Osmanlıca Gazetelerdeki Personel İlanlarının İçerik Değerlendirmesi: 1909-1924

Osman Bayraktar[*]

Öz: *Bu makale, Osmanlı'nın son döneminde ve Cumhuriyet'in ilk yıllarında yayımlanan personel ilanlarının içerik analizini konu edinmiştir. Araştırmanın niceliksel değerlendirmesi 1909-1924 yılları arasında Osmanlıca yayımlanan 125 personel iş ilanı ve bu ilanlarda yer alan 173 farklı personel talebine dayanmaktadır. Araştırmada örnek ilanlar içerik açısından değerlendirilerek o dönemde hangi pozisyonlara eleman arandığı, bu elemanların hangi bilgi ve becerilere sahip olmasının istendiği, adayların istenilen niteliklere sahip olup olmadıklarının nasıl değerlendirildiği hususlarının açığa çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmaya konu personel ilanlarında 25 yıl boyunca aranan elemanların niteliklerinde önemli değişmeler olmamıştır. En çok eleman talebinde bulunan kurumlar Maarif Nezareti ve Düyun-u Umumiye İdaresi'dir. Kamu kurumlarının eleman seçiminde eğitim durumu ve sınavda başarılı olma şartı öne çıkarken, özel sektörün eleman seçiminde ise yetkinlik ve beceri gerekleri öne çıkmıştır.*

Anahtar Kelimeler*: İş ilanları, personel tedariki, personel nitelikleri, Osmanlı İmparatorluğu.*

The Content Analysis of Job Advertisements in Newspapers Published in the Ottoman Turkish between 1909 and 1924

Abstract: *This article focuses on the content analysis of job advertisements published in the late Ottoman period and in the early years of the Republic. The quantitative evaluation of the research is based on 125 advertisements published in Ottoman Turkish in between 1909 and 1924 and on 173 different positions that taok place in these advertisements. In the research, by evaluating the example advertisements in terms of their contents, the aspects of for which positions employees were sought knowledge and skills required from employee and the procedures candidates were evaluated. In the said period, there was no significant change in terms of the qualification required from the candidates. The Ministry of National Education and the Ottoman Public Debt Administration were the institutions with highest demand for employees. While public institutions sought the required education and success in exam, competence and skills came first fo the private sector.*

Keywords*: Job advertisement, requitment, employee qualification, Ottoman Empire.*

[*]Yrd. Doç. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, 34840 Küçükyalı/İstanbul/ Türkiye.

Makale gönderim tarihi: 01.09.2014
Makale kabul tarihi: 05.10.2015

Amme İdaresi Dergisi, Cilt 48, Sayı 4, Aralık 2015, s.79-96.

Giriş

Henüz sanayileşme dönemine geçmemiş Osmanlı toplum yapısında istihdam alanı büyük ölçüde askerî ve yönetim bürokrasisini oluşturan devlet kadrolar ile sınırlıydı. Devşirme uygulaması Osmanlılarda kitlesel istihdamın ilk sistemli modelidir. Bu yaklaşımda aday havuzu, adaylara nasıl ulaşılacağı, aday seçim ölçütleri açık bir şekilde belirlenmiştir (Özdemir, 2008: 116 -119). Küçük çaplı üretim ve hizmet işleri Selçuklu geleneği olan lonca sistemi ile yürütülmektedir. Lonca sisteminde aileler çocuklarını genç yaşta sahip olmasını istedikleri zanaatta çalışan bir ustanın yanına götürüp teslim ederlerdi. Lonca sisteminin dışında gelişen işgören ihtiyacı nasıl karşılanıyordu? Duvarlara ilan mı asılıyordu? İş yeri yakınlarına, "Fırıncı ustası aranıyor" gibi bir haber mi bırakılıyordu, bu konuda yeterli bilgi edinilememiştir. Bilinen, 1831'de ilk Türkçe gazetenin yayımlanmış olmasının dünyadaki diğer (benzer) örneklerde olduğu gibi Osmanlı toplumunda da eleman bulma açısından yeni bir dönemi başlattığıdır.

Osmanlı'da gazetelerin yayımlanma tarihiyle sanayi makineleri kullanılarak kitlesel üretime geçiş tarihi eş zamanlıdır. 1839 Tanzimat Fermanı'yla birlikte, Avrupa sermayesi Osmanlı topraklarında boy göstermeye başlamıştır. Avrupa sermayesi ile İzmir ve Bursa'da limanlar inşa edilmiş, çevrede yetişen tarım ürünleri bu limanlara demiryolu bağlantıları ile taşınmıştır. Bankalar ve sigorta şirketlerinin gelişi yeni istihdam alanlarının oluşmasına yol açmıştır. 1860'lı yıllarda Bursa'da, modern sanayi tezgâhları kullanılarak ipekli kumaş üreten fabrikalarda yaklaşık 8000 kişi istihdam edilmekteydi. Çoğunluğunu yabancı sermaye guruplarının işlettiği bu fabrikalar ihtiyaç duydukları mevsimlik işçileri Rum ve Ermeni nüfusun yaşadığı çevre köylerden toplamaktaydı (Aktar, 1998: 115). Bu yıllarda istihdamı etkileyen temel olgulardan biri, kamu yönetimi örgütlenmesinde nezaret sistemine geçilmesi, günümüzdeki karşılığı ile bakanlıkların kurulmuş olmasıdır. Tanzimat'tan önce Osmanlı kamu örgütlenmesinde bakanlık niteliğinde sabit binalar yoktu. Devlet işleri, o görevi yürüten vezir ya da paşaların konaklarında gerçekleştiriliyordu. Nezaret idarelerinin kurulmasıyla memurlar dairelerde sabit hale gelmişlerdir (Özdemir, 2013: 213).

1908'de Sultan II. Abdülhamit'in tahttan indirilmesinden sonra siyasal alandaki değişimler hızlanmış, ortaya çıkan geçici hürriyet havasında çok sayıda gazete yayımlan hayatına girmiştir. 1912'de başlayan Balkan Savaşı'nı, I. Dünya Savaşı, Çanakkale Savaşı izlemiş, Osmanlı Devletinin varlığı bu savaşların sonunda 1918'de fiilen sona ermiştir. 1919'da Kurtuluş Savaşı başlamış, siyasal ve toplumsal düzeydeki bu değişimler istihdam hayatını doğrudan etkilemiştir. İş ilanları işverenlerin, işleri nasıl tanımladıklarını, çalışanlarda hangi bilgi, beceri ve yetenekleri aradıklarını göstermesi açısından

değerli veri kaynaklarıdır. Bu çalışmada, 1909-1924 dönemi gazetelerinde yayımlanan personel ilanlarının içerik değerlendirmesi yapılarak, tedarik, seçme ve değerlendirme işlemlerinin nasıl yerine getirildiğinin ve 25 yıllık dönem içinde ilanların içeriğinde hangi değişmelerin meydana geldiğinin açığa çıkarılması amaçlanmıştır. Bu çerçevede iş ilanlarından hareketle aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

1. Osmanlıca iş ilanları hangi tarihten itibaren görülmeye başlandı?
2. Bu dönemde iş ilanları kimler tarafından verilmişti?
3. İş ilanlarında adaylarda aranan nitelikler nelerdi?
4. Değerlendirme yöntem ve süreçleri hakkında hangi bilgileri içermekteydi?
5. Adaylara önerilen ücret ve yan haklar nelerdi?

Bu soruların yanıtları, incelenen dönemin işgücü tedarik yöntemleri, ekonominin mülkiyet yapısı ve istihdam kapasitesi, o dönemde ihtiyaç duyulan iş gücü niteliği hakkında ipuçları verecektir. Adayların değerlendirilme yöntem ve süreçleri, adaylara sunulan ücret ve yan hak teklifleri dönem uygulamalarının günümüz insan kaynakları anlayışı ile kıyaslanmasına, zaman içinde tedarik, personel seçme ve değerlendirme ve ücret yönetiminde nasıl bir gelişme sağlandığını görme olanağı sağlayacaktır.

Osmanlı dönemi ticari reklamları üzerine yapılan çalışmalar konunun farklı yönleri olduğunu ortaya koymaktadır. Arif Kolay ve arkadaşlarının çalışmasında, 1909-1928 yıllarını kapsayan döneme ilişkin 200 reklam örneği toplanmış ve bu reklamlar çeviri yazıya dönüştürülmüştür (2011: 37). Er, Kolay ve arkadaşlarının çalışmasından yararlanarak sözü edilen çalışmada yer alan ticari reklamlardan bazılarının gösterge bilimsel çözümlemesini yapmıştır (Er, 2013: 90-96). Mete Çamdereli ve Murat Varlı (2009) Cumhuriyet'e uzanan süreçte yayımlanan reklam dergi ve gazetelerini incelenmişlerdir. Bunun yanında Çamdereli, ilk defa Osmanlıca harflerle yayımlanan bir reklam kitabını değerlendirmeye almış ve bunu profesyonel işletmeciliğe geçiş olarak değerlendirmiştir (Çamdereli, 2010: 85).

İş ilanlarının etkili olabilmesi için büyüklük ve görünüm olarak hedef kitlenin dikkatini çekecek şekilde tasarlanması, içeriğinin, adayların ilgisini çekmesi, ilan edilen pozisyonda başarılı olmak için adayların sahip olması gereken nitelik, bilgi, beceri ve yetenekleri açıkça ortaya koyması gerekir. İş ilanı, ayrıca örgütün çalışmak için iyi bir yer olduğu konusundaki imajı da güçlendirmelidir (Stone, 2008: 211). Başka bir araştırmada, adayların yüksek derecede ilgisini çeken iş ilanlarının özellikleri şöyle tespit edilmiştir: 1) Görsel olarak zengin, büyük ebatlı, firma isim ve logosu bulunan ilanlar. 2) Birden fazla pozisyonu birlikte duyuran, eşit istihdam fırsatı açıklamasına yer veren

ilanlar. 3) Verilecek ücret ve yan hak bilgilerinin verildiği ilanlar (Kaplan vd., 1991: 390).

İş ilanlarından yeni ortaya çıkan ya da kaybolan iş alanları ve meslekleri izlemek mümkündür. Bu çerçevede Kuokkenen vd. (2012) 1944-2009 yılları arasında yayımlanan ilanlarının içerik çözümlemesini yaparak, Finlandiya'lı işverenlerin bakış açısıyla ideal çalışan profilinin nasıl değiştiğini ortaya koymuşlardır. Erdem ve Gezen (2014), Turizm sektöründe yayımlanan iş ilanlarının içerik analizini yaparak aday işgörenlerde aranan özelliklerin, işgörenlere sağlanan olanakların ve iş tanımları gibi ögelerin ilanlarda belirtilme durumunu araştırmışladır. Rear'in (2013) araştırmasında, Japonya ve İngiltere'deki beceri raporları ve eleman ilanları niteliksel çözümlemeye tabi tutularak, her iki ülkede çalışanlarda aranan ortak becerilerin neler olduğu ve bunların ne ölçüde kesiştiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Dorfler ve Werfhorst (2009), 1985-2005 yılları arasındaki eleman ilanlarını çözümleyerek, Avusturya'daki işverenlerin çalışanlarda aradıkları nitelik ve becerilerin nasıl değiştiğini ortaya koymuşlardır. Benzer bir araştırma İngiltere için de gerçekleştirilmiştir (Bennett, 2002).

İçerik analizinin amacı iletişimsel malzemenin sistematik olarak değerlendirilmesidir. İçerik analizi, içeriğin hem biçimsel yönünü hem de daha altta saklı anlamını ortaya çıkarmayı hedefler (Mayring, 2004: 267)**.** Nitel içerik analizi ise kelimeleri sayma veya onların gizli anlamlarını ortaya çıkarmanın ötesinde, araştırmacılara bilimsel yaklaşımdan uzaklaşmadan sosyal gerçekliği sübjektif olarak yorumlama imkânı verir (Zhang ve Wildemuth, 2014). Bir başka kuramcı, sosyal konuların Eleştirel Söylem Analizi adını verdiği yaklaşımla daha iyi anlaşılacağını öner sürer (Dijk, 1993: 279). Eleştirel Söylem Analizinin amacı, herhangi bir disipline, paradigmaya ya da söylem kuramına katkı kakı yapmak değildir; bu yöntemde öne çıkan yaklaşım, sosyal olgulara yapılan vurgudur.

Yöntem

Osmanlı'daki ilk gazete *Vekayi-i Mısriye* adıyla 1828'de Mısır'da yayımlanmıştır. İstanbul'da yayımlanan ilk resmi Türkçe gazete 1831'de yayın hayatına başlayan *Takvim-i Vekayi*'dir. Bu gazetedeki ilk ticarî ilan 24 Temmuz 1836'da gerçekleşmiştir (Kolay vd., 2011: 61). İlk özel gazeteler *Ceride-i Havadis* 1840, *Tercüman-ı Ahval* 1860 yılında yayımlanmaya başlamıştır. İlânat sütunu uygulaması ilk defa *Ceride-i Havadis*'te görülür (Öztürk, 2011: 19-21). *Ceride-i Havadis* ve *Tercüman-ı Ahval* gazetelerini *Tasvir*-i Efkâr (1862), *Tercüman-ı Hakikat* (1878), *Sabah* (1882) ve *İkdam* (1894) takip eder (Doğaner, 2012: 117).

Bu çalışmada kullanılan veriler, Atatürk Kitaplığı arşivinde bulunan Osmanlıca yayımlanan yedi gazeteden derlenmiştir. Gazeteler üzerinde yaptığım genel taramada *Yeni Tasvir-i Efkâr* ve *Tani*n gazetelerinin personel ilanı yayımlama konusunda çıktığı görülmüş, bu nedenle veri toplama aşamasında bu iki gazete üzerinde odaklanılmıştır. 1908 yılından önce yayımlanmış olan *Hadîk*a, *Takvim-i Vekâyi*, *Tasvir-i Efkâr*, *Hürriye*t ve *Saba*h gazetelerinin Atatürk Kitaplığı arşivinde bulunan nüshalarında iş ilanlarına rastlanılmamıştır.

Çalışmada Osmanlıca ilanlar çeviri yazıya dönüştürülmüş, inceleme ve değerlendirmeler çeviri yazı üzerinden yapılmıştır. İlanların sayısal değerlendirmesi için, yayımlandığı gazeteler, iş yerlerinin kamu ve özel sektör olarak tasnifi, ilgili kurumlar, ilanların yıllara göre dağılımı, alınacak eleman sayısı ve ücret bildirimini içeren tablolar oluşturulmuştur. İçerik değerlendirmesi için adaylarda aranan nitelik, beceri ve yetenekler çıkarılmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada, Mayring (2004: 267), Zhang ve Wildemuth'un (2014) işaret ettikleri nicel ve nitel içerik analizleri birlikte kullanılmıştır. İçerik analizinin kuramsal boyutuna katkı sağlamak gibi bir amaç güdülmemiş, vurgu daha çok ele alınan toplumsal olgunun kendisi üzerine yapılmıştır gibi (Dijk, 1993: 279).

Bulgular

Araştırmada ulaşılan bulgular; ilanların yayımlandığı gazeteler, yıllara göre dağılım, kurumların niteliği, kurumlara göre dağılım, aranan pozisyonların dağılımı, alınacak eleman sayısı ve ücret bildirimi, adaylarda aranan nitelikler, aday seçme ve değerlendirme ölçütleri, görev ve yetkinlik tanımları başlıkları altında incelenmiştir.

Yayımlandığı Gazeteler

Çalışmanın önceki başlıklarında belirtildiği gibi iş ilanları o dönemde yayımlanan sekiz gazeteden ikisinde yoğunlaşmıştır. Diğer gazetelerdeki ilanlar önemsiz sayılabilecek ölçülerdedir. Buna göre ilanların %62'si Tanin, %40'ı Yeni Tasvir-i Efkâr gazetelerinde yer almıştır. Aynı ilanın farklı gazetelerde yayımlanması durumunda, hesaplamada sadece bir gazetedeki yayın dikkate alınmıştır. Aynı ilanın, aynı gazetede farklı günlerde tekrarlanması durumunda ilk yayını dikkate alınmış, sonraki yayınlar değerlendirmeye dâhil edilmemiştir (Bk. Tablo 1).

Tablo 1. İlanların Yayımlandığı Gazeteler

Gazete	Sayı	Yüzde (%)
Akşam	2	2
İkdam	1	1
Tanin	77	62
Türk Dünyası	1	1
Vakit	2	2
Vatan	2	2
Yeni Tasvir-i Efkâr	40	32
Toplam	125	100

Yıllara Göre Dağılım

Tablo 2'de iş ilanlarının yıllara göre dağılımı gösterilmektedir. Personele yönelik ilk ilanlara 1909 yılının gazetelerinde rastlanmıştır. 1909 ve 1910 personel ilanlarının yoğun olduğu yıllardır. 1911'deni itibaren gazeteler üzerinde baskıların arttığı görülmektedir. Tanin 1912'de kapatılmıştır. Ekim 1912 - Eylül 1913 tarihleri arasında, Osmanlı Devleti'nin büyük toprak kaybıyla sonuçlanan Balkan Savaşları gerçekleşmiş, 28 Temmuz 1914'te I. Dünya Savaşı başlamıştır. 1914 -1915 yıllarında gerçekleşen Çanakkale Savaşı'nda Osmanlı Devleti çok sayıda genç ve eğitimli insanını kaybetmiştir. İstihdam kaynağı açısından bunun etkili sonuçları olmuştur. Kamunun iş ilanlarında bu etkileri gözlemlemek mümkündür. 1917 ve 1918 iş ilanlarının yeniden artış gösterdiği yıllardır. 1919 – 1922 arası Kurtuluş Savaşı yıllarıdır. Osmanlı harflerinin kullanıldığı dönemde iş ilanları bir daha 1917-1918 yıllarında gösterdiği canlılığına kavuşmamıştır.

Tablo 2. İlanların Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Sayı	Yüzde (%)
1909	17	14
1910	26	21
1911	1	1
1917	19	15
1918	51	41
1919	1	1
1922	1	1
1923	7	6
1924	2	2
Toplam	125	100

Kurumların Niteliği

İş ilanı veren kurumların niteliği, istihdamın hangi alanlarda yoğunlaştığının bir göstergesidir. İlanı veren kurumların kamu ya da özel sektör olması ilan

içeriklerini, adaylarda aranan nitelikleri, ücret bilgilendirmesi konusunda açık olup olmamayı ve aday değerlendirme yöntemlerini doğrudan etkilemektedir. Tablo 3'te ilan veren kurumlar kamu ve özel sektör olmalarına göre sınıflandırılmıştır.

Tablo 3. İlan Veren Kurumların Niteliği

Kurumun Niteliği	Sayı	Yüzde (%)
Kamu	109	87
Özel	16	13
Toplam	125	100

İş ilanlarının %87'si kamu kurumları, %13'ü özel kuruluşlar tarafından verilmiştir. İncelenen dönemde personel istihdam kapasitesi açısından kamu kuruluşlarıyla eş düzeyde olan Düyun-u Umumiye İdaresi özel sektör kuruluşu olarak değerlendirilmiştir. Varol'un (2008: 105-106) verdiği bilgilere göre 20 Aralık 1881 tarihinde, Avrupalı devletlerin Osmanlı Devleti'nden alacaklarını tahsil etmek için kurulan Düyun-u Umumiye İdaresi, Osmanlı'nın neredeyse bütün gelir kalemlerini yönetme hakkına sahipti. Bunu gerçekleştirebilmek için ülke genelinde 720 temsilcilik kurmuş, 1910 yılı itibariyle örgütte çalışan sayısı 5000 kişiye ulaşmıştır. Bu sayı Osmanlı Maliye Nezareti'nde çalışanların toplam sayısından fazlaydı. Çalışanların %99'u Osmanlı vatandaşı idi ve yaklaşık %8'i Müslüman olmayanlardan oluşmaktaydı. Mevsimlik olarak çalışan geçici işçi ve memurlarla birlikte, personel sayısı kimi yıllarda 9000'i aşıyordu. Düyun-u Umumiye İdaresi'nde çalışanlar maaşlarını genel bütçeden alıyorlardı. Ancak kamu idaresinin Düyun-u Umumiye çalışanları üzerinde herhangi bir tasarruf hakkı yoktu (Varol, 2008: 105). Düyun-u Umumiye, iş arayanlar açısından cazip bir çalışma yeri idi. Başvuruların çokluğu karşısında, İdare gazete ilanı ile personel ihtiyacı olmadığını, personel ihtiyacı olduğunda sadece sınavla alım yapılacağını ve bunun gazetelerde ilan edileceğini bildirmiştir (Tanin Gazetesi, 1917 - 3153).

Kurumlara Göre Dağılım

İlan veren kurumun isminin ilanda bulunması, adayların ilanla ilgilenmesini sağlayan temel ögelerden biridir (Kaplan vd., 1991: 390). Kamu sektörüne ait 109 ilanın tümünde (%100) ilanı veren kurumun ismi bulunurken, özel sektöre ait 16 ilanın 10'unda (%63), kurum ismi bildirilmiş diğerlerinde sadece adayların başvuru yapacağı adres ya da telefon numaraları verilmiştir.

Tablo 4'te hangi kurum tarafından ne kadar ilan verildiği gösterilmektedir. İlanları kurumlara göre tasnif ederken, dörtten az ilan veren kurumlar "Diğer" başlığı altında toplanmıştır. Öğretmen ihtiyacı için Maarif Nezareti'nin yanında İl Maarif Müdürlükleri'nin de ilan verdiği görülmektedir. Tabloyu sadeleştirmek için bu nitelikteki ilanların tümü Maarif Nezareti başlığı altında

toplanmıştır. Tablo 4'te en büyük istihdam talebinin %18 payla Maarif Nezareti'nden geldiği görülmektedir. Bunu Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü ile İstanbul Defterdarlığı izlemektedir. Özel sektör niteliğindeki kuruluşlardan süreklilik gösteren personel talebi olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. İlanların Kurumlara Göre Dağılımı

İlan Veren Kurum	Sayı	Yüzde (%)
Adliye	4	3
Defter-i Hâkâni	4	3
Divan-ı Muhasebat	6	5
Düyun-u Umumiye	4	3
Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü	7	6
İstanbul Defterdarlığı	7	6
İstanbul Vilayeti	6	5
Maarif Nezareti	23	18
Posta ve Telgraf ve Telefon Nezareti	4	3
Şehir Emaneti	4	3
Ticaret ve Nafia Nezareti	7	6
Ziraat Bankası	5	4
Diğer	44	35
Toplam	125	100

Aranan Pozisyonlar

Eleman arama ilanlarında dile getirilen pozisyon isimleri dönemin yetkinlik gerektiren alanları hakkında fikir verme niteliğine sahiptir. İlanlar çoğunlukla kritik pozisyonlar için verildiğinden pozisyon portföyü o dönemde hangi mevkilerin önemli olduğunu ve kamuoyunun hangi pozisyonlara değer verdiğini göstermesi açısından bir kıymet ifade etmektedir.

Tablo 5'te personel taleplerinin pozisyonlara göre dağılımı gösterilmektedir. Hangi pozisyonlar için talep olduğu, ülke ekonomisinin durumunu göstermesi açısından önemlidir.

İlanlarda birinci sırada eleman aranan pozisyonun %20 pay ile öğretmenlik olduğu görülmektedir. Bunların 16'sı (%47), iptidaiye öğretmenidir. Muhasebeci talebi ikinci sırada (%6), denetim elemanı ve mütercim talebi üçüncü sırada (%5) yer almaktadır. Mübeyyiz, tapu memuru, vergi memuru talepleri %3 düzeyindedir. Mühendis talebi %2'dir. Personel talebinde en önemli kalemi, sekreterlik türü memurluk (kâtiplik, efendilik gibi işler) oluşturmaktadır. Üretim sektörü ile ilgili kayda değer ölçüde ilan yayımlanmamıştır.

Tablo 5. Pozisyon Bazında Talep

Görev	Sayı	Yüzde (%)
Öğretmen	34	20
Mütercim	9	5
Denetim Elemanı	9	5
Muhasebeci	10	6
Mübeyyiz	6	3
Vergi Memuru	6	3
Tapu Memuru	6	3
Mühendis	4	2
Muhammin	3	2
Memur/Kâtip	67	39
Diğer	19	11
Toplam	173	100

Kadro ve Ücret Bildirimi

İlanlarda ne kadar eleman alınacağı ve ne kadar ücret verileceği bilgisinin verilmesi, insan kaynakları yönetimi açısından şeffaflık göstergesidir. Ücret ve yan haklara ilişkin ayrıntılı bilgilendirmeler adayların ilana ilgisini çeken önemli ögelerden biridir (Kaplan vd., 1991: 390). Tablo 6'da ilanlarda alınacak eleman sayısı ve ücret bildirim durumu verilmiştir.

Tablo 6. İlanlarda Alınacak Eleman Sayısı ve Ücret Bildirimi

	Sayı	Yüzde (%)
Alınacak Eleman Sayısı Bildirimi	134	60
Ücret Bildirimi	88	40
Toplam	222	100

134 pozisyon için yapılan duyuruda, kaç kişinin alınacağı bilgisine yer verilmiştir. En çok personel alımı Tersane tarafından gerçekleştirilmektedir. Tersane-i Amire Fabrikaları Genel Müdürlüğü tarafından verilen ilanda, yapacakları işler de belirtilerek mavi yaka niteliğindeki işler için 241 kişinin alınacağı duyurulmaktadır (Tanin Gazetesi, 1918 - 3460). İstanbul Defterdarlığı, bir defada 50 tahsildar, Düyun-u Umumiye 41 müskirat kontrol memuru alacağını duyurmuştur (Yeni Tasvir-i Efkâr, 1909 - 143; Tanin Gazetesi, 1917 - 3249).

Kamu kurumları istihdam talebinde bulundukları 151 pozisyonun 79'unda (%52) adaylara istihdam edilmeleri durumunda verecekleri ücreti duyurmuştur. 73 pozisyonda (%92) ücretin aylık, 6 pozisyonda (%8) ücretinin günlük olarak ödeneceği bildirilmektedir. Özel sektör 16 pozisyondan 3'ü için (%19) ödeyeceği ücreti belirtmiştir. Özel sektörün vaadi ücretlerin aylık bazda

ödenmesidir. Pozisyon için günlük maaş ödenme önerisi istihdamın geçici süreli olduğu izlenimini vermektedir.

Kamu ilanlarındaki ücret farklılaşması, işlerin ait olduğu dereceye göre değişmektedir. Aynı iş unvanı için, sınıfına göre farklı ücretler önerilebilmektedir:

> Posta ve Telgraf ve Telefon Müdüriyet-i Umumiyesi'nce telgraf kontrol işinde ikinci sınıftan sekiz yüz kuruş maaşlı üç ve üçüncü sınıftan altı yüz kuruş maaşlı iki ve dördüncü sınıftan dört yüz kuruş maaşlı dört memuriyet için müsabaka küşat edilmiştir (Yeni Tasvir-i Efkâr, 1910 - 310).

Sıhhıye Müdüriyet-i Umumiyesi ve Adana Maarif Müdüriyeti tarafından verilen ilanlarda pozisyon için temel ücret belirtilmekle birlikte adayların göstereceği performansa göre ücret farklılaştırması yapılabileceği bildirilmektedir (Tanin Gazetesi, 1917 -3499; Tanin Gazetesi, 1918 - 3499). Adliye Nezareti'nin mümeyyiz ilanında ücretin adayın sınavdaki yetkinlik derecesine göre belirleneceği duyurulmaktadır (Tanin Gazetesi, 1918 - 3524). Özel sektör tarafından verilen muhasebeci ilanında, belirtilen ücretten düşük olmamak kaydıyla ücretin adayın iktidar ve liyakatine göre belirleneceği bildirilmiştir (Tanin Gazetesi, 1917 - 3155). Bir başka özel ilanda ise ücretin bütünüyle adayın iktidarına göre belirleneceği ifade edilmiştir (Tanin Gazetesi, 1918 - 3479).

Üç kamu ilanında adaylara, okulda yeme ve barınma imkânı sunulmaktadır (Tanin Gazetesi, 1918-3532; Yeni Tasvir-i Efkâr, 1909-148; Tanin Gazetesi, 1917-3187). Bir başka kamu ilanında, maaşın dışında adayların seyahat giderlerinin de karşılanacağı belirtilmiştir. Bu açıklamalardan da anlaşılmaktadır ki ücretle yetkinlik arasında bağ kurulmakta ve ücretin düzeyi yetkinlik seviyesine (iktidar) göre değişmektedir.

Adaylarda Aranan Nitelikler

İş ilanlarında adaylarda hangi niteliklerin arandığının bildirilmesi yöneticilerin işgörene bakış açısını göstermesi açısından önemlidir. Tablo 7'de, aday işgörenlerde istihdam için aranan nitelikler cinsiyet faktörü, askerlik durumu, iş deneyimi, eğitim durumu, yaş faktörü, yabancı dil bilgisi, sağlık belgesi, iyi hal belgesi, deneme süresi, mali kefalet, din faktörü, Osmanlı tabiiyeti ve sınavda başarılı olma koşulu olarak 13 başlık altında toplanmıştır. Eğitim düzeyi ve Osmanlı tabiiyetinden olmak, kamu kurumları için yasal yükümlülüklerdir. Askerlikle bağlantılı olmama, özellikle dönemin savaş koşulları dikkate alındığında, işin kesintiye uğramaması için objektif bir koşul olarak görülmektedir. İyi hal belgesi, bugünkü uygulaması ile savcılıklardan alınan sabıkasızlık belgesidir. İncelenen ilanlarda iyi hal belgesi hem adayın adli

durumu gösteren bir belge hem de daha önce çalıştığı yerlerden alınan veya kendisini tanıyan kişilerden istenen referans belgesi olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 7. Adaylarda Aranan Nitelikler

Özel Koşul	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	9	4
Askerlik Durumu	29	14
Deneyim	16	8
Eğitim Durumu	38	19
Yaş Faktörü	21	10
Sağlık Belgesi	6	3
İyi Hal Belgesi	14	7
Deneme Süresi	4	2
Mali Kefalet	4	2
Din Faktörü	2	1
Yabancı Dil	12	6
Osmanlı Tabiiyeti	5	2
Sınavda Başarılı Olma	43	21
Toplam	203	100

***Cinsiyet Faktörü*:** İlanlarda çıkan 14 pozisyonda cinsiyete vurgu yapılmıştır. Bunlardan 10'unda kadın, beşinde erkek aday arandığı belirtilmiştir. Kadın adayların tercih edildiği pozisyonlar iptidaiye öğretmenliği, kız okulu yöneticiliği, muhasebe, mübeyyizlik (müsveddeleri temize çekme işi), kâtiplik ve süt ninelik işleridir.

Askerlik Durumu: 8 Ekim 1912'de başlayan Balkan Savaşı, ardından gelen I. Dünya Savaşı, Çanakkale Savaşı ve Kurtuluş Savaşı nedeniyle Türkiye on yıl boyunca savaş halinde olmuş, çalışma çağındaki nüfusun askere gitmesi zorunluluğu doğmuş, bu durum çalışma hayatını doğrudan etkilememiştir. Öğretmen açığını kapatmak için sürekli ilanlar verildiği görülmektedir. Ziraat Bankası'nın ilanında silah altına alınan memurların yerine istihdam edilmek üzere personel arandığı duyurulmaktadır (Tanin Gazetesi, 1917 - 3166).

İş Deneyimi: İlanlarda çıkan 14 pozisyon için adaylardan iş deneyimi veya duyurulan işe aşina olma koşulu aranmaktadır. İş deneyimi aranan pozisyonlar denetim, ticaret, muhasebe, vergi memurluğu ve ticari işlem memurluğudur. Defter-i Hâkâni, bazı pozisyonlar için sadece kendi bünyesinde çalışan kişilerin başvurularını kabul etmektedir.

Diploma ve Eğitim: İlanlarda çıkan 39 pozisyon için belli okulları bitirme koşul olarak belirtilmektedir. Bu pozisyonlar mühendis, muammar (kalfa), muhammin (eksper), eczacı, muhasebeci gibi teknik nitelikli işler ile bazı öğretmenliklerdir. İptidaiye muallim muavinliği sınavına katılmak için diploma değil, sadece "tahsil görmüş olma" koşulu yeterlidir. Bu ifadeden anlaşılan öğretmenlikle ilgisi olamayan bir alanda eğitim görenlerin de bu sınava katılabilecekleridir (İkdam Gazetesi, 1923 - 17).

Divan-ı Muhasebat'ın memur ilanıyla İstanbul Defterdarlığı'nın muhammin ilanında adaylar için eğitim düzeyi duyurulmakla birlikte bu düzeyde bilgi ve uzmanlık sahibi olanların da başvuru yapabileceği belirtilmektedir (Tanin Gazetesi, 1918 - 3517; Yeni Tasvir-i Efkâr, 1911 - 479). 14 özel sektör ilanından sadece Düyun-u Umumiye İdaresi'ne ait olanlarda başvuru için eğitim koşulu belirtilmektedir.

Yaş Faktörü: İlanlarda çıkan 20 pozisyon için yaş koşulu belirtilmiştir. 10 pozisyonda aranan asgari yaş 20'dir. İlanlarda aranan yaş aralığı genelde 20-30 arasıdır. Ziraat Bankası'nın, askere giden memurların yerine personel arama ilanındaki asgari yaş sınırı 16 olarak belirtilmiştir. Tersane-i Amire Fabrikaları Genel Müdürlüğünün işçi alımına yönelik ilanında başvuru için asgari yaş belirtilmemiş adayların 56 yaşını geçmemiş olmaları koşulu aranmıştır (Tanin Gazetesi, 1917 - 3166; Tanin Gazetesi, 1918 - 3460).

***Sağlık Belgesi*:** İncelenen tüm ilanlarda, 6 pozisyon için adayların sağlık durumlarının iyi olması koşulu öne sürülmüştür.

İyi Hal Belgesi: 14 pozisyonda adaylardan İyi Hal Belgesi istenmektedir. İyi hal belgesinin alınabileceği yerler olarak mahalle muhtarlıkları birinci sırada belirtilmektedir. İstanbul Vilayetinin Tahsilat Dairesi için verdiği ilanda, adaylardan hüsnü hal sahibi olduklarını mahallenin imamı, papazı, hahamının da dâhil olduğu muhterem ve muteber iki kişi tarafından onaylanması istenmektedir (Yeni Tasvir-i Efkâr, 1909 - 143). Düyun-u Umumiye İdaresi'nin ilanında iyi hal belgesinin, adayın çalıştığı resmi daireler, mali kurum veya banka yöneticilerinden alınmış olması istenmektedir (Tanin Gazetesi, 1918 - 3540).

Mali Kefalet: Ziraat Bankası, İstanbul Defterdarlığı ve Ankara'daki özel bir kuruluş, para tahsili ile ilgili pozisyonlarda çalıştırılacak adaylardan mali kefalet istemektedir.

Yabancı Dil: İlanlarda çıkan 19 pozisyon için yabancı dil koşulu belirtilmiştir. Bu kadroların altısı mütercim, birisi öğretmen, diğerleri değişik unvanlı memuriyet kadrolarıdır. Söz konusu kadroların dağılımı Tablo 8'de verilmiştir. Bu ilanlarda Fransızca 14 defa, Almaca altı defa, Bulgarca iki defa, Rumca, Rusça, Arapça, Ermenice ve İngilizce birer defa zikredilmiştir. İki ilanda aranılan yabancı dilin ne olduğu belirtilmemiştir.

Din Faktörü: Üç ilanda din faktörüne vurgu yapılmıştır. Süt Nine ve Perapalas Otel kâtibi için Müslüman olma koşulu aranmaktadır (Tanin Gazetesi, 1918 - 3507; Tanin Gazetesi, 1918 - 3479). Üsküdar Mutasarrıflığı tarafından verilen ilanda Müslüman ve Müslüman olmayan adayların münhal bulunan polis kadrolarına başvurabilecekleri belirtilmektedir (Yeni Tasvir-i Efkâr, 1909 - 205). Bu tabloda, dönemin siyasi ve kültürel ilişkilerine koşut biçimde Fransızca ve Almanca en çok talep edilen yabancı diller olarak belirmektedir. Posta ve Telgraf ve Nezareti, Ticaret ve Nafia Nezareti ve Düyun-u Umumiye yabancı dil talebinde öne çıkan kurumlardır.

Tablo 8. Personel İlanlarında Aranılan Yabancı Dil Yeterliliği

İlan Veren Kurum	Kadro unvanı	Yabancı Dil	Düzey
Duyunu Umumiye	Yardımcı Takip Memuru	Fransızca	Yazma
Duyunu Umumiye	Müskirat Kontrol Memuru	Fransızca	Yazma
Meclisi Mebusan	Düz Memur	Belirtilmemiş	Aşina
Perapalas	Kâtip	Fransızca	Mükemmel
Özel	Mütercim	Fransızca	Mükemmel
		Almanca	Mükemmel
Özel	Ticaret Memuru	Fransızca	Mükemmel
		Almanca	Mükemmel
Ziraat Bankası	Mütercim	Fransızca	Mükemmel
Adliye ve Mezahip Nezareti	Mütercim	Fransızca	Mükemmel
Ticaret ve Ziraat Nezareti	Mütercim	Almanca	Mükemmel
İstanbul Posta ve Telgraf Müdüriyeti'nden	Düz Memur	Fransızca	Belirtilmemiş
Özel	Ticaret Memuru	Almanca	Konuşma
Emniyeti Umumiye	Muavini Saniye	Fransızca	Vakıf
Emniyeti Umumiye	Tercüman	Fransızca	Vakıf
		Rumca	Vakıf
		Ermenice	Vakıf
		Bulgarca	Vakıf
Ticaret ve Nafia Nezareti	Teknisyen	Fransızca	Okuyup yazma
Maarif Nezareti	Muallimi Evvel	Fransızca	Aşina
Divanı Muhasebat	Mülazım	Fransızca	Aşina
		Almanca	Aşina
		İngilizce	Aşina
Posta ve Telgraf ve Telefon Müdürlüğü	Telgraf Kontrol Memuru	Fransızca	Yazma
Anadolu Bağdat Demir Yolları Müdüriyeti Umumiyesi	Mütercim	Almanca	Mükemmel
Özel Şirket	Düz Memur	Belirtilmemiş	Belirtilmemiş

Osmanlı Tabiiyeti: Posta ve Telgraf Müdürlüğünün iki ilanı ile bir banka tarafından verilen ilanda adaylardan Osmanlı olma koşulu aranmıştır.

Değişen teknolojiye bağlı olarak üç ilanda daktilo ile yazı yazma becerisi talep edilmiştir. Ticaret ve Nafia Nezareti'nin ilanında yazı makinesi kullanacak eleman bulunamadığından tekrar müsabaka yapılmasının kararlaştırıldığı bildirilmektedir (Yeni Tasvir-i Efkâr, 1909 - 143).

Seçme ve Değerlendirme Ölçütleri

Adayların seçme ve değerlendirme süreci ve yöntemi, adaylarda aranan niteliklerde olduğu gibi yöneticilerin zihin haritasını yansıtma özelliğine sahiptir. 43 pozisyon için değerlendirmenin sınavla yapılacağı bildirilmektedir. İki ilanda adaylar için deneme süresi öngörüldüğü duyurulmuştur. 12 ilanda adayların hangi alanlardan sınava tabi tutulacakları belirtilmiştir. Bu ilanlarda yer alan 14 pozisyonun, dereceleri farklılaşmakla birlikte, 13'ünde Türkçe yazma (%93), 11'inde hesap (%79), yedisinde coğrafya (%50), altısında Fransızca (%43), beşinde usul-i defter (%36), dördünde hüsnü hat (%29) değişik kurumların sınavlarında ortak değerlendirme alanlarıdır. Bunların dışında sınavlarda, telgraf alınması bilgisi, mali mevzuat gibi pozisyonlara özgü konular yer almaktadır. Posta ve Telgraf Müdüriyet-i Umumiyesi'nin ilanında sınav konularının ağırlıkları da belirtilmiştir (Yeni Tasvir-i Efkâr, 1910 - 312).

Görev ve Yetkinlik Tanımları

İlanların önemli bölümünde, pozisyonlar sadece unvan olarak belirtilmiştir. Bir ilanda adayların yapacakları iş ve bu görevi yerine getirmek için sahip olmaları gerekli bilgi ve beceriler ayrıntılı olarak açıklanmıştır (Yeni Tasvir-i Efkâr, 1910 - 244):

> İşbu muhamminler müsakkafatın kıymet-i hakikilerini ve icar bedelâtını takdir ve tayin ile mükellef ve münhasıran bu işle meşgul olacaklardır.
>
> Muhamminliğe intihab olunabilmek için:
>
> Evvelen: Tabiyye-i Osmani'den olmak.
>
> Sâniyen: Sinni yirmi beş ile kırk arasında olmak ve namus sahibi olmak.
>
> Sâlisen: Hüsnü hali maruf ve musdak (tasdik edilmiş) olmak.
>
> Erbaan: Müsakkafatın kıymetleriyle bedeli icarlarını takdir ve tayin hususunda tecrübe ve malumat sahibi olmak.
>
> Hâmisen: Türkçe rapor tanzim edebilecek kadar kitabeti resmiyeye ve hendese ile hesaba vakıf bulunmak iktiza eder.

İlanlarda görev, yetkinlik ve beceri tanımları iç içe geçmiş durumdadır. Dâhiliye Nezaretine alınacak bir memurun sahip olması gerekli yetkinlikler şöyle tanımlanmıştır:

> Bilhassa sicil muamelatında sâhib-i rüsûh ve meleke olmak ve tesvide muktedir bulunmak. (Tanin Gazetesi, 1918 - 3463)

Bir idare memurundan beklenen beceri düzeyi ve nitelikler şöyle belirtilmektedir (Yeni Tasvir-i Efkâr, 1909 – 47)

> Muamelâtı hesâbiyeye bihakkın âşina usul-ü muzaafa vâkıf ve mekâtib-i ticariye tesvidine muktedir bir idare memuruna ihtiyaç olduğundan şu vazifeye ehil olmakla beraber istikametine ve hüsnü haline dair de evrak-ı müsbite irâe edebilecek zevat…

Yukarıdaki örneklerden anlaşıldığı kadarıyla bazı ilanlarda asgari düzede de olsa yetkinlik tanımlaması yapılmaya çalışılmıştır. Bu tanımlamada kişilik özelliklerinin, beceri ve yeteneğin önüne geçtiği görülmektedir.

Değerlendirme ve Sonuç

1909-1924 yılları arasında yayımlanan, incelemeye aldığımız 125 personel ilanın %87'si kamu, %13'ü özel şirketler tarafından verilmiştir. Söz konusu döneme iş ilanları aynasından bakmak birçok açıdan öğreticidir. İş ilanlarının içeriği ülkedeki genel ekonomik durumun yansıtır. Ülkedeki gelir getirici kaynaklar fiilen Düyun-u Umumiye İdaresi tarafından yönetilmektedir. Yatırım yapamayan kamu idaresi, kaynaklarının önemli bölümünü milli eğitime tahsis etmektedir. 1912'den sonra aralıklarla devam eden zorlu savaş koşullarına rağmen eğitime eleman alma tutumu sürdürülmüştür.

Düyun-u Umumiye İdaresinin özel statüsü dikkate alındığında, 1909 – 1924 tarihleri arasında gazetelerde özel kişi ve kuruluşlar tarafından verilen iş ilanlarının toplam ilan içindeki payı %10 civarındadır. Henüz yerli sanayinin oluşmadığı bir dönemde bu küçümsenecek bir oran değildir. Ancak istihdam edilecek kişi sayısı dikkate alındığında, Düyun-u Umumiye İdaresi'nin özel statüsü ayrı tutulursa, özel sektörün istihdam ettiği kişi sayısının reel olarak çok daha düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Konuya özel olarak insan kaynakları yönetimi çerçevesinde baktığımızda şu sonuçları çıkarabiliriz:

Kamu ve Düyun-u Umumiye İdaresi ilanlarında, adayların aranılan pozisyona uygunluğunun ağırlıklı olarak Türkçe, matematik, muhasebe, coğrafya ve güzel yazı yazma sınavları ile değerlendirildiği, ikinci aşamada mülakata tabi tutulduğu görülmektedir. Kâtiplik, muhasebe memurluğu, vergi memurluğu gibi spesifik olarak tanımlanan pozisyonlarla, adaylarda aranılan bilgi ve becerilerin ilgisini kurmak mümkündür. İş içerikleri net olarak belirtilmediği için bütün pozisyonlar için bu hükmün verilmesi anlamlı görülmemektedir.

Tablo 7'de gösterilen, adaylarda aranan iş deneyimi, yabancı dil bilgisi, eğitim düzeyi ve sınavlarda başarılı olma koşulları, pozisyonlara göre iş performansı ile doğrudan bağlantı kurulabilecek ögelerdir. İyi hal belgesi, kullanıldığı bağlamlarda hem adayın güvenilirliğini hem de pozisyona uygunluğunu referans yoluyla doğrulayan bir belge niteliğindedir.

İlanların %90'ı kamu kurumlarına ait olduğundan, ilan metinlerinde yöneticilerden çok kamu idaresinin personel seçme konusundaki tutumunu görmek mümkündür. Kamu kurumları için personel seçme aşamasında eğitim

düzeyi, bilgi, beceri ve iyi hal sahibi olmak en önemli değerlendirme faktörleridir. İyi hal sahibi olmak; sabıkasızlık, çevresinde iyi bir insan olarak bilinmek ve güvenilir bir kişi olma durumlarını içerir. Özel sektör yöneticileri için adaylarda aranan nitelikler diploma ve eğitim gibi biçimsel özelliklerden ziyade 'muktedir olmak', 'yapabilmek' gibi fiillerle ifade edilmiştir.

1909-1924 yılları arasını kapsayan 25 yıllık dönemde daktilo ile yazı yazmak dışında yeni meslek ve beceri ihtiyacının ortaya çıkmadığı görülmektedir.

İş ilanlarında ücret bilgisinin verilmiş olması, Erdem ve Gezen'in (2014: 31) tespitlerine göre günümüz iş ilanlarında az görülen bir şeffaflık örneği oluşturmaktadır.

İncelenen iş ilanları, görünüm ve ebat itibariyle dikkat çekici özellikle sahip değildir. Tanin Gazetesi'nde yayımlanan ilanların tümü 'seri ilan' anlayışıyla düzenlenmiştir. Özel ilgi duymayan kişiler tarafından bu ilanların ilk bakışta fark edilmeleri zordur. Ebadının küçük olması, ilk bakışta fark edilmemesi, Stone (2008: 211) ve Kaplan ve diğerlerinin (1991: 390) belirttiği yüksek dikkat çeken iş ilanlarının sahip olması gerekli nitelikler açısından olumsuz özelliklerdir. Diğer yandan ilanlarda ücret bildiriminin yapılmış olmasını Kaplan ve diğerleri, iş ilanlarında adayların dikkatini çeken bir husus olarak belirtmektedir.

Osmanlıca gazetelerde yayımlanan iş ilanlarına bugünün ölçütleriyle bakmanın anakronik bir tutum olduğunu da belirtmek gerekir. Kitlesel iletişim için gazeteden başka bir aracın olmadığı ortamda, görsel eksikliklerine ve boyutlarının küçük olmasına rağmen, o dönem gazetelerindeki iş ilanlarının adaylara ulaşmada etkili oldukları öngörülebilir.

Bu çalışmada incelenen 1909-1924 yılları arasındaki dönem, dört savaşı içeren çok çalkantılı bir zaman dilimi olması nedeniyle ekonomik açıdan canlı değildir. Yeni yatırımlar yapılmamakta, ülkeye yeni teknolojiler girmemekte, yeni meslekler ortaya çıkmamaktadır. Dolayısıyla 25 yıllık sürede iş ilanlarında talep edilen bilgi ve becerilerde de kayda değer bir değişiklik olmamış, çeyrek asırda elemanlarda hep aynı nitelikler aranmıştır. İlanların seyrini daha sonraki 25 yılı kapsayacak şekilde izlemek, yeni işlerin, yeni bilgi ve beceri ihtiyacının ortaya çıkıp çıkmadığını görmek açısından ilginç ve öğretici olabilir. Aynı dönem sanayileşmiş bir ülke ile kıyaslanarak da incelenebilir.

Kaynakça

Aktar, Ayhan (1998), Şark Ticaret Yıllıkları'nda "Sarı Sayfalar": İstanbul'da Meslekler ve İktisadi Faaliyetler Hakkında Bazı Gözlemler, 1868-1938, *Toplum ve Bilim*, Sayı 76, Bahar, s. 105-143.

Bennett, Roger (2002), Employers' Demands for Personal Transferable Skills in Graduates: A Content Analysis of 1000 Job Advertisements and an Associated Empirical Study, *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 54, No: 4, s. 457- 475.

Çamdereli, Mete (2010), Reklamın İlk Kitabı: İlanat-ı Fenni, *Grafik Tasarım Degisi*, Sayı 37, s. 84-88.

Çamdereli, Mete - Varlı, Murat (2009), *Reklam Dergi ve Gazeteleri*, Rasyo Yayınları, İstanbul.

Dijk, Teun A. Van (1993), Principles of Critical Discourse Analysis, *Discourse & Society*, Cilt 4, Say 2, s. 249 - 283.

Doğaner, Yasemin (2012), Hürriyet ve Modernleşme Enstrümanı Olarak Osmanlı'da Basın, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 29, Sayı 1, Haziran, s. 109 - 121.

Dorfler, Laura - Werfhorst, Herman G. van de (2009), Employers' Demand for Qualifications and Skills Increased Merit Selection in Austria, *European Societies*, Cilt 11, Sayı 5, s. 697-721.

Er, Mutlu (2013), Osmanlı Dönemi Ticarî İlanlarının Göstergebilimsel Açıdan Çözümlenmesi, *Milli Folklor Dergisi*, Cilt 2, Sayı 100, s. 87-89.

Erdem, Barış - Gezen, Tuba (2014), Turizm İşletmelerine Yönelik İş İlanlarının İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi, *Int. Journal of Management Economics and Business*, Cilt 10, Sayı 21, s. 19-42.

İkdam Gazetesi (1923), Sayı 17, Ağustos.

Kaplan, Amy B. - Aamodt, Michael G.- Wilk, Doreen (1991), The Relationship Between Advertisement Variables and ASpplicant Responses to Newspaper Recruitment Advertisements, *Journal of Business and Psycholgy*, Cilt 5, Sayı 3, s. 383-395.

Kolay, Arif - Hızal, Dündar - Dura, Burkay - Arslan, Murat (2011), *İlan-ı Ticaret Resimli İlanlar Perspektifinde Osmanlı'dan Cumhuriyet'e İstanbul Ticarî Hayatı*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.

Kuokkanen, Anna - Varje, Pekka - Vaananen, Ari (2012), Transformation of the Finnish Employee Ideal in job Advertisements From 1944 to 2009, *Acta Sociologica*, Cilt 56, Sayı 3, s. 213-226.

Mayring, Philipp (2004), "Qualitatvie Content Analayses", Flick, Uwe - Kadroff, Ernst von - Steinke Ines (Ed.), *A Companion to Qualitatvie Research* Sage Publications, London, s. 266-269.

Özdemir, Hüseyin (2013), *Osmanlı Devleti'nde Bürokrasi,* ÖKM Yayınları, İstanbul.

Özdemir, Serdar (2008), *Osmanlı Devletinde Devşirme Sistemi*, Rağbet Yayınları, İstanbul.

Öztürk, Serdar (2011), "İlanatlar, Türk Reklamcılığı ve Sosyal Dönüşüm", Kolay, Arif - Hızal, Dündar - Durak, Burkay - Arslan, Murat (Ed.), *İlan-ı Ticaret Resimli İlanlar Perspektifinde Osmanlı'dan Cumhuriyet'e İstanbul Ticarî Hayatı*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul; s. 12 - 24.

Rear, David (2013), Converging Work Skills? Job Advertisements and Generic Skills in Japanese and Anglo–Saxon Contexts *Asian Business & Management*, Sayı 12, s. 173–196.

Stone, Raymond J. (2008), *Human Resource Management*, Wiley & Sons, Australia.

Tanin Gazetesi (1917 - 3153, Eylül).

Tanin Gazetesi (1917 - 3155, Eylül).

Tanin Gazetesi (1917 - 3166, Teşrinievvel).

Tanin Gazetesi (1917 - 3187, Teşrinievvel).

Tanin Gazetesi (1917 - 3249, Kânunuevvel).

Tanin Gazetesi (1917 -3499, Teşrinievvel).

Tanin Gazetesi (1918 - 3460, Temmuz).

Tanin Gazetesi (1918 - 3463, Ağustos).

Tanin Gazetesi (1918 - 3479, Ağustos).

Tanin Gazetesi (1918 - 3499, Eylül).

Tanin Gazetesi (1918 - 3507, Eylül).

Tanin Gazetesi (1918 - 3517, Eylül).

Tanin Gazetesi (1918 - 3524, Teşrinievvel).

Tanin Gazetesi (1918 - 3532, Teşrinievvel).

Tanin Gazetesi (1918 - 3540, Teşrinievvel).

Varol, Özge (2008), *II. Abdülhamit Döneminde Düyun-u Umumiye İdaresi'nin Kuruluşu ve İşleyişi,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Yeni Tasvir-i Efkâr (1909 - 143, Teşrinievvel).

Yeni Tasvir-i Efkâr (1909 - 148, Teşrinievvel).

Yeni Tasvir-i Efkâr (1909 - 205, Kânunuevvel).

Yeni Tasvir-i Efkâr (1909 - 47, Temmuz).

Yeni Tasvir-i Efkâr (1910 - 244, Kânunusani).

Yeni Tasvir-i Efkâr (1910 - 310, Mart).

Yeni Tasvir-i Efkâr (1910 - 312, Mart).

Yeni Tasvir-i Efkâr (1911 - 479, Kânunusani).

Zhang, Yan - Wildemuth, Barbara M. (tarih yok). Qualitative Analysis of Content. https://www.ischool.utexas.edu/~yanz/Content_analysis.pdf (30.07.2014).