadır. Fakat seçilen eğitim yöntemlerinin uygulanacak eğitim türüne uygun düşmesi zorunludur.<sup>278</sup>

Seçilecek olan eğitim yönteminin hedeflere ulaşmak için seçilmesi gereken en iyi yöntem olması gerekmektedir. Bunun için eğitim yönteminin seçiminde bazı unsurlara dikkat etmek gerekir. Bunlar;

- Eğitimin amacı,
- Eğitime katılacakların sayısı,
- Eğitime katılacakların mesleki durumları,

<sup>276</sup> Sedat MURAT; **İşitme Düzeyinde İşgören Eğitimi**, İstanbul Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1986, s.113.

<sup>277</sup> Dursun BİNGÖL: **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, s.158

<sup>278</sup> Sedat MURAT: a.g.m., s.68.

- Eğitime katılacakların bilgi ve beceri düzeyleri,
- Eğitime katılacakların kişisel farklılıkları,
- Eğitim yöntemlerinin gerektirdiği zaman,
- Eğitim yöntemlerinin maliyeti,
- Eğitim bütçesi,
- Eğitim yöntemini uygulayabilecek elemanların durumu.<sup>279</sup>

## 2.2.2. PERSONEL EĞİTİMİNİN AMAÇLARI

Personel eğitiminin amaçları çok karmaşıktır. İnsanoğlunun en gelişmiş canlı olduğu düşünüldüğünde personel eğitiminin amaçlarının da çok karmaşık bir hale geldiği görülmektedir.<sup>280</sup> Bu nedenle amacı insanı eğitmek olan personel eğitiminin amaçları genel ve özel amaçlar olmak üzere ikiye ayrılabilir.

### 2.2.2.1. GENEL AMAÇLAR

Eğitim çalışmalarının amacı, personelin mevcut durumu için standart özellikleri kazanmalarını sağlayarak, geleceğe hazırlıklı olmalarını sağlamaktır. Böylece çalışanlar yaptıkları işi daha başarılı yapabilecekler, ileride meydana gelebilecek değişimlere kolayca uyum sağlayabileceklerdir.<sup>281</sup>

Bir başka tanıma göre personel eğitiminin amacı;, çalışanların bilgi sahibi olmalarını ya da bilgilerini tazelemelerini sağlamak, yeniliklere uyum sağlamalarını, iş tatminlerini artırmak ve dolayısıyla kurumun performansını yükseltmektir.<sup>282</sup>

İşletmeler tarafından yürütülen eğitim çalışmalarından beklenen amaçlar genel bir değerlendirme içinde ekonomik amaçlar ve sosyal amaçlar olarak incelememiz mümkündür.<sup>283</sup>

<sup>279</sup> Dursun BİNGÖL: **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, s.159

<sup>280</sup> Sedat MURAT: a.g.m., s.64.

<sup>281</sup> İlhan ERDOĞAN: **İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik**, (İstanbul, 1996), s.222.

<sup>282</sup> Şenol BABUŞÇU: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, ASOMEDYA Ankara Sanayi Odası Aylık Yayını, Şubat 2000, s.39.

<sup>283</sup> Zeyyad SABUNCUOĞLU: **Personel Yönetimi**, (Bursa, 1994), s.129,

### **Ekonomik Amaçlar**

Günümüz modern işletmecilik anlayışı içinde eğitim çalışmalarının belirlenmesinde ağırlık, örgütün temel amaçlarına ulaşmasındaki rolü üzerinde durmaktadır. Bu amaç sanayi devriminin yapıldığı tarihten günümüze işletmelerde mal ve hizmet şeklinde belirlenen üretimi en düşük maliyet ile en yüksek fiyat düzeyine ulaştırmak şeklinde tespit edilmiştir.

İşletmeler her geçen gün yeni bir teknoloji ile tanışmakta ve bunların birçoğunu uygulamak zorunda kalmaktadır. Üretimde kullanılan her yeni makinenin en verimli şekilde kullanılması yöneticilerden işçi kesimine kadar tüm personelin yetenekli olmasını zorunlu kılmaktadır. Bunun için bireylerin becerilerini artırmak, teorik ve özellikle pratik bilgi sahibi yapmak işletmelerdeki personel eğitiminden beklenen amaçlar arasında gelmektedir<sup>284</sup>

### **Sosyal Amaçlar**

İşletmelerin kuruluş amaçları arasında en önemli amaç kar elde etme amacıdır.<sup>285</sup> Bu ekonomik amacın yerine getirilmesi için eğitime tabi tutulan personel eğitim aracılığıyla genel kültür, teknik ve mesleki bilgi, fiziksel veya entelektüel yeteneklerin gelişmesi gibi kazanımların dışında bireyi işletmeye bağlayan, personel arasında işbirliğini gerçekleştiren, toplumsal kaynaşmayı sağlayan bir dizi görevi de yerine getirmektedir.<sup>286</sup>

Eğitimde, ekonomik, sosyal ve insancıl amaçlar bir bütün olarak düşünülmelidir. Eğitimin, biri insana diğeri işletmeye yönelik olan bu iki amacı birbirinden ayırt edilmezler. Düzenli olarak gerçekleştirilen bir eğitim, üretimin maliyetini düşüren etkili bir ekonomik kaynak olduğu gibi çalışan gruplar içinde iyi bir ortam ve moral yaratacak faaliyetlerdir.

<sup>284</sup> Zeyyad SABUNCUOĞLU: a.g.e., s.115.

<sup>285</sup> Osman BOZAN: **İşletme Bilgisi**, (Ankara, 2001), s.18

<sup>286</sup> O.Demir ALPUGAN ve Mithat ÜNER: **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, (İstanbul, 1993), s.444.

### 2.2.2.2. ÖZEL AMAÇLARI

Personel eğitimi ile hedeflenen özel amaçları ise iş yerindeki sistemin sağlıklı bir şekilde devamlılığının sağlanması için gerekli olan teknik altyapının oluşturulmasına yöneliktir.

#### **Terfi Amacıyla Eğitim**

İşletmeler amaçlarını yerine getirebilmek için öncelikli olarak personelin işletmeye olan bağlılığını sağlaması gerekir. İşletmeler personelin işletmeye olan faydasını en üst seviyede tutabilmek ve bu seviyenin devamlılığını sağlamak için personelin bir amaç için çalışması sağlanmalıdır.

Terfi etme amacı personel için hem ekonomik hem de sosyal bir amaçtır. Terfi düşüncesi personelin işindeki verimini artırarak ekonomik bir sonuç meydana getirirken, iş yeri ile bütünleşmesini sağlayarak da sosyal bir sonuç meydana getirmektedir.<sup>287</sup>

#### **Motivasyon Amacıyla Eğitim**

Motivasyon, personelin çalışmakta olduğu kurum ve yapmakta olduğu işe karşı davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Eğitim gören kişilerin eğitim sırasında motive edilmesi ile öğretilen bilgi ve becerinin daha çabuk ve daha iyi bir şekilde öğrenilmesi mümkündür.

Personele verilen eğitimin belli bir amacı olursa personel daha iyi motive olur. Örneğin; eğitim sonunda fazla para kazanma ya da iyi bir işe geçmek gibi seçeneklerin kendisini beklediğini bilen personel eğitime motive olmuş şekilde katılır. Yeni, personelin motivasyonu işyerinde uzun yıllardır çalışmakta olan personele oranla daha kolaydır.<sup>288</sup>

<sup>287</sup> Zeki ÇAKMAK: **İşletmelerde Personel Eğitimi ve Bir Uygulama**, GYTE (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli, 2001, s.28

<sup>288</sup> Selahattin DEMİRCİ, **Kamu Personeli Eğitimi ve Üniversite Hizmet içi Eğitim Politikası**, Marmara Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (İstanbul, 1989), s.47.

### **Verimliliğin Artışının Sağlanması Amacıyla Eğitim**

Eğitime alınan personelde meydana gelen verim artışı aynı zamanda birlikte çalıştığı birçok mesai arkadaşının da verimliliğinin artmasını sağlayarak ek bir yarar sağladığını söylemek mümkündür. Burada dolaylı ve doğrudan olmak üzere çift yönlü bir yarar söz konusudur.<sup>289</sup> Eğitim programları, eğitime alınan personelin verimliliğini artırarak doğrudan bir yarar sağlarken, beraberinde çalıştığı kişilerin de eğitime alınan personelin davranışını örnek aldıkları kadar verimlilik artırıcı bir unsur olmaktadır.

### **Yönetici İhtiyacının Karşlanması Amacıyla Eğitim**

İşletmelerde belki de üzerinde durulması gereken en önemli eğitim faaliyetlerinin başında yönetici eğitimleri gelmektedir.<sup>290</sup> İşletmelerde meydana gelen yönetici ihtiyacı ancak eğitim ile bir giderilebilir. İşletmelerde geliştirilen eğitim programları sayesinde yeni yetişecek olan aday yöneticilerin ve halen bu kademelerde görev alan yöneticilerin liderlik özellikleri bu sayede geliştirilir veya kazandırılır.

Yönetici kademesindeki kişilerin eğitimleri daha çok yönetim ve yönetici eğitimleri olup, problem çözme, karar verme, liderlik, kişisel ilişkiler, insan kaynakları yönetimi gibi konuları içermektedir.

### **Personele İşle İlgili Bilgi ve Maharetin Kazandırılması**

İşletme personelinin teorik ve pratik bilgisinin artırılarak iş yapma yeteneklerinin geliştirilmesi, yeni konularda bilgi ve maharet kazanmalarının sağlanması eğitimin görevlerindedir.

Personelin iş ile ilgili bilgi ve becerinin kazandırılması eğitimin en önemli amacıdır. Çalışan personelin iş gücünün artırılması için yapılacak olan eğitim faaliyetleri sonucunda artan iş verimlilik eğitimin sonuca ulaştığını gösterir.

<sup>289</sup> Zeki ÇAKMAK:a.g.e., s.28

<sup>290</sup> İlhami FINDIKÇI; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, (İstanbul, 2001), s.258

### **İşyeri ve Arkadaş ilişkilerine Yönelik Eğitim**

İşletmeye gerek yeni alınan personel için, gerekse eski personel için böyle bir hedefe dönük eğitimin önemi çok büyüktür. Personele önce işletme hakkında gerekli bilgiler verilmeli, işletmenin amaçları ve politikaları anlatılmalı ve dolayısıyla çalıştıkları yer ile aralarında psikolojik bir bağ kurulmalıdır. Ayrıca bu eğitimler sayesinde aynı amaç için orda bulunan iş arkadaşlarıyla tanışma imkanı bulacaktır.

Eğitimin olması gereken bir diğer yönü de personele işini sevdirmeye özelliğidir. Ancak böyle bir durumda verimli ve en az hatalı üretim gerçekleştirebilir. Verimlilik insana dayandırıldığında insandaki gelişmeler ve değişimler sonucu etkileyecektir. Verimliliğe etken olan insanın değişmesinde eğitimin rolü büyüktür. Çünkü eğitim insanı, psikolojik ve moral açısından güçlendirerek, güvenini artırmada çok önemlidir.<sup>291</sup>

### **2.2.3. PERSONEL EĞİTİMİN FAYDALARI**

Eğitim faaliyetleri hem işletmeye hem de çalışana yararı olan faaliyetlerdir. Eğitim, işgücünün verimliliğinin artmasında ve iş hayatının kalitesinin yükselmesinde en önemli etkiye sahip unsurdur. Eğitim faaliyetleri, işletmenin çalışanlara yaptığı bir yatırımdır ve bu yatırım sonucu oluşan kar payı çalışanlara ve işletmenin kendisine bir değer olarak geri dönmektedir.

Eğitimin personele, personel ilişkilerinin gelişmesine ve bununla bağlantılı olarak örgütün kendisine yararları şu şekilde sıralanabilir.

#### **2.2.3.1 PERSONELE OLAN FAYDALARI**

- Karar vermeyi kolaylaştırır.
- Kişisel gelişim ve güveni artırır.
- Stres ve iş yeri gerilimi ile mücadele etmeyi sağlar,

<sup>291</sup> İ.Durak ATAAY: **İşletmelerde İnsangücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler**, (İstanbul, 1988), s.26.

- Liderlik bilgisini arttırır,
- İş tatminini arttırır,
- İletişim yeteneklerinin artmasını sağlar,
- Yeni öğrenmelerin hızını artırır.

#### 2.2.3.2. İŞYERİNE FAYDALARI

- Karlılığın artmasını sağlar
- Çalışanların bilgi ve yeteneklerini artmasını sağlar,
- İş kazalarının azalmasını sağlar.
- Çalışanların moralini arttırır,
- Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkiyi geliştirir.
- İşyerinin gelişmesini sağlar,
- İşyeri prensiplerinin anlaşılmasını sağlar,
- İş verimliliğinin artmasına yardım eder,
- Maliyetlerin düşmesini sağlar,
- İşyerine bağlılığı artırır,

#### 2.2.3.3. İŞYERİNİN SOSYALLEŞMESİNE OLAN FAYDALARI

- Çalışanlar arasındaki iletişimin artmasını sağlar,
- Yani çalışanların işyerine alışmalarına sağlar,
- Personelin moralini artmasını sağlar,
- Grupların bütünleşmesini sağlar.<sup>292</sup>

---

<sup>292</sup> Ö.Karataş ÇAMUR: **İşletmelerde Personel Eğitimi ve Geliştirme Süreci; Bankalarda Yapılan Bir Uygulama**, GYTE, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli, 2002, s.19.

### 2.3. HİZMET İÇİ EĞİTİM

İşletmeler için büyük öneme sahip olan eğitim faaliyetleri kapsadığı alana, gerçekleştirildiği ortama, işletme ile olan ilgisine ve kişilerin görevlerine bağlı olarak çeşitli gruplara ayrılmaktadır. İşletmelerde kullanılan eğitim türleri bu özelliklere göre şekillenmekte ve buna göre planlanmaktadır.

Hizmet içi eğitimi tanımlamak için önce hizmet öncesi eğitimi tanımlamak gerekir. Hizmet öncesi eğitim; kurum ve kuruluşların eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi bünyelerinde açtıkları okullarda veya genel öğretim kurumlarında hizmet öncesinde okutulan ve yürütülen faaliyetlerin tümüdür.<sup>293</sup>

Bir başka tanıma göre ise hizmet öncesi eğitim; genellikle, mesleki ve teknik okullarda öğrencilere mesleki formasyon ve gelecekteki görevleriyle ilgili teknik bilgilerin verilmesi amacıyla yapılan eğitim faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır.<sup>294</sup>

Bazı işletmeler için hizmet öncesi eğitim personelin işyerindeki görevine başlamadan önce almış olduğu eğitimidir. Bu eğitim sayesinde ilk defa işe başlayacak olan personelin yeni işi hakkında bilgi sahibi olması amaçlanmaktadır. Bu eğitime bir çeşit staj eğitimi ya da intibak eğitimi de denilebilir.

Hizmet içi eğitim ise, çalışmakta olan personelin işleri daha iyi ve etkili bir şekilde yapmaları için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması ve yeteneklerini geliştirilmesi için verilen eğitimidir. Hizmet öncesi eğitimden sonra işe alınan ve çalışmaya başlayan personelin ortaya çıkacak eğitim ve geliştirme gereksinimleri hizmet içi eğitimle giderilmeye çalışılır.<sup>295</sup>

Çağımızda yaşanmakta olan sosyal, ekonomik ve teknolojik alandaki hızlı ve sürekli değişimler personelin bilgi ve yeteneklerinin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Hizmet içi eğitim ihtiyacı bir işte çalışan kişi için, yaptığı işin yerine

<sup>293</sup> DİE: **Kamu Kurum ve Kuruluşları Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitim İstatistikleri**, (Ankara, 1995), s.8.

<sup>294</sup> Y.Kemal KAYA: **Eğitim Yönetimi**, (Ankara, 1993) s.255.

<sup>295</sup> İlhami FİNDİKÇİ; a.g.e., s.246.

getirilmesinde, bilgi, beceri, tutum ve davranış bakımından duyulan eksiklik ya da gereklilik sonucu önem kazanmıştır. Ayrıca hizmet içi eğitim sayesinde hizmet öncesi eğitimde yanlış anlaşılan ya da tam olarak kavranamayan davranış kalıpları ve bilgilerin doğru şekilde öğrenilmesi mümkündür.<sup>296</sup>

Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler ise şunlardır;<sup>297</sup>

- Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik oluşu,
- Hizmette değişme ve gelişmelere ayak uydurma zorunluluğu,
- Kimi bilgi ve becerilerin yalnızca hizmet içinde kazanılabilmesi,
- Öğrenme ve kendini geliştirme isteği,
- Hizmet içi eğitimin, öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp sistemli hale getirmesi

### 2.3.1.HİZMET İÇİ EĞİTİMİN AMAÇLARI VE FAYDALARI

Hizmet içi eğitimin amaçları personel eğitimin amaçlarından farklı değildir. Hizmet içi eğitimin amaçları belirlenirken personel eğitimin amaçlarından göz ardı edilmesi mümkün değildir. Hizmet içi eğitimin amaçları, eğitimi yapacak örgütün politikasına ve amaçlarına uygun olarak tespit edilmek zorundadır. Hizmet içi eğitimle belirlenen amaçlar hem örgütün hem de eğitim görececek personelin ihtiyaçlarına yönelik olarak tespit edilmelidir. Ayrıca hizmet içi eğitimin amacı, personelin sadece genel kültürünü artırmak değil, personelin örgüt tarafından istenen standartlara sahip olmasını sağlamaktır.<sup>298</sup>

Eğitim programlarının amaçlarının belirlenmesi, daha sonra yapılacak olan eğitim faaliyetlerinin belirlenmesinde önem arz etmektedir. Eğitimin amaçları; eğitim programının yapısını, işlenecek konuları, eğitim materyalini ve teknolojisini ve yapılacak olan değerlendirmeyi etkiler. Hizmet içi eğitimde amaç, çalışanın davranışında meydana getirilmek istenen davranış değişikliğidir.

<sup>296</sup> Hüseyin GÜL: Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim, **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (İzmir, 2000) c. 2, S.3.

<sup>297</sup> Doğan CANMAN: **Çağdaş Personel Yönetimi**, s.85.

<sup>298</sup> Halil CAN ve başk.:a.g.e., s.186

Planlı yapılacak her etkinlik için amaçların önceden saptanmış olması zorunludur. Amaç belirlenmeden, ulaşılması istenilen hedef, elde edilmesi arzulanan sonuç belli olmadan yapılacak çalışmalar hakkında karar verilmesi ve sonunda da bir değerlendirme yapılması olanaksızdır. Hizmet içi eğitimin genel amaçları saptanırken aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>299</sup>

- Kurumun amaçları hizmet içi eğitimin amaçlarını kapsamalıdır.
- Belirlenen hizmet içi eğitim amaçları kendi içinde tutarlı olmalıdır.
- Amaçlar, hizmet içi eğitim yolu ile sağlanacak davranışları tanımlamalıdır.
- Amaçların gerçekleştirilmesi, mevcut imkanların kullanılmasına olanak vermelidir.
- Amaçlar, hizmet içi eğitiminin sonuç ve ürünü ortaya koymalıdır.
- Amaçlar tanımladığı davranışlar bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalı, elde edilen sonucu karşılaştırmaya olanak vermelidir.
- Hizmet içi eğitimin amaçları, bireylerin yeteneklerine uygun ve ilginç olmalıdır.
- Hizmet içi eğitimin amaçları, bireylerin gereksinmelerini de kapsamalı ve karşılamalıdır.
- Hizmet içi eğitimin amaçları, birey ihtiyaçları ve sistem hedefleri ile tutarlı olmalıdır.
- Hizmet içi eğitimin amaçları geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır.

Hizmet içi eğitimin çeşitli amaçları bulunmaktadır. Bunları çalışan açısından, işyeri açısından ve genel olarak incelenebilir. Çalışan açısından amaç, personelin işini daha iyi yapabilecek konuma getirmektir. İşyeri açısından ise, işyerini meydana getiren çalışanların görevlerini nasıl yapacaklarına, birlikte nasıl çalışacaklarına ilişkin bilgi sunmaktır. Genel olarak hizmet içi eğitimin amaçları ise şunlardır.<sup>300</sup>

- Verimliliği yükseltmek,
- Performansı artırarak çalışanların güdülenmesini artırmak,

<sup>299</sup> Haydar TAYMAZ: a.g.e., s.4

<sup>300</sup> Halil CAN ve başk.:a.g.e., s.186.

- Personeli üst kadrolara hazırlayarak eleman ihtiyacını örgüt içerisinde sağlamak,
- İş kazalarını ve işten kaynaklanan şikâyetleri ve hataları azaltmak,
- Örgüte dinamizm ve saygınlık kazandırmak,
- Örgüt yapısını, dış çevreden gelen değişmelere karşı esnek hale getirmek,
- Kişiler ve bölümler arası iletişime katkıda bulunmak,
- Bakım ve onarım giderlerini azaltmak,
- İşe geç kalma ve devamsızlıkları azaltmak,
- Yöneticilerin denetim ve görev yüklerini azaltmak.

Hizmet içi eğitimin personel açısından manevi bir haz, örgüt açısından ise, daha çok maddi fayda kazandırdığı söylenebilir.<sup>301</sup>

### **2.3.2.HİZMET İÇİ EĞİTİM TÜRLERİ**

Hizmet içi eğitimin hedefleri, personele verilecek eğitimin türünü de belirleyebilir. Ayrıca kişinin yetenekleri, personelin görev yeri, örgütün personel ihtiyacı da söz konusu belirlenmenin etkenlerindedir. Eğitim türlerinin belirlenmesinde değişik ölçütler kullanılmaktadır. Bu ölçütler, eğitim veren kuruluşların türü, eğitimin yapıldığı yer, eğitilenlerin hizmette buldukları aşama, eğitilenlerin nitelikleri ve görevlerine göre çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır.<sup>302</sup>

Hizmet içi eğitim türlerini, uygulama evrelerine, uygulama zamanına, uygulama yerlerine ve uygulanma grubuna göre sınıflandırılmak mümkündür.

#### **2.3.2.1. UYGULAMA EVRELERİNE GÖRE HİZMET İÇİ EĞİTİM**

Hizmet içi eğitim uygulama evrelerine göre dört grupta toplanabilir.

---

<sup>301</sup> Hüseyin GÜL: a.g.m.,

<sup>302</sup> Doğan CANMAN: a.g.e., s.88.

### **Stajyerlik Eğitimi**

Göreve yeni başlayanların işletmenin politikası, işin özellikleri ve kurumun çevresiyle tanıştırılması için verilen eğitimidir.<sup>303</sup> Bu eğitim türünde hedef, mesleğe yeni başlayan ya da kurumda yeni işe yeni başlamış bireye çalışacağı kurumu, politikalarını, iş ve uğraş alanını, birlikte çalışacağı personeli, görev, yetki ve sorumluluklarını ve varsa görevine ilişkin hizmet öncesi yetiştirme eksikliklerini gidermektir. Bu tür eğitim süresinin sınırları genellikle belirlenmiştir. Adaylık olarak adlandırılan bu süre de bireyin ve kurumun yükümlülükleri yönetmeliklerle belirlenmiştir.

Bu süreç sonunda birey alacağı eğitimle kurumun amaçlarını öğrenir, kuramsal tutum ve beceriler geliştirerek kurumda ki görevine hazırlanır.

### **Geliştirme Eğitimi**

İşletmelerde bu amaçla düzenlenen eğitimlerde personelin mesleki bilgilerinin hatırlatılma ya da yeni gelişen teknolojiler hakkında bilgi vermek amacıyla düzenlenir. Çalışanın yaptığı işle ilgili yenilikler ve değişikliklerin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumların kazandırılması bu eğitimin temel amacını oluşturur.

Geliştirme eğitimi her düzeyde birey ya da gruplara yönelik olabilir. Bu eğitim sonunda kişilere belirli bir belge, başarı belgesi verilmesi, eğitime katılan personelin güdülenmesini artırır.

### **Yükseltme Eğitimi**

Bu eğitim türü kurumda üst kademelere hazırlanacak personel için düzenlenir. Çünkü bir üst kademenin görev ve sorumluluğunu alacak olan kişinin belli bilgi ve becerileri öğrenmesi gerekmektedir. Bu tür hizmet içi eğitimde, kurumda çalışan personelin belirli bir süreye ilişkin değerlendirilmesi sonunda,

<sup>303</sup> Dilek ATMACA: **Yeni İşe Alınan Personelin Eğitimi ve Bankacılık Sektöründeki Uygulamalarından Örnekler**, Marmara Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1993, s.18

öngörülen mevki için başarı sağlaması, bir üst görevin gerektirdiği yetenekleri taşıması gerekmektedir. Bu tür eğitim programlarına alınacak olan personelin seçiminde bazı ölçütlere dikkat etmek gerekir.<sup>304</sup>

- Bulunduğu görevi belli bir süre başarıyla gerçekleştirme,
- Yetiştirme eğitimine katılmaya istekli olma,
- Yetiştirileceği görevin gerektirdiği becerileri gerçekleştirebilme kapasitesine sahip olma.

Yükseltme eğitimi, kurumun ihtiyaç duyduğu üst düzey kadroları için akademik nitelikli bir hizmet içi eğitim türüdür. Eğitim sonunda başarılı olanlara diploma ya da sertifika verilir, böylece hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliği artırılmış olur.<sup>305</sup>

### **Alan Değiştirme Eğitimi**

Tamamlayıcı türde olan bu hizmet içi eğitimin hedefleri kurumun değişik alanlardaki uzman personel ihtiyacını kurum içinden kısa sürede sağlamak, bireyin değişik alanlardaki yeteneklerini geliştirmek ve işten sağladığı maddi ve manevi doyumunu yükseltmektir.

Hizmet içi eğitimin işletme personeline ve örgüte sağladığı faydalar çok önemlidir. Hizmet içi eğitim ile personelin bilgi birikimi arttırılır ve böylelikle hata yapma oranı azalır. Eğitim sayesinde personele iş başında meydana gelebilecek olumsuz durumlar açıklanarak böyle olayların tecrübe edilmeden önlenmesi sağlanabilir. Yönetici pozisyonuna geçecek personelin işi tecrübelerinin yanında yöneticilik özelliklerinin de kazandırılması sağlanarak zamanla öğrenilecek olan bazı yetenekler zamana ve şansa bırakılmadan aktarılmış olunur.

---

<sup>304</sup> Dilek ATMACA: a.g.e., s.45.

<sup>305</sup> Doğan CANMAN: a.g.e., s.109.

### 2.3.2.2. UYGULAMA ZAMANINA GÖRE HİZMET İÇİ EĞİTİM

Uygulama zamanına göre hizmet içi eğitim iki sınıfa ayrılmıştır.<sup>306</sup>

#### **İş Başında Hizmet İçi Eğitim**

Personelin çalıştığı işyerindeki görevine paralel olarak yürütülen eğitim faaliyetleri iş başında eğitim olarak adlandırılmaktadır. Birey bir işte çalışırken, çalışma ve yetiştirme süreçlerinin birlikte işletilmesine göre düzenlenmiş olan eğitim olarak da tanımlanan iş başında eğitimin en önemli faydası teorik ve pratik eğitimin birlikte gerçekleştirilmesidir.

Eğitime alınan personel sayısının az, eğitim süresin kısa ve gerçekleştirilecek olan eğitim faaliyetlerinin ise işi aksatmayacak şekilde düzenlenebilmesi durumunda en faydalı eğitim modeli iş başında eğitim modelidir.<sup>307</sup> İş başında eğitimde eleman işin gerçek koşullarında bulunur ve öğrendiklerini hemen uygulamaya koyar. İş başında eğitim, yaparak işi öğrenme yöntemidir.<sup>308</sup>

#### **İş Dışında Hizmet İçi Eğitim**

İş dışında eğitim, personelin çalıştığı ortam dışındaki bir yerde tabii tutulduğu eğitim faaliyetleridir. Personelin eğitim aldıkları bu yer kurum içinde ya da dışında herhangi bir yer de olabilir. İş dışında eğitim iş başında eğitimin tersine fiili iş üzerinde gerçekleştirilmeyen bir eğitimidir.

İş dışında eğitimi işletmede yetkili bir personel, özel eğitim uzmanları veya üniversitelerde görevli öğretim elemanları tarafından verilmesi mümkündür.<sup>309</sup>

İş dışında eğitimin uzman kişiler tarafından verilmesi, eğitilenler üzerinde ortaya çıkabilecek muhtemel amir baskısının kalkmasına ve buna bağlı olarak yanlış öğrenme ve hatalı üretim yapma olasılığının azalmasını sağlayacaktır. İlgi çekici

<sup>306</sup> Cahit TUTUM: a.g.e., s.127.

<sup>307</sup> Halil CAN ve başk.:a.g.e., s.192

<sup>308</sup> Hüseyin BAŞAR: **Eğitim Denetçisi**, (Ankara, 1998), s.113.

<sup>309</sup> Dilek ATMACA: a.g.e., s.21.

eğitim araç ve gereçlerinin kullanılması ve iş yeri ortamından uzaklaşılması iş dışında eğitimin faydaları arasında sayılabilir. Diğer yandan, öğrenilenlerin anında uygulama olanağının olmaması ve bu nedenle geribildirimim hemen alınamaması, faydalanılan uzman personel ve araç-gereç nedeniyle eğitim masrafının artması iş dışında eğitimin dezavantajları arasında sayılabilir.

### 2.3.2.3. UYGULAMA YERİNE GÖRE HİZMET İÇİ EĞİTİM

Uygulama yerine göre hizmet içi eğitimde iki gruba ayrılmıştır.

#### **Kurum İçinde Hizmet içi Eğitim**

İşletme içerisinde personele yönelik olarak yapılan bütün faaliyetler kurum içi eğitim olarak adlandırılır. Genellikle kuruma özgü sorunların tartışıldığı ve personelin bu sorunların zm doğrultusunda yetiştirildiği eğitim çalışmalarıdır. Kurum içinde düzenlenen eğitim faaliyetleri ile işletme içindeki sorunların ve üzüm önerilerinin tartışılması personelin zm süreçlerine etkin olarak katılmasını sağlamaktadır.

#### **Kurum Dışında Hizmet içi Eğitim**

Kurum içinde yapılan hizmet içi eğitim çalışmalarının yanı sıra, kurum dışında yapılacak hizmet içi eğitim çalışmalarının da bir takım yararları vardır. Kurum dışında yapılan çalışmalarda kurum içindeki tersine çeşitli kurumlardan gelen bireylerin oluşturduğu çok türden gruplar söz konusu olacaktır. Böyle gruplarda bilgi, beceri ve tecrübeleri karşılıklı olarak tartışma olanağı bulacak olan personelin ufkunu genişletme olanağı doğar.

Kurum dışında eğitimde faaliyetleri ile kurum içinde düzenlenmesi mümkün olmayan eğitim faaliyetleri veya kurum içinde yararlanması mümkün olmayan eğitim olanaklarından yararlanmak amaçlanır. Bunlar arasında eğitim veren özel ve kamu kuruluşları, niversiteler ve yurt dışındaki olanaklar sayılabilir.<sup>310</sup>

---

<sup>310</sup> Dilek ATMACA: a.g.e., s.22.

Kurum dışında düzenlenen eğitim programlarının faydaları şunlardır.<sup>311</sup>

- Kurum dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerine katılan işletme dışından kişilerin görüş ve bilgileri işletme için bir değerdir.
- İş ortamından uzaklaşan birey daha nesnel düşünme ve tartışma ortamı bulabilir.

Kurum içinde veya kurum dışında yapılacak olan eğitimlere karar vermek için temel kıstas, eğitimde kazanılacak olan bilgi ve becerilerin kurum kültürüne kazandırılması, kurum çalışanlarına yansıtılmasıdır. Dolayısıyla dışarıda yapılan eğitimlere katılan personelin yakından denetlenmesi, eğitim sonuçlarının yapılacak bir toplantı ile mutlaka ilgili kişilerle paylaşılması sağlanmalıdır.

#### 2.3.2.4. UYGULANMA GRUBUNA GÖRE HİZMET İÇİ EĞİTİM

Uygulanma grubuna göre hizmet içi vasıfsız personel ve yönetici eğitimi olma üzere iki gruba ayrılmıştır.

##### **Vasıfsız Personelin Eğitimi**

İşletmede herhangi bir yönetici pozisyonunda olmayan belirli bir yöneticinin altında çalışan ve belirli bir vasfı olmayan kişiler genellikle memur ya da işçi olarak adlandırılırlar. Bu kişiler işe alındıktan sonra eğitime tabi tutulmalıdırlar. Bu eğitimlerde teknik yön ağırlıklı olarak beceri kazandırma amaçlı olmalıdır. İşçilere yönelik eğitimlerde genelde çok sayıda katılım olduğu için çok dikkatli olunmalıdır.<sup>312</sup>

Eğer işletmede işe yeni başlayan işçiler eğitime alınmazsa, yapmak zorunda oldukları işleri deneyerek ya da gözlem yaparak öğrenmek zorunda kalacaklardır. Bu şekilde bir öğrenme yöntemi ise ileride işletme telafisi mümkün olmayan hataların meydana gelmesine sebep olabilir.

<sup>311</sup> Cahit TUTUM: **Personel Yönetimi**, (Ankara, 1979), s.129.

<sup>312</sup> İlhami FINDIKÇI: a.g.e., s.257.

İşletmede çalışan personele verilen eğitim programlarının amacı onları kurum ile uyumlu hale getirmek, yapacakları hata miktarını en aza indirmek, kurum içindeki gelişmelere ayak uydurmalarını sağlamak ve terfi edebilecek kapasitedeki kişileri bir üst görev için yetiştirmektir. Yönetici olmayan çalışanların eğitimi kurum içinde yapılabileceği gibi kurum dışında da yapılması mümkündür.<sup>313</sup>

### **Yöneticilerin Eğitimi**

Yönetici, birden çok personelin işini yöneten kimsedir.<sup>314</sup> Yöneticinin temel amacı bir grup insanı aynı amaç etrafında toplamak, koordine etmek ve arzulanan sonuçlara varılmasını sağlamaktır.<sup>315</sup> Bu yüzden bekli de üzerinde en fazla durulması gereken eğitim çalışmalarının başında yönetici eğitimleri gelmelidir.

Yöneticilerin kurum içinde veya kurum dışında katılabilecekleri eğitimler ile bir yandan işlerini daha iyi yapabilmeleri, diğer yandan kariyer planlamalarının gerektirdiği yükselmeleri gerçekleştirmeleri söz konusudur. Bu düzeydeki eğitimlerin büyük bölümünü problem çözme, karar verme, liderlik, kişisel ilişkiler, insan kaynakları yönetimi gibi teknik konulardan daha çok kişisel gelişim ve yönetim ağırlıklı eğitimler olmalıdır.

Yönetici eğitim programları, yapısal olarak diğer çalışanlarıkinden daha fazla uzun dönemi kapsar.<sup>316</sup> Uygulanan eğitim yöntemleri ise daha çok geliştirmeye yöneliktir. Yönetici geliştirme için kullanılan eğitimlerde pratik ağırlıklı eğitimler ve kişisel kariyere hizmet edecek bireysel gelişimi kolaylaştıracak programlar tercih edilmelidir.<sup>317</sup> Ayrıca yönetici eğitimleri diğer çalışan eğitimlerine nazaran daha masraflıdır.

<sup>313</sup> Ö.Karataş ÇAMUR: a.g.e., s.25.

<sup>314</sup> Cahit TUTUM: a.g.e., s.132.

<sup>315</sup> İlhami FINDIKÇI: a.g.e., s.258.

<sup>316</sup> Dursun BİNGÖL: **Personel Yönetimi**, (İstanbul, 1997), s.202.

<sup>317</sup> Peter DRUCKER: **The Practice of Management**, (New York, 1996), s.182 'dan aktaran İlhami FINDIKÇI, a.g.e., s.258.

### 2.3.3.HİZMET İÇİ EĞİTİM YÖNTEMLERİ

Hizmet içi eğitimin temel amacı, kişiye hizmetin daha iyi görülebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaktır. Dolayısıyla burada karşılaşılan bilgi, beceri ve davranışların hangi yöntemler uygulanarak kazandırılacağı konusu ön plana çıkmaktadır. Hizmet içi eğitim programında uygulanacak olan yöntem, o eğitim programının başarılı ya da başarısız olmasında çok önemli olmaktadır. Çünkü bir eğitim programının başarılı olması, eğitim yöntemlerinin iyi seçilmesine bağlıdır.

Günümüzde uygulanmakta olan belli başlı eğitim yöntemleri şunlardır: İş başında sistemli gözetim, görev değiştirme, düz anlatım, panel, seminer, komiteler, örnek olay, işi yaptırarak öğretmedir.

#### 2.3.3.1. İŞ BAŞINDA SİSTEMLİ GÖZETİM

Astların iş başında eğitilmesinde kullanılan en etkili yöntemdir. Bu yöntemin özünde eğitime tabi tutulan personelin amirleri tarafından sürekli gözetim ve denetim altında tutulması vardır. Bu denetim ve gözetim soru sorma, görev verme, direktif verme, tavsiyede ve önerilerde bulunma şeklinde kendini gösterir.<sup>318</sup>

İş başında sistemli gözetim yönteminin başarıya ulaşmasında en önemli görev amirlere düşer. Bu nedenle amirlerin işi bilmesi, ehil olması gereklidir. Aynı zamanda amirler astlarına hedef göstermeli, bunun yanında izlenecek yol ve yöntem konusunda işini astlarına bırakmalıdır.<sup>319</sup> Bu eğitim yöntemiyle astların hem örgüte hem de kendilerine olan güveni artacak dolayısıyla örgüt açısından verimlilik, personel açısından ise doyum ve motivasyonun artmasına yarar.

---

<sup>318</sup> Cahit TUTUM: a.g.e., s.38.

<sup>319</sup> Doğan CANMAN: a.g.e., s.98.

### 2.3.3.2. GÖREV DEĞİŞTİRME YÖNTEMİ

Çalışanların organizasyon içinde çeşitli pozisyonlarda çalıştırılarak başka işlerin nasıl yapıldığını öğrenmesini sağlayan yöntemdir. Amacı, çalışanların organizasyon içinde yer alan bütün bölümleri tanınmasını ve yapılan işleri bir bütünlük içinde görmelerini sağlamaktır. Rotasyon olarak da adlandırılan bu yöntemi ile personel çok çeşitli yer ve branşlarda çalıştığı için çok geniş bilgi ve tecrübe sahibi olabilmektedir.

### 2.3.3.3. DÜZ ANLATIM YÖNTEMİ

Anlatma bir konuşmacı tarafından bir gruba yöneltilen konuşmadır. Bu yöntemin kolay uygulanabilmesi, fazla masraf gerektirmemesi ve gerek işitsel gerekse de görsel araç ve gereçlere fazlaca ihtiyaç göstermemesi bakımından tercih edilmektedir.<sup>320</sup>

Düz anlatım yöntemi teorik birtakım bilgileri dinleyicilere aktarma olduğu için uygulamaya gerek yoktur. Dolayısıyla yönetimin başarılı olması büyük ölçüde konuşmacının konuyu ifade etme yeteneğine ve dinleyicilere ilginç hale getirmesine bağlıdır.

### 2.3.3.4. PANEL

Panel, planlı bir tartışma yöntemidir. Birkaç kişinin belirli bir konuda tebliğler hazırlaması ve sunmasıdır. Bu yöntemde sunulan tebliğlerin ayrı bir tez olarak ortaya koyması gereklidir. Panelistler, tebliğlerini sunarken geniş bir dinleyici kitlesi konuşmaları dinler ve soru sorarak ya da tartışmalara katılarak konu üzerinde görüşlerini bildirir.<sup>321</sup>

---

<sup>320</sup> Doğan CANMAN: a.g.e., s.105.

<sup>321</sup> Hüseyin GÜL: a.g.m.

#### 2.3.3.5. SEMİNER

Seminer, belirli sahalarda uzman olan fakat o alanda ortaya çıkan yeni gelişme ve icatlar hakkında bilgi edinmek isteyen personel için düzenlenen kısa süreli kurslardır. Bir eğitim yöntemi olarak kullanılan seminerlerde teorik bilgilerin yanında uygulamaya da yer verilmektedir.

#### 2.3.3.7. KOMİTELER

Bu yöntemde belirli bazı görevleri yerine getirmek üzere çalışma grupları oluşturmaktır. Bu küçük gruplar, belli bir konuda rapor yazmakta, seçilmiş bazı belgeleri incelemekte ve ortak bir çalışma yapmaktadırlar.

Bu yöntem, karar verme, planlama, vb. konularda etkili bir yöntemdir. Her küçük grup belirli bir görevi yerine getirmektedir. Yönetimin tek güçlüğü ise komite çalışmasının, iyi bir ön hazırlığı ve etkili bir önderliği gerektirmesidir.<sup>322</sup>

#### 2.3.3.7. ÖRNEK OLAY

Örnek olay yöntemi ile yöneticilik görevini üstlenen personelin yönetim ile ilgili yeteneklerinin geliştirilmesi amaçlanır. Yöneticiye günlük işleri sırasında karşılaşılabileceği durumlar bir senaryo şeklinde verilir ve bu durum karşısında nasıl davranması gerektiği sorulur. Bu yöntemle eğitilenler arasındaki görüş ayrılıkları olayla kişilerin tutum ve davranışlarında değişmelerin ortaya çıkması beklenir.

#### 2.3.3.8. İŞİ YAPTIRARAK ÖĞRETME YÖNTEMİ

Eğitim yöntemlerinin en eskisi olmakla beraber diğer yöntemlere göre ucuz ve kolay olması uygulama alanını genişletmektedir. Yöntemin temelinde işe yeni gelen ya da iş değiştiren personelin deneyimli bir çalışmanın yanında yaparak

---

<sup>322</sup> Doğan CANMAN: a.g.e., s.100.

öğrenme yoluyla eğitilmesidir. İş yaptırarak öğretmenin, materyal, eğitici masraflarını azaltması ve öğrenilenlerin işe kolay aktarımı gibi faydaları vardır.<sup>323</sup>

Bu yöntemi halkla doğrudan ilişkisi olan kamu görevlilerinin eğitiminde yararlı olarak kullanılmaktadır. Türkiye’de bu yöntemin en çok kullanıldığı kamu kurumları, ekonomik ve teknik kuruluşlar olmaktadır.<sup>324</sup>

### 2.3.3.9. MENTOR ARACILIĞIYLA EĞİTİM

Mentor aracılığıyla eğitim daha çok işçi düzeyinde uygulanan işbaşı eğitim yöntemlerinden biridir. Modern işletmelerde karmaşık ve değişik özellikler gösteren işler gün geçtikçe daha teknik bir düzeye ulaşmakta, daha çok ustalık ve hüner gerektirmektedir. Bu nedenle işçilerin eğitimini eğitici formasyonu bulunmayan ustabaşlarına veya işçiye yüklemek işletmeler açısından büyük sakıncalar doğurmaktadır.

İşçileri işbaşında en iyi şekilde yetiştirmenin yolu, kalifiye işçi, usta, ustabaşı veya teknisyenler arasından seçilen mentor denilen belirli kişilerin teknik ve pedagojik bilgilerle donatılarak işçi eğitimine yöneltmeleri yoluyla sağlanmaktadır.<sup>325</sup>

### 2.3.3.10. BİLGİSAYAR DESTEKLİ EĞİTİM

Gelişen teknoloji ile birlikte eğitim faaliyetlerinde de kullanılmaya başlayan bilgisayar gerek zaman gerek ise maddi olarak işletmelere çok fazla yarar sağlamıştır. İlk olarak savaş eğitim, uzay eğitimi, deprem eğitimi gibi pratik olarak yapılması zor olan veya mümkün olmayan konularda kullanılan bilgisayar gün geçtikçe her eğitim faaliyetinin içinde sıkça kullanılmaya başlanmıştır.

---

<sup>323</sup> Hüseyin GÜL: a.g.m.

<sup>324</sup> Doğan CANMAN: a.g.e., s.101.

<sup>325</sup> Zeki ÇAKMAK: a.g.e., s.80

Bilgisayar destekli eğitimde bilgisayar programlarının yardımıyla eğitimle ilgili bilgisayar simülasyonları veya oyunlarıyla desteklenen bu yöntemler vasıtasıyla eğitim daha zengin ve renkli bir içerik kazanmaktadır.

Bilgisayar destekli eğitimin şimdiye kadar uygulanan biçimleri; eğitim, öğretim, tekrar ve alıştırma, öğrenciyi çeşitli yönlerden destekleme, benzetim programları ile çalıştırma, etkileşimli açıklama, veri bankası olarak kullanma, verileri çekici bir şekilde gösterme, uygulamalı ve değerlendirmeli testlerdir.

Bilgisayar destekli eğitim artık genellikle cd paketlerinde yer almaktadır. Bu programlar ilgi çekici, bilgiye kolay ulaşım, açıklayıcı bilgi ve örnekler, beceri pratiği yapma imkanı sunmaktadır.<sup>326</sup>

#### 2.3.3.11. İNTERNET TEKNOLOJİSİ İLE EĞİTİM

Globalleşmeyle birlikte şirketlerin, eğitim maliyetlerini azaltmak için kullandıkları yeni teknolojilerden biride internet teknolojisi aracılığıyla eğitim faaliyetleridir. Şirketler merkezlerinde geliştirmiş oldukları eğitim programlarına uzaktaki elemanlarının katılımını sağlamak için interneti kullanmaktadırlar.

İnternet ile başka bilgisayar ağlarındaki personele istenildiği zaman, dünyanın istenildiği yerinde ulaşılabilmesi, online bilgi akışının sağlanması mümkündür. Geleneksel ortamlarda tartışma aynı mekânda ve aynı zamanda olurken, ağ üzerinde sohbet ve tartışmalar farklı zamanlarda farklı kişilerle kolaylıkla yapılabilmekte.<sup>327</sup>

---

<sup>326</sup> Mustafa ERGÜN: *İnternet Destekli Eğitim, Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE Dergisi*, 1998, S.1. s.4

<sup>327</sup> Mustafa ERGÜN: a.g.m., s.6

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

# KATILIM BANKALARI PERSONELİ EĞİTİM ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde, katılım bankası personelinin eğitimi konusunda yapılmış olan araştırmanın sonuçları incelenecektir. Ülkemizde faaliyet gösteren dört katılım bankası personelinden araştırmamıza katılanların cevapları doğrultusunda incelenecek olan personel eğitimi konusu, personelin demografik özellikleri ile eğitim eksikliği hissettikleri konular ve katılmış oldukları eğitim faaliyetlerinin sonuçları arasındaki ilişki incelenecektir.

### 3.1. ARAŞTIRMA HAKKINDA GENEL BİLGİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın kapsamı, veri toplama yöntemleri, anketlerin nasıl uygulandığı, anketlerle toplanan verilerin analizinde hangi tekniklerin kullanıldığı ve nasıl değerlendirildiğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı ülkemizde faaliyet gösteren dört katılım bankasında çalışan personelin eğitim durumunu ve faaliyetlerini araştırmaktır. Bu araştırmada personelin demografik özellikleri ile eğitim durumu arasındaki ilişkiyi ortaya konularak, eğitim eksikliği hissedilen alanlar, uygulanan eğitim programları, eğitim verenler ve eğitim faaliyetlerinin sonuçları incelenecektir.

### 3.1.2. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

#### 3.1.2.1. ANKET FORMUNUN HAZIRLANMASI

Araştırmanın amaçlarını gerçekleştirebilmek için veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anket yöntemi; yazılı ve sözlü olarak soru sormak ve karşılıklı diyalog içerisinde bilgi toplama<sup>459</sup> şeklinde tanımlanmaktadır.

Ankette araştırmaya katılanların cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, çalışma süreleri, çalışma ünvanları, demografik özellikler olarak değerlendirilmiştir; görüşme yöntemiyle anket uygulanmıştır. Anket uygulamalarını güvenilir bilgiler elde edilmesini sağlamak amacıyla yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Kendisine ulaşamayan banka personeline ise e-mail yardımıyla ulaşılarak ankete cevap vermesi sağlanmıştır.

Anket soruları ve seçenekleri yapmış olduğumuz gözlemler ve kişisel bilgilerimizden yola çıkarak saptanmıştır. Bu konuda öncelikle literatür taranarak bilgi toplanmış ve sorular bu incelemeler neticesinde belirlenmiştir. Araştırmacı tarafından oluşturulan anket taslağı uygulanmadan önce Anadolu Finans, insan kaynakları departmanı çalışanları tarafından değerlendirilerek görüşleri alınmış, gerekli düzeltme ve geliştirmeler yapılarak son şekli verilmiştir. Katılım bankası personeli çalışanlarının eğitim durumunu araştıran bu anket toplam 17 ana ve 21 alt sorudan oluşmaktadır.

Anket formundaki sorular likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Likert ölçeğinin amacı<sup>460</sup> bir ürün ya da olay hakkındaki kişilerin düşüncelerini bir yelpaze içerisinde sınıflandırmak ya da derecelendirmektir. Araştırmamızda beşli likert ölçeği kullanılmış olup soruların değerlendirilmesi; hiç katılmamak, katılmamak, fikir beyan etmemek, biraz katılmak, katılmak şeklinde derecelendirilmiştir.

<sup>459</sup> Rauf ARIKAN: **Araştırma Teknikleri**, (Ankara, 2000), s.97

<sup>460</sup> Rauf ARIKAN:a.g.e., s.110

### 3.1.2.2. ANKETİN UYGULANMASI

Anketin uygulanmasında yüz yüze ve e-mail olmak üzere iki yöntem kullanılmıştır. Anket kapsamında araştırma evreninden seçilen 152 banka şubesinden rasgele 30'una gidilmiştir. Bizzat araştırmacı tarafından gidilen bu banka şubelerinde 519 anket uygulanmıştır. Bu anketlerden 470 adedi bizzat şube personeli tarafından form üzerinde cevaplandırılmıştır. Cevaplanan bu 470 anket formundan 120 tanesi şube personelinin yoğunluğu dolayısıyla anında cevap vermeleri mümkün olmadığı için anket formları ertesi gün teslim alınmak üzere şubeye bırakılmıştır. Diğer anketler ise şube personeline e-mail yöntemiyle ulaşılmış ve geri dönen anket formları değerlendirilmeye alınmıştır. Anketlere cevap vermekte tereddüt eden banka şubeleri için ise genel müdürlük insan kaynakları bölümü ile görüşülerek cevap vermeleri sağlanmıştır. Bu oran toplam anketler içerisinde 120 tanesini temsil etmektedir.

### 3.1.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmamızın evrenini, ülkemizde faaliyet gösteren dört katılım bankasının 45 ilimizde faaliyet gösteren 299 şubesinin 5.554 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma evreninden seçilen örneklem ise, katılım bankalarının İstanbul ve Ankara'daki şubelerinden seçilmiştir. İstanbul'da 128, Ankara'da 24 adet katılım bankası şubesi bulunmaktadır. Bu illerdeki katılım bankası personeli araştırmamızın örneklemine oluşturmaktadır.

Bu yığın içerisinde %5 hoşgörü düzeyinde seçilmiş olan örneklem sayısının hesaplanması şu şekilde yapılmıştır.

$$n_0 = \frac{t^2 PQ}{d^2} = \frac{1,96^2 * 0,55 * 0,55}{0,05^2} = 464 \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{464}{1 + \frac{464}{5554}} = 441$$

formülü ile hesaplanmıştır<sup>461</sup>. Formülde,

<sup>461</sup> Hülya ÇINGİ: **Örnekleme Kuramı**, (Ankara, 1994), s.60-62

- n : Örneklem büyüklüğünü  
 N : Yığının büyüklüğünü  
 P ve Q : Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesini  
 d : Hoşgörü düzeyini  
 t : %95 güvenirlikle z-tablo değerini göstermektedir. hoşgörü düzeyi, örneklem ortalamasının evren ortalamasından  $\pm$  kaç sapacağı ile ilgilidir.  
 N : 5.554  
 P ve Q : 0,55 ve 0,55  
 d : 0,05  
 t : 1,96

olarak alınmıştır. Buna göre örneklem sayısı (n)  $441 \cong 450$  kişi olarak saptanmıştır.

Anket cevaplama isteklilik esas alınmış ve değerlendirmeye alınan anketlerin 374'i İstanbul'da 76'sı Ankara'da cevaplandırılmıştır.

### 3.1.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ

Elde edilen veriler üç bölüm olarak sunulmuştur. Birinci bölümde kişisel bilgilere ikinci bölümde eğitim programlarına ilişkin sonuçlara son bölümde ise elde edilen veriler ışığında sonuçların değerlendirilmesine yer verilmiştir. Kişisel bilgiler, araştırmaya katılanların, çalıştıkları kurumlara, cinsiyete, yaşına, ünvanına göre çözümlenerek yorumlanmıştır. Eğitim programlarına ilişkin bulgular ise beşli likert ölçeğine verilen cevaplara göre incelenmiş ve ölçeklendirilmiştir. Ölçekteki bölümler için belirtilen görüşlerin frekansları<sup>462</sup> ve standart sapmaları<sup>463</sup> ayrı ayrı ele alınmıştır. Kişisel özellikler ile eğitim programları hakkındaki görüş ve değerlendirmeler arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

<sup>462</sup> **Frekans:** gruplama sonucunda meydana gelen ve belli bir özelliği temsil eden birey sayısıdır. Burhan ÇİL: **İstatistik**, (Ankara,2002), s.137

<sup>463</sup> **Standart Sapma (Hata):** Bir serideki değerlerin aritmetik ortalamadan sapmalarının kareli ortalamasıdır. Bilge Aloba KÖKSAL: **İstatistik Analiz Metodları**, (İstanbul,1985) s.73

Anketler sonucunda elde edilen verilerin analizinde sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan SPSS<sup>464</sup> paket programı kullanılmıştır.

### 3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Araştırma bulguları ve bulgulara ilişkin değerlendirmeler anket formunda yer alan gruplara göre yapılmıştır. Analizlerin sonuçları tablolaştırılarak üç bölüm haline sunulmuştur. Elde edilen veriler üç bölüm olarak sunulmuştur. Birinci bölümde kişisel bilgilere (demografik özellikler), ikinci bölümde eğitim programlarına ilişkin sorulara üçüncü ve son bölümde ise eğitim programı sonuçlarına ilişkin sorulara yer verilmiştir.

#### 3.2.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Örneklem ile ilgili kişisel bilgiler, araştırma verilerini toplamak amacıyla kullanılan anket formları ile elde edilmiştir. Bu bilgiler, örneklem grubunun çalıştığı kuruma göre; Albaraka Türk, Kuveyt Türk, Türkiye Finans ve Bank Asya. Cinsiyete göre; erkek ve kadın. Yaşa göre; 25 ve altı, 26-30, 31-35, 36-40, 41 ve üstü. Öğrenim durumuna göre; ilkokul – orta okul, lise, yüksekokul, lisans, yüksek lisans-doktora. Kurumlarında çalışma süresine göre;1-5, 6-10, 11-17, 18-24,25 üstü. İşyeri ünvanına göre, memur, uzman-uzman yardımcısı, şef-şef yardımcısı, müdür yardımcısı-ikinci müdür- müdür olarak belirlenmiştir.

**Tablo 13.** Ankete Cevap Verenlerin Bankalara Göre Dağılımı

Katılım Bankaları	Frekans	Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde
Albaraka Türk	65	14,4	14,4
Bank Asya	77	17,1	31,6
Kuveyt Türk	95	21,1	52,7
Türkiye Finans	213	47,3	100,0
Toplam	450	100,0	

Tablo 13’de ankete cevap veren personelin çalıştığı kurumlara göre dağılımı gösterilmektedir. İstanbul ve Ankara illerinden ankete katılan personelin dağılımı şu

<sup>464</sup> SPSS for Windows 11.5.0 ( Statistical Package for Social Sciences)

şekildedir. Albaraka Türk katılım bankasından 65 kişi ankete katılmış olup bu kişilerin toplam içerisindeki payı %14,4'dür. Bank Asya'dan ankete cevap verenlerin sayısı 77 kişi olup bu kişilerin yüzdesi 31,6'dır. Kuveyt Türk katılım bankasından 95 kişi ankete katılmış olup bunların yüzdesi 52,7'dir. Türkiye finans katılım bankasından ise ankete 213 kişi katılmış olup bu sayı ankete katılanların %47,3'ünü teşkil etmektedir.

**Tablo 14.** Ankete Cevap Verenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde
Erkek	357	79,3	79,3
Kadın	93	20,7	20,7
Toplam	450	100,0	100,0

Tablo 14'de ankete cevap verenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı gösterilmektedir. Ankete katılan 450 kişiden 357'si erkek olup toplam içerisindeki oranları % 79'dur. Ankete katılan kadınların sayısı 93 olup bu kişilerin yüzdeleri ise 20,7 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 15.** Ankete Cevap Verenlerin Yaş Aralığını Gösteren Dağılım

Yaş grupları	Frekans	Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde
25 ve altı	68	15,1	15,1
26 – 30	217	48,2	63,3
31 – 35	70	15,6	78,9
36 – 40	61	13,6	92,4
41 ve üstü	34	7,6	100,0
Toplam	450	100,0	

Tablo 15'de örneklem grubunun yaş aralığı ve bu aralıkta yer alan personel sayısı ve yüzdeleri bulunmaktadır. Bu aralık 25 yaş altı ile başlamış 41 yaş ve üzeri ile bitmiştir. Ankete katılan banka çalışanlarından 68 kişi, 25 ve altı yaşta olup bunların yüzdesi 15,1'dir. 26-30 yaş grubunda olan banka çalışanlarının sayısı 217 olup bunların yüzdesi 48,2'dir. 31-35 yaş grubunda olan banka çalışanlarının sayısı 70 olup bu çalışanların yüzdesi 15,6'dır. 36-40 yaş grubunda olan banka personelinin sayısı 61 olup yüzdesi 13,6'dır. 41 ve üzeri yaşta olan banka çalışanlarının sayısı ise 34 olup bu kişilerin oranı ise % 7,6'dır.

**Tablo 16.** Ankete Cevap Verenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim düzeyi	Frekans	Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde
Lise	34	7,6	7,6
Yüksekokul	63	14,0	21,6
Lisans	319	70,9	92,4
Yüksek Lisans - Doktora	34	7,6	100,0
Toplam	450	100,0	

Tablo 16’da ankete cevap veren 450 banka çalışanın eğitim durumu gösterilmektedir. Banka çalışanlarının 34 kişisi lise mezunu olup bunların oranı toplam ankete katılanların içerisinde %7,6’dır. Yüksekokul mezunlarının sayısı 63 olup bunların oranı ise %14’dır. Lisans mezunlarının sayısı 319 olup bu kişilerin oranı %70,9 dur. Yüksek lisans veya doktora yapan banka personelinin sayısı ise 34 olup bu kişilerin oranı ise %7,6 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 17.** Ankete Cevap Verenlerin Kurumlarındaki Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Çalışma Süreleri	Frekans	Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde
1 - 4	310	68,9	68,9
5 - 8	94	20,9	89,8
9 – 12	35	7,8	96,4
13 – 16	11	2,4	100,0
Toplam	450	100,0	

Tablo 17’de katılım bankalarında çalışan personelin çalışmış olduğu kurumdaki toplam çalışma süreleri gösterilmiştir. Bu bilgilere göre 1-4 yıllarında bankada çalışanların toplam sayısı 310 olup bu kişilerin toplam içerisindeki yüzdeleri %68,9’dur. 5 – 8 yılları arasında bankada çalışanların sayısı 94 olup bu kişilerin yüzdeleri ise 20,9’dur. 9- 12 yılları arasından bankada çalışanların sayısı 35 olup bu kişilerin oranı % 7,8’dir. Banka çalışanlarından 13-16 yılları arasında bankada çalışanların sayısı ise 11 olup bu kişilerin oranı % 2,4 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 18.** Ankete Cevap Verenlerin Banka Kadrosuna Göre Dağılımı

Personel Ünvanları	Frekans	Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde
Memur	140	31,1	31,1
Uzman ve Uzman Yard.	140	31,1	62,2
Şef ve Şef Yard.	82	18,2	80,4
Müdür Yard. İkinci Müdür	66	14,7	95,1
Müdür	22	4,9	100,0
Toplam	450	100,0	

Tablo 18’de ankete katılan banka çalışanlarının sahip oldukları banka kadrolarını göstermektedir. Bu kadrolardan memur kadrosunda çalışan 140 kişi ankete cevap vermiş olup bu kişilerin toplam içerisindeki oranı %31,1’dir. Aynı oran uzman ve uzman yardımcısı kadrosunda çalışan personelde de görülmektedir. Uzman ve uzman yardımcısı kadrosunda çalışan personelden 140 kişi ankete katılmış olup bu kişilerin oranı ise %31,1’dir. Şef ve şef yardımcısı kişilerden ankete katılan 82 kişinin oranı ise %18,2’dir. Müdür yardımcısı ve İkinci müdür kadrosunda çalışan personelden ankete katılan toplam personel sayısı 66 olup bu kişilerin yüzdesi 14,7 olarak hesaplanmıştır. Şube müdürlerinden ankete katılanların sayısı ise 22 olup bu kişilerin toplam içerisindeki payı yüzde 22 olarak hesaplanmıştır.

### 3.2.2. EĞİTİM PROGRAMLARINA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmamızın bu bölümünde banka çalışanlarına katılmış oldukları eğitim programları hakkında sorular sorulmuştur. Katılımcılardan, cevaplarını beşli likert ölçeğine göre hazırlanmış cevap anahtarı üzerine yapmaları istenmiştir. Ölçeğin derecelendirilmesi ise şu şekilde yapılmıştır;

- 1- Hiç Katılmıyorum
- 2- Katılmıyorum
- 3- Fikrim Yok
- 4- Biraz Katılıyorum
- 5- Katılmıyorum

Araştırmamızın bu bölümünde ki anket cevaplarının değerlendirilmesinde SPSS programının ANOVA yöntemi kullanılmıştır. Yöntemde faktör olarak ise ankete katılanların ünvanları dikkate alınmıştır.

**Tablo 19.** Bankaların Eğitim Çalışmalarına Verdikleri Önemin Eğitim Düzeyine Göre Değerlendirilmesini Gösteren Dağılım

Eğitim Düzeyi	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
Lise	34	4,59	,086	4,41	4,76	4	5
Yüksekokul	63	4,37	,122	4,12	4,61	1	5
Lisans	319	4,29	,045	4,20	4,38	2	5
Yüksek Lisans-Doktora	34	3,76	,254	3,25	4,28	1	5
Toplam - Ortalama	450	4,28	,042	4,20	4,37	1	5

Tablo 19’de banka çalışanlarına sorulan “Bankanız eğitim çalışmalarına yeterince önem vermektedir” sorusuna alınan cevapların eğitim durumuna göre dağılımı görülmektedir. Bankaların eğitim çalışmalarına vermiş oldukları önemin değerlendirilmesinde en memnun olan grubun 4,59 ortalama ile lise mezunları olduğu görülmektedir. Bu oran yüksekokul mezunlarında 4,37 lisans mezunlarında 4,29 ve yüksek lisans- doktora mezunlarında ise 3,76 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 20.** Eğitim Düzeyine Göre Bankaların Eğitim Çalışmalarına Ayırdığı Bütçenin Yeterli Olup-Olmadığını Gösteren Dağılım

Eğitim Düzeyi	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
Lise	34	4,00	,134	3,73	4,27	3	5
Yüksekokul	63	3,98	,133	3,72	4,25	2	5
Lisans	319	3,81	,060	3,69	3,93	1	5
Yüksek Lisans-Doktora	34	3,38	,231	2,91	3,85	1	5
Toplam - Ortalama	450	3,82	,051	3,72	3,92	1	5

Tablo 20’de banka çalışanlarına sorulan “Bankanızda eğitim çalışmalarına ayrılan bütçe yeterlidir” sorusuna verilen cevapları göstermektedir. Bu sonuçlara göre eğitim çalışmalarına ayrılan bütçeden en fazla tatmin olanların lise mezunları oldukları görülmektedir. Lise mezunlarının bu soruya vermiş oldukları cevapların ortalaması 4,00 yüksekokul mezunlarının ortalaması 3,98 lisans mezunlarının 3,81 yüksek lisans-doktora mezunlarının ise 3,82 olduğu görülmektedir.

**Tablo 21.** Çalışma Sürelerine Göre Personelinin Bankadaki Görevini Daha İyi Yerine Getirebilmesi İçin Eğitim İhtiyacı Olup-Olmadığını Gösteren Dağılım

Çalışma Süreleri	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
1 - 4	310	4,43	,052	4,32	4,53	1	5
5 - 8	94	4,18	,118	3,95	4,42	1	5
9 - 12	35	4,14	,170	3,80	4,49	2	5
13 - 16	11	3,82	,122	3,55	4,09	3	4
Toplam - Ortalama	450	4,34	,046	4,25	4,43	1	5

Tablo 21’de banka çalışanlarına sorulan “Bankanızdaki görevinizi daha iyi yerine getirebilmeniz için eğitim almamız gerekir” sorusuna verilen cevapların çalışma sürelerine göre dağılımı verilmektedir. Bu sonuçlara göre bankadaki çalışma süresi 1-4 yıl olanların eğitim ihtiyaçları 4,43 düzeyinde 5-8 yıl olanların 4,18 düzeyinde 9-12 yıl olanların 4,14 düzeyinde 13-16 olanların ise 3,82 düzeyinde olduğu görülmektedir.

**Tablo 22.** Personelin Ünvanına Göre Bankaların Eğitim İhtiyaçlarını Belirleme Yöntemlerini Gösteren Dağılım

Personel Ünvanları	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
<b>Performans değerlendirme sonuçlarına bakılarak</b>							
Memur	140	3,44	,111	3,22	3,66	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,56	,094	3,38	3,75	1	5
Şef - Şef Yard.	82	3,39	,128	3,13	3,65	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,44	,173	3,09	3,78	1	5
Müdür	22	3,32	,241	2,82	3,82	2	5
Toplam - Ortalama	450	3,46	,058	3,35	3,58	1	5
<b>Yöneticilerin tespitleri dikkate alınarak</b>							
Memur	140	4,36	,073	4,22	4,51	3	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,08	,070	3,94	4,22	2	5
Şef - Şef Yard.	82	4,23	,074	4,08	4,38	3	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	4,20	,115	3,97	4,43	2	5
Müdür	22	4,00	,161	3,66	4,34	3	5
Toplam - Ortalama	450	4,21	,039	4,13	4,29	2	5
<b>İşletmede baş gösteren problemin analizi yapılarak</b>							
Memur	140	3,47	,102	3,27	3,67	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,51	,068	3,38	3,65	2	5
Şef - Şef Yard.	82	3,59	,132	3,32	3,85	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,41	,135	3,14	3,68	2	5
Müdür	22	3,27	,176	2,91	3,64	2	4
Toplam - Ortalama	450	3,49	,050	3,39	3,58	1	5

<b>İşletme raporlarına bakılarak</b>							
Memur	140	3,53	,091	3,35	3,71	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,26	,071	3,12	3,40	2	5
Şef - Şef Yard.	82	3,50	,144	3,21	3,79	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	2,98	,109	2,77	3,20	2	5
Müdür	22	3,50	,109	3,27	3,73	3	4
Toplam - Ortalama	450	3,36	,048	3,26	3,45	1	5
<b>Çalışanlara anket uygulayarak veya onlara mülakat yaparak</b>							
Memur	140	3,04	,100	2,84	3,23	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,00	,095	2,81	3,19	1	5
Şef - Şef Yard.	82	3,33	,152	3,03	3,63	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,50	,162	3,18	3,82	1	5
Müdür	22	3,55	,353	2,81	4,28	1	5
Toplam - Ortalama	450	3,17	,059	3,05	3,29	1	5

Tablo22’de ankete katılanlara “Bankanızda eğitim ihtiyaçları nasıl belirlenmektedir” sorusu sorulmuştur. Bu sorunun cevabını öğrenebilmek için personele çeşitli eğitim ihtiyacı belirleme yöntemleri hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Personelin vermiş olduğu cevaplara göre eğitim ihtiyacı belirleme yöntemlerinin ortalama değerleri şu şekilde hesaplanmıştır.

<u>Uygulanan Yöntemler</u>	<u>Ortamla Değer</u>
• Performans değerlendirme sonuçlarına bakılarak	3,46
• Yöneticilerin tespitleri dikkate alınarak	4,21
• İşletmede baş gösteren problemin analizi yapılarak	3,49
• İşletme raporlarına bakılarak	3,36
• Çalışanlara anket uygulayarak veya onlarla mülakat yaparak	3,17

Ankete katılan personelin vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde eğitim ihtiyacı belirleme yöntemi olarak en düşük değer 3,17 ile “Çalışanlara anket uygulama ve mülakat yapma” yöntemi olarak tespit edilmiştir. En yüksek değer ise 4,21 ile “Yöneticilerin tespitleri dikkate alınarak” seçeneğinde olmuştur.

Çalışanların ünvanlarına göre bir değerlendirme yapılırsa en yüksek değer memur statüsünde çalışanlarından elde edilmiştir. Memurlar 4,36 ortalama değer ile eğitim ihtiyaçlarını belirleme yöntemi olarak “Yöneticilerin tespitleri dikkate alınarak” seçeneğine cevap verdikleri görülmektedir. Çalışanların statüsüne göre

yapılan bir değerlendirmede en küçük değer ise 2,98 ortalama ile “işletme raporlarına bakılarak” seçeneğinde müdür yardımcıları-ikinci müdürler tarafından verilmiş olduğu görülmektedir.

**Tablo 23.** İş Başındaki Eğitimin, Eğitim Programlarında Verilen Eğitimden Daha Faydalı Olup-Olmadığının Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

Eğitim Düzeyi	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
Lise	34	3,12	,201	2,71	3,53	2	5
Yüksekokul	63	4,03	,158	3,72	4,35	2	5
Lisans	319	4,30	,060	4,18	4,42	1	5
Yüksek Lisans-Doktora	34	4,41	,127	4,15	4,67	3	5
Toplam - Ortalama	450	4,18	,053	4,08	4,29	1	5

Tablo 23’de ankete cevap veren banka personeline “İş başında eğitim, hizmet içi eğitim programlarında verilen eğitimden daha faydalıdır” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen cevapların eğitim düzeyine göre değerlendirilmesinde en düşük ortalamanın 3,12 ile lise mezunlarına en yüksek ortalamanın ise yüksek lisans-doktora mezunlarında 4,41 olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu oranın yüksek okul mezunlarında 4,03 lisans mezunlarında ise 4,30 olduğu görülmektedir.

**Tablo 24.** Verilen Eğitimlerin Banka Çalışanları Tarafından Verilmesinin Daha Faydalı Olup-Olmadığının, Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma Süreleri	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
1 - 4	310	4,09	,063	3,97	4,22	1	5
5 - 8	94	3,95	,105	3,74	4,16	1	5
9 - 12	35	3,86	,214	3,42	4,29	2	5
13-16	11	3,64	,472	2,58	4,69	2	5
Toplam - Ortalama	450	4,03	,053	3,93	4,14	1	5

Tablo 24’da ankete katılan banka çalışanlarına “Verilen eğitimlerin banka çalışanları tarafından verilmesi daha faydalı olur” soru sorulmuştur. Bu soruya cevap veren banka çalışanlarının hizmet sürelerine göre yapılan değerlendirmeye göre; 1-4 yıl çalışmış olan personelin bu soruya vermiş olduğu cevapların ortalaması 4,09 hizmet süresi 5-8 yıl olanların ortalamasının 3,95 olduğu 9-12 yıl çalışan personelin ortalamasının 3,86 çalışma süresi 13-16 yıl olan personelin ise 3,64 olduğu görülmektedir.

**Tablo 25.** Verilen Eğitimlerin Banka Dışındaki Kişiler Tarafından Verilmesinin Daha Faydalı Olup-Olmadığının, Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma Süreleri	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
1 - 4	310	3,11	,062	2,99	3,24	1	5
5 - 8	94	3,47	,121	3,23	3,71	2	5
9 - 12	35	3,86	,143	3,57	4,15	2	5
13-16	11	3,27	,273	2,67	3,88	2	4
Toplam - Ortalama	450	3,25	,052	3,15	3,35	1	5

Tablo 25’de ankete katılan banka çalışanlarına “Verilen eğitimlerin banka dışındaki kişiler tarafından verilmesi daha faydalı olur” soru sorulmuştur. Bu soruya cevap verenlerin hizmet sürelerine göre vermiş oldukları cevapların ortalama değerleri şu şekildedir. Çalışma süresi 1-4 yıl olanların 3,11 çalışma süresi 5-8 yıl olanların ortalaması 3,47 çalışma süresi 9-12 yıl olanların ortalama değeri 3,86 ve çalışma süresi 13-16 yıl olanların ise ortalamasının 3,27 olduğu görülmektedir.

**Tablo 26.** Personelin Eksikliği Hissettiği Eğitim Alanlarını Gösteren Dağılım

Personel Ünvanları	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
<b>Makro Ekonomi Konulu Eğitim Programları</b>							
Memur	140	4,09	,104	3,88	4,29	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,01	,093	3,83	4,20	2	5
Şef - Şef Yard.	82	3,59	,131	3,32	3,85	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,38	,124	3,13	3,63	2	5
Müdür	22	2,50	,109	2,27	2,73	2	3
Toplam - Ortalama	450	3,79	,056	3,68	3,90	1	5
<b>Faizsiz Finans Sistemi Konulu Eğitim Programları</b>							
Memur	140	4,29	,099	4,10	4,49	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,17	,066	4,04	4,30	2	5
Şef - Şef Yard.	82	4,16	,113	3,93	4,38	2	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,61	,141	3,32	3,89	2	5
Müdür	22	3,55	,244	3,04	4,05	2	5
Toplam - Ortalama	450	4,09	,050	4,00	4,19	1	5
<b>Kambiyo İşlemleri Konulu Eğitim Programları</b>							
Memur	140	4,06	,107	3,85	4,28	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,18	,073	4,03	4,32	2	5
Şef - Şef Yard.	82	3,96	,124	3,72	4,21	2	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	4,17	,144	3,88	4,45	2	5
Müdür	22	3,18	,182	2,80	3,56	2	4
Toplam - Ortalama	450	4,05	,052	3,95	4,16	1	5

<b>Dış Ticaret Konulu Eğitim Programları</b>							
Memur	140	4,11	,108	3,89	4,32	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,31	,065	4,18	4,44	2	5
Şef - Şef Yard.	82	4,44	,101	4,24	4,64	2	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	4,32	,122	4,07	4,56	2	5
Müdür	22	3,00	,218	2,55	3,45	2	4
Toplam - Ortalama	450	4,21	,050	4,11	4,30	1	5
<b>Temel Muhasebe Konulu Eğitim Programları</b>							
Memur	140	4,13	,100	3,93	4,33	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,92	,091	3,74	4,10	1	5
Şef - Şef Yard.	82	4,22	,089	4,04	4,40	3	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,38	,178	3,02	3,73	1	5
Müdür	22	2,73	,176	2,36	3,09	2	4
Toplam - Ortalama	450	3,90	,056	3,79	4,01	1	5
<b>Finansal Matematik Konulu Eğitim Programları</b>							
Memur	140	4,11	,107	3,90	4,33	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,96	,094	3,78	4,15	1	5
Şef - Şef Yard.	82	3,88	,097	3,68	4,07	2	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,68	,140	3,40	3,96	2	5
Müdür	22	2,95	,154	2,63	3,27	2	4
Toplam - Ortalama	450	3,90	,054	3,80	4,01	1	5
<b>Kişisel Gelişim Konuları İçerikli Eğitim Programları</b>							
Memur	140	4,29	,101	4,09	4,48	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,05	,093	3,87	4,23	1	5
Şef - Şef Yard.	82	4,41	,085	4,25	4,58	3	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	4,21	,111	3,99	4,43	2	5
Müdür	22	4,23	,185	3,84	4,61	3	5
Toplam - Ortalama	450	4,22	,049	4,13	4,32	1	5

Tablo26’de banka çalışanlarına “Eksikliğini hissettiğiniz eğitim ihtiyaçlarınız hangi eğitim programları ile giderilebilir” soru sorulmuş olup bu eksikliklerin hangi alanlarda alınacak eğitimler ile giderilebileceği araştırılmıştır. İhtiyaç eksikliği hissedilen eğitim konuları ve bu konuların hesaplanan ortalama değerleri;

<u>Eğitim Programları</u>	<u>Ortamla Değer</u>
• Makro ekonomi konulu eğitim programları	3,79
• Faizsiz finans sistemi konulu eğitim programları	4,09
• Kambiyo işlemleri konulu eğitim programları	4,05
• Dış ticaret konulu eğitim programları	4,21
• Temel muhasebe konulu eğitim programları	3,90
• Finansal matematik konulu eğitim programları	3,90
• Kişisel gelişim konuları içerikli eğitim programları	4,22

Banka çalışanlarının vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde en fazla eksikliği hissedilen eğitim programı kişisel gelişim programlarıdır. Kişisel gelişim programlarının ortalaması 4,22 olup eksikliği hissedilen eğitim programlarından en düşük değer temel muhasebe konulu eğitim programlarında ve finansal matematik konulu programlarda 3,90 olarak hesaplanmıştır. Kambiyo işlemleri konulu eğitim programlarının ortalaması 4,05 dış ticaret konulu eğitim programları ise 4,21 olarak hesaplanmıştır.

Banka çalışanları incelendiğinde ise memurların en fazla eksiklik hissettiği konu 4,29 ortalama ile kişisel gelişim konu eğitim programları, en az eksiklik hissettikleri konu ise 4,06 ortalama ile kambiyo işlemleri konulu eğitim programı olduğu tespit edilmiştir.

Uzman-uzman yardımcılarının en fazla eğitim eksikliği hissettiği konu 4,31 ortalama ile dış ticaret konulu eğitim programlarıdır. 3,92 ortalama ile eğitim eksikliğini en az hissettiği eğitim programı ise temel muhasebe konulu eğitim programlarıdır.

Şef-şef yardımcılarının en fazla eğitim eksikliği hissettiği konu 4,44 ortalama ile dış ticaret konulu eğitim programlarıdır. 3,59 ortalama ile eğitim eksikliği hissettiği konular arasında en az orana sahip eğitim programı ise marka ekonomi konulu eğitim programlarıdır.

Müdür yardımcısı-ikinci müdürlerin en fazla eğitim eksikliği hissettiği konu 4,32 ortalama ile dış ticaret konulu eğitim programlarıdır. 3,38 ortalama ile eğitim eksikliği hissedilen konular arasında en düşük ortalamaya sahip konular ise dış ticaret ve makro ekonomik konu eğitim programlarıdır.

Müdürlerin en fazla eğitim eksikliği hissettiği konu 4,23 ortalama ile kişisel gelişim konuları içerikli eğitim programlarıdır. 2,50 ortalama ile müdürlerin eksikliğini hissettiği konular arasında en düşük orana sahip konu ise makro ekonomi konulu eğitim programlarıdır.

**Tablo 27.** Personelin Katıldığı Eğitimin Programlarının Amacını Ünvanlara Göre Gösteren Dağılım

Personel Ünvanları	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
<b>Bankacılık Konusunda Genel Bilgi ve Beceri Kazanmak</b>							
Memur	140	4,63	,056	4,52	4,74	3	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,42	,057	4,31	4,53	3	5
Şef - Şef Yard.	82	4,51	,102	4,31	4,71	2	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,94	,171	3,60	4,28	1	5
Müdür	22	4,45	,194	4,05	4,86	3	5
Toplam - Ortalama	450	4,43	,042	4,35	4,52	1	5
<b>Verimliliği Artırmak</b>							
Memur	140	4,66	,050	4,56	4,76	3	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,24	,070	4,10	4,38	2	5
Şef - Şef Yard.	82	4,65	,096	4,46	4,84	2	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	4,77	,071	4,63	4,91	3	5
Müdür	22	4,73	,097	4,53	4,93	4	5
Toplam - Ortalama	450	4,55	,035	4,48	4,62	2	5
<b>Personelin İhtiyaç Duydukları Konuda Eksikliklerini Gidermek</b>							
Memur	140	4,46	,073	4,31	4,60	2	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,35	,069	4,21	4,49	2	5
Şef - Şef Yard.	82	4,59	,100	4,39	4,78	2	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	4,32	,140	4,04	4,60	2	5
Müdür	22	4,45	,194	4,05	4,86	3	5
Toplam - Ortalama	450	4,43	,043	4,34	4,51	2	5
<b>Yöneticilerin Özellikle Yetersiz Gördüğü Konularda Personeli Eğitmek</b>							
Memur	140	4,26	,076	4,11	4,41	2	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,96	,067	3,83	4,10	2	5
Şef - Şef Yard.	82	4,41	,079	4,26	4,57	3	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	4,55	,115	4,32	4,77	2	5
Müdür	22	4,45	,194	4,05	4,86	3	5
Toplam - Ortalama	450	4,25	,041	4,17	4,33	2	5
<b>Terfilere Esas Teşkil Etmek</b>							
Memur	140	3,82	,094	3,64	4,01	2	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,42	,093	3,24	3,61	1	5
Şef - Şef Yard.	82	3,80	,129	3,55	4,06	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,39	,157	3,08	3,71	1	5
Müdür	22	3,73	,176	3,36	4,09	3	5
Toplam - Ortalama	450	3,63	,054	3,52	3,73	1	5
<b>Personeli Motive Etmek Amacıyla</b>							
Memur	140	4,06	,083	3,89	4,22	2	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,26	,095	3,07	3,44	1	5
Şef - Şef Yard.	82	4,06	,134	3,79	4,33	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,85	,126	3,60	4,10	2	5
Müdür	22	4,45	,194	4,05	4,86	3	5
Toplam - Ortalama	450	3,80	,054	3,69	3,90	1	5

Tablo 27’de banka çalışanlarına sorulan, “Katıldığınız eğitimin amacı” sorusunun cevabını personelin ünvanına göre dağılımını gösteren veriler yer almaktadır. Personelin katılmış olduğu eğitimin amaçlarını değerlendirmesi için sorulmuş olan bu sorunun cevaplandırılmasında personele eğitim amaçları seçenekler halinde verilmiş ve bu seçenekler hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Yapılan hesaplamalar sonucunda personel katıldığı eğitimin amaçlarını şu şekilde görmektedir.

<u>Eğitim Programları</u>	<u>Ortamla Değer</u>
• Bankacılık konusunda genel bilgi ve beceri kazandırmak	4,43
• Verimliliği artırmak	4,55
• Personelin ihtiyaç duydukları konuda eksiklerini gidermek	4,43
• Yöneticilerin özellikle yetersiz gördüğü konularda personeli eğitmek	4,25
• Terfilere esas teşkil etmek	3,63
• Personeli motive etmek amacıyla	3,80

Anketlere verilen cevaplar incelendiğinden personel, verilen eğitimlerin amacı olarak en fazla “verimliliği artırmak” amacını en az ise “terfilere esas teşkil etmek” amacını görmektedir. Yapılan hesaplamalarda “verimliliği artırmak” amacının oranı 4,55 “terfilere esas teşkil etmek” amacının oranı ise 3,63 olarak hesaplanmıştır.

Memurlar, verilen eğitimlerin amacı olarak en fazla 4,66 oran ile “verimliliği artırmak” amacını en az ise 3,82 ortalama ile “terfilere esas teşkil etmek” amacını görmektedir.

Uzman-uzman yardımcıları verilen eğitimlerin amacı olarak en fazla 4,42 ortalama ile “bankacılık konusunda genel bilgi ve beceri kazanmak” amacını en az ise 3,26 ortalama ile “personeli motive etmek” amacını görmektedir.

Şef-şef yardımcıları verilen eğitimlerin amacı olarak en fazla 4,65 ortalama ile “verimliliği artırmak” amacının en az ise 3,80 ortalama ile “terfilere esas teşkil etmek” amacını görmektedir.

Müdür yardımcıları-ikinci müdürler verilen eğitimlerin amacı olarak en fazla 4,77 ortalama ile “verimliliği artırma” amacını en az ise 3,39 ortalama ile “terfilere esas teşkil etmek” amacını görmekte-dirler.

Müdürler verilen eğitimlerin amacı olarak en fazla 4,73 ortalama ile “verimliliği artırmak” amacını en az ise 3,73 ortalama ile “terfilere teşkil etmek” amacı olduğunu belirtmektedirler.

### 3.2.3. EĞİTİM PROGRAMI SONUÇLARINA İLİŞKİN BULGULAR

**Tablo 28.** Personelin Katıldığı Eğitim Programı Sonucunda Öğrendiklerini Uygulama İmkânı Bulup-Bulamadığını Gösteren Dağılım

Personel Ünvanları	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
Memur	140	3,93	,092	3,75	4,11	2	5
Uzman - Uzman Yard.	140	4,19	,085	4,02	4,35	2	5
Şef - Şef Yard.	82	4,21	,075	4,06	4,36	2	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	4,53	,090	4,35	4,71	2	5
Müdür	22	4,73	,097	4,53	4,93	4	5
Toplam - Ortalama	450	4,19	,045	4,10	4,27	2	5

Tablo 28’de personelin “Katıldığım eğitim programları sonucunda öğrendiklerimi uygulama imkânı buldum” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmektedir. Buna göre bu soruya en yüksek cevabı 4,73 ortalama ile müdürler en düşük cevabı ise 3,93 ortalama ile memurlar vermişlerdir. Bu oran uzman-uzman yardımcılarında 4,19 şef-şef yardımcılarında ise 4,21 ve müdür yardımcılarını-ikinci müdürlerde ise 4,53 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 29.** Personelin Aldığı Eğitim Sonucunda Kendine Olan Güveninin Artıp-Artmadığını Gösteren Dağılım

Cinsiyet	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
Erkek	357	4,05	,050	3,95	4,15	1	5
Kadın	93	4,56	,067	4,43	4,69	3	5
Toplam - Ortalama	450	4,16	,043	4,07	4,24	1	5

Tablo 29’de personelin “Katıldığım eğitim programları sonucunda kendime olan güvenim arttı” sorusuna verdikleri cevapların cinsiyete göre dağılımı gösterilmekte olup bu sorunun cevabı erkeklerde 4,05 kadınlarda ise 4,56 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 30.** Personelin Aldığı Eğitim Sonucunda İş Stresinin Azalıp-Azalmadığını Gösteren Dağılım

Personel Ünvanları	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
Memur	140	3,66	,090	3,49	3,84	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,63	,084	3,46	3,80	1	5
Şef - Şef Yard.	82	3,38	,144	3,09	3,66	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,36	,134	3,10	3,63	2	5
Müdür	22	3,55	,183	3,17	3,93	2	4
Toplam - Ortalama	450	3,55	,051	3,45	3,65	1	5

Tablo.30’da personele sorulan “Katıldığım eğitim programları sonucunda iş stresim azaldı” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı gösterilmektedir. Buna göre bu soruya en yüksek cevabı veren personel grubu 3,66 ortalama ile memurlar olurken en düşük oran 3,36 ile müdür yardımcıları- ikinci müdürler oldukları görülmektedir. Bu oranlar uzman-uzman yardımcılarında 3,63 şef-şef yardımcılarında 3,38 müdürlerde ise 3,55 olarak hesaplanmıştır. Personelin vermiş oldukları cevaplara göre genel ortalama ise 3,55 olarak hesaplanmaktadır.

**Tablo 31.** Personelin Eğitime Katıldıktan Sonra İş Performansı Artıp-Artmadığını Gösteren Dağılım

Çalışma Süreleri	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
1 - 4	310	3,94	,060	3,82	4,05	2	5
5 - 8	94	4,23	,094	4,05	4,42	2	5
9 - 12	35	4,37	,164	4,04	4,71	2	5
13-16	11	4,55	,157	4,19	4,90	4	5
Toplam - Ortalama	450	4,05	,048	3,95	4,14	2	5

Tablo 31’de personelin “Verilen eğitimler kişisel gelişimime olumlu etkisi olmuştur” sorusuna verdikleri cevapların çalışma sürelerine göre dağılımı gösterilmektedir. Buna göre bu soruya en yüksek cevabı verenler 4,55 ortalama ile

13-16 yıl çalışan personel olurken en düşük oran ise 3,94 ortalama ile 1-4 yıl çalışan personel grubu oluşturmaktadır. 5-8 yıl çalışan personelin ortalaması 4,37 olurken 9-12 yıl çalışan personelin ortalama ise 4,37 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 32.** Personelin Katıldığı Eğitimlerin Kişisel Gelişimine Olumlu Etkisi Olup-Olmadığını Gösteren Dağılım

Cinsiyet	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
Erkek	357	3,95	,052	3,84	4,05	1	5
Kadın	93	4,34	,069	4,21	4,48	3	5
Toplam - Ortalama	450	4,03	,045	3,94	4,12	1	5

Tablo.32’de personelin “Verilen eğitimlerin kişisel gelişimime olumlu etkisi olmuştur” sorusuna vermiş olduğu cevapların dağılımı gösterilmektedir. Bu dağılıma göre erkek personelin bu soruya vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,95 kadınların ise 4,34 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 33.** Personelin Eğitime Katıldıktan Sonra Bankaya Olan Bağlılığının Artıp Artmadığını Gösteren Dağılım

Personel Ünvanları	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
Memur	140	3,79	,088	3,62	3,97	2	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,75	,088	3,58	3,92	2	5
Şef - Şef Yard.	82	3,70	,158	3,38	4,01	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,29	,114	3,06	3,52	2	5
Müdür	22	3,64	,364	2,88	4,39	1	5
Toplam - Ortalama	450	3,68	,054	3,57	3,79	1	5

Tablo 33’de personele sorulan “Katıldığım eğitim programı bankaya bağlılığımı artırdı” sorusuna verilen cevapların dağılımı gösterilmektedir. Buna göre bu soruya en yüksek cevabı veren personel grubu 3,79 ortalama ile memurlar olurken en düşük oran 3,29 ile müdür yardımcılı-ikinci müdürleri olarak hesaplanmaktadır. Bu sonuçlara göre uzmanlar-uzman yardımcılı 3,75 şef-şef yardımcılı 3,70 ve müdürler ise 3,64 ortalama olarak hesaplanmaktadır. Personelin vermiş oldukları cevaplara göre genel ortalama ise 3,68 olarak hesaplanmaktadır

**Tablo 34.** Eğitim Programına Katılmış Olmanın İşten Çıkarılma Duygusunu Azaltıp Azaltmayacağını Gösteren Dağılım

Yaş grupları	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
25 ve altı	68	3,43	,126	3,17	3,68	2	5
26 - 30	217	3,14	,086	2,97	3,31	1	5
31 - 35	70	2,77	,141	2,49	3,05	1	5
36 - 40	61	2,84	,183	2,47	3,20	1	5
41 ve üstü	34	2,15	,194	1,75	2,54	1	4
Toplam - Ortalama	450	3,01	,060	2,89	3,13	1	5

Tablo34’de personele sorulan “Eğitim programına katılmam işten çıkarılmayacağım hissini güçlendiriyor” sorusuna verilen cevapların çalışma sürelerine göre dağılımı gösterilmektedir. Buna göre bu soruya cevap veren personelden 25 ve daha az yaşlarda olan personelin ortalaması 3,43 olurken 26-30 yaşlarında olan personelin ortalaması 3,14 olarak 31-35 yaşlarında olan personelin ortalaması 2,77 olurken 36-40 yaşlarında olan personelin ortalaması 2,84 olurken 41 ve üstü yaşlarda olan personelin ortalaması ise 2,15 olarak hesaplanmaktadır.

**Tablo 35.** Personelin Aldığı Eğitim Sonucunda Daha Hızlı Terfi Edeceğini Düşünüp Düşünmediğini Gösteren Dağılım

Personel Ünvanları	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
Memur	140	3,45	,095	3,26	3,64	1	5
Uzman - Uzman Yard.	140	3,40	,109	3,19	3,61	1	5
Şef - Şef Yard.	82	3,35	,135	3,09	3,62	1	5
Müd.Yard.- İkinci Müd.	66	3,21	,139	2,93	3,49	2	5
Müdür	22	3,45	,371	2,68	4,23	1	5
Toplam - Ortalama	450	3,38	,058	3,27	3,50	1	5

Tablo.35’de personele sorulan “Aldığım Eğitim sonucunda daha hızlı terfi edeceğimi düşünüyorum” sorusuna verilen cevaplar gösterilmektedir. Buna göre bu soruya en yüksek cevabı veren personel grubu 3,45ortalama ile müdürler ve memurlar olmuştur. En düşük oran ise 3,21 ortalama ile müdür yardımcısı-ikinci müdür olmuştur. Bu oran Uzman-uzman yardımcılarında 3,40 şef-şef yardımcılarında ise 3,35 olarak hesaplanmıştır. Personelin vermiş olduğu cevaplara göre ise genel ortalamanın 3,38 olarak hesaplandığı görülmektedir.

**Tablo 36.** Hizmet Süresine Göre Bankaların Düzenlemiş Olduğu Eğitim Programlarının Personeli Tatmin Edip Etmediğini Gösteren Dağılım

Çalışma Süreleri	Frekans	Ort	Std.Sap	% 95 Güven Aralığında		Min.	Max.
				Alt Sınır	Üst Sınır		
1 - 4	310	3,66	,057	3,55	3,77	1	5
5 - 8	94	3,81	,105	3,60	4,02	2	5
9 - 12	35	4,14	,110	3,92	4,37	3	5
13-16	11	4,55	,157	4,19	4,90	4	5
Toplam - Ortalama	450	3,75	,047	3,66	3,84	1	5

Tablo.36’da personele sorulan “Bankamızın düzenlediği eğitim programları beni tatmin ediyor” sorusuna personelin hizmet süresine göre vermiş olduğu cevaplar yer almaktadır. Buna göre bu soruya en yüksek cevabı veren personel grubu 4,55 ortalama ile 13-16 yıl çalışmış personel olur iken 3,66 ortalama ile en düşük oran ise 1-4 yıl çalışmış personel tarafından verilmiştir. Bu oran 5-8 yıl çalışmış personelde 3,81 9-12 yıl çalışmış personelde 4,14 olarak hesaplanmıştır.

#### 3.2.4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Ankete katılan personelin vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde %5 yanılma düzeyinde verilen cevaplar ile personelin demografik özellikleri arasında bazı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen bu ilişkilerin değerlendirilmesi ise şu şekilde yapılmıştır.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde bankaların eğitim çalışmalarına vermiş olduğu önemin değerlendirilmesi ile personelin eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça bankaların eğitim çalışmalarına verdikleri önemin değerlendirilme düzeyinin düştüğü görülmektedir. Eğitim durumu en yüksek olan yüksek lisans-doktora mezunlarında bu oran 3,76 olur iken lise mezunlarında 4,59 olarak hesaplanmıştır.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde personelin eğitim durumu ile çalıştığı bankanın eğitim çalışmaları için ayırmış olduğu bütçenin yeterliliğinin değerlendirilmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu hesaplanmıştır. Buna göre personelin eğitim düzeyi arttıkça bankaların eğitim bütçelerinin yeterlilik

oranının azaldığı görülmüştür. Ankete katılanlar arasındaki en düşük eğitim düzeyi olan lise mezunlarında 4,00 olan bu oran yüksek okul mezunlarında 3,98 lisans mezunlarında 3,81 yüksek lisans-doktora mezunlarında 3,38 olarak hesaplanmıştır.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde çalışanların hizmet süreleri ile eğitim ihtiyacı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre banka personeline sorulan görevinizi daha iyi yapabilmek için eğitime ihtiyaç duyup duymadığını gösteren dağılım incelendiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır. Eğitim eksikliği ihtiyacı hizmet süresi arttıkça azalan, hizmet süresi azaldıkça artan bir ihtiyaç olduğu görülmüştür. Bankada 1-4 yıl çalışmış olan personelin eğitim eksikliği ortalaması 4,43 olurken 13-16 yıl çalışmış olan personelin eğitim eksikliği hissetme oranı ise 3,82 olarak hesaplanmıştır.

- Bankaların, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde kullanmış oldukları yöntemler incelendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bankaların en çok kullanmış olduğu yöntemler çalışanların ünvanlarına göre değişmektedir. Fakat bu yöntemler içerisinde en fazla kullanılan yöntem 4,21 ortalama ile “yöneticilerin tespitleri dikkate alınarak eğitim ihtiyacı belirleme” yöntemi en az kullanılan yöntem ise 3,17 ortalama ile “çalışanlara anket uygulayarak veya onlarla mülakat yaparak” yöntemi olarak hesaplanmıştır.

Bu sonuçlar incelendiğinde eğitim ihtiyacı belirlenmesinde personelin daha katılımcı olmasını sağlamak için anket uygulanması ve iş raporlarına bakılması daha faydalı olacağı söylenebilir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde eğitim düzeyi ile iş başında eğitimin faydaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. İş başındaki eğitimin, eğitim programlarındaki eğitimden daha faydalı olup olmadığını ölçmek için personele sorulan soruya verilen cevaplar incelendiğinde, personelin eğitim düzeyi arttıkça iş başında eğitime olan güvenin arttığı görülmektedir. Bu nedenle banka personeline uygulanacak olan personel eğitiminin, eğitim

programlarında uygulanan eğitimin yanında işbaşında eğitim ağırlıklı olmasının personele daha faydalı olacağı söylenebilir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde eğitimcilerin seçimi ile personelin hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Personelin hizmet süresi arttıkça eğitimcilerin banka çalışanları olması düşüncesi azalmaktadır. Şöyle ki; bu oran hizmet yılı 1-4 olanlarda 4,09 5-8 yıl olanlarda 3,95 9-12 yıl olanlarda 3,86 13-16 yıl olanlarda ise 3,64 olarak hesaplanmıştır.

- Banka çalışanlarının eğitim eksikliği hissettikleri konuların personele göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle memurlara uygulanacak eğitimlerin faizsiz finans sistemi konuları başta olmak üzere kişisel gelişim ve temel muhasebe konulu eğitimler olmasının daha faydalı olacağı söylenebilir.

Uzman ve uzman yardımcılarının düzeyindeki personelin ise eksikliğini hissettikleri konuların başında dış ticaret konulu eğitimler gelmektedir. Uzman ve yardımcılara uygulanacak bu eğitimlerin dışında ayrıca kambiyo işlemleri ve mevzuatı konulu eğitim programları düzenlenmesi bu alandaki eğitim eksikliğini giderileceği söylenebilir.

Şef ve yardımcılarının eğitim eksikliği hissettikleri konuların başında 4,44 ortalama ile dış ticaret işlemleri konuları gelmektedir. Bu konudaki düzenlenecek olan eğitimlerden sonra bu personele ayrıca temel muhasebe konulu eğitimlerin uygulanmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

İkinci müdürler ve müdür yardımcılarının verilecek eğitimlerin başında da yine dış ticaret konulu eğitim programları gelmektedir. Hemen hemen tüm personelin eksikliğini hissettiği bu konuda düzenlenecek bir eğitim çalışmasının banka çalışanlarının tamamına faydalı olacağı görülmektedir.

Müdürlerin eğitim eksikliğini hissettikleri tek konunun ise kişisel gelişim konuları içerikli eğitimler olduğu görülmektedir. Yapılan hesaplamalara göre bu konuda düzenlenecek eğitimlerin eksikliği 4,22 olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle bu

düzeydeki personele düzenlenecek eğitimlerin kişisel gelişim ağırlıklı olması daha fazla fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

- Banka personeline sorulan “katıldığınız eğitimin amacı nedir” sorusunun alt şıklarında yer alan eğitim amaçlarına verilen cevaplar incelendiğinde en büyük oranın verimliliği artırma amacıyla olduğu görülmektedir. 4,55 ortalama ile en fazla verimliliği artırma amacı hesaplanırken en az ortalamaya sahip amaç ise bankada personelin terfisi amacıyla eğitim düzenlenmesi sonucu ortaya çıkmıştır.

Bu sorudan çıkan bir diğer sonuç ise personelin motivasyonu ile ilgilidir. Personel katıldığı eğitimlerin motivasyon artırıcı olduğunu, bu nedenle düzenlenen eğitimlerin diğer amaçlarının yanında motivasyon artırıcı özelliklerinin de ön plana çıkarılması eğitimlerden beklenen faydayı artıracığı düşünülmektedir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde araştırmada ortaya çıkan bir diğer sonuç personelin ünvanı ile eğitim programında öğrendiklerini uygulama imkanı bulmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğudur. Bu sonuçlara göre personelin ünvanı arttıkça eğitim programlarında öğrendiklerini uygulama imkanının arttığı, alt kademelerde görev yapan personelde ise bu oranın daha düşük olduğudur. Bu nedenle alt kademe personele düzenlenecek olan eğitimlerin daha çok pratik eğitime dönük olmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde istatistiksel olarak personelin eğitimler sonrasında kendine olan güveni ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kadınların eğitimler sonrasında kendilerine olan güvenleri artış oranı 4,56 olur iken bu oran erkek personelde 4,05 olarak tespit edilmiştir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde iş stresi ile personelin ünvanı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde personelin katılmış olduğu eğitim sonucunda iş stresinin ne azaldığı ne de arttığını gösteren herhangi anlamlı bir bilgi elde edilememiştir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde personelin iş performansı ile hizmet süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki ankete katılan personelden hizmet süresi fazla olanların hizmet süresi az olanlara göre eğitimler sonrasında iş performansının daha fazla arttığını göstermektedir. Buna göre 1-4 yıl çalışan personelde bu oran 3,94 5-8 yıl hizmet süresi olan personelde 4,23 9-12 yıl hizmet süresi olan personelde 4,37 ve 13-16 yıl hizmet süresi olan personelde ise 4,55 olduğu görülmektedir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde cinsiyet ile eğitimler sonrası kişisel gelişim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre eğitimlerin kişisel gelişimlerine katkısının olduğunu düşünen kadınların oranı 4,34 olur iken erkeklerde bu oranın 3,95 olduğu tespit edilmiştir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde çalışanların ünvanları ile eğitimler sonrası bankaya olan bağlıları arasına istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışan personelin ünvanı yükseldikçe eğitimler sonrası bankaya olan bağlılık oranı azalmaktadır. Ünvan olarak en üst düzeyde olan müdürler de eğitimler sonrası bankaya bağlılık oranı 3,68 olur iken bu oran ünvanı en düşük olan memurlarda 3,79 olarak hesaplanmıştır.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde çalışanların yaşları ile eğitimler sonrasında işten çıkarılma duygusu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Personelin yaş ortalaması arttıkça eğitimlerin işten çıkarılma duygusu üzerindeki etsinin azaldığı görülmektedir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde çalışanların ünvanları ile eğitimlerin terfilelere etkisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

- Yapılan ki-kare testi sonucunda %5 yanılma düzeyinde çalışanların hizmet süreleri ile eğitim programlarından tatmin düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre hizmet süresi arttıkça eğitimlerden tatmin olma oranının arttığı görülmektedir.

Bütün bu bilgiler sonucunda, demografik özelliklerin personelinin eğitim faaliyetleri sonrası davranış değişikliklerine olan etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Buna göre personelin cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, hizmet süresi ve ünvanı eğitilecek personelin seçiminde dikkat edilmesi gereken özellikler olarak ortaya çıkmaktadır. Eğitim gruplarının oluşturulmasında bu özelliklere dikkat edilmesi eğitimlerden beklenen amacın ve personelin eğitimler sonrası iş performansının artmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

ACTİVELİNE, **Faizsiz Finans Sektöründe Yeni Bir Boyut**, Şubat, 2002, [www.activline.com/finans/ofk.html](http://www.activline.com/finans/ofk.html)

AĞAOĞLU, Esmahan; **Eğitimde Klinik Denetim**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:982, Eskişehir, 1997

AKGÜÇ, Öztin; **100 Soruda Türkiye’de Bankacılık**, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1987

AKSOY, Ahmet; **Menkul Kıymetlerin Yatırım Analizi**, (1987) Ankara

ALPUGAN, O.Demir ve ÜNER Mithat; **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1993

ALTAN, Mikail; **Modern Bankacılık Fonksiyonları Açısından Özel Finans Kurumlarının Değerlendirilmesi**, Selçuk Üniversitesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya, 1998

ALTAN, Mikail; **Fonksiyonlar ve İşlemler Açısından Bankacılık**, Ankara, 2003

ALTINDAŞ, Hüseyin; **Özel Finans Kurumları ve Türkiye Uygulaması**, Niğde Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde, 1998

ARIKAN, Rauf; **Araştırma Teknikleri**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2000

ATAAY, İ.Durak; **İşletmelerde İnsangücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler**, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1988

ATMACA, Dilek; **Yeni İşe Alınan Personelin Eğitimi ve Bankacılık Sektöründeki Uygulamalarından Örnekler**, Marmara Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1999

BABUŞÇU, Şenol; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, ASOMEDYA Ankara Sanayi Odası Aylık Yayını, Şubat 2000

BAŞAR, Hüseyin; **Eğitim Denetçisi**, Pegema Yayıncılık, Ankara, 1998

BAŞARAN, İ.Ethem; **Eğitim Psikolojisi**, Gül Yayınevi, Ankara, 1983

BAŞARAN, İ. Ethem; **Eğitime Giriş**, Yargıcı Matbaası, Ankara, 1996

BATTAL, Ahmet; **Bankalarla Karşılaştırmalı Olarak Hukuki Yönden Özel Finans Kurumları**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1999

BATTAL, Ahmet; **Özel Finans Kurumları**, İstanbul Üniversitesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1989

BEKAR, Barış; *Faizsiz Bono*, **Ekonomist Online**, www.ekonomist.com.tr/finans/41

BEROOGLU, Hakan; **Nakit Yönetimi "Özel Finans Kurumları Açısından Teorik Ve Uygulamalı Bir Yaklaşım"**, Marmara Üniversitesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İstanbul, 2002

BİLHAN, Saffet; **Eğitim Felsefesi: Kavram Çözümlemesi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara, 1991

BİLHAN, Saffet; **Eğitim Ekonomisi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 1979

BİNBAŞIOĞLU, Cavit; **Genel Öğretim Bilgisi**, Binbaşioğlu Yayınevi, Ankara, 1982

BİNGÖL, Dursun; **Personel Yönetimi**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1997

BİNGÖL, Dursun; **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Atatürk Üniversitesi Yayınları No:676 ,Erzurum, 1990

BOZAN, Osman; **İşletme Bilgisi**,Tütibay Yayınevi, Ankara, 2001

BÜYÜKDENİZ, Adnan; **Faizsiz Finans Kurumlarının Mali Sistem İçindeki Yeri ve Çalışma Prensipleri**, Türkiye’de Özel Finans Kurumları Teori ve Uygulama Sempozyumu, Albaraka Türk Yayınları, No:2, İstanbul, 2000

BÜYÜKKARAGÖZ, Savaş; **Eğitime Giriş**, Mikro Yayınevi, Konya, 1997, s.4.

CAN, Halil, AKGÜN Ahmet ve KAVUNCUBAŞI Şahin; **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 1995

CANMAN, Doğan; **Çağdaş Personel Yönetimi**, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1995

ÇINGI, Hülya;**Örnekleme Kuramı**, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi Ankara, 1994

CİHANGİR, Akın; **Faizsiz Bankacılık ve Kalkınma**, Kayıhan Yayıncılık, İstanbul 1986

ÇAKMAK, Zeki; **İşletmelerde Personel Eğitimi ve Bir Uygulama**, GYTE (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli, 2001

ÇAMUR, Ö.Karataş; **İşletmelerde Personel Eğitimi ve Geliştirme Süreci; Bankalarda Yapılan Bir Uygulama**, GYTE, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli, 2002

ÇİL, Burhan; **İstatistik**, Tütibay Yayınevi, Ankara, 2002

ÇİZAKÇA, Murat; **Risk Sermayesinin Batı'daki Başarıları ve Gelişmekte Olan Ülkelerdeki Potansiyeli**, Türkiye'de Özel Finans Kurumları Teori ve Uygulama Sempozyumu, Albaraka Türk Yayınları, No:2, İstanbul, 2000

DEMİRCİ, Selahattin; **Kamu Personeli Eğitimi ve Üniversite Hizmet İçi Eğitim Politikası**, Marmara Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1989

DİE: **Kamu Kurum ve Kuruluşları Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitim İstatistikleri**, Ankara, 1995

DUYGULU, Ercan; İnsan Kaynakları, **CBÜ, İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, c.6, S.1, Manisa, 2000

DÜREN, Zeynep; **2000'li Yıllarda Yönetim**, Alfa Basım Yayım, İstanbul, 2000

ERDOĞAN, İlhan; **İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1996

ERKAN, Mehmet; *Özel Finans Kurumlarınca Kullanılan "Karz-ı Hasen" İçin Örtülü Kazanç İddası İleri Sürülebilir mi?* **Vergi Dünyası**, Sayı 230, Ekim 2000

ERTÜRK, Selahattin; **Eğitimde 'Program' Geliştirme**, Yelkentepe Yayınları Ankara, 1984.

ERGÜN Mustafa, *İnternet Destekli Eğitim*, **Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE Dergisi**, 1998, S.1.

ERGÜN, Mustafa ve başk; **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Ocak Yayınevi Ankara, 1999

FINDIKÇI, İlhami; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2001

FİDAN, Nurettin; **Okulda Öğrenme ve Öğretme: Kavramlar-İlkeler-Yöntemler**, **Kadıoğlu Matbaası**, Ankara, 1986

FİDAN, Nurettin ve ERDEN, Münire; **Eğitime GİRİŞ**, Alkım Kitabevi, İstanbul, 1998

FİDAN, Nurettin; **Okulda Öğrenme ve Öğretme**, Alkım Yayınevi, Ankara, 1996

Hüseyin GÜL: Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim, **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, c. 2, S.3 İzmir, 2000, www.sbe.deu.edu.tr

GÜVENÇ, Bozkurt; **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi İstanbul, 1984

HESAPÇIOĞLU, Muhsin; **Öğretim İlke ve Yöntemleri, Eğitim Programları ve Öğretim**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1994

IZGAR, Hüseyin ve GÜRSEL, Musa; **Eğitim Bilimlerinin Gelişimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1993

KARAPINAR, Aydın; **Özel Finans Kurumları ve Muhasebe Uygulamaları**, Gazi Yayınevi, Ankara, 2003

KARSLI, M.Durdu; **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Pegema Yayıncılık, Ankara, 2003, s.14

KAVAK, Yüksel ve BURGAZ, Berrin; **Eğitim Ekonomisi: Seçilmiş Yazılar**, Pegema Yayıncılık, Ankara, 1994

KAYA, Y.Kemal; **Eğitim Yönetimi**, Beta Basım Yayın, Ankara, 1993

KAYA, Y.Kemal; **İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış**, Bilim Yayınları, Ankara, 1989

KIVRAK, Durdu; **Türkiye’de Özel Finans Kurumları Uygulaması ve Klasik Bankacılıkla Karşılaştırılması**, Atatürk Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum, 1991

KOÇEL, Tamer; **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1999

KÖKSAL, Bilge Aloba; **İstatistik Analiz Metodları**, Çağlayan Kitabevi İstanbul,1985

LEİF, Joseph ve RUSTİN, Georges; **Pedagoji Doktrinleri Açısından Genel Pedagoji**, Öğretmen Kitapları, M.E. Basımevi, İstanbul,1980

MURAT, Sedat; **İşitme Düzeyinde İşgören Eğitimi**, İstanbul Üniversitesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 1986

MURAT, Sedat; *İşletmelerde Personel Eğitimde Temel İlkeler*, **M.E.B. Din Öğretimi Dergisi**, Kasım, 1993

PAKDEMİRLİ, Ekrem; **Türkiye’de Faizsiz Finans Kurumlarının Kuruluş Serüveni**, Türkiye’de Özel Finans Kurumları Teori ve Uygulama Sempozyumu, Albaraka Türk Yayınları, No:2, İstanbul, 2000

ORMAN, Sabri; **Para, Faiz, Banka**, İslami İlimler Araştırma Vakfı Yayınları, İstanbul, 1992

ORTA, Yavuz; **Özel Finans Kurumları Yönetim ve Organizasyonu, Sorunlar, Çözüm Önerileri ve Uygulaması**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli, 1999

Özel Finans Kurumları Birliği, **Dünyada ve Türkiye’de Faizsiz Bankacılık 2002**, İstanbul, 2003

Özel Finans Kurumları Birliği, **Dünyada ve Türkiye’de Faizsiz Bankacılık 2003**, İstanbul, 2004

SABUNCUOĞLU, Zeyyad; **Personel Yönetimi**, Uludağ Üniversitesi Yayınları Bursa, 1994

SİRAL, Ülkü; **Öğrenme Psikolojisi**, Efam Yayınları, Ankara, 1981

SÖNMEZ, Veysel; **Eğitim Felsefesi**, Pegem Yayıncılık, Yayın No:15, Ankara, 1994

TAYMAZ, Haydar; **Hizmet içi Eğitim**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınlar, 1978

TABAKOĞLU, Ahmet; **İslam Dünyasında Para ve Bankacılık Tecrübesi**, Türkiye’de Özel Finans Kurumları Teori ve Uygulama Sempozyumu, Ablara Türk Yayınlar, No: 4, İstanbul, 2000

TUTUM, Cahit; **Personel Yönetimi**, TODAİ Yayınları, Ankara, 1979

Türk Dil Kurumu; **Türkçe Sözlük**, c.I, s.1119, Ankara, 1998

Türkiye Katılım Bankaları Birliği, **Dünyada ve Türkiye’de Faizsiz Bankacılık 2005**, İstanbul, 2005

TÜRKOĞLU, Adil; **99 Soruda Eğitim Bilimine Giriş**, Memleket Matbaacılık, İzmir, 1997

ULUĞ, Feyzi; **Eğitimde Grup Süreçleri**, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1999

UYAN Ufuk, **Dünyada ve Türkiye’de Faizsiz Bankacılık Uygulamaları**, Finans Sempozyumu, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2004

ÜNAL, Işıl; **Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi**, Epar yayınları, Ankara, 1996

VARIŞ, Fatma; **Eğitim Bilimine Giriş**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 1978

VARIŞ, Fatma (Editör); **Eğitim Bilimine Giriş**, Alkım Kitabevi, Ankara, 1998

YILMAZ, Hasan ve SÜNBÜL A.Murat; **Öğretimde Planlama ve Değerlendirme**, Beta Yayınları, Ankara, 20003

ZARAKOĞLU, Avni; **Ülkemiz Bankacılık Sektöründe Yeni Bir Gelişme, Faizsiz Bankacılık**, BATİDER, 1990, Ankara

Mustafa BOYDAK: *Özel finans Sektöründe Birleşme*, **Anadolu**, Anadolu Finans 3 aylık İletişim Dergisi, Yaz 2005, sayı 3

### **Kanun ve Kararnameler**

**T.C. Anayasası** (1982), md.42 7.11.1982 tarih ve 17863 sayılı Resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir

3226 Sayılı **Finansal Kiralama Kanunu**, 28.06.1985 tarih, 18795 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

5411 Sayılı **Bankacılık Kanunu**, 01.11.2005 tarih, 25983 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

1739 sayılı **Milli Eğitim Temel Kanunu**, 24.06.1973 tarih ve 14574 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

16.12.1983 gün ve 83/7506 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi

### **İnternet Kaynakları**

Türkiye Büyük Millet Meclisi : [www.tbmm.gov.tr](http://www.tbmm.gov.tr)

T.C. Başbakanlığı : [www.basbakanlik.org.tr](http://www.basbakanlik.org.tr)

Bank Asya : [www.bankasya.com.tr](http://www.bankasya.com.tr)

Kuveyt Türk : [www.kuveytturk.com.tr](http://www.kuveytturk.com.tr)

Türkiye Finans : [www.turkiyefinans.com.tr](http://www.turkiyefinans.com.tr)

Albaraka Türk : [www.albarakaturk.com.tr](http://www.albarakaturk.com.tr)

Türkiye Katılım Bankalar Birliği : [www.tkbb.org.tr](http://www.tkbb.org.tr)

Türkiye Bankalar Birliği : [www.tbb.org.tr](http://www.tbb.org.tr)

Kullanılan Diğer İnternet Kaynakları: [www.islamic-banking.com](http://www.islamic-banking.com)

[www.sbe.deu.edu.tr](http://www.sbe.deu.edu.tr)

[www.e-psikoloji.com/ogrenme/egitim.htm](http://www.e-psikoloji.com/ogrenme/egitim.htm)

[www.iep.utm.edu/d/dewey.htm](http://www.iep.utm.edu/d/dewey.htm)

[www.ekonomistonline.com](http://www.ekonomistonline.com)

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
**Katılım Bankalarında Personel Eğitimi Araştırması**

**Kişi İle İlgili Bilgiler**

1. Çalıştığınız Kurumun aşağıdakilerden hangisidir  
 Albaraka Türk    Bank Asya    Kuveyt Türk    Türkiye Finans
2. Cinsiyetiniz  
 Bay    Bayan
3. Yaşınız aşağıdaki gruplardan hangisine girmektedir  
 25 ve altı    26-30    31-35    36-40    41 ve üstü
4. Eğitim düzeyiniz  
 İlkokul    Lise    Yüksekokul    Lisans    Yüksek Lisans  
Ortaokul    Doktora
5. Bu kurumdaki toplam çalışma süreniz aşağıdaki gruplardan hangisine girmektedir.  
 1-4 yıl    5-8 yıl    9-12 yıl    13-16 yıl    17 ve üzeri
6. Çalıştığınız kurumda kullanmış olduğunuz unvan aşağıdakilerden hangidir.  
 Memur  
 Uzman, Uzman Yard.  
 Şef, Şef Yard.  
 Müdür Yard, İkinci Müdür  
 Müdür

<b><u>Eğitim ve Geliştirme Programına İlişkin Sorular</u></b>	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Biraz Katılmıyorum	Katılıyorum
1. Bankanız eğitim çalışmalarına yeterince önem vermektedir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Bankanızda eğitim çalışmalarına ayrılan bütçe yeterlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Bankanızdaki görevinizi daha iyi yerine getirebilmeniz için eğitim almanız gerekir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. <i>Bankanızda eğitim ihtiyaçları nasıl belirlenmektedir</i>					
a. Performans değerlendirme sonuçlarına bakılarak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Yöneticilerin tespitleri dikkate alınarak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. İşletmede baş gösteren problemin analizi yapılarak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. İşletme raporlarına bakılarak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Çalışanlara anket uygulanarak veya onlarla mülakat yaparak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. İş başında yapılan eğitim, eğitim programlarında verilen eğitimden daha faydalıdır,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Verilen eğitimlerin banka çalışanları tarafından verilmesi daha yararlı olur,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Verilen eğitimler banka dışındaki kişiler tarafından verilmesi daha yararlı olur,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<i>Eksikliğini hissettiğiniz eğitim ihtiyaçlarınızı hangi eğitim programları ile giderilebilir,</i>					
a. Makro ekonomi konulu eğitim programları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Faizsiz finans sistemi konulu eğitim programları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Kambiyo işlemleri konulu eğitim programları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Dış ticaret konulu eğitim programları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Temel muhasebe konulu eğitim programları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Finansal matematik konulu eğitim programları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Kişisel gelişim konuları içerikli eğitim programları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. <i>Katıldığınız eğitimin amacı;</i>					
a. Bankacılık konusunda genel bilgi ve beceri kazandırmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Verimliliği artırmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Personelin ihtiyaç duydukları konuda eksiklerini gidermek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Yöneticilerin özellikle yetersiz gördüğü konularda personeli eğitmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Terfilere esas teşkil etmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Personeli motive etmek amacıyla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b><u>Eğitim ve Geliştirme Programı Sonuçlarına İlişkin Sorular</u></b>					
9. Katıldığım eğitim programları sonucunda öğrendiklerimi uygulama imkanı buldum,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Katıldığım eğitim programı sonucunda kendime olan güvenim arttı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Katıldığım eğitim programı sonucunda iş stresim azaldı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Eğitime katıldıktan sonra iş performansım arttı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Verilen eğitimler kişisel gelişimime olumlu etkisi olmuştur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Katıldığım eğitim programı bankaya olan bağlılığımı artırdı.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Eğitim programına katılmam işten çıkarılmayacağım hissini güçlendiriyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Eğitim programı sonucunda daha hızlı terfi edeceğimi düşünüyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Bankamızın düzenlediği eğitim programları beni tatmin ediyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>