

## SAVUNMA SANAYİİNDE VASIFLI İŞÇİLERİN YABANCI UZMANLAR HAKKINDA TUTUMLARI\*

Dr.Sinan Çaya  
Marmara Üniversitesi  
sinan.caya@marmara.edu.tr

### Özet

Bu saha çalışması 1994 yılında Orta Anadolu'da bir silâh fabrikasında gerçekleştirilmiştir. Amaç, vasıflı işçilerin, tesisteki yabancı uzmanlar hakkındaki tutumlarını belirlemektir. Belli maddeler için puanlama ölçeği içeren soru listeleri tasarlanıp deneklere (vasıflı işçiler) dağıtılmıştır. Verilen cevapların değerlendirilmesi sonucunun ortaya koyduğuna göre, vasıflı işçiler; yabancı uzmanların teknik ehliyetlerini kişilik özelliklerine nazaran biraz daha fazla takdir etmektedirler.

**Anahtar Kelimeler:** savunma sanayii, vasıflı işçi, yabancı uzman, teknik yeterlik, kişilik özelliği, tutum (tavır).

## ATTITUDES OF QUALIFIED LABORERS IN DEFENSE INDUSTRY TOWARDS FOREIGN SPECIALISTS

### Abstract

This field work was carried out at a weapons producing plant in Middle Anatolia in 1994. The purpose of the study was to determine the attitudes of qualified workers towards the foreign experts. The questionnaires involving grade scales for certain items were designed and distributed to the subjects (qualified workers). The evaluation of the results verified that the qualified workers' appreciation of the technical competence of the foreign experts was slightly higher than their opinions about the personality traits of the foreign experts.

**Key Words:** defence industry, qualified laborer, foreign expert, technical competence, personality trait, attitude.

\* Bu makalenin ilk hâli poster bildiri olarak, 10-12 Eylül 1997 tarihinde Anadolu Üniversitesi'nde düzenlenen IV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulmuştur.

## GİRİŞ

Bu saha araştırması, 1994 senesi Nisan ayında Çankırı Top Fabrikası'nda gerçekleştirilmiştir. 1986 yılından beri faaliyet gösteren kuruluş; uçaksavar, obüs, otomatik top gibi silâhlar ile çeşitli yedek parçalarını üretmektedir. Otuz mühendis. On beş tekniker, altmış idarî işgören, dört yüzü aşkın işçi büyük kapalı alanlarda çalışmaktadır. Teknik adamların silsilesi; düz işçi, posta başı, şef yardımcısı ve şef diye ayrılmaktadır. Sonra yukarı doğru mühendis, başmühendis, kısım müdürü, müdür, genel müdür yardımcısı ve genel müdür gelmektedir.

Modern donanımlı tesiste önceleri bir düzine yabancı uzman bulunmuştu. Araştırma tarihinde ise; zaman zaman gelip giden yabancılar dışında şehirde mukim bir İsviçreli, bir İngiliz ve iki Alman uzman bulunmaktaydı.

Anketi alan denekler; muhtemelen önceden çalışan yabancıları da hesaba katmışlardır. Bu ise bir kuş bakışı değerlendirme olarak; yeni dönütlerle sürekli biçimlenen kanılar sayesinde daha oturmuş ve sağlıklı bir mütalâa sayılır.

### Kısıtlamalar

Tesisin gizliliği bakımından her hangi bir bilgi edinmenin zorluğu ortadadır. Yönetimin anket uygulamasına izin vermesi araştırma için baştan bir talihtir. Ancak, anketi bizzat uygulamama meydan vermeyip, yönetim kanalıyla uygulanmasını (1) sağlamışlardır.

İkinci kısıtlama deneklerden tahsili, memleketi, yaşı, medenî hâli gibi özgül bilgiler istenmeyişi sayılabilir. Bu durum bir anlamda sonradan verilerin daha ayrıntılı tahlillerine engel olsa bile, bir anlamda da tam bir anonimlik garantisine doğru ve samimi (2) cevaplara yol açmış gözükmektedir.

### Yöntem ve Yaklaşım

Yöntem bir sosyal araştırma formatına uygundur: Safhaları; McNeill'de (1985: 17) sıralandığı üzere; araştırılacak konunun seçimi, sayıltının oluşturulması, tetkik edilecek nüfusun tespiti, hazırlık araştırma ve görüşmeleri, soru listesinin (anket) hazırlanması, bir pilot uygulama, listeye son biçimi verişi, incelenecek küme (grup) içinden örneklerin seçimi, görüşmecilerin seçimi ve kısa eğitimi, verilerin toplanması, verilerin işlenip yorumlanması, raporun kaleme alınması biçiminde önerilen şablonuna oldukça sadakat içinde yürümüştür.

Konu; vasıflı işçilerden; birlikte çalıştıkları yabancı uzmanların teknik becerileri ile kişilik / insanlık yönlerini ayrı ayrı kıymetlendirmeleridir.

Hipotez (sayıtlı); teknik değerlendirmenin, kişilik / insanlık değerlendirmesinin bir hayli fevkinde olumlu çıkacağı(3) doğrultusundadır.

Tetkik edilecek nüfusun tespiti meselesinde maksat / murat, vasıflı işçilerin kanatlarına ulaşmaktır. Bunlar yabancılara daha yakın, daha tahsilli (eski adıyla sanat okulu, yeni adıyla endüstri meslek lisesi çıkışlı) işçilerdir. Savunma sanayinde işgören

(çalışan) olma sıfatı, ulusal bilinci de yükseltmiş olmalıdır. Böyle bir grup yabancı uzmanları nasıl kıymetlendirecektir?

Hazırlık araştırma ve görüşmeleri noktasında, araştırmayı yapabilme izni için makama çıkıp konuşmak ve izni elde etmek esas dar boğazın geçilmesi olmuştur.

Soru listesinin (anket) hazırlanması için, tutum ölçümlemeye dair kaynak çalışmalarını tâzelenmiştir. Önceden ölçü âleti olarak birbirine koşut iki ayrı test geliştirmek uygun görülmüştür ki böylelikle testlerin her biri diğeri için bir gerçekleştirme (sağlama) işlevi de kazanmıştır.

“ ‘İnanç’ tâbiri; bilgi, kanaat ve imanı ifade eder şekilde kullanılır. Hepimiz bir bilgi, kanaat veya iman sahibi olduğumuzu daha iyi anlatabilmek için ‘inanıyorum’ deriz. Bir tutum; motivasyon, heyecan ve idrak süreçleriyle öğrenme sürecinin, ferdin dünyasının bir yönüne göre devamlı bir organizasyonudur” (Krech ve Crutchfield 1980: 179, 180). “Eşdeğerli formlar metodunda aynı testin birbiriyle kıyaslanabilir iki formunun verdiği ölçüler mukayese edilir. Bu da ölçü âletinin iç istikrar veya tutarlılığını ortaya kor” (Krech ve Crutchfield 1980: 291).

Sonuçların rakamla ifade edilebilmesi kıyaslamalar açısından yeğlenir. Bu itibarla geliştirilecek ölçü âletinin numaralı ölçek hükmünde bir test olması önemli görülmüştür.

“Numaralı ölçekler, aranılan özelliğin bulunup bulunmadığını, şayet o özellik o denekte varsa bunun derecesini göstermek için kullanılan ölçeklerdir (Kantarcıoğlu 1974: 210). “Denekte görülmesi istenen tavırlara uygun bir ölçek hazırlanarak denegin durumu saptanabilir. Değerlendirme cetveli numaralı ölçeklere benzer bir biçimde kolayca hazırlanabilmektedir. Her tavır [tutum] için ‘çok yetersiz’ bir, ‘yetersiz’ iki, ‘orta yeterlikte’ üç, ‘oldukça yeterli’ dört, ‘çok yeterli’ beş puan olmak üzere puanlar verilmek suretiyle tavırlar değerlendirilebilir” (Kantarcıoğlu 1974: 237).

Bu bilgiler ışığında, işçi kelimesinin baş harfinden esinlenilerek bir “İ Ölçeği” hazırlanmıştır. Birinci bölümü yabancı uzmanı teknik açıdan, ikinci bölümü ise insanlık açısından yorumlaması öngörülmüştür.

Öte yandan numaralı (İ) Ölçeğine koşut diğeri ölçek ise Triandis ölçeği türünde tasarılanmıştır.

“Triandis (1964) tarafından geliştirilen ‘davranış ölçeği’nde, hakkında bir yargıya varılacak kişi kategorisi ölçeğin üstüne yazılarak, ilgili denekten, ona karşı davranış eğilimlerini belirtmesi istenir” (Kâğıtçıbaşı 1983: 120).

Triandis kalıbına uygun teste de, görevli kelimesinin baş harfinden esinlenilerek “G Ölçeği” adı verilmiştir.

Pilot uygulama, anılan ölçeklerin üç kişilik rast gele bir lise son sınıf öğrenci kümesine -ki deneklerin ortalama tahsil düzeyi bu seviyeye yakındır- uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Bu sâyede suallerin açık seçik ve anlaşılır oldukları, verilen tarife göre kolayca cevaplanabildiği görülmüştür.

Zaten anketin çok önemli bir veçhesi, cevaplama kolaylığı ve dilinin anlaşılır olması noktasında ortaya çıkar. Tan'ın (1989: 155) kaydettiği gibi soru listesinde sorunun ifadesi, çeşitli kimselere farklı anlamlar ifade etmeyecek Şekilde kesin ve sağlam olmalıdır; soru listesinin başında listenin amacı ve nasıl cevaplandırılacağına dair yeterli açıklama bulunmalıdır.

Soru listelerine son biçimi veriş işlemi tamamlanınca temiz çekim yapan bir fotokopi makinesinde(4) elliler kopya hazırlanmıştır. (Sonradan otuz ikişer anket doldurulmuş vaziyette geri gelmiştir).

### İ) ANKET FORMU ÖRNEĞİ

**AÇIKLAMA:** Bu anket bir bilimsel çalışmaya ışık tutacaktır. İsim yazmayınız. Cevapların sahipleri belli olmasın. Dürüst kanaatlerinizle vereceğiniz cevaplara Şimdiden teşekkür ederiz!

1.Bölüm: Bu fabrikadaki yabancı (Avrupalı) uzmanları düşünerek aşağdaki ölçekte uygun puanlara (x) işareti koyunuz.

MADDELER	PUANLAMA				
	1 (ok zayıf)	2 (zayıf)	3 (orta)	4 (iyi)	5 (ok iyi)
Araçları temiz kullanması					
İçini severek yapması					
İşine dikkati					
İşte kendisine güvenmesi					
İşi zamanında bitirmesi					
Ellerini kullanma becerisi					

2.Bölüm: Şimdi aynı yabancı uzmanları iş harici bazı özellikleriyle puanlayınız.

MADDELER	PUANLAMA				
	1 (ok zayıf)	2 (zayıf)	3 (orta)	4 (iyi)	5 (ok iyi)
Geimli oluşu					
alışanı takdir edişi					
Arkadaş canlısı oluşu					
Verdiği sözde durması					
İnsanlara kıymet vermesi					
Yerine göre halden anlaması					

## (G) ANKET FORMU ÖRNEĞİ

AÇIKLAMA: Bu anket bir bilimsel çalışmaya ışık tutacaktır. İsim yazmayınız. Cevapların sahipleri belli olmasın. Dürüst kanaatlerinizle vereceğiniz cevaplara şimdiden teşekkür ederiz!

1.Bölüm: Aşağıda bu fabrikadaki işlere dair bazı cümleler yazılmıştır. Bu fabrikadaki yabancı (Avrupalı) uzmanları düşünerek her demeç için “EVET” veya “HAYIR” cevabını çembere alınız.

EVET	Çalışırken yorulmaz	HAYIR
EVET	İşi önemseyerek çalışır	HAYIR
EVET	Bir ârızaya dair söylediğine inanırım	HAYIR
EVET	İşte onun istediğini yaparım	HAYIR
EVET	Malzemeyi israf etmez	HAYIR
EVET	İşi yaparken hangi sırada gidileceğini iyi bilir	HAYIR
EVET	Pratik zekâsı, buluş kabiliyeti vardır	HAYIR
EVET	Kolay kolay bir kazaya sebebiyet vermez	HAYIR
EVET	Bu bilgisiyile kendi memleketinde de kıymetlidir	HAYIR

2.Bölüm: Şimdi aynı yabancı uzmanları iş harici bazı özellikleriyle ele alalım.

Yine aşağıdaki her demeç için “EVET” veya “HAYIR” cevabını çembere alınız.

EVET	Bilgisini saklamaz	HAYIR
EVET	Adamı tutup da yukarı kademeye şikâyet etmez	HAYIR
EVET	Çalıştığın zaman seni takdir eder	HAYIR
EVET	Eşitlik ve adalet anlayışı vardır	HAYIR
EVET	Yardıma muhtaç kalsam ona güvenirim	HAYIR
EVET	Kendisini bize göre üstün görmez	HAYIR
EVET	Yanında küçük düşme ürküntüsü duymam	HAYIR
EVET	İnsaf nedir bilir	HAYIR
EVET	Yerine göre cömertliği vardır	HAYIR
EVET	Selâm kelâm, gönül alma nedir, bilir	HAYIR

İncelenecek grup içinden örneklerin seçimi, önceden “Kısıtlamalar” alt başlığında belirtildiği üzere, mecburen personel şefi ve personel memuruna havale edilmiştir. Kendilerinden, yabancı uzmanlarla en çok iştiğal eden vasıflı işçilere yönelmeleri özellikle rica edilmiştir.

Görüşmecilerin seçimi ve kısa eğitimi aşaması da anılan personel şefi ve personel memuruna açık seçik açıklamalar yoluyla halledilmiştir. Testin bir bilimsel araştırma amacı taşıdığı vurgulanmıştır (5).

Verilerin toplanması, sonradan fabrika yönetiminden doldurulmuş anketlerin teslim alınmasıyla tamamlanmıştır. Her iki ölçekten (İ ve G Ölçekleri) otuz ikişer adet doldurulmuştur. Cevaplamaların (en uygun zaman olan) çay molalarında, işletme içindeki odalarda yapıldığı tarafıma bildirilmiştir.

Verilerin işlenip yorumlanması için, uygulamadan sonra cevaplar standart test cevap kartlarına aktarılmıştır. (İ) Ölçeği aktarılırken (A) şıkkı bir puanın, (B) şıkkı iki puanın, (C) şıkkı üç puanın, (D) şıkkı dört puanın, (E) şıkkı beş puanın karşılığı olarak öngörülmüştür. Evet-hayır cevaplı Triand tipi (G) Ölçeği cevapları da nicel hâle getirilmiştir. Demeçler yazıldığı biçimleriyle hep olumlu kanaatler belirttiğine göre, “EVET” cevapları yabancı uzmanların notunu yükseltmek demektir ve bunlara beşer puan yakıştırılmıştır; “HAYIR” cevapları yabancı uzmanların notunu düşürmek demektir ve bunlara da birer puan yakıştırılmıştır. Şimdi iki buçuk puan, ortalama nötr bir tutumu, beşe yakın bir puan lehte bir tutumu, bire yakın bir puan ise aleyhte bir tutumu temsil eder hâle gelmiştir.

(G) Ölçeğinin ikinci bölümündeki “halden anlamaya” dair son maddeye cevap vermekten kaçınan yedi denek saptanmıştır. Bu maddenin değerlendirilmesi yirmi beş (otuz iki eksi yedi) mevcut üzerinden yapılmıştır.

Sonuçların tablolara dökülmesi yorucu bir çeteleme (tallying) işlemiyle başarılmıştır.

## BULGULAR

(İ) Testi İlk Bölümde Puanların Serpilmesi.

İ TESTİ İLK BÖLÜM MADDELERİ	1 puan alan uzman sayısı	2 puan alan uzman sayısı	3 puan alan uzman sayısı	4 puan alan uzman sayısı	5 puan alan uzman sayısı	İLGİLİ MADDEYE DÜŞEN ORTALAMA PUAN
Md.a)	1	3	8	14	6	3,7
Md.b)	-	1	2	21	8	4,1
Md.c)	-	-	4	18	10	4,2
Md.d)	1	1	13	15	2	3,5
Md.e)	3	4	5	17	3	3,4
Md.f)	-	3	9	16	4	3,7

Ağırlıklı Son Ortamla Puan (I teknik) = 3,80

İlgili maddenin ortalama puanının bulunmasında ilk sütun için hesaplama örneği:

$$[ 1(1)+ 2(3)+ 3(8)+ 4(14)+ 5(6) ] / 32 = 3,7 \text{ puan}$$

Kesirli ifadenin payında parantez içi rakamlar cevap adedini, parantez dışı rakamlar puanı verir. Kesirli ifadenin paydasındaki otuz iki, o maddeyi cevaplayan toplam denek sayısıdır. Böylece yabancı uzmanların ölçeğin birinci maddesi için vermiş oldukları ağırlıklı son ortalama puan ortaya çıkar.

(İ) Testi İkinci Bölümde Puanların Serpilmesi.

İ TESTİ İLK BÖLÜM MADDELERİ	1 puan alan uzman sayısı	2 puan alan uzman sayısı	3 puan alan uzman sayısı	4 puan alan uzman sayısı	5 puan alan uzman sayısı	İLGİLİ MADDEYE DÜŞEN ORTALAMA PUAN
Md.g)	1	3	8	16	4	3,6
Md.h)	1	5	6	11	9	3,7
Md.i)	2	9	9	8	4	3,0
Md.j)	-	3	7	12	10	3,9
Md.k)	1	8	7	11	5	3,3
Md.l)	4	6	3	10	2	2,9

$$\text{Ağırlıklı Son Ortamla Puan (I}_{\text{kişilik}}) = \mathbf{3,40}$$

(G) Testi İlk Bölümde Puanların Serpilmesi.

İlgili Madde (Olumlu Demeç)	“EVET” ile beş puan alan uzman sayısı	İlgili maddenin ortalama puanı	“HAYIR” ile bir puan alan uzman sayısı
İlk demeç	28	4,5	4
2. demeç	30	4,8	2
3. demeç	19	3,4	13
4. demeç	28	4,5	4
5. demeç	25	4,1	7
6. demeç	29	4,6	3
7. demeç	12	2,5	21
8. demeç	19	3,4	13
9. demeç	24	4,0	8

$$\text{Ağırlıklı Son Ortamla Puan (G}_{\text{teknik}}) = \mathbf{3,98}$$

İlgili maddenin ortalama puanının bulunmasında ilk sütun için hesaplama örneği:

$$[ 28(5) + 4(1) ] / 32 = 4,5 \text{ puan}$$

Kesirli ifadenin payında parantez içi rakamlar cevap adedini, parantez dışı rakamlar puanı verir. Kesirli ifadenin paydasındaki otuz iki, o maddeyi cevaplayan toplam denek sayısıdır. Böylece yabancı uzmanların ölçüğün birinci maddesi için öngördükleri ağırlıklı son ortalama puan bulunur.

(G) Testi İkinci Bölümde Puanların Serpilmesi.

İlgili Madde (Olumlu İfade/Demeç)	“EVET” ile beş puan alan uzman sayısı	İlgili maddenin ortalama puanı	“HAYIR” ile bir puan alan uzman sayısı
10. demeç	7	1,9	25
11. demeç	10	2,3	22
12. demeç	28	4,5	4
13. demeç	23	3,9	9
14. demeç	13	2,6	19
15. demeç	13	2,6	19
16. demeç	19	3,4	13
17. demeç	18	3,3	14
18. demeç	14	2,8	18
19. demeç	16	3,0	16

$$\text{Ağırlıklı Son Ortalama Puan } (G_{\text{kişilik}}) = \mathbf{3,03}$$

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Hesaplamalar sonunda hipotez doğrulanmış; yabancı uzmanların teknik ve meslekî notları; her iki testte de kişilik / insanlık notlarının üzerinde çıkmıştır. Her iki testin sonucu da yöndeştir.

$$(I_{\text{teknik}}) > (I_{\text{kişilik}}) \quad \text{yani} \quad 3.80 > 3.40$$

$$\text{ve } (G_{\text{teknik}}) > (G_{\text{kişilik}}) \quad \text{yani} \quad 3.98 > 3.03$$

Buna rağmen büyüklük farkı başlangıçta beklendiğinden daha azdır. Hipotez, iki puan farkının, nitel bir ifadeyle, kayda değer olmasını (teknik değerlendirmenin, kişilik / insanlık değerlendirmesinin bir hayli fevkinde olumlu çıkmasını) öngörmüştür.

Büyüklük farkı (G) Testinde ondalık mertebede daha belirgin olup, bu rakamların gerçeğe daha yakın olduğu düşünülebilir; zira (G) testi, verilmiş olumlu



bir demecin, yabancı uzman için doğru mu olduğunu bir “EVET” veya “HAYIR” dikotomisi arasında seçime zorlayarak saptamıştır. (İ) Testinde ise birden beşe kadar değişen bir puanlama tayfı kullanılmıştır. Bu usûl ilk önce daha duyarlı gibi gözükse de o puanlamalarda tereddütlerin olacağı ve sonuçta gerçek kanaatin kâğıt üzerine bilâkis birikimli bir bozunum yüklenerek yansıtacağı daha olasıdır.

Vasıflı işçiler nezdinde yabancı uzmanların meslekî yeterlik notlarının kişilik / insanlık notlarının ancak “biraz” üzerinde çıkması nasıl açıklanabilir? Galiba bu açıklamaya iki yönden yaklaşılabilir:

Birinci açıklama; teknik puanın niye o denli yüksek biçimlenmediğini anlamak doğrultusunda olabilir. Vasıflı işçiler, hele savunma sanayinde, konularına vâkıf elemanlardır. Ecnebilerin yetkinlik düzeyini gözlerinde büyütme işleri beklenir. Öte yandan bu sektörde çalışmak millî duyguları besler. Ulusuyla iftihar eden birey kendi bilgi ve beceri seviyesini yabancılara nazaran azımsamaz. Bu tutum yabancılara yakıştırdıkları puanları bir miktar örselemiş olabilir. Meslekleri ve ilgi alanları icabı bu işgörenler Türkiye'nin teknolojide güçlü yanlarını iyi bilirler. Türk inşaat şirketlerinin dış başarıları, Türk tekstil sanayinin batılı pazarları zorlaması (ve hattâ bazı ülkelerde kota engellerine çarpması) gibi gerçekler ortadadır ve onların da malûmudur. Bu itibarla ecnebileri teknikte mitolojik derecelerde gözlerinde büyütmezler. Bu birinci açıklamaya alternatif bir yaklaşım da bu uzmanların kendi ülkelerindeki “en iyiler” olmadıkları ve bunun deneklerce bilinmesi ve / veya sezilmesi doğrultusunda<sup>(6)</sup> alınabilir.

İkinci bir açıklama ise; kişilik puanının niye o denli düşük biçimlenmediğine odaklanabilir. Can sıkıcı ve hattâ yerine göre tehlikeli (iş kazası olasılığı) bir sanayi ortamında ekmek paralarını kazanmak durumunda olan insanlar; ister istemez kendilerini bir nev'i kader birliği içinde görüp belli bir yoldaşlık ve dayanışma anlayışı geliştirirler. Batı insanının, sezinlemesi ve sınaması o kadar da zor olmayan vefâsız ve çoğu defa esnemek bilmeyen katı<sup>(7)</sup> halleri, bu itibarla deneklerce biraz da “affa uğratılmış” olsa gerektir.

## NOTLAR

1) Bu “pazarlıkta” geleneksel Türk nezâketi devreye girdi: Bana zahmet buyurmama gerek olmadığını belirttiler. Ancak bir Fransız düşünürün tâbiriyle “gülün dikenlerinden yakınacağıma, dikenlerin arasındaki güllere sevinmek” durumunda olduğumdan yine de müteşekkîr kaldım.

2) Kapalı yapılanmalarda şüphecilik, kişilerin mizaçlarında olmasa da süreç içinde edinilir. İşgören, bu konuda uyaran levhalar, slogan bilgiler yoluyla kulağı

dolu hâle gelir. Ankette anılan cevaplayıcıya dair bilgiler mevcut olsaydı, cevaplayıcının izi sürülebilirdi. Anketi cevaplayan da bu yüzden, bu araştırmanın, bir “kapak öyküsü” olduğu kuruntusu içinde gerçek cevaplarını değiştirebilirdi.

**3)** Hipotez, tabiatıyla, araştırmacının ön bilgi kısıntıları, izlenimleri ve önceden yaşadığı örnek olaylar gereğince oluşur. Ülkemizde Avrupa malları üstün tutulur. Avrupalı'nın mesleğinin hakkını verdiği düşünülür. İnsanlık puanını o tarihte düşürmesi beklenen nedenler vardı. Bosna-Hersek'teki Sırp zulmüne seyirci Avrupa görüntüsü, Almanya'da tırmanışta bulunan yabancı ve özellikle Türk düşmanlığı hâdiseleri bunlardandır.

**4)** Bu basit gibi gözükten sorun 1994 yılının Çankırı şehrinde yabana atılamayacak bir meseleydi. Kırtasiye dükkânlarının çoğunda fotokopi çekimleri ya çizgili ya esmerleşmiş bir halde gerçekleşiyordu; zira ilgili teknisyenleri Ankara'dan getirtip makinelere gerekli periyotlar içinde ve lâıyığı veçhiyle bakım hizmeti sunmak biraz “merasime tâbi” idi. Sonunda kötünün en iyisi bir fotokopi makinesi sayesinde bu sorun aşılabilmıştır.

**5)** Ölçekleri cevaplayan herkese idareye teslim edilen büyük bir kutu çikolatadan ikramlar yapılacak, ayrıca cevaplama da kullanılmak üzere birer basit tükenmez kalem armağan edilmiştir. Esasen soruların bizatihî kendileri başlı başına, dikkatleri teksif etmeyi sağlayacak bir motivasyon vesilesi olacaktı ümidindeydim; zira Türk folkloru imtihan motifleri içeren fıkra ve masallarla dopdoludur:

*“Masallarda soru motifleri; bir dileğin yerine getirilmesi, bir amacın gerçekleşmesi, bir belâdan kurtulmak yahut merakı gidermek için yapılan imtihan şekilleriyle ilgilidir. Güç iş buyurma, sınama, yarışma ve bahse tutuşma motifleri yaygındır“ (Tuğrul 1969: 70).*

**6)** Batılı teknik uzmanların “üçüncü dünya”ya açılıp oralarda çalışanları daha ziyade ülkelerinde “ikinci sınıf” durumunda olanlarıdır. Bu noktada önceden yaşadığım bir örnek olayı da nakletmek uygun olur: Kütahya Azot Sanayii'nde mühendis olduğum 1980'li senelerin başında fabrika bir rehabilitasyon geçiriyordu. Bir çok Alman mühendis ve montör gelip gidiyordu. Almanları denetlemek amacıyla da bir başka firmadan İngiliz asıllı Amerikan yurttaşı kıdemli bir yüksek mühendis tutulmuştu.

Kendisi İkinci Dünya Savaşı'nda İngiltere Kraliyet Hava Kuvvetleri'nde pilotluk yaptığından (hattâ savaştan kalma hafif hasarlar taşıdığından) Almanlar ile tatlı sert bir mat etme yarışına girmekten kişisel bir haz da alıyordu; hattâ Alman firmalara karşı bazı işgüzarca çıkışlarını gûya Azot Sanayii'ni ve giderek Türkiye'yi

kolluyor kılıfına uydurup; elini yüreğine koyup “*the Republic of Turkey won't take this!*” (“T.C. bunu ‘yemez’ işte!”) deyişi benim de hoşuma gidiyordu. Kendisiyle iyi bir diyalogumuz vardı. Bir defasında (Ankara’daki âmiri dahil) kendisi gibi teknik elemanların Amerika’da ve Avrupa’da kesinlikle iş bulamayacaklarını, kendilerini ancak Asya ve Orta Doğu ülkelerinin “paklayacağını” önce ağzından kaçırdı. Sonra; kişisel dostluğumuza dayanarak ve teselli için arkadaşına içini açan bir âdemoğlu sıfatıyla, bile bile ve pekiştirerek itiraf etti.

Yine Boğaziçi Üniversitesi’nde ortalaması düşük diye okuldan ilişği kesilen bir arkadaşım, son çâre olarak Amerikalı fizik hocasından not yalvarmayı denemişti. Bu hoca, ailevî sorunlar yaşayan, ileri yaşına rağmen halter ve tenisle uğraşan delikanlı bir adamdı — bir gün tenis kortuna sarhoş çıkmış oyun ilerledikçe ayılmış ve açılmıştı— ve o yıl sonunda sözleşmesi yenilenmemişti. Arkadaş okuldan atılacağını vurgularken yüzünde garip bir gülümsemeyle ona, “kendisinin de aynen atıldığını ve memlekete dönüşte kolayca iş bulamayacağını” belirtmiş.

7) Texas’da bir kursta bir gün bir bayan hocamız önceki akşam kendisine trafikte ceza yazan polisten bahsetmişti. Cezadan kurtulmak için polisin kolundaki izleri sorup onun iri kıyımılığına iltifat etmeyi filân denemiş; onu “havaya sokmak” (*build him up*) istemiş amma işe yaramamış. İşte bu klasik batı esnemezliği Türkler’de yoktur ve Türkler tarafından tasvip de edilemez.

Balkan Harbi’ni gözlemlemeye gelen bir İngiliz muhabir anılarında Türkler’in bu boyutuna değinir ve bunu nasıl kullandığını da anlatır:

*“Tekirdağ’dan gemiyle döndükten sonra ise tekrar İstanbul’dan çıkış mümkün değil. Ecnebileri Trakya’ya yollamasınlar diye çıkış kapısı karakolları emir almış. Cılız bir at satın alıp gezinti bahanesiyle bir karakolu deniyorum. Subay beni önceden Pera Palas Oteli’nde görmüş. Biraz Fransızcası da var. İşte fırsat! Çok duygusal ve insancıl bir millet! Resmî kalıpları çiğneyip sempatik yollardan alacağın mesafe akla sığmaz! Beni çaya dâvet ediyorlar. Acelemi bastırıp çayımı yudumluyorum. Bir marmelât konservesi çıkarıyorum. Türk kibarlığı ve muhababına yük olmama ilkesi ikramıma set çekiyor. Yarım ağızla değil yürekten verdiğimi anlatıp kabûl ettirmek için ter döküyorum. Niyetimi anlayınca askerler tayınlarını memnunlukla bu marmelâta banıyorlar. Türkler tatlı da severler”* (Ashmead-Bartlett 1913).

**KAYNAKÇA**

- ASHMEAD-BARTLETT, Ellis, (1913), *With the Turks in Thrace*, William Heinemann, London.
- KÂĖITIBAŐI, iğdem, (1983), *İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*, beŐinci baskı, İstanbul: Beta Basım-Yayın.
- KANTARCIOĞLU, Selçuk, (1974), *Rehberlik*, Daily News Web Ofset, Ankara.
- KRECH, David & CRUTCHFIELD, Richard, (1980), *Sosyal Psikoloji, Teori ve Problemler*, (ev. Erol Güngör), İstanbul: Ötüken Yay.
- McNEILL, P., (1985), *Research Methods*, Tavistock Publications, London.
- TAN, Hasan, (1989), *Psikolojik DanıŐma ve Rehberlik*, Ankara: Millİ EĞitim Basımevi.
- TUĞRUL, Mehmet, (1969), *Mahmutgazi Köyün'de Halk Edebiyatı*, Ankara: Millİ EĞitim Basımevi.