

# S O S Y A L B İ L İ M L E R M Y O D E R G İ S İ

YIL:2014 CİLT:17 SAYI:1 ISSN 1302-4191



SELÇUK  
ÜNİVERSİTESİ

ISSN: 1302-4191

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU  
**SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU  
DERGİSİ**

HAKEMLİ DERGİ



**Cilt: 17 Sayı:1  
KONYA 2014**



**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU**  
**SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ**  
Yıl: 2014 Cilt: 17 Sayı: 1

**DERGİNİN DİZİNLENDİĞİ VERİ TABANLARI**  
TÜBİTAK/ULAKBİM SBTV

**SAHİBİ**

Selçuk Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adına  
Yüksekokul Müdürü Prof. Dr. Süleyman KARAÇOR  
ISSN: 1302-4191

**EDİTÖRLER**

Doç. Dr. Yaşar SEMİZ  
Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK

**YAYIM KURULU**

Prof. Dr. Süleyman KARAÇOR (Başkan) - Doç. Dr. Yaşar SEMİZ - Doç. Dr. Ömer AKDAĞ - Doç. Dr. Hakkı Mümin AY  
Doç. Dr. Ali ERBAŞI - Yrd. Doç. Dr. Abdullah TEKİN - Yrd. Doç. Dr. Hüseyin İLERİ - Yrd. Doç. Dr. Y. Ayşegül OĞUZ  
Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK - Yrd. Doç. Dr. Betül GARDA

**EDİTÖR YARDIMCILARI**

Öğr. Gör. Adnan SÖYLEMEZ  
Uzm. Ömer Faruk TEKİN

**YAZI İŞLERİ SORUMLUSU**

Öğr. Gör. Adnan SÖYLEMEZ

**EDİTÖRYEL SEKRETERLER**

Uzm. Ömer Faruk TEKİN  
Öğr. Gör. Nesip ERGÜL

**KAPAK TASARIM**

Uzm. Tarık DOĞAN

**İLETİŞİM**

Selçuk Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu  
Alâeddin Keykûbat Yerleşkesi Selçuklu, 42079-KONYA  
Telefon: +90 332 241 00 58 - Belgeç / Faks: +90 332 241 00 60  
Web: <http://sbmyod.selcuk.edu.tr> e-mail: [sosbilmyo@selcuk.edu.tr](mailto:sosbilmyo@selcuk.edu.tr); [sbmyodergi@gmail.com](mailto:sbmyodergi@gmail.com)  
Baskı: SÜ Basımevi / 0332 241 18 44  
Nisan - 2015

*Dergide yer alan yazıların dil ve bilim sorumluluğu yazara aittir.*

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu  
Dergisi, TÜBİTAK - ULAKBİM Sosyal Bilimler  
Veritabanı'nda taranan ve dizinlenen, ulusal, yaygın, süreli,  
hakemli bir dergidir. Dergiye gönderilen makaleler hakem  
değerlendirmesine gider, kabul edilmesi hâlinde  
yayınlanır.

Yayın Periyodu: Dergimiz bahar ve güz olmak üzere yılda iki sayı yayınlanır.

TÜBİTAK ULAKBİM Dergipark  
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/selcuksbmyd/>



## BİLİM VE HAKEM KURULU

Prof. Dr. Adem ÖĞÜT (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Ahmet AY (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Berna TANER (Dokuz Eylül Üniversitesi), Prof. Dr. Ekrem YILDIZ (Kırıkkale Üniversitesi), Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Kemalettin CONKAR (Afyon Kocatepe Üniversitesi), Prof. Dr. M. Akif ÇUKURÇAYIR (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Mahmut ÖZDEMİR (Kırıkkale Üniversitesi), Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN (Gazi Üniversitesi), Prof. Dr. Necdet HACIOĞLU (Balıkesir Üniversitesi), Prof. Dr. Raif PARLAKKAYA (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Prof. Dr. Reşat KARCIOĞLU (Atatürk Üniversitesi), Prof. Dr. Rifat İRAZ (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Süleyman KARAÇOR (Selçuk Üniversitesi), Prof. Dr. Zeynep KARAÇOR (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Abdullah KARAMAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Ahmet AKKAYA (Adıyaman Üniversitesi), Doç. Dr. Ali ERBAŞI (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Ali ŞAHİN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Aşina GÜRERARSLAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Burak HAŞILOĞLU (Pamukkale Üniversitesi), Doç. Dr. Caner ARABACI (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Cemal GÜVEN (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Emel ARSLAN (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Eyyup YARAŞ (Aksaray Üniversitesi), Doç. Dr. H. Tuğba EROĞLU (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Hakkı Mümin AY (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Hikmet ULUSAN (Bozok Üniversitesi), Doç. Dr. Mehmet İNCE (Mersin Üniversitesi), Doç. Dr. Mehmet MUCUK (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mehmet Okan TAŞAR (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mete SEZGİN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Mikail ALTAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Muhammet BEZİRCİ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Muhteşem BARAN (İstanbul Üniversitesi), Doç. Dr. Oğuzhan AYDEMİR (Afyon Kocatepe Üniversitesi), Doç. Dr. Ömer AKDAĞ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Ömer BAKAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Savaş ÇEVİK (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Seher ERSOY QUADİR (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Şafak ÜNÜVAR (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Tahsin KARABULUT (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Doç. Dr. Tugay ARAT (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Vural ÇAĞLAYAN (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Yaşar SEMİZ (Selçuk Üniversitesi), Doç. Dr. Yunus CERAN (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Abdullah TEKİN (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Betül GARDA (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Burcu GÜVENEK (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Enes BAL (Necmettin Erbakan Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Erkan SAĞLIK (Cumhuriyet Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Hakan CANDAN (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Hayriye SAĞIR (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Hüseyin İLERİ (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. İsmail KÖSE (Erciyes Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. M. Erhan SUMMAK (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Oktay AKTÜRK (Ahi Evran Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Ramazan YANIK (Atatürk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Semih BÜYÜKİPEKÇİ (Selçuk Üniversitesi), Yrd. Doç. Dr. Y. Ayşegül OĞUZ (Selçuk Üniversitesi), Dr. Duygu İLKHAN SÖYLEMEZ (Selçuk Üniversitesi), Dr. Mürşit IŞIK (Selçuk Üniversitesi)



**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU DERGİSİ YAYIM  
İLKELERİ VE MAKALE YAZIM KURALLARI**

1. Makale başlığı kısa ve açık olmalı, küçük harflerle 18 punto büyüklüğünde yazılmalı ve ortalanmalıdır.
2. Yazarların isimleri 10 punto büyüklüğünde eğik ve sağa dayalı olarak yazılmalıdır. Yazarların adresleri \*,\*\*, vs. biçiminde dipnot olarak ve kısaltma yapılmadan belirtilmelidir. Yazar adı veya adları, kapak sayfasında yer almalıdır. Kapak sayfasında ayrıca, yazarın akademik unvanı ve çalıştığı kurumun adı, adresi, iş ve cep telefonu, faks numarası ve e-posta adresi de bulunmalıdır.
3. Yazar isimlerinden sonra iki satır boşluk bırakılarak satır başı yapılmadan 10 punto büyüklüğünde “Öz:” kelimesi ve devamına 200 kelimeyi aşmayacak şekilde makalenin ana noktalarını belirten özeti yapılmalıdır. Özetten sonra bir satır boşluk yapılarak yine satır başı yapılmadan “**Anahtar Kelimeler:**” ve devamına virgülle ayrılmış en fazla 6 tane anahtar kelime yazılmalıdır. Anahtar kelimelerden sonra bir boşluk bırakılarak ortalanmış şekilde makalenin İngilizce başlığı yazılmalıdır ve bir satır boşluk bırakıldıktan sonra Türkçe özet ve anahtar kelimelere benzer şekilde “**Abstract:**” ve “**Key Words:**” kısımları yazılmalıdır. İngilizce yazılmış makalelerde benzer işlemlerin tersi yapılır.
4. MS Word programında, Times New Roman 11 punto, 14 nk satır aralığıyla yazılmalıdır. Yazılar ortalama 10.000 kelimeyi geçmemelidir. Makaleler PC uyumlu Microsoft veya “doc” uzantılı belge oluşturmaya elverişli herhangi bir kelime işlem programında yazılmalıdır. Eski harfli metinler için özel bir yazı karakteri kullanılmış ise belgeyle birlikte söz konusu karakterler de gönderilmelidir.
5. Metin içinde vurgulanması gereken kısımlar ve alıntılar **italik harflerle ve turnak içinde** verilmeli; beş satırdan az alıntılar satır arasında, beş satırdan uzun alıntılar ise satırın iki yanından 1 cm içeride, blok halinde, 14 nk satır aralığıyla ve 11 punto ile yazılmalıdır. İmlâ ve noktalama açısından makalenin ya da konunun zorunlu kıldığı özel durumlar dışında Türk Dil Kurumu’nun **İmlâ Kılavuzu** esas alınmalıdır.
6. Bütün bölümler ve alt bölümler numaralanmalıdır.
7. Fotoğraf, plan, harita ve çizimler: Metin içinde kullanılan fotoğraf, plan, harita vb. materyallerin “.jpg/.tiff” uzantılı kayıtları gönderilecek dokümanlara eklenmelidir. Bu tür belgelerin baskı tekniğine uygun çözünürlükte (en az 300 piksel) ve sayfa alanını aşmayacak büyüklükte olmasına dikkat etmeli, ayrıca birden fazla olması halinde numaralandırılmalı ve başlık eklenmelidir. (Resim 1; Harita 1;Tablo, Figür 1, vb.) Metin için parantezle atıfta bulunulan resim, harita veya diğer ekler makalenin sonuna eklenmelidir.
8. Kaynaklar metin içinde yazar soyadı ve tarih belirtilerek verilmeli ve makalenin sonunda alfabetik olarak ve aynı yazar içinse kronolojik olarak yazılmalıdır. Metin içinde kaynak cümlelerin başında veya içinde verilecekse yazarın soy ismi İnalçık(1982) şeklinde, cümlelerin sonunda verilecekse (İnalçık, 1982, 25) şeklinde belirtilmelidir. Eğer kaynaklarda yazar sayısı iki ise Semiz ve Akdağ (2011, s.15) şeklinde, yazar sayısı ikiden fazlaysa ilk yazarın soyadına göre Semiz ve diğ. (2011, s.20) şeklinde



belirtilmelidir. Aynı yazara ait ve aynı yıl içinde Yayınlanmış kaynaklar, Semiz (1995a), Semiz (1995b) şeklinde belirtilmeli, kaynakların açık künyesi makalenin sonuna eklenmelidir.

**Kitaplar için klasik dipnot örneği kullanılacaksa:**

Kemal H. Karpat, Ortadoğu'da Osmanlı Mirası ve Ulusçuluk, (Çev. Recep Boztemur), İmge Kitabevi, Ankara, 2001, s.100-105,110.

**Makaleler için dipnot örneği:**

Suat İlhan, "Türk Çağdaşlaşması", Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, VII/19, Kasım 1990, s.7.

**Tezler için dipnot örneği:**

Atilla Sandıklı, Atatürk Dönemi Türk Dış Politikası Işığında Avrupa Birliği'ne Giriş Süreci, (İstanbul Üniversitesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarih Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2007, s.134,137. şeklinde olmalıdır.

9. Dergiye Yayınlanmak üzere gönderilen yazıların, daha önce başka bir Yayım organında Yayınlanmamış olması ya da aynı Yayım için değerlendirme aşamasında bulunmaması gerekmektedir. Daha önce akademik alanda ulusal ya da uluslar arası nitelikli bilimsel toplantı, kongre, konferans ya da sempozyumda sunulmuş olan bildiriler, başka bir dergi ya da Yayımında Yayınlanmamış olması ve makale formatına ve içeriğine dönüştürülmesi koşulu ile kabul edilebilir ve hakem sürecine alınır.
10. Dergiye gönderilen yazılar, önce yayım kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun bulunanlar, o alandaki çalışmalarıyla tanınmış iki hakeme gönderilir. Hakemlerin isimleri gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından birisi olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, yazı üçüncü hakeme gönderilir. Olumsuz görüş bildiren hakeme durum hakkında bilgi verilir. Yazarlar, hakemlerin görüş ve önerileri doğrultusunda düzeltmeleri yaparlar. Editör ve Yayım Kurulu gerektiği durumlarda yazıların yazım şekli üzerinde değişiklik yapabilir. Yayım kabul edilmeyen yazılar iade edilmez; ancak yazarın istemesi halinde bir nüshası elektronik ortamda kendisine verilir.
11. Makalede hakem-hakemler düzeltme istemişlerse, istenen düzeltmelere titizlikle ve ivedilikle tamamlanmalı ve yazının son şeklini düzeltilmiş haliyle dergi mail adresine 15 gün içinde göndermeleri gerekir. Düzeltmeler konusuna yeterince uyulmadığı anlaşılırsa bu durum yazara bildirilir. Belirtilen sürede düzeltilmiş olarak geri gönderilmeyen yazılar Yayınlanacaklar listesine alınmaz.
12. Yayım Kurulu tarafından yayınlanması uygun bulunan makalenin telif hakkı Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'na aittir; başka bir yerde yayımlanmaz. Yazarlara telif ücreti ödenmez. Yazar makalesinin yayınlanmasına izin verdiğine dair "Makale Yayın Sözleşmesi"ni imzalayarak posta ile göndermek zorundadır.
13. Yazarlarımız makalelerini dergimizin web sayfası olan [sbmyod.selcuk.edu.tr](http://sbmyod.selcuk.edu.tr) adresinden üyelik alıp sisteme giriş yaparak gönderebilirler.

## İÇİNDEKİLER

Yrd. Doç. Dr. Yasin BULDUKLU	Kurumsal Vatandaşlığın Kurum İmajı Üzerindeki Etkisi.....	1
Yrd. Doç. Dr. Burcu GÜVENEK Doç. Dr. Volkan ALPTEKİN	Turistlere Yönelik Terör Saldırıların Turizme Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Bir Araştırma.....	21
Öğr. Gör. Hilâl YÜCEYILMAZ Öğr. Gör. Dr. Ali KIZILYALÇIN Yrd. Doç. Dr. Duygu ALPTEKİN	Yerel Yönetimler Programı Öğrencilerinin İstihdamı ve İstihdam Beklentileri Üzerine Bir Araştırma.....	39
Yrd. Doç. Dr. Bilge AFŞAR Süleyman ÖĞREKÇİ	Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm.....	65
Öğr. Gör. Dr. Gülay TEMİZ Yrd. Doç. Dr. Aysel ÇAĞDAŞ	Anne-Çocuk İletişim Becerileri Eğitiminin Çocukların Duyguları Tanıma Becerilerine Etkisi.....	87
Doç. Dr. Seher ERSOY QUADİR	Kamu Çalışanlarının Çevre Bilinçleri Üzerine Bir İnceleme (Selçuk Üniversitesi, Konya Örneği).....	107
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ Yrd. Doç. Dr. Burcu DOĞANALP	İnsan Kaynakları Seçimi Sürecini Bulanık Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Ele Alan Ampirik Çalışmaların Önündeki Engeller.....	131



## Kurumsal Vatandaşlığın Kurum İmajı Üzerindeki Etkisi

### The Effect of Corporate Citizenship on Corporate Image

Yasin BULDUKLU\*

#### ÖZ

Kurumlar, içlerinde yaşadıkları toplum tarafından kabul edilebilirlikleri ölçüsünde var olmaktadır. Güçlü ve köklü olabilmek, toplumsal meşruiyetini elde etmek ile yakından ilişkilidir. Kurumların toplumsal meşruiyet kazanmaları, sosyal stratejik uygulamaları yürütmeleri ile olanaklıdır. Toplumsal kabul edilirlilik, izleyenlerin zihinlerinde yaratılacak çağrışımlar neticesinde ortaya çıkmaktadır. Örgütler, toplumsal konulara duyarlılıklarını kamulara göstermek suretiyle, kamulardan onay alma çabası göstermektedirler. Toplumsal düzeyde kurumsal katkı, akla ilk olarak sosyal sorumluluk kavramını getirmektedir. Sosyal sorumluluğa ilişkin kamu otoritesi tarafından yapılan düzenlemeler, kurumların toplumsal düzeyde uygulanacak stratejileri gözden geçirmesini gerektirmektedir. Vergi indirimini veya diğer siyasal kazanımlar, kurumların sosyal sorumluluğa bakışını değiştirmiştir. Bu değişim, fark yaratmak isteyen kurumların toplumsal stratejik farklı uygulamalara yönelmesine neden olmuştur. Bu noktada akademik çalışmalarda öne çıkan kavramın kurumsal vatandaşlık olduğu görülmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk ya da işletme etiği ile bağlantılı ancak daha çok kurumun algılanışı ile ilgili bir kavram olan kurumsal vatandaşlık, zorlamalardan bağımsız, yasal düzenleme, vergi indirim gibi güdülerden ayrı olarak örgütün kendi gönüllü çabalarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Kurumun toplumsal düzlemde sorumluluk alması ve faaliyetleri sırasında yerel, ulusal, uluslararası düzenlemelere bağlı ve etik ilkelere uygun davranması kurumsal vatandaşlığın temel ilkeleridir. Ayrıca ekonomik ve ekolojik sürdürülebilirlik kaygısı, kurumsal vatandaşlığın önemli bir bileşenidir. Kurumun kamuları tarafından doğru algılanması ve güçlü imajın oluşması, kurumsal vatandaş olarak algılanış düzeyi ile yakın ilişkili olarak düşünülmektedir. Bu çalışmada kurumların ölçülemeyen iki soyut değeri olarak kurumsal vatandaşlık ve kurumsal imaj kavramları ele alınmakta, iki kavramın birbirleri ile ilişkisi gözlem ve literatür tarama yöntemiyle irdelenmektedir. Yapılan çalışmalar ışığında kurumsal vatandaşlık algısının, kurum imajına katkısına ilişkin çıkarımların yapılması çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

#### ANAHTAR KELİMELE

Kurumsal Vatandaşlık, Kurumsal İmaj, Sosyal Sorumluluk, Kurumsal İletişim, Kurumsal Görünüm

\* Yrd. Doç. Dr. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, [ybulduklu@konya.edu.tr](mailto:ybulduklu@konya.edu.tr)

**ABSTRACT**

*Institutions can continue their existence in the society according to degree of acceptability. To be strong and well-established closely related with obtaining the social legitimacy. To gain social legitimacy for the institutions is only possible by executing strategic applications. Social acceptability arises as a result of connotations that will be created in the minds of the audience. Organizations shows the effort to get approval from the public by showing to the public that they are sensitive to social issues. Societal level, institutional contributions, first brings to mind the concept of social responsibility. The arrangements made by the public authority for social responsibility requires revision of the strategies of institutions to be implemented at the social level. Tax cuts or other political gains have changed the outlook of institutions of social responsibility. This change have caused institutions, that want to make a difference, to turn to social strategic different applications. Here, it is seen that the concept of corporate citizenship prominent in academic studies. Corporate citizenship, a concept, that is linked to corporate social responsibility or business ethics but more about the perception of the institution, free from enforcement, apart from motives such as legislation, tax breaks is used to express the volunteer efforts of the organization. The institutions are required to take responsibility in the social level during activities, to act according to ethical principles and to obey local, national and international regulations as they are considered to be the basic principles of corporate citizenship. In addition, economic and ecological sustainability concern is an important component of corporate citizenship. The right perception of the institution by the public and the formation of a strong image is considered to be closely related to the level of perceived corporate citizen. In this study, two abstract values of corporate, citizenship and corporate image concepts, which can not be measured, are discussed and the relationship of the two concepts are examined by literature review method. The aim of this study, in the light of studies, is to make inferences of the perception of corporate citizenship regarding the contribution to the corporate image.*

**KEYWORDS**

*Corporate Citizenship, Social Responsibility, Institutional Communication, Institutional Outlook*

## GİRİŞ

Bugünün rekabet ortamında işletmeler, sadece ürün farklılaştırarak, farklı pazarlama stratejileri geliştirerek ve reklam yaparak rekabet avantajı sağlayamazlar. Toplumsal konuları göz ardı ederek, müşterilerle ve paydaşlarla ilişkileri ekonomik çerçeve içinde değerlendirerek örgütsel başarıyı elde etmek oldukça güçleşmiştir. Kurumu diğerlerinden farklı kılmak ve stratejik bir bakış açısıyla kamuları ya da toplumu değerlendirmek, hem rekabet avantajı yakalamak hem de toplumsal kabul için gereklilik olarak görünmektedir. Toplum tarafından kabul edilmek, daha fazla kâr elde etmek, sadece vergi ödemek ve kanunlara uymak ile başarılamaz. Bu yüzden de kurumsal vatandaşlık, etik uyum veya sorumluluk çerçevesinin dışında bir bakış ile ele alınmak durumundadır.

Yapılan çalışmalar sosyal açıdan sorumlu olarak algılanan firmaların satışlarının diğerlerine oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Tüketicilerin sosyal açıdan sorumlu olarak algıladıkları firmaların ürünlerini tüketmek konusundaki isteklilikleri, firmaların da sosyal konu ve sorunlarla ilgilenmesini gündeme getirmiştir. Sosyal sorumluluk uygulamalarının bir sonucu olan kurumsal vatandaşlık da tüketicilerin, müşterilerin, paydaşların ve hissedarların örgütlere olan güvenini ortaya çıkaran bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca paydaş güveni denilince akla gelen bir diğer konu, uzun vadede örgüte katkısı çıktı düzeyinde ölçülebilecek olan kurumsal imaj kavramıdır. Kurumsal imaj, kısa vadede örgüte etkisi hesaplamayan soyut bir olgu olarak algılansa da uzun vadede örgütün itibarını oluşturacak ve dolaylı olarak kurumun maddi ve manevi sermayesi üzerinde etkili olacaktır.

### 1. KURUMSAL VATANDAŞLIK

Serbest piyasa ekonomisinin ortaya çıkışı, paydaş ilgilerini, kaygılarını ve toplumsal duyarlılıkları işletmelerin gündemine getirmiştir (Steyn, 2011: 26). Kurumsal vatandaşlık kavramı, yönetim alanında örgütlerin sosyal sorumlulukları üzerine odaklanan bir bakış açısıyla, işletmelerin faaliyetleri esnasında tüm yasal, etik ve sosyal kurallara uyması ve toplumla arasındaki etkileşimin gereği olarak kendisinden beklenenleri yerine getirmesini ifade etmek amacıyla ortaya çıkmıştır (Aktan ve Börü, 2007: 21). Birkaç farklılığa rağmen, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal vatandaşlık hakkındaki literatürde örgütler, kurumsal vatandaşlık konusunu doğru imaj yaratmak için yapılan; iş, aile politikaları, etik uyum programları, kurumsal gönüllülük ya da yeşil pazarlama gibi uygulamalar çerçevesinde ele almaktadır. Bu türden

uygulamaların ortaya çıkış nedeni, kurumsal vatandaşlığın iyi bir pazarlama uygulaması olduğu fikri ile ilişkilendirilebilir (Maignan vd., 1999: 455). Bir kurumun içinde yer aldığı toplumun önemli ve sorumlu bir üyesi olarak rollerinin farkında olması ve kabul etmesi, kurumsal vatandaşlığı ifade eder (Goodman, 2004: 203). Sadece ekonomi üzerinde etkileri hesaba katmak değil, toplum ve çevre üzerinde etkileri de dikkate alan bir yaklaşımla eylemlerin ve kararların alınmasını içerir (Roberts vd., 2001: 1). Kurumsal vatandaşlık, tüm bu uygulamaların ve sorumlulukların daha uygulanabilir olmasını sağlar (Sarıkaya ve Kara, 2007: 222).

Kurumsal vatandaşlık 1990'ların başlarında iş dünyasına dâhil olan bir kavramdır. Özellikle artan rekabet, hükümetlerin baskısı ve uluslararası toplumun önerileri, kurumların daha fazla toplumsal ve çevresel sorumluluk almaları konusunda talebi ortaya çıkarmıştır (Cornelissen, 2004: 57). Sosyal sorumluluk, Davis ve Blomstorm tarafından “karar alıcıların kendi çıkarlarının yanı sıra bir bütün olarak toplum refahını koruyacak ve iyileştirecek tedbirleri alma yükümlülüğü” olarak tanımlanmaktadır (Steyn, 2011: 5). Ancak son dönem yapılan çalışmalar kurumsal vatandaşlığın çıkar konusunda sosyal sorumluluktan ayrıldığını ileri sürmektedir. Literatürde bazı araştırmacılar tarafından kurumsal vatandaşlık, sosyal sorumluluk kavramının altında bir bileşen olarak ele alınmaktadır. Carroll'a göre (1991: 42) kurumsal vatandaşlık, kurumsal sosyal sorumluluk piramidinin en üstünde yer alır (Matten vd., 2003: 112). Her ne kadar literatürde sosyal sorumluluk ve kurumsal vatandaşlık kavramları aynı anlamları ifade edecek şekilde birbirlerinin yerine kullanılıyor olsa da aslında farklı uygulamaları ifade etmektedirler. Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumun dış çevresine ve çalışanlarına karşı sorumluluklarını içine alırken kurumsal vatandaşlık, işletme için değer yaratılmasına neden olacak şekilde başkalarının ve çevrenin gelişmesi, sürdürülebilirliği, refahı gibi konulara ilgi göstermekle alakalıdır (Özdemir ve Dinçer, 2013: 319). Sosyal sorumluluk kavramı, bir örgütün içinde bulunduğu topluma sorumluluklarını ifade ederken, kurumsal vatandaşlık, örgütün kendi seçtiği bir alana iyi niyetli ve gönüllü katkılarını içine alır. Kurumsal vatandaş, toplumsal sorumluluklarını yerine getiren ve yerel, ulusal ya da evrensel kurallara uyan ve sürdürülebilirlik kavramına uyumlu davranan örgüttür. Sosyal sorumluluk ve kurumsal vatandaşlık ayrımı hakkında; çevreci motor örneği açıklayıcı olacaktır. Çevreci motor uygulamaları bir yasal zorunluluk değilken motorlu araç üreticilerinin çevresel sürdürülebilirlik için bu uygulamaya gönüllü geçiyor olmaları kurumsal vatandaşlık bilincinin bir sonucudur. Diğer taraftan sağlık, eğitim gibi alanlara bu örgütlerin destek olup gelir vergisinden mevzuatta belirtilen tutarı

mahsup etmeleri kurumsal sosyal sorumluluğa örnektir. Özellikle ülkemizde gelir vergisinden toplumsal yatırımların kesilmesi uygulaması, örgütlerin hem tanınırlığını artırmak hem de daha az vergi ödemek için kurumsal sosyal sorumluluk algısı yaratmaya yönelik çabaları tercih ettiği görülmektedir. Kurumsal vatandaşlık ve kurumsal sosyal sorumluluğa örgütler tarafından atfedilen önem her geçen gün artsa da aslında büyük ekonomik ölçekli kurumlara belirgin bir rekabet üstünlüğü kazandırdığı da açıktır. Zira büyük ölçekli örgütlerin toplumsal konulara daha fazla bütçe ayırmaları olasıdır ve bu miktarların kendi kazanımları içindeki oranı, onların bütçelerinde diğerleriyle kıyaslanamayacak oranda az etkiye sahip olmaktadır.

Örgütlerin geleneksel kâr elde etme sorumluluğunun aksine bir bakış açısını benimsemeleri durumu, kurumsal vatandaşlık terimi ile ifade bulmaktadır (Maignan vd., 1999: 455). Bu bağlamda kurumsal vatandaşlık, örgütün bir bütün olarak toplumla ilgili konulara katılımıdır (Cornelissen, 2004: 185). İşletmelerin sürdürülebilir kalkınmaya yönelik çalışmaları sadece toplum için yaptıkları çabalar olarak değerlendirilmemelidir. İşletmenin varlığını sürdürebilmesi için sürdürülebilir kalkınmaya özen göstermeye gerek vardır. İşte bu noktada kurumsal vatandaşlık kavramı, hem sürdürülebilir bir kalkınma hem de sürdürülebilir bir çevre için işletmenin bir vatandaş olarak sorumluluklarını tanımlamaktadır (Sarıkaya ve Kara, 2007: 228). Kavramsal olarak, ideal kurumsal vatandaş olma güdüsü, ahlaki kurumsal sorumluluktan hareketle, kurumsal itibar kaygısından geçerek ilerler (Suher, 2010: 34). Kurumsal vatandaşlık, sürdürülebilir çevre, sürdürülebilir kalkınma, yerel, ülkesel ve küresel sorunlara karşı duyarlı olma, çevresel konular, iklim değişikliği ve yer üstü ya da yer altı etkin doğal kaynak kullanımı ve kaynakların korunması gibi konularda özenli olmayı ve sorumluluk almayı gerektirir. Kurumsal itibarı elde etmek, örgütün bu konulara karşı duyarlılığını iç ve dış çevreye doğru yansıtmakla ilişkilidir. Toplumsal, çevresel ve etik konulara karşı duyarlılık gösterildiği algısının paydaşlarda yaratılması, kurumsal imajın güçlü olmasını sağlayacaktır. Kurum itibarını olumlu etkileyecek bir paydaş algısı için kurumsal vatandaşlık resminin doğru oluşturulması gerekmektedir.

Kendini kurumsal vatandaş olarak tanımlayan kurumlar, kendi işletme amaçlarına erişmek için oluşturdukları plan ve programlara sıkı sıkıya bağlıdır. Böyle kurumlar, eğitim, geri dönüşüm ve diğer çevresel programları desteklemektedirler. İyi kurumsal vatandaşlar kamuoyuna ve paydaşlarına kendi etkinliklerini aktarmak yoluyla imgelem yaratma çabası gösterirler. Goodman



örgütlerin çeşitli yollarla izleyenlerin zihninde kurumsal vatandaş algısı yaratmaya çalıştıklarını belirtmektedir. Bunlar (Goodman, 2004: 203):

- Yıllık raporlarında faaliyetlerini anlatma,
- Kamu yararı raporunu yayınlama,
- Kurum bülteninde faaliyetlere yer verme,
- Basın açıklamaları yapma,
- Kendi kurumsal vatandaşlık faaliyetleriyle reklam ve pazarlama temalarını birleştirmedir.

Kurumsal açıdan sorumlu olarak algılanan kurumsal vatandaşlar, daha nitelikli kişilerle çalışma, daha tanınır olma, araştırma ve geliştirme maliyetinde azalma vb. gibi olanakları yakalarlar. Kurumsal vatandaş olan kurumlar, genellikle sosyal konulara yatırım yaparlar ve çalışanlarının gelişmesine özel önem verirler. Doğanın ve toplumun gelişmesi yönünde yapılan bilimsel ve sosyal girişimleri desteklerler. Çalışanlarının bilimsel ve teknik gelişmelerine yönelik girişimleri planlar ve uygularlar. Çalışanlara liderlik etmek yoluyla girişimci ve hata yapmaktan korkmayan bir personel rejimini özendirirler. İşgörenlerin daha fazla sorumluluk almasını sağlarlar.

Alan yazında kurumsal vatandaşlığın boyutları konusu, Carroll'un (1979: 497) dört boyutlu sosyal sorumluluk yaklaşımına dayandırılarak açıklanmaktadır. Ekonomik, yasal, etik ve isteğe bağlı şeklinde sınıflandırılan bu yaklaşımlar göre kurumsal vatandaşlık boyutları:

- a. *Ekonomik Vatandaşlık*: Kârın geliştirilmesi yoluyla toplumsal tüketimin karşılanmasına ilişkin kurumların sorumluluğu ile ilgilidir.
- b. *Yasal Vatandaşlık*: Yasalara ve mevzuata ilişkin olarak ortaya konulan yükümlülüklerle bağlı kalmaktır.
- c. *Etik (ahlâki) Vatandaşlık*: Yazılı olmayan toplumsal normlara karşı duyarlı olma yönündeki kurumsal sorumluluklardır.
- d. *İsteğe Bağlı Vatandaşlık*: Toplumsal açıdan desteklenmesi gereken bazı alanların (eğitim, sanat, spor, vb) zorunlu olunmamasına rağmen hayırseverlik çerçevesinde desteklenmesine ilişkin yükümlülükleri ifade eder.

Kurumsal vatandaşlık denilince akla gelen bir diğer kavram, "sürdürülebilirlik"tir. Proaktif halkla ilişkiler çerçevesinde değerlendirilen

kavram, uzun vadede kurum imajının güçlenmesini ve itibarın da artmasını sağlamaktadır. Sürdürülebilirlik “Ortak Geleceğimiz. Değişim için Küresel Gündem” (Our Common Future. A Global Agenda for Change), başlığıyla yayımlanan Brundtland Raporu’na (1987) dayanmaktadır. Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu (WCED) tarafından hazırlatılan bu raporda kavram, “gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme yeteneklerinden ödün vermeden günümüzün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma” olarak tanımlanmıştır (Steyn, 2011: 8). Kurumsal vatandaşlık, kaynakları etkin kullanma, evrensel ilkelere ve ahlâki değerlere bağlı kalmanın yanı sıra gelecek nesillere karşı da duyarlı olmayı gerektirir.

Kurumsal vatandaşlık konusundaki literatür, sosyal sorumluluk ile ilişkilendirilmiştir. Ancak kurumsal vatandaşlık, kurumsal sosyal sorumluluktan ayrı bir kavram olarak ele alınmaya başlanmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk ya da iş ahlâkı gibi terimler işletmelerin uymaları gereken ve hatta yapmak zorunda oldukları şeyleri çağrıştıran kavramlar olarak öne çıkmaktadır. Oysa kurumsal vatandaşlık, kurumun görünen gerçeğini vurgulamak için toplumun bir yapısı olarak hak ettiği yeri almasında diğer vatandaşlara yakın olmasında kullanılır. Vatandaşlık, toplumun tüm üyelerinin hak ve sorumluluklarına odaklanır. Kurumsal vatandaş kavramı, kurumların akademisyenlerin ve eleştirmenlerin önerilerini dikkate alarak daha fazla sosyal sorumluluk almalarının yerine “iyi vatandaş” olmak için kendi gündemlerinden bir seçim yapmak suretiyle toplumsal düzeyde girişimde bulunmalarını ifade eder (Matten vd., 2003: 111). Matten, Crane ve Chapple (2003: 112-114) ve Matten ve Crane (2005: 167-172) kurumsal vatandaşlığı kurumsal sosyal sorumluluk ekseninde üç ayrı bakış açısından ele almaktadırlar:

*a. Sınırlanmış bakış açısı:* Kurumsal vatandaşlığın ilk tanımlamaları kavramı, salt yerel düzeyde yürütülen hayırseverlikle ve yardımsever bağışlarla sınırlandırmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluğun özel bir bileşeni olarak vatandaşlığı yorumlayan bu bakış açısında kurum, bağış faaliyetleri gibi hayırseverlik etkinliklerine katılma konusunda gönüllüdür. Kurumsal vatandaşlık davranışları, topluma bir şeyler katmak için örgütün beklenenin ötesinde hayata geçirdiği gönüllü faaliyetlerden oluşur.

*b. Eşdeğer bakış açısı:* Kurumsal vatandaşlığı daha genel bir perspektiften ele alır. Kurumsal sosyal sorumlulukla eşit uygulamalar olarak vatandaşlığı kabul eden eşdeğer bakış açısında kurum, paydaşlarına karşı, etik, yasal ve ekonomik sorumluluklarını isteğe bağlı olarak karşılamak durumundadır. Kurumsal vatandaşlık, kurumsal sosyal sorumluluğun

performans odaklı yeniden tanımlanmasıdır. Bu bakış açısı, kurumsal vatandaşlığın işletme yönetimindeki rolü ve sürdürülebilirlik gibi çeşitli yönlerini vurgular. Buna göre kurumsal vatandaşlık, kurumsal sosyal sorumluluğun var olan kavramlarının işlevsel biçimde yeniden sunumunun farklı bir yoludur.

*c. Genişletilmiş bakış açısı:* Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin ötesinde kurumsal vatandaşlığı ele alan yaklaşımlara vurgu yapar. Vatandaşlığı insan hakları veya toplumsal haklar gibi kavramlara yönlendirerek kurumsal vatandaşlığı daha da genişletir. Kurumların toplum ya da hükümetler tarafından yerine getirme fırsatı bulamadıkları işleri yapmak için gönüllü olmaları, genişletilmiş bakış açısından kurumsal vatandaşlığı ele almaktadır. Bu anlamda toplumsal düzeyde meşruiyet kriterleri göz önüne alınmaktadır. Vatandaşlığı bireysel haklar kapsamında sivil haklar, sosyal haklar ve politik haklar olmak üzere üç boyutta ele almaktadır. Hükümetler de dâhil olmak üzere sivil hakların üçüncü kişiler tarafından ihlal edilmemesine yönelik çabaları gerektirir. Sivil haklar, hiçbir otoritenin müdahalede bulunmaması gereken haklardır. Bunlar arasında mülk sahibi olma, piyasalara serbestçe girme ya da konuşma özgürlüğü sayılabilir. Sosyal haklar, insanlara eğitime ya da sağlık gibi toplumsal kurumlara özgürce katılım hakkı sağlayan bireysel haklardır. Politik haklar, oy verme, görev alma, kamusal alanda ortak irade oluşumu gibi hakları içerir. Genişletilmiş bakış açısı, kurumların bu düzeyde sorumluluk alması gerektiğine vurgu yapar.

Bazı araştırmacılar (Logsdon ve Wood, 2002; Waddock, 2002), kurumsal vatandaşlığı kurum itibarı kaygısıyla açıklarlar. Ekonomik sosyal sorumluluk görüşüne de karşı çıkarlar (Akt. Suher, 2010: 34). Kurumsal vatandaşlık, dar anlamda, etik kurumsal sosyal sorumluluğa indirgenemez. İdealize edilmiş vatandaşlığın amacı, sorumluluk dilinden ayrılmadan, evrensel insan hakları ile ilgili yönetsel psikolojiyi etki altına almaktır (Carroll, 1999: 269). İdeal şekilde tasvir edilen kurumsal vatandaşlık, örgütün ihtiyacı olan alan, birey ve toplum kesimlerinin çıkarlarını korumaya yöneliktir. Genel anlamda kurumsal vatandaşlık konusunda dört biçimlendirilmiş yaklaşım tipinden söz edilebilir (Locke, 2002: 2):

*a. Minimalist Yaklaşım:* Bu yaklaşım, Friedman (1970) tarafından hissedarların sermayesini artırmak için yapılan şirket sosyal sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır. Yaklaşımın göre kurumun yegâne sorumluluğu hissedarlarına karşıdır. Carroll'un (1979) "ekonomik vatandaşlık" olarak ifade ettiği vatandaşlık tipine uyan bu yaklaşıma göre kurum, sermaye yaratma konusu

üzerine odaklanarak, etkinliği artırmaya çalışacak ve optimum ekonomik performansa erişecektir ve bu bir toplum için yapılabilecek en iyi şeydir. Doğal olarak kurumsal vatandaşlığın bu indirgemeci yaklaşımında kurum, yasaları ihlalden uzak durmak zorundadır. Hissedarların kazanımlarına zarar verebilecek usulsüz eylemlerden uzak durmak gerekir. Bu bakış açısıyla toplumsal düzlemde yapılan herhangi bir girişim, temel işletme faaliyetleri ile sınırlı olacak ve toplumsal etkinlikten uzak kalacaktır. Yöneticiler, sosyal sorumluluğa ilişkin konularda uzman olmadıklarından kurumsal vatandaşlığa ilişkin faaliyetleri girmeleri sadece dikkatleri dağıtacak ve birincil hedefleri, güven sorumluluğu çerçevesinde kalacak; bu durumda temel amaç, hissedarları korumak ve onların gelirlerini artırmak olacaktır.

*b. Hayırsever Yaklaşım:* Geleneksel etik bakış açısının bir uzantısı olan hayırsever yaklaşımda, örgüt hissedarların sermayesini ve verimliliği artırmakla ilgileniyor olsa da çeşitli sosyal hayırseverlik konularıyla ilgilenmeyi ihmal etmemektedir. Ancak bu türden faaliyetler “öncelikli önemli” olarak görülmemektedir. Hatta yapılan hayırseverlik çeşitli etik ve manevi değerler tarafından ortaya çıkarılan temel iş faaliyetleri ile sınırlı kalmaktadır. Stratejik bakıştan uzak olan hayırsever yaklaşım, kişisel değerler ya da baskılar çerçevesinde anlık kararlarla planlanan uygulamalardan oluşmaktadır.

*c. Kapsayıcı Yaklaşım:* Yönetim, sadece hissedarlara değil, aynı zamanda örgütün faaliyetlerinden etkilenmesi muhtemel çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, alacaklılar, yerel kuruluşlar ve diğer paydaşlara karşı da sorumludur. Olası etkiler çerçevesinde yöneticiler, karar alma sırasında bu grupların çıkarlarını da göz önüne almak zorundadır. Bu yaklaşımın bazı savunucuları, paydaşların toplumsal konulara kurumsal yanıt verebilirlik algısının dış tehditler karşısında örgüt esnekliğini de desteklediğini ileri sürerler. Yaklaşımla kurumların uzun süre eylemlerini sürdürme ya da hayatta kalma olanağını kazanması amaçlanır. Diğer savunucular da daha geniş toplumsal sorunlarla örgütün ilgilenmesinin daha kârlı hale getireceğini ve böylelikle de hissedarların sermayelerinin doğrudan artacağını ileri sürerler. Kurumsal vatandaşlığın bu üçüncü tipine göre kurum, kamuların daha geniş bir katılımı doğrultusundaki davranışları yönlendirebilir.

*d. Toplumsal Aktivite Anlayışı:* Kurumsal vatandaşlığın bu son modeli, kurumun aldığı kararlardan doğrudan etkilenen kişilerin de ötesinde bir bakış açısını benimsemektedir. Buna göre örgütsel kararların etki alanı, varsayılanın ötesinde tüm topluma doğru genişlemektedir. Kurumsal vatandaşlığın doğru algılanması için yarar amacı, sadece hissedarların ya da paydaşların sayısı ile sınırlı kalmamalı, daha geniş toplumsal hedefler geliştirmek için harekete

geçilmelidir. Toplumsal aktivite anlayışında en geniş çerçeve toplumun tümünün yararına dayanır.

Kurumsal vatandaşlık, bu bakış açıları ışığında en geniş haliyle bireyler için yurttaşlık haklarının yönetilmesinde kurumun rolünü tanımlar (Matten ve Crane, 2005:168). Ayrıca çalışanların geliştirilmesini ve çevrenin göz önünde bulundurulmasını gerektirir. Aynı şekilde kurumsal vatandaşlık, kaynakların etkin kullanımını ve gelecek nesillere daha iyi bir çevre bırakmak için araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yatırım yapmayı da gerektirir. Kurumsal vatandaşlığın temel felsefesi, toplumsal kurum ya da durumların kötüye kullanımının doğrudan veya dolaylı biçimde örgütün yaşamını etkileyeceği anlayışına duyarlı olmaya dayanır. Topluma veya çevreye verilecek zarar, toplumun ya da çevrenin bir alt sistemi olan kuruma da zarar verecektir. İyi kurumsal vatandaşlığın, işletmeye sağlayacağı yararlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- *İtibarın yönetiminde:* Kurumların hedeflerini başarımada kurum itibarı, önemli bir maddi olmayan duran varlıktır. Her geçen yıl itibarın örgütün varlıkları içindeki önemi artmaktadır (Roberts vd., 2001: 1). Kurumsal vatandaş olan bir örgütün itibarı da yüksek olarak algılanmaktadır. Yüksek itibar, pazarlama ve toplumsal meşruiyette benzersiz bir avantaj anlamı taşır.

- *Risk profili ve risk yönetiminde:* Uzun süreli başarıyı hedefleyen kurumlar, riskin, riskin genişleme olasılığının ve ona yanıt verme biçiminin farkında olmak zorundadır. Kurumlar güçlü bir çevre yönetim sistemine sahiptirler ve bu sistemler, risk profili açısından doğrudan yarar sağlayabilir (Roberts vd., 2001: 2). Algılanan risk oranı, doğru kurumsal vatandaş imajı oluşturmak suretiyle azaltılabilir. Kurumsal vatandaş olan örgütler çevreyi doğru izlemek ve yönetmek suretiyle risk yönetiminde doğru adımları atabilirler.

- *İşgörenleri güçlendirme, elde tutma ve motive etmede:* Kurumsal vatandaş olarak algılanan bir firma, muhtemel işgörenler için çekici duruma gelebilmektedir. Aksi durumda olan işletmeler ise daha az nitelikli işgörenler tarafından seçilmektedir. Kurumsal vatandaşlık örgütün itibarına katkı yapar ve çalışanlar daha yüksek motivasyonla örgütsel amaçları benimseyerek çaba gösterirler. Örgütü kurumsal vatandaş olarak algılayan çalışanlar, mevcut işyerlerinde daha uzun kalma eğilimi göstermektedirler ve kurumla duygusal bir bağ geliştirmeleri daha olasıdır (Barrantes ve Mcmorrow, 2012: 67).

- *Yatırımcı ilişkilerinde ve sermaye kullanımında:* Geleneksel olarak yatırımcılar, işletmelerin finansal olmayan yönleriyle daha az ilgilenen kişiler

olarak tasvir edilmektedirler. Ancak, iyi finansal performans ve iyi kurumsal vatandaş olmak arasındaki bağıntının bir kanıtı olarak, işletme davranışının bu yönünü birkaç yatırımcı görmezden gelebilir. Yapılan çalışmalarda (Collins ve Porras, 2000), vizyoner olarak adlandırılan firmaların paradan öte bir amaca da sahip oldukları ortaya konulmuştur (Roberts vd., 2001: 3). Ayrıca kurumsal vatandaşlığın finansal performansı dolaylı olarak artıracakı düşünüldüğünde yatırımcılarla ilişkiye ve sermayenin etkin kullanımına katkı sağlayacakı açıktır.

- *Öğrenme ve yenilik*: Kurumsal vatandaşlık, yaratıcılığı ortaya çıkarabilir ve yenilikçiliği özendirir. Farklı toplumsal kesimlerle etkileşimi gerekli kılan kurumsal vatandaşlık, örgütlerin öğrenmesini kolaylaştırır ve yeniliklere karşı daha esnek bir yapının oluşturulmasını sağlar (Roberts vd., 2001: 3).

- *Rekabet ve piyasada konumlanma*: Müşteriler, kurumların iyi kurumsal vatandaş olmalarını ve faaliyetlerinde iyi kurumsal vatandaş güdüsüyle davranmasını isterler. Kamu yararına davranan ve kurumsal vatandaşlığın yüksek standartlarını sergileyen örgütlerin fiyat ve kalite eşitliğinde tüketicinin kurumsal vatandaş olarak algıladığı kurum yönünde davranış göstereceği ileri sürülmektedir. İngiltere’de The Cone Communications tarafından yapılan araştırmaya göre; tüketicilerin eşit fiyat durumunda %71 oranında sosyal amaçla ilişkilendirdikleri firmaları tercih ettikleri ortaya konulmuştur (Özüpek, 2011: 263).

- *Operasyonel verimlilik*: Kurumsal vatandaşlık hedeflerine odaklanmak, firmanın verimliliği ve kârı üzerinde doğrudan etkili olabilir. Eko-verimlilik konusuyla önemli düzeyde ilgilenen firmalar, malzeme kullanımını ve israfı azaltarak kaynaklarını koruyabilirler. Eko-verimlilik üzerine yoğunlaşan bir kurumun odaklandığı konu, yeni çevreyle uyumlu fırsatların ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Roberts vd., 2001: 4).

- *Faaliyet izni*: Paydaşlar tarafından kurumsal vatandaş olarak algılanmak, kurumun faaliyet ruhsatları için gereken izinler üzerinde de etkili olabilmektedir (Roberts vd., 2001: 5). Daha az kurumsal vatandaş olarak algılanan veya daha az kurumsal itibara sahip olan bir örgütün, çevresel ve sosyal konulara yaklaşımı sürekli olarak eleştirilere konu olabilir.

Diğer taraftan ulusal ya da küresel ölçekte öncü olarak nitelenen kurumların misyonlarında kurumsal vatandaşlığa ilişkin vurgular yapmaları, imaj, itibar ve vatandaş kurum olma konularının başarı algısı üzerindeki etkisinin göstergesidir. Tunçel (2011: 83) tarafından yapılan bir çalışmada kurumsal imajı güçlü olarak algılanan bazı örgütlerin kurumsal vatandaşlıklarını ifade edişi aşağıdaki gibi ortaya konulmuştur:

- Nokia: “Her nerede iş yaparsak yapalım, amacımız; toplumun sorumlu bir üyesi olarak topluma katkı sağlayan iyi bir kurumsal vatandaş olmaktır.”

- Nike: “Vizyonumuz; yenilikçi ve ilham verici global bir kurumsal vatandaş olmaktır. Her gün topluma kazançlı ve sürdürülebilir katkılar sağlayan sorumluluk sahibi işleri yönetiyoruz.”

- Ford: “Kurumsal vatandaşlık, her kararımızın ve her eylemimizin bütüncül bir parçasıdır. Kurumsal vatandaşlığın şirket olarak kim olduğumuzun, işimizi nasıl yönettiğimizin, çalışanlarımıza nasıl önem verdiğimizizin, geniş anlamda dünyayla nasıl etkileşimde bulunduğumuzun göstergesi olduğuna inanıyoruz.”

- Koç: “Yönetim anlayışımız, verimliliğe odaklı, riskleri önceden tespit ederek önleyici yaklaşımlar geliştiren proaktif bir anlayıştır. İş yapış biçimimiz, tüm kaynaklarımıza bakış açımız bu odaktan hareketle şekillenmektedir. Sınırlı kaynakları, etkin ve basiretli bir şekilde değerlendirmek ve sürdürülebilirlik yaklaşımı içinde kalıcı değerler üretebilmek amacındayız.”

## 2. KURUM İMAJI KAVRAMI

İmaj, bir kişi, kurum ya da nesne hakkında bireylerin kafasında şekillenen resimdir ve zihinsel sürecin sonucudur. Bireyin zihinsel sürecinde yaratılan imaj, nesne, kişi ya da kurum hakkında zihinsel çağrışımların bir sonucudur. Kişiler arası iletişimde bireyin giyimi, kuşamı, dış görünüşü, takıları ve fiziksel özellikleri gibi dış unsurları tarafından yaratılan ilk izlenim sonrası oluşan imaj, uzun vadede bireysel nitelikler ve karakter aracılığıyla ilişkinin devam edip etmemesinde etkilidir. Kurumlar söz konusu olduğunda ise imaj, kurumlarla ilk temas sırasında ortaya çıkar. Kurumsal görünümünden kurumsal iletişime ve davranışa kadar geniş bir yelpazede ele alınan kurumsal imaj, kurumsal itibarın şekillenmesinde esas unsurlardan biri olarak son zamanlarda giderek artan oranda öne çıkmaya başlamıştır. Kurumların imaj değerlendirmesinde görüntünün öne çıkmaya başlaması, kişilerde olduğu gibi kurumları da görünüme ilişkin unsurlara yoğunlaştırmaktadır. Ancak bu noktada unutulmaması gereken esas nokta, görüntünün sadece ilk izlenimle ilgili olduğu ve iletişimin kurulması veya devam etmesi için bir sebep olduğudur. Uzun süreli ve başarılı bir imaj yönetimi, soyut değerleri de içermek zorundadır. Bu açıdan işletmelerin maddi olmayan duran varlıkları arasında yer alan kurumsal vatandaşlık, kurumun algılanan imajı üzerinde etkilidir.

Kurumsal imaj, kuruma ilişkin izleyenlerde oluşan, görüşler, düşünceler ve izlenimler setidir (Kotler, 2000: 262). Kurumla ilgili olarak kişi veya

kurumlarda ortaya çıkan görüntü veya kurum ile etkileşimleri sırasında ortaya çıkan deneyimlerin, inançların, duyguların, bilgilerin ve izlenimlerin bütünüdür (Budak ve Budak, 2004: 175; Sabuncuoğlu, 2004: 66). Kurumun yapısı, kültürü, doğası, faaliyet gösterdiği toplumsal kültürel çevre, çalışanların niteliği, liderlerin yaklaşımları, örgütün misyonu, vizyonu ve pazarlama çerçevesi gibi pek çok etmeden etkilenen dinamik bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Howard, 1998: 1). Kurum imajı, kurumun tanınırlığı, saygınlığı, değerleri ve rakipleri ile kıyaslanma düzeyi gibi konulara göre şekillenmektedir (Okay 2005: 245). Kurumsal olumlu imaj, daha fazla kazanç elde etmek anlamına gelir. Ayrıca yeni ürün ya da hizmetlerin pazara sokulmasını kolaylaştırır (Bakan, 2010: 306). Kurumsal imajın oluşmasında kurumsal kimlik, kurumsal davranış ve kurumsal iletişim unsurları bir arada düşünülmelidir. Güçlü kurumsal imaj bu üç bileşenin arasında yaratılan bir sinerjinin sonucu olarak ifade edilmektedir (Peltekoğlu, 2012: 572). Kurumsal imajın bu üç bileşeni aşağıdaki gibi açıklanabilir:

**a. Kurumsal görünüm:** Kurumun dışa yansıyan görüntüsü ve yansıttığı sembollerden oluşan unsurların bütünüdür. Kurumsal görünüm, kullanılan basılı formlardan web sayfasına kadar geniş bir yelpazede değerlendirilir. Bu anlamda kurumun logosu, tabelası, kartvizitleri, maskotları, yazı karakteri, vb. görseller kurumsal görünümü ifade eder. Kurumsal görünüme ilişkin faktörler, bireyler arası iletişimde ilk izlenimi sağlayan fiziksel unsurlarla aynı işleve sahiptir.

Kurumun görünümü insanların kuruma karşı tutumları üzerinde etkili olmaktadır (Kotler, 2001: 262). Kurumun tutarlı dış görünümü ve hedef kitleler üzerinde sağladığı hatırlanırılık ve çağrıştırılabilirliği, diğer rakiplerden ayrılmayı kolaylaştıran ve kurumu diğerlerinden ya da benzerlerinden ayıran önemli göstergelerdir. Kurumsal görünüm, renklerle yazı tipleriyle ve diğer görsel unsurlarla farklı algılanmanın yoludur. Kurumsal görünüm içine örgütlerin dışa yansımalarının çağdaş yolu olan web sayfası tasarımı ve sosyal medya kullanımını da dâhil etmek gerekir. İnternetin kolay erişilebilirliği ve elektronik erişim çeşitliliği örgütlerin kurumsal görünüme ilişkin görselleri hedef kitlelere daha yoğun ve kolay iletmesini sağlamıştır. Özellikle sosyal medyanın doğru görsellerle tasarlanması ve içeriğin kamular da düşünülerek oluşturulması, kurum imajına olumlu yönde katkıda bulunmaktadır.

**b. Kurumsal iletişim:** Kurum ile ortam arasındaki ilişki ve kurumun algılanış biçimi, onların toplumsal onay almaları üzerinde etkili olmaktadır. Örgütün toplumsal kabul edilirliliği, paydaşları ile iletişim sürecini doğru yönetmesi ile bağlantılıdır (Sümer, 2011: 76). Kurumun kendini kamularına



anlatırken veya bilgiyi aktarırken kullandığı iletişimsel stratejiler bütünüdür. Buna göre kurumların paydaşları ile etkileşimleri sırasında yararlandıkları iletişim tasarımı, kuruma ilişkin iletişimsel algıyı yaratmaktadır. Kurumsal iletişim söz konusu olduğunda, kavramın iki boyutu düşünülmelidir. Kurumların iç-iletişimi ve dış-iletişimi bir bütün olarak imajı yaratır. Kurumsal iletişim bu anlamda çalışanların aralarındaki iletişim desenini de içeren bir süreçtir. Çalışanların birbirleri ile iletişimi, yönetim-çalışan iletişimi, yönetici – yönetici iletişimi de kurumsal iletişimin bileşenlerindedir.

Kurumların kendilerini, ürünlerini veya hizmetlerini topluma tanıtmak, tutundurmak ya da kabul ettirmek için kullandığı reklam, tanıtım, halkla ilişkiler, sosyal sorumluluk ve sponsorluk gibi uygulamalar, kurumsal iletişim öğeleri olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kurumun kamularına bilgi aktarmakta kullandığı tüm eylemlerinde kullandığı dil ve diğer iletişimi destekleyen unsurlar, kurumun iletişim biçimini oluşturmaktadır. Tüm bu faktörlerin algılanış ve yorumlanış biçimi kurumsal imajın oluşmasında ve gelişmesinde etkili olmaktadır.

*c. Kurumsal davranış:* Kurum çalışanlarının ve bütün olarak tüm kurumun olaylar ya da faaliyetler sırasında ortaya koydukları tepki, verdiği karar ve sergilediği davranışların tümü kurumsal davranış olarak adlandırılır (Okay, 2005: 196). Kurumsal davranış, faaliyetler sırasında kurumun iç ve dış paydaşlara göre aldığı vaziyeti ifade etmektedir. Olaylara karşı kurumların verdiği tepkinin biçiminin genel görüntüsü, kurumsal davranış olarak nitelenmektedir. Kurumun pazarlama stratejilerinden toplumsal konulara yaklaşımına, iç ilişkilerinin tipinden dış kamularla ilişki desenine kadar geniş bir yelpazede değerlendirilmektedir. Ayrıca kurumun işe alım ve yükselme kriterleri, kararların alınış biçimi, tüketicilere mal ya da hizmetin sunuluşunda benimsenen yaklaşımlar ve kamularının bu yaklaşımları değerlendirme biçimi, kurumsal davranışın anlamlandırılması üzerinde etkili olmaktadır.

Kurumsal imajın bu üç bileşeni arasındaki sinerji düzeyi, kurumun algılanan imajının derecesini şekillendirmektedir. Bu üç bileşen, kurum imajını, kurum imajı da kurum itibarını ortaya çıkarmaktadır. İmajın kamular tarafından algılanış biçimi, kurum itibarının değerini belirlemektedir.

### **3. KURUMSAL VATANDAŞLIĞIN KURUM İMAJINA ETKİSİ**

Kurumsal vatandaşlık, kurumsal imajın soyut bileşenlerindedir. Kurumun toplumsal konu ve sorunlara karşı algılanan duyarlılık düzeyi, kurum imajını etkilemektedir. İmajın üzerinde hedef kitleler tarafından algılanan

kurumsal vatandaşlık düzeyinin bir etkisi olduğu kabul edilse de etkinin düzeyi ve niteliğine ilişkin bir saptamanın nasıl yapılacağı konusu belirsizdir. Etkinin düzeyi, somut biçimde ölçümlenemese de kurumların başarısında kurumsal vatandaşlığın itici bir güç olduğu akademik çevrelerce dile getirilmektedir. Literatürde kurumsal vatandaşlık hakkında yapılan çalışmalar ve kurum imajına katkısı aşağıda sıralanmıştır:

- Heath ve Ryan (1989) yaptıkları çalışmada kurumsal vatandaşlığa ilişkin girişimlerin imaj inşası, ahlaki dürüstlük, takip ve cevaplandırma gibi sonuçları olduğunu ve bu konuda halkla ilişkilerin önemli işlevleri bulunduğunu ortaya koymuşlardır (Bıçakcı, 2011: 3).

- The Cone Communications (1997) yaptığı bir araştırmayla tüketicilerin %86'sının dünyanın daha yaşanacak bir yer haline gelmesi yönünde çaba gösteren kurumların kamuları tarafından olumlu imaj ile algılandıklarını ortaya koymuştur (Özüpek, 2011: 263).

- Maignan vd. (1999) tarafından yapılan ve bir pazarlama stratejisi olarak kurumsal vatandaşlığın yararlarına odaklandıkları çalışma, kurumların toplam performansının kurumsal vatandaşlık algısı ile arttığını ve müşteri sadakatini sağladığını göstermiştir.

- Küskü ve Erçek (2000) tarafından Türkiye'de faaliyet gösteren işletmelerin kurumsal vatandaşlık davranışlarını sorgulamak, kurumsal vatandaşlık davranışını etkileyen insan kaynağına yönelik kurumsal kültür değerlerini incelemek ve kurumsal vatandaşlık davranışlarının etkilerini saptamak amacıyla yapılan çalışmada; kurumsal kültürün üstünlük imajlı (rekabete yönelik) boyutunun ön plana çıkması, toplumsal imaj ve kurum dışı normlar açısından kurumsal vatandaşlık uygulamalarını olumlu olarak etkilediği öne sürülmüştür. Buna göre rekabette üstünlük imajı yaratmak isteyen kurumlar, kurumsal vatandaşlık konusunda daha istekli olmaktadır.

- L'etang (2002: 166) kurumsal vatandaş olarak algılanan örgütlerin imaj ve itibarının yüksek olarak algılandığını ortaya koymuştur.

- Amerika'da yapılan bazı çalışmalar, firmaların isteğe bağlı olarak gerçekleştirdikleri davranışların, kurum ününü artırdığını, böylelikle paydaşlarla iyi ilişkiler geliştirmeye olanak sağladığı ve uzun vadede işletmenin imaj ve itibar sahibi olduğu (Brammer - Millington, 2005), pazar imajlarının olumlu olmasında ve iyi bir imaja sahip olunmasında etkili olduğu (Luetkenhorst, 2004), yatırımcıların daha fazla ilgisinin çekilmesine yardım ettiği (Brammer - Millington, 2005) ve müşteri sadakatini artırdığı (Becker - Olsen vd., 2006) sonuçlarına ulaşılmıştır (Küskü-Akdoğan ve Bay, 2012: 53).

- Doğan ve Varinli (2010), 537 banka msterisi üzerinde yaptıkları bir araştırma ile katılımcıların kurumsal imajı değerlendirmeleri sırasında en önemli gördükleri unsurlar olarak yasal ve ahlâki sosyal sorumluluk ile ekonomik sosyal sorumluluk faktörlerini bulmuşlardır. Aynı çalışmada kurumsal görünüm unsurlarının en az değer atfedilenler olduğu saptanılmıştır. Çalışmada bankaların kurumsal imajının, ekonomik sosyal sorumlulukla güçlü ve pozitif; yasal/ahlâki sosyal sorumluluk ve sağduyulu sosyal sorumluluk ile de nispeten güçlü ve yine pozitif yönde bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Buna göre kurumsal vatandaşlık algısının bankaların değerlendirilen imajlarının ayrılmaz bir parçası olduğu görülmektedir.

- Harribey (2011), gelişmiş ülkelerde kurumsal vatandaşlığın ve toplumsal çabaların, kurum itibarına marka imajından daha fazla katkı yaptığını ileri sürmektedir. Gelişmiş yirmi ülkede yapılan bir anket çalışmasında toplumsal sorumluluğa ve kurumsal vatandaşlığa ilişkin faktörlerin kurum imajının %49'unu açıkladığı bulunmuştur.

- Küskü-Akdoğan ve Bay (2012) tarafından Türkiye'de 1053 firma üzerinde yapılan bir araştırma, kurumların isteğe bağlı toplumsal girişimleri yapma nedenlerinin en başında gizli reklam yapma amacının olduğunu ortaya koymuştur. Kurumun gizli reklam yaratması da paydaşların zihinlerinde olumlu imaj yaratma güdüsünün sonucudur. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ve kurumsal vatandaş olarak algılanma çabalarına ilişkin olarak yapılan mevcut müşterilerde imaj yaratma ve toplumda imaj oluşturma çabaları da çalışmada üst sıralarda yer alan motivasyonlar olarak sıralanmıştır. Çalışma, yapılan toplumsal düzeydeki faaliyetlerin artık ülkemizde de salt hayırseverlik motivasyonu ile yapılmadığını; "toplum içindeki güvenilirliğin artırılması", "alışanların performanslarının ve memnuniyetinin artırılması", "STK'larla ilişkilerin geliştirilmesi", "toplumsal bilinirliğin artırılması" gibi unsurların toplumsal düzeyde faaliyetlerin gdleyicisi olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

- zdemir ve Dinçer (2013) tarafından yapılan çalışmada kurumsal vatandaş olarak dllenmiş bir işletmede işçilerin %98,3'ünün kurumlarını "güvenilir", %97,5'inin de "iyi" bir şirkette çalıştıklarına ilişkin algıya sahip olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca alışanların %94,2'si kurumlarının iyi kurumsal vatandaş olduğuna inanmaktadırlar. Bu sonuçlar da iç paydaşların, kurumsal imajı doğru algılamaları ile kurumsal vatandaş olma arasında doğru yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

## SONUÇ

Kurumsal vatandaşlığa örgütlerin ilgisinin nedeni aslında kendi imajlarını hedef kitleye istenen biçimde aktarmaktır. Amaç kamuların zihninde olumlu bir algının yaratılmasıdır. Olumlu kurumsal imaja sahip örgütler, paydaş ilişkilerinde daha avantajlı olacaklar; daha az maliyetle daha fazla gelir elde edeceklerdir. Kurumlar, kurumsal vatandaşlık yoluyla paydaşları üzerinde güven algısı yaratmak ve uzun vadeli kazanımlar elde etmek çabası gösterme eğilimindedirler. Kurumsal vatandaş algısının sadece dış paydaşlar üzerinde değil, çalışanlar üzerinde de etkili olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir. Literatürde yapılan ve yukarıda sıralanan bu çalışmalar ışığında kurumsal vatandaşlığın kurumsal imaj üzerindeki etkisi aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Kurumsal vatandaşlık, kurumun imajının dürüst, güvenilir ve toplumun sorumlu bir üyesi olarak algılanmasını sağlar.

- Mal ya da hizmetin alıcılar tarafından tercih edilirliliğini artırır. Bu anlamda kurumsal rekabet avantajı sağlayarak daha fazla kâr elde edilmesi olanağı sunar. Ayrıca ürünün veya hizmetin piyasa tarafından kabulünü sağlar. Ürünün ya da hizmetin ilk sunum sırasında kabulü kurumun imajıyla ilgiliyken, ürünün uzun süre piyasada kalması ürünün imajı ile ilgilidir.

- Kurumun itibar düzeyini artırarak, daha uzun süreli örgüt yaşamına olanak sağlar. Yüksek itibar ile kurum, hükümet organlarıyla ve diğer baskı gruplarıyla iyi ilişkiler kurma olanağı yakalamış olmaktadır. Faaliyet alanı ile ilgili yapılacak düzenlemelerde ve alınacak kararlarda kurumun karar vericiler üzerinde söz sahibi olmasını sağlar.

- Kurumsal vatandaşlık, kurumun toplam performansını artırmakta, müşteri sadakatini sağlayarak işletmenin faaliyet süresini uzatmaktadır.

- Kurumsal vatandaşlık uygulamaları, kamuların örgütlere karşı iyi niyetli tutumlarının ortaya çıkmasını sağlayarak kurumsal güçlü imajın yaratılmasına katkıda bulunacak ve örgütün toplumsal kabul düzeyini artıracaktır. Toplumsal geniş kitlelerce kabul edilen bir kurum, rekabette üstünlük avantajını da yakalamış olacaktır. Buna göre olumlu imaj, uzun vadede kurumsal itibara eşittir ve kurumsal itibar da kurumların rakiplerinin önüne geçmesini sağlamaktadır.

- Algılanan kurumsal vatandaşlık algısı ile ortaya çıkan olumlu kurumsal imaj, kurumun her türden zorluğu ve özellikle kriz durumlarını daha az hasarla atlatmasına katkıda bulunur. İstenmeyen ya da örgütü tehdit eden durumlarla karşılaşıldığında çözüm yolu bulunmasını kolaylaştırır. Toplumsal konulara gönüllü katılım, başta gazeteciler olmak üzere kamuoyu önderlerinin kuruma

bakışını olumlu olarak etkilemektedir. Kuruma ilişkin olumlu izlenim, en basit haliyle krize ilişkin konunun da kamulara daha yumuşak bir çerçeve ile sunulmasını sağlamış olacaktır.

- Kurumdan beklentileri belirler ve müşteri tatmini üzerinde olumlu etkide bulunur. Toplumsal konulara duyarlı olarak algılanan kurumsal vatandaş, tüketicilerinin beklenti düzeylerini de belirlemek yoluyla müşteri tercihini ve doyumunu şekillendirmektedir.

- İşgücü tercihlerini şekillendirir ve nitelikli bireylerin istihdamını kolaylaştırır. Ürün ve pazarın giderek birbirine benzediği günümüzde güçlü ya da nitelikli işgücünün rakipler arasında paylaşılabilmesi durumunu ortaya çıkarmaktadır. Aidiyet duygusu yüksek ve kurumsal hedeflere uzun süreli katkı sağlaması olası nitelikli çalışanların örgüt çatısı altına alınması ve tutulması, kurumun imajının güçlü olması ile olanaklıdır. Kurumsal vatandaş algısı, kurumun imajını güçlendiren bir unsur olarak çalışan tercihleri üzerinde dolaylı da olsa etkide bulunmaktadır.

**KAYNAKÇA**

- Aktan, C.C ve Börü, D. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk* (C.C. Aktan, Ed), İstanbul: İGİAD Yayınları, 11-36.
- Alkibay, S. ve Ayar, C.Ö. (2013). Kurumsal İmaj Yönetimi: Türkiye İş Kurumu Örneği, *Amme İdaresi Dergisi*, 46 (1), 29-55.
- Bakan, Ö. (2011). Kurumsal Kimlik ve İmaj, *Halkla İlişkiler*, (A. Kalender ve M. Fidan, Ed.), 289-310.
- Barrantes, P.A. ve Mcmorrow, T.F. (2012). Corporate Social Responsibility and Employees' Identification: A Conceptual Model, *International Journal of the Academy of Organizational Behavior Management (IJAOBM)*, 1,65 – 83.
- Bıçakçı, A.B. (2011). Halkla İlişkilerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Ölçümü, *Global Media Journal Turkish Edition*, 2 (1), 1-29.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *Halkla İlişkiler Davranışsal Bir Yaklaşım*, İzmir: Barış Yayınları.
- Carroll, A.B. (1979). A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1999) *Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct*, *Business And Society*, 38 (3), 268-295.
- Clow, K.E. ve Baack, D. (2007). *Integrated Advertising, Promotion, and Marketing Communications*, Third Edition, NJ: Prentice Hall.
- Cornelissen, J (2004). *Corporate Communication A Guide to Theory and Practice*, 3rd Edition, Clifornia: Sage Publications Inc.
- Goodman, M.B. (2004). *Today's Corporate Communication Function, Handbook of Corporate Communication and Public Relations Pure and Applied* (S.M.Oliver, Ed), NY: Routledge, 198-224.
- Harribey, L.E. (2011). *Strategic Value of Corporate Citizenship, Theory and Practice of Corporate Social Responsibility*, (S.O. Idowu ve C.Louche, Ed.), London: Springer, 23-38.
- Howard, S. (1998). *Corporate Image Management: A Marketing Discipline for the 21st Century*, Singapore: Butterworth-Hinemann.
- Kotler, P. (2001). *Marketing Management*, Millenium Edition, Boston: Pearson Publishing.
- Küskü, F. ve Erçek,M. (2000), Vatandaş Kuruluş Kavramı: Türk Kuruluşları İyi Birer Vatandaş mı?, *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3):79-95.
- Küskü-Akdoğan, F. ve Bay, E. (2012). İsteğe Bağlı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri: Görünürde Hayırseverlik, *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (1), 51-75.
- Locke, R. M. (2002). *Note on Corporate Citizenship in a Global Economy*, Cambridge: MA: Industrial Performance Center, <http://mitsloan.mit.edu/50th/pdf/corpcitizenship.pdf>

- Maignan, I., Ferrel, O.C. ve Hult, G.T. (1999). Corporate Citizenship: Cultural Antecedents and Business Benefits, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27 (4), 455-469.
- Matten, D. ve Crane, A. (2005). Corporate Citizenship: Towards an extended theoretical conceptualization, *Academy of Management Review*, 30 (1), 166-179.
- Matten, D., Crane, A. ve Chapple, W. (2003). Behind the Mask: Revealing the True Face of Corporate Citizenship, *Journal of Business Ethics*, 45 (1), 109-120.
- Okay, A. (2005). *Kurum Kimliği*, 5.Baskı, İstanbul: MediaCat Yayınları.
- Öztürk, Y. ve Dinçer, M.A. (2013). Çalışanların Kurumsal Vatandaşlık ile İlgili Algıları: Türkiye'den Ödüllü Bir Örnek, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 319-337.
- Özüpek, M.N. (2011). Sosyal Sorumluluk, *Halkla İlişkiler* (A.Kalender ve M.Fidan, Ed.), Konya: Tablet, 251-288.
- Peltekoğlu, F. B. (2012). *Halkla İlişkiler Nedir?*, 7.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Roberts, S., Keeble, J. ve Brown, S. (2001). The Business Case for Corporate Citizenship, Arthur D. Little Inc. 1, <http://www.weforum.org/pdf/GCCI/ADL.pdf>, ET:21.11.2014
- Sabuncuoğlu, Z. (2004). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*, 7.Baskı, İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Sarıkaya, M ve Kara, F.Z. (2007). Sürdürülebilir Kalkınmada İşletmenin Rolü: Kurumsal Vatandaşlık, *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (2), 221-233.
- Steyn, B. (2011). Değişen İş ve Halkla İlişkiler Paradigmaları, *Halkla İlişkilerden Stratejik Halkla İlişkiler'e* (Ç.K. Şatır, Ed.), Ankara:Nobel, 1-36.
- Suher, İ.K. (2010). Zirvedeki Türk İşletmelerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi: Web Sitelerine Yönelik Bir İnceleme, *Selçuk İletişim*, 6 (2), 33-48.
- Sümer, F. E. (2011). Örgüt-Ortam İlişkisi Bağlamında Stratejik Halkla İlişkiler, *Halkla İlişkiler'den Stratejik Halkla İlişkiler'e*, (Ç.K.Şatır, Ed.), Ankara:Nobel, 61-83.
- Tunçel, H. (2011). Halkla İlişkiler Perspektifinden Kurumsal Vatandaşlık Anlayışına Bir Bakış, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 14, 79-95.

# *Turistlere Yönelik Terör Saldırılarının Turizme Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Bir Çalışma*

*The Effects of Terrorist Attacks Against Tourists on  
Tourism: An Emprical Study on Turkey*

Burcu GÜVENEK\*  
Volkan ALPTEKİN\*\*

## ÖZ

Son yıllarda tüm dünyada artış gösteren terörist faaliyetler pek çok toplumsal, ekonomik ve siyasi sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu problemi uzun süredir yaşayan bir ülke olarak Türkiye de terörist faaliyetlerin olumsuz etkilerini yıllardır hissetmektedir. Özellikle turizm gibi ulusal istikrarla yakından ilişkili sektörler yurt içinde yaşanan bu sıkıntılı durumdan oldukça etkilenmektedir. Bu çalışmada ülkemizde 1993- 2008 yılları arasında turistlere yönelik olarak gerçekleştirilen terör saldırılarının ülke turizmini olumsuz etkileyip etkilemediği Müdahale Analizi yöntemiyle araştırılacaktır.

## ANAHTAR KELİMELE

Terör, turizm, Müdahale Analizi.

---

\* Yrd. Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü,  
[burcuguenek@selcuk.edu.tr](mailto:burcuguenek@selcuk.edu.tr)

\*\* Doç. Dr. Celal Bayar Üniversitesi İşletme Fakültesi Ekonomi ve Finans Bölümü,  
[volkan.alptekin@cbu.edu.tr](mailto:volkan.alptekin@cbu.edu.tr)



**ABSTRACT**

*In recent years, the increase in terrorist attacks all over the world has brought many social, economic, and political problems. As a country Turkey experiencing this problem for years, has felt negative effects of terrorist attacks for a long time. Sectors which are closely related with national stability like tourism sector is considerably affected by this distressing situation. In this study, it will be investigated that if the terrorist attacks against tourists negatively affect the country tourism or not generally between the years of 1193-2008 by using The Intervention Analysis.*

**KEYWORDS**

*Terror, tourism, Intervention Analysis.*

## GİRİŞ

Latineden dilimize girmiş bir kelime olan terör kelime anlamı olarak korkudan titreme anlamına gelmektedir. Ancak genel kullanımına bakıldığında ise dehşete düşürme, korkutup caydırma ve yıldırma olarak ifade edilmektedir. Lutz ve Lutz (2004) ise terörü şiddet ve zalimlik olarak nitelendirmektedir.

Yukarıda belirtilen tanımlamalara rağmen Türkiye’de ve dünyada üzerinde fikir birliği yapılan bir terör tanımı bulunmamaktadır (Satılmış, 2001: 20). Bunun en önemli sebebi terörün ülkeler bazında değerlendirildiğinde ortaya çıkış nedenleri, etkilediği kişi ve gruplar ve yarattığı sonuçlar bakımından oldukça çeşitlilik göstermesidir.

Terör eylemlerinin bir kısmı teröristlere engel olmaya çalışan resmi otoritelere ve bu otoritelerin çalışanı konumunda bulunan sivillere yönelik yapılmaktayken (Satılmış, 2001: 8) bir kısım terör eylemleri ise kimi zaman dikkat çekmek kimi zaman gözdağı vermek, kimi zaman ise farklı yollardan ülkeye zarar vermek gibi amaçlarla turistlere yönelik olarak yapılmaktadır. Ülke içerisinde ve ülkeler arası bu kadar çeşitlilik gösteren terörist saldırıların turistlere yönelik olarak gerçekleştirilenleri ve bu saldırıların turizm üzerinde yarattığı etkiler çalışmamızın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Turizm sektörü pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de önemli bir gelir kaynağı olarak değerlendirilmekte ve bu gelir kaynağının önünde engel teşkil edebilecek her türlü olumsuzluk bertaraf edilmeye çalışılmaktadır. Sözü edilen bu olumsuzlukların başında ise terör eylemleri gelmektedir.

Bu çıkış noktasından hareketle öncelikle ülkemizde 1993- 2008 yılları arasında turistlere yönelik olarak gerçekleştirilen terör saldırıları ele alınacak ve bu saldırıların ülke turizmini olumsuz etkileyip etkilemediği araştırılacaktır.

### **1. Turistlere Yönelik Terör Saldırılarının Turizm Üzerindeki Olası Etkileri**

Uluslararası turizm sektörü pek çok gelişmekte olan ülke için artan bir öneme sahip olmaktadır. 1960’ların sonunda ve 1970’lerde turizm ödemeler bilançosu açıklarının kapatılmasında ve yabancı para kaynağı olarak görülmekteydi. 1980’lerin sonunda ve 1990’lar boyunca ise turizmin kamu geliri, milli gelir ve istihdam üzerindeki dolaylı ve dolaysız etkileri daha fazla dikkate değer bulunmuştur.

Günümüzde gelişen ve küreselleşen dünyanın bir sonucu olarak turizm en hızlı büyüyen ve çok boyutlu etkileri olan bir sektör haline gelmiştir.

Küreselleşmede finans sektörünün ardından ikinci sırayı alan turizm, dünyadaki refah seviyesinin artmasıyla ve seyahat ve turizm alanında yaşanan değişmelerle birlikte bu açıdan elverişli olan ülkelerin cazibesini arttırmakta ve bu ülkelere önemli bir gelir kaynağı olarak görülmektedir.

Turizm sektörünü ve turistlerin ülke tercihlerini belirleyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunların bir kısmı seyahat edilecek ülkenin doğal ve fiziki koşullarına bir kısmı ise siyasi, sosyal ve ekonomik koşullarına bağlı olarak şekillenmektedir. Ülkenin deniz ve/veya kış turizmine elverişli olması, doğal ve tarihi zenginlikleri gibi sebepler birinci kısım içerisinde sayılmaktadır. Bu koşullar daha çok kendiliğinden oluşmakla birlikte ülkelerin gelişmişlik seviyelerine ve ekonomik koşulların iyiliğine bağlı olarak yapılan düzeltme ve iyileştirmelerle turizme daha elverişli hale getirilebilmektedir.

Turizm sektörünü ve turistlerin ülke tercihlerini belirleyen ikinci kısım faktörler ise ülkenin siyasi, ekonomik ve sosyal koşullarına bağlı olarak dönemler arasında farklılık göstermektedir. Bu faktörler içerisinde ekonomik ve siyasi istikrar, savaş, terörizm gibi etkenler ve turizm altyapısının ulaşım, konaklama vb. açılardan yeterli olması, fuar ve festival gibi düzenlemeler sayılabilir. Çalışmamız kapsamında değerlendirilen ve ikinci kısım faktörler içerisinde değerlendirilen terörizm günümüzde turizm sektörünü olumsuz etkileyen önemli etkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Terörizm yarattığı can ve mal kaybının yanı sıra tehdit ettiği ülkeler bakımından oluşturduğu güvensizlik ortamı dolayısıyla turizm dahil bütün sektörleri olumsuz etkilemektedir.

Özellikle son yıllarda turistlere ve turistik bölgelere yapılan terör saldırılarında bir artış olduğu gözlenmektedir. Terörist faaliyetlerin bu alanda artış göstermesinin arkasında yatan sebepler irdelendiğinde özellikle turizm sektörünün ülke ekonomisinde önemli payı olan ülkelerde turistlere ve turistik bölgelere yapılan terör saldırılarının kısa dönemde ülkelerin turizm sektörünü uzun dönemde ise genel ekonomisini olumsuz etkilemesi bu sektörü teröristler açısından cazip kılmaktadır. Bunun yanında turistlere yönelik saldırılar tüm dünya basınında yer aldığı için ülke imajını zedeleyerek ülkeye verdiği zararı katlayabilmektedir. Bu medyada yarattığı etki sebebiyle teröristlerin amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca turistlerin ziyaret ettikleri ülkeyi fazla tanımamaları teröristlerin eylemlerini daha kolay gerçekleştirmelerine sebep olmaktadır.

## 2. Literatür

Richter (1980)'e göre turizm ve belirleyicileri incelendiğinde turizmin politik bir araç haline geldiği görülmekte ve başarılı bir turizm için turistleri ülkeye çekmede politik istikrar şartı doğal ve kültürel özelliklerden önce gelmektedir. Filipin turizminin ele alındığı çalışmada turizmin politik bir araç olarak kullanımının uluslar arası, ulusal ve kişisel bazda pek çok yarar sağlayacağı ifade edilmektedir.

Richter (1983) diğer bir çalışmasında ise terörizm turizm ilişkisini ele almış, 1980 yılındaki çalışmasına benzer bir şekilde terör turizm ilişkisinin güvenli seyahat ve diplomatik ilişkilerle paralellik gösterdiğini savunmuştur. Yazara göre terörizm ve turizm ilişkisi sadece güvenlik ve pazarlama açılarından değerlendirilmemeli, planlama, istikrar politikaları, politik risk analizleri ve acil durum yönetimi gibi faktörler de dikkate alınmalıdır. Richter(1983) ayrıca piyasa ve politika yapıcılara potansiyel turizmin geliştirilmesi ve turistlerin ve turizm sektörünün kırılganlığını azaltmak için önerilerde de bulunmaktadır.

D'Amore ve Anuza (1986) ise terörizmin küresel turizm üzerindeki etkisine yoğunlaşmakta ve politik istikrar, terörizm ve turizm ilişkisini irdelemektedir. Ulaşılan sonuç ise geçmişle kıyaslandığında artan sayıda turistin terörizmden etkilendiği olmuştur.

Brady ve Widdows (1988), Avrupa turizmi için talep denklemi tahmin etmiş ve pek çok değişkenin 1986 yaz turizmine ilişkin talep denklemi üzerindeki etkisini ele almıştır.

Conant ve diğerleri (1988)'nin ampirik nitelik taşıyan çalışması ise Amerika Birleşik Devletleri'nin 359 büyük turizm şirketinin 1986 terörizm krizinden nasıl etkilendikleri ve krizden en az hasarla çıkmaya ilişkin çözüm önerileri değerlendirilmiştir. Sonuç olarak kriz yönetiminde promosyon uygulamaları, toplumsal ilişkiler ve kişisel iknaya dayalı satış uygulamalarıyla istenen sonuçlara ulaşılabileceği umut edilmektedir. Ayrıca seyahat edenler için bir takım güvenlik sistemleri geliştirilmesi de riskin en aza indirilmesinde çözüm olarak önerilmektedir.

Enders ve diğerleri (1992), Avusturya, İtalya, Yunanistan ve genel olarak Kıta Avrupası'na ait veriler kullanarak terörizmin turizm üzerindeki etkisini ortaya koymaya çalışmıştır. ARIMA Modellerinin kullanıldığı bu çalışmada ülkelerin Avrupa turizminden aldıkları paylar incelenmiş sonrasında ise

terörizm sebebiyle bu ülkelerin uğradığı kayıplar grafik olarak gözler önüne serilmiştir. Çalışma sonucuna göre terörist saldırılardan hem saldırının gerçekleştiği ülke hem de komşu ülkeler olumsuz etkilenmişlerdir.

Sönmez (1998)'in "Turizm, Terörizm ve Politik İstikrarsızlık" başlıklı çalışması ise terörizm, siyasi çalkantı ve savaşın turizmle ilişkisinin görüldüğü kadar masum olmadığını geniş bir literatür çalışmasıyla ortaya koymaktadır.

Sönmez ve Graefe (1998)'e ait ampirik çalışmada ise Amerika Birleşik Devletlerine gelen uluslar arası turistlerin karşı karşıya olduğu on risk tipini ele alınmıştır. Yatay kesit verilerinin kullanıldığı çoklu regresyon analizinde terörizm, politik istikrarsızlık, fiziksel riskler ve memnuniyet gibi risk türlerinin ele alınan sekiz coğrafi bölgede farklı yoğunluklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Terör ve turizm konusunda öne çıkan ve yukarıda özetlenmeye çalışılan çalışmaların yanında ülkeler bazında bu ilişkiyi ortaya koyma çalışmaları pek çok çalışmada bulunmaktadır (Hurley (1988), Teye(1986, 1988), Hartz (1989), Tremblay (1989), Hollier (1991), Gartner ve Shen (1992), Aziz (1995), Witt ve More (1992), Wahab (1995, 1996), Krakover (2000), Buckley ve Klem (2002), Aly ve Strazicich (2011)).

Türkiye ile ilgili olarak bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında ise Drakos ve Kutun (2001) Yunanistan, İsrail ve Türkiye için 1996 Ocak- 1999 Aralık dönemine ilişkin analizlerinde terörizmin turizm üzerindeki bölgesel rekabeti etkileyip etkilemediğini test etmişlerdir. Enders ve diğerlerinin (1992) çalışmasının genişletilmiş hali olan bu çalışma sonuçlarına göre turizm sektörünün terörist saldırılara hassasiyetinin İsrail ve Türkiye için Yunanistan'a kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Emsen ve Değer (2004), 1984- 2001 Türkiye örneğini ele alan çalışmalarında Türkiye'de terör olay sayıları, reel döviz kuru ( $R=e. Pf/ Pd$ ), yabancı ülke gelirlerini temsilen OECD ülkelerinde kişi başına gelirleri ve Türkiye'nin yıllık turizm gelirleri verileri kullanılmıştır. Analiz sonucunda terörün turizm gelirlerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yeşiltaş ve diğerlerinin (2008) çalışmaları terörist faaliyetlerin turizm üzerindeki etkisini hem Türkiye hem de Dünya için ele alan geniş bir perspektif sunmaktadır. Herhangi bir ekonometrik analizin yer almadığı çalışma sonuçları terörün turizm üzerindeki etkilerini azaltmaya yönelik çözüm önerileri üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Feridun (2010) çalışmasında 1986- 2006 dönemi için Türkiye'ye ilişkin verileri kullanmıştır. Ekonometrik yöntem olarak ARDL Bounds Testinin kullanıldığı analizde turizm ve terörizm arasında uzun dönemli negatif bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Literatüre ilişkin yapılan özetlemelerin sonucunda hem Türkiye hem de diğer ülkeler için terör turizm ilişkisini ele alan çalışmaların tümünde terör faaliyetlerinin genel olarak değerlendirildiği bizzat turistlere yönelik olarak yapılan saldırıların turizm üzerindeki etkilerinin değerlendirmeye alınmadığı dikkati çekmektedir. Bu anlamda ülkemiz için özellikle turistlere yönelik olarak düzenlenen terör saldırılarının turizm üzerinde etkisinin araştırıldığı çalışmamızın bu konuya farklı bir bakış açısı getireceği düşünülmektedir.

### **3. Verilerin Tanımlanması ve Ekonometrik Yöntem**

Terör faaliyetlerin pek çoğu özellikle turistlere yönelik olarak yapılması da Türkiye'nin terör olaylarının yaşandığı bir ülke olarak anılması ülkemize gelme potansiyeli olan turistleri olumsuz etkilemektedir. Belirtilen bu önemli etkisine rağmen çalışmamız kapsamında sadece turistlere yönelik olarak gerçekleştirilen terör eylemlerinin etkisi araştırılmakta diğer faaliyetler kapsam dışında tutulmaktadır. Çalışmamız kapsamında ele alınan 1993- 2008 yılları arasında turistlere yönelik olarak gerçekleştirilen terör saldırıları Tablo 1'de gösterilmektedir.

**Tablo 1. Türkiye’de Turistlere Yönelik Olarak Yapılan Terör Saldırıları (1993-2006)**

YIL	OLAY
1993	PKK tarafından güney sahillerinde gerçekleştirilen 12 yabancı, 16 Türk 28 kişinin yaralandığı otel ve restoran bombalama eylemi
	Temmuz ayından Ekim ayına kadar 8 değişik olayda PKK tarafından Güney Doğu Anadolu’da 19 batılı turistin kaçırılıp haftalarca alıkonulması eylemleri
1994	PKK’nın 2 Finlandiyalı turisti “Kürdistan’a” giriş vizesi olmadığı için kaçırmaları ve 22 gün alıkoymaları eylemi
	PKK tarafından Sultan Ahmet Meydanında bomba patlatılması ve 1 Alman, 1 Hollandalı ve 1 İspanyol olmak üzere 3 turistin yaralanması eylemi
	PKK tarafından Kapalı Çarşıya bomba konulması ve 1 İspanyol ve 1 Belçikalı olmak üzere 2 turistin ölmesi ve 17 kişinin yaralanması eylemi
	Marmaris ve Fethiye’de bombalama eylemleri sonucu 1 turistin ölmesi ve 10 turistin yaralanması eylemi
1998	Siirt yakınlarında 1 Japon turistin kaçırılması ve 4 gün alıkonulması eylemi
	Sultan Ahmet Meydanına bomba atılması ve 2 Hintli, 1 Yeni Zelandalı olmak üzere 3 yabancı turistin ve 4 vatandaşımızın yaralanması eylemi
1999	Ağrı’da 1 Alman turistin ve 1 Türk kamyon sürücüsünün kaçırılması ve ertesi gün Alman turistin bulunması fakat Türk kamyon sürücüsünün bulunamaması eylemi
	Terörist başının yakalanması ve akabinde yabancı basında yapılan turistleri hedef alan tehdit eylemleri
2003	İstanbul Neve Şalom Sinagogu ve Şişli Sinagoguna yönelik bombalama eylemleri
	HSBC Bankası Genel Müdürlüğü ve İngiltere’nin Başkonsolosluğuna yapılan bombalı saldırı eylemleri
2004	Kuşadası’nda 1 polis amirinin ölümüyle sonuçlanan bombalı eylem
2005	Kuşadası’nda 5 kişinin hayatını kaybettiği 13 kişinin yaralandığı bombalama eylemi
2006	PKK tarafından tatil yörelerine yönelik yapılan Antalya’da 3 kişinin ölümüne, Marmaris’te 21 kişinin yaralanmasına sebep olan bombalama eylemleri

**Kaynak:** (Yeşiltaş ve diğerleri, 2008: 183)

Çalışmamızda kullanılan 1963- 2008 yıllarına ait turizm gelirleri verileri ise T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (TURSAB) resmi sitelerinden derlenmiştir.

Çalışmamızın temel amacı turizm gelirlerine ilişkin verilerin bu yıllar arasında turistlere yönelik olarak yapılan terör eylemlerinden etkilenip etkilenmediğini müdahale analizi yöntemiyle analiz etmektir. Ekonometrik

modele karar verilirken elde edilen verilere ve bu verilerin kolay uygulanabilir olmasına dikkat edilmiştir.

Müdahale analizi zaman serileri üzerindeki politik bir etkiyi analiz eden, sosyal sürece yapılan farklı bir müdahalenin veya bu süreçte meydana gelen bir kesintinin etkilerini analiz eden bir yöntem olarak açıklanmaktadır (Cauley and Im, 1988: 28). Bu analizle farklı bir olaya veya müdahale girdisine seriler halinde meydana gelen tepkiler değerlendirilmektedir.

Müdahale Analizi Yöntemi ARIMA sürecinin ve müdahale değişkeninin toplamından oluşmaktadır (Yoo, 1998: 249). Zaman serilerinde stokastik bir sürecin olduğu varsayımı altında ilk aşamada yapılacak olan zaman serisini ( $Y_t$ ) modellemek ve en uygun ARIMA modelini belirlemek olacaktır. Dolayısıyla bu aşamada yapılacak olan uygulamalar tamamıyla ARIMA modeliyle ilişkilidir (Noland ve diğerleri, 2008: 80). Sonraki aşamada ise en iyi ARIMA yapısı belirlenen modele gerçekleşen belirli bir politikanın etkisini dahil etmek için bir müdahale bileşeni eklemektir. Meydana gelen yeni zaman serisi aktarım fonksiyonu  $f(I_t)$  ve gürültü bileşeni ( $N_t$ ) olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Zaman serisi fonksiyonu ise şu şekildedir;

$$Y_t = f(I_t) + N_t \quad (1)$$

Denklem 1’de  $I_t$  politik kukladır ve müdahaleden önceki dönemde sıfır, müdahaleden sonraki dönemde 1 değeri alır.  $f(I_t)$   $t$  dönemindeki müdahale fonksiyonunu,  $N_t$  ARIMA ön müdahale modelini göstermektedir.  $t$  dönemindeki politik etki ise şu şekilde gösterilir;

$$Y_t^* = Y_t - N_t = f(I_t) \quad (2)$$

(2) nolu denklemde  $Y_t^*$  müdahaleden sonraki zaman serisi için ARIMA gösterimi,  $Y_t$  müdahaleden önceki zaman serisi için ARIMA gösterimi ve daha önce belirtildiği gibi  $f(I_t)$  aktarım fonksiyonunu ifade eder. Aktarım fonksiyonunun burada kullanılan genel tanımı şu şekildedir;

$$f(I_t) = \frac{\omega_0}{1 - \delta_1 B - \delta_2 B^2} (1 - B)^D I_{t-p} \quad (3)$$

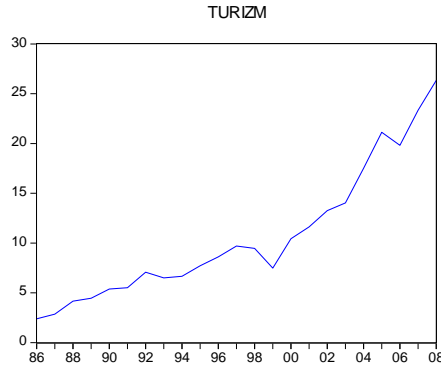


(3)'te  $B^n$  geriye kaydırma işlecidir<sup>1</sup> ve bir değişkenin  $n$  dönem gecikmesini sağlar,  $D$  politikanın etki durumunu tanımlayan iki değerli bir değişkendir. Bu değişkenin sıfır olması durumunda politik etki kalıcıdır, ancak bir olması durumunda politik etki kalıcı değildir.  $p$  gecikme göstergesini,  $\omega_0$  ilk sıfırdan farklı etkiyi ( $D = 0$  olduğunda ve  $D = 1$  olduğunda ve sıfıra yaklaştığında) ve  $\delta_i$  parametresi modelin kararlılığını gösterir.

#### 4. Turistlere Yönelik Olarak Yapılan Terör Saldırılarının Ülkeye Giren Turist Sayısına Etkisinin Müdahale Yöntemiyle Analizi

Analize geçmeden önce verilerin bir takım testlerden geçirilerek analize uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bu sağlandıktan sonra ARIMA modelleri yardımıyla uygun model belirlenerek müdahale analizi ve saldırıların etkilerinin yorumlanması kısmına geçilecektir.

**Şekil 1. Turizm Serisinin Zaman Yolu Grafiği**



Öncelikle seriyi küçük dalgalanmalardan arındırmak ve doğrusal hale getirmek amacıyla serinin logaritması alınmıştır. Logaritması alınan Turizm serisinin grafiği Şekil 2'de gösterilmektedir.

**Şekil 2. Logaritması Alınmış Turizm Serisinin (LTurizm) Zaman Yolu Grafiği**

Tablo 1'de serinin durağan olup olmadığını test etmede kullanılan birim kök testleri birlikte raporlanmaktadır.

<sup>1</sup> TDK, Ekonometri Terimleri Sözlüğü.

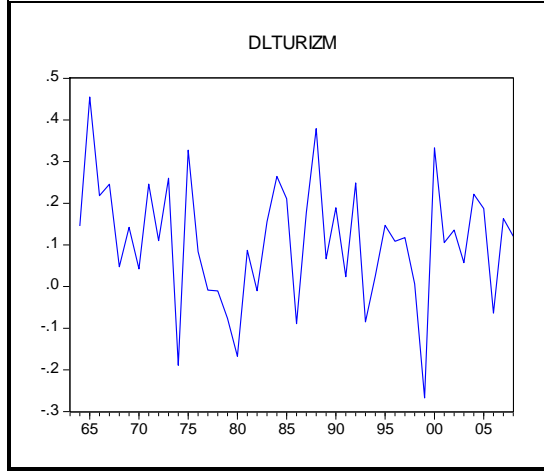
**Tablo 1. Logaritması Alınmış Turizm Serisinin (LTurizm) Zaman Yolu Grafiği**

ADF	ADF Test İst.	Mac Kinnon Kritik Değerleri			Olasılık Değeri
	-3.174753	% 1	% 5	% 10	0.1149
		-4.440739	-3.632896	-3.254671	
ADF (-1)	ADF Test İst.	Mac Kinnon Kritik Değerleri			Olasılık Değeri
	-5.394547	% 1	% 5	% 10	0.0003
		-3.788030	-3.012363	-2.646119	
PP	PP Test İst.	Kritik Değerler			Olasılık Değeri
	-3.174753	% 1	% 5	% 10	0.1149
		-4.226815	-3.536601	-3.200320	
PP (-1)	PP Test İst.	Kritik Değerler			Olasılık Değeri
	-3.441701	% 1	% 5	% 10	0.0158
		-3.626784	-2.945842	-2.611531	

İlk olarak gösterilen ADF test istatistiği -3.174753 değeri %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde Mac Kinnon kritik değerlerinden mutlak olarak küçük ve olasılık değeri de (0.1149) 0,05 kritik değerinden büyük olduğu için  $H_0$  hipotezi reddedilememiş ve seride birim kök sorunu olduğuna karar verilmiştir. Daha sonra serinin birinci farkı alınarak durağan hale getirilmesi sağlanmıştır.

Birim kök sınamalarında kullanılan bir diğer birim kök testi Phillips-Perron (PP) birim kök testidir. PP testinin boş ve alternatif hipotezleri de ADF birim kök testiyle örtüşmektedir; Serinin bu teste ilişkin sonuçlarına göre ise PP test istatistiği -3.174753 değeri %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde Mac Kinnon kritik değerlerinden mutlak olarak küçük ve olasılık değeri de (0.1149) 0,05 kritik değerinden büyük olduğu için  $H_0$ : Birim kök var hipotezi reddedilememiş ve seride birim kökün olduğuna (serinin durağan olmadığına) karar verilmiştir. Bu aşamada serinin birinci farkı alınmış ve bu sorun giderilmiştir.

Şekil 3. dLTurizm Serisinin Zaman Yolu Grafiği



Şekil 3 birinci farkı alınmış Turizm serisinin zaman içerisindeki değişmelerini göstermektedir. Bu grafik aynı zamanda Turizm serisinin büyüme hızını göstermektedir.

Şekil 4. dLTurizm Serisinin Kartezyen Grafiği

Otokorelasyon	Kısmi Otokorelasyon	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	-0.088	-0.088	0.3686	0.544
		2	0.091	0.084	0.7765	0.678
		3	-0.038	-0.024	0.8502	0.837
		4	0.131	0.120	1.7373	0.784
		5	-0.083	-0.060	2.0987	0.835
		6	0.003	-0.029	2.0992	0.910
		7	-0.086	-0.074	2.5152	0.926
		8	0.053	0.026	2.6750	0.953
		9	-0.209	-0.182	5.2442	0.813
		10	-0.024	-0.064	5.2790	0.872
		11	-0.259	-0.239	9.4384	0.581
		12	0.103	0.052	10.118	0.606
		13	0.054	0.150	10.307	0.669
		14	-0.246	-0.301	14.427	0.418
		15	-0.101	-0.129	15.142	0.441
		16	-0.004	-0.070	15.143	0.514
		17	0.192	0.229	17.929	0.393
		18	-0.126	-0.128	19.166	0.382
		19	0.231	0.227	23.491	0.216
		20	0.079	-0.001	24.020	0.242

Bu noktadan sonra durağanlığı sağlanan birinci dereceden farkı alınmış toplam serisinin otokorelasyonları ve kısmi otokorelasyonları değerlendirilerek uygun ARIMA modeli belirlenecektir.

**Tablo 2. Serinin ARIMA Modeli Sonuçları**

Değişken	Katsayı	St. Hata	t-İstatistiği	Prob.
C	0.094788	0.023642	4.009255	0.0003
AR(1)	-0.137271	0.079320	-1.730590	0.0919
AR(2)	0.675539	0.083674	8.073436	0.0000
MA(1)	-0.285437	0.250584	-1.139086	0.2620
MA(2)	-1.165871	0.222274	-5.245203	0.0000
MA(3)	-0.135455	0.213209	-0.635313	0.5291

Tablo 2'ye göre uygun ARIMA modelimiz AR(2) ve MA(3) yani ARIMA (2,1,3) olarak belirlenmiştir. Buna göre modelimizde iki tane AR üç tane MA kökü bulunmaktadır. Belirlenen bu model durağan koşulunu henüz sağlamamaktadır ancak müdahale analizi ile kuklalar eklenince bu problem ortadan kalkmaktadır.

Buradan itibaren analizimizin son aşamasını oluşturan Müdahale Analizine geçilmektedir. Belirlenen ARIMA (2,1,3) modeline turistlere yönelik terör saldırılarının yapıldığı yıllara ilişkin D93S, D94S, D98S D99S D03S D04S D05S D06S kuklaları yaratılmıştır. Seride kuklalardan kaynaklanan etkilerin ani (pulse) olarak meydana gelip kaybolmayacağı biraz etkisini sürdüreceği (step) düşünülmektedir. Bu analizde Kukla değişkenlerin yanında yer alan s harfleri ile yer almaktadır. Bu analize ilişkin test sonuçları Tablo 3'te raporlanmaktadır.

**Tablo 3. Müdahalelerin Etkisi ilave Edilmiş Nihai Modelin İstatistiki Sonuçları**

Değişken	Katsayı	St. Hata	t-İstatistiği	Prob.
C	0.089619	0.023915	3.747455	0.0008
D93S	-0.148391	0.171506	-0.865222	0.3940
D94S	0.171553	0.192815	0.889725	0.3809
D98S	-0.090341	0.188460	-0.479362	0.6353
D99S	0.068285	0.189719	0.359928	0.7215
D03S	-0.002150	0.195700	-0.010987	0.9913
D04S	0.151428	0.255452	0.592784	0.5579
D05S	-0.033587	0.251091	-0.133763	0.8945
D06S	-0.105290	0.186005	-0.566059	0.5757
AR(1)	0.185405	0.613459	0.302230	0.7646
AR(2)	0.383000	0.459035	0.834359	0.4109
MA(1)	-0.474784	0.657676	-0.721912	0.4761
MA(2)	-0.419370	0.651413	-0.643784	0.5248
MA(3)	-0.100625	0.250991	-0.400910	0.6914

Ulaşılan nihai modelin denklemini ise şu şekilde oluşturmaktadır:

$$\begin{aligned} \text{Log}y_t = & 0.090 - 0.15D93S_t + 0.17D94S_t - 0.090D98S_t + 0.069D99S_t - 0.002D03S_t \\ & + 0.15D04S_t - 0.10D06S_t + 1.185 \log y_{t-1} + 0.383 \log y_{t-2} + \varepsilon_t - 0.475\varepsilon_{t-1} - 0.419\varepsilon_{t-2} - 0.100\varepsilon_{t-3} \end{aligned}$$

Tabloda yer alan değerler incelendiğinde gerçekleştirilen terörist saldırılarının ülkemize gelen turist sayısı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

### GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Ülkemizde turizm sektörü ekonomik büyüme hedeflerini sağlamaya hizmet eden önemli sektörlerden biri olarak nitelendirilmektedir. Bu sebeple özellikle turizm gelirlerinin milli gelir içindeki payının önemli olduğu ülkelerde bu sektörün gelişmesine katkı sağlayacak düzenlemelere önem verilmeli bunun önündeki her türlü engel bertaraf edilmeye çalışılmalıdır. Ülkemiz bakımından değerlendirildiğinde turizm önündeki önemli engellerden biri olarak terör karşımıza çıkmaktadır. Bu terör saldırıları özellikle turistlere yönelik olarak

yapıldığında tepkiler hem ulusal boyutta hem de uluslararası boyutta artmaktadır.

Çalışmamızın sonuçları şaşırtıcı bir şekilde terör saldırılarının ülkemize gelen turist sayısında dikkate değer bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasına sebep olabilecek birkaç neden bulunmaktadır. Bunlar içinde en önemli olanı terör saldırılarının medyada yer alış biçimiyle ilgilidir.

Günümüzde teknolojik gelişmelere bağlı olarak kitle iletişim araçlarının da gelişmesi ile birlikte bir ülkede yaşanan terör olaylarından en ince ayrıntısına kadar tüm dünya haberdar hale gelmektedir. Bu noktada terör eylemlerinin temel amacının terör örgütlerinin propagandasını yapmak olduğu da göz ardı edilmemelidir. Bu anlamda terör faaliyetlerinin turizm üzerinde yaratacağı olumsuz etkilerin artmasında veya azalmasında en önemli rollerden biri medyaya düşmektedir. İyi veya kötü her türlü propagandanın en etkin aracı olan medya, terörizm konusuyla meydana gelen hasar ve yaşanan insan kaybını gözler önüne sermekte ancak bazen objektif bazen sübjektif yaptığı yorumlarla bir takım sosyolojik ve politik sonuçlar da yaratabilmektedir (Yüksel, 2006: 47). Çalışmamızın kapsamında yer alan dönemde söz konusu saldırılar terör faaliyetlerinin amacının tersine hareket eden bir yaklaşımla ulusal ve uluslararası medyada yer almış, turizme sekte vurmeyecek şekilde haber yapılmıştır. Bu sebeple yabancılara yönelik olarak yapılan saldırılarında teröristlerin asıl hedefinin dikkat çekmek olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanında ülkemizin turistik güzellikleri artan bir şekilde medyada yer almış böylece terör tehdidinin etkisi bertaraf edilmeye çalışılmıştır.

Söz konusu dönemde Turizm Bakanlığının ülke turizmini geliştirme hedefine yönelik olarak izlediği stratejiler de ülkemize gelen turist sayısının göz ardı edilemeyecek bir şekilde artmasına sebep olmuştur. Etkin turizm politikaları oluşturularak, turizm yatırım projelerini uygulanabilir kılacak politika araçlarının geliştirilmiştir. Ülkemizin önemli bir kültür, sanat ve turizm merkezi haline getirilmesi temel amaç olarak belirlenmiş bu amaç doğrultusunda sahip olduğumuz zenginlikleri yaşatıcı, yayıcı, destekleyici, geliştirici ve tanıtıcı, yerel, ulusal ve uluslararası nitelikteki etkinliklerin desteklenmesine çalışılmıştır. Bunun yanı sıra yazılı ve görsel basın ile internet aracılığıyla kültür varlıklarımızın önemini belirtir faaliyetler gerçekleştirilerek toplum bilincinin geliştirilmesi yönünde bir takım çalışmalar yapılmıştır. Ülkemize gelen turist sayısını arttırma hedefine hizmet eder şekilde uluslararası

ilişkiler güçlendirilmiş, yurtiçi ve yurtdışında gerçekleştirilen etkinliklere katılım desteklenmiş, ülkemizin tanıtımı konusunda önemli adımlar atılmıştır.

Ülke turizminin geliştirilmesi yönünde alınan tüm bu tedbirler ve girişilen faaliyetler şüphesiz ülke ekonomisine bir takım maliyetler yüklemiştir. Ancak turizm sektörünün ülkemizin kalkınmasında oynadığı önemli rol hesaba katıldığında yapılan harcamaların yanı sıra önemli getirilerin olacağı da göz ardı edilmemelidir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde turizm sektörünün ekonomik anlamda taşıdığı bu büyük önem bu sektörün önündeki her türlü engelin kaldırılmaya çalışılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu engellerden önemli bir tanesi olan terörle mücadele ülkemizin siyasi gündemini oldukça meşgul etmektedir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki; “Devletler bakımından terörle mücadele etmenin en büyük zorluğu yasa dışı bir faaliyeti yasal yollarla etkilemeye çalışmaktır” (Baharçiçek,2010: 31).

**KAYNAKÇA**

- ALY**, K. Y. and Mark C. Strazicich, "Terrorism and Tourism: Is the Impact Permanent or Transitory?", p. 2. <http://fama2.us.es:8080/turismo/turismonet1/economia%20del%20turismo/economia%20del%20turismo/terrorism%20and%20tourism.pdf>, Erişim Tarihi: 14.04.2011.
- AZİZ**, H. (1995), *Understanding Terrorist Attacks on Tourists in Egypt*, Tourism Management 16, pp. 91- 95.
- BAHARÇİÇEK**, A. (2010), *Radikalleşmenin Önlenmesi ve Terörle Mücadele Üzerinde Demokratikleşmenin Rolü, Terörün Sosyal Psikolojisi*, Ed. Murat Sever, Hüseyin Cinoğlu, Oğuzhan Başbüyük, Polis Akademisi Yayınları, Terörizm ve Sınır Aşan Suçlar Serisi: 1, ss.25- 39.
- BRADY**, J., and R. Widdows, (1988) *The Impact of World Events on Travel to Europe During the Summer of 1986*, Journal of Travel Research 26, pp. 8- 10.
- BUCKLEY**, P. J., and M. Klemm (1993), *The Decline of Tourism in Northern Ireland: The Causes*, Tourism Management 14, pp.184-194.
- CAULEY**, Jon and Eric Iksoon Im (1988), "Intervention Policy Analysis of Skyjackings and Other Terrorist Incidents", **The American Economic Review**, Vol. 78, No. 2, Papers and Proceedings of the One- Hundredth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 27- 31.
- CONANT**, J. S., T. Clark, J. J. Burnett, and G. Zank, (1988), *Terrorism and Travel: Managing the Unmanageable*, Journal of Travel Research 26, pp. 16-20.
- D'AMORE**, L.J. and Anuza T.E. (1986), *International Terrorism: Implications and Challenge For Global Tourism*, Business Quarterly (November), pp. 20-29.
- DRAKOS**, K. ve Ali M. Kutan (2001), *Regional Effects Of Terrorism on Tourism: Evidence From Three Mediterranean Countries*, Zentrumfür Europäisch Integrationsforschung Center for European Integration Studies Working Paper B26.
- EMSEN S.** ve M. K. Değer (2004), *Turizm Üzerine Terörizmin Etkileri: 1984- 2001 Türkiye Deneyimi*, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (7) 2004, 67- 83.
- ENDERS**, W., T. Sandler ve G.F.Parise (1992), *An Econometric Analysis of the Impact of Terrorism on Tourism*, KYKLOS, Vol. 45, Fasc. 4, ss. 531- 554.
- FERİDUN M.** (2010), *Impact of terrorism on tourism in Turkey: empirical evidence from Turkey*, Applied Economics, p. 1- 6, iFirst.
- GARTNER**, W. C., and J. Shen (1992), *The Impact of Tiananmen Square on China's Tourism Image*, Journal of Travel Research 30, pp.47- 52.
- HARTZ**, C. (1989), *Business Executives as International Terrorist Targets*, In *International Terrorism: The Decade Ahead*, J. R. Buckwalter, ed., pp. 21-28.
- HOLLIER**, R. (1991), *Conflict in the Gulf: Response of the Tourism Industry*, Tourism Management 12, pp.2- 4.
- HURLEY**, J. A. (1988), *The Hotels of Rome: Meeting the Marketing Challenge of Terrorism*, The Cornell Quarterly 29, pp. 71-79.



- KRAKOVER**, S.(2000), Estimating The Effects of Atrocious Events on the Flow of Tourism in Israel, In *Tourism, War and The Commemoration of Atrocity*, ed. By G. Ashworth and R. Hartmann, New York: Cognizant Communication.
- LUTZ**, J.M ve B.J. Lutz (2004), **Global Terrorism**, Routledge, London and New York.
- NOLAND**, Robert B., M.A. Quddus and W.Y. Ochieng (2008) , “The effect of the London congestion charge on road casualties: an intervention analysis”, **Transportation** 35: 73–91.
- RICHTER** L.K. (1980), *Political Uses of Tourism: A philippine Case Study*, The Journal of Developing Areas 14, p. 237-257.
- RICHTER** L.K. (1983), *Tourism Politics and Political Science: A Case of not so Benign Neglect*, Annals of Tourism Research, Vol. 10 Issue 3, pp. 313-335.
- SATILMIŞ**, A. (2001), **Terör ve Turizm**, Emre Yayınları, İstanbul.
- SÖNMEZ**, S.F. (1998), *Tourism, Terrorism and Political Instability*, Annals of Tourism Research, Vol.25, No.2, pp. 416- 456.
- SÖNMEZ**, S. F., and A. R. Graefe (1998), *International Vacation Decisions and Terrorism Risk*, Annals of Tourism Research 25( 1), pp.112- 144.
- TEYE**, V. B. (1986), *Liberation Wars and Tourism Development in Africa: The Case of Zambia*, Annals of Tourism Research 13, pp. 589- 608.
- TEYE**, V. B. (1988) *Coups d’Etat and African Tourism: A Study of Ghana*, Annals of Tourism Research 15, pp.329- 356
- TREMBLAY**, P. (1989), *Pooling International Tourism in Western Europe*, Annals of Tourism Research 16, pp. 477- 491.
- WAHAB**, S. (1996), *Tourism and Terrorism: Synthesis of the Problem with Emphasis on Egypt*, In *Tourism, Crime and International Security Issues*, A. Pizam and Y. Mansfeld, eds., New York: Wiley, pp. 175-186.
- WAHAB**, S. (1995), *Terrorism: A Challenge to Tourism. In Security and Risks in Travel and Tourism*, Proceedings of the Talk at the Top Conference, Ostersund: Mid-Sweden University, pp. 84-108.
- WITT**, S. F., and S. A. Moore (1992), *Promoting Tourism in the Face of Terrorism: The Role of Special Events in Northern Ireland*, Journal of International Consumer Marketing 4, pp.63- 75.
- YÜKSEL**, Erkan (2006), *Gerçek Yaşam, Medyadaki Gerçek ve Terör Haberciliği, Terörün Görüntüleri ve Görüntülerin Terörü*, Ed: Orhan Gökçe, Uğur Demiray, Çizgi Kitabevi, Konya, ss.21-53).
- YEŞİLTAŞ** M., Öztürk İ., ve Türkmen F. (2008), *Terör Faaliyetlerinin Turizm Sektörüne Etkilerinin Çözüm Önerileri Perspektifinde Değerlendirilmesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:1, s.s.175- 189.
- YOO**, Keum-Rok (1998), “Intervention analysis of electoral tax cycle: The case of Japan”, *Public Choice* 96: 241– 258.

## Yerel Yönetimler Programı Öğrencilerinin İstihdamı ve İstihdam Beklentileri Üzerine Bir Araştırma

*A Research on Employment and Employment Expectations  
of Local Government Program Students*

Hilal YÜCEYILMAZ\*  
Ali KIZILYALÇIN\*\*  
Duygu ALPTEKİN\*\*\*

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı yerel yönetimlerde yetkin personel ihtiyacından doğan programlar olan yerel yönetimler programlarının mevcut durumunun araştırılması, mesleki eğitim ile yerel yönetimler önlisans eğitimi arasında bağlantı kurulması, genelde yerel yönetimler özelde ise Kuyucak Meslek Yüksekokulu yerel yönetimler programı öğrencilerinin aldıkları eğitim ile istihdam beklentilerinin arasında bağlantının bulunup bulunmadığının araştırılmasıdır. Araştırmada literatür taraması ve alan araştırması bulguları birlikte değerlendirilmiştir. Araştırma tekniği olarak belirlenen anket uygulaması aracılığıyla toplanan veriler betimsel, korelasyon ve t-testi gibi istatistiksel analizlere tabi tutularak araştırmanın sorularına cevap aranmak istenmiş ve araştırma hipotezleri test edilmiştir.

### ANAHTAR KELİMELER

Yerel Yönetimler, İstihdam, İstihdam Beklentisi.

\* Öğr. Gör. Adnan Menderes Üniversitesi, Söke Sağlık Hizmetleri MYO, [hilalyuceyilmaz@hotmail.com](mailto:hilalyuceyilmaz@hotmail.com)  
\*\* Öğr. Gör. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi., Kuyucak MYO, [dakizilyalcin@adu.edu.tr](mailto:dakizilyalcin@adu.edu.tr)  
\*\*\* Yrd. Doç. Dr., Celal Bayar Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, [duygu.alptekin@cbu.edu.tr](mailto:duygu.alptekin@cbu.edu.tr)

**ABSTRACT**

*This study aims to Investigate the current status of local government programs arising from the authority 's personnel needs in local government , establishment of linkages between local governments undergraduate education and vocational training , usually local governments in particular Kuyucak Vocational local governments availability of the connection between the employment prospects with the education they receive the program students that to investigate . Literature research and field research findings are evaluated together. Data collected through survey research techniques as defined descriptive , correlation and t-test, as answer to the research question were subjected to statistical analysis you want to search and research hypotheses were tested.*

•

**KEYWORDS**

*Local Governments, Employment, Employment Expectation.*

## GİRİŞ

Mahalli ve müşterek nitelikteki ihtiyaçları karşılamak üzere kurulan yerel yönetimler, yerel nitelikteki kamu hizmetlerinin sunumunda bazen merkezle ortaklaşa bazen ise yegâne hizmet sunucusu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yerel yönetimler, altyapı hizmetlerinin sunumundan, ulaşım hizmetlerinin sunumuna, kentin çehresini değiştirecek imar planlarının hazırlanmasından, çevre düzenlemesi ve halk sağlığının korunmasına, kültür hizmetleri sunumundan, sosyal yardımların ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmasına, kentsel dönüşümün sağlanmasından, cenaze hizmetlerinin sunulmasına kadar birçok alanda yoğunluklu olarak hizmet sunmaktadır.

Yerel yönetimler ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, yerel yönetimlerin ciddi sorunlarının bulunduğu ve bunların en önemlilerinden birisinin de yerel yönetimlerde personel kaynaklı olduğu belirtilmektedir. Mali kaynakların yetersizliği, merkeze aşırı bağımlılık, hızlı kentleşme neticesinde hizmet verilecek alanların oldukça artmış olması bununla beraber yetki ve kaynakların aynı hızda artmaması gibi sorunlar yerel yönetimlerin diğer problemleri alanlarıdır ve personel politikasını doğrudan etkilemektedir.

Ülke kaynaklarını verimli ve etkin kullanabilmek ve yerel yönetimlerinin görevlerini aksamadan (eksiksiz) yerine getirebilmesi için yerel yönetimlerde bu alanda mesleki eğitim almış nitelikli insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır. Yerel yönetimler programları bu amaca dönük olarak kurulmuş, dört yarıyılık eğitim-öğretim veren programlardır. Bu çalışmanın amacı, yerel yönetimlerin personel sorunlarında nitelikli personel ihtiyacını karşılamak üzere açılan yerel yönetimler programı öğrencilerinin mezuniyet sonrası istihdam olanaklarının araştırılmasıdır. Çalışma giriş ve sonuç bölümleri hariç olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yerel yönetimler ve yerel yönetimlerde personel politikası hakkında bilgiler verilecektir. İkinci bölümde yerel yönetimlerde eğitim ihtiyacı ve hizmet öncesi önlisans eğitimi hakkında bilgi verilecek olup, üçüncü ve son bölümde ise Kuyucak Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin istihdam beklentileri üzerine yapılan araştırma sonuçları özetlenecektir.

### 1. YEREL YÖNETİMLER VE YEREL YÖNETİMLERDE PERSONEL POLİTİKASI

Türkiye’de yerel yönetim bir Anayasa kurumudur. Anayasanın 123. Maddesinde “idarenin kuruluş ve görevleri merkezden yönetim ve yerinden

yönetim esaslarına dayanır” ve 127 maddesinde “Mahalli idareler; il, belediye ve köy halkının mahalli, müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları genel kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir.” hükmü çerçevesinde varlıkları güvence altına alınmış kuruluşlardır.

Türkiye’de üç ayrı türde yerel yönetim kuruluşu vardır. Bunlar, kentsel yörelere hizmet eden belediyeler, kırsala hizmet eden köyler ve il sınırları içindeki yerel topluluğa hizmet yapan il özel idareleridir (Yalçındağ, 1995: 25). İl özel idarelerinin yasal çerçevesini 22 Şubat 2005 tarihinde çıkarılan 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu belirlemiştir. Belediyeler 3 Temmuz 2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu ile ve büyükşehir belediyeleri ise 10 Temmuz 2004 tarih ve 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu çerçevesince düzenlenmektedir. İl özel idareleri ve belediyeler kanunları nispeten yakın tarihlerde düzenlenmişken, köyleri düzenleyen 19 Mart 1924 tarih ve 442 sayılı Köy Yasası halen yürürlüktedir.

Gerek belediyelerin, gerekse il özel idarelerinin ve köylerin yerel hizmetlerin sunumuyla ilgili olarak çok geniş bir yelpazede hizmet vermesi gerekmektedir. İmar, su, kanalizasyon, altyapı, çevre, katı atık, acil yardım, kurtarma, trafik, ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi gibi çok fazla sayıda ve derinlikte görevi bulunan yerel yönetimler, kamu hizmetlerinin sunumunda esas aktör durumundadır.

Geniş ve yaygın hizmet verme yükümlülükleri bulunan yerel yönetimler yükümlülüklerini yerine getirebilmek için; mali kaynağa, makine-teçhizata ve personele ihtiyaç duymaktadır. Tüm bu unsurların hizmet üretimi konusunda belirleyici olmasıyla birlikte, üzerinde en fazla durulması gereken konuların başında insan kaynakları gelmektedir. Çünkü temelde hizmetin kalitesini ve değerini hizmeti sunan personel belirlemektedir ve farklılık yaratılması noktasında insan unsuru ön plana çıkmaktadır.

İnsan unsuru, herhangi bir kuruluşun en önemli unsuru olduğundan, makine, sermaye ve malzemedan farklı çok özel bir yeri vardır. Kuruluşun işleyişini etkileyebilme güç ve yeteneğine sahiptir. Gerekli personel olmaksızın bir kuruluşun başarılı olması neredeyse olanaksızdır (Öktem, 1990: 16). Yönetim sisteminin, insan unsurunu içeren tek alt sistemi olan personel yönetimi, diğer alt sistemlere nazaran, gelişmelere ve değişmelere en elverişli alt sistemdir. Bu yüzden, personel yönetimi “dinamik” bir nitelik taşır (Aykaç, 1990: 109).

Kamu kesiminde hizmetin gerektirdiği bilgi ve beceri taşıyan iyi yetişmiş insan gücünün verimli olarak kullanılmasının önemi büyüktür. Bununla birlikte, bu konuda çeşitli sorunlar bulunduğu da yadsınamaz. Bir yandan, insan gücünün yerinde kullanılmaması, öte yandan da kimi hizmet alanlarında ve istenen yerlerde istenen ölçüde ya da nitelikte personel bulunmaması sorunlarıyla karşılaşmaktadır (Canman ve Öktem, 1992: 39). İyi yetişmiş insan gücü eksikliği yerel yönetimlerde kendisini daha fazla hissettirmektedir.

Özellikle belediyelerde bilgili ve yetenekli elemanların çalıştırılması bakımından; seçme, işe alma, değerlendirme, yükseltme ve insan gücü planlaması gibi konularda, çağdaş insan gücü kaynağının yönetimine ilişkin uygulamaların yetersizliği bilinmektedir. Ayrıca belediyelerde siyasal güdülerle gereksiz personel istihdamı uygulamaları da yaygındır (Yalçındağ, 1995: 37). Yerel yönetimlerde sorun alanlarından bir diğeri siyasal ve kişisel nedenlerle kurum içerisinde personelin fazla yer değiştirmesidir. Çalışanlar, ilk kez görev yaptıkları birime uyum sağlayana ve işi öğrenene kadar zaman geçmekte, tam verimli olmaya başladıkları zaman ise birim değiştirmektedirler. Değişik sebeplere dayanan bu personel hareketliliği uzmanlaşmayı ve verimliliği önlemektedir. (Eken ve Şen, 2007: 558) Ancak özellikle belediye, il özel idaresi ve büyükşehirlerle ilgili düzenlemelerden sonra standardizasyonu beraberinde getirmesi beklenen norm kadro uygulamaları başlatılmıştır. Norm kadro sistemi sağlıklı işletildiği takdirde yerel yönetimlerdeki insan kaynaklı sorunların büyük kısmını çözebilecek niteliktedir.

Yerel yönetimlerde kadro sistemindeki değişiklikler haricinde yerel yönetimlerde ara eleman istihdamını sağlamaya yönelik olarak ortaya çıkan okullardan mezun olanların istihdam edilmesi gerekli görülmektedir. Eğitim-istihdam ilişkisinin örtüşmesi, personelin niteliklerine uygun işlerde çalıştırılması ve işin niteliğine göre eleman temini personel verimliliğini artıracak önemdedir. Aynı zamanda kamu hizmetlerinin sunumunda sadece personelin niteliği değil niceliği de son derece önemlidir.

Yerel yönetimlerde personel ile ilgili niceliksel ve istihdam türü açısından son iki yıl incelenmiş ve sonuçlar Tablo 1’de özetlenmiştir.

**Tablo 1: Mahalli İdareler Personelinin Toplam Kamu Personeli İçindeki Oranı (2012-2013)**

	2012			2013		
	Kamu Personeli Toplamı	Mahalli İdareler Toplamı	Kamu Personeli/ Mahalli İdareler (%)	Kamu Personeli Toplamı	Mahalli İdareler Toplamı	Kamu Personeli/ Mahalli İdareler (%)
<b>Memur</b>	2.174.047	103.023	4,74	2.289.011	125.713	5,49
<b>Sözleşmeli Personel</b>	172.143	22.952	13,33	129.601	1.710	1,32
<b>Sürekli İşçi</b>	288.937	124.176	42,98	279.232	121.637	43,56
<b>Geçici İşçi</b>	17.485	8.169	46,72	19.260	9.992	51,88
<b>Toplam</b>	<b>2.652.612</b>	<b>258.320</b>	<b>9,74</b>	<b>2.717.104</b>	<b>259.052</b>	<b>9,53</b>

**Kaynak: 2013 Yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu ss.44.**

Yerel yönetimlerdeki toplam personel sayısı kamu personeli toplamına oranlandığında 2012 yılında %9,74, 2013 yılında ise %9,53'tür. Bununla birlikte yerel yönetimlerdeki istihdam türlerine baktığımızda 2012 yılı itibariye 258.320 çalışanın 103.023'ünün memur olduğu kalanların ise ağırlıklı olarak işçilerden oluştuğu görülmektedir. Oransal olarak incelendiğinde ise 2012 yılında yerel yönetimlerde çalışan memurların toplam çalışanlara oranı %39 iken, 2013 yılında ise %48'dir. Son iki yılın verisi bulunan bu tabloda dikkat çeken bir başka husus 2012 yılındaki sözleşmeli sayısının 2013 yılında ciddi oranda düşmesidir. Bu düşüşün sebeplerinden birisi sözleşmeli yerel yönetimler personelinin memur kadrolarına geçirecek düzenlemelerin 2013 yılı içerisinde yapılmasıdır.

Güler ve Öktem'in nüfusu 100.000'in üzerinde belediyelerde yaptıkları araştırmanın bulgularına göre (cevap alınan 56 belediyenin verilerine göre) ilgili belediyelerin istihdam türleri Türkiye geneli ile kıyaslandığında belediyelerde memur oranı %31,07 iken, Türkiye genelinde %72,99, belediyelerde sürekli işçi oranı %56,24 iken, Türkiye genelinde %22,17, geçici işçi oranı belediyelerde %12,59 iken, Türkiye genelinde %4,38, sözleşmeli oranı belediyelerde %0,10 iken, Türkiye genelinde %0,46'dır (Güler ve Öktem, 1989: 28). Güler ve Öktem'in çalışmayı yaptığı dönemden bugüne belediyelerdeki

hizmetlerin önemli kısmının sürekli işçilerce görülmeye devam ettiği dikkat çekmektedir.

Nuri Tortop'un 1968 Amme İdaresi isimli eserinde Devlet İstatistik Enstitüsünün son yıllarına göre Türkiye'de genel ve katma bütçelerde, özel idare ve belediyelerde ve kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan personel sayısı şöyledir:

**Tablo 2: Mahalli İdarelerde Çalışan Sayısı (1968)**

İstihdam Yeri	Personel Sayısı
Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar	268.913
Özel İdareler	16.283
Belediyeler	45.131
Kamu İktisadi Teşebbüsleri	119.542
<b>Toplam</b>	<b>449.869</b>

**Kaynak: DİE\***

1968 tarihli çalışmaya göre yerel yönetimlerde (belediyeler ve il özel idareleri toplamı) çalışan personel toplam kamu personelinin %13'ü kadardır. Tablo 1'e göre 2013 yılı itibariyle bu oran % 9.53'tür. Aradan geçen elli yıla ve kamu hizmetinin ulaştırıldığı alan genişlemesine rağmen insan kaynağında düşüş yaşanmıştır. Bu da yıllardır yerel yönetimlerle ilgili tartışılan yerel yönetimlerin görev, yetkileri ve sorumlulukları ile beraber kaynakların da artırılması, yerel yönetimlerde özerkliğin sağlanması ile ilgili tartışmaların en azından insan kaynakları temininde yansımalarının bulunmadığını ortaya koymaktadır.

## **2. YEREL YÖNETİMLERDE EĞİTİM İHTİYACI VE HİZMET ÖNCESİ ÖNLİSANS EĞİTİMİ**

Yerel yönetimler personelinin niteliğinin düşüklüğü sıklıkla dile getirilmiştir. İşe uygun personel istihdamında liyakat ilkesinin önemi büyüktür.

\* Ayrıntılı bilgi için Devlet İstatistik Enstitüsünün 1963, 1964 ve 1965 tarihli ve 473, 503 ve 518 numaralı yayınlarına bakınız.



Kamu personel yönetiminde liyakat (yeterlik kavramı) iki farklı olguyu ifade etmek için kullanılır. Birinci olarak işe uygun kişinin seçilmesini, ikinci olarak belli özellikler taşıyan bir personel sistemini belirtir (Şen, 1995: 77). İşe uygun personelin istihdamı konusunda şüphesiz yerel yönetimler konusunda eğitim almış kişilerin tercihi esas olması gerekmektedir. Bununla birlikte yerel yönetimlerde eğitim denince akla hem hizmet öncesi eğitim hem de hizmet içi eğitim gelmektedir.

En genel ifadesiyle hizmet öncesi eğitim, kurum ve kuruluşların eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi bünyelerinde açtıkları okullarda ve genel öğretim kurumlarında hizmet öncesinde yürütülen faaliyetlerin tümüdür. Hizmet içi eğitim, çalışma yaşamı boyunca devam ederek onun bir alt sürecini oluşturmaktadır. Bu nedenle işe giren kişi, işe başladığı andan itibaren ayrılacağı ana kadar geçen sürede mesleğin niteliğinde meydana gelen her türlü değişme ve gelişmeden geri kalmaması amacıyla sürekli olarak eğitilmektedir. Hizmet öncesi eğitim kişinin yaptığı işle ilgili olarak, daha önceden aldığı eğitimleri ifade ederken, hizmet içi eğitim, çalışanın ve iş veriminin artırılması için çalışma yaşamı boyunca uygulanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi anlamında kişinin meslek hayatı boyunca alması gereken eğitimler, belli bir kariyer planlaması, insan gücü planlaması ile anlamlı ilişkiler içinde olmalıdır (Genç, 2007: 59). Hizmet içi eğitime olan ihtiyacın azaltılması noktasında gerek zaman kaybının önlenmesi gerekse gereksiz kaynak insanının önlenmesi açısından iyi bir hizmet öncesi eğitim gereklidir.

Mahalli idarelerin varlığının devamı ve değişen insan ihtiyaçlarını karşılamadaki yeterliliği ile çalışanların uzmanlık alanındaki eğitim kalitesi ve düzeyi arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır. Mahalli idarelerin çok geniş alana yayılan hizmetleri yerine getirmede mimar, mühendis, veteriner, doktor gibi uzman kişilerin görev almasının yanında ara eleman olarak nitelendirilen ve belediye eğitimi, yerel kamu hizmetleri alanlarında bilgi sahibi olan elemanlara da çok ciddi oranda ihtiyaç vardır (Özgür ve Azaklı, 2001: 53).

Mahalli idareler personeline yönelik hizmet öncesi eğitim, orta öğretim (lise), önlisans ve lisansüstü düzeylerinde verilmektedir (Özgür ve Azaklı, 2001: 60). Öğretim, her iki düzeyde de meslek okulları başlığı altında gerçekleştirilmektedir. Orta öğretim meslek liseleri, yüksek öğretim ise önlisans derecesi veren meslek yüksekokulu kapsamında yer almaktadır. Liseler Milli Eğitim Bakanlığı'nın yönetiminde, yüksekokullar ise üniversitelerin bünyesinde bulunmaktadır (eski.yerelnet.org.tr).

Yerel yönetimler programı ilk kez 1984 yılında 9 Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksekokulunda “mahalli idareler” adıyla öğretime başlamıştır.

1984 yılında başlayan mahalli idareler önlisans programları ancak 1994 yılından itibaren yaygınlaşmaya başlamıştır. (Özgür ve Azaklı, 2001: 60). Türkiye’de mahalli idarelerin yapısal ve idari özelliklerini ön plana alan hizmet öncesi eğitim ve öğretim kurumları yeni ve yetersizdir. 1984’te Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Yüksek Okulu’nda açılan ilk “Mahalli İdareler Programı”, 1986 yılında ilk mezunlarını vermiştir (Dursun ve Çelik, 1989: 151’den aktaran Özgür ve Azaklı, 2001: 63) 1984 yılından 1994 yılına kadar on yıl süreyle, -tespit edebildiğimiz kadarıyla- hiçbir yeni mahalli idareler önlisans programı açılmamıştır. 1994 yılında ve hemen akabinde bazı üniversitelerde “mahalli idareler önlisans programları” açılmıştır (Özgür ve Azaklı, 2001: 63)

2013 yılında program Türkiye’de 41 üniversitede (Vakıf MYO dahil) eğitim-öğretim yapılmakta olup, öğrenci sayıları Tablo 3’de görüldüğü gibidir.

**Tablo 3: Yerel Yönetim Programı Öğrenci Sayıları**

Yıllar	Öğrenci sayıları		
	Yeni kayıt	Toplam	Mezun
2008-2009	1.685	3.539	1.412
2009-2010	1.933	3.899	1.381
2010-2011	2.217	4.510	1.459
2011-2012	2.793	5.699	1.760
2012-2013	3.601	7.390	---

**Kaynak:** [www.osvm.gov.tr](http://www.osvm.gov.tr)

Tablo 3’den de görülebileceği gibi 2012-2013 eğitim-öğretim yılında 3.601’i yeni kayıt olmak üzere toplam öğrenci sayısı 7.390 olmuştur. Yine Tablo 3’e göre 2008-2012 yılları arasında toplam 6.012 öğrenci mezun verilmiştir. Bu durum da yerel yönetimlerde nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak atılmış olumlu adımların yansımaları olarak değerlendirilebilir.

Yerel yönetimler programının amacı “yerel yönetimlerin daha etkin ve verimli çalışabilmesi için; belediyelere, il özel idarelerine, kaymakamlıklara, köy tüzel kişiliklerine ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nitelikli işgücü kazandırmak; yetenekli, bilgi birikimine sahip, araştırmacı, edindiği bilgileri iş hayatına aktarabilen, etkin ve kaliteli ara eleman yetiştirmek” şeklinde tanımlanmıştır (imyو.deu.edu.tr).

Programdan mezun olan öğrencilerin sayılan kurumlarda alt ve orta düzey yöneticilik vasıflarına sahip olmaları beklenmektedir. Yerel yönetimler programında sayılan bu amaçlarını yerine getirebilmesi için ağırlıklı olarak mesleğe yönelik dersler okutulmaktadır. Tablo 4’de Kuyucak Meslek Yüksekokulu Yerel Yönetimler programında okutulan meslek dersleri görülmektedir.

**Tablo 4: Yerel Yönetimler Programı Meslek Dersleri**

Dersler	Yarıyılı	Seçmeli / Zorunlu	Kredisi	AKTS
KAMU YÖNETİMİNE GİRİŞ	I	ZORUNLU	3	4
TEMEL HUKUK	I	ZORUNLU	2	3
GENEL EKONOMİ	I	ZORUNLU	2	3
SİYASET BİLİMİ	I	ZORUNLU	3	4
DOSYALAMA VE ARŞİVLEME TEKNİKLERİ	I	SEÇMELİ	2	2
YEREL YÖNETİMLERE GİRİŞ	II	ZORUNLU	3	4
ANAYASA HUKUKU	II	ZORUNLU	2	3
İDARE HUKUKU	II	ZORUNLU	3	4
PROTOKOL BİLGİSİ	II	SEÇMELİ	2	3
YEREL YÖNETİMLER MEVZUATI	III	ZORUNLU	3	4
YEREL YÖNETİMLERDE HALKLA İLİŞKİLER	III	ZORUNLU	2	3
YEREL YÖNETİMLER MALİYESİ	III	ZORUNLU	3	4
DEVLET BÜTÇESİ	III	ZORUNLU	3	4
VERGİ HUKUKU	III	ZORUNLU	2	2
YÖNETİM VE ORGANİZASYON	III	ZORUNLU	2	2
YEREL KAMU HİZMETLERİ	III	ZORUNLU	2	3
İMAR HUKUKU VE UYGULAMALARI	III	SEÇMELİ	2	3
E-DEVLET	III	SEÇMELİ	2	3
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU	III	SEÇMELİ	2	3
RUHSAT İŞLERİ VE DENETİM	III	SEÇMELİ	2	3
KENTLEŞME VE ÇEVRE SORUNLARI	IV	ZORUNLU	3	4
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	IV	ZORUNLU	3	4
TÜRKİYE’NİN YÖNETİM YAPISI	IV	ZORUNLU	3	4
TÜRK VERGİ SİSTEMİ	IV	ZORUNLU	3	3
KRİZ VE AFET YÖNETİMİ	IV	SEÇMELİ	2	3
KAMU PERSONEL REJİMİ	IV	SEÇMELİ	2	3
KAMU YÖNETİMİNDE STRATEJİK PLANLAMA	IV	SEÇMELİ	2	3
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	IV	SEÇMELİ	2	3

Güler’in 1999 tarihli çalışmasında Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksekokulunun 1998-1999 ders izlencesi örnek alınarak incelenen çalışmada bir dönemde 6 ya da 7 ders olmak üzere, öğrenciler iki yıl boyunca toplam 25 civarında ders aldıkları tespit edilmiştir. Son yıl her iki dönemde

“mesleki çalışma” dersi ile “imar mevzuatı”, “yerel kamu hizmetleri”, “kentleşme ve çevre sorunları”, iki dönem “mahalli idareler” dersleri dışında toplam 20 ders genel kamu yönetimi programlarının hemen aynısıdır (Güler ve diğerleri, 1999: 187). Güler’in eleştirisine Aslan da katılmaktadır. Ayrıca yerel yönetimlere meslek personeli yetiştirmeyi amaçlayan bu programın kamu yönetimi bölümün kopyası olmasına son verilmesi, bunu yaparken de uygulama derslerine ağırlık verilmesi ve özel olarak belediyelerde yapılan uygulamaların yer alması gerekmektedir (Aslan, 2000: 76). Bununla birlikte bunun aksi yönünde fikir sahibi olan Azaklı ve İçin ise yerel yönetimler programları gerek 1997 - 1998 ve gerekse de 2008 - 2009 ders programları incelenip karşılaştırıldığında, kamu yönetimi dışındaki derslerin çok da az olmadığı ve son yıllarda yerel yönetimler alanında yaşanan gelişmelere ve reforma uyum sağlayacak düzeyde değişim olduğu paylaşılmaktadır (Azaklı ve İçin, 2009: 219).

Programda sayılan bu dersler kapsamından edinilen teorik bilgilerin pratik ile desteklenmesi amacıyla 30 iş günü süren staj uygulamasının yapılması zorunluluğu vardır.

İş bulma imkânları ile ilgili yerel yönetimler programından mezun olan öğrenciler, başta kamu kuruluşlarının ve giderek artan oranda da özel sektör kuruluşlarının, genel yönetimi, personel yönetimi, araştırma ve geliştirme gibi bölümlerinde, bir anlamda yönetimin her kademesinde görev alabilmektedirler. Program mezunları aldıkları eğitimin bir sonucu olarak kimi hizmetler dışında yerel yönetimlerin her düzeyinde çalışabilecek formasyona sahiptir. Genellikle Belediyeler, Valilikler, İl Özel İdareleri, Kaymakamlıklar ve bunlara bağlı kuruluşlarda görev alırlar (kkmyo.kmu.edu.tr).

Yerel yönetimler önlisansı bitirenler ÖSYM tarafından yapılan dikey geçiş sınavında başarılı oldukları takdirde; (i) Kamu Yönetimi, (ii) Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, (iii) Siyaset Bilimi lisans programlarına dikey geçiş yapabilirler.

Belediyelere personel yetiştirme amacındaki kurumların varlığına rağmen, uygulamaya bakıldığında bunların amaçlarına ulaşmada sıkıntıların olduğu, mezun olanların belediyelerde istihdam edilme oranının düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, bir yandan eğitilmiş bu personelin başka sektörlere kaymasına neden olurken söz konusu eğitim programları da kaydedecek öğrenci bulma sıkıntısı yaşamaktadır. Bu durumun ortaya çıkardığı sonuç ise, belediye personelinin eğitim açısından yetersizliğidir. (Genç, 2007: 63)

Mahalli idareler mesleği olamaz savı, mahalli idareler programlarından mezun olanların istihdamına ket vurmaktadır; çünkü mahalli idareler önlisans programı mezunu olma şartı neredeyse hiçbir kurum ve kuruluş tarafından aranmamaktadır. Oysa “meslek olan”, o meslek programının mezunu olanların istihdamını kolaylaştırmaktadır (Özgür ve Azaklı, 2001: 64).

Mahalli idareler önlisans eğitiminin temel sorunları, programların genellikle küçük yerleşim birimlerinde olması, pratik ve mesleğe yönelik derslerin bazı programlardaki yetersizliği, öğrencilerin staj ve tecrübe eksikliği, programların nispeten yeni olması, mezunların çalışmalarını kolaylaştırıcı mevzuatın olmayışı şeklinde özetlenebilir (Özgür ve Azaklı, 2001: 53).

Bugün yerel yönetimlerin yakındıkları en önemli sorunlardan biri de personelin kalitesi sorunudur. Son yıllara kadar yerel yönetimlerin (özellikle belediyelerin) personel istihdamında kendi inisiyatiflerini önemli ölçüde kullandıklarını biliyoruz. Fakat özellikle belediyelerin personel alımındaki bu inisiyatiflerini kariyer esasını dikkate alarak kullandıklarını söylemek oldukça zordur. Bugün gelinen noktada yerel yönetimler niteliksiz elemanlardan şikâyetçi konumdadır. Merkezi yönetim belediyelerin hatalı ve politik personel istihdamından kaynaklanan bu sorunları çözmek yerine yerel yönetimlerin özerkliğini sınırlandırmaktadır (Özgür ve Azaklı, 2001: 59) Ancak merkezi sınav sistemi ve norm kadro sistemine geçişle birlikte personelin niteliğinin artırılması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Siyasal etkilerden azade bir personel sistemi ve liyakat ilkesinin işletilmesi açısından merkezi sınav sistemi son derece önemlidir. En azından personel adaylarının KPSS başarı puanlarına göre sıralanarak atama yapılacak boş kadro sayısının üç katı oranında adayın sınava çağrılması başarı sıralamasında geride olanların istihdam edilmesini engelleyici niteliktedir. Norm kadro sistemine geçiş ise standardizasyonun sağlanması, yerel yöneticilerin hem siyasi hem de yerel baskılardan kendilerini koruyabilmesi açısından son derece önemlidir.

Problemler alanlardan bir diğeri Azaklı ve İçin’in dikkatini çektiği konu olarak personel atamadaki yetki genişliğinin yanı sıra eleman seçiminde yerel yöneticilerin seçimleri için kesin kıstasların bulunmamasıdır. Bu sebepten yerel yönetimlerde ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere eğitim alan mahalli idareler liselerinden ve üniversitelerin yerel yönetimler önlisans programından mezun olan öğrenciler buralarda istihdam edilmemektedir. Yerel yönetim birimlerini, bu okul ve bölümlerden mezun olan eğitilmiş iş gücünü eğitim gördükleri alanda istihdam etmeye teşvik edecek yasal düzenlemeler de mevcut değildir. (Dinçer, 1999: 70’den aktaran Azaklı ve İçin, 2009: 208)

Yerel yönetimlerde istihdam ve hizmet öncesi eğitim ve bunlarla ilgili mevcut durum ve problem alanları ortaya konulduktan sonra çalışmanın bundan sonraki kısmı yerel yönetimler programı öğrencilerinin istihdama bakış açılarının ve beklentilerinin araştırılmasına yöneliktir.

İstihdam kelimesi iktisat ve sosyal siyaset dilinde de, çalışma ve gelir sağlama kararında olan kimselerin hizmetlerinden faydalanmak üzere çalışmaları anlamına gelir (Parlak, 2011: 395). İstihdam beklentileri daha çok iş arama süresi, kazanç artışları ile ilgili beklentiler ve tüm bu beklentiler ile ekonomik koşullar arasındaki ilişkiler açısından ele alınmaktadır (Ünal, 1990: 105).

İş arama süresi, yaşın ve mezuniyetten sonra geçen zamanın azalan bir fonksiyonu olarak görülmektedir (Mc Mahon, 1987:183 Aktaran Ünal, 1990:105) Ancak mesleğin piyasada gereksinim duyulan bir meslek olup olmadığı, bu meslekten mensupların piyasaya akış hızları ve işsizlerin sayısı iş arama süresini etkilemektedir (Ünal, 1990:106)

Herhangi bir eğitim tür ve düzeyinin kişilere sağladığı istihdam olanakları, mezunların elde edecekleri gelir, üretimde oynayabilecekleri rollerin içeriği, sahip oldukları eğitimsel niteliklerin yani eğitim kazanımlarının onlara sağlayacağı hareketlilik ve benzeri konuları kapsar. Bir başka deyişle belirli bir eğitim kurumunu bitiren kişiler, okulu bitirdikten ortalama ne kadar süre sonra, ne tür bir işyerinde ve hangi konumlarda çalışmaya başlayabilirler? Başka hangi işyerlerine ve konumlara geçme olanakları olabilir? Ne düzeyde bir gelir elde edebilirler ve nasıl bir yaşam standardına ulaşabilirler? Yapacakları iş, hangi bilgi, beceri, yetenek ve eğilimlerini kullanmalarına olanak sağlayabilir? Bütün bu sorular kişiler eğitim görürken ve öğrenimlerini sürdürürken yanıtlarını aradıkları sorulardır ve bunlar kişilerin istihdamla ilgili bazı beklentilerinin olduğunu göstermektedir. (Ünal, 1990: 104)

### **3. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BULGULAR VE TARTIŞMA**

#### **A. Araştırmanın Amacı**

Önlisans düzeyinde yerel yönetimler eğitimi almakta olan öğrencilerin, aldıkları eğitimle istihdam beklentilerinin karşılaştırılması amacını taşıyan bu araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Yerel yönetimler programı öğrencileri mezuniyet sonrası alanlarında ya da alan dışında istihdam edileceklerini düşünmekte midirler?

2. Yerel yönetimler öğrencileri istihdam edileceklerini düşünüyorlarsa ne kadar süre içinde istihdam edileceklerini düşünmektedirler?

3. Öğrencilerin istihdam beklentileri arasında birinci sınıf ile ikinci sınıf arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

4. Öğrenciler istihdam konusunda KPSS sisteminin doğru bir sistem olduğunu düşünmekte midirler?

Hipotez 1: Öğrencilerin genel olarak (yerel yönetimlerde veya herhangi bir kurumda) istihdam beklentisi yerel yönetimlerde istihdam edilme beklentisinden daha fazladır.

Hipotez 2: İstihdam beklentisi birinci sınıf ile ikinci sınıf arasında değişmektedir ve ikinci sınıf öğrencileri birinci sınıf öğrencilerine nazaran gelecekte daha az ümitlidir.

Hipotez 3: Öğrencilerin gördükleri eğitimden memnuniyet düzeyleri, gelecekte istihdam edilme beklenti düzeyleri ile doğru orantılı bir ilişkiye sahiptir.

Gerçekleştirilen bu çalışma yerel yönetimler programında eğitim görmekte olan öğrencilerin istihdama yönelik beklentilerinin, bölüme olan aidiyetlerinin ve aldıkları eğitimle-istihdam bağlantısı konusunda algılarının araştırılması, konuyla ilgili taraflara ve literatüre katkı yapması bakımından önemli sayılmaktadır.

## **B. Örneklem**

Aydın İli'nde bulunan Adnan Menderes Üniversitesi'ne bağlı Kuyucak Meslek Yüksekokulu Yerel Yönetimler programında öğrenim görmekte olan öğrenciler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çoğu sorunun cevaplanmadığı ya da tutarsız cevaplar içeren anketler çıkarıldıktan sonra, toplam 109 anket değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcı öğrencilerin tümü, sınıf ortamında dağıtılan anketi gönüllü olarak doldurmak isteyen kişilerdir.

## **C. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi**

Araştırmada veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. İki bölümden oluşan anketin İlk bölümünde, katılımcıların cinsiyet, öğrenim gördükleri sınıf, ikamet ettikleri yer, ailelerinin sosyo-ekonomik durumları gibi kişisel bilgilerine erişebilmek amacıyla 3'ü açık uçlu ve 9'u kapalı uçlu sorular olmak üzere toplam 12 soru yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde yer alan soru gruplarından biri, yerel yönetimler programı öğrencilerinin istihdam beklentilerine ilişkin verilere ulaşabilmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Dört kapalı uçlu sorudan oluşan bu soru grubu ile katılımcı öğrencilerin istihdam türü beklentisi, istihdam süresi ve alacakları ücret ile ilgili görüşleri sorgulanmıştır. Diğer yandan beşli likert tipinde hazırlanan 20 önerme ise anketin ikinci bölümünde yer alan diğer soru grubunu oluşturmaktadır. 20 önermenin 7'si ile öğrencilerin bölümlerine olan aidiyetlerinin belirlenmesi, öğrencilere göre bu programın yerel yönetimlerde istihdam edebilmek için ne kadar gerekli ve önemli olduğunun tespit edilmesi ile öğrencilerin aldıkları eğitime ilişkin memnuniyet düzeylerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Mezuniyet sonrası istihdam edilme durumlarına ve üniversite eğitimlerinin istihdam edilmelerinde nasıl ve hangi boyutlarda etkileri olabileceğine ilişkin katılımcı öğrencilerin görüşlerine ulaşabilmek için ise bu soru grubunda 5 önerme mevcuttur. KPSS sisteminin gerekliliği ve bu sistemin istihdam edilmeye yönelik adayların sıralanmasında doğru ölçümü sağlayan kriterlere sahipliği konusunda öğrencilerin 3 önermeye verdikleri cevaplar doğrultusunda katılma düzeyleri tespit edilmek istenmiştir. Diğer 2 önerme ise katılımcıların öğrenim gördükleri programı neden tercih ettikleri ile ilişkilirken, eğitimin mesleki hareketliliği sağlayıp sağlayamayacağı hakkındaki düşünceleri ve güncel gelişmeleri takip etme durumları, hazırlanan 3 önermeye katılım düzeyleri ile anlaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı yardımıyla kaydedilmiş ve araştırmanın amacına uygun istatistiksel veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde betimleyici istatistik tekniklerinden frekans dağılımları aracılığıyla verilerin genel dağılımlarına ulaşılmış; ortalama, standart sapma değeri gibi merkezi eğilim ölçüleri kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bazı kategoriler / gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılıkların olup olmadığını saptamak için ise fark testlerinden olan t-testi uygulanmıştır.

#### **D. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Durumuna İlişkin Bulgular**

Ankete katılan öğrencilerin cinsiyet, öğrenim türü ve mezun oldukları lise türü hakkındaki sorulara verdikleri yanıtlar Tablo 5'de özetlenmiştir. Buna göre, anket uygulanan 109 öğrencinin 54'ü (%49,5) kız, 55'i (%50,5) erkektir. Öğrencilerden 73'ü birinci öğretimde, 36'sı ikinci öğretimde olup, 75 öğrenci



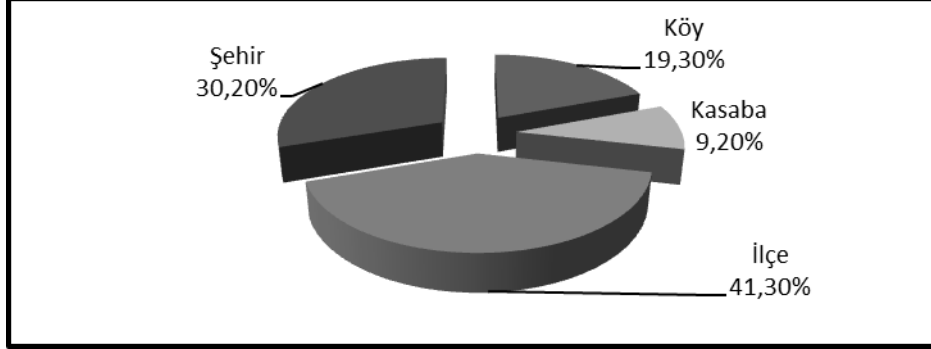
birinci sınıf iken 30 öğrenci ikinci sınıfta eğitim görmektedir. Öğrencilerden dördü sınıfını belirtmemiştir. Yerel Yönetimler Programı öğrencilerinin %65,1'i düz lise mezunudur. Bunu %15,6 ile ticaret lisesi ve %11,9 ile Anadolu Lisesi izlemektedir.

**Tablo 5: Cinsiyet, Yaş, Öğrenim Türü, Okul, Tercih Sırası, Sınıf**

Cinsiyet	N	%	Mezun Olunan Lise		
			Türü	N	%
Kız	54	49,5	Düz Lise	71	65,1
Erkek	55	50,5	Ticaret Lisesi	7	5,6
<b>Öğrenim Türü</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Anadolu Lisesi	3	1,9
N.Ö.	73	67	Öğretmen Lisesi	2	1,8
İ.Ö.	36	33	İmam Hatip Lisesi	2	1,8
<b>Sınıf</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Açık Öğretim Lisesi	2	1,8
1	75	8,8	Anadolu İmam Hatip Lisesi	1	0,9
2	30	7,5	Diğer	1	0,9
Yanıtlamayan	4	3,7			

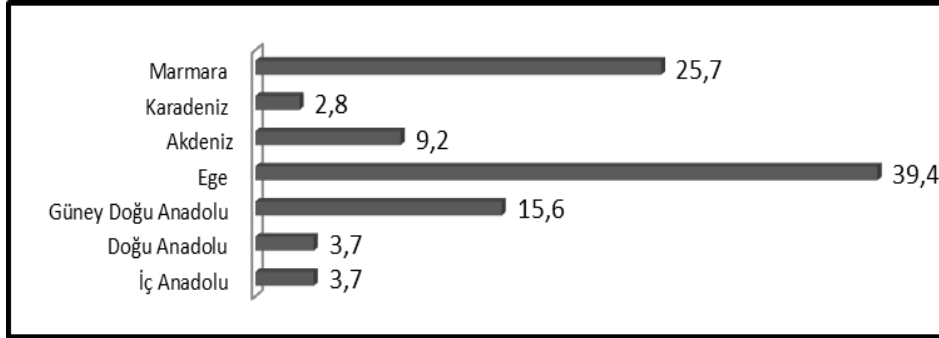
Anket uygulanan öğrencilerin, mensubu oldukları ailelerinin sosyo-ekonomik yapısına ilişkin sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda, aile yapısı ile anne ve babanın eğitim düzeyleri ve çalışma durumları hakkında bilgilere ulaşılmıştır.

Buna göre; öğrencilerin %50,5'inin (55 kişi) ilçe-kasabadan gelmiş oldukları, %19,3'ünün (21 kişi) köyden geldikleri, %30,3'ünün (33 kişi) şehirde ikamet ettikleri anlaşılmaktadır.



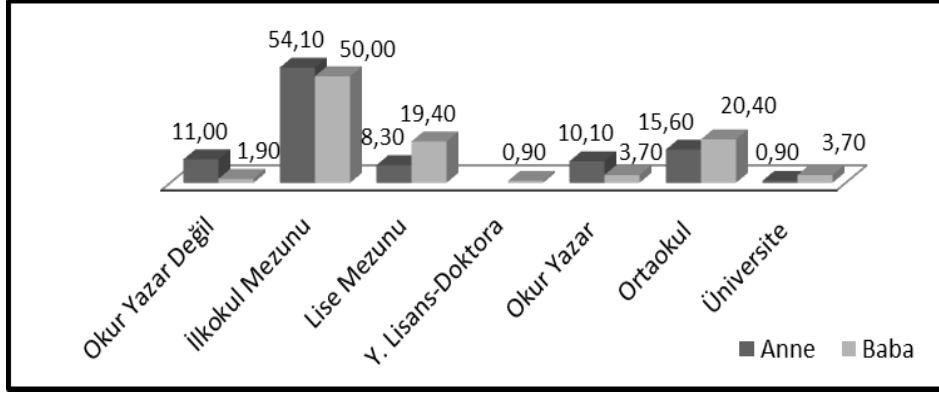
**Şekil 1: En Uzun Süreli İkamet Edilen Yerleşim Yeri**

Öğrencilerin geldikleri bölgeler dikkate alındığında %39,4'ünün Ege bölgesinden, %25,7'sinin Marmara bölgesinden, %15,6'sının ise Güneydoğu Anadolu'dan geldikleri anlaşılmaktadır. Diğer bölgeler ise Akdeniz Bölgesi %9,20, İç Anadolu Bölgesi %3,70, Doğu Anadolu Bölgesi %3,70 ve Karadeniz Bölgesi %2,80 şeklinde sıralanmıştır.



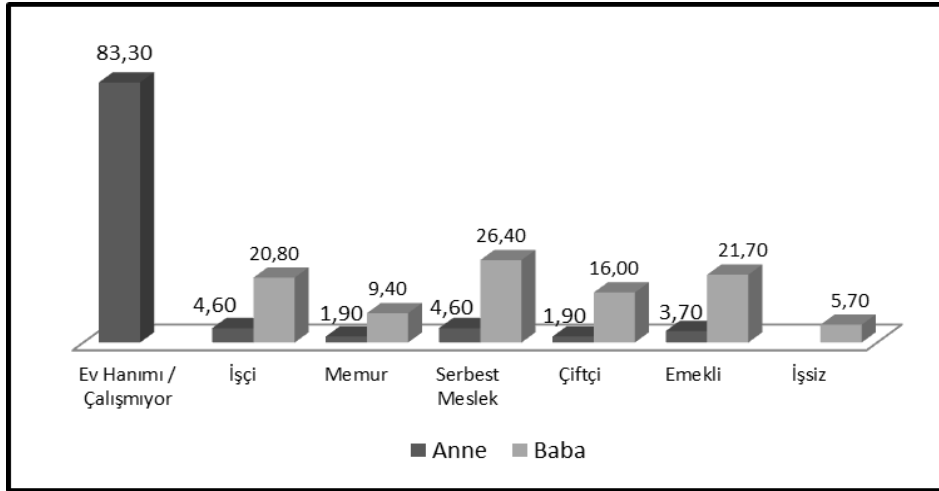
**Şekil 2: En Uzun Süre İkamet Edilen Bölge**

Anne ve babanın eğitim durumu ve istihdam edilme oranlarına bakıldığında, annelerin %54,1 oranında ilkokul mezunu oldukları, %15,6 ortaokul mezunu oldukları, %11 oranında okuryazar olmadıkları, %10,1 okuryazar oldukları, %8,3 lise mezunu oldukları, %0,9 oranında (1 kişi) üniversite mezunu oldukları anlaşılmaktadır. Babaların eğitim durumuna bakıldığında ise %49,5'unun ilkokul mezunu oldukları, %20,2'sinin ortaokul mezunu oldukları, %19,3'ünün lise mezunu oldukları, %3,7'sinin üniversite mezunu oldukları, %3,7'sinin okuryazar oldukları, %1,8'inin okuryazar olmadığı, %0,9'unun ise (1 kişi) yüksek lisans/doktora mezunu oldukları görülmektedir.



**Şekil 3: Anne Babanın Eğitim Düzeyi**

Anne ve babaların istihdam durumları incelendiğinde ise annelerin %82,6'sının ev hanımı olup çalışmadıkları, %4,6'sının işçi, %4,6'sının serbest meslek sahibi, %3,7'sinin emekli, %1,8'inin memur, %1,8'inin çiftçi oldukları anlaşılmaktadır. Babaların mesleğine bakıldığında ise % 25,7'sinin serbest meslek sahibi, %21,1'inin emekli, %20,2'sinin işçi, %15,6'sının işçi, %9,2'sinin memur, %5,5'inin ise işsiz oldukları anlaşılmaktadır.



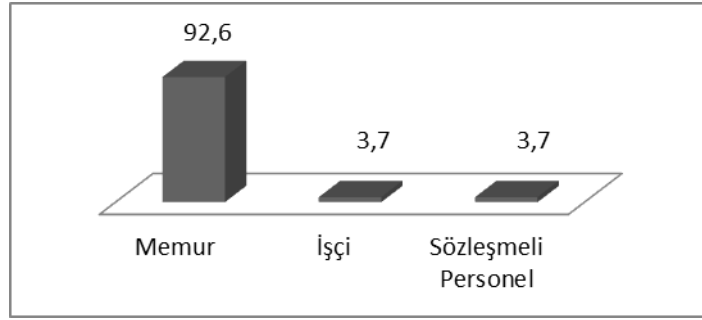
**Şekil 4: Anne Babanın İstihdam Durumları**

Anne-babanın istihdam durumu ve eğitim özellikleri incelendiğinde eğitim durumları dikkate değer farklılık göstermese de istihdam durumlarında farklılık göze çarpmaktadır. Şöyle ki annelerin çok büyük bir kısmı ev hanımı

olup çalışmamaktadır. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yansımasına örnek olarak değerlendirilebilir.

### E. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin İstihdam İle İlgili Beklentileri

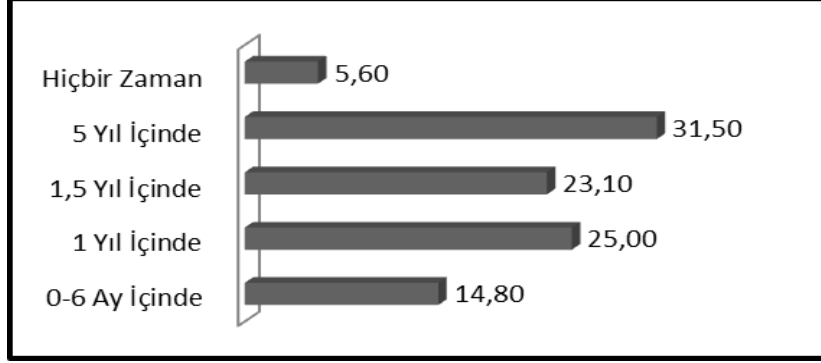
Şekil 5’de ankete katılan öğrencilerin istihdam türü ile ilgili beklentileri hakkındaki yanıtları özetlenmiştir.



Şekil 5: Ankete Katılan Öğrencilerin İstihdam Beklentileri (%)

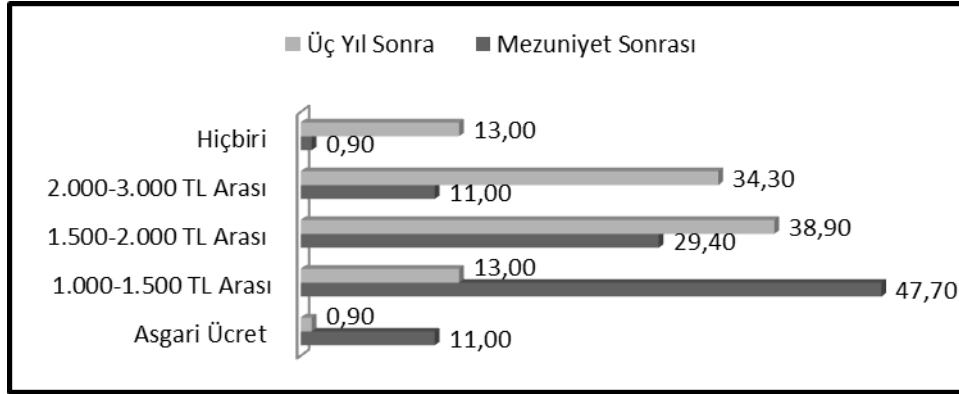
Öğrencilerin istihdam beklentileri incelenecek olursa öğrencilerin %92,60 ile çok büyük bir kısmı memur olarak istihdam edilmeyi düşünmektedirler. İşçi ve sözleşmeli personel olarak istihdam edilmeyi düşünenlerin oranı ise %3,70 olarak belirlenmiştir. Bununla beraber “Mezuniyet sonrası hangi kurumda çalıştığım önemli değildir, önemli olan memur kadrosu alabilmemdir” (Tablo 6) ifadesinin ortalama değerinin 2,25 ile en düşük düzeyde olması, öğrencilerin çok yüksek bir çoğunluğunun %92,60 memur olmayı ummakla birlikte muhakkak memur olarak istihdam edilmeyi düşünmediklerini, ancak yerel yönetimlerde istihdam edilmek istediklerini ortaya çıkarmıştır. “Mezuniyet sonrası muhakkak yerel yönetimlerde çalışmak istiyorum” (Tablo 6) ifadesinin yüksek ortalama değeri (4,03) bunu destekler niteliktedir. Memuriyetin halen diğer istihdam türlerine göre güvenceli istihdam türü olarak kabul edilmesi memuriyet oranlarındaki yüksekliği açıklar niteliktedir.

Öğrencilere mezun olduktan sonra ne kadar süre içinde bir işte istihdam edilebilecekleri sorulmuş olup, sonuçlar Şekil 6’da özetlenmiştir. Buna göre öğrencilerin %94,40’ı beş yıl içinde istihdam edilebileceklerini düşünmektedirler. 5 yıl içindeki süreler bakıldığında; %14,80 mezun olduktan sonraki 6 ay içinde istihdam edilebileceğini, %25,00’i bir yıl içinde, %23,10’u 1,5 yıl içinde %31,50’si ise 5 yıl içinde istihdam edilebileceğini düşünmektedir. Hiçbir zaman istihdam edilemeyeceğini düşünenlerin oranı ise %5,60 olmuştur.



**Şekil 6: Öğrencilerin İstihdam Beklenti Süresi (%)**

Ankete katılan öğrencilere mezun olduktan sonra ve üç yıl sonra ne kadar ücret alabilecekleri sorulmuş ve sonuçlar Şekil 7’de özetlenmiştir. Buna göre öğrencilerin %47,70’i 1.000-1.500 TL arasında bir ücretle işe başlayabileceğini, %29,40’ı 1.500-2.000 TL, %11,00’i asgari ücret ve 2.000-3.000 TL arası bir ücret ile işe başlayabileceğini ifade etmiştir. Öğrencilerin 0,90’ı da soruyu hiçbiri şeklinde yanıtlamıştır.



**Şekil 7: Öğrencilerin Ücret Beklentisi**

Mezuniyet sonrası ve üç yıl sonrası birlikte değerlendirildiğinde asgari ücretle işe başlayıp üç yıl sonra da aynı şekilde devam edeceklerini düşünenlerin oranı %11’den %0,90’a düşmüştür. 1.000-1.500 TL arası işe başlayıp üç yıl sonra da aynı şekilde devam edeceklerini düşünenlerin oranı %47,70’den %13’e düşmüştür. 1.500-2.000 TL ile işe başlayabileceklerini düşünenlerin oranı %29,40’dan üç yıl sonra aynı şekilde devam edeceklerin oranı %38,90’a yükselmiştir. 2.000-3.000 TL ile işe başlayacaklarını düşünenlerin oranı %11’den %34,30’a yükselmiştir. Hiçbiri yanıtını verenlerin

oranı ise %0,90'dan %13'e yükselmiştir. Bu tablo bize öğrencilerin büyük çoğunluğunun nispeten düşük ücretle işe başlasalar dahi ilerleyen dönemlerde maaş artışı beklentisi ve ayrıca en azından mesleki ilerlemenin maaşa yansımaları açısından olumlu beklenti içerisinde olduklarını göstermektedir.

Ankete katılan öğrencilere eğitim sonrası çalışma hayatına ilişkin 26 ifade hakkında öğrencilerin görüşleri alınmak istenmiştir ve sonuçları Tablo 6'da özetlenmiştir. Öğrenciler bu ifadeye ne kadar katılıp katılmadıklarını beşli likert ölçeğinde işaretlemiştir. Bu ifadeler 1'den 5'e doğru bir sıralamayla katılımın giderek yükseldiğini gösteren puanlara sahiptir. (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum). Bu nedenle Tablo 6'da yer alan ortalama değerler, 1 ile 5 puan arasında tespit edilen katılım düzeyleri olarak düşünülmelidir.

Tablo 6'da örnekleme oluşturan öğrencilerin aldıkları eğitimden memnuniyetlerine, istihdam beklentilerine ve bu bölümü ne kadar bilinçli tercih ettiklerine yönelik ifadelerle katılım düzeyleri görülmektedir. İfadelerin ortalamaları en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmaktadır. Buna göre, "yerel yönetimlerde istihdam edilecek çalışanların yerel yönetimler programı mezunu olması gerektiğine inanıyorum" ifadesi 4,24 değeri ile en yüksek ortalama değere sahip ifadedir. İfadeler arasında en yüksek ikinci ortalama değer ise 4,21 ile KPSS'de alanımızla ilgili de soru sorulması gerektiğini düşünüyorum ifadesidir. Ortalama değeri en yüksek olan (4,03) diğer ifade ise mezuniyet sonrası muhakkak yerel yönetimlerde çalışmak istiyorum ifadesidir. Mezuniyet sonrası hangi kurumda çalıştığım önemli değildir, önemli olan memur kadrosu alabilmemdir ifadesinin ortalama değerinin düşük olması (2,25) öğrencilerin tutarlı bir şekilde yerel yönetimlerde çalışmayı önemsediklerini göstermektedir.

**Tablo 6: Öğrencilerin İstihdam Beklentisine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	Sayı	Ort.	Std. Sapma
Yerel yönetimlerde istihdam edilecek çalışanların yerel yönetimler programı mezunu olması gerektiğine inanıyorum.	108	4,24	1,101
KPSS’de alanımızla ilgili de soru sorulması gerektiğini düşünüyorum.	106	4,21	1,039
Staj tecrübem mezuniyet sonrası yerel yönetimlerde çalışmam için beni olumlu yönde motive etti.	25	4,08	1,187
Mezuniyet sonrası muhakkak yerel yönetimlerde çalışmak istiyorum.	107	4,03	1,094
Bu programda öğrenim görmenin mesleğe hazırlanmama katkı sağladığını düşünüyorum.	104	4,02	,870
Aldığım eğitimle mezuniyet sonrası yerel yönetimler alanında yetkin personel olabileceğime inanıyorum.	108	3,83	,981
Program mezunlarının istihdam (çalışma) alanları ve imkânları konusunda araştırma yaptım.	108	3,67	1,085
Mezuniyet sonrası istihdam edildiğim takdirde elde edeceğim hak ve yükümlülükler hakkında yeterli bilgiye sahibim.	108	3,58	1,033
6360 Sayılı yasanın istihdam imkânımızı artıracaklarını düşünüyorum.	105	3,56	1,134
Staj tecrübem yerel yönetimlerde istihdama bakışımı olumsuz yönde etkiledi.	25	3,56	1,530
Programdan mezun olduktan sonra eğitim aldığım alanla ilgili iş bulabileceğimi düşünüyorum.	103	3,53	1,083
Üniversite çağına gelen yakınlarıma programımı tercih etmelerini öneririm.	105	3,39	1,122
Çalışma hayatı öncesi tecrübe edinmemiz için yapılan stajda, yerel yönetimlerde çalışabilmek için yerel yönetimler programı mezunu olmanın gerekmediğini gözlemledim.	26	3,35	1,599
Okumakta olduğum programın (kampüste, kentte) olumlu bir imajı vardır.	108	3,34	1,137
Fakülteye dikey geçiş yapabilmek için bu programı tercih ettim.	105	3,30	1,300
Herhangi bir yerel yönetimde istihdam edilemediğimde, aldığım eğitimin başka alanlarda istihdam edilmek için yeterli olduğunu düşünüyorum.	108	3,27	1,124
Mezuniyet sonrası iş bulamayacağımı düşünüyorum.	106	3,12	1,110
KPSS Sisteminin personel seçme konusunda doğru bir sistem olduğunu düşünüyorum.	104	2,91	1,401
Mezuniyet sonrası hangi kurumda çalıştığım önemli değildir, önemli olan ekonomik tatmindir.	108	2,91	1,405
Staj tecrübem yerel yönetimlere bakışımı etkilemedi.	26	2,88	1,583
Çalışma hayatı öncesi tecrübe edinmemiz için yapılan stajda, eğitimin yerel yönetimlerde çalışabilmek için fazla ayrıntılı olduğunu gözlemledim.	26	2,73	1,511
6360 Sayılı yasanın istihdam imkanımızı etkilemeyeceğini düşünüyorum.	105	2,70	1,224
Ailemle beraber yaşadığım yere yakın olması bu programı tercih etme nedenlerimden biridir.	106	2,50	1,629
Çalışma hayatı öncesi tecrübe edinmemiz için yapılan stajda, aldığımız eğitimle yerel yönetimlerdeki çalışma ortamının farklı olduğunu gözlemledim.	26	2,42	1,474
Mezuniyet sonrası hangi kurumda çalıştığım önemli değildir, önemli olan memur kadrosu alabilmemdi	107	2,25	1,318
KPSS Sorularının alan dışı olması bölümümdeki derslere adaptasyonumu olumsuz yönde etkiliyor.	102	2,17	1,203

Öğrencilerin derslere olan ilgisi KPSS'den bağımsızdır. Şöyle ki, en düşük ortalamaya (2,17) sahip “KPSS sorularının alan dışı olması bölümümdeki derslere adaptasyonumu olumsuz yönde etkiliyor” ifadesi incelendiğinde öğrencilerin derslere adaptasyonlarında KPSS sorularının içeriğinin etkili olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Hipotez 1: Öğrencilerin genel olarak (yerel yönetimlerde veya herhangi bir kurumda) istihdam beklentisi yerel yönetimlerde istihdam edilme beklentisinden daha fazladır.

Hipotez 1 reddedilmiştir. Çünkü genel istihdam beklentisinin ortalama değeri (3,19) yerel yönetimlerde istihdam edilme beklentisi değerinden (3,53) düşük olarak saptanmıştır. Bununla birlikte bu iki beklenti arasındaki korelasyon ilişkisine bakıldığında pozitif yönlü doğru orantılı orta şiddetli bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,332$ ;  $p=,001$ ). Diğer bir ifadeyle öğrencilerin yerel yönetimlerde istihdam beklentisi yükseldikçe genel istihdam beklentisi de yükselmektedir.

Hipotez 2: İstihdam beklentisi birinci sınıf ile ikinci sınıf arasında değişmektedir ve ikinci sınıf öğrencileri birinci sınıf öğrencilerine nazaran gelecekte daha az ümitlidir.

Birinci ve ikinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin istihdam beklentileri arasında yapılan T-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. ( $t=-,934$ ;  $sd= 103$ ;  $p=,353$ ). Bu nedenle hipotez reddedilmiştir.

Hipotez 3: Öğrencilerin gördükleri eğitimden memnuniyet düzeyleri, gelecekte istihdam edilme beklenti düzeyleri ile doğru orantılı bir ilişkiye sahiptir.

Hipotez gerçekleştirilen korelasyon analizi ile test edilerek kabul edilmiştir ( $r=,443$ ;  $p=,000$ ). Buna göre öğrencilerin eğitimlerinden memnun oldukça istihdam beklentileri de yükselmektedir.

## **SONUÇ VE TARTIŞMA**

Yerel hizmet sunumundan sorumlu yerel yönetimlerde niştelikli insan gücü eksikliği sıklıkla dile getirilen bir durumdur. Yerel yönetimlere nitelikli personel temini konusunda hizmet öncesi eğitim kurumlarına büyük görev düşmektedir. Mahalli idareler personeline yönelik hizmet öncesi eğitim, orta



öğretim (lise), önlisans ve lisansüstü düzeylerinde verilmektedir. 1984 yılında kurulan ve 1994 yılından itibaren yaygınlaşmaya başlayan yerel yönetimler programı günümüz itibariyle ortalama 1.500 kişi civarında mezun vermektedir.

Yerel yönetimler, kamu personel yönetimindeki sorunların yanında siyasal müdahalelere daha açık olması sebebiyle personel yönetimiyle ilgili başka sorunlarla da uğraşmaktadırlar. Siyaset-yönetim ayrışmasında siyasetin en fazla hissedildiği yönetim alanlarından birisi yerel yönetimlerdir. Yerel yönetimler personelinin liyakat sahibi elemanlar olması hem siyasetin karşısında daha bağımsız karar verebilmeyi hem de yerel kamu hizmet sunumunda daha etkin olabilmeyi sağlayabilecektir. Yerel yönetimler personelinin hizmet içi eğitimlerinin yanında hizmet öncesi eğitimlerini alarak işe başlamaları eğitim-istihdam ilişkisinin kurulmasını sağlayacak, kaynak israfının önüne geçecektir.

Yaygın bir alanda ve derinlemesine hizmet vermekle yükümlü bulunan yerel yönetimlerde personel ihtiyacını karşılamak üzere yerel yönetimler programının kurulduğu okullardan biri de Kuyucak Meslek Yüksekokulu'dur. Bu çalışmada amaçlanan Kuyucak Meslek Yüksekokulu öğrencileri özelinde yerel yönetimler öğrencilerinin istihdamla ilgili düşüncelerinin araştırılmasıdır. Bu çerçevede yerel yönetimler programında birinci ve ikinci sınıfta ve birinci ve ikinci öğretimde öğrenim görmekte olan 109 öğrenciye anket çalışması yapılmış ve öğrencilerin bölümle ilgili algıları ve istihdam beklentileri araştırılmaya çalışılmıştır. Çalışmada da ortaya konulduğu üzere yerel yönetimler programı öğrencilerinin eğitim aldıkları alanda istihdam edilmeyi umdukları, Kamu Personeli Seçme Sınavında alanlarıyla ilgili de soru sorulması gerektiğini düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Yerel yönetimlerde ülke genelinde hem personel arzını hem de Kuyucak Meslek Yüksek Okulu özelinde yerel yönetimler programı öğrencilerinin istihdam beklentilerini değerlendirdiğimiz bu çalışma, yerel yönetimlerde arz-talep ilişkisinin ortaya konulması ile ilgili çalışmanın çekirdeği niteliğindedir. İstihdamın daha çok arz kısmıyla ilgili olan bu çalışma eğitim-istihdam örtüşmesinin sağlanıp sağlanmadığı konusunda diğer kısım olan talep kısmının incelenmesi neticesinde daha bütüncül bir değerlendirmeyi ortaya koyacaktır.

**KAYNAKÇA**

- ASLAN, O. Ender (2000), “Yerel yönetimlerde Hizmet Öncesi Eğitim”, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 4, ss.71-85
- AYKAÇ, Burhan (1990) “Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 24, Sayı 4, ss. 91-109.
- AZAKLI, Sedat ve Özlem Ö. İÇİN (2009) “Yerel Yönetimlerin Güncel Sorunlarının Çözümünde Hizmet Öncesi Eğitim”, *Yerel Yönetimlerin Güncel Sorunları-Küresel, Bölgesel ve Yerel Perspektifler-*, Ed. Kemal Görmez ve Mustafa Ökmen, Beta Yayıncılık, İstanbul, ss.199-224.
- BALCI, Esergül., Türkan ARGON ve Meltem A. KÖSTERELİOĞLU (2013) “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Okul ve İş Yaşamına Yönelik Görüşleri” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt, 19, Sayı 4 ss. 515-541.
- CANMAN, Doğan ve M. Kemal ÖKTEM (1992) “Kamu Yönetiminde İnsan Kaynağının Geliştirilmesinde İnsangücü Planlaması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 4, Aralık, ss. 31–55
- EKEN, Musa ve Mustafa Lütfi ŞEN (2007) “Belediye İnsan Kaynakları Yönetimi”, Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen (Editörler), *Kamu Yönetimi Yazıları: Teoride Değişim, Yeniden Yapılanma, Sorunlar ve Tartışmaları*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 542–563.
- GENÇ, Fatma Neval (2007) “Yerel Yönetimlerde Personelin Eğitim İhtiyacı: Aydın Örneği”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 3, ss. 57–74.
- GENÇTÜRK, Mehmet (2006) “Alınan Eğitimin Meslek Yaşamındaki Yeterlilik Düzeyinin İşletmelerin Muhasebe-Finans Bölümünde Çalışanlar Üzerinde Tespitine Yönelik Bir Alan Çalışması: Isparta, Burdur, Denizli ve Antalya Organize Sanayi Bölgeleri Örneği” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12 (2), ss. 55-82.
- GÜLER, Birgül Ayman ve M. Kemal ÖKTEM (1989) “Belediyelerimizde Personel Sistemi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 22, Sayı 2, ss. 25–39.
- GÜLER, Birgül Ayman vd. (1999) *Belediye Personel Sistemi*, TODAİE Yayını, Ankara.
- ÖKTEM, M. Kemal (1990) “Kamu Yönetiminde İnsan gücü Planlaması: Kavramsal Bir Çerçeve”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 23, No 1, ss. 13–38.

ÖZGÜR, Hüseyin ve Sedat AZAKLI (2001), “Hizmet Öncesi Mahalli İdareler Eğitimi Üzerine Düşünceler: Türkiye’deki Mahalli İdareler Önlisans Programları”, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt: 10, Sayı:3, s.52-86.

PARLAK, Bekir (2011), *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, MKM Yayıncılık, Bursa.

ŞEN, Mustafa Lütfi (1995) “Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 28, No 1, ss. 77–92.

ŞENGEL, Salim (2011). Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Talebi Üzerine Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Nisan 2011.

TORTOP, Nuri (1968) *Amme İdaresi*, TODAİE Yayınları

ÜNAL, L. Işıl (1990) “Eğitim Bilimi Öğrencilerinin İstihdam Beklentileri (Bir Araştırma)”, *Ankara Üniversitesi Eğitim bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt:24, Sayı:1, 103-127.

YALÇINDAĞ, Selçuk (1995) *Yerel Yönetimler Sorunlar, Çözümler*, Yayın No. TÜSİAD-T/95-9/1984

YÖK, (2007), Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi.

[http://eski.yerelnet.org.tr/personel/1hizmet\\_onesi\\_egitim.php](http://eski.yerelnet.org.tr/personel/1hizmet_onesi_egitim.php), erişim:07.05.2014

<http://imyو.deu.edu.tr/bolum.php?bid=23>, erişim:06.05.2014

<http://kkmyo.kmu.edu.tr/pdf>, erişim: 06.05.2014

[http://www.migm.gov.tr/Dokumanlar/2013\\_pdf](http://www.migm.gov.tr/Dokumanlar/2013_pdf), erişim: 31.10.2014

[www.osym.gov.tr](http://www.osym.gov.tr)

# *Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm*

## *The Development of the Women and Its Role in the Economy in Historical Process: Transformation from the Gathering Woman into Today's Woman*

Bilge AFŞAR\*  
Süleyman ÖĞREKÇİ\*\*

### ÖZ

Bu çalışmada ilk çağlardan günümüze kadar kadının sosyo-ekonomik ve kültürel gelişimi incelenerek ekonomideki yeri ele alınmıştır. Kadının ekonomideki yeri tartışılırken sadece üretim, tüketim boyutunu ele almak yetersiz kalmaktadır. Çalışmanın geneline yayılan ataerki yapılanma tek bir başlıkla yani salt bir ekonomik çözümle bağlantılı olmamış tüm diğer toplumsal yapılanmaların da burada etkin olduğu gözlemlenmiştir. Kadınlar modern kapitalizmin değişim sürecinde yedek bir işgücü potansiyeli olarak bilinçli ve güdümlü bir üretimi gerçekleştirmişlerdir. Aslında, bir yandan ekonomik diğer yandan sosyo-kültürel çalışma bir araya geldiğinde görülmesi gereken de budur ki hiçbir ekonomik değer üretilen kültürel değerlerden bağımsız değildir. Bu sebeple çalışmanın amacı aynı zamanda kadının kültürel ve siyasal gelişim evresini, felsefi ve sosyolojik boyutta ele almak ve kadınların sahip olduğu sosyo-demografik özellikleri, kişisel karakteristik özellikleri ve yetileri de çağlar itibariyle incelemek olmuştur.

### ANAHTAR KELİMELELER

*Kadın, ekonomi, ataerki, sanayi devrimi, toplumsal dönüşüm*

\* Yrd. Doç. Dr., KTO Karatay Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Uluslar arası Ticaret Bölümü. [bilge.afsar@karatay.edu.tr](mailto:bilge.afsar@karatay.edu.tr)  
\*\* Yüksek Lisans Öğrencisi, KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, [suleymanogrekci@hotmail.com](mailto:suleymanogrekci@hotmail.com)

**ABSTRACT**

*In this study, examining the socioeconomic and cultural development of woman from the early ages to the present days, her place in economy has been handled. While the place of woman in economy is discussed, it remains inadequate to emphasize only dimension of production-consumption. Patriarchal structuring, spread across the study, had not been related to only one heading i.e. to an absolute solution and it was observed that all other social structuring was also effective here. Women, in the changing process of modern capitalism, as a reserved labor force potential, realized a conscious and directed production. In fact, when a study is brought into together, that is social, on the one hand, and sociocultural, on the other hand, what is necessary to be seen is that any economic value is not independent from the cultural values produced. Therefore, the aim of the study has become to handle the cultural and political developmental phase of women in the philosophical and sociological dimension and examine the socio-demographical features, personal characteristics, and abilities woman have in respect with ages.*

•

**KEYWORDS**

*Woman, economy, patriarchal, industrial revolution, social transformation*

## GİRİŞ

Kadın ilk çağlardan itibaren her alanda var olma savaşı vermiştir. Dünya var olduğu ilk günden bu yana gelişmişlik düzeyi düşük olan ekonomilerde kadınların geleneksel rollerinin ve çalışma hayatlarının dışına çıkabilmeyi başaramadıkları görülmektedir. Bu kısır döngünün nedenini sadece ekonomik olarak irdelemeye çalışmak toplumu bir bütün olmaktan çıkarmaya çalışmaktan öteye gitmeyecektir. Dolayısıyla olayın sosyo-kültürel nedenleri de bu çalışmanın içeriğinde yer almıştır.

Sorunun temellendirilmesine sosyo-kültürel açıdan bakıldığında, kadınların toplumsal yeniden üretim bağlamında kültürel ve ekonomik yapılanma içinde edilgen bir konumda kalmaya zorlanmalarının anlaşılmasıyla mümkün olduğu gözlemlenmiştir. Ne var ki konunun derinliğine karşın konuya ilişkin verilerin yetersizliği sorunun açığa çıkmasında temel bir engel olsa da sosyo-ekonomik bağlamda gözlemlendiğinde kadınların temel bir çıkmazının da toplumsal ikincilleştirme sürecinde ataerkinin ayrıksı konumunda yattığını söylemek mümkündür. Bu durum itibarıyla ele alındığında kadınların tarihsel sömürsü ekonomi ve kültürel değişimlerin paralelliğinde derinleşerek modern süreci de kapsayacak biçimde aşamalara sahne olmuştur. Pek tabidir ki “ataerki” her şeyin gözlemlenebileceği bir genel anlatım olamaz ama konuya ekonomi özelinde yaklaşıldığında toplumsal ikincilleştirmeyi modern devlet ile birlikte sindirilen ataerki tipolojisinde görmekteyiz. Ataerkinin kadın üstünde ki dayatmacı rolüne Antik Yunan Polis yönetimlerinden günümüz dünyasının toplumsal yönetimlerine kadar rastlıyoruz. Burada göze çarpan konumu ile bakıldığında ataerkinin gelişmesinde her zaman “endüstrileşme” süreçlerinin de gelişim gösterdiğine tanık oluyoruz. Klasik Yunan yönetimlerinde ataerki nasıl gelişti ise 16. Yüzyıla birlikte aynı zeminde gelişmiş ve nihayet endüstri devrimiyle (19.Yüzyıl) bu sürecin katmerleşerek derinleştiği gözlemlenmiştir ki bu paralellik bir tesadüften öteye gitmektedir.

Ekonominin temel bir değişim aşaması olarak modern kapitalist sürecin tarihsel gelişim aşamaları incelendiğinde göze çarpan yanı sıra her zaman endüstriyel gelişimin paralelinde işgücü yaratımını da barındırmıştır. İşgücü zaman içinde değişim aşamaları geçirmiş ama kadınların bu farklılaşma dönemlerinde bir şekilde “ikincil” konumda kalmaya zorlandığı görülmektedir. Modernite kendini yaratırken kadınların geri planda kalmasını istiyordu ki böylece erkek ile olan bu modern devletin “evliliği” Fransız devrimiyle de yenilenerek devam etmiş oldu. Fransız devrimiyle temellendirilen özgürlük ve haklar savunusunda kadınlar bırakınız beklentileri ele geçirebilmeyi

karmaşıklaşan endüstriyel toplumda daha da derin sorunlarla yüzleşmek zorunda kalmışlardır. Bu yüzden çalışmada 1848 sonrasına dair ayırım bilinçli olarak yer almıştır. Gerçekte kadın haklarına dair temel çabaların 1848 yıl dönümüyle yakın ilişkisine dikkat çekmek gerekir. Bu gösterge bir kere toplumsal bir değişime işaret ettiği gibi “emek-işgücü” temelinde de yeni gelişmelere kaynaklık etmiştir. Tam da burada işçi haklarından kadın ve çocuk haklarına kadar zamanla gelişen bir dizi başlıkların çıkış noktasına yani emekçilerin başkaldırısına tanık olmaktadır. Bu sürecin kadınlar için bir kazanım sağladığı gerçektir. Ancak kadınların toplumsal rolleri bağlamında konuya eğildiğimizde bu kazanım üstü örtük bir biçimde ikincil politika süreçlerini inşa etmiş (sözgelimi oy hakkı, geceleri çalışma yasağı vs. aslında dönemin politik muhafazakârlığını pekiştiriyordu), kadın haklarının ikircikli konumundan çok daha etkin bir fayda sağlama imkânını doğurmuştur. Bunun ilk göstergesi kadınların annelik rolüyle ilişkili ekonomik ve politik zeminde bir ayırımın ortaya çıkmasıdır ve bu realitenin endüstriyel toplumda bir toplumsal hiyerarşiyi pekiştirmiş olmasıdır. Bu temel ikilem içinde kadınlar sadece bir emek gücü savunucusu olarak değil aynı zamanda toplumsal üretimin temel konusu olarak annelik haklarının da savunucusu konumuna bürünmüştür. Elbette kentselliğin yoğunlaştığı sanayi toplumunda kadınların bireysel etkinlikleri daha da artmıştır. Ancak bu artış onların ikincil konumda kalmasına ek bir getiri sağlamanın ötesinde de değildir. Diğer anlamda artan ihtiyaçlar ve geçim süreçlerinde ki yaşamsal çeşitlilik kadınları çalışma yaşamına sürüklemiş ve bu durum doğrudan ikincil piyasaların oluşma sebepleri arasına girmiştir. Endüstriyel ekonomi kadınlara zamanla hizmet sektöründe çalışma alanları sağlamış ve bu durum, onların daha az getiri sağlamasına neden olarak ev işleriyle birlikte erkek egemenliğin (ataerki) pekişmesini sağlamıştır. Özellikle II. Dünya savaşından sonra kadınların çalışma yaşamına daha çok dâhil olduğu görülse de savaş ekonomisinin dışında kadınlar yeniden daha az getiri sağlayan ortamlara sürüklenmişlerdir. Böylece erkekler getirisi yoğun işlerde etkinliklerini arttırarak kamusal alanda daha etkin olmayı da başarmış olmuşlardı. Bu temel toplumsal hiyerarşininin 1980 sonrası dönemde biraz daha silikleştğine tanık olunsa da burada da kadınların kariyer sahibi olma ile annelik rolü arasında meydana gelen çatışmanın arttığı gözlemlenmektedir. Bu ise sektörel bir cinsiyet ayırımını çeşitlendirmiş, kadın işgücünün hizmet sektöründe yoğunlaşmasıyla neticelenmiştir.

Günümüz itibariyle ise kadının ekonomide yer alamama nedenlerine baktığımızda pek çok engel karşımıza çıkmakla birlikte eğitim düzeyi ve düşük ücret politikası en önemli iki unsur olarak görülmektedir. Kadının ekonomide

neden ikinci planda olduğunun araştırılmaya başlanması kadının kendi değerine sahip çıkmasının da kapısını aralamıştır. Unutulmamalıdır ki ekonomik gelişmişlik kadın erkek ayrımına gitmeden her bireyi ekonomiye kazandırmakla gerçekleşecektir.

İşgücü piyasasında kadın çalışan oranı arttıkça kadına özgü sorunlar da hem artmış hem de çeşitlenmiştir. Kimliği işlevine göre şekillenen kadın genellikle daha düşük ücretle çalıştırılmakta ve emeğinin karşılığını büyük oranda alamamaktadır. Ve görülmektedir ki bu ve benzeri nedenler kadını ekonomide üretici kimliğinden uzak bırakmıştır. İş hayatında başarılı olan ve tuttuğunu koparan kadınlara “erkek gibi kadın” benzetmesinin yapılması da olayın tartışılması gereken başka bir boyutudur. Yüzyıllardır süre gelen bu anlayışı değiştirmek kolay olmamakla birlikte toplumsal eğitimin kadına kadın kimliğini kazandırabilecek güçte olduğu aşikârdır.

### 1. TOPLAYICI KADINLAR (İLKEL DÖNEMLERDEN ORTAÇAĞ’ A)

İnsanlar doğdukları yaşam alanı içinde belli bir kültür çevresine sahip olurlar; 20. Yüzyıl’ da doğmuş biri ile MÖ 10 bin yılında avcı-toplayıcı bir kültür içine doğmuş biri arasındaki fark, farklı kültür çevresi içinde dünyaya gelmiş olmalarıdır. Mağaralarda<sup>1</sup> yaşam olanağı bulan insanlardan gökdelenlerde yaşamı planlayan insanlara kadar kültür insanın üretim ve tüketim ilişkileriyle gelişip çeşitlenmiştir. Kültürün bu işlevsel konumu, zaman içinde insanların bütünsel yaşamına ayrımlar ve farklılıklar da getirmiştir. Bunun en belirgin nedenlerinden birisi “toplumsal” olma ihtiyacı ve bunun dayattığı farklılıklar içinde bir uyum sürecidir. Bu anlamda düşünüldüğünde ‘kültür ve uyarlanma’(Haviland ve Prins, 2008: 130-131) insan yaşamı için elzemdir.

İnsanoğlunun yaşam olanağı çabası içinde geliştiği ve bu gelişiminde aletler icat ettiği, böylelikle de yaşamın kurumlar çerçevesinde çeşitlendiği üstüne genel bir kabul görüş vardır. Kurumsallaşma ve çeşitlenme zaman içinde meslekleşmeyi getirmiş böylelikle toplumsal yapılar meydana gelmiştir (Malinovski, 1992: 33). Bu toplumsallık içinde iş ayrımları ortaya çıkmış ve kadınlar, iş bölümü çerçevesinde toplayıcılıkla –besin toplama, ev işleriyle vb.

<sup>1</sup> M.İLİN –E.SEGAL, insan nasıl insan oldu, say yayınları, çeviri: A. ZEKERYA, 2009: 42-43. *Yazara göre insanların mağara yaşantıları oldukça detaylıydı; doğanın verdiği bu hazır yapıyı insanlar, el işçilikleriyle yaşam olanağı haline dönüştürmüştü. Örneğin mağaranın bir köşesinde avlanan hayvanlar için ambarlar vardı.*



uğraşma gibi ayrımlara tabi olmuşlardır (Haviland ve Prins, 2008: 332-333). Kadınların bu işlevleri onların aile kurumundan uzak kalması ya da aile ile ilgili sorumluluklarından feragat etmesini engellememiş ancak bu onlar açısından daha külfetli bir yaşam meydana getirmiştir. Bunun en belirgin örneğini anne ile çocuk ilişkisinde görmek mümkündür. Anne bir çocuk için yaşamının ilk basamaklarında en önemli figür olarak karşımıza çıkar (Giddens, 2013: 205). Kadınların kendilerini, erkeklere göre daha “özel” bir algı içinde görme çabaları annelik duygularıyla yakından ilgilidir. Başka bir ifade ile söylenebilir ki bir kadın bir erkekten daha çok özel alanı önemser ve bu erkeklerin kamusal alanda daha yoğun vakit geçirmeleriyle de ilişkilidir.

Tarım toplumları birden ortaya çıkmamıştır. Öncelikle bahçe tarımı denilen ve hayvanların evcilleştirilmesinin de temelini teşkil eden bir süreçten söz edilebilir. Bu ilk tarım sistemlerine kırsal hayvancılıkla iç içe geçmiş hayvanlar için otlak araziler meydana getirme şekilleridir. Bu tarımsal sistem bitkilerin ve hayvanların evcilleştirilmesiyle başlamıştır (Mazoyer ve Roudart, 2009: 54-55) ve zamanla geliştirilen teknik aletler sayesinde geniş bir uygarlık haline dönüşmüştür. Söz konusu uygarlık MÖ 8000 ile 6500 civarında Mezopotamya çevresinde ortaya çıkmış ve oradan tüm dünyaya yayılmıştır (McNeill, 1989: 21). Bu durum açıkçası insanların, gezici bir yaşamdan yerleşik bir yaşama doğru ilerlediğini gösteren değişimdir. Bu yeni toplumsallık ile birlikte yönetim şekillerinin yanı sıra ayrıca ekonomik biçimlerde değişime uğramıştır. Yerleşiklikle birlikte toplumsal sınıflar ortaya çıkmıştır çünkü toplumsallık iş yönetimi demektir; böylece mülkiyet kavramı ve zaman içinde ticaret toplumsal yapıda yer edinmiştir (Beer, 2012: 23). Bu durum yani söz konusu iş bölümü ve toplumsallaşma içinde kadınlar; en eski bilgilere göre ve eldeki kaynaklara göre “ev-işleri” ile ilgilenen, zaman içinde özgürce seyahat etse de kendine özgü gelir olanağının çok nadir olduğu bir yaşamsal geçmişe sahiplerdi (Freeman, 2013: 67).

İlkel dönemlere has olan üretim ve onun bölüşümü, yerleşiklikle birlikte temel değişimlere sahne olmuştur. Üretim araçları örneğin bir ekim esnasında kullanılan tüm araç ve gereçler zamanla farklı bir grup tarafından yönetilir hale geldiğinde yeni bir sistem meydana gelmiş oldu. Bu yeni dönemde toplumsal bütün yerini sınıfsal bir toplumsallaşmaya terk etti (Wolf, 2000: 18). Bu temel ayrımla ortaya çıkan yeni yaşam biçimine medeniyet tasviri olarak bakılmıştır (Wolf, 2000: 19). Bu temel değişimin ardında yatan en belirgin unsur yerleşiklikle birlikte gelişen teknik ve onun getirdiği ihtiyaç fazlası üretimdir. Bu sayede insanlar belli bir zaman sonunda “zanaat” denilen ve sınıfsal ayrımı

temellendiren iş bölümlerine sahip oldular. Uygarlığın inşası ise sözü edilen yapısal değişimlerin üstünde ortaya çıkmıştır (Ponting, 2011: 60-61). Aslında tüm bu olup bitenler kadınlar açısından bakıldığında yeni bir kamu yaratımı içerisinde ataerkil bir dünya tasviridir. Bu tasvirin altında yatan ilk ayırım kent-kır ayırımıdır ve bu süreç zaman içinde erkek kadın ayırımı da temellendirmiştir. Aslında 'Polis' kavramı bir kavram olarak doğrudan sözünü ettiğimiz ayırma işaret eder; sistemli bir yaşam olanağını içerir (Thomson, 1991: 79). Bu ayırım, üretkenlerle bu üretimlere el koyanlar arasında meydana gelen sert bir ayırımıdır ki polis aynı zamanda bu ayırımın meşrulaştırılmasıdır (Wood, 2013: 30-31).

Polis bir yönetim ve yaşam biçiminin değişikliğini sergilerken aynı zamanda kadınların konumu açısından da derin bir değişim nedenidir. Her şeyden önce kadın, Yunan Polis yönetimi içinde kölelerle yakınlık arz eden haklara sahiptir; onlar için en uygun kelime himaye edilen varlıklardır (Sowerby, 2012: 87). Bu durumda kadınlar Yunan kent-devletinde evlerinde ev-işleriyle, dikiş işleriyle meşgul olmuşlardır (Freeman, 2013: 212). Bu durum ise yerleşik düzende kadınlara kamusal alanın kapatılması anlamına gelmektedir. Thomson, eski yunan toplumlarında meydana gelen meslek çeşitlerinden söz ederken 'moira'lar diye bilinen kadın ebelerden söz etmekte ve onların aynı zamanda iplik işleriyle yani elbise dikme işleriyle meşgul olduklarını anlatmaktadır. Bu anlamda kadının Antik Yunan medeniyetinde edindiği konum evlilik kurumuyla ilgilidir ve bireysel olarak belirli bir öneme sahip olamamıştır. Aslında evlilik bir kurum olarak ekonomik temelli ortaya çıkmış (Bates, 2013: 299) ve zamanla siyasal bir zemine kaymıştır. Toplumsal cinsiyet bu siyasal ya da otorite temelinde bir konuma sahip olsa da aslında ekonomik bağlamda da kadın ikincil konuma yerleşmiştir (Pelizzon, 2009: 31). İnsanoğlunun bu serüveni iki şeyin sürekli başarılmasıyla yakından ilişkili olmuştur; birincisi doğanın güçlüklerine karşı ellerinin ustalıkları sayesinde alet üretebilmek ve ikincisi diğer canlı türlerinden farklı olarak uyum sağlayabilmektir. Tarım toplumlarından söz edildiğinde burada aletlerin geniş bir yeri vardır ve özellikle toprağın daha çok işlenmesi daha çok ürün sayesinde de besin olanaklarının artması alet üretimleriyle çok yakından bağlantılıdır. Örneğin, MÖ son çağlarda kullanılan hafif saban tarım arazilerinin daha etkin biçimde işlenmesine imkân tanımıştır (Mazoyer ve Raudart, 2009: 267). İnsanlar taş aletlerden demir aletlere geçtiğinde (Faulkner, 2012: 36-37) önceleri sadece etinden beslendiği hayvanların evcilleştirilmesinden ekim işleri için kullanılan hayvan teknolojilerine kadar sürekli bir yenilik icat edegelmişlerdir. Aslında tüm bu çeşitlilik bizlere insanoğlunun toplumsallaşma sürecini göstermektedir

ve her toplumsallaşma sürecinde ortak olarak karşımıza çıkan uzmanlaşma toplumsal cinsiyetin de temel nedenlerinden olmuştur. Kadınlar, işte tam da bu oluşum sürecinde gözlemlendiğinde tarihi veriler ışığında denilebilir ki; toplumsal zenginleşme ile birlikte gelişen kurumsal çeşitlilik içerisinde “annelik” mesleğine giderek daha çok bürünmüşlerdir (Faulkner, 2012: 36-37). Örneğin, demir çağı dönemleri olarak gösterilen MÖ 1200’li yıllar metalürji mesleğini derinleştirmiş ve bu yeni dönemde askeri sistemlerde tarımsal işleyişlerde demirin etkisini arttırmıştır (McNeill, 1989: 52). Aslında tüm bu değişimler erkeklerin kamusal alanda daha çok öne çıkmaları anlamına gelmektedir. Kadınlar ise bu süreç içinde evde kalarak yeni değişen toplumsal düzen için çocuk yetiştirme ve ev işleriyle meşgul olma durumuna daha çok adapte olmaya zorlanmışlardır. Doğrusu savaş teknolojileri arttıkça erkeklerin ev dışında olma zamanları da artacağından kadınlar erkeklere bağlı olmaya yönelik bir yaşama zorlanmışlardır.

## 2. ORTAÇAĞ DÜNYASINDA KADIN VE EKONOMİ

Ortaçağ’ da Avrupa milletleri ekonomik sorunlarla boğuşuyordu ve Bizans İmparatorluğu’ nun en önemli gelir kaynağı olan Akdeniz ticareti İslam uygarlığının hâkimiyeti ve başka diğer unsurlarla olan savaş nedeniyle ciddi anlamda sekteye uğramıştı. Bu süreç Ortaçağ Avrupa toplumunun tarımsal ekonomiye zorunlu kalmasına neden olmuştur. Bu sözü edilen zorlama tarımsal teknik değişimleri de tetiklemiştir. Aslında ortaçağda gelişen ağır sabanlı tarım sektörü, Batı’nın kırsal ekonomisini Modern çağ açısından ciddi bir başlangıç olarak görülmektedir (Mazoyer ve Roudart, 2009: 202).

Ortaçağ dünyasının insanında yaşamın genel karakterinde ortalama yaklaşım, mistik, aklın ve mantığın eleştirel tutumunun zayıf olduğu, değer yargısının ‘mutlak’ bir süreç içerisinde değerlendirildiği bir dünyadır (Beer, 2012: 145). Böylesi bir dünyanın temelinde çıkış aşamasında Hıristiyan teolojisinin etkisini göz önünde bulundurduğumuzda Aziz Augustinus’u görürüz (Roberts, 2010: 231). Bu perspektif yakından gözlemlendiğinde Avrupa Ortaçağ dünyasının kilise kurumuyla ya da bu kurumun gelişmesiyle ve onun yaşam pratiği ile ilgili etkileriyle olan bağlamı anlaşılabilir bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Hıristiyanlık Doğu Roma imparatorluğunun Bizans İmparatorluğuna dönüştüğü bir tarihsel sürecin içinde yerleşikliğini güçlendirmiş ve kurumsal olarak da toplumsal yapıya sızmayı başarmıştır (McNeill, 1989: 190-191). Bu öğretinin “akılcı” yanı hızla etkili olmuş ve 10. Yüzyıla gelindiğinde etkili bir biçimde Batı dünyasında yer edinmiştir (Braudel, 2014: 380). Hıristiyanlığın toplumsal etkisinin bir önemli tezahürüne aile

kurumu üstündeki dönüştürücü gücüyle tanık olmaktadır. Her şeyden önce kilise akraba evliliklerinin hemen her çeşidine karşı yasaklar getirmiştir (Goody, 2004: 35-36). Konuya daha derin bakıldığında kilisenin, evlilik ve aile üstündeki etkileri özellikle 12. Yüzyıldan itibaren ruhani ve kurumsal bir temelde yerleşmesinin sağlanması adına değişim geçirmiş ve erkeğin aile içinde öne çıkmasını sağlamıştır (Yalom, 2002: 46). Böylesi bir değişimin temel nedeni, üretim ilişkilerinde meydana gelen değişimlerdir ve aile üyelerinin derebeyi için çalışıyor olmalarıdır (Can, 2013: 75). Bu değişimin temel çıkış noktası ise 10. Yüzyılla birlikte gelişen feodal düzendir.

Pelizzon, kadınların bu dönemlerde 11. Yüzyıl itibariyle yaşadığı değişimler üstüne yaptığı incelemesinde feodal dönemde kadınlar hakkında oluşan muğlâklığı döneme ilişkin tanımlama eksikliğinde görmekte ve 'ataerki' ile dönemin yararcı tutumu arasında ilişki kurmaktadır (Pelizzon, 2009: 48). Böylesi bir ataerkinin ortaya çıkmasında feodal düzenin toprak sisteminin önemi ortadadır. Bu sisteme göre köylü kesimi toprağı terk edemezdi ve senyör bu kesim üstünde hak sahibi olan derebeyi idi (Altaş, 2011: 324). Serflik sistemiyle birlikte doldurulmaya çalışılan bir işgücü kaybı her şeyden önce toplumsal yapıda aile kurumunun da dönüşümünü gerekli kılmıştır. İşte bu anlamda kadının aile içindeki etkisi feodal dönem öncesine göre daha da gerilemeye başlamış kandaşlık örfü yerine etkili olan doğal hukuk<sup>1</sup> çerçevesinde kilisenin ve aristokrasinin kadınlar üstünde ki etkisi artmıştır (Pelizzon, 2009: 67). Kandaşlık örfü aile içinde dayanışma demektir ki senyör açısından bu dayanışma ekonomik bir avantaj anlamına geldiğinden desteklenmesi gereken birliktelik olarak karşılık buluyordu (Bloch, 2014: 218). Ne var ki kilisenin bir kurum olarak etkin olması, aile içinde babayanlılığın öne çıkmasına ve kadının evlilik aracılığında erkeğin etkisinde kalmasına neden olmuştur (Goody, 2004: 39). Bu temel değişimin bir diğer nedeni ise kilisenin toplumsal ve siyasal anlamda vaaz ettiği ve Tanrıdan şeytana kadar ilerleyen hiyerarşik bir siyasal terminolojinin ortaçağ siyasal dünyasında edindiği etkidir (Tannenbaum ve Schultz, 2008: 152). Gerçekten de Ortaçağ dünyası kendi içerisinde farklı buluşmaları barındırmış bir tarafta ara dönem anlamına bu sayede sahip olmuş, dahası sonraki modern çağlara doğru derin atılımların da izleğini yaratmış bir çağdır. Böylesi bir dönemde feodalizm zorunlu bir biçimde tarım rejimini sağlama almayı amaç edinmiştir. Bu süreç miras haklarından askeri

<sup>1</sup> Hazlitt'e göre tabii hukuk, tarihsel köken olarak incelenmiş ve ortaçağda tabii hukukun –mantıksal bir köken olarak yorumlandığında Tanrısal bir temele dayandırılmıştır. Bu anlamda düşünüldüğünde örfi hukuk yerine kilisenin etkisinde oluşan, siyasal bir hiyerarşi içinde Tanrısal bir hukuk düzeninin etkisine tanık olunmaktadır.

yapılanmaya kadar toplumsal düzende bir dizi değişiklikler anlamına gelmekte idi (Faulkner, 2012: 120). Bu süreçte ortaya çıkan kentleşme olgusu özellikle 11. Yüzyıldan itibaren bireysel güçlerin değil ama özgürlüklerin ortamı olarak yorumlanmıştır (Benevole, 2006: 45). Bu bağlamda düşünüldüğünde ortaçağ dünyasında kadın tam olarak tarihlendirilemese de feodal sistemin toplumsal hiyerarşisi içinde erkeğe bağlı bir konuma yerleşmiş ama bu durum kadınların üretim içinde görece özerk olmasını da engelleyememiştir.

Ortaçağ lonca sistemine<sup>1</sup> ilişkin mesleki kuruluşlar hakkında net bilgilere ulaşmak zor olsa da, 11. Yüzyıl tarihli döneme ilişkin notlar düşülmüştür (Brizon, 1977: 18). Doğrusu, 10. Yüzyılla birlikte gelişen feodal sistem ilk dönemlerinde tarımsal ekonomiyi güçlendirmeyi amaç edinmiş ve ortadan kaybolan köle işgücü yerine serflik sistemini yaratmıştır (Pelizzon, 2009: 78). Bu açıdan bakıldığında kadınlar hakkında bilinenler aile ve toplumsal değişimler ışığında ele alındığında kadınların ev işleriyle ilgilendikleri ya da senyörün özel işlerine yardımcı olduğudur. Ancak zaman içinde gelişen endüstri sayesinde kadınların bir süre dokumacılıkla uğraştığı gelişen kentleşme ile birlikte dokumacılığın daha çok erkeklere tahsis edilirken kadınların iplik eğirme işleriyle yoğunlaştığına tanık olunmaktadır. 12. Ve 13. Yüzyılın verilerinde kadınlara dair daha geniş bilgiye sahibiz. 13. Yüzyıldan itibaren kadınların kocasına tabi olduğu daha net gözlemlenmiştir (Yalom, 2002: 47). Yalom' un tespitlerine göre kadın gerçekten de kocasının emri altına alınmış bir durumda idi. Elbette bunun nedeni “ortak ev” sistemiyle ilgilidir ve burada temel amaç, toprakların işlenmesinde ailelerin iş birlikçi çalışma imkânını sağlamaktı.

12. yüzyıldan itibaren toplumsal iş bölümünün belirginleşmeye başladığı ortadadır. Bunun temel nedeni kentleşmedir ve kentler elbette sınırlı ölçeklerde de olsa kırsal alanda basit ekonomiyle meşgul olan insanı ticaret ve ekonomi insanına dönüştürme merkezleri idi (Sennett, 2011: 137). Endüstriyel gelişme arttıkça erkek iş bölümünde daha kamusal alana doğru ilerlerken kadın daha çok geride kalan işlerle meşgul olmuştur. Yün işlerinden iplik eğirmeye, koyun bakıcılığından senyörün ev işlerine kadar her tür ikincil işler kadına ait olurken erkek zanaat kesiminde ilerliyordu. Bu dönemlerde kadınlara dair baskı daha da artmıştır. Örneğin kadın, veraset işlemlerinde kocasının iznine tabi olmaya başlamıştır.

---

<sup>1</sup> FROMM, Ortaçağ lonca sistemiyle ilgili olarak, döneme ilişkin tekelsel bir sisteme sahip olduğu ve belli zümreler arasında etkin olduğu ve ancak loncaya kayıtlı olanların ise görece daha özgür olduklarını not düşmüştür.

13. Yüzyıl uluslararası ticaretin arttığı dönemler olmuştur. Örneğin pazarların artması bu yönde bir değişimin belirleyici nedenidir. Kilisenin ve toplumsal düzenin burada bir etkisi vardır ve ortaya “evrensellik” ölçütü çıkmış, Batı toplumları yeni bir dünyanın eşliğinde kendilerini belirleme süreci içine girmişlerdir. İngiltere feodal yapısı ise esnekliği nedeniyle kadınlar açısından daha olumlu bir hava yaratmıştır. Feodal sistemin parçalı yönetiminde İngiltere istisna bir ülke olarak söz konusu kentsel oligarşik yönetimler içinde merkezi gücün lortlar üstündeki etkisinden söz edilmiştir (Wood, 2013: 184-85). İngiltere’de yer edinen bu esnek feodalite kadınların daha özgün biçimde ekonomik hayata girebilmelerine etki etmiştir. Örneğin 14. Yüzyıl da kadınlar kendi başlarına uluslararası ticaret yapabiliyor, nakit ve kredi akışlarıyla özgürce ilgilenebiliyor ve kamusal alanda daha görünür hale gelebiliyorlardı (Pelizzon, 2009: 203). Bu türden bir esneklik Almanya ve Fransa için de geçerliydi ve Parisli kadınların duvarcılık ustalığı da dâhil çeşitli zanaatlarda etkin olduğu görülmüştür (Pelizzon, 2009: 206-207).

### **3. ORTAÇAĞ SONRASI ve SANAYİ ÖNCESİ DÖNEMDE KADIN ve EKONOMİ**

14. Yüzyılda özellikle İtalya’ da gelişen dokuma kapitalist sistemin yerleşmesine neden olmuştur. Örneğin bankacılık gibi yeni kurumlar bu sistemle birlikte büyümüştür. Bu ise ücret sorunlarına sebep olmuştur. Kadınlar açısından ise durum daha da gerileme anlamına gelmiştir çünkü kadınlar işlerin sadece hammadde kısmıyla sınırlı işlerde tutulmuştur. 14. Yüzyılda gelişen ticaret ekonomisinin etkisinde 16. Yüzyılla birlikte gelişen bir yoksulluktan söz edilmektedir. Bu kötü ortamda kadınlar ciddi sıkıntı içine düşmüşlerdir. Sözü edilen yoksullukta temel pay; kapitalist sistemin artı değer üstündeki olumsuz etkisi olarak gösterilmiştir. Hatta bu yoksulluğu azaltmak amacıyla kırsal alanlara dokuma işleri taşınmış ancak parasal değeri düşük işler olarak yorumlanmıştır. Kadınların konumu öylesine kötüleşmeye başlamıştır ki 1450’li yıllarla başlatılan bir “cadı avı” sürecine girilmiştir. Braudel’in tespitleri doğrultusunda bakıldığında Avrupa kötü gidişatını 15. Yüzyıl ikinci yarısından itibaren durdurmuş bu sürecin devamında ise kentlerin kırsal alana göre açık ara bir farkla büyümesine neden olmuştur ki bu değişimin motor görevini zanaat ve sanayi diyebileceğimiz üretim kesimi üstlenmiştir (Braudel, 2013: 27-28). Ekonomide yaşanan bu olumlu gelişme kadınlar için olumsuzluğa neden olan değişimlerin habercisidir. Öncelikle evlilik bir araç olarak kullanılarak kadınlar 16. Yüzyılda erkeğin daha çok egemenliği altına girmiştir. Bu yüzyılda yaşanan statü kaybının bir sebebi “devlet” kavramı ile ilgilidir. Dönemin erkek egemen

yapılanması içinde erkeğin evin reisi olarak genel kabul görüşü çağın hâkim ideolojisi olmuştur (Pelizzon, 2009: 268). Böylesi bir ideoloji de devlet evin erkeği ile iş birliği içine girmiş olmakta idi ve Pelizzon'a göre ataerki bu sürecin toplumsal inşasının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştı. 16. Yüzyılla birlikte gelişen manifaktür kadınların evlerinde eşlerine yardımcı olmak adıyla iş olarak üretime geçtikleri bir dönemdir. Ancak şu bir gerçek ki bu dönemde erkekler daha çok kamusal alanda yer alırken kadınlar ev işlerinin dışında bir de eve iş almaya başlamıştır ve bu durum modern çağların toplumsal hiyerarşisinin de temellenme noktası olarak görülebilir. Örneğin tekstil sanayinde temel hammaddenin işlenmesi kadınların işiydi ve kadınlar bu emekleri karşısında aileye ödenen genel ücretten pay sahibi olurlardı (Goody, 2004: 152). Ayrıca 17. ve 18. Yüzyıl ticaretin ve kentsel ekonomilerin genişlediği ekonominin genel anlamıyla büyüdüğü ve perakende iş gücünün arttığı dönemlerdir (Braudel, 2013: 29-30). Öte yandan döneme ilişkin olarak 16. Yüzyıldan 20. Yüzyıla kadar değişen toprak rejimi ve buna bağlı olarak köylüler üstünde yer alan dolaylı baskı da son derece önemlidir. Toprak rantı olarak bilinen ve çiftçilerin kiralayarak kiralanan toprağında ücret karşılığı köylünün emeklerini satarak gelir elde ettiği bu rejim temelde toprağın özel mülkiyet içerisine dâhil olunmasıyla ortaya çıkmıştır (Mazoyer ve Roudart, 2009: 389-390). Böylesi bir değişim içinde endüstriyel gelişmeyle birlikte kentsel gelişme daha ivedi bir büyümeye doğru ilerlerken kadınlar eve-iş alma olarak da bilinen bir ekonomik sistem içinde kalmaya zorlanmışlardır. İşte bu süreç içinde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ya da kadınların ikincil işgücü piyasası sanayi devrimiyle birlikte çok daha katı bir hiyerarşiye dönüşmüştür.

Buraya kadar gelinen nokta itibariyle kadınların öncelikle kentsel ilerleme arttıkça ikincilleştiği; ikincisi ise kadınların evlilik aracılığında ataerki bir toplumsal cinsiyete mahkûm edildiğini görülmektedir. Birincisinde devlet, ikincisinde ise kilise ya da genel olarak dinsel buyruklar temel çıkış noktaları olmuştur.

#### **4. SANAYİ DÖNEMİ ve SONRASI DÖNEMLERDE KADIN ve EKONOMİ**

Sanayi toplumu üstüne eğilirken çeşitli ve farklı perspektiflerden yaklaşmak mümkündür. En genel gözlemlerle bakıldığında bu toplumsal dönüşüm her şeyden önce şu iki temel değişimi içermiştir; tarım toplumlarından ya da toprağa dayalı geniş üretim biçimlerinden makineye dayalı seri üretime geçiş ve geleneksel toplum tiplerinden modern toplumsal biçimlere doğru bir gelişmedir (Giddens, 2012: 33-37). Bu sürecin elbette toplumsal etkileri siyasal ve

ekonomik biçimlerde görülebilir. Sözü edilen değişimlerin kentsel değişimlerle iç içeliği bir vakıdır ve Manchester manifaktüründe yer edinen gelişme bu dönüşümlerin insanlık tarihi açısından ilk önemli örneği olmuştur (Faulkner, 2012: 184). Söz konusu devrimin İngiltere’de ortaya çıkması bir tesadüf değildir; hatta bu değişim bir ilerleme olarak 16. Yüzyıla geri giden tarihsel kökleri itibariyle düşünüldüğünde toprak rantıyla başlayan ticaret kapitalizmine dayanmaktadır (Zubristski vd.,2009: 29).

Sanayi devrimiyle ilişkili bir diğer başlık olarak üretim faktörü vardır ve bu faktör bir şekilde tüketim ile ilgili olduğundan insanların tüketime yönelmesi çeşitli nedenleri içermiştir. Örneğin nüfus artışı güncel yaşam içindeki doğrudan gereksinimler teknik gelişmeye dayalı zanaatın ilerlemesi vb. olgular söz konusu olabilir. Sombart bu sürece ilişkin yaptığı inceleme de kapitalist ekonomiyle bağlantılı olarak insanların güncel yaşamlarına dikkat çekmiş ve ticaret ile doğrudan ilişkili olarak sanayideki gelişmeleri gözler önüne sermiştir (Sombart, 2013: 203). Bu temel yaklaşımlarda üretim faktörünün sanayi toplumları üstünde ki etkileri çok açıktır ve bunun nesnel boyutlarını kentsel gelişmelerde görmek mümkündür. Doğrusu, tarihsel zaman içinde kentsel değişimler her zaman ilerlemenin mekânsal yerleşkeleri olarak sunulmuş bu sürecin ortaya çıkmasında kır ile kent ayrımları temel bir çıkış olarak gözlemlenmiştir. O halde sanayi kapitalizminin değişim hipotezlerinden birisi olarak kentsel değişimler ya da gelişmeler modern kapitalist ekonominin de bir motoru olarak anlaşılmaktadır (Lefebvre, 2014: 28). Bu değişimlere konumuz açısından bakıldığında ailelerin ve toplumsal yapıların derin bir değişime uğradığı görülmektedir. Kapitalist uygarlık tarihsel gelişimi açısından ele alındığında ve aile yapılarından kurumsal yapılara kadar gözlemlendiğinde Schumpeter’in yerinde teşhisiyle rasyonalist bir yönelime sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. (Schumpeter, 2010: 155). Kentlerin buradaki rolü açısından bakıldığında özellikle 19. Yüzyıl dönemi açısından kırdan kente doğru çok etkin bir göç ile karşılaşmaktayız. Bu sürecin kentler üstündeki etkisi mekânsal dönüşümlerden ulaşım alanında yer edinen bir dizi değişimleri de içermektedir (Ragon, 2010: 22).

Kısaca özetlendiğinde sanayi devrimiyle değişen toplumsal, siyasal ve ekonomik yapılar insanların yaşam içinde ki rollerini ve etkileşim biçimlerini de değiştirmiştir. Yeni bir yaşam düzeni içinde insanların “sınıf” kavramıyla kümeleştirildiği bir dizi olayların içerilmiş olduğudur (Dworkin, 2012: 43). Toplumların bu yeni kavram ile güncel yaşamlarının tanımlanmasında merkezi konu devletin sistemsel değişimlerinin de söz konusu olduğu gerçekliği göz



önüne alındığında emek kesiminin değişimine tanık olunduğudur (Harvey, 2012: 50-51). Modern devlet açısından sürece bakıldığında bürokrasi sanayi kapitalizminin genel karakteriyle uyumludur (Weber, 2011: 313-316). Sanayi toplumunda yer alan iş bölümü ile çağdaş bürokrasi ilişkisi ise benzer biçimde rasyonel bir ilişkiler ağından ibarettir (Aron, 1978: 77).

Güncel yaşamdan ekonomik yaşama kadar geniş bir alanda meydana gelen değişimler içinde kadınların konumu çok daha özel bir öneme sahip ve aslında tarihsel olarak da genel çizgiye uygun bir biçimde olumsuzluklarla doludur. Diğer bir ifadeyle 16. Yüzyıldan itibaren ortaya çıkan ataerki kurumu bir diğer anlamda toplumsal ikincilleştirme politikası temel değişim nedenleri göz önüne alındığında sanayi devrimiyle daha sert bir biçimde ortaya çıkmıştır. Bunun belki de ilk nedeni kırsal alandan meydana gelen göçler ve bu sayede ailelerin tümüyle tekilleşmesi olmalıdır. Konuya özgü olarak değerlendirildiğinde asıl önemli olan kırsal kesimdeki kadının işçi olarak şehirlerde çalışma yaşamının yanında yaklaşık aynı yoğunluktaki ev işçiliğiyle ilgilidir (Mitchel ve Oakley, 1998: 48). Kadınların bu ikili konumları sanayi devriminden günümüze kadar etkisini sürdürerek devam etmiştir. Sözü edilen ikili konum ekonomik sistem içinde meydana gelen “eve-iş verme” yerini “fabrika” sistemine bırakmasıyla (Koray, 2008: 54) yakından ilgili olarak daha da keskin bir biçimde ortaya çıktığı söylenebilir. Bu süreç içinde kadınların ev dışında ayrı bir yaşam içine girdiğini düşündüğümüzde çalışma şartları ikili bir konuma yerleşir. Bu temel sorun iki unsuru barındırmaktadır. İlki; kadın aile içinde tek başına bir işçi olduğu ve ikincisi dış dünyada bu ev-işi gerekçesiyle erkeğe göre daha düşük ücrete tabi olarak toplumsal cinsiyetin ayrımcılığına hedef olduğudur. Böylece ev içinde erkekle kadın arasındaki bu eşitsizlik dış dünyaya da yansımış olmaktadır (Kymlicka, 2006: 535). Kadının döneme ilişkin güncel yaşamı içinde hayatının ne denli zorluklar içinde idame ettirdiğine dair örnek olaylar söz konusudur. Bu olaylar da barınma, yolculuk, gece vardiyaları, ayrıca gündüz ev işleriyle ilgili bir sürü zorluklar konu edilmiştir (Brizon, 1877: 465-467). Kadınların bu ayrımcılık içinde inşa edilen yaşamlarının zorluklara dair 19. Yüzyıl getirisi bir yanda yeniden üretilen erkek egemen kurumsal tipler -örneğin bürokrasi ve yerel yönetimler- diğer yanda yeni iş gücü aracılığında yani emek güçlerinin ikincilliği aracılığında çok daha katmerli olmuştur. Kadınların aydınlanma çağlarıyla verdikleri mücadele girişimleri ile 19. Yüzyılda eğitim hakkı ya da ancak 20. Yüzyılda vatandaş olma haklarını elde edebilmişlerdir (Koray, 2008: 342-43). 19. Yüzyıl sürecinde gelişen bilinçlenme eşliğinde sosyal politikalar gelişmiş ve bu gelişimin belki de bilinen ilk kırılma noktası 1848 ayaklanmaları olmuştur.

1848 ayaklanmalarının tarihsel geçmişi erken dönem kapitalist uyarlanmaya kadar geri götürebilirse de asıl çıkış noktasını Fransız devrimiyle bulur. Ayaklanmalar başarısızlığa ulaşmış olsa da örgütlenme bilincini ortaya çıkarmıştır. 1848 yenilgisi ya da bilinçlenmesi birkaç yıl içinde işçi sınıfı için siyasal bir parti kurulması yönünde ve oy hakkı adına demokrasi çerçevesinde mücadele kararı almalarına neden olmuş bu süreç içinde örgütlenmeye dair tartışmalar başlamıştır (Beer, 2012: 549). 1862 olarak tarihlenen siyasal örgütlenme işçi hareketlerinin politik arenada yer edinmesini ve bu sayede yani oy hakkının elde edilmesiyle sistem içinde değişimi ve kooperatifler aracılığıyla da bir tür entegrasyonu içermekte idi (Engels, 1995: 13). Bu tartışmalar Avrupa'da 1870'li yıllara kadar yaygınlık kazanmıştır. Kaldı ki 1870'li yıllar klasik liberal ekonominin de sorunlu yılları idi ve bu dönemler de devletin ekonomiyi müdahalesi tartışıldığı yıllar idi (Touraine, 2011: 134).

Kadın hareketlerinin en temel beklentilerinden bir tanesi de oy hakkına sahip olabilmektir. 1832 yılında İngiltere'de yapılan reform sayesinde oy hakkı genişlemiş ve kadınların bu hak talepleri 2 yıl sonra sendikalaşmayla devam etmiştir (Thompson, 1998: 54). Kadınların sosyal ya da siyasal anlamda haklarını kazanma çabaları da tıpkı anne olmak ile çalışan kadın olmayı kazanma hakları gibi iki ayrı emeği içermiştir ki bir yandan yurttaşlık hakları diğer yandan ücret hakları söz konusudur. Burada işsiz kalma sorunu ve sosyal güvenlik haklarını birlikte elde etme çabası olarak gözlemlenebilir. Bunun nedeni erkeklerin daha fazla ücret alması kadınların işgücü sektörlerinin daha istikrarsız alanlarda yer edinmiş olmasıdır (Bock, 2004: 183). Bütün bu değişimlerin temelinde 1848 eylemleri yer almaktadır ve bunun en bariz göstergesi de aynı yıl düzenlenen çalışma yasalarıdır. 1848 dönemi kararname ile İngiltere'de 11 saat olarak belirlenen çalışma saatlerinin yanında çocuklar ve kadınlar üstünde de yeni kararlar alınmıştır. Kadınların gece vardiyasında çalışmaları 1891 tarihli yasa uyarınca değiştirilmiştir. Devamında 1900 yılında kadınların çalışma yaşamına özgü konumu için bir belirleme getirilerek iş yeri sahipleri de uyarılmıştır. Öte yandan kadınlara dair sağlık ve sosyal sigorta hakları 20. Yüzyılın ilk yıllarına rast gelir. 1909 tarihinde kadınların ilk emeklilik maaşlarını aldıkları bilinmektedir ve 1911 yılında ise kadınların yoksulluk durumları öne çıkarılmış ve buna dair İngiltere'de pirim ödemelerinde kadınların daha düşük ücret ödemeleri kararlaştırılmıştır (Bock, 2004: 184). Endüstriyel gelişmeyle birlikte bir biçimde kadınların yaşamlarının maddi yönlerinde iyileşme olduğu bir gerçektir. Burada asıl sorun kadının işgücü ile bundan elde ettiği gelirin orantısızlığıdır ve bu durum çağımızda da belli oranda devam etmektedir. Örneğin bu dönemlerde erkeğe yapılan genel

ödeme kadınlar açısından daha da olumsuzluklar içerir. Bunun ilk nedeni kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet ayrışmasına dair olumsuz etkidir ve çağın İngiliz hükümeti ile muhafazakâr tutum arasındaki yakınlığın bunun için bir zemin olmasıdır ki fabrikasyon sürecinin elbette kadınlar için bireysellik kazanımı sağladığı da bir diğer gerçektir (Goody, 2004: 159). Kadınların emek gücü katılımlarında daha da düşük olduğunu ayrıca vurgulamak gerekmektedir. Diğer anlamda kadınların asıl işgücü piyasası yoğunluğunun hizmet sektörüyle karşılaşılması onların sanayi dallarında daha geride kalmasıdır. Bu ise gelir oranlarını daha da düşük seviyede tutmuştur. Mesela 1950’li yıllarda dahi kadınların %50’si işgücüne katılımcı olabilmişti ve günümüzde bu rakam %52 düzeyini bulabilmiştir (Koray, 2008: 348). Yine Koray’ın araştırmalarına bakıldığında kadınların işgücüne katılımı isteğe göre ya da kültürel ortama göre farklılıklar da göstermiştir. Bu sürecin değişiminde de hizmet sektörünün bir faktör olduğu gözlemlenmiştir (Koray, 2008: 349). Kadınların işgücü piyasasında edindiği sektörel konumun ya da konumların erkeklerle belirli oranda farklılıklar içermesinde bir diğer temel neden kadınların seçime zorlanmasıyla da ilgilidir. Bu seçim “çocuk” yapma ile “işgücünde ilerleme” arasındadır ve bu günümüzde de aynen güncelliği devam ettiren bir sorundur. Kadınların hak arayışlarının asıl etkisi 1960’lı yıllardan sonra kendini gösterse de 19. Yüzyıldan itibaren bu arayışları tarihlendirmek mümkündür. Kadınlar ikinci dünya savaşından sonra endüstriyel gelişmeye işgücü olarak daha yoğun bir şekilde katılmıştır. Burada iş olanaklarının çeşitlenmesinin ayrı bir önemi vardır. Ama öte yandan ikinci dünya savaşının kadınlara iş olanağı sağlaması da bir diğer gerçektir ve aslında bu durum kadınların ikincil işgücü olmalarının da bir tescilidir. Ne zaman ki erkek işgücünde düşmeler yaşansa -savaş ya da başka sebeplerle- kadınlar işgücüne daha çok dâhil olmaktadır.

1972 yılında ABD de kadın ve erkek istihdamı konusunda erkeklerle eşitlik getiren bir yasa çıkmış ve devamında BM 1975 ile 1985 arasını “Kadın 10 Yılı” olarak ilan etmiştir (Bock, 2004: 276). 1979 yılında ise ayrımcılığa karşı bir sözleşme ilan edilmiş ve Türkiye bu sözleşmeye 1985 yılında onay vermiştir. Ekonomik olarak kadınlara karşı ayrımcılığın kaldırılmasına dair olan düzenlemenin yürürlüğe girişi 3 Eylül 1981 tarihinde olmuştur (Kapani, 1996: 41). Bu söz konusu sözleşmenin ardında İnsan Hakları Beyannamesi vardır. Endüstriyel toplumda kadın haklarında ilerleme görülmüş ve özellikle hizmet sektörünün bu sürece etkisi daha belirgin bir biçimde gözlemlenmiştir. 80 sonrası dünya tüketim dünyasıdır ve hizmet sektörü bu dönemin ekonomik motoru olmuştur. Son on yılda kadınların işgücü rakamı 1,1 milyardan 1,2 milyara ulaşmıştır. Mesela kadınların işsizlik oranı %6,4 iken erkekler, %5,7

oranındadır ve ciddi bir yakınlaşma söz konusu olmuştur. İşte bunun temel nedeni hizmet sektöründe yer alan artıştır. 2007 yılı verilerine göre dünya genelinde endüstriyel alanda kadın oranları %17 civarında ve Avrupa da kadının tarımdaki istihdamı %7,5 civarındadır (Koray, 2008: 348-351). Hizmet sektöründe kadın istihdamının artması, işe olan eğilimle birlikte ayrıca eğitim seviyesindeki artışla da yakından ilgilidir. Ancak sektörel bazdaki bu ilerleyiş toplumsal yaşamda kadın erkek ayrımcılığına engel olamamaktadır. Bu olumsuzluk süreci ile kadınlara verilen ücret düşüklüğünün yakından ilgisi vardır. Pembe yakalı işler olarak adlandırılan bu sektörler kadınların yoğunlaşması anlamına gelmektedir. Kadın sektörü olarak ortaya çıkan bu yeni ekonomi alanı kadınlarla erkekler arasında aslında daha net bir ayırım yapmış oluyor. Bu ayırımın nedeni kadının hem ekonomik özgürlüğü istemesi ama hem de anne olmak istemesi ile ilgilidir. Bu tür olumsuzluklar ücret ve statü ayırım ve dengesizliğine neden olmaktadır. Hizmet sektörü kadınlara daha fazla çalışma olanağı sağlamış ama bu onları daha nitelikli bir hale kısmen getirirse de tam doyum sağlayamadığı için sorunları da beraberinde taşımıştır. Ayrıca tam zamanlı işlerde çalışmak konusunda sorun yaşayan kadın bir kriz esnasında ilk etkilenen kesim olmaktadır. Çünkü esnek ekonomi olarak da anılan hizmet sektöründe kadının yaptığı tüm işler onun adına ikincil olmakla nitelendirilmektedir.

Kadınların ekonomik ve politik bağlamda 1980 sonrası dünyada daha nicel bir yükselişe sahip oldukları görülmektedir. 1970'li yılların her anlamda dönüşmesiyle meydana gelen yeni politik ve ekonomik, sosyal ve felsefi süreçler özellikle bilişim sektörüyle bilgi temelinde kurulmuş ve hizmet yanlı olmasıyla birlikte bu yeni ekonomi sürecinde kadınlara dair iş sektörleri çeşitlenmiştir. Üretimden tüketime doğru bu dönüşüm hizmet sektörünü güçlendirmiştir. Ancak böylesi dönüşümle kadınların istihdamı artsa da bu defa da ücret ayrışmalarında sorunlar ortaya çıkmıştır. Fakat unutulmamalıdır ki ücret sorunu döneme ilişkin genel bir ekonomi problemidir. Ancak zamanla kadınların iş yaşamlarında bazı kolaylıklar öne çıkmıştır; ebeveyn izni bunlardan bir tanesidir. Çocukların kadın işgücünde bir adım geriden başlanmasına neden olduğu bilinmektedir. Böyle bir süreç iş yaşamında koşullar açısından engel teşkil edebilmektedir. Dolayısıyla kadınlar ev işini ya paylaşmalı ya da iş yaşamında daha esnek çalışma imkânına kavuşmalıdırlar. Son zamanlarda yapılan bazı araştırmalar erkeklerin ev işlerinde daha çok gelişmişliğini gösterse de beklenenin gerisindedirler (Giddens, 2013: 254-260). Kadınların 1980 sonrası ekonomi dünyasında istihdam düzeylerinin artmasında bazı nedenler vardır. Bunlardan en etkili olan başlığı esnek çalışmadır ve

kadınlar için yarı-zamanlı çalışma onların ev işine bir ek dayanak olarak anlaşılmasından kaynaklanır ki bu perspektif günümüzde de tartışma konusu olmaya devam etmektedir (Castells, 2008: 292). Nihayetinde kadınların 1970’li yıllardan 2010’lu yıllara gelindiğinde istihdam oranlarında büyük bir ilerleme olduğu görülmektedir.

### SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Kadınların ekonomi temelinde yaşadıkları değişimler ardında politik ve kültürel etkinlikleri de barındırmış ve ekonominin sistemsel değişiminde her zaman kadın işgücünün sosyo-kültürel etkinliği kendini açıktan açığa öne çıkarmıştır. Diğer anlamda kadın işgücü ve onun etkisinde gelişen sosyo-kültürel alan post modern döneme aile ve politika alanlarında damgasını vurmuştur. Kadınların sadece ailenin bir bireyi olmanın ötesinde “birey ve kadın” olarak haykırırları ciddi etkiler sağlamıştır. Feminist kuramların merkezinde yer alan konulardan biri, kadının, kamusal alanda etkin olması yönündedir ve bu etkinliğin artması adına ekonomik özgürlük savunulan ana başlıklardan birisi olacaktır. Ne var ki görüldüğü üzere ekonomik iyileşmenin belirgin biçimde 80 sonrası dünyada yaşanmış olması kadın erkek ayrımcılığına çözüm getirmekte yeterli olamamıştır. Bu noktaya eleştiriler hukuksal alanda ve aile içinde ki patriarşiye kaymış geleneksel politik süreç eleştirilmiştir. Çalışmada ataerki yapılanma tek bir başlıkla yani salt bir ekonomik çözümlerle bağlantılı olmamış tüm diğer toplumsal etkinliklerin de burada etkin olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla kadınlar açısından olumlu yönde gelişen ekonomik özgürlük onların ataerki yapılanmadan kurtulmalarına gerektiği kadar destek verememiştir. Bu özellikle Avrupa dışında yaşayan kadınlar açısından çok daha olumsuz bir yönde devam etmektedir. Fakat aynı zamanda sürekli değişen dünya ekonomik konjonktüründe kadının önemi gün geçtikçe artmaktadır. Fakat kadın ekonomide ister çalışan ister girişimci sıfatıyla olsun yeteri kadar yer bulamamaktadır. Kadının ekonomide yeteri derecede olamamasının nedenlerine bakıldığında özetle; kültürel etki başta olmak üzere yetersiz eğitim düzeyi, düşük ücret, kadının ev ve iş yaşamını bir arada götürmek zorunluluğu, eşten ya da aileden izin alamamak gibi belli başlı unsurlar sıralanabilir. Eğitim alan kadının bile geleneksel rol modelinin dışına çıkmasının çok da kolay olmadığı görülmektedir. Fakat bütün zorluklara rağmen toplumu şekillendirmede kadının payının önemi ve derecesi düşünüldüğünde çözümün yine ve yeniden kadından geçtiği bir kez daha ortaya çıkmış olur.

Diğer bir boyut da kadına yatırım yapılmayan ve kadının ekonomiye kazandırılmadığı toplumların gelişmişlik yönünden eksik kaldığıdır. Nitekim kadının ekonomiye kazandırılması ile istikrarlı ekonomik düzenden ancak söz edilebilmektedir. Kadını ekonomide yok saymak ise beşeri nüfusun neredeyse yarısını yok saymak yani atıl hale getirmek demektir. Ne var ki değişen toplumsal yaşamda ekonomik ayrımcılık katılımcılığı ve şeffaflığı da olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma sonucunda görülmüştür ki ekonominin temel yapılanmasında sosyo-kültürel etkinliklerin önemi doğrudan kadınların bu alanda ikincil bir konumda kalmasını meşrulaştırmıştır. Elbette böylesi bir sürecin ekonomiye olumsuz etkileri bir yana ayrıca politik arena da tek yanlı ve karizmatik siyasal erkin güçlenmesini sağlamış bu ise muhafazakâr bir yönetim sürecini tekçi tutumlara doğru sürüklemiştir. Muhafaza etmek her zaman yenilemeyi kendi içinde barındırmaya zorunludur. Kadınların politik ve sivil alanda temsil oranlarının artması, onların katılımcılığı toplumsal kültürün de muhafazası için ayrıca gereklidir.

**KAYNAKÇA**

- Altaş, Seyithan. (2011). **Uygarlık Tarihi**, Nobel Yayınları, İstanbul.
- Aron, Raymond. (1978). **Sanayi Toplumu**, Çeviren: E.Gürsoy, Dergâh Yayınları, İstanbul.
- Bates, Daniel G. (2013). **21. Yüzyılda Kültürel Antropoloji – İnsanın Doğadaki Yeri**, Kolektif Çeviri, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Beer, Max. (2012). **Sosyalizmin ve Sosyal Mücadelenin Genel Tarihi**, Çeviren: Galip Üstün, Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Benevole, Leonardo (2006). **Avrupa Tarihinde Kentler**, Çeviren: Nur Nirven, Literatür Yayınları, İstanbul.
- Bock, Gisela. (2004). **Avrupa Tarihinde Kadınlar**, Çeviren: Zehra Aksu Yılmaz, Literatür Yayınları, İstanbul.
- Bolch, Marc. (2014). **Feodal Toplum**, Çeviren: Melek Fırat, Isık Yayınları, İstanbul.
- Braudel, Fernand. (2013). **Kapitalizmin Kısa Tarihi**, Çeviren: İsmail Yerguz, Say yayınları, İstanbul.
- Braudel, Fernand. (2014). **Uygarlıkların Grameri**, Çeviren: Mehmet Ali Kılıçbay, İmge Kitabevi, İstanbul.
- Brizon, Pierre. (1977). **Emeğin ve Emekçinin Tarihi**, Çeviren: Cemal Süreyya, Onur Yayınları, İstanbul.
- Can, İslam. (2013). **Sistemik Aile Sosyolojisi**, (Editör: Mustafa Aydın), **Ailenin Tarihsel Gelişimi: Dünü, Bugünü ve Yarını**, Çizgi Kitabevi, Konya.
- Castells, Manuel. (2008). **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür**, 2. Cilt: Kimliğin Gücü, Çeviren: Ebru Kılıç, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Dworkin, Dennis. (2012). **Sınıf Mücadeleleri**, Çeviren: Utku Özmakas, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Engels, Friedrich. (1995). **Anti-Dühring**, Çeviren: Kenan Somer, Sol yayınları, Ankara.
- Faulkner, Neil. (2012). **Marksist Dünya Tarihi – Neandertallerden Neoliberalere**, Çeviren: Tuncel Öncel, Yordam Kitap, İstanbul.
- Freeman, Charles. (2013). **Mısır, Yunan ve Roma – Antik Akdeniz Uygarlıkları**, Çeviren: Suat Kemal Angı, Dost Yayınevi, Ankara.
- Fromm, Erich. (2012). **Özgürleşme Olgusu**, Çeviren: Sedat Erdemli, Altınpost Yayınları, Ankara.
- Giddens, Anthony. (2012). **Sosyoloji – Kısa Fakat Eleştirel Bir Giriş**, Çeviren: Ülgen Yıldız Battal, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Giddens, Anthony. (2013). **Sosyoloji**, Yayına Hazırlayan: Cemal Güzel, Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- Goody, Jack. (2004). **Avrupa'da Aile**, Çeviren: Serpil Arısoy, Literatür Yayınları, İstanbul.
- Harvey, David. (2012). **Sermaye Muamması, Kapitalizmin Krizleri**, Çeviren: Sungur Savran, Sel Yayınları, İstanbul.

- Haviland, William, Prins, Harald, Walrath, Dana, McBride, Bunny. (2008). Kültürel Antropoloji, Çeviren: İnan Deniz ve Erguvan Sarıoğlu, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Hazlitt, Henry. (2006). **Ahlakın Temelleri**, Çeviren: Mehmet Aydın & Recep Tapramaz, Liberte Yayınları, Ankara.
- Ilin, M. ve Segal, E. (2009). **İnsan Nasıl İnsan Oldu**, Çeviren: Ahmet Zekerya, Say Yayınları, İstanbul.
- Kapani, Münci. (1996). **İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları**, Bilgi Yayınevi, İstanbul.
- Koray, Meryem. (2008). **Sosyal Politika**, İmge Yayınevi, Ankara.
- Kymlicka, Will. (2006). **Çağdaş Siyaset Felsefesine Giriş**, Çeviren: Ebru Kılıç, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Lefebvre, Henri. (2014). **Kentsel Devrim**, Çeviren: Seliz Sezer, Sel Yayınları, İstanbul.
- Malinowski, Bronislaw. (1992). **Bilimsel Bir Kültür Teorisi**, Çeviren: Saadet Özkal, Kabalcı Yayınları, İstanbul.
- Mazoyer, Marcel ve Roudart, Laurence. (2009). **Dünya Tarım Tarihi – Neolitik Çağdan Günümüzdeki Krize**, Çeviren: Şule Ünsaldı, Epos Yayınları, Ankara.
- Mneill, William H.(1989). Dünya Tarihi, Çeviren: Alaeddin Şenel, İmge Yayınevi, Ankara.
- Pelizzon, Sheila Margaret. (2009). **Kadının Konumu Nasıl Değişti? Feodalizmden Kapitalizme**, Çeviren: İhsan Ercan Sadi ve Cem Somel, İmge kitabevi, Ankara.
- Pointing, Clive. (2011). **Yeni Bir Bakışla Dünya Tarihi**, Çeviren: Eşref Bengi Özbilen, Alfa Tarih Yayınları, İstanbul.
- Ragon, Michel. (2010). **Modern Mimarlık ve Şehircilik Tarihi**, Çeviren: Murat Aykaç Erginöz, Kabalcı Yayınları, İstanbul.
- Roberts, J.M. (2010). **Avrupa Tarihi**, Çeviren: Fethi Aytuna, İnkılap Yayınları, İstanbul.
- Schumpeter, Joseph A. (2010). **Kapitalizm Sosyalizm ve Demokrasi**, Alter Yayınları, Ankara.
- Sennet, Richard. (2011). **Ten ve Taş, Batı Uygarlığında Beden ve Şehir**, Çeviren: Tuncay Birkan, Metis Yayınları, İstanbul.
- Sombart, Werner. (2013). **Aşk, Lüks ve Kapitalizm**, Çeviren: Necati Aça, Pharmakon Yayınları, Ankara.
- Sowerby, Robin. (2012). **Yunan Kültür Tarihi – Homerik Çağ, Tarih, Din, Sosyal Yaşam, Spor, Edebiyat, Mitoloji, Felsefe ve Sanat**, Çeviren: Özgür Umut Hoşafçı, İnkılâp Yayınları, İstanbul.
- Tannenbaum, Donald ve Schultz, David. (2008). **Siyasi Düşünce Tarihi, Filozoflar ve Fikirleri**, Çeviren: Fatih Demirci, Adres Yayınları, Ankara.
- Thompson, Dorothy. (1998). Kadınlar ve 19. Yüzyıl Radikal Politikası: Yitirilmiş Bir Boyut, (Editör: Mitchel, J ve Oakley, A.), **Kadın ve Eşitlik**, Çeviren: Fatmagül Berktaş, Pencere Yayınları, İstanbul.



- Thomson, George. (1991). **Eski Yunan Toplumu Üstüne İncelemeler – Tarih Öncesi Ege**, Çeviren: Celal Üster, Cilt: 2, Payel yayınları, İstanbul.
- Touraine, Alain. (2011). **Demokrasi Nedir?**, Çeviren: Olcay Kunal, YKY Yayınları, İstanbul.
- Weber, Max. (2011). **Sosyoloji Yazıları**, Çeviren: Taha Parla, Deniz Yayınları, İstanbul.
- Wolf, Eric R. (2000). **Köylüler**, Çeviren: Abdulkirim Sönmez, İmge Yayınevi, Ankara.
- Wood, Ellen Meixner. (2013). **Yurttaşlardan Lordlara – Eski Çağdan Ortaçağa Batı Siyasi Düşüncesinin Toplumsal Tarihi**, Çeviren: Oya Köymen, Yordam Kitap, İstanbul.
- Yalom, Marilyn. (2002). **Antik Çağlardan Günümüze Evli Kadının Tarihi**, Çeviren: Zeynep Yelçe ve Neşenur Domaniç, Çitlembik Yayınları, İstanbul.

# Anne-Çocuk İletişim Becerileri Eğitiminin Çocukların Duyguları Tanıma Becerilerine Etkisi<sup>1</sup>

*The Effects Of Mother-Child Communication Skills  
Education On Children's Skills To Recognize Emotions*

Gülay TEMİZ\*  
Aysel ÇAĞDAŞ\*\*

## ÖZ

Bu araştırma "Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi"nin okul öncesi dönem 6 yaş grubu çocuklarının duyguları tanıma becerilerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni annelere verilen "Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi", bağımlı değişkeni ise annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerileridir. Öntest - sontest kontrol gruplu deneme modelinin kullanıldığı araştırmanın çalışma grubunda Konya ili Selçuklu İlçesi'nde oturan, çocukları okul öncesi eğitime devam eden 6 yaş grubundan seçilen 34 deneme ve 34 kontrol olmak üzere toplam 68 annenin çocukları oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Ergin (2003) tarafından geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılan "Duyguları Tanıma Testi" kullanılmıştır. Ayrıca anneler ve çocuklarının demografik özelliklerinin belirlenebilmesi için "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Duyguları Tanıma Testi öntest olarak örneklem dâhilinde çocuklara uygulanmıştır. Araştırmada 6 yaş çocuklarının duyguları tanıma becerilerine etkisini incelemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan "Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi" programı deneme grubu annelere 15 hafta 3 saatlik uygulamalarla, grup eğitimi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Eğitim programının uygulamasının sonunda deneme ve kontrol gruplarına Duyguları Tanıma Testi sontest olarak uygulanmış ve sontestin uygulanmasından sekiz hafta sonra deneme grubuna "Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi"nin çocukların duyguları tanıma becerilerinde kalıcılığını izlemek amacıyla Duyguları Tanıma Testi izleme testi olarak tekrar uygulanmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir.

## ANAHTAR KELİMELER

*İletişim, Beceri, İletişim Becerisi, Eğitim, Duygu*

## ABSTRACT

<sup>1</sup> Bu çalışma 13 Haziran 2014 tarihinde Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çocuk Gelişimi ve Ev Yönetimi Anabilim Dalı Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bilim dalında kabul edilen doktora tezinden üretilmiştir.

\* Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü, [gtemiz@selcuk.edu.tr](mailto:gtemiz@selcuk.edu.tr)

\*\* Yrd. Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü, [aysel-cagdas@hotmail.com](mailto:aysel-cagdas@hotmail.com)

*This study was conducted to investigate the effects of “Mother-Child Communication Skills Education” on preschool period 6-year-old children’s skills to recognize emotions. The independent variable of the study was the “Mother-Child Communication Skills Education”, which was given to mothers, and the dependent variable of the study was mothers’ skills to recognize their children’s emotions. The work group of the study, which was conducted in the pretest-posttest control group experimental model, included children of 68 mothers, 34 in the experimental group and 34 in the control group, who lived in the Selcuklu District of the province of Konya, whose children attended preschool education and were in the age group of 6. “Recognition Test for Emotions”, whose validity and reliability was tested by Ergin (2003), was used as the data collection tool of the study. Furthermore, “Personal Information Form” was used to determine the demographic characteristics of the mothers and their children. Recognition Test for Emotions was administered to the children as pretest within the scope of the sample. During the study, “Mother-Child Communication Skills Education” program, which was prepared by the researcher to investigate its effect on 6-year-old children’s skills to recognize emotions, was administered, in the form of group education, to the mothers in the experimental group in 3-hour sessions for 15 weeks. At the end of the implementation of the education program, Recognition Test for Emotions was administered to the experimental and control groups as posttest, and eight weeks after the administration of the posttest, Recognition Test for Emotions was administered to the experimental group once again as a follow-up test in order to monitor the permanence of “Mother-Child Communication Skills Education” in children’s skills to recognize emotions. During the process of data analysis, significance level was determined to be 0.05.*

•

#### KEYWORDS

*Communication, Skill, Communication Skill, Education, Emotion*

## GİRİŞ

Aile içi iletişimde zaman zaman yoğun ve çeşitli duygular yaşanır. Kızgınlık, öfke, korku, sevinç ve mutluluk vb. Annesiyle olan iletişim çocuğun dünyasında büyük önem taşıdığından dolayı çocuğun duygularını tanıması ve annenin çocuğun duygularını kabul etmesiyle çocuk başarılı bir iletişim kurabilmektedir. Böylece anne ve çocuğun karşılıklı olarak sorunlarına çözüm bulmaları kolaylaşacaktır. Duyguların bastırılması sorunların çözülmemesi anlamına gelir. Bu nedenle aile üyelerinin duygularını birbirlerine, sözlü ve sözsüz mesajlarla iletme biçimleri önemlidir (Çağdaş, 2000: 2; Tezel, 2004: 4; Yavuzer, 1999: 116).

Aile içi iletişim sürecinin işleyiş biçimini, gerçek yaşamı temsil eden jestler, yüze ait anlatımlar, ses tonları, bedenin diğer anlatımları da desteklemektedir. Sözsüz iletişim kodları oldukça fazla kullanılmaktadır. Böylece iletişimde sözel anlam bakımından ne söylendiği değil nasıl söylendiği de önemlidir. Erken çocukluk döneminde çocukların sosyal- duygusal deneyimlerinde sözsüz ifadelerin son derece önemli olduğu bilinmektedir. Araştırmacılar bu dönem çocuklarının sözsüz ifadeler kullanmalarının aile çevresiyle ilgili olduğuna işaret etmektedir. Örneğin anneleri tarafından ihmal ve istismar edilen çocukların ihmal ve istismar edilmeyen çocuklara göre duygusal yüz ifadelerini tanımlama konusunda daha zayıf oldukları belirtilmektedir (Önür ve Karaaslan Aydoğdu, 2005: 196; Çelik, vd., 2002: 30).

1900'lerin ortalarındaki tipik cinsiyet rolleri, babaları dışarıda çalışarak kaynak yaratmaya ittiği için ebeveynlik annelere verilmiş bir görevdi. Annenin çocuk üzerinde iyi ya da kötü, direk ve kendine özgü bir etkisi olduğu düşünülüyordu. Anneler, çocuklarına güven dolu ilişkiler sağladıkları için övülüyor ve çocukta olumsuz gelişen sorunlar için suçlanıyorlardı. 1970'lere kadar aile-çocuk iletişimi hakkında yapılan pek çok gözlemsel araştırma anne-çocuk iletişimi üzerine yoğunlaşmıştır (Segrin ve Flora, 2005: 157).

Çocuklar önce ailenin sonra ülkenin en önemli servetidir. Çocukların sağlıklı birer yetişkin olmaları, sağlıklı ilişkilerin olduğu aile ortamlarında büyümelerine bağlıdır. Çocuğun yaşamında ilk iletişime girdiği kişi annesidir. Okul öncesi dönemde çocuğun sürekli etkileşim içinde olduğu yetişkinlerle olan iletişimi ve onların çocuğa karşı olan tutumu çocuğun dünyasında önemli bir yere sahiptir. Nitelikli bireylerin yetiştirilmesi için anne babaların bu konuda eğitilerek bilinçlendirilmesi gerekir. Anne babaların etkili çocuk yetiştirme

tutumları sayesinde çocukların istedik davranışlara, duygusal özelliklere sahip olmaları ve olumlu tutumlar edinmeleri için sistemli ve düzenli şekilde eğitilmeleri önem kazanmaktadır (Erkan ve Durmuşoğlu, 2007: 351; Öz, 1997: 51).

### **AMAÇ**

Bu araştırmanın amacı; annelere verilen “Anne Çocuk İletişimi Becerileri Eğitimi”nin çocukların duygularını tanıma becerilerini etkilemekte midir? sorusuna cevap aramaktır.

### **Alt Amaçlar**

Yukarıdaki genel amaca bağlı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamaları arasında anlamlı önemli düzeyde fark var mıdır?

Deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest - sontest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark var mıdır?

Kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest - sontest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark var mıdır?

Deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark var mıdır?

Deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest - izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark var mıdır?

### **DENENCELER**

Deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark yoktur.

Deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları öntest puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi ” öntest - sontest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark yoktur.

Deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları kontrol grubu annelerin çocuklarının sontest puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest - izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark yoktur.

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Modeli**

Bu araştırmanın bağımsız değişkeni annelere verilen “Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi”dir. Araştırmanın bağımlı değişkeni annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerileridir. Araştırma bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkileyip etkilemediğini ortaya koyacak şekilde desenlenmiştir. Bu nedenle araştırma öntest - sontest kontrol gruplu deneme modeli ile çalışılmıştır. Öntest - sontest kontrol grubu modelinde yansız atama ile oluşturulmuş iki grup bulunmuştur. Deneme grubu annelerine verilen 15 haftalık “Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi”nin uygulanmasından hemen sonra bu eğitimin (bağımsız değişkenin) annelerin çocuklarında etkisini test etmek amacıyla sontest uygulanmıştır. İzleme testi sontest uygulamasından 8 hafta deneme grubu annelerin çocuklarına tekrar uygulanmıştır.

### **Çalışma Grubu**

Bu araştırmanın çalışma grubu Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı Selçuklu Bağımsız Anaokulu’nun 6 yaş sınıfındaki çocuklar ve annelerinden oluşturulmuştur. Öncelikle Konya Milli Eğitim Müdürlüğü’nden araştırmanın içeriğini özetleyen bir rapor hazırlanarak resmi izin alınmıştır. Okulun fiziksel şartları, çalışma grubunun bu bölgeden seçilmesi, okul yöneticisi ve öğretmenlerinin de işbirliği vb. nedenler uygulama yapılacak okulun seçilmesinde belirleyici etkenler olmuştur.

Çalışma grubunun oluşturulması sürecinde Selçuklu Bağımsız Anaokulu Müdürü ve müdür yardımcıları ile görüşme yapılmıştır. Bu görüşmenin sonucunda 6 yaş grubundaki çocuklar belirlenmiştir. 6 yaş grubu çocuklarının öğretmenleri tarafından düzenlenen veli toplantısına 90 anne katılmış ve toplantının sonucunda eğitim programına katılmak isteyen 80 anne belirlenmiştir. Bu belirlemenin sonucunda tesadüfi eleman örnekleme ile oluşturulan 40’ar kişilik gruplardan biri deneme diğeri kontrol grubu olarak iki grup olarak belirlenmiştir. Deneme grubundaki annelere “Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programını tanıtmak, programın uygulanması sürecinde hangi gün ve saatlerin kendileri için uygun olacağını tespit etmek amacıyla bir toplantı düzenlenmiştir. Toplantının sonunda 5 anne çeşitli nedenlerle eğitim programına katılamayacaklarını belirtmişlerdir. Eğitim programının uygulanmasından 1 hafta sonra deneme grubunda bir annenin sağlık, kontrol grubundan da bir annenin başka semte taşınması sebebiyle araştırma 34 deneme 34 kontrol grubu olarak toplam 68 anne ve çocuğu ile yürütülmüştür.

## **Veri Toplama Aracı**

### **Duyguları Tanıma Testi**

Bu test Bruce ve ark .(2000) tarafından 3-12 yaş arasındaki çocukların yüz ifadeleri yolu ile “Duyguları Tanıma Testi” becerilerini ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. “Duyguları Tanıma Testi” toplam madde sayısı 19 dur. “Duyguları Tanıma Testi” üç farklı uygulamayı içermektedir. Çocuklara ilk önce ifade çifti (exppair) maddeleri verilir. Çocuktan söylenen yüz ifadesine sahip resmi göstermesi istenir. Örneğin; “Bu iki yüzden hangisi üzgün” yönergesi verilir ve çocuğun üzgün yüzü göstermesi beklenir. İfade - Çifti maddelerini, İfade Eşleme Çocuk (expmatch.child) maddeleri ardından da yetişkinlerin yüz ifadelerini yansıtan İfade Eşleme Yetişkin (Expmatch.adult) maddeleri izlemektedir. Hem İfade Eşleme Çocuk hem de İfade Eşleme Yetişkin Testlerinde çocuğa “Aşağıdaki iki resimden hangisi, yukarıdaki çocuk ile aynı duyguyu hissetmektedir” yönergesi verilir. Bu maddelerin başlangıcında, çocuklara ne yapmaları gerektiğini açıklamak için testi yapan kişi tarafından kullanılabilir örnek bir uygulama vardır. İfade Eşleme Yetişkin Testi ile İfade Eşleme Çocuk Testi birbirine benzerdir. Fakat İfade Eşleme Yetişkin Testinde örnek uygulama yoktur. İfade Eşleme Yetişkin Testinde yetişkin yüz ifadeleri kullanılmıştır. Her doğru cevap için “1” puan verilmektedir (Ergin, 2003: 104).

### **Verilerin Toplanması**

Verileri toplamada kullanılan testin uygulanmasından önce Konya Milli Eğitim Müdürlüğü’nden araştırmanın içeriğini özetleyen bir rapor hazırlanarak resmi izin alınmıştır.

### **Öntestlerin Uygulanması**

Deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarına duyguları tanıma becerilerini ölçmek için öncelikle çocukların sınıf öğretmenleriyle bireysel olarak görüşülmüştür. Bu görüşme sonucunda testin uygulanacağı yer ve zaman belirlenmiştir. Uygulama yeri için sınıf ortamının fiziksel uyarılarından çocukların etkilenmemesi için ayrı sessiz bir sınıf ortamı belirlenmiştir. Bu sınıf ortamına çocuğa uygun masa ve sandalye karşılıklı oturulacak şekilde konulmuştur. Deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarına duyguları tanıma becerilerini ölçmek için “Duyguları Tanıma Testi” öntest olarak uygulanmıştır.

### **Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi Programının Uygulanması**

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programına dahil edilen deneme grubu annelerine 10 Ekim 2012 -17 Ocak 2013 tarihleri arasında 15 hafta boyunca ve haftada 2 gün araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Eğitime başlamadan önce annelerle bireysel görüşmeler yapılarak eğitim programına katılmaları sürecinde problemler olmaması için gerekli açıklamalar yapılmıştır. Eğitim uygulamaları için her annenin sınıf ortamında rahat edebilmesi, kendini ifade etmekte zorlanmaması, uygulama çalışmalarına rahatlıkla etkinliklere katılabilmesi, okula giden çocuklarının eğitim saatinde okulda olması için Çarşamba sabah 09.00-12.00, Perşembe günleri 13.00-16.00 saatleri arasında 2 oturum halinde uygulanmıştır. Her bir eğitim 3 saat sürmüştür. Annelerle Cuma günleri sabah ve öğlen olmak üzere bireysel danışmanlık hizmeti verilmiştir. “Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programı kontrol grubu annelerine uygulanmamıştır.

#### **Sontestlerin Uygulanması**

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programının uygulanmasının sonunda örnekleme alınan çocukların öğretmenlerinden gerekli izin alınarak duyguları tanıma becerilerinde önemli bir farklılaşmanın olup olmadığını değerlendirmek için “Duyguları Tanıma Testi” sontest olarak uygulanmıştır.

#### **İzleme Testinin Uygulanması**

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programının deneme grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerilerinde ne kadar etkili ve kalıcı olup olmadığını ortaya koyabilmek için deneme grubu annelerin çocuklarına eğitim uygulamasından sekiz hafta sonra “Duyguları Tanıma Testi” izleme testi olarak tekrar uygulanmıştır.

#### **Verilerin Analizi**

Araştırmanın desenine uygun olarak deneme ve kontrol gruplarındaki annelerin çocuklarının değerlendirme ile ilgili toplanan veriler önce veri kodlama formlarına işlenmiştir. Araştırmanın genel amacı çerçevesinde toplanan veriler SPSS (The Statistical Packet For The Social Sciences) 16.0 paket programından yararlanılmıştır.

• Deneme ve kontrol grubu anne ve çocukların demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans (f) ve yüzde (%) kullanılmıştır.

• Deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerileri puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılığın olup olmadığını belirlenmesinde, bağımsız t testi kullanılmıştır. Ayrıca deneme ve



kontrol grubu annelerin çocuklarının kendi içerisindeki duyguları tanıma becerileri puan ortalamalarının farklılıklarını test edebilmek amacıyla bağımlı t testinden yararlanılmıştır. Farklılıklarının test edilmesinde 0.05 düzeyinde anlamlılık aranmıştır.

### BULGULAR

Çalışma grubuna dahil edilen anneler ve çocuklarının demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Deneme ve Kontrol Grubunda Yer Alan Anne ve Çocuklarının Demografik Özellikleri**

Özellikler	Kategoriler	Deneme		Kontrol	
		f	%	f	%
Annenin Yaşı	25-30 yaş	13	38,2	10	29,4
	31-35 yaş	9	26,5	10	29,4
	36-40 yaş	9	26,5	9	26,5
	41 yaş ve üzeri	3	8,8	5	14,7
	Toplam	34	100	34	100
Annenin Öğrenim Durumu	İlköğretim	6	17,6	5	14,7
	Ortaöğretim	5	14,7	7	20,6
	Lise	14	41,2	14	41,2
	Üniversite	9	26,5	8	23,5
	Toplam	34	100	34	100
Annenin Çalışma Durumu	Çalışıyor	29	85,3	25	73,5
	Çalışmıyor	5	14,7	9	26,5
	Toplam	34	100	34	100
Aile Tipi	Çekirdek	31	91,2	27	79,4
	Geniş	3	8,8	7	20,6
	Toplam	34	100	34	100
Ailenin Aylık Geliri	850-1000tl	3	8,8	4	11,8
	1001-2000tl	10	29,4	11	32,4
	2001-3000tl	15	44,1	12	35,3
	3001tl-ve üzeri	6	17,6	7	20,6
	Toplam	34	100	34	100
Ailenin Çocuk Sayısı	1 çocuk	5	14,7	6	17,6
	2 çocuk	20	58,8	15	44,1
	3 çocuk	7	20,6	9	26,5
	4 çocuk	2	5,9	4	11,8
	Toplam	34	100	34	100
Çocuğun Doğuş Sırası	1.çocuk	14	41,2	15	44,1
	2.çocuk	13	38,2	11	32,4
	3.çocuk	6	17,6	6	17,6
	4.çocuk	1	2,9	2	5,9
	Toplam	34	100	34	100
Çocuğun Cinsiyeti	Erkek	15	44,1	18	52,9
	Kız	19	55,9	16	47,1
	Toplam	34	100	34	100

Tablo 1’de deneme ve kontrol grubunda yer alan annelerin ve çocuklarının demografik özellikleri; annelerin yaşı, öğrenim durumları, çalışma durumları, aile tipi, ailenin aylık geliri, ailenin çocuk sayısı, çocuğun doğuş sırası ve cinsiyet özellikleri açısından benzer oldukları görülmüştür.

### **Deneme ve Kontrol Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Öntest Puan Ortalamaları**

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programını uygulamadan önce deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamaları arasında farklılaşmanın olup olmadığını test etmek amacıyla her iki grubun öntest puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. Gruplar arası farkın önem kontrolü t testi ile sınanmıştır. t sınaması sonucunda elde edilen bulgular tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Deneme ve Kontrol Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Öntest Puanı X, s, n ve t Değerleri**

Gruplar	X	s	n	t	Önemlilik Düzeyi
Deneme	9.18	3.38	34	-0.123	p>0.05
Kontrol	9.26	2.45	34		

Sd:66

Tablo 2 incelendiğinde, deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamalarının 9.18, kontrol grubu annelerin çocuklarının öntest puan ortalamaları ise 9.26 olduğu görülmektedir. t testi sınaması sonucunda deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamaları arasında önemli bir farkın olmadığı görülmüştür (t=-0.123; p>0.05). Bu sonuç “deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarının Duyguları Tanıma Testi öntest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark yoktur” denencesini desteklemektedir.

### **Deneme Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Öntest - Sontest Puan Ortalamaları**

Deneme grubu annelerine uygulanan “Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi”nin sonunda bu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları ile öntest puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. İki ortalama arasındaki farkın önem kontrolü t testi sınaması ile yapılmıştır. t sınaması sonuçları tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3. Deneme Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Öntest / Sontest Puanı X, s, n ve t Değerleri**

Testler	X	s	n	t	Önemlilik Düzeyi
Öntest	9.18	3.38	34	-16.027	p<0.05
Sontest	17.88	1.93	34		

Sd:33

Tablo 3 incelendiğinde deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamalarının 9.18, sontest puan ortalamasının 17.88 olduğu görülmektedir. Bu iki ortalama arasındaki farkın test edilmesi sonucu elde edilen t değeri ( $t=-16.027$ ;  $p<0.05$ ) düzeyinde önemli bulunmuştur. Bu sonuç “deneme grubu annelerin çocuklarının Duyguları Tanıma Testi sontest puan ortalamaları öntest puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir” denencesini desteklendiğini ortaya koymaktadır.

### **Kontrol Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Öntest - Sontest Puan Ortalamaları**

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” almayan kontrol grubu annelerin çocuklarına bu eğitimin uygulanmasından hemen sonra “Duyguları Tanıma Testi” sontest olarak tekrar uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest - sontest puan ortalamaları arasında önemli bir farkın olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla öntest - sontest puan ortalamaları karşılaştırılmıştır. Öntest - sontest puan ortalamalarının karşılaştırılması, t testi ile yapılmıştır. t testi sınaması sonucunda elde edilen bulgular tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4. Kontrol Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Öntest / Sontest Puanı X, s, n ve t Değerleri**

Testler	X	s	n	t	Önemlilik Düzeyi
Öntest	9.26	2.45	34	-2.892	p<0.05
Sontest	10.53	2.30	34		

Sd:33

Tablo 4’de görüldüğü gibi kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamaları 9.26, sontest puan ortalamaları ise 10.53’dür. t sınavı sonucunda iki ortalama arasındaki fark ( $t=-2.892$ ;  $p<0.05$ ) düzeyinde önemli bulunmuştur. Bu sonuç “kontrol grubu annelerin çocuklarının Duyguları Tanıma Testi öntest - sontest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark yoktur” denencesini desteklememektedir.

**Deneme ve Kontrol Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Sontest Puan Ortalamaları**

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi”nin sonunda deneme grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerilerinin kontrol grubu annelerin çocuklarından farklı olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları ile kontrol grubu annelerin çocuklarının sontest puan ortalamaları arasında bir farklılaşmanın olup olmadığı t testi ile test edilmiştir. t testi sonucunda elde edilen istatistiksel değerler Tablo 5’de gösterilmiştir.

**Tablo 5. Deneme ve Kontrol Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Sontest Puanı X, s, n ve t Değerleri**

Gruplar	X	s	n	t	Önemlilik Düzeyi
Deneme	17.88	1.93	34	14.268	p<0.05
Kontrol	10.53	2.30	34		

Sd:66

Tablo 5’den anlaşılacağı gibi deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları 17.88, kontrol grubu annelerin çocuklarının sontest puan ortalamaları ise 10.53’tür. t sınaması sonucunda elde edilen bulgular deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamalarının kontrol grubunun sontest puan ortalamalarından önemli düzeyde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır ( $t= 14.268$ ;  $p<0.05$ ). Bu bulgular “deneme grubu annelerin çocuklarının Duyguları Tanıma Testi sontest puan ortalamaları kontrol grubu annelerin çocuklarının sontest puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir” denencesini destekler niteliktedir.

#### **Deneme Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Sontest - İzleme Testi Puan Ortalamaları**

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” sona erdikten sekiz hafta sonra “Duyguları Tanıma Testi” izleme testi olarak uygulanmıştır. Bu amaçla deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları ile izleme testi puan ortalamaları arasında önemli bir farklılaşmanın olup olmadığı t testi ile sınanmıştır. İki ortalama arasındaki farkın test edilmesi ile ilgili istatistiksel sonuçlar tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6. Deneme Grubu Annelerin Çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” Sontest / İzleme Testi Puanı X, s, n ve t Değerleri**

Testler	X	s	n	t	Önemlilik Düzeyi
Sontest	17.88	1.93	34	-1.738	p>0.05
İzleme Testi	17.18	1.17	34		

Sd:33

Tablo 6 incelendiğinde, deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamalarının 17.88, izleme testi puan ortalamaları ise 17.18 olduğu görülmektedir. t testi sınaması sonucunda deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları ile izleme testi puan ortalamaları arasında önemli bir farkın ( $t=-1.738$ ;  $p>0.05$ ) olmadığı görülmüştür. Bu sonuç “deneme grubu annelerin çocuklarının Duyguları Tanıma Testi sontest - izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark yoktur” denencesini desteklemektedir.

## TARTIŞMA VE YORUM

### **Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi Öncesi Çocukların Duyguları Tanıma Becerileri**

Tablo 2’de deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamaları 9.18 kontrol grubu çocuklarının öntest puan ortalamalarının ise 9.26 olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan “Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” öncesi deneme ve kontrol grubu annelerinin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” puan ortalamalarının birbirine çok yakın benzer özellikler gösterdikleri görülmüştür.

### **Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitiminin Çocukların Duyguları Tanıma Becerilerine Etkisi**

Tablo 3’de deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamalarının 9.18 olduğu, “Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” uygulandıktan sonra sontest puan ortalamasının ise 17.88’e yükseldiği görülmektedir. Tablo 5’de deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamalarının 17.88 kontrol grubu annelerin çocuklarının sontest puan ortalamalarının ise 10.53’dür.

Yukarıdaki elde edilen bulgulardan deneme grubu annelerinin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest - sontest puan ortalamaları, deneme ve kontrol grubu annelerinin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları arasında önemli düzeyde farklılığın olduğu görülmüştür. Bu bulgulardan deneme grubu annelerine uygulanan “Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi”nin deneme grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerilerinde bir artışa sebep olduğu söylenebilir. Bu konuda yapılmış benzer çalışmalar incelendiğinde;

Dunn ve arkadaşları (1991), araştırmalarında ev ortamı ve kardeşlik ilişkilerinin başkalarının duygularını anlamada bireysel farklılıklar ve insan davranışlarını inançlar açısından açıklayabilme becerileri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda anne babaların ev ortamında yaşamış oldukları duyguları çocukları ile konuşmalarının aile çocuk ilişkisini olumlu yönde etkilediğini, çocukların duygu anlama becerilerinin de arttığını gözlemlemişlerdir.

Ergin (2003) yapmış olduğu araştırmasında İletişim Becerileri Eğitim Programı’nın uygulandığı okul öncesi eğitim alan çocukların Duyguları Tanıma

Testi son test puan ortalamaları öntest puan ortalamalarından anlamlı derece daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Colwell ve Hart (2006) çalışmalarında 61 anne ve bu annelerin erkek çocuklarının anneleri ile ilişkileri gözlenmiştir. Gözlemler anne ve çocuğun birbirleri ile uyumu ve annenin duygusal durumu üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın elde edilen sonucunda annesi ile kaliteli ilişkiler kuran çocukların duygu anlama becerilerinin daha gelişmiş olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Sullivan ve arkadaşları (2010)'nın araştırmalarında cezalandırıcı anne baba tutumları ve ihmal edilen çocukların duygu anlama becerilerinin, IQ'ları ile ilişkili olup olmadığını araştırmak için 42 okul öncesi çocuğunun duygu anlama, duyguları ifade etme becerileri ve IQ'ları gözlenmiştir. 15 çocuk ise ihmal edilen olarak belirlenmiştir. Araştırmalarının sonucunda anne ve babaları tarafından ihmal edilen çocukların duygu anlama becerilerini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Kurbet (2010) anaokuluna devam eden 5-6 yaş çocuklarının duygusal düzenleme becerileri ile annelerinin empatik eğilim ve tutum ve davranışlarını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda annelerin çocuklarının duygularına verdikleri olumlu ya da olumsuz tepkileri ve anne empatisinin çocuklarının duygularını anlama, fark etme becerilerini etkilemede önemli rolü olduğu ortaya konmuştur.

Yukarıda bahsedilen araştırmaların sonuçlarından elde edilen bulgular, bu araştırmanın sonucunu da destekler niteliktedir.

Gottman ve Katz (2002) da ifade ettiği gibi çoğu teorisyene göre ebeveyn-çocuk iletişimi duygusal ifadeyi göstermede görev alır. Bu yüzden ebeveynin çocuğuyla olan iletişimde çocuğunu olumlu yönde yönlendirmesi ve bu konuda eğitim alması çocuğunun duyguları tanıma yeteneklerinin gelişmesine yardımcı olur.

Izard (2002) sosyal ilişkilerin, duyguların doğru bir tavırla ifade edilebilmesinde etkili olduğu; beraberinde anne, baba, çocuk gibi aile değişkenlerinin ve özellikle anne babaların tavırlarının da çocuğun duygusal becerilerini etkilediğini ifade etmiştir.

Leibowitz ve arkadaşları (2002) göre ebeveyn-çocuk arasındaki duygusal deneyimleri paylaşma şekli çocuğun belirli bazı duyguları anlamasında olduğu kadar kendini anlama ve yorumlamalarında da etkilidir.

### **Kontrol Grubu Çocuklarının Duyguları Tanıma Becerileri**

Tablo 4’de kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest puan ortalamalarının 9.26 sontest ortalamaları ise 10.53’dür. Elde edilen bulgulardan kontrol grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” öntest - sontest puan ortalamaları arasında farkın anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Benzer yapılmış araştırma sonuçları incelendiğinde;

Kale Karaaslan (2012) yaptığı araştırmasında ilköğretim 1. sınıf öğrencilerinin, okul öncesi eğitim alıp almama, okul öncesi eğitime devam etmeme, 1 yıl devam etme, 2 yıl ve daha fazla devam etme, devam ettiği okul öncesi eğitim kurumu (anaokulu, anasınıfı), cinsiyet, kardeş sayısı, doğuş sırası ve anne-babanın eğitim düzeyi değişkenlerinin çocukların duyguları tanıma ve duyguları ifade etme becerilerinde farklılaşmaya neden olup olmadığını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgularda okul öncesi kurumunda geçirilen süre arttıkça ilköğretim birinci sınıf öğrencilerinin duyguları tanımalarında anlamlı düzeyde fark bulunmuştur. Söz konusu araştırma sonucunda okul öncesi eğitim almanın duyguları tanıma becerilerinde farklılaşmaya yol açan önemli bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kuyucu (2012) çocukların duygu anlama beceri düzeylerinin akranlarına karşı gösterdikleri duygusal davranışsal tepkileri çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla yapmış olduğu araştırmasında çocukların duygusal tepki tercihleri okul öncesi eğitim kurumuna devam süresine göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Yukarıda bahsedilen araştırmaların sonuçlarından elde edilen bulgular, bu araştırmanın sonucunu da destekler niteliktedir.

Kontrol grubu çocukların en az bir dönem okul öncesi eğitime devam ettiği göz önünde bulundurulduğunda okul öncesi eğitim kurumundaki geçirilen sürenin çocukların duyguları tanıma becerilerinde gelişmeye neden olması, okul öncesi eğitim programında yer alan amaç ve kazanımlarda duygusal alanda amaç ve kazanımların yer alması, çocukların birbirleriyle etkileşim içinde olmaları ayrıca Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin duyguları tanımaya yönelik etkinliklere yer vermesi, annelere aile katılımı etkinlikleri çerçevesinde çocuk gelişimi ve eğitimi konulu bilgilendirme toplantıları düzenlemeleri, anne baba çocuk iletişimi ve çocuklarda duygusal gelişim konulu anne ve babalara düşen görevleri sınıf bülten tahtalarında yer vermeleri, annelerin aile katılım çalışmalarına katılım göstermeleri gibi kontrol edilemeyen değişkenlerin



etkisiyle araştırmada ortaya çıkan sonuç beklenen sonuçla paralellik göstermemiş olabilir.

### **Deneme Grubu ocuklarının Duyguları Tanıma Becerilerinin Kalıcılığı**

“Anne ocuk İletişim Beceriler Eğitimi” programının deneme grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerilerinin olumlu yönde gelişmesinde etkili olduğu görülmüştür. Bu eğitim programından hemen sonra meydana gelen değişikliğin sekiz hafta sonra da devam edip etmediğini ve programın etkisinin kalıcılığının korunup korunmadığını test etmek amacıyla deneme grubu annelerinin çocuklarına Duyguları Tanıma Testi “Anne ocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programı bitiminden sekiz hafta sonra izleme testi olarak tekrar uygulanmıştır.

Tablo 6’da deneme grubu annelerin çocuklarının “Duyguları Tanıma Testi” sontest puan ortalamaları 17.88, izleme testi puan ortalamaları 17.18’dir. Bu bulgulardan deneme grubu annelerin çocuklarının sontest puan ortalamaları ile izleme testi puan ortalamaları arasında önemli düzeyde farklılığın olmadığı görülmüştür.

Elde edilen bu bulgulardan deneme grubu annelerine uygulanan “Anne ocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programının bu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerilerinin kalıcılığını sağlamada etkisi olduğu söylenebilir.

Saltalı (2010) araştırmasında Duygu Eğitim Programı’na katılan çocukların duyguları tanıma, duyguları anlama ve toplam duygusal becerilerinde meydana gelen gelişmenin sekiz hafta sonra da kalıcı olduğu görülmüştür.

M.E.B. (2006) okul öncesi eğitim alanında çocuklar üzerinde yapılan araştırmalar ailenin katılımıyla eğitim alan programlarda yetişen çocukların gelişimindeki olumlu etkinin “kalıcı” olduğunu ortaya koymaktadır.

“Anne ocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programından sekiz hafta sonra da annelerin çocuklarıyla iletişim becerilerini olumlu yönde devam ettirmeleri ve çocuklarıyla sağlıklı iletişim kurmalarının sonucunda çocukların duyguları tanıma becerilerinde kalıcılığın korunduğu anlaşılmaktadır.

## SONUÇ

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” değişkeni uygulanmadan önce deneme ve kontrol grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma öntest puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı anlaşılmıştır.

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” değişkeni uygulandıktan sonra deneme grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerileri sontest puan ortalamaları öntest puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir.

Kontrol grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerileri öntest - sontest puan ortalamalarında anlamlı düzeyde fark olduğu gözlenmiştir.

“Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” değişkeni uygulandıktan sonra deneme grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerileri sontest puan ortalamaları kontrol grubu annelerin çocuklarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Deneme grubu annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerileri sontest puan ortalamaları ile izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür.

Araştırmada elde edilen bu sonuçlar “Anne Çocuk İletişim Becerileri Eğitimi” programının deneme grubunda annelerin çocuklarının duyguları tanıma becerilerinin gelişimini desteklediği yönündedir.

**KAYNAKLAR**

- Colwell, M.J. and S. Hart. "Emotion Framing: Does It Relate to Children's Emotion Knowledge and Social Behavior?" *Early Child Development and Care*, 176 (6), 591-603, 2006.
- Çağdaş, A. "Çocukla İletişim Dili Özellikleri." *Selçuk Üniversitesi Anaokulu/ Anasınıfları Öğretmeni El Kitabı*. İstanbul: Ya-Pa Yayınları, 21-30, 2000.
- Çelik, E., B. Tuğrul ve S. Yalçın. "Dört Altı Yaşlar Arasındaki Anaokulu Çocuklarının Duyusal Yüz İfadesiyle Kendilerini, Anne Babalarını ve Öğretmenlerini Algılaması". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 29-39, 2002.
- Dunn, J, J.Brown, C. Slomkowski, C.Tesla and L.Youngblade. Young Children's Understanding of Other People's Feelings and Beliefs Individual Differences and Their Antecedents. *Child Development*, (62), 1352- 1366.1991
- Ergin, H. *İletişim Becerileri Eğitim Programının Okulöncesi Dönem Çocuklarının İletişim Beceri Düzeylerine Etkisi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003.
- Erkan, S. ve M. Durmuşoğlu. "Anne Eğitim Programının Annenin Çocuk Yetiştirme Tutumlarına Etkisinin İncelenmesi." *Avrupa Birliği Sürecinde Okulöncesi Eğitimin Geleceği Sempozyumu (Uluslararası Katılımlı)*. 27-30 Haziran 2006. Kıbrıs, Cilt 1. İstanbul: Ya-Pa Yayınları, 349-360, 2007.
- Gottman, J. M. and L. F. Katz. Children's Emotional Reactions to Stressful Parent-Child Interactions: The Link Between Emotion Regulation and Vagal Tone. *Marriage & Family Review*, 34 (3/4), 265-283. 2002.
- Izard, C.E. Translating Emotion Theory and Research in to Preventive Interventions. *Psychological Bulletin*, 128: 796-824. 2002.
- Kale Karaaslan, Ü. *Okulöncesi Eğitimin ve Diğer Değişkenlerin İlköğretim 1. Sınıf Öğrencilerinin Duyguları Tanıma ve İfade Etme Becerilerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2012.
- Kurbet, H. *Anaokuluna Devam Eden Çocukların Duyusal Düzenleme Becerileri ile Annelerin Empatik Eğilim ve Tutumlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010.
- Kuyucu, Y. *Duygu Anlama Becerileri Farklı Düzeydeki Çocukların (60-72 ay) Akranlarına Karşı Gösterdikleri Duyusal ve Davranışsal Tepkilerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2012.
- Leibowitz, J, F. Ramos-Marcuse and W. F. Arsenio Parent-Child Emotion Communication, Attachment and Affective Narratives. *Attachment & Human Development*, 4 (1), 55-67.2002.
- M.E.B. *36-72 Aylık Çocuklar için Okulöncesi Eğitim Programı*. İstanbul: Ya-Pa Yayınları, 2006.
- Önür, N. ve İ. Karaaslan Aydoğdu. "Aile Formatlı Durum Komedilerinde Bireylerarası İletişim Süreçlerinin İstatiksel Olarak Modellenmesi." *2. Uluslararası Çocuk ve İletişim Kongresi*. 4-6 Nisan 2005. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi. 185-201, 2005.

- Öz, İ. *Çocuk Olmak Çocuk ve İletişim*. Ankara: Kök Yayıncılık, 1997.
- Tezel, A. "Aile İçi İletişim." *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1303-5134, 2004.
- Saltalı, N. *Duygu Eğitiminin Okulöncesi Dönem Çocuklarının Duygusal Becerilerine Etkisi*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2010.
- Segrin, C. and J. Flora. *Family Communication*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Reviewed by Bill C. Greenwalt, 496. DOI: 10.1177/ 1066480705282073, 2005.
- Sullivan, M. W., D.P. Carmody. and M. Lewis. "How Neglect and Punitiveness Influence Emotion Knowledge." *Child Psychiatry Hum Dev*; 41: 285–298. DOI 10.1007/s10578-009-0168-3, 2010.
- Yavuzer, H. "Yaygın Ana Baba Tutumları." *Ana Baba Okulu* (8. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi, 115-131, 1999.



## *Kamu Çalışanlarının Çevre Bilinçleri Üzerine Bir İnceleme (Selçuk Üniversitesi, Konya Örneği)*

*An Investigation about Civil Servants' Environmental  
Awareness (Sample of Selçuk University in Konya)*

Seher ERSOY QUADIR\*

### ÖZ

Bu çalışma halkımızın geri dönüşüm ve çevre dostu satın alma alışkanlıklarını belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Çalışmanın örneklem grubu 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Konya'da Selçuk Üniversitesi kampüsünden küme örneklem yöntemi ile seçilen fakülteler evreninden tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen memurlar oluşturmuştur. Çalışma genel tarama modelinde düzenlenmiştir. Araştırma veriler anket yöntemi ile toplanmıştır.

Bu çalışmada, belirtilen amaç için iki ölçek geliştirilmiştir. Birincisi, faktör analizi ile üç kategoriye bölünen "Geri Dönüşüm Alışkanlıkları Ölçeği" olup, bu kategoriler: "Geri Dönüştürülebilir Materyalleri Kaynağında Ayırma", "Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma" ve "Atık Üretimini Azaltma"dır. İkincisi, "Çevre Dostu Satın Alma Alışkanlıkları Ölçeği" olup faktör analizi ile iki kategoriye ayrılmıştır. Bunlar: "Çevre Dostu Ürünleri Satın Alma" ve "Atık Azaltmak İçin Akıllı Alışveriş"tir. İstatistiksel analizlerden sonra yanıt verenlerin geri dönüşüm ve çevre dostu satın alma davranışlarını düşük düzeyde gösterdikleri saptanmıştır. Sadece "Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma" (% 66.2) ve "Atık Azaltmak İçin Akıllı Alışveriş" (% 60.8) isimli iki kategoride, yanıt verenlerin yarıdan fazlasının çevre dostu davranış sergiledikleri bulunmuştur. Örneklem grubunun alışkanlıkları ayrıca demografik özelliklerine göre incelenmiştir (cinsiyet, yaş, eğitim ve aylık toplam hane halkı geliri). Bulgular doğrultusunda insanların çevre dostu davranma bilinçlerini geliştirmek için tüketicilere, üreticilere ve devlete bazı çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

### ANAHTAR KELİMELE

Geri dönüşüm, çevre dostu satın alma, atığı geri dönüştürme, atığı yeniden kullanma.

\* Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü öğretim üyesi, Konya, [seherers@gmail.com](mailto:seherers@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study has been conducted for the purpose of determining people's habits about recycling and eco-friendly purchasing. The sample group of the study consists of 204 officers who were selected randomly from the civil servants of facilities chosen by group sampling method in the Selçuk University in Konya city in 2013-2014. The study relied on general research method. Research data were collected by questionnaire method.*

*Two scales have been developed in the study for the stated purpose. First, "Recycle Habits Scale" which has been divided into three categories by factor analysis: "Separating Recyclable Material from Garbage", " Reusing for Other Functions" and "Reducing Waste Generation". Second, "Eco-Friendly Purchasing Habits Scale" has been divided into two categories by factor analysis: "Buying Eco-Friendly Goods" and "Intelligent Shopping to Minimize Waste". After statistical analysis we saw that respondents applying recycle and eco-friendly purchasing behaviours low level. Only for two categories, namely "Reusing for Other Functions" (% 66.2) and "Intelligent Shopping to Minimize Waste" (% 60.8) more than half of the respondents were found to act in eco-friendly manner. Habits of sample group have been also examined according to demographic characteristics (gender, age, education and monthly total household income). Based on the findings, we have suggested some solutions for consumers, producers, sellers and governments for improving people's conscious about eco-friendly behaviours.*

**KEYWORDS**

*Recycle, eco-friendly purchasing, waste reducing, waste reusing.*

## GİRİŞ

İnsan doğal çevreden hammadde alarak her türlü ihtiyacını üretir ve bu ürünlerin tüketimiyle de doğal çevreye atık bırakır. Ancak teknolojik gelişmeyle birlikte ambalajlı ürünler sayı ve çeşit olarak her geçen gün artmakta, doğa tarafından yeniden kullanılarak hammaddeye dönüştürülmesi mümkün olmamakta ve doğal kaynaklar kirlenmektedir. Günümüzde endüstriyel ve tıbbi atıkların yanı sıra özellikle evsel katı atıkların miktarının artması; küresel ısınmanın büyümesini, doğal dengenin bozulmasını, ekosistemdeki pek çok canlı türünün yok olmasını, insan sağlığının bozulmasını ve doğal kaynakların yok olmasını beraberinde getirmiştir.

Genel olarak evsel katı atıklar; kağıt, cam, plastik, metal gibi ambalaj malzemelerinden oluşmaktadır. Son zamanlarda bu atıklar, yeniden işlenerek geri kazanılabildiklerinden, hem önemli bir hammadde kaynağı hem de büyük bir ekonomik değer olarak karşımıza çıkmaktadır (Mert, 2006:19). Çünkü bir ürün geri dönüştürüldüğünde, ilk üretildiğinde kullanılan enerjiden çok daha az enerji kullanılmaktadır. Örneğin ayrı toplama sistemi ile kullanılan kâğıdın en az % 50'si temiz olarak geri kazanılabilmektedir. Kullanılmış alüminyumdan geri kazanım ise % 100 olmakta; hammaddeden alüminyum üretimine göre %95 daha az enerji gerektirmekte; sera gazı emisyonu % 95 ve atık su kirlenmesi % 97 oranında azaltılabilmektedir. Camın geri dönüşümü ülkemizde çok uzun yıllardır yapılmakta olup yaklaşık her üç şişeden biri geri kazanılabilmektedir. Ancak toplanan geri dönüştürülebilir katı atıkların büyük bir kısmı çöp dökme sahalarından ve sokaklardan ilkel ve sağlıksız koşullarda toplanmaktadır. Ancak bu şekilde toplanan atıkların bir kısmı, özellikle kağıtlar yaş çöple karıştığı için değerlendirilememektedir (Sheikhkanloymilan, 2006:13, 32, 40, 125).

Bu durumda geri dönüşüm sürecinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi, katı atıkların kalitesinin bozulmadan ve fire vermeden toplanabilmesi için her evde organik çöpler ayrı torbada, katı atıklar ayrı torbada biriktirilmelidir. Diğer bir ifade ile halkın bu konuda bilinçlendirilerek çöplerin kaynağında ayrılması sağlanmalıdır.

Bazı araştırmacılar çevrenin sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için toplumdaki her birey tarafından "3-R" kuralının benimsenmesi ve davranışa dönüştürülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İngilizce başlıkların ilk harfleri "R" olduğundan, değinilen önerileri içeren uygulamaya **3R** adı verilmiştir. Bunlar;



- Azaltmak-**Reducing**
- Yeniden kullanmak-**Reusing**
- Geri dönüştürmek-**Recycling** olarak açıklanmaktadır.

“Azaltma”, sadece zorunlu maddelerin satın alınması ve kullanılması; “Yeniden Kullanım”, maddelerin imkân olduğu kadar fazla kullanımı, deforme olduğunda onarımı ve tekrar kullanımı; “Geri Kazanım”, maddelerin tekrar ham madde olarak kullanımına dair önerileri simgelemektedir. Son zamanlarda 3R’ye bir dördüncüsü eklenmiştir. Bu da “Reddetmek” (**R**efuse)tir. Satın aldıktan sonra hemen atılacak madde/maddeleri içeren malların satın alınmaması önerilmektedir (Sancar, 2005: 29; Gönen ve Özmete, 2006: 52; Bener ve Babaoğul, 2008: 5,6).

Dünyada 1960’lardan itibaren doğal kaynakların sürdürülebilirliği ile ilgili endişeler çoğalmış; satın alma ve tüketimlerine çevreci kaygıları daha fazla yansıtan “yeşil tüketiciler” ortaya çıkmaya başlamıştır. Ancak ülkemizde de çevre bilinci ve çevresel kaygı taşıyan tüketici sayısı son yıllarda hızlı bir şekilde çoğalmasına rağmen, çevreci ürünler etkin oranda talep edilmediği için pazar paylarında artış göstermemektedir. Çünkü tüketicilerin yeşil endişe taşımalarına rağmen, alışverişe bunu yansıtmamalarının nedenleri, pazarlamacılar açısından şöyle sıralanmaktadır (Çabuk vd., 2008: 87):

- (a) Yeşil olmayan davranıştan yeşil davranışa geçişte tüketiciler bazı özverilerde bulunmak zorunda kalmaktadır. Bırakılan her bir alışkanlık, faydanın yanında stres, farklı davranışları öğrenmek için zaman harcaması gibi maliyetleri ortaya çıkarmaktadır. Örneğin şişe yıkama, plastikleri ayıklama, gazeteleri bağlama, depolama vb. gibi.
- (b) Müşteriler yeşil ürünlerin performanslarını eksik görmektedir. Örneğin, geri dönüşebilir materyaller, ham materyallere göre ikinci sınıf olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla yeşil alternatifler fonksiyonel olarak üstün görülmemektedir. Bu durumda tüketici, kendisini bir ihtiyacı karşılamak için kusurlu ikame ürünü kabul etmek zorunda hissetmektedir.
- (c) Çevreyi koruduğunu iddia eden etiketler inandırıcı bulunmamaktadır. Örneğin, “bakterilerle ayrışabilen”, “geri dönüşebilir”, “çevre dostu” gibi iddialar ispatsız, ikna edici olmayan ve gerçek dışı olarak görülmektedir.
- (d) Yeşil alternatifler daha pahalı bulunmaktadır.
- (e) Bazen her ürün için yeşil alternatiflerin bulunması oldukça zor olmaktadır.

Yukarıda bahsedilen çevre dostu davranış değişikliğine yönelik tüm dirençlere rağmen toplumdaki her birey ve ailenin satın alma, kullanma ve atma konusundaki karar ve davranışları, çevrenin korunmasında ya da kirletilmesinde önemli bir role sahiptir. Kirlenme, aşırı üretimin ve aşırı tüketimin bir sonucudur ve bireylerin çevreye karşı duyarlı davranışlarıyla çözülebilecek bir problemdir. Çevreye karşı sorumlu davranışların gelişmesi ise her bir bireyin ve ailenin geri dönüşüm eylemine gönüllü katılımıyla mümkündür (Bener ve Babaoğlu, 2008: 5,6). Bu nedenle bu çalışmada, Konya ilinde yaşayan vatandaşlarımızın geri dönüşüm ve çevre dostu uygulamaları ne oranda gerçekleştirdiklerinin tespit edilmesi ve geçerli önerilerde bulunulması amaçlanmıştır.

## **1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE ARAÇLARI**

Araştırma tarama modelinde düzenlenmiştir. Araştırma yönteminin alt başlıkları; araştırmanın örnekleme, örneklem grubunun bireysel ve demografik özellikleri, varsayımlar, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının geçerliliği ve güvenilirliği, verilerin analizidir.

### **1.1. Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmanın örneklemini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında, Selçuk Üniversitesi Alaeddin Keykubat Kampüsü'ndeki 18 fakülteden küme örnekleme yöntemi ile seçilen 16 fakültede (Dış Hekimliği Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Fen Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Turizm Fakültesi, Veteriner Fakültesi, Ziraat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Fakültesi) görev yapan idari personel arasından rastgele seçilen 204 memur oluşturmuştur. Örneklem, evrenin % 38.8'ini içermiştir.

### **1.2. Örneklem Grubunun Bireysel ve Demografik Özellikleri**

Araştırma kapsamına alınan memurların % 52.9'u erkek, % 47.1'i kadındır. Memurların % 36.8'i 35 ve üzeri yaşta, % 33.8'i 28-34 yaş arasında, % 29.4'ü 27 yaş ve altındadır. Örneklem grubunu oluşturan memurların % 29.4'ü ilköğretim ve daha az eğitilmiş, % 28.4'ü üniversite eğitilmiş, % 27.5'i lise mezunu, % 11.8'i ortaokul mezunu, % 2.9'u yüksek lisans mezunudur. Ayrıca memurların % 37.3'ü 900 TL ve daha az, % 32.3'ü 901-1500 TL arasında, % 30.4'ü 1501 TL ve üzerinde aylık hane halkı gelirine sahiptir (Tablo 1).

**Tablo 1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n= 204)**

<b>Cinsiyet</b>	f	%
Kadın	96	47.1
Erkek	108	52.9
<b>Yaş</b>		
27 ve daha az	60	29.4
28-34 arası	69	33.8
35 ve üzeri	75	36.8
<b>Eğitim Durumları</b>		
İlkokul ve daha az	60	29.4
Ortaokul	24	11.8
Lise	56	27.5
Üniversite	58	28.4
Yüksek lisans	6	2.9
<b>Hane Halkı Gelir Durumu (TL)</b>		
900 TL ve daha az	76	37.3
901- 1500 TL arası	66	32.3
1501 TL ve üzeri	62	30.4

### 1.3. Varsayımlar

Araştırma kapsamına alınan memurların geri dönüşüme ve çevre dostu satın almaya yönelik alışkanlıklarının;

1. Cinsiyetlerine göre farklılaşabileceği,
2. Yaşlarına göre farklılaşabileceği,
3. Eğitim düzeylerine göre farklılaşabileceği,
4. Gelir gruplarına göre farklılaşabileceği varsayılmıştır.

### 1.4. Veri Toplama Araçları

Örneklem grubunun geri dönüşüm alışkanlıklarını ve çevre dostu satın alma alışkanlıklarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla konu ile ilgili kaynaklardan ve daha önce yapılmış araştırmalardan yararlanarak anket formu hazırlanmıştır (Bilgili, 2002; Buhan, 2006; Ay ve Ecevit, 2005; Demirci ve Ersoy, 2005; Mert, 2006; Keleş, 2007).

Ankette öncelikle üniversite personeli memurlara, demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, aylık toplam hane halkı geliri) sorulmuştur. Ankette ayrıca “Geri Dönüşüm Alışkanlıkları”na ve “Çevre Dostu Satın Alma

Alışkanlıkları”na yönelik alışkanlık cümleleri yer almıştır. Alışkanlık maddeleri de “Her zaman” (5 puan), “Çoğu zaman” (4 puan), “Bazen” (3 puan), “Nadiren” (2 puan), “Hiçbir zaman” (1 puan) şeklinde derecelendirilmiş; 5’li likert tipi ölçek ile değerlendirilmiştir. Birinci ölçekte yer alan 1 madde ve ikinci ölçekte yer alan 3 madde ise ters ifade içerdiği için tam tersine değerlendirilmiştir (Her zaman= 1 puan; Hiçbir zaman= 5 puan)

#### **1.4.1. Örneklem Grubunun Geri Dönüşüm Alışkanlıklarına Yönelik Maddelerin Güvenirliği ve Geçerliği**

Örneklem grubunun “Geri Dönüşüm Alışkanlıkları”nı ifade eden cümlelerin güvenirliliği ile ilgili yapılan istatistiksel analiz sonucu 18 maddeden oluşan davranışlara ilişkin güvenirlilik katsayısı Alpha = 0.806 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ayrıca geri dönüşüme yönelik alışkanlık maddelerinin geçerliğini sınamak ve alt boyutlarını tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu test edebilmek için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi uygulanmıştır. “Geri Dönüşüm Alışkanlığı” ölçeğinin geçerliğinin KMO değeri 0.50’nin üzerinde olduğundan ve Bartlett testi de 0.05 önem derecesinde anlamlı olduğundan, veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur (KMO= 0.809;  $\chi^2$  Bartlett test (136) = 1.003E3; p= 0.0001) (Tablo 2).

Temel bileşenler yöntemi ve Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak alışkanlık cümleleri analiz edilmiştir. İlk önce 3 faktöre ayrılan alışkanlık ifadeleri arasından faktör ağırlığı 0.30’un altında kalan bir ters (olumsuz) cümle elenmiştir. Analiz sonucunda özdeğerleri 1 ve üzerinde olan 3 faktör elde edilmiş ve ölçekteki madde sayısı 17’ye düşmüştür. Faktör yük değerlerinin güvenirlilik analizleri yapıldığında, üç alışkanlık faktörünün de 0.60 güvenirlilik düzeyinin üzerinde olduğu ve dolayısıyla yapılacak istatistiklerde kullanılabilir durumda olduğu tespit edilmiştir. Toplam açıklanan varyans % 49.014 bulunmuştur. Faktörler sırasıyla; “Geri Dönüştürülebilir Materyalleri Kaynağında Ayırma”, “Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma” ve “Atık Üretimini Azaltma” olarak adlandırılmıştır. Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında da Cronbach Alpha değerleri kullanılmıştır (bu değerler sırasıyla 0.844; 0.642; 0.682’dir) (Tablo 2).

**Tablo 2. Geri Dönüşüm Alışkanlığı Ölçeği ile İlgili Faktör Analizi Sonuç Tablosu**

	ALİŞKANLIK İFADELERİ	FAKTÖR AĞIRLIKLARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICILIĞI (%)	GÜVENİLİRLİK
<b>Geri Dönüştürülebilir Materyalleri Kaynağında Ayırma</b>	Teneke kutu, kağıt, plastik, naylon torba, metal, pet şişe vb. kuru çöpleri ayrı olarak biriktiririm.	0.845		
	Gazete ve/veya dergi ile ambalaj, kağıt-karton atıkları geri dönüşüm kutusuna atarım.	0.764		
	Kırık aynaları, şişe parçalarını, depozitosuz şişeleri cam kumbaralarına atarım.	0.752	27.184	0.844
	Metal atıkları geri dönüşüm kutusuna atarım.	0.721		
	Evde meyve, sebze,yemek atıkları ve bunların bulaştığı geri kazanılmayacak hale gelen kağıtları yaş çöplerin (organik atıkların) olduğu kutuya atarım.	0.716		
<b>Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma</b>	Alışveriş sonrası kullandığım plastik poşetlerin sağlam ve temiz olanlarını yeniden kullanırım.	0.796		
	Çöpleri biriktirirken hazır plastik çöp torbası yerine alışveriş poşetlerini kullanıyorum.	0.708		
	Kullanılmış eşya ve giysilerimi, çocukların oyuncaklarını ve eski kitaplarımı ihtiyacı olanlara veya bunları toplayan kurum veya kuruluşlara veririm.	0.559	12.163	0.642
	Yiyecekleri saklarken plastik sarıcılara veya alüminyum folyolara sarmak yerine tekrar kullanılabilen saklama kaplarında muhafaza ederim.	0.531		
	Evde boşalan şişe, kutu ve benzeri ambalaj malzemelerini başka amaçlarla kullanırım.	0.474		
	Not almada, karalama yapmada daha önceden kullandığım kağıtları, zarfları kullanırım.	0.464		
<b>Atık Üretimini Azaltma</b>	Pille çalışan saat, hesap makinesi, oyuncak gibi cihazların yerine pilsiz veya güneş enerjisiyle çalışanları tercih ederim.	0.663	9.667	0.682
	Kullanılıp atılan piller yerine şarj edilebilir piller kullanırım.	0.624		
	Bozuk ya da kullanmadığım eski model bilgisayar gibi	0.619		

elektronik cihazları elektrikçi veya elektronikçilere veririm.			
Alışverişe giderken sepet, file yada uzun süreli kullanılabilen pazar çantası taşıyorum.	0.592		
Hazır yoğurt, ayran, konserve yiyecek, komposto, turşu, meyve suyu ve bunun gibi yiyecekleri satın almak yerine evde kendim yaparım.	0.508		
Kağıt havlu ve tek kullanımlık peçete yerine yıkanabilir bez havlu ve bez peçete kullanırım.	0.436		
		Toplam	49.014
		Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği	0.809
		Bartlett Küresellik Testi Khi kare	1.003E3
		sd	136
		p değeri	0.0001

#### 1.4.2. Örneklem Grubunun Çevre Dostu Satın Alma Alışkanlıklarına Yönelik Maddelerin Güvenirliği ve Geçerliliği

Örneklem grubunun “Çevre Dostu Satın Alma Alışkanlıkları”nı ifade eden cümlelerin güvenirliliği ile ilgili yapılan istatistiksel analiz sonucu 27 maddeden oluşan görüşlere ilişkin güvenirlilik katsayısı Alpha = 0.879 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ayrıca çevre dostu satın alma davranışını içeren maddelerin geçerliliğini sınamak ve alt boyutlarını tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu test edebilmek için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi uygulanmıştır. “Çevre Dostu Satın Alma Alışkanlıkları” ölçeğinin geçerliliğinin KMO değeri 0.50'nin üzerinde olduğundan ve Bartlett testi de 0.05 önem derecesinde anlamlı olduğundan, veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur (KMO= 0.882;  $\chi^2$  Bartlett test (351) = 2.421E3; p= 0.0001) (Tablo 3).

Temel bileşenler yöntemi ve Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak alışkanlık cümleleri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda özdeğerleri 1 ve üzerinde olan 2 faktör elde edilmiştir. Faktör yük değerlerinin güvenirlilik analizleri yapıldığında, iki alışkanlık faktörünün de 0.60 güvenirlilik düzeyinin üzerinde olduğu ve dolayısıyla yapılacak istatistiklerde kullanılabilir durumda olduğu tespit edilmiştir. Toplam açıklanan varyans % 41.360 bulunmuştur. Faktörler sırasıyla; “Çevre Dostu Ürünleri Satın Alma” ve “Atık Azaltmak İçin

Akıllı Alışveriş” olarak adlandırılmıştır. Faktörlerin içsel tutarlılıklarının hesaplanmasında da Cronbach Alpha değerleri kullanılmıştır (bu değerler sırasıyla 0.797; 0.803’tür) (Tablo 3).

**Tablo 3. Çevre Dostu Satın Alma Alışkanlıkları Ölçeği ile İlgili Faktör Analizi Sonuç Tablosu**

	ALİŞKANLIK İFADELERİ	FAKTÖR AĞIRLIKLARI	FAKTÖRÜN AÇIKLAYICILIĞI (%)	GÜVENİLİRLİK
<b>Çevre Dostu Ürünleri Satın Alma</b>	Geri dönüşümlü malzemelerden üretilen kağıt ve plastik ürünleri satın almak için özel bir çaba gösteririm.	0.772		
	Mümkün olduğu kadar ambalajlı ürünler satın almaktan kaçınırım.	0.683		
	Pil ile çalışan ürünler yerine pilsiz veya güneş enerjisiyle çalışanları satın alırım.	0.675		
	Geri dönüşümlü ürünleri pahalı olsa da satın alırım.	0.674		
	Satın alırken aynı fiyat ve kalitedeki ürünler arasında ambalajı çevreye zarar vermeyenini ve geri dönüştürmeye elverişli olanını tercih ederim.	0.626		
	Bir ürünü satın almadan önce çevreye vereceği sonuçlarla ilgilenirim.	0.621		
	Geri dönüşümlü malzemelerden üretilen tuvalet kağıdı/peçete satın alırım.	0.615		
	Özellikle plastik ve metal ambalajlı ürünleri satın almak yerine cam, kağıt ve karton olanları satın almaya çalışırım.	0.570	32.743	0.797
	Çevreye zarar vermeden üretilen, işlenen ve paketlenen ürünlere %10 daha fazla ödemeyi kabul ederim	0.560		
	Aile bireylerimi ve arkadaşlarımı çevreye zarar verecek ürünleri almamaları için ikna etmeye çalışırım.	0.542		
	Daha az kirlenmeye neden olan ürünleri satın alırım.	0.527		
	*İçeceklerimi satın alırken genelde metal kutuda veya depozitosuz şişelerde olanları tercih ederim. (-)	-0.522		
	Plastik ambalajlı şişelerdeki sıvı deterjanlar yerine karton kutulardaki toz deterjanları satın alırım.	0.521		
	Kullanılıp atılan piller yerine şarj edilebilen pilleri satın alırım.	0.505		
	Ozon tabakasına zarar veren sprey ve aerosol boyaları satın almaktan	0.458		

	kaçınırım.			
	Çevreye karşı sorumsuz davranan firmaların ürünlerini satın almam.	0.445		
	*Ozon tabakasına zarar veren spreylere türü ürünleri satın almakta bir sakınca görmem. (-)	-0.436		
	Çevreye zararlı etkisinden dolayı bir ürünü satın almaktan vazgeçerim.	0.428		
	*Genellikle toplumdaki etkisine bakmaksızın en düşük fiyatlı ürünleri satın alırım. (-)	-0.300		
<b>Atık Azaltmak İçin Akıllı Alışveriş</b>	Satın almadan önce mutlaka ihtiyacım olup olmadığını düşünürüm.	0.744		
	Herhangi bir elektronik ürünü satın alırken fiyatı kadar sağlamlığını, enerji kullanım miktarını ve kolay tamir edilebilirliğini de göz önünde bulundururum.	0.741		
	Çevre dostu olarak bilinen deterjanları satın alırım ve gereği kadar kullanırım.	0.695		
	Toptan alışveriş yapmaya çalışırım.	0.669	8.617	0.803
	Kullanılıp atılan plastik veya kağıt tabak, bardak, çatal satın almak yerine uzun süre kullanılabilen cam veya porselen olanları satın alırım.	0.647		
	Konsantre ürünleri veya eko-paket olarak tanımlanan, yeniden kullanılabilir ambalajlı olan ürünleri tercih ederim.	0.536		
	Depozitolu ürünleri tercih ederim.	0.406		
	Plastik sarıcılara paketlenmiş meyve, sebze ve benzeri yiyecekleri satın almam.	0.318		

Toplam	41.360
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği	0.882
Bartlett Küresellik Testi Khi kare	2.421E3
sd	351
p değeri	0.0001

\* Ters cümle (-)

### 1.5. Verilerin Analizi

Örnekleme grubunun geri dönüşüm alışkanlığına ve çevre dostu satın alma alışkanlığına yönelik davranışlarını içeren her bir faktöre katılma düzeyleri, puan ortalamasına göre tablolaştırılarak yorumlanmıştır. Memurların faktörlere katılma düzeylerinin faktörlerin birbirleriyle ve bağımsız değişkenlerle (cinsiyet, yaş, eğitim, aylık hane halkı gelir miktarı) ilişkili olup olmadığı Pearson Korelasyon Analizi ile hesaplanmıştır.



## 2. BULGULAR

Örneklem grubunun öncelikle geri dönüşüm ve çevre dostu satın alma alışkanlıklarına yönelik davranış puanları incelenmiş; daha sonra bu iki farklı alışkanlık ölçeğinin bağımsız değişkenlerle ilişkisi istatistiksel açıdan incelenmiştir.

### 2.1. Örneklem Grubunun Geri Dönüşüm Alışkanlıklarının İncelenmesi

Örneklem grubunun “Geri Dönüşüm Alışkanlıkları Ölçeği” ne yönelik alışkanlık puanlarının ortalamaları Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4. Örneklem Grubunun Geri Dönüşüm Alışkanlık Puanlarının Ortalamaları (n=204)**

Faktör No	Faktörün Adı	Madde sayısı	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	$S_x$	Sum	$\bar{X}=3.40$ ve üzeri	
								f	%
1. Faktör	Geri Dönüştürülebilir Materyalleri Kaynağında Ayırma	5	1.00	5.00	3.14	1.06	640.20	89	43.6
2. Faktör	Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma	6	1.67	5.00	3.75	0.72	764.00	135	66.2
3. Faktör	Atık Üretimini Azaltma	6	1.50	5.00	3.32	0.79	678.17	88	43.1

Araştırma kapsamına alınan bireylerin evlerindeki geri dönüşüm uygulamaları ile ilgi olarak “Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma” alışkanlığını % 66.2 oranında gerçekleştirirken; “Geri Dönüştürülebilir Materyalleri Kaynağında Ayırma” alışkanlığını % 43.6 oranında; ve “Atık Üretimini Azaltma” alışkanlığını % 43.1 oranında gerçekleştirdikleri saptanmıştır (Tablo 4). Bu bulguya göre katılımcıların yarıdan fazlası atıkları yeniden kullanma alışkanlığına sahipken; yarıdan fazlasının geri dönüşümlü atıkları diğer atıklardan ayırmadıkları ve atık üretimini azaltmak için çaba sarf etmedikleri, dolayısıyla geri dönüşüm bilincine yeterince sahip olmadıkları söylenebilir.

## 2.2. Örneklem Grubunun Çevre Dostu Satın Alma Alışkanlıklarının İncelenmesi

Örneklem grubunun çevre dostu satın alma alışkanlık puanlarının ortalamaları Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5. Örneklem Grubunun Çevre Dostu Satın Alma Alışkanlık Puanlarının Ortalamaları (n=204)**

Faktör No	Faktörün Adı	Madde sayısı	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	S <sub>x</sub>	Sum	$\bar{X}=3.40$ ve üzeri	
								f	%
1. Faktör	Çevre Dostu Ürünleri Satın Alma	19	1.68	4.58	3.15	0.62	643.05	68	33.3
2. Faktör	Atık Azaltmak İçin Akıllı Alışveriş	8	1.88	5.00	3.62	0.74	738.63	124	60.8

Araştırma kapsamına alınan bireylerin alışveriş sırasında uyguladıkları çevre dostu satın alma alışkanlıkları ile ilgili olarak “Atık Azaltmak İçin Akıllı Alışveriş” alışkanlığının % 60.8 oranında ; “Çevre Dostu Ürünleri Satın Alma” alışkanlığının % 33.3 oranında uygulandığı saptanmıştır (Tablo 5). Bu bulguya göre katılımcıların yarısından fazlası atıkları azaltan akıllı alışveriş alışkanlığına sahipken; çoğunluğunun çevre dostu ürünleri satın alma alışkanlığına sahip olmadığı, dolayısıyla çevre dostu satın alma bilincine yeterince sahip olmadıkları söylenebilir.

## 2.3. Örneklem Grubunun Geri Dönüşüm Alışkanlıklarının Demografik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi

Örneklem grubunun geri dönüşüme yönelik alışkanlıklarını içeren “Geri Dönüştürülebilir Materyalleri Kaynağında Ayırma”, “Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma” ve “Atık Üretimini Azaltma” faktörlerinin her biri birbiri ile ilişkili bulunmuştur (p<0.001) (Tablo 6).

**Tablo 6. Örneklem Grubunun Geri Dönüşüm Alışkanlık Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Pearson Korelasyon Katsayısı (n= 204)**

	Ger Dönüştürülebilir Materyalleri Kaynağında Ayrırma	Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma	Atık Üretimini Azaltma	Cinsiyet	Yaş grupları	Eğitim düze yü	Aylık hane halkı geliri (TL)
Ger Dönüştürülebilir Materyalleri Kaynağında Ayrırma		<b>0.310***</b>	<b>0.385***</b>	0.010	<b>0.217**</b>	-0.128	-0.123
Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma			<b>0.412***</b>	-0.022	-0.083	<b>-0.179*</b>	-0.012
Atık Üretimini Azaltma				<b>-0.184**</b>	0.052	<b>-0.325***</b>	<b>-0.197**</b>

\*p&lt;0.05

\*1= kadın

\*\*p&lt;0.01

\*2= erkek

\*\*\*p&lt;0.001

Ger dönuşüm alışkanlığına yönelik faktörlerin, bireylerin demografik özellikleriyle ilişkisi incelendiğinde ise özellikle “atık üretimini azaltma” konusunda kadınların, erkeklere göre daha duyarlı oldukları görülmüştür (p<0.01). Bunun nedeni domestik hizmetlerden (ev halkına yönelik hizmetler) geleneksel olarak kadınların daha fazla sorumlu olmalarına ve dolayısıyla atık azaltma eylemini birebir uygulamalarına bağlanabilir (Tablo 6).

Katılımcıların geri dönüşüm alışkanlıkları yaşa göre incelendiğinde, yaşları arttıkça “geri dönüştürülebilir materyalleri kaynağında ayırma” (p<0.01) eylemini daha çok gerçekleştirdikleri saptanmıştır. Üniversite gibi eğitim kurumlarında özellikle kağıt atıklarla diğer atıklar ayrı toplandığı için yaşça büyük olan memurların işyerlerindeki alışkanlıklarını evlerinde de sürdürmeleri mümkün olabilir (Tablo 6).

Tablo 6’da bireylerin eğitim düzeyleri ile geri dönüşüm alışkanlıkları arasındaki ilişki incelendiğinde; beklenenin tersine bireylerin eğitim düzeyleri azaldıkça “diğer işlevler için yeniden kullanma” (p<0.05) ve “atık üretimini azaltma” (p<0.001) konusunda daha duyarlı davrandıkları bulunmuştur. Eğitim aynı zamanda bir sosyo-ekonomik düzey göstergesi olduğu için denilebilir ki;

bireylerin eğitim düzeyleri, dolayısıyla sosyo-ekonomik düzeyleri azaldıkça çevreye katkılarını bilerek ya da bilmeyerek, aslında aile ekonomisine katkı amacıyla bu tür geri dönüşüm uygulamalarını gerçekleştirmeleri muhtemel görülebilir.

Araştırmaya yanıt verenlerin aylık hane halkı gelirleri ile geri dönüşüm alışkanlıkları arasındaki ilişki incelendiğinde; aylık hane halkı geliri azaldıkça “atık üretimini azaltma” ( $p<0.01$ ) davranışını daha çok gerçekleştirdikleri belirlenmiştir. Bunun nedeni tıpkı eğitim düzeyinde görüldüğü gibi bireylerin sosyo-ekonomik düzeyleri azaldıkça aile ekonomisine katkı amacıyla bu tür geri dönüşüm uygulamalarını gerçekleştirdikleri söylenebilir. Ancak örneklem grubunun “geri dönüştürülebilir materyalleri kaynağında ayırma” ( $p>0.05$ ) ve “diğer işlevler için yeniden kullanma” ( $p>0.05$ ) uygulamaları ile hane halkı geliri arasında ilişki bulunmamıştır.

#### 2.4. Örneklem Grubunun Çevre Dostu Satın Alma Alışkanlıklarının Demografik Değişkenlerle İlişkinin İncelenmesi

Araştırma kapsamına alınan bireylerin çevre dostu satın alma alışkanlıklarını ifade eden “Çevre Dostu Ürünleri Satın Alma” ve “Atık Azaltmak İçin Akıllı Alışveriş” faktörleri birbiri ile ilişkili bulunmuştur ( $p<0.001$ ).

**Tablo 7. Örneklem Grubunun Çevre Dostu Satın Alma Alışkanlık Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Pearson Korelasyon Katsayısı (n= 204)**

	Çevre Dostu Ürünleri Satın Alma	Atık Azaltmak İçin Akıllı Alışveriş	Cinsiyet	Yaş grupları	Eğitim düzeyi	Aylık hane halkı geliri (TL)
Çevre Dostu Ürünleri Satın Alma		<b>0.589***</b>	0.042	0.023	<b>-0.238**</b>	<b>-0.162*</b>
Atık Azaltmak İçin Akıllı Alışveriş			0.031	-0.054	<b>-0.175*</b>	-0.047

\* $p<0.05$

\*\* $p<0.01$

\*\*\* $p<0.001$

\*1= kadın

\*2= erkek

Çevre dostu satın alma alışkanlığına yönelik faktörlerin örneklem grubunun demografik özellikleriyle ilişkisi incelendiğinde; örneklem grubunun çevre dostu satın alma alışkanlıkları, cinsiyetleriyle ( $p>0.05$ ) ve yaş gruplarıyla ( $p>0.05$ ) ilişkili bulunmamıştır.

Tablo 7’de katılımcıların eğitim düzeyleri ile çevre dostu satın alma alışkanlıkları arasındaki ilişki incelendiğinde; bireylerin eğitim düzeyleri

azaldıkça “çevre dostu ürünleri satın alma” ( $p<0.01$ ) ve “atık azaltmak için akıllı alışveriş” ( $p<0.05$ ) alışkanlığına daha çok sahip oldukları görülmüştür. Normal olarak eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin çevre dostu satın alma eylemini daha çok gerçekleştirmeleri beklenirken, araştırma sonucunun tam tersi yönde bulunması, araştırmaya özgü bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ayrıca “atık azaltmak için akıllı alışveriş” uygulamaları aynı zamanda aile ekonomisine de katkı sağladığı için sosyo-ekonomik düzeyi düşük olarak kabul edilen düşük eğitim düzeyindeki bireylerin bu konuda duyarlı olmaları muhtemel görülebilir. Düşük eğitim düzeyindeki memurların “çevre dostu ürünleri satın alma” eylemindeki hassasiyetleri ise iş çevresi ve medyadan ya da özel ilgi alanlarına yönelik bilgi kaynaklarından edindikleri bilgileri hayatlarına geçirmeleri sonucu gerçekleşmiş olabilir.

Katılımcıların aylık hane halkı gelirleri ile “çevre dostu ürünleri satın alma” ( $p<0.05$ ) alışkanlıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup gelir düzeyleri düştükçe çevre dostu ürünleri satın alma konusunda daha hassas davrandıkları görülmüştür. Bu sonucun da tıpkı eğitim düzeyinde olduğu gibi beklenmedik ve araştırmaya özgü olduğu söylenebilir.

### 3. TARTIŞMA

*Araştırma sonucunda katılımcıların “geri dönüştürülebilir materyalleri kaynağında ayırma” (% 43.6) ve “atık üretimini azaltma” (% 43.1) alışkanlıklarını düşük düzeyde gerçekleştirdikleri; sadece “diğer işlevler için yeniden kullanma” (% 66.2) alışkanlığını (muhtemelen aileye ekonomik katkı sağladığı için) orta düzeyde uyguladıkları saptanmıştır (Tablo 4).*

Benzer şekilde Erten’in (2005) Ankara’daki okul öncesi öğretmen adaylarının çevre dostu davranışlarını incelediği araştırmasında da katılımcıların tutumları ile davranışları arasında çelişkiler bulunmuştur. Örneğin “Kullanılmış kağıtları diğer çöpler arasına atılmış olarak görmek beni çok üzüyor.” ifadesine öğrencilerin %83.2’si katılırken; evlerinde kullanılmayan kağıtları ayıran ve toplanan yere haber veren veya ileten öğrenciler, grubun sadece %16’sını oluşturmuştur. Kullanılmış pilleri normal çöplerle birlikte atanlar da araştırmaya katılanların % 63.3’ünü oluşturmuştur. Aynı araştırmada, çöplerin cam, plastik, kağıt, metal ve özel çöpler olarak ayrılması gerektiğini bilen öğrenciler %97.9 iken; evlerinde kağıtları, pilleri ayrı ayrı toplayanlar ve kullanılmış şişeleri şişe kumbaralarına götürenler %11.3 bulunmuştur. Bu bulgular yapılan araştırmada elde edilen bulguyla benzerlik göstermektedir.

Yapılan araştırmanın tersine Shepherd ve arkadaşlarının (2005) 1998 yılında ve 2001 yılında İsveç'te yapılmış iki ayrı çalışmadaki tüketicilerin organik ürün satın alma davranışları ile çevre dostu davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve diğer Avrupa Birliği ülkeleri üzerinde yapılmış çalışmalarla karşılaştırmışlardır. İsveç'te farklı zamanlarda yapılmış her iki araştırmada da katılımcıların cam, plastik, kağıt, metal, pil gibi materyalleri çoğu zaman geri dönüştürdüklerini belirlemişlerdir. Bu bulgu, yapılan araştırmanın bulgusunu desteklememektedir.

Yukarıdaki bulgular doğrultusunda, geri dönüşüm bilincinin toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık gösterdiği ve ülkemizde hala geri dönüşüm bilincinin tam olarak yerleşmediği söylenebilir.

*Yapılan araştırmada ayrıca örneklem grubunun yarısından fazlasının (% 60.8) "atıkları azaltmak için akıllı alışveriş" alışkanlığına sahip iken; çoğunluğunun (% 66.7) "çevre dostu ürünleri satın alma" alışkanlığına sahip olmadığı saptanmıştır (Tablo 5).*

Benzer şekilde Erten'in (2005) araştırmasında bir yandan öğretmen adaylarının %87'si okulda kullanacağı, okul için gerekli olan malzemelerini geri kazanılmış olanlardan satın almaya hazır olduğunu ifade ederken; diğer yandan aynı öğrencilerin sadece %16.5'i geri dönüşümlü defterleri ve kağıtları satın aldığını, % 67.8'i ise okulda kullanmakta olduğu dosyaları plastik olanlardan satın aldığını belirtmiştir. Öğrencilerin % 82.4'ü böyle giderse yakın gelecekte fosil yakıtların tükeneceğine inanmasına rağmen; içeceklerini metal kutularda ya da depozitosuz şişelerde tercih edenler % 75.5, kullanılmış şişeleri şişe kumbaralarına götürenler % 12.8 bulunmuştur. Benzer tutarsızlıklar çevre bilgisi ile çevreye yönelik davranışlar arasında da görülmüştür. Örneğin öğrencilerin %87.8'i bir ürünün üzerinde o ürünün çevre dostu olup olmadığını gösteren işaretlerin bulunacağını bilmesine rağmen ürünleri satın alırken çevreye zararlı olup olmadıklarına dikkat edenler sadece %10.8 bulunmuştur. Yılmaz ve arkadaşlarının (2009) Eskişehir'deki üniversite öğrencilerinin çevresel duyarlılıklarının, ekolojik ürün satın alma davranışlarına etkisini inceledikleri araştırmada da, gençlerin çevreye karşı yeterince duyarlı olduklarını ifade etmelerine karşın bunu çevresel davranışlarına yeterince yansıtamadıklarını tespit etmişlerdir.

Yapılan araştırmanın tersine Ay ve Ecevit'in (2005) Manisa ilinde yer alan Celal Bayar Üniversitesi öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmada, "Çevre Bilinçli Tüketici Davranışları"nın ortalaması 3.51 olup öğrencilerin çevreye

duyarlı davranış gerçekleştirmeye çalıştıkları kabul edilmiştir. Özmetin'in (2006) Düzce, Bursa, İstanbul ve Sakarya illerinde yaptığı araştırmada da katılımcıların yarıdan fazlasının (% 63.0) satın aldıkları gıda maddelerinin çevre dostu olması kriterine önem verdikleri bulunmuştur. Bu sonuç araştırmacıya, çevre koruma bilincinin gelişmeye başladığını düşündürmüştür.

Sonuçlardan da görüldüğü gibi çevre bilinci araştırmaları, sadece çevreye yönelik olan olumlu tutumlar ya da yeterli çevre bilgilerine bakılarak çevre bilinci yüksektir yorumunu yapmanın doğru bir yaklaşım olmadığını göstermektedir. Çünkü olumlu tutumların davranışa dönüşmesi kısa zamanda olmamakta, bu süreç zaman almaktadır.

*Tablo 6'da geri dönüşüm alışkanlığına yönelik faktörlerin, bireylerin demografik özellikleriyle ilişkisi incelendiğinde; "geri dönüştürülebilir materyalleri kaynağında ayırma" konusunda yaşça büyüklerin ( $p<0.01$ ); "diğer işlevler için yeniden kullanma" konusunda eğitim düzeyi düşük memurların ( $p<0.05$ ); "atık üretimini azaltma" konusunda kadınların ( $p<0.01$ ), düşük eğitimli katılımcıların ( $p<0.001$ ) ve aile halkı geliri düşük bireylerin ( $p<0.01$ ) daha duyarlı davrandıkları görülmüştür.*

Atık üretimini azaltma konusunda yapılan araştırmayla benzer şekilde Seydioğlu'nun (2005) Kastamonu ilindeki katı atıkların yönetimi, miktar ve kompozisyonlarını belirlemek üzere yapmış olduğu araştırmada, geri kazanılabilir atıkların en çok gelir seviyesi yüksek mahallelerden (%23.4) elde edildiği; hanelerin gelir seviyesi azaldıkça, katı atıklar içindeki geri kazanılabilir madde oran, cins ve miktarlarının da azaldığı tespit edilmiştir.

*Tablo 7'de çevre dostu satın alma alışkanlıkları, bireylerin cinsiyetleriyle ( $p>0.05$ ) ve yaş gruplarıyla ( $p>0.05$ ) ilişkili bulunmamıştır. Ancak "çevre dostu ürünleri satın alma" konusunda düşük eğitim düzeyine ( $p<0.01$ ) ve düşük hane halkı gelirine ( $p<0.05$ ) sahip olanlar daha duyarlı bulunurken; "atık azaltmak için akıllı alışveriş" konusunda yine düşük eğitim düzeyindekiler ( $p<0.05$ ) daha duyarlı bulunmuştur. Genellikle sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olanların çevre dostu satın alma konusunda daha bilinçli olmaları beklenirken; bu sonuç araştırmaya özgü bulunmuş ve aynı zamanda aile ekonomisine katkı amaçlı uygulandığı düşünülmüştür.*

Yapılan araştırmanın tersine Bilgili (2002), Erzurum ilinde ambalaj materyallerinin çevreye etkisiyle ilgili bireylerin algısını incelediği araştırmasında kadınların, erkeklere göre; eğitim düzeyi yüksek olanların, düşük olanlara göre ve gelir düzeyi yüksek olanların, düşük olanlara göre çevreye

uyumlu ürünleri daha çok tercih ettiklerini tespit etmiştir. Çabuk ve arkadaşlarının (2008) Adana ilindeki tüketicilerin yeşil ürün satın alma davranışlarını inceledikleri araştırmada da kadın, genç, yüksek hane geliri ve eğitim düzeyine sahip bireyler, daha fazla çevreci satın alma davranışı göstermiştir. Her iki çalışmada da Tablo 7'deki bulgularla örtüşmemektedir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda örneklem grubunun geri dönüşüm ve çevre dostu satın alma alışkanlıklarını düşük düzeyde gösterdikleri bulunmuştur. Sadece “Diğer İşlevler İçin Yeniden Kullanma” (% 66.2) ve “Atık Azaltmak İçin Akıllı Alışveriş” (% 60.8) isimli iki kategoride, yanıt verenlerin yarıdan fazlasının çevre dostu alışkanlık sergiledikleri bulunmuştur. “Geri Dönüşüm Alışkanlıkları Ölçeği” ile “Çevre Dostu Satın Alma Ölçeği”ni ifade eden bu alt faktörlerin düşük sosyo-ekonomik düzeydeki bireyler tarafından daha çok uygulanmasının nedeninin ise aile ekonomisine katkı amaçlı olduğu varsayılmıştır.

Bu konuda yurt dışında yapılan çalışmalarda, hane halkına geri dönüşüm alışkanlığını kazandırabilmek için ürünlerin depozitolu ambalajlarla satışa sunulmasının ya da piyango çekilişi gibi parasal ödüllerin sadece % 10-15 oranında etkili olduğu (Stern ve Oscamp, 1987); beklenenin tersine şehirlerdeki katı atıkları yönetme stratejilerinin (kaldırım çöplerinin toplanması, geri dönüştürülebilir atıkları bırakma merkezleri gibi) de bireylerde geri dönüşüm alışkanlığını geliştirmede çok az katkı sağladığı; atıkları azaltmada asıl önemli etkinin çevreci tutumlarla ve bireysel memnuniyetle geliştiği (Vining ve diğ., 1992) bulunmuştur.

Dolayısıyla bireylerin mevcut çevresel riskleri bilmeleri ve gerekli önlemleri alabilmeleri için yaşam boyu eğitilmeleri gerekmektedir. Nitekim Hornik ve Cherian'ın (1995) geri dönüşüm davranışı ile ilgili yapılmış 67 araştırmayı sentezleyerek yaptıkları çalışmada elde ettikleri en çarpıcı bulgu; bilgi ve algılanan sosyal etkinin, geri dönüşüm eğilimiyle kuvvetli ilişkiye sahip olduğudur. Çalışmada, insanların geri dönüşümlü ürünlerin yeniden kullanılmasının ne anlama geldiğini ve bunun önemini veya geri dönüşümün nasıl hızlı ve elverişli bir şekilde yapılabileceğini öğrendiklerinde, kolaylıkla geri dönüşümü dikkate aldıkları saptanmıştır.

Bryce ve arkadaşlarının (1997) Yeni Zellanda'da 401 hane halkının geri dönüşüm alışkanlıklarını inceledikleri araştırmada ise, yanıt verenlerin hangi materyallerin geri dönüştürülebileceği ile ilgili bilgi düzeyleri düşük, çevre için endişelenme ve geri dönüşümün önemini algılama düzeyleri ise yüksek



bulunmuştur. Buna rağmen bireylere 12 haftalık geri dönüşüm eğitimi verilirken, bu eğitime örneklem grubunun yarısı gönüllü olarak, diğer yarısı gönüllü olmadan katılmıştır. Araştırmanın sonucunda bireylerin geri dönüşüm eğitimini almaya gönüllü olmaları için eğitim materyalinin nasıl daha iyi düzenlenebileceği üzerinde tartışılmıştır. Ayrıca aynı yazarlar geri dönüşüm bilincinin gelişmesinde, bireylerin evsel katı atıklarını aynı yere bıraktıkları komşularının veya arkadaşlarının etkili olduğunu bildirmiştir. Söz konusu araştırmada eğer komşusu ya da arkadaşı, katı atıklarını çöp konteynırına bırakırken geri dönüştürülebilir olanları ayırıyorsa; bir müddet sonra bunu izleyen bireyin de aynısını uygulamaya başlayacağı varsayılmıştır. Böylece sosyal kuralların, bireylerin geri dönüşüm davranışlarının gelişmesinde daha etkili bir araç haline gelebileceği öngörülmüştür.

Schultz (1998) da bireylerde geri dönüşüm davranışlarını geliştirmek adına düzenlediği programla ABD'nin Kaliforniya eyaletindeki Los Angeles şehrinde gönüllü olan 605 hane halkına üç yıl boyunca farklı renklerde torbalar dağıtarak cam, kağıt, metal ve plastik atıkların toplanmasını sağlamıştır. Böylece bu program ile hem geri dönüşüm eylemine katılanların sayısı hem de geri dönüştürülmüş materyal sayısı artmıştır. Bu çalışma; toplumda davranış değişikliğini gerçekleştirmek için geri bildirim başarıyla kullanılabileceğini göstermiştir.

Bu durumda yukarıdaki örneklerde de görüldüğü üzere denilebilir ki; bireyler çevremize vermekte olduğumuz zararların her ne kadar farkında olsalar ve bunun için kaygılsalar da söz konusu zararlı etkileri azaltmak için eyleme geçmekte gönüllü olmaya ya da eğitim almaya kolay kolay yanaşmamaktadır. Bu nedenle bireylerde gönüllü davranış değişikliğini gerçekleştirecek uygun eğitim programlarının geliştirilmesi ve ülke çapında yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bunun için aşağıda bazı öneriler getirilebilir:

1. Türkiye'de sürdürülebilir bir çevre amacıyla katı atıkların azaltılması ve geri dönüşümün her hanede gerçekleştirilebilmesi için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
2. Halkın geri dönüşümü kendi yaşantılarına nasıl adapte edecekleri, nasıl uygulayacakları ile ilgili eğitim, MEB, Çevre Bakanlığı ve Sivil Toplum Kuruluşları tarafından her ilin ilçe ve köylerinde belirli aralıklarla düzenlenmelidir. Üniversitelerce de bu konuda kongre, sempozyum faaliyetleri rutin aralıklarla gerçekleştirilmelidir.
3. Halkın atıkları ayırmak, depolamak ve gerekli yerlere bırakmak konusundaki gönüllülükleri, geri dönüşüm sisteminin etkili ve başarılı olması

için gerekli en önemli faktördür. Bu nedenle evde ve alışverişte geri dönüşümün nasıl yapılacağı ile ilgili uygulamalar, TV kanalları aracılığıyla kamu spotu adı altında yayınlanan bilgilendirici programlarda düzenli sıklıklarla gösterilmelidir.

4. Hükümet; Belediyeler, Üniversiteler, MEB ve Sivil Toplum Kuruluşları ile işbirliği yaparak halk eğitim kurslarında görev almak üzere çevre eğitimcileri tahsis etmeli ve bu yolla halka çevre eğitimi kurslarının sürekli verilmesini sağlamalı ve içeriğini çağın gereklerine göre sürekli yenilemelidir.

5. Ayrıca Belediyeler, geri dönüştürülebilir katı atıkların ayrı toplanabileceği torbaları her mahalle için temin etmeli; apartman görevlilerini bu konuda uyarmalı; her eğitim seviyesindeki bireyin anlayabilmesi için hangi atıkların geri dönüştürülebilir olduğuyla ilgili afişler hazırlatmalı, resimli broşürler dağıtmalı ve halka açık ilan panolarında sergilemelidir.

### KAYNAKÇA

- Ay, Canan ve Ecevit, Zümrüt. (2005). Çevre Bilinçli Tüketiciler. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (10); s.238-263.
- Bener, Özgün ve Müberra Babaoğul. (2008). Sürdürülebilir Tüketim Davranışı ve Çevre Bilinci Oluşturmada Bir Araç Olarak Tüketici Eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-dergisi*, (ISSN: 1304-2823), 13 Ekim 2008, www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleleler
- Bilgili, Bilsen. (2002). *Sosyal Pazarlama ve Çevresel Pazarlama Açısından Ambalaj-Çevre İlişkileri (Ambalaj Materyallerinin Çevre Kirliliğine Etkisi Üzerine Erzurum'da Bir Alan Araştırması)*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Bryce, Wendy J.; Day, Rachel and Olney, Thomas J. (1997). Commitment Approach to Motivating Community Recycling; New Zealand Curbside Trial. *The Journal of Consumer Affairs*, 31 (1), Summer; s.27-52.
- Buhan, Bilge. (2006). *Okul Öncesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Çevre Bilinci ve Bu Okullardaki Çevre Eğitiminin Araştırılması*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çabuk, Serap; Nakıboğlu, Burak ve Keleş, Ceyda. (2008). Tüketicilerin Yeşil (Ürün) Satın Alma Davranışlarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1); s.85-102.
- Demirci, Aybala ve Ersoy, Seher. (2005). Tüketicinin Sağlıklı Bir Çevreye Sahip Olma Hakkının Korunmasında Alınması Gereken Önlemler. *Karınca*, 70 (824), Ağustos; s.9-13.
- Erten, Sinan. (2005). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarında Çevre Dostu Davranışların Araştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28); s.91-100.
- Gönen, Emine ve Özmete, Emine. (2006). Aile ve Tüketici Bilimlerinin Sürdürülebilirlik Perspektifi. *I. Uluslar Arası Ev Ekonomisi Kongresi*, 22-24 Mart, Oluşum Yayıncılık, Ankara; s.50-56.
- Hornik, Jacob and Cherian, Joseph. (1995). Determinants of Recycling Behavior: A Synthesis of Research Results. *Journal of Socio-Economics*, 24 (1), Spring; s.1-23. (Erişim Tarihi: 10.10.2014), <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=9506221351&site=ehost-live>
- Keleş, Ceyda. (2007). *Yeşil Pazarlama Tüketicilerin Yeşil Ürünleri Tüketme Davranışları ve Yeşil Ürünlerin Tüketiminde Kültürün Etkisi ile İlgili Bir Uygulama*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Mert, Meltem. (2006). *Lise Öğrencilerinin Çevre Eğitimi ve Katı Atıklar Konusundaki Bilinç Düzeylerinin Saptanması*. Hacettepe Üniversitesi Orta Öğretim Fen ve Matematik Alanlar Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Özmetin, Seda. (2006). *Gıda Tüketim Alışkanlıklarındaki Değişim Üzerine Bir Araştırma*. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- Sancar, Kahoru Niibe. (2005). *Çevre İçin Halk Eğitiminde Japonya ve Türkiye Örneği*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Schultz, P. Wesley. (1998). Changing Behavior With Normative Feedback Interventions: A Field Experiment on Curbside Recycling. *Basic and Applied Social Psychology*, 21 ( 1); s.25-36.
- Seydioğlu, Seda. (2005). *Kastamonu İlinde Katı Atıkların Yönetimi, Miktar ve Kompozisyonlarının Belirlenmesi*. Gazi Üniversitesi Fen bilimleri Enstitüsü Çevre Bilimleri Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Sheikhkanloy Milan, Lida. (2006). *Evsel Kökenli Katı Atıkların İçinde Bulunan Yeniden Değerlendirilebilir Maddelerin Geri Kazanımı ve Ankara İli İçin Bir Değerlendirme*. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Çevre Bilimleri Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Shepherd, Ricard; Magnusson, Maria and Sjöden, Per-Olow (2005). Determinants of Consumer Behavior Related to Organic Foods. *Ambio*, 34 ( 4/5), June, s.352-359.
- Stern, Paul C. and Stuart Oskamp. (1987). Managing Scarce Environmental Resources. *Handbook of Environmental Psychology*. (Ed: T. Altman and D. Solkols); 1043-1088.
- Vining, Joanne; Linn, Nancy and Burdge, Rabel J. (1992). Why Recycle? A Comparison of Recycling Motivation in Four Communities. *Environmental Management*, 16 (6); s.785-797.
- Yılmaz, Veysel; Çelik, H. Eray ve Yağizer, Ceren. (2009). Çevresel Duyarlılık ve Çevresel Davranışın Ekolojik Ürün Satın Alma Davranışına Etkilerinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Araştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2); s.1-14.



# *İnsan Kaynakları Seçimi Sürecini Bulanık Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Ele Alan Ampirik Çalışmaların Önündeki Engeller*

## *Barriers to Empirical Studies Using Fuzzy Multi Criteria Decision Making Methods in the Human Resource Selection Process*

Tahir AKGEMCI\*  
Burcu DOĞANALP\*\*

### ÖZ

Son yıllarda bulanık çok kriterli karar verme (BÇKKV) yöntemlerinin özellikle tedarikçi, proje, fabrika yeri, insan kaynakları seçimi gibi işletmeye ilişkin karar verme süreçlerinde sıkça kullanıldığı gözlemlenmektedir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalarda ya yeni bir algoritmanın tanıtıldığı ya da uygulamalar ve örnekler üzerinden yöntemin işleyişinin gösterildiği ifade edilebilir. Fakat ampirik çalışmaların yapılmasında karşılaşılan güçlüklerin nadiren “çalışmanın sınırlılıkları” çerçevesinde kısaca ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, Konya’da insan kaynakları seçimi bağlamında BÇKKV yöntemlerini çalışmanın karşısındaki güçlükleri irdelemek ve bu konuda ampirik çalışma yapacak araştırmacılara bir yol haritası oluşturmaktır.

### ANAHTAR KELİMELELER

Ampirik çalışma, bulanık mantık, çok kriterli karar verme, insan kaynakları seçimi, Konya, sınırlılıklar

\* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [takgemci@selcuk.edu.tr](mailto:takgemci@selcuk.edu.tr)

\*\* Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [burcudoganalp@selcuk.edu.tr](mailto:burcudoganalp@selcuk.edu.tr)

**ABSTRACT**

*In recent years it is observed that fuzzy multi criteria decision making (FMCDM) methods are commonly used in the decision making processes related to enterprises especially such as supplier, project, factory location, and human resource selection. When the literature is reviewed it can be stated that the studies focus on either introducing a new algorithm or displaying the method's process with applications and examples. Additionally, it is seen that the difficulties experienced during the empirical studies are rarely discussed as part of "the limitations of the study" briefly. In this context the purpose of this study is explicating the difficulties of studying FMCDM methods in Konya within the framework of human resource selection and proposing a course of action to the researchers going to perform empirical studies in this field.*

•

**KEYWORDS**

*Empirical study, fuzzy logic, multi criteria decision making, human resource selection, Konya, limitations*

## GİRİŞ

Bilgi birikimi vasıtasıyla diğer tüm girdileri yönlendirmesi özelliğiyle iş örgütlerinin en önemli kaynağı olan “insanın” üstünlüğü, Bilgi Çağı ile birlikte daha da vurgulanır hâle gelmiştir. Günümüzde bir örgütün nitelikli insan kaynaklarının tüm kapasitesini işbirliği içinde işine yansıtması ve bunu mümkün kılan insan kaynakları yönetimi uygulamaları, sürdürülebilir rekabetçi avantajın elde edilmesinde ve iş örgütünün bulunduğu sektörde ön saflarda yer almasında önem arz etmektedir.

Tüm yönetsel faaliyetlerin özünde karar verme yer almaktadır. İnsan kaynakları seçme süreci bu faaliyetlerin en önemlilerinden birisidir. İnsan kaynakları seçimi süreci iş gerekleri sonucunda oluşturulan birçok karar kriterine göre başvuruda bulunan adaylardan eleman alımı yapılacak pozisyon için en uygun olanını belirleme sürecidir. Karar verme sürecinin genellikle nitel bir özelliğe sahip olması nedeniyle kesin olmayan verilere dayanılarak değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, bulanık mantık ve çok kriterli karar verme (ÇKKV) tekniklerinin hibrid olarak kullanıldığı yöntemlerin tercih edilmesi oldukça uygundur.

Bu çalışmada ilk olarak insan kaynakları yönetiminin kavramsal çerçevesi çizilerek artan öneminden ve Türkiye’de insan kaynakları yönetimi anlayışından bahsedilecek, daha sonra bir karar verme süreci olarak insan kaynakları seçim süreci ele alınacaktır. Bulanık mantık ve ÇKKV teknikleri ile ilgili teorik bilgi verildikten sonra, insan kaynakları seçiminde bulanık mantık ve ÇKKV tekniklerinin BÇKKV yöntemleri olarak birlikte kullanımının niçin uygun olduğu konusu tartışılacaktır. Son olarak ise Konya ili bağlamında insan kaynakları seçimi odaklı BÇKKV çalışmalarının taşıdığı sınırlılıklar üzerine bir değerlendirme yapılacaktır.

### 1. İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı ve Artan Önemi

İnsan kaynakları yönetimi, Sanayi Devriminden bu yana mevcuttur. Bugün, insan kaynakları yönetimi fonksiyonu bir uzman destek fonksiyonu olmaktan çok, özellikle esas bir yönetsel fonksiyon olarak düşünülmektedir (Özgen vd., 2002: 5-6). Bu düşünce, insan kaynakları yönetiminin “rekabetçi avantajın elde edilmesi yolu” olarak yaygın biçimde kabulüyle paralellik taşımaktadır (Loosemore vd., 2003: 33).

“İnsan kaynakları yönetimi” kavramını kesin ve tek bir tanımlamayla sınırlandırmak zordur; çünkü konu yönetim literatüründe önemli tartışmalara



tabidir. Bu durum, personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine doğru bir unvan değişiminin örgütlerin insanları yönetme şeklinde gerçek bir değişimle paralellik gösterip göstermediği konusundaki kısmi belirsizlikten kaynaklanmaktadır. Kavramlar arasındaki ayrımın ne olduğu ve uygulamada ne anlam taşıdığı konusunda araştırmacı ve uygulamacılar arasında tartışmalar mevcuttur.

Kavramı ortaya çıkaran ve teşvik eden yazarlara göre, insan kaynakları yönetimi, örgütün stratejik amaçlarını gerçekleştirebilmesi için, personelin, özel bir şekilde yönetilmesi gereken bir kaynak olduğu görüşünün ortaya çıkardığı bir anlama sahiptir (Van Diepen vd., 2006: 80). İnsan kaynakları yönetiminin, personel yönetiminin yerini aldığını düşünenlere göre “insan kaynakları yönetimi”, örgütün en değerli varlıklarının yönetimi konusunda stratejik ve uyumlu bir yaklaşımdır (Armstrong, 2000: 6; Armstrong, 2006: 3).

Bu bağlamda, Legge (1999), insan kaynakları yönetiminin, yönetim takımının gelişimini vurguladığını ve bir üst yönetim faaliyeti olarak düşünüldüğünü iddia etmektedir. Storey ise (1993), konuyu daha sonra personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi arasındaki farklılıkları kategorize eden dört temel yönü tanımlayarak ele almıştır. Bunlar:

- Birbirine bağlı belirli inanç ve fikirler topluluğu,
- İnsan yönetimi hakkındaki kararlara şekil veren stratejik bir hareket,
- Hat yöneticilerin merkezî katılımı,
- Çalışma ilişkilerini düzenlemek için prosedürler ya da ortak düzenleyici sistemlerden farklı olan bir dizi mekanizmaya olan güvendir.

Storey'in analizleri, personel yönetimi fonksiyonlarının geleneksel ve çağdaş görüşleri arasındaki ayrımı göstermektedir ve insan kaynakları yönetimini, örgütün ve çalışanların ihtiyaçlarını uyumlu hâle getiren bir süreç olarak farklılaştırmaktadır. İnsan yönetimi ile ilişkili faaliyetleri örgütsel stratejinin merkezine koyarak insanlar ve insan kaynakları yöneticilerinin örgüt için temel bir rekabet kaynağı olarak önemini artırmaktadır (Loosemore vd., 2003: 33). Bu nedenle, insan kaynakları yönetimine dair uygun bir tanım şu şekilde olabilir: “Örgütsel stratejiye uygun bir dizi bütünleşik personel politikası meydana getirme ihtiyacını ele alan, böylece iş hayatının kalitesini artıran, çalışanlardan yüksek bağlılık ve performans yoluyla örgütsel etkinlik ve rekabetçi avantaj sağlayan yönetsel bir perspektiftir” (Huczynski ve Buchanan, 2001: 673).

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanları “iç müşteri” mantığıyla odak noktası olarak ele alan bir disiplindir. Bu yaklaşımın insanı merkez alması, örgütsel amaçların ihmal edilmesi anlamını taşımamaktadır. Bu yaklaşım, mutlu ve iş tatmini olan bir insanın örgütsel verimliliğe katkıda bulunacağını temel almaktadır (Fındıkçı, 2000: 18, 24). İnsan kaynakları yönetimi, yönetim ve insan kaynakları arasında işbirliğinin sağlanması ve örgütsel amaçlar ile bireysel amaçların uyumlaştırılmasını hedeflemektedir (Öğüt vd., 2004: 288).

Barutçugil (2004), insan kaynakları yönetiminin diğer bir tanımını şöyle vermektedir: “İnsan kaynakları yönetimi, örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen tüm yönetim kararları ve uygulamalarıdır”. İnsan kaynakları yönetimi, bir örgütün, çalışanlarının davranışlarını etkilemek için kullandığı faaliyetlerin tümünü ifade etmektedir. İnsan kaynakları davranışları kârlılık, müşteri tatmini gibi birçok önemli örgütsel etkinlik ölçüsünü etkilediği için, insan kaynaklarını yönetmek bütün iş örgütleri için önemli bir mücadeledir (Schuler vd., 2004: 6). Ayrıca, insan yönetimi, tüm örgütler için stratejik bir konu hâline gelmiştir ve odak noktası kontrolden, örgütün yararı için yeteneği ortaya çıkarmada bağlılığın sağlanmasına doğru yön değiştirmiştir (Shipton, 2001: 43).

## 2. Türkiye’deki İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı

Türkiye’deki iş örgütlerinin % 80’ine yakını 1980’den sonra kurulmuştur. Günümüzde, Türkiye’nin temel ekonomik faaliyetinin tarımdan hizmetlere doğru değiştiği görülmektedir. Toplam içindeki % 66’lık payıyla hizmetler, Türkiye ekonomisindeki en önemli sektör olma özelliğini sürdürmektedir. Bu sektörü gayrisafı yurtiçi hâsılda % 19’luk bir paya sahip imalat ve yine gayri safi hâsılanın % 16’sını oluşturan tarım izlemektedir. Bu ağırlıklı olarak tarım tabanlı ekonomiden giderek daha çok endüstrileşen ve hizmet merkezli olan ekonomiye doğru önemli değişimle birlikte, temel başarı faktörü olarak vurgu da üretimden insana doğru değişmiştir (Aycan, 2006: 162).

1980’lerde serbest piyasa ekonomisi gibi politikalar sonucunda ortaya çıkan dışa açılma, hızla artan üretim, pazarlama, teknoloji transferi, ithalat-ihracat gibi dinamikler örgütlerin üretim, tüketim ve verimlilik kavramlarını algılayışlarını değiştirmekle kalmamış, kendilerini küresel rekabetin ortasında bulmalarına ve rekabetçi avantaj olarak insan kaynaklarının önemini algılamalarına neden olmuştur (Argon ve Eren, 2004: 25).

“İnsan kaynakları yönetimi” kavramı Türkiye’de ilk kez 1983 yılında kullanılmaya başlamıştır (Ülsever, 2003: 128). 2000’de insan kaynakları

bölümüne sahip örgütlerin yüzdesi, % 65'e yükselmiştir (Andersen, 2000: 22). Yine Caspi vd.'nin yapmış olduğu ve 2004 yılında yayınlanan "Turkey and Israel: HRM as a Reflection of Society" (Türkiye ve İsrail: Toplumun Yansıması Olarak İnsan Kaynakları Yönetimi) adlı çalışmanın sonuçlarına göre de, Türkiye'deki iş örgütleri başarılı bir biçimde oluşturulmuş insan kaynakları yönetimi birimlerine sahiptir (Caspi vd., 2004: 394).

Bununla birlikte, insan kaynakları bölümleri esas olarak, geleneksel personel fonksiyonlarını ele almaya devam etmektedir. Bu nedenle, değişen sadece bölümün ismi olup sahip olduğu fonksiyon olmayabilmektedir (Aycan, 2006: 163). Türkiye'de insan kaynakları yönetimi, yönetsel olarak proaktif ve stratejik olarak reaktif (Brockbank, 1999: 339-340) rolleri yerine getirmektedir. Stratejik olarak proaktif bir rol oynayan örgüt hemen hemen yok gibidir (Aycan, 2006: 163). Personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi arasındaki temel farklılığın, insan kaynakları yönetiminin proaktif, personel yönetiminin ise reaktif bir tutum sergilemesi olduğu ifade edilmekte ve Türkiye'de bu geçişi tam olarak sağlayan çok az sayıda şirketin olduğu belirtilmektedir (Kuzeyli vd., 2000: 169, 170).

Türkiye ekonomisindeki gelişmelere paralel olarak işletme yönetimi ve dolayısıyla insan kaynakları yönetimi de gelişim göstermiştir. 1950'lere kadar personelle ilgili konular yasal olarak ihtiyaç duyulan, örgütün finans bölümlerinde gerçekleştirilen uygulamaları yerine getirmeye sınırlandırılmıştır (Özden, 2004). 1960'lara doğru personel bölümleri finans bölümlerinin birer alt bölümü olarak ortaya çıkmıştır (Andersen, 2000: 22). 1970'lerden sonra örgütlerin hızlı büyümesiyle birlikte, personel bölümleri resmi olarak personelle ilişkili görevleri yerine getirmek için oluşturulmuştur ve Personel Yönetimi Birliği 1971 yılında kurulmuştur (Benligiray, 2006: 110). Bu dönemlerde Türkiye'de personel yönetiminin, 9 Temmuz 1945'te kabul edilen 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, 17 Temmuz 1964'te kabul edilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 25 Ağustos 1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu, 2 Eylül 1971 tarihinde kabul edilen Bağ-Kur Kanunu, uzun süredir yürürlükte olan 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarının yürürlükten kaldırılarak aynı adlarla 5 Mayıs 1983'te yürürlüğe konulan 2821 ve 2822 sayılı kanunları içeren yasal düzenlemeler bağlamında bir gelişme seyri gösterdiği iddia edilebilir (Öner, 1999: 27).

Türkiye'deki özel sektörün sadece azınlıkta kalan bir bölümünde, üst yönetim insan kaynakları bölümüne tam bir ortağı gibi davranmaktadır. Özel

sektör işletmeleri içerisinde bazı farklılıklar dikkati çekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları yabancı ortağı olan ya da Batılı çokuluslu işletmelerin bağlı ortaklığı durumunda bulunan işletmelerde daha gelişmiştir. Aile şirketlerinde, insan kaynakları bölümleri geleneksel personel yönetimi fonksiyonlarını yerine getirmektedir. İnsan kaynakları bölümlerinin hizmet yapısı, hizmet kalitesi, rolleri ve fonksiyonunun diğer önemli bir belirleyicisi ise büyüklüktür. Büyük ölçekli işletmelerde, insan kaynakları yönetimi uygulamaları küçük ölçekli işletmelerde olduğundan daha gelişmiştir. Yine, işletmenin faaliyette bulunduğu sektör insan kaynakları bölümlerini yapısını ve hizmetlerini etkilemektedir. Türkiye’de finans ve bilişim teknolojileri sektörleri imalat sektörü ile karşılaştırıldığında en sofistike insan kaynakları sistemlerine sahiptir (Aycan, 2006: 163).

Türkiye’de insan kaynakları uzmanı yetiştirecek üniversite sonrası program olmaması ve bu alanda yapılacak yatırımın bir maliyet unsuru olarak görülmesi ve bundan dolayı yapılmaması, insan kaynakları yönetimi anlayışının gelişmesine engel olan en büyük sorunlardan birisini teşkil etmektedir. İnsan kaynakları yönetimi entegre bir uzmanlık alanı olduğu için, lisans seviyesinde bir eğitimden sonra 1-2 sene lisansüstü eğitimle desteklenmesi gerektiği savunulmaktadır. Türkiye’de ise böyle bir eğitimin sadece 1-2 üniversitede verildiği ifade edilmektedir. Yine bu alan için kaynak ayrılmaması ve alandaki uzmanlık eksikliğinin Türkiye’de insan kaynakları bölümünün levhadan öteye gidememesine neden olduğu vurgulanmaktadır. Bir örgütte gerçekten insan kaynakları yönetimi anlayışının var olup olmadığını anlamak için levhalarına değil; muhasebe kayıtlarındaki maaş ve diğer özlük hakları dışında insana yapılan yatırıma dair kanıtlara ulaşmak gerektiği ifade edilmektedir. Çünkü ancak insanı uğruna yatırım yapılan bir değer olarak görerek insan kaynakları mantığına sahip olunacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, Türk iş örgütleri insan kaynaklarına yatırımı bir maliyet unsuru olarak görmekte, insan kaynakları yaklaşımını ise sadece moda uymak adına içeriğini irdelemeden levha değişikliği ile uyguluyor gibi göstermektedir. Türk iş adamlarının insan kaynakları yönetimi ufkuна sahip olmamaları da; dar ufuklu olup uzun vadede sonuç alacakları alanlara yatırım yapmayı istememeleri, patron zihniyetinden müteşebbis zihniyetine geçememeleri, donanımlı olmamaları, çalışanlarını sadece kol emeğine sahip olmaları açısından değerlendirmelerine bağlanmaktadır (Ülsever, 2003: 10-11).

Türkiye’deki insan kaynakları yöneticilerinin aslen mühendisler, üretim müdürleri ya da imalat müdürleri oldukları yapılan araştırmalar sonucunda

ortaya çıkmıştır. Yine yapılan araştırmalar sonucunda işletme formasyonunun kurslar, seminerler ya da lisansüstü eğitimle giderilmeye çalışıldığı da gözlemlenmiştir. Oysa insan kaynakları yöneticiliği; iş bilgisi, insan kaynakları konusunda teknik bilgi birikimi, analiz yapabilme yeteneği, objektif bakış açısına sahip olma, paylaşılan bir vizyon yaratma, proaktif davranabilme, insanları vizyon doğrultusunda yönlendirebilme ve kararlı bir kişilik yapısına ihtiyaç göstermektedir (Büyüksu, 1998: 99).

Uzmanlık eksikliğinden dolayı iş örgütleri, düşük nitelikli danışmanlara ve/veya diğer yerel ve uluslararası örgütlere kıyaslama amacıyla müracaat edebilmektedir. Sonuç, örgütlerin ihtiyaçlarını karşılamayan kısmen etkili insan kaynakları yönetimi sistemlerinin ortaya çıkmasıdır. (Esen, 2007: 42). Resmî olmayan rakamlara göre, Türkiye’de 1000’den fazla danışmanlık şirketi bulunmaktadır; bu alanda araştırma yapan sadece yaklaşık 20 akademisyen vardır ve insan kaynakları yönetimi veya ilgili alanlarda (Örgütsel Davranış veya Endüstriyel/Örgütsel Psikoloji) lisansüstü diploma veren sadece beş diploma programı mevcuttur (Aycan, 2002: 43).

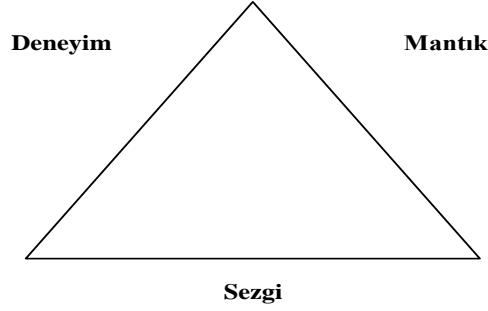
Türkiye’de insan kaynakları yönetimi ile ilgili diğer bir sorun olarak, üniversite ve sanayi işbirliğinin olmayışı nedeniyle iş örgütlerinin akademik alandan destek alamamaları ve aynı zamanda akademik çevrenin de uygulama sonuçlarına dair bilgiye sahip olamamalarından bahsedilmektedir (Ergin, 2002: 190-191). İş örgütlerinin insan kaynakları yönetimi alanında daha iyi çözümler sağlayan araştırmalara zaman ve para harcamak istememeleri ve akademisyenlerin önerilerini uygulama açısından oldukça soyut görmeleri (Aycan, 2002: 43) aralarında işbirliği olamaması sonucunu doğurmaktadır. İş örgütleri, akademik alanla işbirliği yapmak yerine kültürel bağlamda uygun olup olmadığını düşünmeden Birleşik Devletlere dayalı insan kaynakları yönetimi uygulamalarını gerçekleştirmeye çabalamaktadır (Büyüksu, 1998: 99).

### **3. Bir Karar Verme Süreci Olarak İnsan Kaynakları Seçimi**

Karar verme, belirli bir problemin çözümünde yararlanılabilecek alternatifler -çoğu zaman birbiriyle rekabet hâlinde olan (Dearlove, 1998: 14)- arasından seçim yapmak olarak tanımlanabilir (Bağırkan, 1983: 3). Diğer bir ifadeyle, karar verme, iki ya da daha çok alternatif arasından seçim yapmaktır (Golub, 1997: 31). Karar verme, karmaşık; geribildirim nedeniyle hatırlatıcı; araştırma sapmaları, bilgi toplama ve bilgiyi dikkate almamayla dolu; değişen

belirsizlik, bulanıklık ve çatışmalarla körüklenen dinamik bir süreçtir (Zeleny, 1981: 333).

### Şekil 1. Karar Verme Üçgeni



Kaynak: Dearlove, 1998: 21.

Etkin karar verme üç unsuru dengelemeyi içerir. Bunlar mantık, sezgi ve deneyimdir. Her üç unsur da konuları anlama ve sonuçlara ulaşma biçimini etkiler. Şekil 1.'de her üç unsurun da eşit dengede olduğu temsil edilmektedir (Dearlove, 1998: 21).

Alternatiflerin nasıl bir sonuç vereceği karar verecek kişi /kişiler tarafından tam olarak bilinmezse (Barish ve Kaplan, 1978: 8) belirsizlik durumunda karar vermeden söz edilebilir. Belirsizlik, karar verme sürecine risk boyutunu eklemekte ve süreci karmaşıklaştırmaktadır (Holloway, 1979: 11).

İnsan kaynakları seçimi, yetenekleri, becerileri, tutumları ve ilgileri örgütün ihtiyaçlarına en uygun olan adayların sistematik bir şekilde belirlenmesi çalışmasıdır (Palmer ve Winters, 1993: 69; Barutçugil, 2004: 257). Bu sonuç, potansiyel işverenler, işverenin kullandığı seçim yöntemiyle ilgili deneyimi ve mülakatta elde edilen bilgi etkileşimiyle ve bunların birbirine uygunluğuyla oluşmaktadır (Torrington vd., 2005: 141).

Günümüzde örgütler için başarılı olabilmenin yolu, doğru işte doğru insanları istihdam edebilmekten geçmektedir. Bu da etkili bir insan kaynakları seçim süreci ile mümkündür. Boşluk bulunan pozisyona uygun kişilerin alınması, kişilerin sahip oldukları bilgi, beceri ve deneyimle uyumlu işte başarılı olmalarını ve yüksek performans göstermelerini sağlayacaktır. Yüksek bireysel performans örgütsel performansın da yüksek olmasını beraberinde getirecektir (Dessler, 2000: 173). Eğer doğru işe doğru kişinin seçilmesi ilkesi göz ardı edilecek olursa iş-kişisi ya da kişiler arası uyumsuzluk nedeniyle verimlilikte azalma, işgücü kaybı ya da iş kazalarında artış, boşalan pozisyona yeniden

personelin alınması ve bunun getireceği yeni maliyetler ve her yeni işe başlayan personelin sosyalizasyonu ile ilgili ek zaman ve para kaybı gibi olumsuzluklarla karşılaşılacaktır (Özgen vd., 2002: 96).

Eğer pozisyon için seçilen kişinin taşıdığı nitelikler o pozisyon için gerekli niteliklerin altında ya da üstündeyse söz konusu kişinin örgütte çalışma süresi uzun olmayacaktır. Bu nedenle seçim aşamasında çok dikkatli davranılması ve kalifiye elemanların seçilebilmesi ve seçim kriterlerinin pozisyon için uygunluğunun sağlanması adına iş tanımlarının sürekli güncellenmesi gerekmektedir (Mondy ve Noe, 1996: 181). Doğru kişi işe alındığında, kişinin daha verimli olması, alışma süresinin kısa olması, yüksek performans göstermesi, daha az denetim ve eğitim gerektirmesi ve işini seven bir kişinin örgütte yer alması gibi avantajlar sağlanacaktır (Öner, 1999: 32-33).

İnsan kaynakları seçim sürecinde ilk önce örgüte ve işe ilişkin özellikler ortaya konmalı; ikinci aşamada işe alınacak kişilerin sahip olması gereken bilgi, beceri, yetenek, kişilik özellikleri ve değerler belirlenmelidir. Kişi ve örgüt arasındaki uyumun ortaya çıkarılmasını sağlayacak yöntemler seçilmesi ise oldukça büyük önem taşımaktadır (Arbak vd., 2000: 113).

Yanlış personel seçimi, üretkenlik, esneklik, ürün kalitesini negatif olarak etkileyen birçok probleme neden olabileceği için insan kaynaklarının seçilmesi etkin bir iş örgütü sistemi için çok önemlidir. Diğer yandan, birçok alternatif arasından en iyi personelin seçilmesi bir ÇKKV problemidir (Dağdeviren, 2010: 451). ÇKKV’de önemli husus alternatifleri değerlendirmede kullanılan, birbiriyle bağdaşmayan çoklu kriterlerin ya da niteliklerin söz konusu olmasıdır (Özdemir ve Deste, 2009: 147). ÇKKV’de çok sayıda kriter ile alternatif bir araya getirilerek eş zamanlı olarak çözüme ulaşılabilmektedir. (Bülbül ve Köse, 2009: 1).

İnsan kaynakları seçim sürecinin özellikle adaylar değerlendirilirken doğal dilden yararlanma bağlamında sözel verilerden kaynaklanan belirsizliğini ve karar vericilerin sezgilerine dayanması nedeniyle ortaya çıkan subjektifliğini bertaraf edebilmek adına belirsiz, kesin ve güvenilir olmayan bilgileri yorumlayarak bunlardan sonuç çıkaran ve insanın karar verme sürecindeki belirsizliği modelleyen bulanık mantık yaklaşımının kullanılması da ayrıca uygunluk taşımaktadır.

#### 4. Bulanık Mantık Yaklaşımı ve Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri

Tüm yönetsel faaliyetler karar vermenin etrafında dönmektedir (Turban vd., 2005: 7). Karar verme sürecinin genellikle nitel ve nicel bir özelliğe sahip olması nedeniyle kesin olmayan verilere dayanılarak değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, bulanık küme teorisinin uygulanması çok uygundur (Li ve Yang, 2004: 274).

Bulanık mantık kuramının geçerliliğinin en fazla olduğu iki durumdan birincisi incelenen olayın karmaşıklığının fazlalığı ve bu bağlamda, yeterli bilgi bulunmaması nedeniyle kişilerin değer yargıları ve görüşlerine yer verilmesi, ikincisi insanın kavrama, yargılama ve karar vermesine gereksinim duyulan durumlardır (Özdamar, 2006: 109). Bilginin yetersiz olma durumu ve olayın karmaşıklığı arttıkça bulanıklık da o denli belirgin hâle gelmektedir (Şen, 2009: 14).

Bulanık mantık, yeni bir teori olmasına rağmen uygulama alanı oldukça geniştir. Bunlardan bazıları, süreç kontrolü, yönetim ve karar verme, faaliyet araştırmaları, ekonomi ve model tanımlaması ve sınıflandırmasıdır (Nedeljkovic, 2004: 74). Bugün endüstride birçok bulanık mantık uygulaması yer almaktadır; çünkü yöntemin uygulanması kolaydır (Zadeh, 1994: VI/183).

Bulanık mantığı anlamak için, onun karşısında yer alan Aristo mantığını anlamak gerekir. Aristo mantığı “olmak ya da olmamak” temeline dayanmaktadır. Bir şey ya siyah ya da beyazdır, gri yoktur. Aristo mantığı kendini kısa ifadelerle sınırlandırır; uzatılmış ifadeler yer vermez (Rosenstein, 2004: 327-328). Gri fikirlere yer vermeyen Aristo mantığı; düşünceye sistematiklik özelliği kazandırarak incelediği doğa olaylarının belirlilik davranışlarını kontrol altında tutabilmek adına bazı kabullerin yapılmasını olanaklı kılmıştır. Kesin bir mantık sistemine sahip Aristo mantığı, bilimsel araştırmaların geliştirilebilmesine ve mekanik bilimsel yaklaşımlarla olayların (ki kesin kurallarla mekanik davranışı olan olaylar rahatlıkla çözülebilir) davranış biçimlerinin matematiksel denklemlere dönüştürülmesine yardımcı olmuştur (Şen, 2009: 11).

Aristo mantığının temel eksikliğini anlamak aslında bulanık mantığın uygunluğunu kavramaktır. Aristo mantığı, her şeyin “ya o ya bu” şeklinde tam olarak belirli olduğu oldukça kesin ifadelerle dayanır. Örneğin, yaklaşık olarak 90 derece olduğu kastedilmesine rağmen, dışarıda sıcaklığın 90 derece olduğu söylenmektedir. Burada, Aristo mantığı yaklaşık değer kullanmadığı için yanlış



bir kesin ifade kullanmaya zorlamaktadır. Dışarıda sıcaklık yaklaşık olarak 90 derecedir. Bu problemin Aristo mantığının yaklaşık değerleri kullanmaya izin vermemesinden kaynaklandığı söylenebilir (Rosenstein, 2004: 328).

Yaklaşık ifadeler kesin ifadelerden daha uygundur. “Otobüs daha hızlı gitmeli”, “Oda daha sıcak olmalı”, “Bilgisayarın belleği yetersiz” yaklaşık ifadelerdir (Rosenstein, 2004: 328). Bunun yerine örneğin, “oda sıcaklığı 11.3 dereceye yükselmeli” denmesi gerekir. Gerçek dünyada bu yakın (yuvarlak, yaklaşık) ifadeleri kullanan bir dil ve mantık söz konusudur; bu noktada bulanık mantığın yararı açıkça ortaya çıkmaktadır (Welsh, 2007: 114).

Aristo mantığına ilk karşı çıkanlar Viyana felsefesi bağlamında doğrulama yerine yanlışlama ilkesini takip ederek bilimsel önerme, çıkarım ve bulguların tam olarak doğru değil; yaklaşık olarak doğru olduğunu kabul eden felsefecilerdir. Bu karşı çıkışın temelinde “belirgin bilimsel kurallar ortaya koyularak basitleştirilen olayların ve ortaya çıkan düşünce ve kararların gerçek dünyanın karmaşık olması nedeniyle gerçekle tam olarak örtüşmesi olanaksızdır” düşüncesi yatmaktadır (Şen, 2009: 13-14). Aslında burada bulanık mantığın temellerinin atıldığı söylenebilir; çünkü bulanık mantık bir şeyin yaklaşık olarak doğru ya da yanlış olacağını kabul etmektedir. Bulanık mantık tamamen doğru ve tamamen yanlış arasındaki kısmi doğru değerleri ele alarak Aristo mantığının genişletilmiş bir üst kümesidir denilebilir (Bezdek, 2003: 1, 3). Bu bağlamda, bulanık mantığın çok değerli mantık (önergelerin tamamen doğru, tamamen yanlış ve kısmen doğru ve kısmen yanlış olduğunu kabul eden mantık türü) ve belirsizlik durumunda akıl yürütmenin sentezini yapan bir mantık sistemi olduğu ileri sürülebilir (Tuş, 2006: 5-6). Diğer bir deyişle, yaklaşık akıl yürütmeyi biçimlendirmeyi amaçlayan bir mantık sistemi olarak ifade edilebilen bulanık mantığın, insan düşünce şekli ve sözel ifadelerle bilgiyi işleyebilme imkânı tanıyarak her şeyin doğru ya da yanlış olarak kabul edildiği Aristo mantığına meydan okuyan kapıyı araladığı ifade edilebilir (Baykal ve Beyan, 2004: viii).

Klasik mantık ve matematiğin temellerini oluşturan Aristo mantığının gerçek dünya ile uyuşmama sorununun sosyal bilimler alanında yer alan uygulamalardaki eksik mantık etkisini ortadan kaldırmak, yapay zekâ uygulamalarıyla mümkündür. Bu ise, sayısal olarak ifade edilemeyen “çok”, “biraz” gibi muğlak kelimelerin analize dâhil edilebilmesiyle mümkün olmaktadır (Çiflikli vd., 2007: 76-77).

İnsanın her türlü bilgiyi birbiriyle etkileşimli olarak aynı anda kavraması çok zor olduğu için düşüncesi tam olarak olgunlaşamaz, belirsizlikleri içerir ve insan bu bilgilerle olayları yaklaşık olarak zihninde canlandırıp karar verir. Burada bilginin belirsizlik içermesi, bilgi kaynakları kapsamındaki sözel bilgilerden ileri gelmektedir. Çünkü olaylar incelenirken genellikle dil vasıtasıyla sözel ifadeler kullanılır ve bu sözel ifadeler değer yargıları, görüşler ve düşünceler sonucunda ortaya çıkmaktadır (Şen, 2009: 14). Bilgi kaynaklarından tam ve kesin olmayan, belirsizlik ve karmaşıklık gösteren bilgi kaynaklarına bulanık (fuzzy) kaynaklar adı verilmektedir (Deniz, 2006: 16).

Duygu ve düşüncelerin karşı tarafa iletilmesinde en önemli araç özelliğine sahip olan “dil”in yaygın bir biçimde kullanılması, gerçek dünyada rastgele karakterde olmayan belirsizliklerin sıkça ortaya çıkmasına neden olur. Bu dilsel belirsizlik, belirsizlik içeren kelimelerin kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Kelimelerin ifade ettikleri belirsizliklere bulanıklık denilmektedir (Şen, 2009: 17-18).

Örneğin, “uzun insanlar” kelime grubundaki “uzun” ifadesi, anlamının içerdiği belirsizlik nedeniyle bulanıktır. Burada boyun uzun olarak değerlendirilip değerlendirilmemesi değerlendiricinin yetiştirme tarzı ve sahip olduğu boy gibi birçok faktör çerçevesinde kişiden kişiye değişkenlik gösterecektir (Zimmerman, 2001: 4). Ya da örneğin hava sıcak denildiğinde hava kelimesi herkes tarafından aynı şekilde algılanmasına rağmen (Şen, 2009: 17), sıcaklık kelimesinin algılanmasında kişiler arası farklılıklar oluşacaktır (Kankılıç, 2005: 9). Daha açık bir ifadeyle; yaşanan coğrafyanın iklim özelliklerine göre sıcaklık algılaması farklı olabilecektir. Yani, ekvator da yaşayan bir kişinin “sıcak” anlayışı (örneğin 35 derece) ile kutuplarda yaşayan kişinin “sıcak” anlayışı (örneğin 15 derece) arasında farklılık olması doğaldır. Bu bağlamda, her bulanık kelimenin sayısal değerlerden oluşan bir bulanık küme olduğu ifade edilebilir (Şen, 2009: 17-18). Bulanık kümelere örnek olarak günlük konuşmalarda kullanılan “lezzetli yemek, ucuz mal, genç adam” gibi tamlamaların sıfat olan kısımları yani lezzetli, ucuz, genç verilebilir. Bu kelimelerin anlamları açık değildir ve farklı kişiler tarafından farklı biçimde algılanabilir (Kankılıç, 2005: 9).

Bulanık mantığa karşı çıkanların savunması da bulanıklaştırmanın bilimsellikle örtüşmemesi ve bulanık modellerle yapılanların zaten olasılık ve istatistik hesaplamalarıyla yapıyor olmasıdır. Oysaki olasılık ve istatistik, sözel veriler söz konusu olduğunda geçerliliğini yitirmektedir. Çünkü olasılık ve istatistik ölçmeye dayalı diğer bir deyişle sayısal verilere gereksinim

duymaktadır. Olasılık ve istatistik bunun yanında, tüm belirsizliklerin rastgele karakterde olduğunu ve bu bağlamda, olayların şans faktörüne bağlı olarak sonuçlandığını iddia etmektedir. Oysaki dilsel belirsizlik gibi rastgele karakterde olmayan belirsizlikler de mevcuttur ve bu durumda olasılık teorisi ve istatistik gibi metotlardan yararlanılamaz (Özdamar, 2006: 103-104). Rastgeleliğin ifade ettiği şey bir olayın gerçekleşmesinin kesin olup olmadığı iken; bulanıklık olayın belirsiz olduğunu ifade eder ve olayın hangi dereceye kadar gerçekleştiğini ölçümler (Küçüköncü, 2011).

ÇKKV yaklaşımı, birden çok kriterin dikkate alınması yoluyla birden çok alternatifin bu kriterlere göre sıralanması ve aralarından seçim yapılmasını içermektedir. Literatürde ÇKKV yöntemleri olarak AHP (Analitik Hiyerarşi Süreci-Analytic Hierarchy Process), ANP (Analitik Ağ Süreci-Analytic Network Process), TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solutions) yöntemleri yaygın olarak kullanılmaktadır. Adı geçen üç yöntem gibi yaygın olarak kullanılsa da ELECTRE ve PROMETHEE yöntemleri de tercih edilmektedir. Bunun yanında; bulanık AHP, bulanık ANP ve bulanık TOPSIS (BTOPSIS) yöntemlerinin de bulanık mantık ve AHP, ANP ve TOPSIS ÇKKV yöntemlerinin birlikte kullanıldığı teknikler olarak yaygın bir biçimde literatürde yer alan çalışmalarda kullanıldığı görülmektedir. ÇKKV yaklaşımlarının, nicel verilerden çok nitel verilere dayanması ve kişisel görüşlere yer vermesi nedeniyle son yıllarda bu tür verileri analiz etmeye daha uygun olan bulanık mantık yaklaşımı çoğunlukla tercih edilmeye başlamıştır ve çoğu kez farklı ÇKKV yöntemlerinin bulanık mantık yaklaşımıyla hibrid biçimde kullanımına yer verilmektedir.

ÇKKV teknikleri karara, kriterlere ve seçeneklere ilişkin değerlendirmelerde dilsel değerlendirmelerin taşıdığı belirsizlikleri hesaba katmama yönünde eleştirilmektedirler. Çok kriterli karar verme tekniklerinde karar kriterlerinin önem derecelerinin ve adaylarının karar kriterlerine göre iyi ya da kötü (başarılı-başarısız) olarak değerlendirilmelerinin dilsel değişkenlerle yapılması bağlamında oluşan belirsizlik nedeniyle bulanık mantık ve ÇKKV tekniklerinin birlikte kullanılmasının daha uygun olduğu düşünülmektedir.

##### **5. Bulanık Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin İnsan Kaynakları Seçimi Sürecinde Kullanılması**

İnsan kaynakları yönetiminde yapılandırılmamış süreçler (kadrolama, eğitim, motivasyon vb.) için karar verme çoğu kez insan yargısı ve tercihinin dayanmaktadır (Jantan vd., 2008: 1). Karar verme, subjektif düşünce, deneyim,

inançlarına dayanarak karar vericinin (Saaty ve Vargas, 2006: 2) muğlak algılamasını temel alabilir. Aynı durumun geçerliliği, bir karar verme süreci olan insan kaynakları seçimi için de düşünülebilir. İnsan kaynağı seçiminde karar vericilerin hangi öğenin kararın üzerinde en büyük etkiye sahip olduğunu net bir şekilde tanımlayamayan ve aynı zamanda karar verme süreçlerinde mümkün olduğunca çok öğeyi kapsama eğiliminde olan kişiler oldukları yönünde genel bir kanı mevcuttur (Petrovic-Lazarevic, 2001: 90). Böyle koşullar altında verilen kararlar, sübjektif kararlar olarak ifade edilmektedir (Ayub vd., 2009: 373).

Birçok araştırmacı, insan kaynakları seçme problemine karar bilimi açısından yaklaşmıştır. Uygulamalı araştırmalardan araç ve teknikler ve yapay zekâ alanları bu özel karar problemiyle başa çıkmakta kullanılmaktadır. Bulanık küme ve sayılar, uzman sistemler, yapay sinir ağları ve ÇKKV teknikleri bunlar arasında yer almaktadır (Kelemenis vd., 2011: 2775).

Kesin olmayan bilgi, analiz sonuçlarında belirsizliğe ve etkin olmayan bir karar verme sürecine neden olmaktadır (Sunila vd., 2004: 489). Oysaki bulanık mantık, muğlak verilerle işlem yapılabilmesini mümkün hâle getirir (Çiflikli vd., 2007: 76-77). İnsan kaynakları seçimini de içeren birçok gerçek dünya problemleri son yirmi beş yıldır bulanık küme ve mantık kullanılarak çözülmektedir (Golec ve Kahya, 2007: 145). Bulanık bir ortamda, bulanık küme teorisi, belirsiz bilgiyi ifade etmek ve bu bilgiyi uygun bir biçimde kümeleyebilmek (bir araya toplayabilmek) için etkin bir bağlantı sağlayabilir (Chang vd., 2006: 543). Bulanık küme yaklaşımı, birbiriyle rekabet hâlinde olan amaçların karmaşık yapısı için eş zamanlı bir çözüm sağladığından, bir iş örgütünün insan kaynakları tedarik ve seçim süreci için uygun bir araç olarak görülebilir (Kwak, 2010). Bulanık küme teorisi kesin olmayan muhakeme süreci ya da insanın karar vermesindeki belirsizliği modellemek için ihtiyaç duyulduğu her zaman iş örgütü problemlerine uygulanabilir (Kwak vd., 2003: 279). Bu bağlamda, bulanık küme teorisi, insan kaynakları seçme sürecinin özünde yer alan muğlak yargıları kapsadığı için karar verme açısından önemli bir araç olarak görünmektedir (Karsak, 2001: 393). Diğer bir deyişle, bulanık mantıkta kesin olmayan bilgilerin (doğal dildeki bilginin - Swain, 2006: 89 - sözel bilginin ele alınmasını sağlar) kullanılması söz konusudur (Majozi ve Zhu, 2005: 2029).

Diğer yandan, birçok alternatif arasından en iyi personelin seçilmesi bir ÇKKV problemidir (Dağdeviren, 2010: 451). Seçim süreci adaylar hakkında güvenilir ve doğru bilgi sağlayacak şekilde yapılandırılmalıdır. Bu süreçte

kullanılan bazı geleneksel teknikler temel olarak iş başvuru formlarının doldurulması, ilk görüşme, testler ve referansların incelenmesidir. Geleneksel teknikler, genel olarak karar vericinin sübjektif yargısını (sonuçların geçerliliğini bir hayli şüpheli hâle getiren) temel alan bir sonuca varmaktadır. Dahası bu metotlar karar verme sürecinde sadece klasik kriterleri hesaba katmaktadır; oysa karar verme süreci birçok faktörün eş zamanlı olarak değerlendirilmesinin gerektiği karmaşık bir süreçtir (Dağdeviren, 2010: 451). Doğru iş için doğru şeyleri yapan doğru insanı bulmak için etkin seçim teknikleri geliştirmek oldukça önemlidir (Chien ve Chen, 2008: 280).

Doğru insanın doğru işe yerleştirilmesini sağlayan bir faaliyet olan insan kaynakları seçme hem özel hem de kamu iş örgütleri açısından oldukça önem taşımaktadır; çünkü tüm diğer üretim faktörlerini yönlendiren faktördür ve iş örgütünün başarısında kilit öneme sahiptir. Dolayısıyla iş örgütünün gerçekten ihtiyaç duyduğu insan kaynaklarını seçmesi mutlaka objektif ilke ve yöntemlere dayanan bir seçim kararı ile olmalıdır.

Bu bağlamda, geleneksel tekniklerin (testler, yazılı ve sözlü sınavlar vb.) bir ön koşul olmakla birlikte tek başına yeterli olduğunu ifade etmek yanlıştır. İnsan kaynakları seçiminde ölçme ve değerlendirmeye temel oluşturacak kriterlerin ve ağırlıklarının belirlenmesi oldukça önemlidir. Geleneksel yöntemlerde belirli kriterler ve ağırlıklarının olmaması ölçme ve değerlendirmenin sübjektif ve dolayısıyla da alınan kararların yanlış olmasına neden olmaktadır (Dağdeviren, 2007: 791-792).

Çoklu kriterler içerdiğinden insan kaynakları seçme problemi oldukça karmaşıktır. İnsan kaynakları seçimi problemi genel olarak önem ve karmaşıklık gösteren şu konularla ilgilidir (Lin, 2010: 937): a) tüm kişisel özelliklerin eşit derecede öneme sahip olmadığı durumları yansıtmak için kriterlerin önem ağırlıkları doğru bir biçimde nasıl oluşturulmalı? b) çoklu kriterler altında adayları değerlendirmek için dilsel ve/veya sayısal ölçekler nasıl kullanılmalı? c) değerlendirme sonuçları nasıl bütünleştirilmeli ve sonra adaylar nasıl sıralanmalı? Tüm bu nedenlerle, matematiksel teknikleri ya da geleneksel programları uygulamak eğer imkânsız değilse bile oldukça zor olacaktır. Her biri farklı önem seviyesine sahip birçok kriteri içerdiklerinden ÇKKV metotları ve bulanık mantık ideal bir biçimde karmaşıklıkla mücadele etmektedir. Bunun yanında, bulanık mantık, karar vericilerin belirsizlik taşıyan tercihlerini oldukça tatmin edici bir derecede yansıtmaya potansiyeline sahiptir (Kelemenis vd., 2011: 2774).

## **6. Konya İli Bağlamında İnsan Kaynakları Seçimi Odaklı Bulanık Çok Kriterli Karar Verme Çalışmalarının Taşıdığı Sınırlılıklar Üzerine Bir Değerlendirme**

Mevcut insan kaynakları yönetimi işleyişi perspektifinden Konya ili bağlamında insan kaynakları seçimi odaklı BÇKKV çalışmalarının taşıdığı sınırlılıklar üzerine bir değerlendirme yapılırken daha önce bu bağlamda akademik işbirliği kurmak için uygun iş örgütünü belirleme sürecinde yaşadığımız deneyimler sonucunda ortaya çıkan çıkarımlardan yararlanılmıştır.

BÇKKV yöntemleri ile insan kaynakları seçimi sürecini çalışmak için uygun olabilecek iş örgütünün belirlenmesi adına düşünülen bazı kriterler oluşturulmuştur. Akademik işbirliği kurulacak iş örgütünün belirlenmesi sürecinde ilk önce kurumsal olduğu düşünülen iş örgütleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için İstanbul Sanayi Odası'nın açıklamış olduğu "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" ve "Türkiye'nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" raporları incelenmiştir ve sanayi ile bağlantısı olan akademisyenlerden, bankacılardan bilgi alınmıştır. "Büyük bir iş örgütü artan insan kaynağı nedeniyle insan kaynakları yönetimini daha profesyonel çerçevede ele almayı ve kurumsallaşmayı gerektirecektir." ve "İş örgütünün başarılı olmasının nedenlerinden birisi nitelikli insan kaynağına sahip olması olmalıdır ve bunu sağlamak da insan kaynakları yönetimine ait profesyonel bir bakışı gerektirir." düşünceleri hareket noktası olmuştur.

İş örgütünün büyüklüğü, yabancı bir ortağının olup olmaması, insan kaynakları bölümünün varlığı, insan kaynakları yöneticisinin yetkinliği, ufku, yeni yöntemlere / fikirlere açık olması ve akademik alanla işbirliğine istekliliği ve insan kaynakları seçme sürecinde nepotizmin olmaması dikkate alınan unsurlar olmuştur.

İlk görüşmeye kadar geçen süreçte insan kaynakları seçim süreci uygulama bölümü için uygun görülen iş örgütlerini belirlerken, ayrı (bağımsız) bir insan kaynakları birimine sahip olma unsuru oldukça belirleyici olmuştur. Çünkü insan kaynakları yönetimi birimi olmayan iş örgütleri daha çok personel yönetimi bakış açısına sahip iş örgütleri olarak değerlendirilmiştir ki bu iş örgütlerinin seçim süreçleri edinilen bilgiler doğrultusunda çalışma için alt yapı oluşturabilecek nitelikte bulunmamıştır. Örneğin telefonla görüşülen bir iş örgütünde insan kaynakları yönetimi bölümü olmayıp, muhasebe müdürünün aynı zamanda insan kaynakları ile ilgilenmekte olduğu belirlenmiştir. Ayrı bir insan kaynakları yönetimi bölümünün varoluşu hem iletişimin kalitesi artırmış

hem de uygulamaya ilişkin farklı bakış açıları geliştirilmesini beraberinde getirmiştir. Konya’da oldukça büyük olarak nitelendirilen (bu konuda ilgililerin görüş birliğine sahip olduğu) iş örgütlerinin bazıları iş tanımlarını yeni yaptıkları ve insan kaynakları yönetimine ilişkin yeni bir yapılanma içinde oldukları için çalışmada kapsam dışında tutulmuştur. Yine bazı iş örgütleri, insan kaynaklarında sadece ilgili pozisyon için gerekli deneyime önem vermekte ve deneyim açısından uygun gördükleri adayı deneme süreci için işe alıp değerlendirmektedir. Bu iş örgütleri de yine çalışmanın uygulama bölümü için uygun bulunmamıştır. Bu süreçte iş örgütünün yeni tekniklere açık olması çalışmanın yöntemi yeni bir yöntem olduğu için önem taşımıştır.

Yapay zekânın hâlâ gelişen bir disiplin olması, iş örgütlerinin bulanık mantık uygulamalarını kullanma oranının az olması bu konuda yapılan araştırmaların temel sınırlılıklarını oluşturmaktadır (Çiflikli vd., 2007: 77). Türkiye’de insan kaynakları yönetimine bakış açısı ve araştırma için uygun olan iş örgütünün belirlenmesi sürecinde edinilen deneyimler sonucunda oluşturulan diğer sınırlılıklar ise şöyle ifade edilebilir:

- Türkiye’de KOBİ’lerin tüm işletmelerin %99,8’ini oluşturması (TÜİK, 2011), Günümüzde Türkiye genelinde faaliyet gösteren 200.000 KOBİ’nin yaklaşık 35.000’inin Konya’da bulunması ve Konya merkezde kurulu olan 60’ın üzerindeki küçük sanayi sitesinde ve ilçelerdeki küçük sanayi sitelerinde çalışanlar da eklendiğinde bu sayının yaklaşık olarak 140.000’e yaklaşması (Ersöz, 2010: 9),

- Ölçek bağlamında büyük olduğu düşünülen iş örgütlerinin bile henüz teoride anlaşıldığı şekilde personel ya da insan kaynakları yönetimi bölümüne sahip olmamaları,

- Yine bahsedilen kimi iş örgütlerinde personele ilişkin işlerin çoğunluğunun muhasebe müdürleri tarafından yapılıyor olması, diğer bir deyişle personelin “en değerli varlığımız” anlayışından çok yasal yükümlülükler bağlamında birer maliyet kalemi olarak görülüyor olması,

- Çoğu işletmede insan kaynakları yönetimi bölümü olmasına rağmen, anlayış olarak bölümlerin çoğunun imaj sembolü olarak düşünülmesi ve bu bağlamda, araştırma için önem taşıyan “insan kaynakları seçim sürecinin” yapılandırılmamış olması

- Aile şirket özelliği gösteren iş örgütlerinin insan kaynakları seçim sürecinde nepotizmin varlığı,

- İnsan kaynakları yönetimi bölümlerinin akademik alanla işbirliği yapma konusunda isteksiz olmaları ve insan kaynakları yönetimi alanında yapılan akademik işbirliğinin kendilerine bir yarar sağlamayacağı konusundaki inançları,

- İnsan kaynakları yönetimi bölümlerinin insan kaynakları seçme sürecine ilişkin bilgilerin gizli olduğunu düşünüp bu konuda bilgi vermekten çekinmeleri,

- Konya özelinde büyük iş örgütlerinin ya da yerelden çok Türkiye genelinde hizmet veren iş örgütlerinin kurumsallaşma çabası verip insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarına ilişkin yapılandırmaya gidiyor olmaları nedeniyle güncele ilişkin bilgi verememe güçlükleri.

## SONUÇ

Günümüzde, örgütlerin amaçlarına ulaşmasında sahip olduğu kaynaklar içerisinde en önemli olanının “ikame edilemez” özelliğiyle insan kaynakları olduğu görüşü hâkimdir. Müşteri odaklı anlayışın var olduğu, yenilikçiliğin tüm sektörlerde ön plana çıktığı, değişimin değişmez tek gerçek hâline geldiği bugünün küresel rekabet ortamında, işbirliği ruhuna sahip nitelikli bir işgücü olmaksızın ayakta kalabilmek imkânsızdır. Diğer bir deyişle, bir örgütün uzun dönemli başarısını belirleyen en önemli etken, sahip olduğu işgücünün niteliğidir. Bu bağlamda, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan bu kaynağın işletmeye kazandırılması oldukça önemlidir.

İnsan kaynakları seçimi aday havuzunda yer alan birçok aday arasından eleman alımı yapılacak pozisyon için birçok karar kriterine göre en uygun olanını belirleme ve seçme sürecidir. Bu sürecin iş örgütüne çok önemli etkileri vardır. Doğru kişi işe alındığında, kişinin daha verimli olması, oryantasyon süresinin kısa olması, yüksek performans göstermesi, daha az denetim ve eğitime ihtiyaç duyması gibi avantajlar elde edilirken; seçim sürecinde etkin olunmadığında ve doğru aday belirlenemediğinde iş ve kişi arasındaki uyumsuzluk nedeniyle verimlilikte azalma, işgücü kaybı ya da iş kazalarında artış, kişinin işten ayrılması sonucunda işe alım sürecinin tekrarlanmasının getireceği yeni maliyetlerle karşılaşılacaktır. Bu çerçevede insan kaynakları seçim sürecinin etkinliği açısından süreçte kullanılacak yöntemin belirlenmesi büyük önem taşımakta; bu önem ise son yıllarda analitik karar verme yöntemlerini ön plana çıkarmaktadır.



Karar verme sürecinin nicel olmaktan çok nitel bir karakteristiğe sahip olması belirsizlik ve bulanıklığa neden olmaktadır. Bir karar verme süreci olarak insan kaynakları seçme sürecinde, karar vericilerin çoklu kriter ve aday değerlendirmelerinde dilsel değişkenleri tercih etmeleri bağlamında da belirsizlik ve bulanıklığın varlığından söz edilmektedir. Ayrıca, insan kaynakları seçim kararı, grup kararı olduğunda, grup içi yaşanması olası çatışmalar ve çoklu kriterler altında birden çok adayın değerlendirilmesi de sürecin zorluğunu artırmaktadır. Tüm anlatılanlar ışığında, çalışmada, bulanık ortamlarda çoklu kriterlere dayalı karar vermede yararlanılan BÇKKV tekniklerini Konya ilindeki iş örgütlerinin insan kaynakları seçiminde kullanan ampirik çalışmaların karşısındaki zorluklar ve sınırlamalar anlatılmıştır. Bu bağlamda insan kaynakları birimine sahip olmama, insan kaynakları yönetimi anlayışının gelişmemiş olması, insan kaynakları seçim sürecinin yapılandırılmamış olması, aile şirketleri bağlamında nepotizmin varlığı, akademik işbirliğine inanmayış, insan kaynakları seçimine ilişkin bilgilerin gizli tutulması gerektiğine olan inanç vb. bu sınırlılıklar ve zorluklar tartışılarak açıklanmıştır.

**KAYNAKÇA**

- Andersen, Arthur (2000). *2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması*. İstanbul: Sabah Yayıncılık.
- Arbak, Yasemin, Nezcen, Ömür ve Özmen, Timurcanday (2000). Eleman Seçiminde Kişi-Kültür Uyumunu Belirlemeye Yönelik Üç Görgül Çalışma. (Editör: Zeynep Aycan). *Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Yayın No: 21, 91-118.
- Argon, Tülay ve Eren, Altay (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Armstrong, Michael (2000). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action* (2nd Edition). London: Kogan Page Limited.
- Armstrong, Michael (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th Edition). London: Kogan Page Limited.
- Aycan, Zeynep (2002). Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi: Günümüzdeki ve Gelecekteki Problemler. (Editör: Figen Tahiroğlu). *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*. İstanbul: Hayat Yayınları, 41-44.
- Aycan, Zeynep (2006). Human Resource Management in Turkey. (Edited by: Pawan S. Budhwar and Kamel Mellahi). *Managing Human Resources in the Middle East*. New York: Routledge, 160-179.
- Ayub, Mohammed, Kabir, Md. Jonaed and Alam, Md. Golam Rabiul (2009). Personnel Selection Method Using Analytic Network Process (ANP) and Fuzzy Concept. *Proceedings of 12th International Conference on Computer and Information Technology*. December 21-23. Dhaka, 373-378.
- Bağırkan, Şemsettin (1983). *Karar Verme*. İstanbul: Der Yayınları.
- Barish, Norman N. and Kaplan, Seymour (1978). *Economic Analysis for Engineering and Managerial Decision Making* (2nd Edition). New York: McGraw-Hill International Editions.
- Barutçugil, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baykal, Nazife ve Beyan, Timur (2004). *Bulanık Mantık: Uzman Sistemler ve Denetleyiciler*. Ankara: Bıçaklar Kitabevi.
- Bezdek, James C. (2003). Editorial: Fuzzy Models-What are They and Why?. *IEEE Transactions on Fuzzy Systems*, 1 (1) 1-6.
- Brockbank, Wayne (1999). If HR Were Really Strategically Proactive: Present and Future Directions in HR's Contribution to Competitive Advantage. *Human Resource Management*, 38 (4), 337-352.
- Bülbül, Serpil ve Köse, Ali (27-29 Mayıs 2009). Türk Gıda Şirketlerinin Finansal Performansının Çok Amaçlı Karar Verme Yöntemleriyle Değerlendirilmesi. *10. Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu*, Erzurum, <http://iletisim.atauni.edu.tr/eisemp/html/tammetinler/152.pdf>, Erişim Tarihi: 24.02.2011.
- Büyükuşlu, Ali Rıza (1998). *Globalizasyon Boyutuyla İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Der Yayınları.

- Caspi, Amnon, Hador, Batia-Ben, Weisberg, Jacob, Uyargil, Cavide, Dünder, Gönen and Tuzuner, V. Lale (2004). Turkey and Israel: HRM as a Reflection of Society. (Edited by: Chris Brewster, Wolfgang Mayrhofer and Michael Morley). *Human Resource Management in Europe: Evidence of Convergence?*. Oxford: Elsevier, 385-463.
- Chang, J. R., Ho, T. H., Cheng, C. H. and Chen, A. P. (2006). Dynamic Fuzzy OWA Model for Group Multiple Criteria Decision Making. *Soft Computing*, 10, 543-554.
- Chien, Chen Fu and Chen, Li Fei (2008). Data Mining to Improve Personnel Selection and Enhance Human Capital: A Case Study in High-Technology Industry. *Expert Systems with Applications*, 34, 280-290.
- Çiflikli, Cebrail, Nakip, Mahir ve Özyirmidokuz, Esra Kahya (2007). Bilgi Keşfi Sürecinde Bulanık Gözetim Uygulaması. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (2), 75-93.
- Dağdeviren, Metin (2007). Bulanık Analitik Hiyerarşi Prosesi ile Personel Seçimi ve Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 22 (4), 791-799.
- Dağdeviren, Metin (2010). A Hybrid Multi-Criteria Decision-Making Model for Personnel Selection in Manufacturing Systems. *Journal of Intellectual Manufacturing*, 21, 451-460.
- Dearlove, Des (1998). *Key Management Decisions* (1st Edition). London: Pearson Education Limited.
- Deniz, Eşref (2006). *Bulanık Mantık Tabanlı Tahmin Modeli ve Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Dessler, Gary (2000). *Human Resource Management* (8th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Diepen, Bas Van, Iterson, Ad Van and Roe, Robert A. (2006). Human Resources Management in Europe and North America: Similarities and Differences. (Edited by: Ronald J. Burke and Cary L. Cooper). *The Human Resource Revolution: Research and Practice*. Oxford: Elsevier, 79-98.
- Ergin, Canan (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi: Psikolojik Bir Yaklaşım. Ankara: Academyplus Yayınevi.
- Ersöz, Veyis (2010). AB, Türkiye ve Konya'da KOBİ'lerin Yapısı, Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Konya Ticaret Odası Raporu*, [http://www.kto.org.tr/d/file/kobilerin\\_yapisi\\_rapor.pdf](http://www.kto.org.tr/d/file/kobilerin_yapisi_rapor.pdf), Erişim Tarihi: 29.10.2014.
- Esen, Serap (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi İşleyiş Biçimleri Değerlendirmesi: Avrupa ve Türkiye Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fındıkçı, İlhami (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (2. Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Golec, Adem ve Kahya, Esra (2007). A Fuzzy Model for Competency-Based Employee Evaluation and Selection. *Computers & Industrial Engineering*, 52, 143-161.
- Golub, Andrew Lang (1997). *Decision Analysis: An Integrated Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

- Holloway, Charles A. (1979). *Decision Making under Uncertainty*. New Jersey: Prentice Hall.
- Huczynski, Andrzej and Buchanan, David A. (2001). *Organizational Behavior: An Introductory Text* (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Jantan, Hamidah, Hamdan, Abdul Razak and Othman, Zulaiha Ali (2008). Potential Intelligent Techniques in Human Resource Decision Support System (HR DSS). *International Symposium on Information Technolog*. August 26-28. Kuala Lumpur, 1-9.
- Kankılıç, Hüseyin (2005). *Development of a Fuzzy Decision Making Model for Personnel Selection*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Karsak, E. Ertuğrul (2001). Personnel Selection Using a Fuzzy MCDM Approach Based on Ideal and Anti-Ideal Solutions. (Edited by: Murat Köksalan and Stanley Zionts). *Multi Criteria Decision Making in the New Millennium*. London: Springer-Verlag London Limited, 393-402.
- Kelemenis, Alecos, Ergazakis, Kostas and Askounis, Dimitrios (2011). Support Managers' Selection Using an Extension of Fuzzy Topsis. *Expert Systems with Applications*, 38, 2774-2782.
- Kuzeyli, H. Saide, Taktak, Ülkü Feyyaz, Ezcabıbaşı, Bülent ve Garih, Üzeyir (2000). Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi. (Editör: Zeynep Aycan). *Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 21, 163-183.
- Küçüköncü, Tansu. *Bulanık Mantık*. <http://80.251.40.59/science.ankara.edu.tr/ozbek/bulanik-1.htm>, Erişim Tarihi: 02.12.2011.
- Kwak, Wikil, Shi, Yong and Jung, Koyul (2003). Human Resource Allocation in a CPA Firm: A Fuzzy Set Approach. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 20, 277-290.
- Kwak, Wikil. *A Fuzzy Set Approach in Audit Staff Planning Problems*. <http://www.wseas.us/e-library/conferences/jamaica2000/papers/157.pdf>, Erişim Tarihi: 21.12.2010.
- Legge, Karen (1999). Human Resource Management: A Critical Analysis. (Edited by: John Storey). *New Perspectives on Human Resource Management*. London: International Thomson Business Press, 19-41.
- Li, Deng Feng and Yang, Jian Bo (2004). Fuzzy Linear Programming Technique for Multiattribute Group Decision Making in Fuzzy Environments. *Information Sciences*, 158, 263-275.
- Lin, Hung-Tso (2010). Personnel Selection Using Analytic Network Process and Fuzzy Data Envelopment Analysis Approaches. *Computers & Industrial Engineering*, 59, 937-944.
- Loosemore, Martin, Dainty, Andrew and Lingard, Helen (2003). *Human Resource Management in Construction Projects: Strategic and Operational Approaches*. London: Spon Press.

- Majozi, T. and Zhu, X. X. (2005). A Combined Fuzzy Set Theory and MILP Approach in Integration of Planning and Scheduling of Batch Plants- Personnel Evaluation and Allocation. *Computers and Chemical Engineering*, 29, 2029-2047.
- Mondy, R. Wayne and Noe, Robert M. (1996). *Human Resource Management* (6th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Nedeljkovic, Irena (2004). Image Classification Based on Fuzzy Logic. *The International Archives of the Photogrammetry, Remote Sensing and Spatial Information Sciences*, 34, (30), 74-79.
- Öğüt, Adem, Akgemci, Tahir ve Demirsel, M. Tahir (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 277-290.
- Öner, Mehmet (1999). İşe Alma ve Yerleştirmede Yönetici ve İnsan Kaynakları Uzmanının El Kitabı. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Özdamar, İbrahim Halil (2006). *Bulanık İstatistiksel Kalite Kontrolü ve Bir Orman Endüstrisi İşletmesinde Uygulama*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Özdemir, Ali İhsan ve Deste, Mustafa (2009). Gri İlişkisel Analiz İle Çok Kriterli Tedarikçi Seçimi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 38 (2), 147-156.
- Özgen, Hüseyin, Öztürk, Azim ve Yalçın, Azmi (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Palmer, Margaret and Winters, Kenneth T. (1993). *İnsan Kaynakları*. (Çeviren: Doğan Şahiner). İstanbul: Rota.
- Petrovic-Lazarevic, Sonja (2001). Personnel Selection Fuzzy Model. *International Transactions in Operational Research*, 8, 89-105.
- Rosenstein, Milton (2004). General Semantics and Fuzzy Logic. *ETC: A Review of General Semantics*, 61, 327-330.
- Saaty, Thomas L. and Vargas, Luis G. (2006). *Decision Making with the Analytic Network Process: Economic, Political, Social, and Technological Applications with Benefits, Opportunities, Cost, and Risks*. New York: Springer Science+Business Media.
- Schuler, Randal S., Jackson, Susan E. and Luo, Yadong (2004). *Managing Human Resources in Cross-Border Alliances*. New York: Routledge Global Human Resource Management Series.
- Shipton, John (2001). Human Resource Management. (Edited by: John P. Wilson). *Human Resource Development: Learning for Individuals and Organizations*. London: Kogan Page Limited, 43-60.
- Storey, John (1993). The Take-Up of Human Resource Management by Mainstream Companies: Key Lessons from Research. *The International Journal of Human Resource Management*, 4 (3), 529-553.
- Sunila, R., Laine, E. and Kremenova, O. (2004). Fuzzy Model and Kriging for Imprecise Soil Polygon Boundaries. *Proceedings of 12th International Conference on*

- Geoinformatics-Geospatial Information Research: Bridging the Pacific and Atlantic. June 7-9. Gavle: University of Gavle Publication, 489-495.
- Swain, Nikunja K. (2006). A Survey of Application of Fuzzy Logic in Intelligent Transportation Systems (ITS) and Rural ITS. *Southeast Con Proceedings of IEEE*, March 31-April 2, Memphis, DC: IEEE Computer Society Press, 85-90.
- Şen, Zekai (2009). *Bulanık Mantık İlkeleri ve Modelleme* (Genişletilmiş 3. Baskı). İstanbul: Su Vakfı Yayınları.
- Torrington, Derek, Hall, Laura and Taylor, Stephen (2005). *Human Resource Management* (6th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Turban, Efraim, Aronson, Jay E. and Liang, Ting Peng (2005). *Decision Support Systems and Intelligent Systems* (7th Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Tuş, Ayşegül (2006). *Bulanık Doğrusal Programlama ve Bir Üretim Planlamasında Uygulama Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr), Erişim Tarihi: 23.12.2011.
- Ülsever, Cüneyt (2003). Üretimin Temel Kaynağı İnsana Yeni Bir Bakış: XXI. Yüzyılda İnsan Yönetimi. İstanbul: Om Yayınevi.
- Welsh, Rob (April 2007). Rough Statement and Fuzzy Logic. *A Review of General Semantics*, 64 (2), 114-116.
- Zadeh, A. Lotfi (1994). Fuzzy Logic, Issues, Contentions and Perspectives. *Proceedings of the IEEE International Conference on Acoustics, Speech, and Signal Processing*. April 19-22. Adelaide, DC: IEEE Computer Society Press, VI/183.
- Zeleny, Milany (1981). Descriptive Decision Making and Its Applications. (Edited by: Randall L. Schultz). *Applications of Management Science*. Grenweech: JAI Press, 327-388.
- Zimmerman, Hans Jürgen (2001). *Fuzzy Set Theory and Its Applications* (4th Edition). Boston: Kluwer Academic Publishers.