

e-ISSN 2687-6159

Cilt: 4 – Sayı: 1
Haziran - 2022



İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi



Journal of Economic and
Administrative Approaches



İKTİSADİ VE İDARİ YAKLAŞIMLAR DERGİSİ

e-ISSN 2687-6159



**THE JOURNAL OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE APPROACHES**

İKTİSADİ VE İDARİYAKLAŞIMLAR DERGİSİ
THE JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE
APPROACHES

e-ISSN 2687-6159

Yıl - Cilt -Sayı
Year - Volume- Number

2022 - 4- 1

İİBF Adına Sahibi
Owner on Behalf of FEAS

Prof. Dr. Mete Cüneyt OKYAR

Editör
Editor in Chief

Prof. Dr. Mete Cüneyt OKYAR

Editör Yardımcısı
Editorial Assistant

Dr. Öğr. Üyesi Şahin NAS

Yönetim Yeri / Head Office

Şırnak Üniversitesi

İİBF Fakültesi Dekanlığı

Adres / Address

Yeni Mahalle Cizre Caddesi Mehmet Emin
Acar Kampüsü 73000 ŞIRNAK

Telefon / Telephone

(0486) 216 40 08 – 1201

Web

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/jeaa>

Baskı / Printing

E-printing

Dizinler/Indexes

ASOS İndeks, İdealonline, ESJI (Eurasian
Scientific Journal Index)

Haziran / June – 2022

İKTİSADİ VE İDARİ YAKLAŞIMLAR DERGİSİ ADINA SAHİBİ

Prof. Dr. Mete Cüneyt OKYAR
mcuneytokyar@sirnak.edu.tr
Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

EDİTÖR

Prof. Dr. Mete Cüneyt OKYAR
mcuneytokyar@sirnak.edu.tr
Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi

EDİTÖR YARDIMCISI

Dr. Öğr. Şahin NAS
snas@sirnak.edu.tr
Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

ALAN EDİTÖRLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Sıddıka AKDENİZ
sakdeniz@sirnak.edu.tr
Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Osman ÖZDEMİR
Osmanozdemir03@hotmail.com
Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Dilek ÇELİK
dilekcelik@sirnak.edu.tr
Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Ali DERAN	Tarsus Üniversitesi
Prof. Dr. Arzdar KİRACI	Siirt Üniversitesi
Prof. Dr. Hayriye ATİK	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin YÜCEOL	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ	Şırnak Üniversitesi
Prof. Dr. İlhan EGE	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Turhan KORKMAZ	Mersin Üniversitesi
Doç. Dr. Bilal SOLAK	Manas Üniversitesi
Doç. Dr. Cihan YÜKSEL	Mersin Üniversitesi
Doç. Dr. Esra DİK	Mersin Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim HÜSEYİNİ	Şırnak Üniversitesi
Doç. Dr. Serkan ŞAHİN	Tarsus Üniversitesi
Doç. Dr. Tuncay Turan TURABOĞLU	Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Kemaleddin ERYEŞİL	Şırnak Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Özlem ÖZEN	Şırnak Üniversitesi

BİLİM VE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Abdülkadir BULUŞ	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ali ŞAHİN	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Aykut BEDÜK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Bahar BURTAN DOĞAN	Dicle Üniversitesi
Prof. Dr. Baki YILMAZ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Burcu ÖZCAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Doğan UYSAL	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Hacer TUĞBA EROĞLU	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ	Şırnak Üniversitesi
Prof. Dr. Kemal YILDIRIM	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Kenan PEKER	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ÇEMREK	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Murat ERCAN	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Erkan ÜYÜMEZ	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Osman OKKA	Karatay Üniversitesi
Prof. Dr. Rahmi YAMAK	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Selami SEZGİN	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Gökhan TUNCEL	İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. Esra Banu SİPAHİ	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Doç. Dr. Hülya EŞKİ UĞUZ	Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Şerife ÖZŞAHİN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ekrem Yaşar AKÇAY	Hakkari Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Işıl ARPACI	İnönü Üniversitesi

SEKRETERYA

Arş. Gör. Ahmet TUNÇ

ahmettunc@sirnak.edu.tr

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Arş. Gör. Ceyhan ERENER

ceyhanerener@hotmail.com

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Arş. Gör. Erol KÖYÇÜ

erol.koycu@hotmail.com

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Arş. Gör. Mehmet Nazım UYGUR

mn_uygur@hotmail.com

Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi (İİYD), Sosyal Bilimler alanında yapılmış araştırma makalesi, derleme, kitap eleştirisi, vaka sunumu vb. çalışmaların yer aldığı uluslararası, hakemli akademik bir e-dergidir. Dergi Türkçe ve İngilizce dillerinde makale kabul etmekte olup yayın kurulu kararıyla diğer dillerde de yayımlar kabul etmektedir.

İİYD, Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda 2 defa yayınlanmaktadır. Makalelerin sorumluluğu yazar veya yazarlara aittir. Makalelerin yayımlanabilmesi için, daha önce bir başka yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere kabul edilmemiş olması gerekir. Öncesinde kongre, sempozyum, panel vb. bilimsel toplantılarda sunulmuş; ancak yayımlanmamış bildirimler ile lisansüstü tezlerden üretilmiş çalışmalar da yayına kabul edilmektedir.

İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisine sunulan bilimsel çalışmaların benzerlik oranı en fazla % 20 olmalıdır. Yayımlanmak üzere gönderilen makalelerin benzerlik oranı araştırmasında “*iThenticate*” veya “*Turnitin*” programlarından biri kullanılmalıdır. Dergimizin yazım kuralları, DergiPark portalındaki <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jeaa> web sayfasında yer almaktadır.

T.C. Şırnak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığınca yayımlanan İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi, ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi), İdealonline ve ESJI (Eurasian Scientific Journal Index) tarafından endekslenen uluslararası, hakemli bir e-dergidir.

ASOS
indeks

 **idealonline**

ESJI Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Vehip BİRLİK Eğitim Ahlakında Temek Kavramlar Basic Concepts in Educational Ethics	1-16	Araştırma Makalesi
Mustafa Burak ÇELEBİ Hikmet Salahaddin GEZİCİ Siyasal Parti Çeşitleri Üzerine Bir İnceleme A Review on Types of Political Party	17-34	Araştırma Makalesi
Ceren EVCİMEN Ayşehan ÇAKICI Berna AYSEN İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Perspektifinden İnsan Kaynakları Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Problems Faced in Human Resources Applications from Human Resources Managers' Perspective	35-52	Araştırma Makalesi

Birlik, V. (2022). Eğitim Ahlakında Temel Kavramlar. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 4(1), s. 1-16.

EĞİTİM AHLAKINDA TEMEL KAVRAMLAR

Basic Concepts in Educational Ethics

Vehip BİRLİK¹

ÖZET

Bu makalenin amacı; ahlak, erdem, huy, mizaç, kişilik, karakter, inanç ve tutum vb. kavramları tarihsel olarak açıklamak ve anlamlandırmaya çalışmaktır. Bu amaç doğrultusunda yıllardır vermiş olduğum derslerden ve öğrencilerle olan etkileşimden dolayı, öğrencilerin bu kavramları özümseyemedikleri, bu kavramların üzerinde fazlaca duramadıkları, ilgilenmedikleri ve alan yazınında bu konuda eksiklerin tespit edilmesi üzerine bu çalışmanın hazırlanması hâsıl olmuştur. Bu alanda bu çalışmanın özellikle öğrenciler üzerinde iyi bir katkısının olacağı ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu temel kavramlar toplumlardan, kültürlerden ve filozofların bakış açısına göre çok farklılık gösterdiği ve çok genel kavramlar olduğu için sadece belli noktalardan ve belli bir perspektiften çözümlemeye çalışılacaktır. Bu makaledeki en büyük zorluk bu temel kavramların her topluma ve kültüre göre farklılık göstermesidir. Bundan dolayı da konuyu biraz daha sınırlandırıp daha dar bir anlamda ifade etmeye çabalamak olacaktır. Diğer taraftan farklı dinler, farklı toplumlar, farklı kültürler olmasına rağmen, özellikle ahlak, erdem, karakter, inanç ve tutum kavramlarının birçok kültürde aynı anlama gelmesi konuyu kavramada daha büyük bir kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Ahlak, Erdem, Karakter, İnanç, Tutum*

ABSTRACT

The purpose of this article; to explain and make sense of the concepts of morality, virtue, temperament, personality, character, belief and attitude historically. For this purpose, due to the lessons I have given for years and the interaction with the students, the preparation of this study has come about because the students could not assimilate these concepts, they could not dwell on these concepts, they were not interested, and the deficiencies in this subject were determined in the literature. In this area, it is thought that this study will have a good contribution especially on students and contribute to the literature. Since these basic concepts differ greatly from societies, cultures and the perspectives of philosophers, and they are very general concepts, it will only be tried to be analyzed from certain points and from a certain perspective. The biggest challenge in this article is that these basic concepts differ for each society and culture. For this reason, it will be an effort to limit the subject a little more and to express it in a narrower sense. On the other hand, although there are different religions, different societies, different cultures, it is thought that the concepts of morality, virtue, character, belief and attitude have the same meaning in many cultures, which will provide a greater convenience in understanding the subject.

Keywords: *Morality, Virtue, Character, Belief, Attitude.*

¹ Öğr. Gör., Şırnak Üniversitesi, Rektörlük Uygulamalı Bilimler, Felsefe Tarihi, ORCID :0000-0002-9721-8465, vehipbirlik@sirnak.edu.tr.

1. AHLAK/ERDEMİN TANIMI

Ahlak; mutlak olarak iyi olanı ifade eden ya da belirli bir yaşam tarzından meydana gelen davranış kaideleri toplamıdır. Diğer bir ifadeyle bireylerin kendisine göre tecrübe ettikleri, rehber aldıkları ilkeler toplamı ya da kurallar bütünüdür. Ahlak çoğunlukla, toplum tarafından özümsemiş davranış biçimlerini ortaya çıkaran görgü kurallarından, dinden ve hukuktan ayrıştırılır. Bunlar arasından görgü kuralları erdemle doğrudan alakalı olan praksis tiplerinden daha az önemli olduğu ifade edilen davranış şekli için kullanılır (Cevizci, 2013: 24). Günlük dilde kullanıldığında erdem, ahlaklılığın özel bir adıdır (Timuçin, 2004: 7). Fakat bu çok genel bir tanım gibi görünmektedir. Farklı dönemlerde filozoflar birçok farklı yorumlar getirmişlerdir. Bireyi ruhsal yetkinliğe yaklaştıran ahlaki iyiler toplamı; fikirlerinde ve eylemlerinde iradesini iyiye yönlendirmiş bireyin niteliği; iyiliğe yönelme ve kötülükten uzak durmayı ifade eder (Uzun, 2004: 479). Bu anlamda düşündüğümüzde, 'Arete' kavramının Grekçe karşılığı 'erdem' manasına gelmektedir. Yanı sıra Homeros'un yapıtlarında erdem kavramı, kavramlar arasında en üstünü olarak ifade edilmiştir (MacIntyre, 2001: 185).

Örneğin Homeros'un İlyada'sında öne çıkan her karakterin hemen hemen birbirine benzemeyen özellikleri vardır. Yapıtın en öne çıkan karakteri Akhilleus, yüreklilik ve erkte; Hektor kadere karşı gelmemede ve yüreklilikte; Odysseus ise kurnazlıkta ahlak sahibidir (Krugmann, 2004: 22). Homeros'un eserlerinde örnek gösterdiği temel erdem, cesarettir, çünkü savaşta en büyük erdemi göstererek, en büyük ünü kazanma olanağına sahip olunabilir. Greklerden beklenen savaşçı olmalarıdır. Bir soylu evde arkadaşlarıyla birlikte huzurlu yalnızlığında yaşamaktansa savaş alanında onlarla birlikte yan yana savaşarak ölmekten daha fazla mutlu olur (Rosenberg, 2003: 81). Akhilleus Agamemnon'a kızarak savaşı terk edip eve dönmek yerine bir köşede kendisine ihtiyaç duyulacak zamanı beklemesi bunun güzel bir örneğidir. Akhilleus, Agamemnon öncülüğündeki orduların zayıf düşmesi için tanrılara dua etmektedir, çünkü haksızlığa uğradığını düşünmektedir ve Agamemnon'un darda kalıp ondan yardım istemesini sağlayarak onun olanı, onurunu geri almak peşindedir (Krugmann, 2004: 26). Ancak Akhilleus'un savaşa dönmemesinin nedeni, Homeros'a bakarsak yakın bir arkadaşının öldürülmesidir (A.g.e., 2004: 290). Tabi ki günümüzde erdem çok daha farklı manalarda kullanılsa da, halen geçmişten günümüze olan döneme kadar ortak bir algının da olduğu ifade edilebilir.

Konuya tekrar dönersek eğer, Homeros'un söz ettiği erdemlerin; cesaret, dostluk ve kaderin birbiriyle olan bağlantısı gözden kaçırılmamalıdır. Heroik (Kahramanlık) çağın kahramanı ölümün nihai kaderi olduğunu bilir. Savaşçı, kahraman gibi ölmek ile utanılacak bir biçimde ölmek arasında seçim yapmalıdır. Bu karar ya savaş alanında dostlarını savunmak ya da savunduğu kentin insanlarını yani halkının iyiliğini de ilgilendirir (Rosenberg, 2003: 81-83). Kahramanlığa dayalı toplumlarda dostluk ilişkisi, akrabalık ilişkisini örnek alır (MacIntyre, 2001: 185). Heroik çağda insanlar, savaşta ve yaşamda her an ölümle karşı karşıya kaldıkları ve giriştikleri mücadelelerde birlikte hareket edebilmeleri için birbirlerine güvenmelidirler. Yürekli birey olmak, herkes tarafından güvenilebileceği düşünülen kişi

olmak anlamına gelmektedir (A.g.e., 2001: 185). Homeros'un burada savaşmayı ve erdemi eşit gördüğü, savaştan kaçmanın ise erdemsizlik olarak gördüğü kesin görünmektedir. Aslında askeri alanda veyahut özel yaşamda bunu halen görmekteyiz. Savaşta diğer asker arkadaşlarını bırakıp kaçmak veya arkadaşlarını yüz üstü bırakmak ahlak dışı olarak görülmektedir.

Homeros'tan günümüze doğru geldiğimizde ise, MacIntyre; erdemin Heroik dönemdeki anlamını belirlemek için Erdem Peşinde adlı yapıtında şu tespiti yapar: Bu dönemdeki Yunan dünyasında bireysel ahlaki ilkeleri değil toplumsal normlar erdem kavramını oluşturmaktadır, çünkü bu dönemde insanlar topluma karşı sorumluluklarını ve toplumun kendilerine olan sorumluluğunun farkındadırlar. Fakat kendi başına ahlaklılık kendisini tam olarak var kılmış değildir (A.g.e., 2001: 185). Homeros'un eserlerinde ayrıca, adalet anlamına gelen dikaiosyne kullanılmaz. Ancak MacIntyre, bu kavramın Homerik bir tona sahip olduğunu belirtir. Homeros dike ve dikaios kavramlarını kullanır. Dike evrenin düzeni anlamına gelir. Dikaios ise bu düzeni bozmamaktır. Homeros bir filozof değildir, ama onda bulunan düzenli evren kavramı kendinden sonraki filozofların düşünceleri için sağlam bir temel oluşturur (Kranz, 1994: 2). Şimdiye kadar söylenenler düşünüldüğünde, bunun pek haksız bir iddia olmadığını söyleyebiliriz. Homeros'un kullandığı biçim, bilim öncesi olsa da onun şiirlerinde alttan alta felsefe yaptığı söylenebilir. Nitekim şair Horatius, Homeros'un erdemi, Stoalılardan daha iyi bir şekilde aktardığını ifade etmiştir (A.g.e., 1994: 3).

Örneğin; Agamemnon'u ele alalım, dövüş sanatlarını bilen cesur bir lider olmasına rağmen her şeye sahip olma hırsı onu okuyucunun itici bir karakter olarak algılanmasına yol açmaktadır. Achilleus deli dolu bir karakterdir. Onuru, cesareti ve gücüyle okuyucuya örnek gösterilmektedir. Aynı şekilde Hektor vatanına, sözüne bağlılığı, dostlukta ve cesaretle erdem sahibi oluşuyla örnek bir karakteri teşkil eder (Krugmann, 2004: 26-29). Bunun günümüzde dahi aynı olduğu dile getirilebilir, soylu karaktere sahip ve ağır başlı şairler, iyi ve soylu bireylerin ahlakça iyi ve soylu eylemlerine yönelirken; kötü karakterli ozanlar ise bayağı yaratılıştaki bireylerin eylemlerine yöneldikleri görülmektedir (Aristoteles, 1997: 17). Buradan hareketle Aristoteles, Poetika adlı eserinde bu tespitten sonra Homeros'un şiir türündeki üstünlüğüne değinir. Yani Homeros Aristoteles'e göre, erdemi ele alan erdemli bir şair ve felsefecidir. Şiir, tarih eserlerine kıyasla daha düşünsel olduğu için daha önemli değerlendirilebilir. Zira şiir daha geneli ifade ederken, tarih ise tek olanı aktarmaktadır (A.g.e., 1997: 30). Kahramanlık çağı sonlarında ise krallar güçlerini yitirdiler, soylular ise güç kazanarak iktidarı ellerine almaya başladılar. Drakon, siyasal yapıda bir değişiklik yapmasa da siyasal iktidarın yazılı yasalara dayanarak sağlanması ilkesini getirmekle, yurttaş sorumluluklarına yeni bir dayanak oluşturdu (Ağaoğulları, 1994: 27). Fakat soyluların bu kendini meşrulaştırma çabası zenginlerin yararına süren bu angarya yönetim biçiminin halka yüklediği kötülüklerin en ağırı ve en acısıydı (Aristoteles, 1998: 14). Filozof'a göre böyle bir devlet düzeni içinde halkın ayaklanmaması olmayacak bir şeydi. Soylular ve halk arasında bir iç savaş çıktı ve bu savaşın sonu gelmek bilmedi; ta ki Solon her iki partinin üyelerince uzlaştırıcı ve yasa yapıcı seçilinceye kadar. Solon'un çabasının adaleti sağlama ve ölçülü olma olduğu söylenebilir (Bonnard,

2004: 22-24).

Bu anlamda Aristoteles, Solon'un halka yüzünü dönen ilk adalet adamı olduğu görüşündedir. Filozofa göre, Solon'dan önce halkın hiçbir hakkı yoktu (Aristoteles, 1998: 14). Solon'un soyluluğa, dolayısıyla kan bağına dayalı toplum sınıflandırmasına getirdiği sınırlamalar giderek arttı ve bu sınırlama demokrasi lehine gelişti (Ağaoğulları, 1994: 27). Ancak Atina toplumunda soylular ve halk arasındaki çatışma bitmek bilmediğinden, birbirinden farklı hatta zıt erdem anlayışları bir arada savunuldu (MacIntyre, 2001: 208). Erdemlerin bu karşı karşıya getirilişini Sophokles'in (Antik Greklerin en iyi tiyatro yazarı arasında görülebilir) eserlerinde açıkça görebiliriz. Sophokles, MacIntyre'a göre hem geçmişten gelen erdem, değer anlayışını kabullenirken hem de onu sorgulayıp aşmaya çalışmıştır (A.g.e., 2001: 218). Kral Oidipus son derece adil, cesur, akli başında ve erdemli bir karakterdir. Ancak kendisi her ne kadar böyle biri olsa bile, tanrıların ona oynadığı oyunlar dolayısıyla farkında olmayarak yüz kızartıcı şeyler yapmıştır. Önce (babasını tanımadığı için)babasını öldürmüş, daha sonra annesiyle (evlendiği kadının annesi olduğunu bilmeden) evlenmiştir.

Buradan çıkarılacak sonuç, erdemli olmanın bireyin kendi eylemleri dışındaki faktörlerin etkisinde kalabileceğidir. Aslında kaderin ve tanrıların adaletinin sorgulanmasının söz konusu olduğu ortaya çıkar. Daha sonra ise, Oidipus, tanrılara hiç isyan etmez, başına gelenlerin suçlusunun onlar olduğunun farkındadır ve kendi gözlerini kör ettikten sonra şu sözleri sözle: "Apollon, dostlarım. Bu dayanılmaz acıları o çektiriyor bana, ama gözlerimi kör eden başka eller değil, kendi ellerim (Sophokles, 1992: 111)." Burada söz konusu ahlakın tarihsel sürecinde çok büyük farklar olmasına karşın, temel veya esas konularda halen bazı şeylerin, özellikle ahlak konusunda aynı olduğu ifade edilebilir.

2. HUY VE TÜRLERİ

Ahlakın ne olduğuna değindikten sonra huy ve türlerinin neliğine bakmakta fayda görmekteyim. Genel olarak iyi; talihli, faydalı, iyiye yönlendiren; amacına, özüne uygun, işe yarar, doğru yapılmış, doğası gereği değere yönelmiş, değere ilişkin ve değerle belirlenmiş olan (Akarsu, 1998: 108); arzunun ve değerlerin nesnesi olan (Cevizci, 2013: 238) vb. manalarda kullanıldığı görülmektedir. Ahlak felsefesinin ve ahlakın esas terimi olarak iyi, ahlaki değer, ahlaki olanın olumlu temel niteliğine işaret eden özel kavram, ahlaki olarak değerli olduğu anlamına gelmektedir. İyi daima kendisi için tercih edilen, kendinden başka herhangi bir şey için araç olmayandır. Buradan hareketle iyi kendi kendine yeten, yaşamı kendisiyle tercih edilmeye değer kılandır (Özgen, 2007: 100-104). İyilik kavramı da iyi olma halidir. Diğer bir deyişle, herhangi bir karşılık beklemeden yapılan yardım, lütuf, ihsan ve yarar gibi anlamları kendi içerisinde barındırdığı söylenebilir (Akarsu, 1998: 108). İyinin karşısında yer alan veya iyinin yokluğu olan kötü ise; tehlikeli, zararlı ya da endişe ve korku uyandıran, az olan ve kendine yetemeyendir (Özgen, 2007: 100). İstenilen, beğenilmeyen, hoşlanılmayan, kötü (Doğan, 1994: 565); değerli olmamanın, ayıplanmanın konusu olan yasaya uygun bir şekilde karşı çıkmaya ve mümkün olduğunca değiştirme hakkı olduğu erdeme ve geleneksel iradenin karşısında olan her şey (Akarsu, 1998:

120) gibi anlamlara gelmektedir. Diğer taraftan kötülük kavramı ise iyi olmama hali, zarar verecek söz veya davranış anlamlarını içermektedir (Doğan, 1994: 684).

Buradan yola çıkarak erdem konularına ilgi gösteren düşünürler, bireyin eylemlerini iyi ve kötü kavramları etrafında yorumlamışlardır. Bireylerin ahlaki perspektif ve düşünceleri, içinde yetiştikleri kültür ve toplum yapıları birbiriyle aynı olmadığı için toplumdaki herkes tarafından kabul görececek bir tanım üzerinde uzlaşamamıştır. Fakat düşünürler içerisinde bu konuyla ilgili iki farklı görüşle karşılaşıldığı görülmektedir. Bunlardan ilki; praksisleri eyleme temel olan, eylemi meydana çıkaran düşünce biçiminin yapısına göre kıymetli ve faydalı bulurken, ikincisi de başarıya ve sonuca dayalı bir eylemi erdem açısından önemli bulmaktadır. Birincide, hem eylemi ahlaki bakımdan değerli kılan hem de eylemi gerçekleştiren kişi, iyi düşünüdür. Birinciden farklı olarak ikincide ise, eylemi ahlaki olarak önemli kılan, gerisindeki düşünüşün ne olduğuna bakılmaksızın iyi kavramını ortaya çıkaran ve oluşturanıdır (Akarsu, 1998: 8).

Fakat ünlü filozof Ebu Bekir er-Razi'nin erdem felsefesi incelendiğinde, filozof praksisleri iyi ve kötü olarak yorumlarken, eylemin arkasındaki düşünceyi değil, bunun sonucunda ortaya çıkan durumu değerlendirdiği görülmektedir. Düşünür ne nous' u (aklı) sadece iyi olarak görüp, bu ahlaki değeri onun sonsuz varlığına, ne de hevayı sadece kötü olarak kabul edip kötülüğü nous'un mutlak varlığına dayandırmaktadır. Bu durumun tersine akli (nous) ve hevayı sonuçları itibariyle iyi ve kötü olarak yorumlamaktadır (Razi, 1982: 18). Zaten düşünürün ahlak felsefesinde ulaşmak istediği nokta, bireyi hevanın etkisinden çıkarıp aklın hâkimiyetine vermektir. Bu durumdan farklı olarak filozofa göre; tüm iyilik ve ahlaki kaynaklardan birinin epistemoloji, kötülüklerin kaynaklarından birinin de bilgi eksikliği olduğunu dile getirebiliriz (Karaman, 2004: 166). Burada Sokrates'i hatırlamakta fayda vardır: Filozof yapılan tüm kötülüklerin kaynağında bilgisizlik olduğunu ifade eder.

2.1. Huyun Neliği

Huyu tanımlamaya çalışırsak; insanın mayası ve ruh (psykhe) niteliklerinin tamamı, tabiat, mizaç alışkanlık, davranış biçiminin yönü (Selçuk, 2008: 14-15), yaşadığımız duygu hallerinin değişimleri kavrayabilme veya algılayabilme olarak ifade edilebilir. Huyu kavram olarak açımlayabilmek ise; kişinin yaşamsal nitelikleri ve ekinç koşulları içinde oluşan, ruhsal durumunu belirleyen, karakterin heyecanlarının, yani karakter özelliklerinin bütünüdür.

Huy, fizyolojik kaynaklı ve bireylerin doğumdan getirdikleri tutumlar olarak da görülebilir. Hipokrat, İnsanların bedenlerinde yer alan sıvılara göre karakterlerin de dört farklı huyu olduğunu belirtmiştir. Kan, sıcakkanlılığa; balgam, sert ve bağımsız olmaya; kara safra, içe kapanıklığa; sarı safra, ani davranışlara ve sıcakkanlılığa sebep olmaktadır. Özerk sinir merkezi, özellikle duygu durumu üzerinde çok önemli bir yere sahip görünmektedir. Otonom sinir sisteminin dışardan gelen etkilere karşı duyarlı olması sonucunda ruh sorunlarına yol açabileceği düşünülmektedir. Doğuştan getirdiğimiz bazı koşullanma durumları veya bu şartlanmaya yatkınlık huy üzerinde etkilerde oluşturabilir. Burada dikkat

edilmesi gereken husus, huy konusunda tam bir uzlaşmanın olmadığıdır, çünkü huyların zamanla değişip değişmediği büyük bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.

2.2. İyi Huylar

Erdem tarafından övülen iyi olma, mütevazılık, cesur olma, doğruluk veya adalet gibi niteliklerin tanımını içeren erdem; kavramsal olarak ahlaki iyiye yönelmesi, insanın en yüksek tinsel yetkinliğidir. Razi iyi huyları: hazın kölesi olma ve hazzı her şeyin üstünde görerek yaşamı bu şekilde anlamlandırmanın erdemli ve ahlaki bir tutumdan uzak olduğunun bir göstergesi olarak görmektedir. Ahlak, her şeyin en azıyla yetinmek ve hazların peşinden gitmemek, tutkularının büyüklüğü altında ezilmemek şeklinde de ifade edilebilir. (Razi, 1982: 70). Razi'ye göre erdemler iki aşırı ucun ortası olarak görülür ve bu da aşırılıklardan kaçarak ve bunları belirli bir dengede tutmakla mümkün olabileceğini dile getirir. Burada filozofun, Aristoteles ile aynı fikre sahip olduğu görülebilir, zira Aristoteles her şeyin aşırısının kötü olduğunu ve orta yolu bulmanın öneminden söz eder. Dolayısıyla da tutku, arzu ve isteklerle baş edebilmek ve yeri geldiğinde bunlardan yeteri kadar uzak durmak erdemlerin kazanılmasında en büyük yoldur. Aynı zamanda filozof, olağan durumlara göre davranmanın ve arzuyu her şeyin üstünde görmenin erdemden uzaklaşmak anlamına geleceğinden bu durumlardan kaçınılması gerektiğini dile getirmektedir. Eğer birey veya insan için tutkularının esiri olmak erdem olarak görülseydi, insanın diğer hayvanlardan farkı olamazdı. Oysaki en büyük üstünlük insanın aklını (nous) kullanarak, tutku, istek ve arzularına karşı gelmesi, onların kölesi olmamasıdır. Böyle bir durumlar karşılaşıldığında bireyin yerine getirmesi gereken tutkularına bir şekilde engel olmak ve akli melekelerini kullanarak, bu yolda ilerlemektir. (Razi, 1982: 21-25). Günümüzde de arzuların kölesi olanlara iyi gözle bakılmamaktadır.

Ebu Bekir er-Razi'ye göre, tüm bireylerde olduğu gibi tıp doktorlarının da iyi huylara ve davranışlara sahip olması gerekmektedir. Hekimlik bilgisi kadar hatta ondan daha fazla gerekli olan şey ise, tedavi olmak için yanına gelen kişilere karşı nazik ve iyi olmaktır. Çünkü hekimlerin mütevazı ve iyi kalpli olmaları ahlaki güzelliğin bir göstergesi olarak görülebilir. Bu anlamda bu mesleğe sahip bireylerin her daim kötü sözlerden kaçınıp, iyi sözlerle yönelmesi, gerekirse kötü zamanlar geçiriyor olsa da bunu yanına gelen hastalara belli etmemesi, aksine onlara karşı güler yüzlü, sakin ve iyi bir mizaca sergilemesi tercih edilmelidir. Bunların yanı sıra hekimlik mesleğini yapmaya başlamış veya bu konuda uzmanlaşmış kişilerin adalete sadık kalmaları, herkese eşit davranmaları, hatta bunun ötesine geçerek hiçbir sınıf ve mertebeye ayrıcalık tanımaması, hastalarının hastalıklarını adeta bir sır gibi saklamayı bilmeli ve bunu her zaman koruyabilmelidir. (Karaman, 2004: 107). Fakat günümüzde bu tavırları sergileyen maalesef çok az doktorun olduğunu bilmekte fayda vardır. Filozof buradan yola çıkarak diğer canlılardan farklı olarak, insanın akli melekelerine sahip olması ve bunu gereğince kullanması, bu yönüyle diğer bireylerle iyi iletişim kurması gerektiğini de ayrıca belirtmektedir. Çünkü bizi diğer hayvanlardan ayıran en büyük özelliğimizin akıl ve bu akli kullanmak olduğunu da unutmamalıyız. Razi bu anlamda bireylerin öz çıkarından çok, her daim toplumun faydasına olana yönelmemiz ve toplumsallaşmanın da

önemini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. (A.g.e., 2004: 175-177). Burada akıl, orta yolu bulur ve aşırılıktan uzak durur, aynı zamanda akıyla hareket edenlerin ahlaki kuralara daha çok uyduğu da görülebilir.

2.3. Kötü Huyların Neliği

Ebu Bekir er-Razi, yaşadığımız tüm iyiliklerin ve sahip olduğumuz tüm erdemlerin, hatta kötülüklerin insanın isteklerinden (heva) veya arzularından meydana geldiğini, bu nedenle olabilecek bir karşılaşmada (akıl ve heva) her daim yönümüzü akıldan yana kullanmamız gerektiğini, arzulardan kaçınıp akıl ile hareket etmemizi gerekli görmektedir. (Razi, 1982: 18-24).

Filozofun kötülük ve kötü alışkanlıkların sebebi olan isteklerin bazılarını şu şekilde ifade eder: hüznün, mert olmama, kendini fazla beğenme tutkulu aşk, doğru olmayan sözler, sarhoşluk, arzu, kaygı ve aşırıya gitme, bağımlılık vb. gibi. Başka insanlara eziyet etmek, aklın yolundan saparak adalete ve doğruluğa uygun düşmeyen davranışlara yönelmenin insanı kötülüğe sevk edeceğini, insanı doğru yoldan uzaklaştıracağını ve arzularının kölesi haline geleceğini belirtir. (A.g.e., 1982: 106-107). Bunun aksine düşünmek ise pekiyi sonuçları doğurmayacağı da aşikârdır.

Bireyde doğru yoldan uzaklaşma sonucunda ortaya çıkan kötü davranışlar, insanın tutku ve arzularının peşinden gitmesi sebebiyle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Tutku ve arzuları, heva ile engellemek, onları dizginlemek daha büyük kötülüklerin oluşmasının önünde engel olacaktır. (A.g.e., 1982: 33). Tüm bunların ötesinde filozofa göre, hiçbir dünyevi görüş ve perspektif bayağı tutkuları kınamaktan geri durmamıştır. Fakat burada yapılması gereken asıl şey, ortaya çıkabilecek her türlü tutku ve arzuların, hatta isteklerin önüne geçebilmek, bunları kontrol altına alabilmek ve akıl ile ortay yolu olarak bu aşırı olan uçlardan veya tutkularından kaçınmaktır. Akla sahip olan insan, aşırı uç olarak görülen acılardan hem kendisi hem de başkaları için de uzak durmalıdır. Acıyı ne kendisi ne de başkası için asla istememelidir. Burada dikkat edilmesi gereken bir başka husus ortay yollu bir yaşam tercih edilmeli, aşırılıklardan kaçınmaktır. (A.g.e., 1984: 80-81). Bu yolu takip eden herkesin sonunda ahlaki bir yola gireceği ve erdemsizlikten uzak kalacağı görülebilir.

3. EĞİTİMDE KİŞİLİK NEDEN ÖNEMLİ

Felsefe kavramlarından biraz uzaklaşıp Psikoloji disiplinine yaklaşıncaya, bu disiplinde çalışan araştırmacılar, bireylerin benzer olaylar yaşadıklarında göstermiş oldukları reaksiyonların neden birbirinden farklı olduğunu araştırma konusu etmişlerdir. Çok büyük ve derin araştırmalar ve farklı fikirsel akımların ortaya koyduğu çalışmalar, geçmişten günümüze büyük bir birikime sahip olmasına karşın, halen kişilik hakkında üzerinde uzlaşılmamış ve ortaya tam olarak bir tanım çıkaramamışlardır.

Fakat zihin ve bilinç araştırmalarıyla ileriki zamanlarda daha iyi sonuçların ortaya çıkacağı öngörülmelidir. Biraz gerilere gidince, özellikle 18. yy. sonları ve 19.yy. başlarında bu konuda çok fazla bilimsel araştırma ortaya atılmıştır. İlk zamanlarda kişilik teorileri ortaya çıkmış fakat daha sonra Charcot, Jung, Freud ve daha birçok düşünür tarafından daha ayrıntılı teoriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

Bütüncül görüşleri savunan Gestalt yaklaşımını kişilik kuramların oluşmasında ve gelişmesinde etkili olduğu görülebilir. Psikometri, deneysel psikoloji, kontrollü deneyler de bu kuramların ilerlemesinde ve ciddi bir şekilde yol almasını sağlamıştır.(Yanbastı, 1999: 33). Bunların ötesinde bu kavram (kişilik) üzerine geçmişten günümüze birçok tanım yapıldığı görülebilir. Örnek vermek gerekirse; Kişilik, bireyin kendine has ve diğer bireylere benzer olmayan, görece hep aynı kalan, dönüşmeyen özellikleri olarak ifade edilebilir. (A.g.e., 1999: 37).

Aiken'e göre kişilik bu anlamda, insanların dışarıdan nasıl görüldüğünün, akıl işlemlerinin, sosyal ve duygusal niteliklerinin tamamıdır. Burada farklı bir vurgu olduğu gözden kaçmamaktadır (Somer ve Tatar, 2004). Yukarıda da ifade edildiği üzere kişilik hakkında geçmişten günümüze çok fazla tanım ile karşılaşmak mümkündür, bunun yanı sıra kişiliği kavramsal olarak açımlayan ve yeni tanımlar atfeden farklı modellerin de olduğunu söylemek herhalde yanlış olmayacaktır. Bunları kategorik ve boyutsal olarak iki farklı şekilde ifade edebiliriz. Kategorik model, uygulama alanında farklı tedavi tercihlerini ve iletişimi daha sağlıklı ve düzgün olarak ortaya çıkmasını sağlarken, boyutsal modelde ise; süreklilik arz eden davranış biçimlerinin kategorize edilmesi ve bu boyutlar arasındaki bireysel özelliklerin ortaya çıkarılmasını hedeflemektedir. (Masthoff, 2007: 81-89). Bunların ötesinde bazı bilim insanları kişiliği tanımlamak ve ölçebilmek için farklı kişilik tanımları ortaya koymuşlardır. Henrich Sjobring'in üç boyutlu kişilik teorisini esas alan Marke Nyman Mizaç Skalası ölçümünde sağlamlık, geçerlilik ve kararlılık alt dinamiklerinde geçerlilik, kararlılık ve sağlamlık alt boyutlarında erke seviyesi, dürtü ve duygu kontrolü olduğunu belirtmiştir (Digman, 1990: 37). Kişiliğe iki boyutlu teorilerin sınırlarının olduğu düşünüldüğünden iki boyutlu yaklaşım sergileyen farklı yaklaşım modelleri meydana getirilmiştir. Digman 'Büyük Beşli' olarak ifade edilen beş faktörlü kişilik modelinde nörotisizm, ikna, insaf, dışa dönüklük alt boyutlarının olduğunu ortaya çıkarmıştır (A.g.e., 1990: 44). Görüldüğü üzere çok fazla tanım olmasına karşın halen üzerinde uzlaşılmayan bir konu karşımızda durmaktadır.

Hipokrat, insanların bedenlerinde yer alan sıvılara göre karakterlerin de dört farklı huyu olduğunu belirtmiştir. Kan, sıcakkanlılığa; balgam, sert ve bağımsız olmaya; kara safra, içe kapanıklığa; sarı safra, ani davranışlara ve sıcakkanlılığa sebep olmasını mizaç farklılıklarıyla açıklamaya girişmiştir. (Sayın ve Aslan, 2005: 276-283). Kreplin'in afektif mizaç çeşitleri: 1) Hipertimik tip, 2) İrritable tip, 3) Eşik altı distimik tip 4) siklomik tip olarak ifade ederken (Von Zerssen ve Akiskal, 1998). Von Zerssen ise kişilikte altı farklı alan olduğunu açıklamıştır. Bunlar; uysal, ankiyöz, endişeli, hayalperest, manik, gergin, melankoliktir. (Zerssen, 2002: 143-158). Daha önce de ifade edildiği üzere, geçmişten günümüze kişilik hakkında kesin bir tanım olmamasına karşın, üzerinde uzlaşılan konu, boyutsal modellerin kategorik olanlara nazaran daha net ve kesin bilgiler içermesi olmasıdır. (Masthoff vd., 2007: 81-88). Psikobiyolojik Kişilik Kuramı, boyutsal modellerin içerisinde en çok ilgi duyulan ve kanıtlarına güven duyulan alan olduğu açıktır (Cloninger ve Svrakic, 2000: 235-298).

Cloninger'in ise, Psikobiyolojik Kişilik Kuramının yaratıcısı olduğu ve kuramı geliştiren kişi

olduğu 1986 yılında yazdığı yazı sayesinde daha da belirgin bir hal almıştır. Bu kuram, Mizaç ve Karakter teorisi olarak da bilinmektedir. Düşünür, Üç Boyutlu Kişilik Ölçeğini; yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı gibi alt dallarının da olduğunu ifade etmiştir. Her bir alt boyut birbirinden ayrımlı, genetik olarak iç içe geçmiş ve kendine ait nörokimyasal düzenlerle alakalı olduğu ayrıca belirtmiştir (A.g.e., 2000: 970-990). Daha sonraki dönemlerde düşünür, sebat etme gibi başka bir boyutunda olduğunu, ortaya koyduğu sistemde bu kavramında olması gerektiğini ifade etmiş ve teorisini daha da geliştirmiştir. (A.g.e., 2000: 970-990). Cloninger'in ortaya attığı yeni model ile Mizaç ve Karakter Envanteri, daha önce var olan kişilik modellerine teorik ve ampirik temel oluştururken, klinik deneyler için alt bir zemin oluşturmuştur. Cloninger'in kişilik teorisi, aynı şekilde bireyin davranışı ile nörotransmitterler arasında adeta bir köprü görevi üstlendiğini de belirtmiştir. Bu teoriye göre, zarardan kaçınma ile seratonin, yenilik arayışı ile dopamin, ödül bağımlılığı ile norepinefrin, sebat etme ile glutamaterik arasında koparılamayacak bir bağ var gibi görünmektedir (Köse ve Sayar, 2004; Cloninger, 2004).

4. MİZAÇ VE KARAKTER ÖZELLİKLERİ

Kişilik, mizaç ve karakter olmak üzere iki temel öge barındırmaktadır (Akiskal ve Yerevanian, 1983: 801-810). Kişinin ne şekilde davranacağı (hareket edeceği) veya dışarıdan gelen uyarana karşı reaksiyonlarındaki benzer olmayan özelliklerinin nedeni olarak tahmin edilen yapı mizaç olarak tanımlanabilmektedir. (Rosenbluth ve Bagby, 2005).

Herkesin üzerinde uzlaşacağı bir tanımlama yapmak gerekirse, kişiler arasında benzerlik göstermeyen, doğumdan hemen sonraki yıllarda belirmeye başlayan, daha sonraki yıllarda ise değişimin pek olmadığı ve ortaya çıkmasında yaşambilim etkilerin katkısının olduğu davranış özellikleri olarak ifade edilebilir. (Patridge, 2003). Davranış özelliklerinin herkese özel olması veya birbirinden farklılık göstermesi bu evreni daha anlamlı kılmaktadır her şeye rağmen. Yukarıda da ifade edildiği üzere Cloninger mizacı; dört farklı şekilde açıklamaya çalışmıştır. Bunlar; yenilik arama, zarardan kaçma, ödül bağımlılığı ve sebat etmedir. Bunlar tek tek açık kılınmaya çalışılacaktır.

4.1. Yenilik Anlayışı

Yenilik arayışı hiçbir sonuç dikkate alınmaksızın davranışlar sergileme, uyarıcılara yönelik ve ödül alma durumu, zorluklarla baş başa kalındığında bu durumdan kaçınma yönelimi olarak görülebilir. Yenilik arayışının da dört alt boyutu olduğu söylenebilir. Bunları; Keşfetmekten Heyecan Duyma-Kayıtsız Bir Katılık, Dürtüsellik-İyice Düşünme, Savurganlık-Tutumluluk ve Düzensizlik-Düzenlilik alt ölçekleri olarak ifade etmek herhalde yanlış olmayacaktır (Cloninger, 1987: 573-588).

Yenilik arayışı alt bölümlerinden yüksek derece puan alan bireyler, düşüncesizce davranan, karar veremeyen, devamlı fikir değiştiren, ani refleksler gösteren, velveleci, yüksek meraklı kişiler olarak düşünülebilir. Hemen her şeye karşı aşırı öfkeli ve tartışmaya girme konusunda fazlaca eğilim gösterirler. Dikkatlerini toplayamaz ve sürekli bir bunalım, sıkılganlık belirtileri gösterirler. Bu tarz

bireyler hemen bunalıma girme, sinirlenme ve düşüncesizce davrandıkları için toplumda var olan diğer bireylerle olan etkileşimlerinde büyük sorunlar yaşarlar. Yenilik arayışı alt bölümlerinden düşük dereceleri olanlar da karar vermede uzun süre kaybeder, bu kişiler istekli olmayan, utangaç ve yeni olan şeylere karşı kapalı fikirleri olan ve yeni şeyleri benimsemekte güçlük çeken bireyler olarak görülebilirler. Kendi konfor alanlarını değiştirmekten kaçınan, değişim istemeyen, disiplinli olmayı seven, tasarrufu seven, diğer bireylere olan bağlılık duygusu gelişkin bireylerdir ayrıca. (A.g.e., 1987: 573). Dikkat edildiği üzere bu anlayışın iki uç noktası arasında uçurumlar bulunmakta ve kişinin yaşam kalitesi üzerinde çok büyük olumsuzluklara yol açabilmektedir. Psikoloji biliminin gelişmesiyle bu uçlara çözüm aramak daha kolay hale gelmiştir.

4.2. Zarardan Kaçınma

Zarardan kaçınma olabilecek bir suçluluk duygusu karşısında ceza ve sorumluluktan kaçabilmek için var olan davranışlarına ket vurma veya bu davranışlardan kaçma eğilimi olarak ifade edilebilir. Bu alt derece veya bölüm olumsuz bir ruh halini, başka bireylerle iletişimden kaçınmayı, müphem olan durumlardan kaçmayı, ayrıca daha asosyal davranışlar sergilemeyi alışkanlık haline getirmektir. (Köse vd., 2004). Bu alt bölümün de kendi içerisinde farklı bölümlerinin olduğunu ifade etmekte fayda vardır. Bu alt bölümler; dinç olma hali, yaşadığı toplumu sevme - bezginlik, beklenti kaygısı - kötümser, sonsuz iyimser hali – belirsizlik kaygısıdır. Bu alt boyuttan yüksek puan alanlar var olan durumlar karşısında daha dikkatli bir ruh hali içerisindeyler. Fakat bu bireyler endişeli, başkalarına güvenmeyen, devamlı gergin bir ruh hali içinde olan farklı davranış biçimleri sergilemektedirler. Bu tarz bireyler bitkin bir ruh hali, başkaları tarafından eleştirilmeye karşı aşırı duyarlı ve eleştirilmekten adeta kaçmaktadırlar. Başka bireylere karşılaştırıldıklarında daha fazla güven duymaya ve daha fazla yüreklendirilmeye ihtiyaçları olduğu da görülebilir. Olabilecek tüm olasılıklar karşısında endişe hali diğer bireylere nazaran daha fazladır. (Cloninger, 1987: 573). Bu alt bölümde daha az puan alan bireyler ise sakin bir ruh hali içerisinde görülürler ve beklenmeyen durumlarla karşılaştıklarında endişesiz oldukları açıktır. Kendilerine karşı yüksek bir özgüvene sahip, yürekli ve daha atılgan oldukları da bilinmektedir. Sosyalleşme konusunda zorluk çekmez, aksine dışardan görünüşleri samimi ve sıcakkanlıdır. Olabilecek kötü ve müphem durumlar karşısında strese girmeden, olaylardan sıyrılmak konusunda usta olarak da düşünülebilirler. Fakat ciddi bir durum söz konusu olduğunda tepkisiz davranarak, olayların kendiliğinden çözüleceği konusunda da büyük bir kafa karışıklığı içerisinde girerler. (Cloninger, 1987: 573-588).

4.3.Ödül Bağımlılığı

Ödül bağımlılığı insanların hissi ve sosyal meselelerde başka bireylerin onayına ihtiyaç duyması veya diğer bireylerin onayına muhtaç izlenimi göstermektedirler. Mizacın altı boyutlarından olan ödül bağımlılığının da farklı alt bölümlerinin olduğunu ifade etmek gerekir. Bu alt boyutlar; bağımlı olma – bağımsız olma, açık olma – kayıtsız olma, duygusallık – duyarsız olma, açıklık – kayıtsız uzaklık alt

bölümleridir. (Cloninger, 1987: 573).

Bu alt boyuttan yüksek derece puan alan bireylerin, yardımsever olmaları, başkalarının hüznüyle hüzünlenmeleri, yüksek hisli olmaları, başkalarına merhamet göstermeleri olarak ifade edilebilir. Toplumda yaşayan bireyler ile iyi ilişkiler kurmada büyük çaba sarf ederler, çalışmaktan kaçmaz, aksine tembellik belirtileri göstermezler, etkileşime açık bireylerdir. Kolay bir şekilde kandırılabilirler için başkaları tarafından kötü bir şekilde kullanılmaları söz konusudur. Olası durumlar karşısında hayır cevabını aldıklarında veya bazı şeylerden mahrum edildiklerini düşündüklerinde genellikle ödül arayışı içerisine girerler. Bu alt bölümde düşük veya az puan alan bireyler ise, genellikle yaşanan olaylar ve durumlar karşısında umursamaz, ağırkanlı, ilgisiz davranma eğilimi gösterirler. Toplumda yaşayan diğer bireylerle olan ilişkilerini sınırlı tutar, hatta bu bireylerle olan ilişkilerini en aza indirmeye eğilimleri vardır. Toplumdan bağımsız, yalnız başına olmayı, karar verme aşamasına gelindiğinde objektif olmayı, hissi davranışlar sergilemekten uzak durmayı tercih ederler veya bu durumlar karşılaştıklarında kendini uzak tutma belirtileri sergilerler. (Cloninger, 1987: 573).

4.4. Azmetmek

İlk zamanlarda ödül bağımlılığın bir alt bölümü olan azmetmek alt derecesi, daha sonraki zamanlarda kendisi de bir alt bölüm olarak ifade edilmiştir. Azmetme, başkaları tarafından belirli durumlar söz konusu olduğunda engellenmek istenildiğinde, ümitleri kırıldığında veya yorgunluk durumlarında vazgeçmeden, sürekliliği sağlamayı istemede azimli görünme olarak dile getirilebilir. Başka bir ifadeyle, bireyin ruhsal durumlara karşı olan veya kötü ruh durumlarından kurtulma isteği, bunlarla baş edebilme durumudur. Azmetmenin de kendi içerisinde farklı alt bölümleri bulunmaktadır. Bunları şu şekilde bölümlendirmek mümkündür: üşengeçlik, çabalama, gayretli olma, arsız olma, faydacı olmadır. (Cloninger vd., 1993: 975-990).

Azmetme alt bölümlerinden yüksek derece alan bireyler; olaylar karşısında engellendiklerinde, bitkin olma durumlarında ve beklentilerinin karşılanmaması karşısında veya durumlarında çok büyük gayrete sarf ederler ve bunların üstesinden gelebilmek için daima çalışmalarına devam ederler. Bu tarz bireyler herhangi bir çıkar veya fayda gözetmeksizin iyi davranışlar sergilemekten kaçmazlar, aksine büyük bir çaba gösterip var olan davranışlarının sürekliliğini sağlamada da ısrarcıdırlar. Verilen görevlerden kaçmaz, aksine bu verilen görevleri yerine getirmede başkalarına nazaran daha fazla istek ve çaba sergilerler. Olası durumlarda başarısız olduklarında, başkaları tarafından engellenmeye çalışıldıklarında, yorgun veya bitkin oldukları durumlarda dahi vazgeçmez, tersine bu durumlardan kurtulmak için çok büyük bir azimle çalışmalarına devam ederler. Çalışmak onlar için bir alışkanlık ve günlük bir rutin olduğundan ve yaptıkları işleri en iyi şekilde yapmayı istediklerinden verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirirler, aynı zamanda verilen görevlere ve çalıştıkları işlerde bağlılık onlar için çok önemlidir. Eleştirileri kötü bir şekilde algılamazlar, aksine başkaları tarafından yapılan eleştirilere daha objektif yaklaşma eğilimleri vardır, yapılan eleştirilerin altında kötü bir şey aramaz, bu

eleştirilerden kendine iyi sonuçlar çıkarmayı bilirler. (Gardini vd., 2009: 265-270). Azmetme alt bölümünden daha az puan alan bireyler ise çalışmaktan kaçan, tembellik yapmayı seven, zorluklardan kaçan, gayret etmeyen, bitkin, mayışık, güven duyulmayan, kararsız, düzenli olmayan davranış eğilimi olan bireyler olarak görülebilir. Ödül almak veya bu uğurda çabalamak için ayrıca gayret göstermeyen, olası durumlarda engellerle karşılaştıklarında hemen pes eden ve bu durumdan kurtulmak için hiçbir çaba göstermeyen bireyler olarak da tanımlamak mümkündür. (Cloninger, 1987: 573).

5. KARAKTER

Karakter kişiye ait belirgin kişilik yapısından, hislerinden, yaşam karşısında ortaya çıkan tecrübelerinden, içinde yaşadığı toplum ve geleneklerden, kültürden, öğrendiklerinden tüm yaşamı boyunca bir şekilde etki altında kaldığı olaylardan, belirli şekilde deneyimlenen bir yapı olarak düşünülebilir. (Cloninger vd., 1993: 975-990). Doğumdan sonra, çocukluğun ilk yıllarından beri geliştirilen savunma düzeneklerine, doğruluma, çevresel faktörlere bir şekilde uyum sağladıktan sonra oluşan ıra, öğrendiklerimizden orta seviyede etkilenirken, doğumdan getirdiğimiz faktörlerden etkilenme düzeyi daha düşük olarak ifade edilebilir. (Haan vd., 1986: 220-232). Cloninger ırayı; başkalarıyla işbirliği içinde bulunma, kendi kendini yönetebilme ve kişinin kendi durumunu aşma olarak farklı şekillerde açıklamaya çalışmıştır. Bireylerin kendilerini yönetmeleri; insanın kendi talihini tayin etme, aynı zamanda da kendi amaçlarına göre tavırlarını bir düzene sokma, hatta bu tavırlarını kontrol etmek yeteneği olarak açıklamaktadır. (Watson, 1989). Kendini yönetebilme bireyin kararlar alırken başkalarına danışmaması, bu alınan kararların tüm sorumluluğunu üstlenmesi ve bu kararların sonuçlarıyla baş edebilmesi anlamına gelmektedir. Bunların yanı sıra bireyin hedeflerini belirlemek ve var olan sorunların üstesinden gelirken kendisiyle barışık olma durumu olarak da dile getirilebilir.

İranın alt boyutlarından olan kendini yönetebilmenin de farklı alt boyutları olduğu görülmektedir. Bu alt bölümler: Kabullenme – kendiyle çekişme, uyumlu mizaç – uygun olmayan alışkanlıklar, becerikli olma – eylemsiz olma, amacı olma – amacı olmama, sorumluluk – ayıplama gibi boyutlar olarak tanımlanabilmektedir. (Yancar vd.; 2003). Bu alt bölümden az puan alan bireyle ise, kırılğan, güçsüz, keline saygısı olmayan, sorumsuz, becerikli olmayan, güven duyulmayan, kötü durumlar söz konusu olduğunda kendisine aynada bakmayan, aksine suçu kendinde değil de hep başkalarında arayan, diğer bireylerle anlaşamayan kimselerdir. Bu tarz bireylerin gelecekle ilgili ne bir planları ne de belirli bazı hedefleri vardır, daha çok kendiliğinden yaşamayı kural haline getirmişlerdir adeta. Bu anlamda hedefleri ve belirli amaçları olmadıkları için yelkeni olmayan gemi misali oradan oraya savrulup dururlar. Karakterleri de tam olarak oturmadığı için, olaylar karşısında olgun tavırlar sergilemekten uzak ve yeteri kadar deneyim sahibi olmadıkları düşünülebilir. (Cloninger vd., 1993: 975-990).

İş birliği yapma; aynı hedefi gerçekleştirmeye dönük olarak birlikte çalışmak ve bu hedeflere ulaşmak adına davranışlarda bulunmak olarak ifade edilebilir. Bu bölümde de farklı beş bölüm olduğunu

belirtmekte fayda vardır. Bunlar: ahlak – fayda, merhamet – kin duyma, yardımseverliğe karşı olma – yardımcı olmama, duygudaşlık - soğukluk, onaylanma – hoşgörüsüzlük olarak ifade edilmiştir. (Cloninger vd., 1993: 975-990).

İşbirliği yapma alt bölümlerinden iyi puan alan bireyler, kolayca sosyalleşebilen, başkalarını anlamada zorluk çekmeyen, merhametli, yardımsever, kuralara sadık ve kendi kural ve kaideleri olan, adil olma eğilimi sergileyenlerdir. İnsanlarla kolayca iletişim kurar ve başkalarıyla etkileşimde olmaktan keyif alırlar. Kendi öz saygıları yüksek olduğu için, başkalarının yaşantılarına ve yaşam biçimlerine karşı da son derece duyarlı ve saygılı kişiler olarak nitelendirilebilirler. Bu alt bölümde az puan alan bireyler ise, başkalarının duygularını anlamakta, sosyalleşmekte, başkalarının tercihlerine saygı duymada, başkalarına karşı ilgi göstermede çok büyük zorluklarla karşılaşır. Sadece kendilerini düşünen, egosantrik, ilgisiz, alakasız umursamaz bireyler olarak da görülebilirler. Kendi dışında olan herkesi, kendisine karşı düşmanlık duyguları beslediklerine inanırlar. (Cloninger vd., 1993: 975-990).

Kendini aşma; kişinin kendini yaşadığımız evrenin ayrılmaz bir parçası olarak düşünmesi ve bu bütün içinde kendi yerinin olduğu düşüncesinden ileri gelmektedir. Var olan her şeyi bütünün parçaları olarak görme eğilimleri barındırır. Kendini doğa ile özdeşleştirmiştir adeta. Kendini aşmanın kendi içerisinde alt bölümleri olduğu da görülebilmektedir. Bu alt bölümler şu şekilde açıklanabilir: kabullenme – maddecilik, özdeşim – ayrışma, kendilik kaybı – kendilik bilincinde yaşantıdır. (Cloninger vd., 1993: 975-990). Bu alt boyuttan yüksek derece alan bireyler; sade bir yaşamı benimsemiş, sorunlarla baş edebilen, sabretmeyi bilen, başkalarına karşı sevecen ve hoşgörülü, başarı ve başarısızlığı aynı anda kabullenen bireylerdir. Her toplumda parmakla gösterilen nadir insanlar arasında yer almaktadırlar. Fakat bu alt boyutta düşük puana sahip kişiler ise, maneviyata önem vermeyen, sabretmeyen, yaratıcı olmayan, sadeliği sevmeyen, aksine hiçbir şeyden memnun olmayanlardır. Acı ve ölüm duyguları karşısında kendilerini uzak tutmaya çalışır, bu duyguları görmezden gelirler. (Cloninger vd., 1993: 973-988).

6. İNANÇ

İnanç için genel bir perspektif çizilecekse eğer, onu şu şekilde ifade edebilir veya tanımlayabiliriz. İnanç herhangi bir şeyin veyahut da kimsenin varlığına, bir ispatın doğru olmasına inanma, güven duyma olarak nitelendirilebilir. Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse, “temsili bir kişiliğe sahip olup, bir önermeyi kendine içerik olarak alan, fakat son tahlilde iradi davranışın kontrolü altında bulunan zihin durumudur. (Cevizci, 2005; 856). İnanç çoğunlukla en temel ya da ilk kognitif durum olarak tanımlanabilir; episteme, hafıza, idrak, maksat vb. diğer kognitif ve iş yapma hali veya inançla alakalı gibi ifade edilebilir. (A.g.e., 2005: 856).

İnançların kendilerini incelediğimizde, inanan bireyde meydana gelen belli bir bilinç hali veya tasarımın bizatihi kendisidir. Bununla birlikte, inancın genelde ilişkisel bir yapı sergilediği ve bu yüzden bir nesneye ihtiyaç duyduğu kabul edilir. Bundan dolayıdır ki, inanç mevcut imge ya da imgeler

kompleksiyle belli bir kişi içinde bulunan, kendisine içe bakış yoluyla erişilebilir bir zihin durumu olarak tanımlanmıştır. İnancın nesnesi ya a konusunun fiili ya da mümkün bir duyumsal durum, bir önerme olduğu düşünülmüştür (A.g.e., 2005: 857). Örneğin, bütün kuğuların beyaz olduğuna inanan kişi mutlaka “kuğu” ve “beyaz” gibi terimleri kullanabilmek ve bu kavramların manalarının ne olduğu tama olarak kavranmak zorundadır. Diğer taraftan, bazı inançlar bilinçte bulunurken, bazıları da hafızada veya bilinçaltında hazır bulunarak beklemektedir. Öte yandan, bazı inançlar bilinç yüzeyinde bulunurken, bazıları da bellekte bulunmuş olarak bekler. Bilinç yüzeyinde bulunanlar, şüphesiz ki, bireyin aktif ve devamlı tasavvur ettiği anda meydana gelen inançlardır. İnançların başka bilinç faaliyetleriyle, söz gelimi; korku ve tutku ile birlikte geldiğinde, eylemlerin sebeplerini ortaya çıkardığı unutulmamalıdır. Bu yüzden geleneksel bir çerçeve içinde inancın davranışta nedensel olarak işlev gören bir zihin hali olduğu söylenir (A.g.e., 2005: 1544).

7. TUTUM

Takdir etme ya da eleştirmeyi, Beğenme ya da beğenmemeyi, uygun görmeyi ya da uygun görmemeyi tanımlayan bilinç veya zihin hali olarak ifade edilebilir. Genellikle bireyin duygusuyla, tutkularıyla ilişkilendirilen tutum, inanç ile karşılaştırıldığı görülmektedir. Fakat burada bir yanlışlık söz konusu olduğu aşikârdır, çünkü inanç; bilişsel ve aynı zamanda olgularla ilgili iken, tutum; daha çok değerlerle ve duyguyla alakalı veya duygusal reaksiyonlarla ilgili olduğu görülebilir. Aynı inançlar altında toplanan veya aynı inançlar söz konusu olsa dahi, bireylerin olaylar karşısında farklı davranışlar sergileyebildikleri gibi, aynı konu söz konusu olduğunda ise farklı inançlara sahip bireyler konu üzerinde uzlaşmaları söz konusu olabilir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta inanç ve tutum arasındaki farklılık, değer ve olgu arasındaki farklılık gibi tasavvur edilebilir. Özellikle ahlaka bireysel (öznel) bir perspektiften yaklaşanlar tutumun doğrudan doğruya güdülenme ve davranışla ilgili olduğunu, değer yargılarının bilgiden ziyade tutumları dışı vuran yargılar olduğunu söylerler (A.g.e., 2005: 1545).

SONUÇ

Sonuç olarak denebilir ki, ahlak, erdem, huy, mizaç, kişilik, karakter, inanç ve tutum kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. Günümüzün yozlaşmış ahlakı, gençler üzerinde çok büyük olumsuzluklara sebep olduğu görülmektedir. Bu çarpıtılmış modern dünya algısında, gençlerimizi daha bilinçli, algı düzeyi yüksek ve topluma faydalı birer birey olarak yetiştirebilmek için bu kavramların iyi tahlil edilmesinde fayda görmekteyim. Bu kavramların farkında olmayan gençlerin veya yeni kuşakların gelecekle ilgili görüşlerini görme, toplumla iyi iletişim kurma ve değer yargılarının eksik kalacağını düşündüğüm için, bu kavramların ne olduklarını az dahi olsa açıklamaya çalıştım. Bu kavramları özümsemiş ve bu kavramları iyi anlayan gençlerin (yeni kuşakların) daha iyi gelecek kurmalarının önünde hiçbir engel kalmayacağı şüphesiz aşikârdır.

KAYNAKÇA

- Ağaoğulları, M. A. (1994). *Kent Devletinden İmparatorluğa*, Ankara: İmge Kitabevi
- Akarsu, Bedia (1998). *Felsefi Terimler Sözlüğü*, 7. Baskı, İstanbul: İnkılap Yayınevi
- Akarsu, Bedia (1998). *Mutluluk Ahlakı*, İstanbul: İnkılâp Kitabevi
- Akiskal, H.S. Hirschfeld, M.A. & Yerevanian, B.I. (1983). The Relationship of Personality to Affective Disorders. *Arch Gen Psychiatry*, 40, 801-810.
- Aristoteles. (1997). *Poetika*, (Ç. İ. Tunah), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Aristoteles. (1998). *Atinaluların Devleti*, (Ç. S.Y. Baydur), İstanbul: Cumhuriyet Kitabevi.
- Bonnard, A. (2004). *Antik Yunan Uygarlığı*, (Ç. K.Kurtgözü), İstanbul: Evrensel BasımYayın.
- Cevizci, Ahmet (2005). *Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınları
- Cloninger, C. R. (1987). A systematic method for clinical description and classification of personality variants. *Archives of General Psychiatry*, 44(6), 573.
- Cloninger, C. R. Svrakic, D. M. & Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50(12), 975-990.
- Cloninger, C.R. & Svrakic, D.M. (2000). Personality disorders. Sadock, B.J. & Sadock, V.A. (Ed.), *Comprehensive Textbook of Psychiatry* (7th ed.), (235-298). Baltimore: Williams & Williams.
- Cloninger, C.R. (1994). A systematic method for clinical description and classification of personality variants. *Arch Gen Psychiatry*, 44, 573-588.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure - emergence of the 5-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417- 440.
- Doğan, M. (1994). *Büyük Türkçe Sözlük*, İstanbul: Ülke Yay.
- Gardini, S. Cloninger, C. R. & Venneri, A. (2009). Individual differences in personality traits reflect structural variance in specific brain regions. *Brain Research Bulletin*, 79(5), 265-270.
- Haan, N. Millsap, R. Hartka, E. (1986). As time goes by: Change and stability in personality over 50 years. *Psychol Aging*, 1:220-232.
- Karaman H. (2002). Ebu Bekir er-Razi'nin Ahlak Felsefesi, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi II*, s. 166.
- Karaman, H. (2004). *Ebû Bekir Râzî'nin Ahlâk Felsefesi*, İstanbul: İz Yayıncılık.
- Kaya, M. (1939). *Filozofça Yaşama*, (es-Siretül-Felsefiyye), Felsefe Arşivi, s. 191-201.
- Kaya, M. (2008). *İslam Filozoflarından Felsefe Metinleri*, "Filozofça Yaşama (Kitâbü's Siret'il-felsefiyye)", İstanbul: Klasik Yay.
- Köse, S. Sayar, K. Ak, İ. Aydın, N. Kalelioğlu, Ü. Kirpınar, I. & Cloninger, C. R. (2004). Mizaç ve karakter envanteri: Geçerlik, güvenilirliği ve faktör yapısı. *Klinik Psikofarmakoloji Bulteni*, 14(3).
- KRANZ, W. (1994). *Antik Felsefe*, (Ç. S. Y. Baydur), İstanbul: Sosyal Yayınları.
- Krugmann, R. (2004). *İlyada*, (Ç. A. Dirim), Ankara: Yurt Kitap Yayınları.
- MacIntyre, A. (2001). *Erdem Peşinde*, (Ç. M. Özcan), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- MacIntyre, A. (2001). *Ethik'in Kısa Tarihi Homerik Çağdan Yirminci Yüzyıla*, (Ç. H. Hünler), İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Masthoff, E. D. Trompenaars, F. J. Van Heck G. L. Hodiament, P. P. & De Vries, J. (2007). The relationship between dimensional personality models and quality of life in psychiatric outpatients. *Psychiatry Research*, 149, 81-88.
- Özgen, M. K. (2007). *Mutluluk Problemi*, İstanbul: Artus Yay.
- Partridge, T. (2003), Temperament: Developmental and ecological dimensions. In J.R. Miller, R.M. Lerner, & L.B. Schiamberg (Eds.), *Human ecology: An encyclopedia of children, families, communities, and*

- environments, Santa Barbara, CA: ABC-Clio.
- Razi, Ebû Bekir, *et-Tıbbu'r-Rûhânî, (Raseil-u Felsefiye içinde)*, nşr. Paul Kraus, Daru'l-Afaki'l-Cedide, Beyrut 1982, s. 15-96. (İngilizce çevirisi A. J. Arberry, The Spiritual Phsick of Rhazes, Butler and Taner Ltd. London 1950.
- Rosenberg, D. (2003). *Dünya Mitolojisi*, (Ç. K. Akten, E. Cengiz, A. U. Cüce, K. Emiroğlu, T. Kenanoğlu, T. Kocayiğit, E. Kurhan, B. Odabaşı), Ankara: İmge Kitabevi.
- Rosenbluth, M. Kennedy S. ve Bagby, R. M. (2005). Depression and personality: Conceptual and clinical challenges. London: American Psychiatric Inc.
- Sayın, A. & Aslan, S. (2005). Duygudurum bozuklukları ile huy, karakter ve kişilik ilişkisi. *Türk psikiyatri dergisi*, 16(4), 276-283.
- Selçuk A. (2008). Kişilik, Huy ve Psikopatoloji, RCHP, Psikiyatride Derlemeler, *Olgular ve Varsayımlar Dergisi*, 2, s. 1-2.
- Somer, O. Korkmaz, M. & Tatar, A. (2004). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Sophokles. (1992). *Kral Oidipus*, (Ç. B. Tuncel), İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Timuçin, A. (2004). "Erdem Nedir" *Felsefelogos*, Sayı. 23, İstanbul: Bulut Yayınları.
- Uzun, E. UZUN, S. (2003). "Erdem", *Felsefe Sözlüğü*, Ankara: Bilim Sanat Yayın.
- Watson, D.L. & Tharp, R.G. (1989). Self-directed behavior: Self-modification for personal adjustment. 5th ed. *Pacific Grove*, Calif: Brooks/Cole.
- Yanbastı, G. (1991). Kişilik kuramları. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yancar, C. (2005). Madde bağımlılarında ikinci eksen komorbidite ve kişilik özelliklerinin bağımlılık şiddeti ve yaşam kalitesine etkisinin değerlendirilmesi, Uzmanlık tezi, Sağlık Bakanlığı Bakırköy Prof Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim Ve Araştırma Hastanesi 11. Psikiyatri Birimi, İstanbul.
- Zerssen, Von D. (2002). Development of an integrated model of personality, personality disorders and severe axis I disorders, with special reference to major affective disorders. *Journal of Affective Disorders*, 68(2-3), 143-158.

Çelebi, M. B., ve Gezici, H. S. (2022). Siyasal Parti Çeşitleri Üzerine Bir İnceleme. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 4(1), s. 17-34.

SİYASAL PARTİ ÇEŞİTLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

A Review on Types of Political Party

Mustafa Burak ÇELEBİ¹ Hikmet Salahaddin GEZİCİ²

ÖZET

Ülkede siyasal iktidar olmayı hedefleyen, bu uğurda çalışmalar yürüten ve ülkenin ne şekilde yönetilmesi gerektiğine ilişkin ortak düşünce, ideoloji ve inançlarda buluşan bir grup organize insanı ifade eden siyasal parti olgusu demokrasinin en temel aktörleri olarak görülmektedir. Siyasi güç ve temsil etme yetkisi kazanmak için ortak amaç ve düşüncelerde buluşan ve bir araya gelip faaliyetler yürüten bu siyasal organizasyonlar bireylerin yaşamında ve toplumun biçimlenişinde kritik roller üstlenmektedir. Siyasal partilerde tüm sosyal olgular gibi toplumsal ve siyasal değişimlerden etkilenmekte ve her dönemde farklı formatlarda şekillenmektedirler. Diğer taraftan siyasal parti kavramının biçimlenmesinde temel bileşenlerden birisi olarak ön plana çıkan siyasi ideoloji, inanç, seçimler ve değerlerinde siyasal parti çeşitlenmesinde önemli rol oynadıkları söylenebilir. Literatür birçok siyasal parti çeşidini farklı sınıflandırmalarla sunmaktadır. Bu makale, yaygın olarak kullanılan siyasal parti çeşitlerinin önemli bir kısmını tutarlı bir çerçeveye oturtmak ve siyasal parti çeşitlerini örneklerle betimleyerek anlaşılır kılmaya yönelik bir çabayı içermektedir.

Anahtar Kelimeler: Siyasal Partiler, Parti Sınıflandırması, Siyasal İdeolojiler, Siyasal Parti Çeşitleri.

ABSTRACT

The phenomenon of political party; which is a group of organized people having aim to become the political power in the country, carrying out attempts for that purpose and meeting in common ideas, ideologies and beliefs about how the country should be governed; is seen as the most basic actors of democracy. These political organizations, which meet on common goals and ideas and carry out activities in order to gain the political power and the authority to represent, play critical roles in the life of individuals and the formation of society. Like all social phenomena, political parties are also affected by social and political changes and are shaped in different formats in every period. On the other hand, it can be said that political ideologies, beliefs, elections and values, which stand out among the basic components in the formation of the political party concept, play an important role in the diversification of political parties, as well. The literature presents many types of political parties under different classifications. This article involves an effort to put a significant part of the commonly used political party types in a coherent framework and to make them understandable by describing the political party types with examples.

Keywords: Political Parties, Classification of Parties, Political Ideologies, Types of Political Parties.

¹ Arş. Gör. Dr., Şırnak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. ORCID: 0000-0002-9935-759X, mbcelebi1542@gmail.com.

² Dr. Öğretim Üyesi, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0003-1573-2864, hsgezici@selcuk.edu.tr.

GİRİŞ

Siyasal parti, siyasi güç haline gelebilmek için temsil makamını kazanmak, doğrudan veya dolaylı olarak siyasi iktidarın bir parçası olabilmek için örgütlenmiş bir grup insanı ifade etmektedir. Siyasal partiler modern biçimleriyle 19. yüzyılda Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkmıştır. Siyasal partilerin yaşam seyrini belirleyen şey seçimler ve parlamenter sistemlerin hayat bulmasıdır. Siyasal parti kavramı ilk dile getirildiği günden bu yana demokratik seçimler veya devrim yoluyla siyasi iktidar arayan tüm örgütlü grupları anlatmak için kullanılmaktadır.

Parlamenter sistemler ve seçimlerin hayat bulmasından önce aristokratik ve monarşik rejimler mevcuttu. Bu rejimlerde siyasi süreç, belirli asilzadeler veya nüfuzlu şahsiyetler etrafında biçimlenmiş klikler ve hiziplerin birbirleri ile rekabet ettiği sınırlı bir çerçevede ve çevrede işlemekteydi. Parlamenter rejimlerin ortaya çıkması ve partilerin sistem içerisinde yer alması ilk başlarda bu durumu çok fazla değiştiremedi. Prenslar, dükler, kontlar vb. isimlendirilen asilzadeler etrafında oluşan kliklere bankacılar, tüccarlar, sanayiciler ve iş insanları çevresinde oluşturulan klikler dahil oldu. Soylular tarafından desteklenerek süre giden siyasi süreçlerin ve rejimlerin yerini diğer seçkin gruplar tarafından desteklenen rejimler ve siyasi süreçler aldı. Bu dar bir seçkin kitleye dayanan siyasi partiler zamanla dönüşüme uğramıştır. Bu değişim dalgasını tetikleyen en temel unsur halkın siyasi süreçlere ilişkin karar alma süreçlerine az da olsa bir şekilde katılması zorunluluğunun ortaya çıkmasıdır. Nitekim 19. yüzyılda Avrupa ve Amerika'da kitle desteğine dayalı partilerin ortaya çıktığı görülmektedir. 19. ve 20. yüzyılda siyasi partilerin tüm dünyada çeşitli biçimlerde hızla yayıldığı görülmektedir. Günümüzde siyasi partiler bazı ülkelerde demokratik sistemin tesisini ve devamını sağlayan bir aktör rolünde iken birtakım ülkelerde ise diktatörlerin demokratik olmayan rejimlerini devam ettirme araçları olarak yaşamlarını sürdürmektedirler. Siyasal yaşamın yaklaşık olarak son üç asrında önemli roller üstlenen siyasi partilerin anlaşılması siyasi süreçlerin işleyişine ışık tutacaktır. Siyasal parti çeşitlerinin bilinmesi ise siyasi parti olgusuna vâkıf olmaya imkân tanyacaktır. Bu çerçevede çalışmada siyasi parti çeşitlerinin klasik modern ve bunların dışında kalan diğer sınıflandırmalarına yer verilecektir.

1. SİYASAL PARTİLERİN ÇEŞİTLERİ

Siyasal parti literatüründe çok sayıda parti tipolojisi vardır. Nitekim geçen yüzyıl içerisinde tarihsel ve toplumsal koşullar değiştikçe partiler de değişmiş ve partileri değişen özellikleriyle açıklamaya dönük farklı kriterlere göre sınıflandırmalar geliştirilmiştir. Bu nedenle bu sınıflandırmaların yansıttığı özelliklerin sabit ve verili olmadığını akıldan tutmak gerekir. Çağdaş siyasi parti çalışmalarında mevcut sınıflandırmaların günceli, toplumsal ve tarihsel değişimleri ne kadar karşıladığı tartışılmakta ve yeni sınıflandırmalar üzerine çalışılmaktadır (Özdemir & Atılğan, 2015: 249).

1980'li yıllar ile özellikle Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin (SSCB) dağılmasıyla siyasi alanda önemli gelişmelerin ve çeşitliliğin yaşandığı 1990'lı yıllar öncesinde yapılan siyasi parti

sınıflandırma çalışmalarını “Klasik Sınıflandırmalar”, 1980 sonrası yapılan sınıflandırma girişimlerini ise “Modern Sınıflandırmalar” şeklinde ikiye ayırarak inceleyebiliriz.

1.1. Klasik Sınıflandırmalar

Özellikle 1980’li yıllar öncesinde modernleşme olgusunun hızlı bir şekilde yaşanmadığı, kitle iletişim araçlarının yeni yeni hayatımızda yer almaya başladığı, iki kutuplu sistemin etkisiyle demokratik ilerlemenin yavaş yol aldığı, Batı Avrupa, ABD ve SSCB’nin hüküm sürdüğü bölgeler esas alınarak dünyanın üç ana eksen olarak görüldüğü, gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerin toplumsal ve siyasal alanda hiç etkilerinin olmadığı bir dönemde, siyasal partiler alanında yapılan sınıflandırma çalışmaları günümüzde olduğu kadar çeşitlilik kazanmamıştır.

Klasik sınıflandırmalar içinde yer alan siyasal parti çeşitlerini en basit ve genel anlamda “Kadro Partileri - Kitle Partileri”, “Bireysel Temsil Partileri - Birleştirici (Entegrasyon) Partiler”, “Anayasal Partiler - Devrimci Partiler”, Sağ Partiler - Sol Partiler” olarak gruplandırabiliriz (Heywood, 2007: 358).

1.1.1. Kadro Partileri- Kitle Partileri

Kadro ve kitle partileri ayrımı literatürde sıklıkla kullanılır. Bu kavramları ilk ortaya atan kişi Duverger’dir. Duverger’in yapmış olduğu bu ayrıştırmanın temeli parti üyeliği veya mensubiyeti ile yakından ilişkilidir. Fakat Duverger, iki parti tipinin gerçekte büyüklük ve üye sayısına göre değil, yapılarına göre ayrıldığını şu şekilde ifade eder (1974: 105-106):

“Günlük dilde parti üyesi kavramı, Avrupa’da parti mensubu kavramının karşılığıdır. Bu ise, partinin doktrinlerinden yana olduğunu bildiren ve zaman zaman onu destekleyen, fakat parti örgüt ve topluluğunun dışında kalan <taftardan> farklıdır. Üye kavramı Sosyalist partilerle birlikte yirminci yüzyıl başlarında doğmuş ve sonraları başka partilerce de taklit edilmiş olan belli bir siyasal parti anlayışına bağlıdır. On dokuzuncu yüzyılda, oy hakkının servet esasına dayandığı parlamenter sistemlerde gelişmiş olan eski parti anlayışına uygun düşmemektedir. Üyelik kavramı, kadro partilerinden kitle partilerine giden evrimin sonucudur. Kadro partileri ve kitle partileri arasındaki ayrım, bunların büyüklüklerine, üye sayılarına dayanmaz; burada söz konusu olan, büyüklük değil, yapı farkıdır.”

Kadro partilerinde kampanyayı yürütmek ve adaylarla teması muhafaza edebilmek için seçkinlerin bir araya getirilmesi söz konusudur. Bu seçkinler arasında adaylara destek olabilecek nüfuzlu kişiler, seçmenlere yön verebilme yeteneğine sahip kampanya örgütleme sanatını bilen teknisyenler ve seçim süreçlerinin ekonomik boyutunu üstlenen malî destekçiler yer alır. Kadro partilerinde nitelik esastır. Üyeyi, partiye karşı bir taahhütname imzalayan ve sonra da aidatını düzenli şekilde ödeyen bir kimse olarak tanımlarsak, kadro partilerinin hiç üyesi yoktur. Dolayısıyla böyle bir partiye üye olmak çok özel bir önem taşır. Bu, bir kimsenin yeteneklerine dayanan ve salt bireysel niteliklere göre belirlenen tamamen kişisel bir işlemdir (Duverger, 1974: 106-108).

Kitle partilerinin ayrırcı özelliği halka hitap etmeleridir. Kitle partisi sistemi, seçimlerin kapitalist yoldan finansmanı yerine demokratik bir finansman getirmektedir. Kitle partileri kampanya giderlerini karşılayabilmek için büyük sanayici, tüccar ve bankerlere başvurmak yerine yükü, her biri mütevazı katkı sağlayan mümkün olduğu kadar çok sayıda üye arasında paylaştırır. Kitle partilerinin üyeleri yaptıkları ödemelerle seçim kampanyalarının kapitalist baskılardan kurtulmasını sağlarlar. Partiye kulak veren aktif bir halk kitlesi olarak da kendilerine bir siyasal eğitim alanı oluşturup devlet hayatına nasıl karışılacağını öğrenirler. Kadro partilerinin aksine kitle partilerinde üyelik oldukça önemlidir. Nitelikten daha çok nicelik ön plana çıkar. Üyeler partinin kendi öz maddesi ve faaliyet malzemesidir. Üyeleri olmayan bir kitle partisi öğrencisiz öğretmene benzer (Duverger, 1974: 106-107).

Tarihsel açıdan kitle partileri “Sol” ve “İşçi” partilerine; kadro partileri ise “Sağ” ve “Burjuva” partilere karşılık gelmiştir. Burjuvazi, ancak komünizmin gelişmesi üzerine kadro partilerinin yetersizliğini anlamış ve kitle partisi kurma yolunda ciddi teşebbüslere girişmiştir. 1932 yılında Nasyonal Sosyalist partinin üye sayısı 800 bine ulaşmıştır. Fakat gerçekte bu, burjuvazinin demokrasiden kopmuş olduğunun bir göstergesidir (Duverger, 1974: 111).

1.1.2. Bireysel Temsil Partileri- Birleştirici (Entegrasyon) Partiler

Neumann’ın (1956: 404) yapmış olduğu bu sınıflandırmaya göre *bireysel temsil partileri*, sınırlı bir siyasi alana ve yalnızca sınırlı bir katılım derecesine sahip olan toplumlarda görülür. Parti organizasyonu seçim dönemleri arasında hareketsizdir. Üyelik faaliyeti oylamayla sınırlıdır. Bu tür partilerin ana işlevi, sadece kendi vicdanlarına karşı sorumlu olan temsilcilerin seçilmesini sağlamaktır. Sadece bir seçim komisyonu olarak geçici faaliyet gösteren bireysel temsil partilerinin bu özelliği modern kitle demokrasisinin politik gerçekliğine ve pratiğine uymaz. Bireysel temsil partilerinin kimi özelliklerinin (seçimlere odaklanma, sınırlı üyelik, kitleleri harekete geçirme amacı gütmeme) Duverger’in kadro partileri ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Birleştirici (Entegrasyon) Partiler kalıcı bir çerçevenin kapsamına girer. Bu tip partiler taraftarlarıyla -sadece seçim dönemlerinde değil her dönemde- bireysel temsil partilerine oranla daha fazla irtibatlıdır. Birleştirici partiler sürekli aidat ödeyen üyelere oluşur ve günlük hayatın her alanında aktif olmaları konusunda onları harekete geçirirler (Neumann, 1956: 404). Üyeliğe verilen önem, kitleleri harekete geçirme ve sürekli siyasal faaliyetlerde bulunma gibi özellikleriyle birleştirici partiler Duverger’in kitle partileri ile benzerlik göstermektedirler.

Duverger ve Neumann aynı partilere farklı şekillerde yaklaşmışlardır. Savaş öncesi ve savaş sonrası Avrupa’da mevcut olan aynı liberal demokrat ve anti-demokrat siyasal partileri hesaba kattıkları için hem Duverger’in hem de Neumann’ın tipolojileri birbirine benzemektedir. Temel fark şu noktada ortaya çıkmaktadır: Duverger siyasal partilerin örgütsel özellikleri üzerinde yoğunlaşırken Neumann daha çok fonksiyonlarını vurgulamıştır (Wolinetz, 2002: 139-140).

1.1.3. Anayasal Partiler- Devrimci Partiler

Anayasal partiler diğer partilerin mevcut haklarını ve gerekliliklerini kabul ederler. Dolayısıyla bu partiler belli kural ve sınırlar içerisinde faaliyet gösterirler. Anayasal partiler seçim rekabetinin kurallarını benimser ve bunlara saygı duyarlar. İktidar için seçilmeleri kadar seçilememelerinin de çok kolay gerçekleşebileceğinin bilincindedirler. Liberal demokrasilerdeki ana akım partilerin hepsi bu tip partilere örnektir.

Devrimci partiler ise sistem ve anayasa karşıtı Sağ kanat veya Sol kanat partilerdir. İktidarı ele geçirmeyi ve anayasal yapıyı ortadan kaldırmayı amaçlarlar. Bu partiler iktidarı ellerine geçirdiklerinde rakip partiler üzerinde baskı kuran ve devlet aygıtıyla kalıcı bir ilişki inşa etmiş olan hükümet ya da rejim partileri haline gelirler. Komünist, Faşist, Milliyetçi ya da başka herhangi bir rejim altında kurulmuş olan tek partili sistemlere özgü “parti-devleti” uygulamalarında devrimci parti örneklerine rastlamak mümkündür (Heywood, 2007: 360).

1.1.4. Sağ Partiler- Sol Partiler

Siyasal partilerin Sağ ve Sol olarak sınıflandırılması ideolojik temele dayanır. İlerlemeci, Sosyalist ve Komünist özellikler taşıyan *Sol partiler* sosyal reform ya da topyekûn ekonomik dönüşüm şeklindeki değişimlere olan bağlılıkları ile karakterize edilirler. Bu eğilimler geleneksel olarak alt sınıflardan destek görür.

Muhafazakâr ve Faşist özellikler taşıyan *Sağ partiler* ise genellikle mevcut sosyal düzeni korumaya çalışırlar ve bu anlamda devamlılık yönünde bir eğilim taşırlar. Sağ partileri genelde iş sektörü ve maddî açıdan büyük sıkıntı yaşamayan orta sınıflar destekler (Heywood, 2007: 361).

Sağ ve Sol ayrımı en iyi ihtimalle basit, en kötü ihtimalle ise büyük oranda yanıltıcıdır. Sağ ve Sol partiler sadece reformcu/devrimci ve anayasacı/düzen karşıtı şeklinde ayrılmazlar. Aynı zamanda, bütün partiler -özellikle de anayasal partiler- aslında Sağ ve Sol kanatları kapsadıkları ölçüde uç noktalara ev sahipliği yapma eğilimindedirler. Bunun da ötesinde seçim yarışı, ideolojik kimlikleri bulanıklaştırma ve bir zamanlar yaygın olarak kabul gören ilkeleri oy uğruna yok etme yönünde bir etkiye sahiptir. Büyük Britanya İşçi Partisi'nin “Orta Sınıf İngiltere” diye anılan kesimlerden oy toplayabilmek amacıyla adını “Yeni İşçi Partisi” olarak değiştirmesi ve orta sınıf ideolojisine yönelmesi bunun sadece bir örneğidir (Heywood, 2007: 361).

Klasik sınıflandırmalar içinde yukarıdaki tipolojilerle bağlantılı olarak üzerinde durmamız gereken bir diğer parti türü Otto Kirchheimer tarafından ortaya atılmış olan Toplayıcı Partiler'dir (Catch-All Party).³Klasik dönem siyasal partiler ile modern dönemde ortaya çıkan siyasal partiler birbirlerinden

³ İngilizce “Catch-All Party” olarak literatüre kazandırılmış olan bu parti türünün bire bir Türkçe çevirisi “Hepsini Yakala Partisi” dir. İçerik ve yapı itibarıyla Catch-All Party kelimesinin Türkçe’de “Toplayıcı Parti” anlamıyla kullanılması terimi daha fazla zenginleştirmektedir. Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde bu parti türüne yönelik vurgular söz konusu olduğunda “Toplayıcı Parti” kavramı kullanılacaktır.

tamamen bağımsız değillerdir. Sınıflandırma kriterleri aşırı derecede çeşitlenmiş olsa da her siyasal parti kendi sınıfı içerisinde eski benzerleriyle eklemlenerek belli bir uzamsal çizgide ilerleme gösterir. Yakın tarihsel süreç içerisinde siyasal partiler Duverger'in kadro partileri ve Neumann'ın bireysel temsil partilerini karakterize eden elit partilerden, kitlesel partilere ve oradan da toplayıcı partilere doğru zorunlu bir yönelişe maruz kalmışlardır. Toplayıcı partiler Duverger'den ziyade Neumann'ın ayrımı üzerinde şekillenmiştir (Wolinetz, 2002: 139).

1950 ve 1960'larda Kirchheimer, siyasal partilerin ve özellikle Sosyal Demokrat ve Hıristiyan Demokrat partilerin işlevsel dönüşümünü analiz etmiş, sivil toplumla ilgili olarak partilerin artan yakınlıklarının yanı sıra azalan sivil katılımılık düzeylerini vurgulamış ve bu süreçlerin nihai sonucu olarak da bir devlet partisi kartelinin ortaya çıktığını ifade etmiştir (Aktaran Krouwel, 2003: 24). Kirchheimer'in (1905-1965) ölümünden sonra yayımlanan ve "*Batı Avrupa Parti Sistemlerinin Değişimi*" adını taşıyan makalesi toplayıcı partilere ilişkin en temel çalışma olması bakımından günümüzde de önemini korumaktadır (Kirchheimer, 1966: 177-200).

II. Dünya Savaşı sonrasında Batı Avrupa'da görülen refah artışı siyasal partilerde ideolojik söylemlerin yumuşatılmasına, geleneksel sınıfsal taban dışındaki kitlelere yönelmeye sebep olmuş ve bu durum örgütün ve üyelerin öneminin azalarak siyasal partilerin merkeze ve birbirlerine daha fazla yaklaşmalarını beraberinde getirmiştir. Toplayıcı partiler bu şekilde ortaya çıkmıştır (Süer, 2011: 86). Kirchheimer'e göre (1966: 187-188) kural olarak sadece ana akım büyük partiler toplayıcı parti niteliği kazanabilir. Ne bölgesel ne de sert ve sınırlı ideolojik iddiaların kabulü etrafında kurulmuş bir parti toplayıcı olma özelliğine sahiptir. Bununla birlikte küçük demokrasilerdeki büyük partilerde de toplayıcılık eğilimi fazla belirgin değildir.

Yaşadığı dönem itibarıyla Kirchheimer toplayıcı parti bağlamında Almanya'daki Hıristiyan Demokrat Birliği'ni örnek olarak göstermesine rağmen toplayıcı türündeki partilere Cumhuriyetçiler ve Demokratlar şekliyle ABD'de rastlanılmaktadır. Alman Sosyal Demokratlar ve İngiltere'deki İşçi Partisi gibi modern anlamda yeniden ideolojileşmiş olan Sosyalist partiler de bu tanıma uygun düşmektedir (Heywood, 2007: 359).

Türkiye'de; Milliyetçi, Muhafazakâr, İslamcı ve Liberal olmak üzere dört eğilimi birleştirme sloganıyla ortaya çıkan ve 1980'li yıllarda tek başına iktidarı ele geçiren Turgut Özal liderliğindeki Anavatan Partisi (ANAP) ile günümüzdeki örneğiyle Adalet ve Kalkınma Partisi (Ak Parti) toplayıcı parti örnekleri arasında sayılabilir.

Kirchheimer'in ortaya attığı toplayıcı parti kavramı zamanının ötesinde bir fikir olması bağlamında önemlidir. Tüm siyasal partiler iktidarı ele geçirmek ve orada kalmak isterler. Bunun için de toplumun farklı kesimlerinin kucaklanması gerekir. Siyasal partiler arasındaki rekabetin temeli buna dayanır. Bu asıl durum Kirchheimer'den günümüze kadar değişmemiştir. Değişen sadece isimler, şekiller, yöntemler ve politikalarıdır. En azından Türkiye özelinde bu böyledir.

İktidarı ele geçirme ve orada kalma amacıyla her siyasal partinin farklı kesimlere yönelerek oylarını artırma çabasının siyasal partilerin doğasında yer alan bir özellik olduğu düşünülürse (amaç hasıl olsun ya da olmasın), Kirchheimer'den günümüze kadar faaliyet gösteren Türkiye'deki tüm siyasal partilerin ana hedefinin toplayıcı karaktere sahip olmak olduğu söylenebilir. 16 Nisan 2017 günü kabul edilmiş olan referandum sonucunda Türkiye'de herhangi bir siyasal partinin yürütme gücünü ele geçirebilmesi %50 oy oranına bağlanmıştır. Bu durum Türkiye'deki tüm siyasal partileri toplayıcı olmaya zorlayan önemli bir değişim olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir siyasal partinin toplayıcı olma yolunda ilerlemesi her zaman olumlu bir katkı sağlamaz. Bu durum bazı dezavantajları da beraberinde getirir. Özellikle ideolojik yönü ağır basan siyasal partilerin en önemli omurgasını meydana getiren ve siyasal faaliyetlerde gönüllülük esasına göre var gücüyle çalışan taban kitlesi, toplumun farklı kesimlerinden gelen bireylerin partilerine katılmaları sonucunda motivasyon düşüklüğü yaşayabilirler. Bu durumda toplayıcı olma hedefine doğru ilerleyen ideoloji partileri, siyasal faaliyetlere kendilerini büyük bir ruhla adanmış örgüt üyeleri ve seçmen kitlelerini kaybetme riskiyle karşılaşabilirler. Seçim zamanı olsun ya da olmasın motivasyon gücü yüksek olan bu gönüllü gruplar mensup oldukları siyasal partilerde her daim aktif siyasal faaliyetlerde bulunmak yerine sadece oy verme davranışına yönelebilirler. Toplayıcı karaktere sahip olmaya çalışan böyle bir parti, oyların çoğunluğunu alıp siyasal iktidarı yine ele geçirebilir belki ama yukarıda belirtmiş olduğumuz sebepten dolayı parti örgütündeki dinamizmin de kaybolmasına engel olamaz.

1.2. Modern Sınıflandırmalar

Siyasal partilere yönelik bilimsel ilginin artması önemli sayıda parti modellerinin ortaya çıkmasıyla sonuçlanmıştır. Ancak şimdiye kadar bütün bu parti tipolojileri siyasal partilerin doğuşu, gelişimi ve dönüşümü hakkında daha genel bir teori haline gelmemişlerdir. Bu, esas olarak parti modellerinin çoğunun ciddi önyargılara sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu teori eksikliği ve önyargıların bazı sebepleri vardır. İlk olarak çoğu parti modeli, Batı Avrupa ve ABD bağlamında geliştirilmiş, dünyanın diğer bölgeleri üzerine yoğunlaşmamıştır. İkincisi, parti modeli yaklaşımları çok boyutlu olmasına rağmen çoğu zaman ve yoğun bir şekilde *örgütsel* yönere odaklanılmıştır (Krouwel, 2006: 249).

Siyasal partilerin örgütsel yapısı ideolojik durumlarından önemli ölçüde etkilenir. Partilerin amaçları var olan siyasal sistemlerin yapılarına ters düşüyorsa siyasal partiler herhangi bir baskı karşısında kendilerini savunacak bir örgütlenmeye ihtiyaç duyarlar. Partilerin örgütsel yapıları aynı zamanda siyasal kurumlara ve yönetim yapılarına göre de şekil alabilir (Çam, 1981: 228).

Bir siyasal parti belirli bir yapıya sahip olan bir topluluktur. Siyasal partiler sadece örgütsel yapılar olarak parti üyelerinin davranışlarına rehberlik etmekle kalmaz aynı zamanda bazı ilkeleri, ortak amaçları ve ideolojiyi de yönlendirirler. Devlet ve sivil toplum arasındaki bağlantıyı oluşturma, kamu görevlerine aday gösterme, hükümete muhalefet etme ve çeşitli siyasal kampanyalar yoluyla insanları

harekete geçirme gibi faaliyetlerle siyasal partiler pek çok işlevi yerine getirirler (Krouwel, 2006: 249). Buna ek olarak liderliğin rolü ve seçiliş yöntemi, örgütsel merkezleşmenin derecesi, disiplin kurullarının işletilme biçimi, karar alma ve politika yapısına katılım, parti bürokrasisinin denetimi, parlamento kanadının örgütün diğer kesimleriyle ilişkisi ve üyeliğin temeli gibi faktörler siyasal partilerin yapılarını önemli derecede etkilerler (Çam, 1981: 228).

Siyasal partiler üzerinde çalışan birçok akademisyenin aynı siyasal partiyi, gelişiminin belirli bir aşamasında sadece belirli bir ögeye odaklanarak incelemiş olması, parti modellerinin sayısını çarpıcı bir şekilde artırmıştır. Siyasal partilerin mevcut tipolojileri ve modelleri genellikle sınırlı sayıda gözlem temelinde belirli bir politik ve sosyal bağlamda geliştirildiğinden modeller önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Siyasal parti modellerinin hangi grupta gruplandırılması gerektiğini belirlemek için genel kabul görmüş bir yöntem olmasa da sınıflandırma girişimleri konusunda *örgütsel*, *seçimsel* ve *ideolojik* açılardan olmak üzere genel olarak üç farklı kriterin yaygın olarak kullanıldığını söyleyebiliriz (Krouwel, 2006: 249-253).

Yukarıda ifade edildiği gibi çoğu model *örgütsel* yönlere odaklanmaktadır. Örgütsel açıdan siyasal partiler sınıflandırılırken genellikle merkezleşme ya da federalizasyon seviyesi temel özellik olarak alınır. Bazı modellerde sosyal grupların sınıf, din veya etnik köken açısından temsil edilmesi gibi *sosyolojik* veya *seçimsel* özellikler kullanılır. Kitle partileri, elit partiler ve amatör partiler gibi parti modelleri üyelerin sınıfsal nitelikleri, parti içindeki en aktif sosyal grup, katılım düzeyi ya da liderlik türü gibi kriterler esas alınarak sınıflandırılır. *İdeolojiye* dayanan parti sınıflandırmaları ile ilgili olarak siyaset bilimciler siyasal partiler için sıklıkla sağcı, solcu, radikal, protestocu, popülist ya da kökten dinci gibi ideolojik etiketler kullanırlar. Bu tarz sınıflandırma yönteminde siyasal partiler genellikle Muhafazakâr, Liberal, Hıristiyan Demokrat, Sosyal Demokrat, Sosyalist, Komünist, Yeşil veya Çevreci gibi ideolojik sıfatlar kullanılarak gruplandırılırlar (Krouwel, 2006: 252-253).

Krouwel'e göre (2006: 250-270) önerilen tüm parti modelleri tamamen orijinal değildir. Modeller arasında önemli bir benzerlik ve örtüşme vardır. Ortaya atılmış olan çok sayıda parti türü halihazırda var olan bir modelin sadece geliştirilmiş halidir. Krouwel, önemli özellikteki benzerliklerine ve yukarıdaki üçlü sınıflandırma çerçevesine bağlı kalarak çok sayıda parti türünü, "Elit Partiler", "Kitle Partileri", "Sermaye Partileri", "Kartel Partiler" ve "Seçim Odaklı Toplayıcı Partiler" olmak üzere beş temel kategoriye ayırarak incelemiştir.⁴

Sosyo-ekonomik etkenler parti yapılarının belirlenmesi ve yeni sınıflandırmaların ortaya çıkmasında oldukça önemlidir. Ekonomik gelişme düzeyi parti rekabetinin doğasını etkilediği gibi partilerin yapılarını da bu rekabetin dayanıklılığı dolayısıyla etkisi altına almaktadır. Toplumun kırsal ya da kentsel olması, dinsel ve bölgesel bölünmeler, siyasal kültür gibi etkenler siyasal partilerin tiplerini

⁴ Krouwel'in ortaya atmış olduğu parti modelleri hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için bkz.: Krouwel, A., (2006), "Party Models", *Handbook of Party Politics*, Ed., Richard S. Katz and William Crotty, London: SAGE Publications, pp. 249-270.

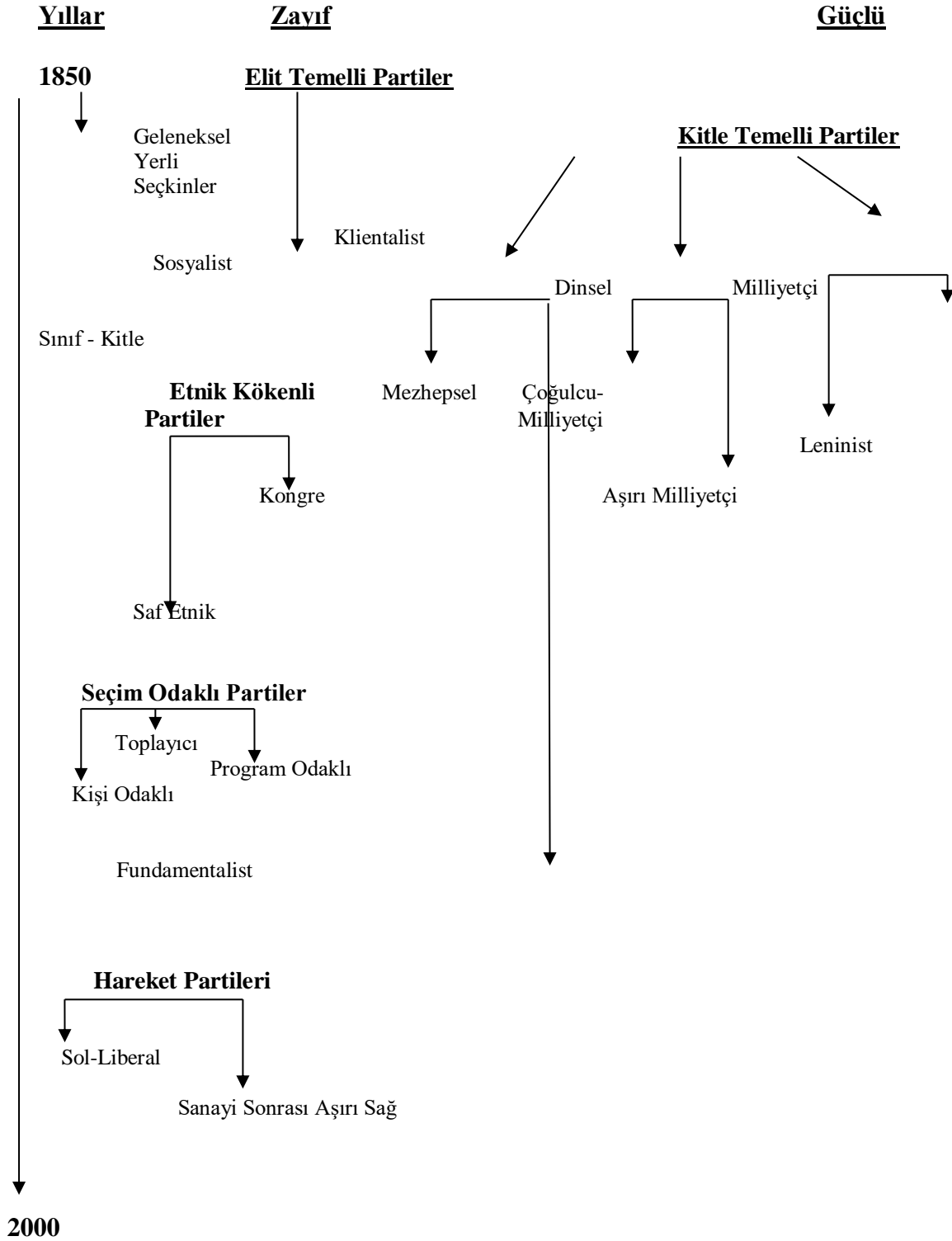
belirlemektedirler (Çam, 1981: 228).

İçinde yaşadığımız son 30 yıllık dönemde küreselleşme ve kitle iletişim araçlarında meydana gelen hızlı gelişmeler tüm ülkelerin sosyo-ekonomik, kültürel ve siyasal yapılarını derinden etkilemiştir. Bu durumun bir sonucu olarak 20. yy'ın ilk yıllarından 1970'li yıllara kadar faaliyet gösteren siyasal partilerin yerine veya bunlara ek olarak daha karmaşık yapılara sahip yeni siyasal partiler ortaya çıkmıştır. Sınıflandırma kriterleri de söz konusu değişime paralel olarak daha fazla çeşitlenmiş ve karmaşık bir hâl almıştır.

Siyasal partilerin ilk defa ortaya çıktığı zamanlardan başlayarak içinde yaşadığımız yeni dönemin sosyo-ekonomik ve siyasal yapılanmasına da cevap verebilecek en kapsamlı sınıflandırma girişimine Richard Gunther ve Larry Diamond'ın (2003: 172-173) öncülük ettiğini söyleyebiliriz. Gunther ve Diamond, Şekil-1'de görüldüğü gibi siyasal partileri tarihsel açıdan beş ana kategoriye ayırmışlar, bu beş kategorinin içinde yer alan benzer partileri de bir araya getirerek toplamda 15 siyasal partiyi sınıflandırma yoluna gitmişlerdir. Şekil-1'in sol tarafı siyasal partilerin ilk ortaya çıktığı tarih olan 1850'den 2000'li yıllara kadar uzanan süreci göstermekte, en yukarıdaki satır ise siyasal partileri zayıf ve güçlü yapılara sahip olma kriterine göre iki ana eksene oturtmaktadır.

Zayıf ve güçlü yapılar olarak doğan siyasal partilerin 150 yıllık süre içinde geçirdikleri evrim ile bu partilere eklenen yeni siyasal partilerin hangi yapıya göre (zayıf veya güçlü) ve hangi tarihsel aralıkta (1850-2000) doğdukları Şekil-1 yardımıyla rahat bir biçimde anlaşılmaktadır.⁵

⁵ Gunther ve Diamond'ın siyasal parti sınıflandırmasında yer alan parti çeşitleri incelenirken beş ana başlık açıklamaya tabi tutulacak, bu ana başlıklar altında yer alan diğer siyasal parti çeşitlerine sadece örnekler verilerek suretiyle değinilecektir. Sınıflandırma içinde yer alan her bir siyasal parti hakkında detaylı bilgi edinmek için söz konusu çalışmaya bakılabilir.



Şekil-1: Siyasal Parti Sınıflandırması (Gunther & Diamond, 2003: 173).

1.2.1. Elit Temelli Partiler

Elit temelli partiler, temel kurumsal yapıları asgari düzeyde olan ve belirli bir coğrafi alandaki yerleşik elitler ve ilgili kişiler arası ağlara dayanan partilerdir. Bu partiler ideolojik değildirler. Elit temelli partiler *Geleneksel Yerel Seçkinler partiler* ve *Klientalist partiler* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

19. yy'ın ilk yarısında İngiliz Avam Kamarası'na hükmeden parlamento grupları, 20. yy'ın ilk yarısında görülen Fransız Muhafazakâr partileri ve bugün Brezilya'daki bazı Muhafazakâr partiler geleneksel yerel seçkinci partilerin çeşitli örnekleridir. Klientalist partilere ise 19. yy sonu ve 20. yy başlarında Güney Avrupa, Latin Amerika ve Kuzey Amerika'nın güney kırsal kesimlerinde rastlanmıştır (Gunther & Diamond, 2003: 175-177).

1.2.2. Kitle Temelli Partiler

Kitle temelli partiler, birçok Avrupa ülkesinde işçi sınıfının siyasi seferberliğinin bir tezahürü olarak ortaya çıkmışlardır. Örgütsel olarak seçimler arasındaki dönemlerde bile parti ilişkilerinde aktif rol oynayan ve büyük bir aidat ödeyen üyeler ile karakterize edilirler. Kitle temelli partiler ideolojilerini yayma ve aktif bir üyelik üssü kurma çabasıyla sosyal yaşamın çeşitli alanlarına nüfuz etmeyi amaçlarlar. Kitle temelli partiler Sosyalist, Milliyetçi ve Dinsel tonu ağır basan ideoloji partilerini içine alır.

Sosyalist partiler kendi içinde “Sınıf-Kitle Partileri” ve “Leninist Partiler” olmak üzere ikiye ayrılırlar. Almanya, İsveç ve Şili'deki Sosyal Demokrat partiler sınıf-kitle partileri için; 20. yy'ın ilk çeyreğinde ortaya çıkan Komintern partileri de Leninist partiler için örnek verilebilir.

Milliyetçi partiler “Çoğulcu Milliyetçi Partiler” ve “Aşırı Milliyetçi Partiler”in oluşturduğu ideoloji partilerinin bir diğer çeşididir. İspanya'daki Bask Milliyetçi Partisi çoğulcu; Hitler'in Nazi Partisi ile Mussoli'nin Faşist Partisi aşırı milliyetçi partiler grubunda yer alır.

Dinsel partiler, kitle temelli partiler sınıflandırmasının üçüncü ögesini oluşturur. “Mezhepsel Partiler” ve “Fundamentalist Partiler” olmak üzere ikiye ayrılır. Mezhepsel partilerin örnekleri arasında Batı Avrupa'da özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra yükselişe geçen İtalya, Almanya, Belçika, Hollanda ve daha yakın zamanlarda Polonya'da önemli politik roller oynayan çok sayıda Hıristiyan Demokrat parti bulunmaktadır. Kitle temelli dinsel partilerin bir diğer çeşidi Fundamentalist partilerdir. Cezayir İslamî Kurtuluş Cephesi Fundamentalist partilere örnek olarak verilebilir (Gunther & Diamond, 2003: 177-183).

1.2.3. Etnik Kökenli Partiler

Etnik kökenli partiler, tipik olarak kitle temelli partilerin kapsamlı ve ayrıntılı örgütlenmesinden yoksundurlar. Onları en çok ayıran şey politika ve seçim mantıklarıdır. Çoğu kitle temelli partilerin aksine tüm topluma yönelmiş dönüştürücü programları yoktur. Hedefleri belirli bir etnik grubun veya grup koalisyonlarının çıkarlarını geliştirmektir. Milliyetçi partilerin aksine programatik hedefleri mevcut durumdan ayrılma, yüksek düzeyde karar verme ve idari özerklik içermez. Etnik kökenli partiler, “Saf Etnik Partiler” ve “Kongre Partileri” olmak üzere ikiye ayrılır.

Saf etnik partilerin klasik tarihi örnekleri arasında Nijerya Kuzey Halk Kongresi, Güney Afrika'nın İnkatha Özgürlük Partisi, Bulgaristan'daki Türk azınlık partileri ve Hindistan'ın Pencap

eyaletindeki Akali Dal Partisi sayılabilir.

Etnik kökenli partilerin bir diğer çeşidi olan *Kongre partilerine* ise Hindistan Kongre Partisi ile 1960 ve 1970’li yıllarda Jomo Kenyatta liderliğinde faaliyet gösteren Kenya Afrika Ulusal Birliği’ni örnek olarak gösterebiliriz (Gunther & Diamond, 2003: 183-185).

1.2.4. Seçim Odaklı Partiler

Seçim odaklı partiler örgütsel olarak zayıftırlar. Bununla birlikte, seçim zamanlarında bu partiler birincil işlevleri olan kampanyanın yürütülmesinin açık bir şekilde gerçekleştirilmesi için eyleme geçerler. Modern kampanya tekniklerini (televizyon ve kitle iletişim araçlarını) sıklıkla kullanırlar ve bu tür kampanyaları ustaca yürütebilecek profesyonellere yoğun olarak güvenirlir. Seçim odaklı partiler “Toplayıcı Partiler”, “Program Odaklı Partiler” ve “Kişi Odaklı Partiler” olmak üzere üçe ayrılırlar.

Toplayıcı partilere ABD’de Demokrat Parti’yi, Tony Blair liderliğinde faaliyet göstermiş olan İşçi Partisi’ni ve İspanya Sosyalist Partisi’ni; *Program odaklı partilere* ABD’de Cumhuriyetçi Parti’yi, İngiltere’de Maragaret Thatcher yönetimindeki Muhafazakâr Parti’yi, Macaristan’da Demokratik İlerleme Partisi’ni; *Kişi odaklı partilere* Silvio Berlusconi’nin Forza İtalya’sını, Benazir Butto’nun babasından miras kalan Pakistan Halk Partisi’ni, Venezüella’da Hugo Chavez Frias, Brezilya’da Fernando Collor de Mello ve Filipinler’deki Joseph Estrada ile özdeşleşmiş partileri örnek olarak göstermek mümkündür (Gunther & Diamond, 2003: 185-188).

1.2.5. Hareket Partileri

Son olarak, “hareket” ve “parti” arasındaki kavramsal alanı birleştirmeyi amaçlayan bir parti türü karşımıza çıkmaktadır. Bu partilere hareket partileri adı verilir. Toplumsal hareketleri, hareket partileri oluşturmaya iten bazı sebepler vardır. İlk olarak, siyasal formların evrimi deneme-yanılma yoluyla bir siyasal öğrenme konusu olabilir. Sosyal hareket aktivistleri, taleplerinin gerçekten politika reformunun tekil önlemlerinden ziyade toplumun kapsamlı bir şekilde yeniden örgütlenmesini gerektirdiğini fark edebilirler. Bu farkındalık geniş kapsamlı ideolojiler ve programlar geliştirerek çok çeşitli siyasal konularda yerleşik siyasal partilerle çatışmanın yolunu açar. Bu noktada hareketin önderleri yeni bir siyasal parti ile rekabetçi seçim alanına girmeye karar verebilirler. İkinci olarak, hareketin girişimcileri, kendilerini destekleyecek olan seçmen kitlesinin büyüklüğü hakkında özel bilgilere sahip oldukları için hareketin siyasi çekiciliğine kapılarak parti rekabetinin içine girmek isteyebilirler (Kitschelt, 2006: 280).

Hareket partileri, toplumsal hareketlerden yayılan siyasal aktivistlerin koalisyonlarıdır. Parti rekabeti alanında toplumsal hareketlerin örgütsel ve stratejik hedeflerini uygulamaya çalışırlar. Hareket partilerinin üyelik rolünün resmi bir tanımı yoktur. Bir toplantıya veya partinin faaliyetine gelen herkes katılım hakkı anlamında bir üye olarak kabul edilir. Hareket partileri yoğun resmî örgütsel yapıdan yoksundurlar. Ücretli profesyonellerden oluşan bir kadroya ve fiziksel bir iletişim altyapısına sahip

değillerdir (Kitschelt, 2006: 280).

Hareket partilerinde tek bir kapsamlı ideoloji ya da programatik tercihler kümesinin desteklenmesi konusunda bir fikir birliği yoktur. Bu olumsuz mutabakat, heterojen bir müşteri tarafından paylaşılan en düşük ortak payda olarak işlev görür ve partinin gündemi pek çok konu ile değil tek bir alan ile sınırlı kalır. Katılmak isteyen herkese açık olan ve üyelik engelleri olmayan yapısıyla hareket partilerindeki doğrudan katılımı sağlama konusundaki güçlü taahhüt, merkezi örgütlenme ve liderliğin zayıflığına ve bazen de kaotik bir örgütlenmeye yol açar. Alman Yeşiller ile Avusturya Özgürlük Partisi hareket partilerine verilebilecek en tipik örneklerdir (Gunther & Diamond, 2003: 188-189).

Batı Avrupa'daki en önemli hareket partileri, “Sol-Liberter Partiler” ve “Aşırı Sağ Partiler” olmak üzere iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır (Gunther & Diamond, 2003: 188). *Sol-Liberter partiler*, özgürlükçü ve eşitlikçi meselelerle birlikte oyunun kurallarında radikal bir değişiklik değil sistemin daha fazla etkin olmasını talep etmektedirler. Öz sahiplik ilkesini benimserler. Protestolarında daha fazla demokrasi, özgürlük ve ifade araçlarına daha az düzen, hiyerarşi ve otoriteye vurgu yapmaktadırlar. Demokrasiye karşı olmayıp yeni bir demokrasi biçimini savunmaktadırlar (Ignazi, 1996: 554).

Modern toplum ve devlet kurumlarına karşı tepkilerinde öze yönelme, kayıt dışılık ve özgürlüğe büyük önem veren Sol-Liberter partilerin aksine *Aşırı Sağ partiler* daha fazla düzen, gelenek, kimlik ve güvenlik arayışındadırlar. Bu partiler sistem tarafından desteklenmeyen, siyasetten dışlanmış, göç, ahlâk ve ulusal gurur gibi politik olmayan konulara dikkat çeken vatandaşlık değerlerini harekete geçirirler (Ignazi, 1996: 557).

Aşırı Sağ partiler, Faşist öncülleri gibi liderlik ilkesini benimserler ve parti liderinin direktiflerini sorgulamazlar. Bununla birlikte parti ve kurumsal yapılara karşı daha saldırgan oldukları için faşistlerden farklıdırlar (Gunther & Diamond, 2003: 189). Ignazi'ye göre (1996: 557), Avrupa'daki göçmenlere yönelik nazi saldırganlığı ile takviye edilen küçük militanların şiddet içerikli faşist tezahürleri, çok az sayıda insanı içerdiğinden sosyal bir hareket olarak adlandırılmaz. Aşırı Sağ söz konusu olduğunda parti isimlerinden ziyade şahıslar daha fazla ön plana çıkmaktadır. Fransa'da Le Pen, Avusturya'da Haider, Flaman Belçika'da Dillen, Hollanda'da Janmaat ve Almanya'da Schonhuber Aşırı Sağ liderlere örnek olarak verilebilir (Ignazi, 1996: 559).

1.3. Diğer Parti Çeşitleri

Yukarıdaki sınıflandırmalar dışında modern anlamda üç parti türü daha karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilk ikisi Angelo Panebianco'nun (1988) karşılaştırma yoluyla geliştirmiş olduğu “Kitle Odaklı Bürokratik Partiler” ve “Seçim Odaklı Profesyonel Partiler”; diğeri ise Richard S. Katz ve Peter Mair (1995) tarafından ortaya atılan “Kartel Partiler” dir.

Panebianco (1988), günümüzdeki siyasal partilerin -organizasyon yapılarına göre- kitle odaklı

bürokratik partilerden seçim odaklı profesyonel partilere doğru dönüştüğünü vurgulamıştır. O'na göre her iki parti türü de ideal tipler olarak tanımlanmaktadır. *Kitle odaklı bürokratik partiler* Duverger'in kitle partilerine ya da Neumann'ın kitlesel entegrasyon partilerine eşdeğerdir. Buna karşılık *seçim odaklı profesyonel partiler*, alanında uzman profesyonellerin merkeziliğini esas almaktadır (Aktaran Wolinetz, 2002: 146).

Panebianco'ya göre (1988: 264) Michels ve Duverger tarafından ele alınan kitle partilerinde parti bürokrasisi çok önemli bir rol oynamaktadır. Panebianco, üyeler aracılığıyla üyelerle yakın ilişkileri sürdürmek için kitle partisi liderleri tarafından ortaya çıkarılan oluşumu kendi ifadesiyle "temsili bürokrasi" olarak tanımlamaktadır. Burada bürokratlar ön plana çıkmaktadır. Bu, kitle odaklı bürokratik partilerin temel özelliğidir. Seçim odaklı profesyonel partilerde ise uzmanlar ve özel bilgi sahibi teknisyenlerden oluşan profesyoneller daha fazla öneme sahiptir.

Aralarındaki en temel farklılık konusunda *bürokratlar* ve *profesyoneller* arasındaki ayrımla öne çıkan "kitle odaklı bürokratik partiler" ve "seçim odaklı profesyonel partiler", aşağıdaki özelliklerinden dolayı da birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Panebianco, 1988: 264):

- Kitle odaklı bürokratik partilerde politik-idari görevlere sahip olan *bürokrasi* merkezi bir önem taşırken seçim odaklı profesyonel partilerde alanında uzman özel görevli *profesyoneller* ön plana çıkmaktadır.
- Kitle odaklı bürokratik partiler güçlü-dikey örgütsel bağlara sahiptirler. Üyeliğe ve seçmen aidiyetine önem verirler. Seçim odaklı profesyonel partiler ise zayıf-dikey örgütlenmeye sahiptirler. Seçimlere ve fikir üreten seçmenlere hitap ederler.
- Kitle odaklı bürokratik partilerde parti içindeki liderlerin üstünlüğü ve meslekî liderlik söz konusu iken seçim odaklı profesyonel partilerde kamu temsilcilerinin üstünlüğü ve kişisel liderlik önem taşır.
- Kitle odaklı bürokratik partilerde finansman parti kooperatifleri, sendikalar ve üyelik teminatları yoluyla sağlanırken seçim odaklı profesyonel partiler, çıkar grupları ve kamu fonları aracılığıyla finansmanlarını temin ederler.
- Kitle odaklı bürokratik partilerde ideolojik baskı daha fazla görülür. Bu konuda parti organizasyonu içindeki aidiyet sahibi inananlar merkezi bir role sahiptir. Seçim odaklı profesyonel partilerde ise meseleler ve liderlik konusunda baskı yaşanır. Buradaki merkezi rol, kariyer sahipleri ve parti organizasyonu içindeki baskı gruplarının temsilcilerine aittir.

Seçim odaklı profesyonel partiler aslında çözmüş olduğu sorunlardan çok daha fazlasını ortaya çıkarmıştır. Seçim odaklı profesyonel partiler modernleşmenin, eğitimdeki artışın, daha önce sosyal ve politik yönden ayrıcalıklı olan bazı grupların ve sınıfların yaşam koşullarındaki iyileşmenin bir sonucudur. Böylesi bir dönüşüm, genellikle kitlesel bürokratik partilerde olduğu gibi siyasi elitlere daha

az bağlı olan bir katılıma da rastlamaktadır. Ancak seçim odaklı profesyonel partiler aynı zamanda kolektif kimlikler düzeyinde bir boşluk da oluşturmaktadırlar. Bu durum, Michels'in tanımladığı oligarşiler tarafından daha az kontrol edilen ve şantajı uğrayan seçmenlerin daha bağımsız ve özerk olmasına yol açarken aynı zamanda onları daha izole ve karmaşık bir hale de sokmaktadır (Panebianco, 1988: 273).

Kartel partileri, devletle ilişkisi ile tanımlanan yeni bir tiptir. Neumann'ın tipolojisinin geliştirilmiş bir şeklidir (Wolinetz, 2002: 148). Kartel partisi kavramını ortaya atan Katz ve Mair'e göre (1995: 23) elit partiler, kitlesel partilerin ortaya çıkışı ve başarısı için sosyal ve politik koşulların temelini atmış; kitle partileri, toplayıcı partilerin ortaya çıkmasına öncülük etmiş ve toplayıcı partiler de kartel partilerini doğuran sebepleri ortaya çıkarmıştır.

Elit partilerin egemenliği döneminde siyasal hedefler ve çatışmalar büyük ölçüde ayrıcalıkların dağıtımı etrafında dönmüş ve partiler, taraftarlarının atfedilen statüsüne dayanarak yarışmışlardır. Kitle partileri geliştikçe siyasetin ana gündemini sosyal reform konusu oluşturmuş ve partiler, temsil kapasiteleri bakımından birbirleriyle rekabet etmeye başlamışlardır. Toplayıcı partilerin ortaya çıkmasıyla birlikte siyasetin amaçları büyük ölçüde amaca yönelmiş, partiler temsil kapasiteleri temelinde daha az rekabet edip daha çok politika üretmeye odaklanmışlardır. Son olarak kartel partilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte siyaset kendi başına bir mesleğe dönüşmüş, partiler arasındaki sınırlı parti içi rekabetin etkili ve etkin yönetim için rakip iddialar temelinde gerçekleştiği görülmüştür (Katz & Mair, 1995: 19).

Kartel partilerinin ortaya çıkması diğer parti türlerinin son bulduğu anlamına gelmemektedir. Kitle partileri, elit partilerini yerlerinden etmemiş, genel oy hakkının ortaya çıkmasından sonra her iki parti türü de birlikte var olmaya devam etmişlerdir. Kitle partileri, toplayıcı partilerin gelişmesinden sonra da varlıklarını sürdürdükleri gibi toplayıcı partiler de kartel partilerinin ortaya çıkmasıyla sona ermemişlerdir (Katz & Mair, 1995: 19).

Üyelerinin sadakatine güvenmeyen partiler kendilerini daha büyük sübvansiyonlara yöneltmekte ve destekleri için devlet sübvansiyonlarına bağımlı hale gelmektedirler. Toplayıcı partilerin aksine girişimciliğe yönelik ortaya çıkmış olan kartel partileri daha geniş bir seçmene hitap etmekte, öncelikli olarak sermaye-yoğun kampanyalara katılmakta, yönetsel becerilerini ve verimliliklerini vurgulamakta, üyelerinden uzak ve gevşek bir şekilde organize olmakta ve güçlerini başkalarıyla paylaşarak devlete erişim sağlamaya çalışmaktadırlar (Wolinetz, 2002: 148).

Kartel partiler, parti ve devletin birbiriyle iç içe geçmesiyle karakterize edilebilirler (Katz ve Mair, 1995: 17). Bu anlamda sivil toplumla devlet arasında bir aracı gibidirler. Bir yandan sivil toplumdan aldıkları talepleri devlet bürokrasisine iletirlerken diğer yandan kamu politikalarını savunma durumunda bu bürokrasinin aracılığı olurlar (Katz & Mair, 1995: 13).

Sivil toplum ve devlet arasında aracı olarak konumlandırılan kartel partilerinin aracılık işlevini

yerine getirme kapasitesi yalnızca seçmene hitap etme yeteneğine değil aynı zamanda devleti manipüle etme yeteneğine de bağlıdır. Eğer bir kartel partisi, devletini sivil toplumdaki çıkarları doğrultusunda manipüle edebilirse devleti de kendi çıkarları doğrultusunda manipüle edebilir (Katz & Mair, 1995: 14). Katz ve Mair'in görüşüne göre kartel partileri sivil toplum ve devlet arasında aracı olarak faaliyet göstermekten vazgeçmiş ve bunun yerine devletin ajanları olmuşlardır (Aktaran Wolinetz, 2002: 148).

Siyasal partilerin sayılarına göre sınıflandırılması bir başka kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Aslında buradaki sınıflandırma siyasal partilerin değil, siyasal rejimler ve hükümet sistemlerinin çeşitlerini açıklamak için kullanılır. Bir yönetim sisteminin tek-partili, iki-partili ve çok-partili olması söz konusu yönetimin demokrasi ile bağını ortaya koyması açısından önem taşır. Genel manada tek-partili sistemler anti-demokratik rejimlerin; iki-partili ve çok-partili sistemler demokratik rejimlerin karakteristik özellikleri olarak nitelendirilir. Dolayısıyla, sayı kriteri esas alınarak yapılan sınıflandırma kendi içinde siyasal partileri değil siyasal parti sistemleri bağlamında ortaya çıkan rejimleri açıklamak için kullanılır. Burada asıl ilgi konusu siyasal partilerden ziyade demokratik olup olmama kriterine göre farklı sayılarla ortaya çıkan siyasal partilerin oluşturduğu yönetim sistemleridir.

Bir yönetim modelinin *üniter* veya *federal* olmasına bağlı olarak ülkeden ülkeye değişiklik gösteren *başkanlık*, *yarı-başkanlık* ve *parlamentar* sistem uygulamalarının parti sistemleri ve demokrasi ile doğrudan ilişkisi yoktur. Federal veya üniter yapılar ile hükümet sistemi uygulamaları, söz konusu ülkenin sahip olduğu coğrafi, tarihsel ve sosyolojik özelliklere göre değişen idari nitelikte bir durumdur. Başkanlık sistemiyle yönetilen ABD'nin federal yönetim anlayışı iki-partili bir sistem üzerinden yürürken Almanya'nın federal yapısı ve parlamenter sistemi çok-partili siyasal hayata göre uygulama alanı bulmaktadır. Fransa ise çok-partili siyasal hayata göre işleyen üniter nitelikli yarı-başkanlık sistemi ile yönetilmektedir. Bu örneklerden yola çıkarak hükümet sistemleri ile federal ve üniter yapı özelliklerini dikkate almadan sadece parti sayılarını esas almak suretiyle söz konusu ülkelerin anti-demokratik olduğunu söyleyemeyiz. Çok partili siyasal hayata göre yönetilen Fransa ne kadar demokratik ise iki-partili bir rejime sahip olan ABD de o kadar demokratiktir. Federal bir sistem demokratik olabileceği gibi anti-demokratik de olabilir. Aynı durum üniter sistemler için de geçerlidir. Sonuç olarak, *siyasal parti incelemeleri bağlamında* herhangi bir yönetimin demokratik olup olmadığının tek kriteri, parti sayısının bir veya birden fazla olmasıyla ilgilidir.

SONUÇ

Siyasal partilerin temsili demokrasilerde birden fazla işlevi yerine getirebildiği görülmektedir. Özellikle siyasal partiler ile vatandaşların entegrasyonunun sağlandığı ve parti üyelerinin parti amaçları doğrultusunda yüksek motivasyonla çalışmalarını durumunda fark oluşturan sonuçlar üretilebilmektedir. Bu bağlamda çıkarların senkronize edilebilmesi, kamu politikasının formülasyonu, siyasi liderlerin ortaya çıkarılması, parlamento ve hükümetin örgütlenmesi, hukukun işletilebilmesi gibi işlevler ön plana çıkmaktadır. Siyasal partilerin bu işlevleri ne kadar iyi yerine getirdikleri, yasal çerçeveye ve bu yasal çerçeveye uygun davranış sergileyebilen partilerin varlığına bağlıdır. Bu noktada siyasal parti

çeşitlerinin de önemli rol oynadığı söylenebilir.

Zamanın ruhuna ve toplumun koşullarına uyumlu siyasal parti çeşitlerinin ortaya çıktığı bilinmektedir. Siyasal parti çeşitlerinin toplumsal değişimle işteş bir yapıda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Zira siyasal partiler ve toplum adeta birbirini yıkayan eller gibidir. Her iki olgunun entegre bir biçimde değişim sürecini yaşamaları ve şartları değiştirmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Çam, E., (1981), *Siyaset Bilimine Giriş*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.
- Duverger, M., (1974), *Siyasal Partiler*, Çev. Ergun Özbudun, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Gunther, R., Diamond, L., (2003), *Species Of Political Parties: A New Typology*, Party Politics, SAGE Publications, Vol.: 9, No.: 2, pp. 167-199.
- Heywood, A., (2007), “Partiler ve Parti Sistemleri”, Çev. Zeynep Kopuzlu, *Siyaset*, Ed., Buğra Kalkan, Ankara: Adres Yayınları, ss. 357-387.
- Ignazi, P., (1996), *The Crisis of Parties and the Rise of New Political Parties*, Party Politics, 2, pp. 549–566.
- Katz, R., S., Mair, P., (1995), *Changing Models of Party Organization and Party Democracy: The Emergence of the Cartel Party*, Party Politics, Vol. 1, No. 1, pp. 5-28.
- Kirchheimer, O., (1966), “The Transformation of The Western European Party Systems”, *Political Parties And Political Developments*, Ed., Joseph La Palombara and Myron Weiner, New Jersey: Princeton University Press, pp. 177-200.
- Kitschelt, H., (2006), “Movement Parties”, *Handbook of Party Politics*, Ed., Richard S. Katz and William Crotty, London: SAGE Publications, pp. 278-291.
- Krouwel, A., (2003), *Otto Kirchheimer and The Catch-All Party*, West European Politics, Vol. 26, No.2, pp. 23-40.
- Krouwel, A., (2006), “Party Models”, *Handbook of Party Politics*, Ed., Richard S. Katz and William Crotty, London: SAGE Publications, pp. 249-270.
- Neumann, S., (1956), “Toward A Comparative Study Of Political Parties”, *Modern Political Parties: Approaches To Comparative Politics*, Ed., Sigmund Neumann, Chicago: The University Of Chicago Press, pp. 395-421.
- Özdemir, E., Atılğan, G., (2015), “Siyasal Partiler”, *Siyaset Bilimi: Kavramlar, İdeolojiler, Disiplinlerarası İlişkiler*, Ed., Gökhan Atılğan ve Attila Aytekin, İstanbul: Yordam Kitap.
- Panbianco, A., (1988), *Political Parties: Organization & Power*, Cambridge University Press.
- Wolinetz, S., B., (2002), “Beyond the Catch-All Party: Approaches to the Study of Parties and Party Organization in Contemporary Democracies”, *Political Parties: Old Concepts and New Challenges*, Ed., Richard Gunther, Jose Ramon Montero, Juan Linz, New York: Oxford University Press, pp.136-165.

Evcimen, C., Çakıcı, A., ve Aysen, B. (2022). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Perspektifinden İnsan Kaynakları Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 4(1), s. 35-52.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİNİN PERSPEKTİFİNDEN İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Problems Faced in Human Resources Applications from Human Resources Managers' Perspective

Ceren EVCİMEN¹, Ayşehan ÇAKICI², Berna AYSEN³

ÖZET

Araştırmanın amacı, büyük ölçekli işletmelerin insan kaynakları (İK) uygulamalarında karşılaşılan eksiklikleri veya darboğazları yine insan kaynakları bakış açısıyla ortaya koymaktır. Araştırma, farklı sektörlerin, farklı iş kollarında faaliyet gösteren 47 işletmenin İK yöneticilerinin görüşlerini yansıtmaktadır. Araştırmanın verileri, 250'den fazla eleman çalıştıran işletmelerin insan kaynakları yöneticilerinden, yapılandırılmış görüşme yöntemiyle elde edilmiştir. Görüşmeler Eylül-Aralık 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Uygulamadaki darboğazlar açısından bakıldığında; personel sağlamada nitelikli eleman bulma, hizmet içi eğitimde personelin eğitime katılmak istememesi, performans değerlendirmede nesnellik hatası, ücretlemede mesai ücretlerinin ödenmemesi, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda kurallara uymama ve koruyucu ekipmanları kullanmama sorunlarıyla karşılaşıldığı saptanmıştır. Ayrıca, İK kendi işlevleriyle ilgili otonomisi düşük bir bölüm görüntüsü vermektedir. İKY işlevlerinin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için üst yönetimin mutlak ve bilinçli desteği önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Büyük Ölçekli İşletme, İnsan Kaynakları (İK), İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY), İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri, Sorunlar

ABSTRACT

Study aims to put forth the troubles and bottlenecks faced in Human Resources (HR) applications of large-scale companies from HR perspective. Research reflects the perspectives of HR managers' working for 47 companies operating in different sectors of different industries. The data are collected from HR managers of companies with more than 250 employees through structured interviews between September and December 2019. The bottlenecks determined are reaching qualified employee in personnel procurement, being reluctant to participate in-service trainings, objectivity problem in performance evaluation, overtime pay problems in pay management, not following rules and not using protective equipment in employee health and safety issues. Also, HR gives an image of a low autonomy department in terms of its own functions. Full and conscious support of top management is advised in order to run the HR functions successfully.

Keywords: Large-scale Companies, Human Resources (HR), Human Resources Management (HRM), Human Resources Management Functions, Troubles

¹ Dr. Öğr. Üye., Mersin Üniversitesi, Erdemli MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ORCID: 0000-0002-7915-2984, cerenevcimen0@gmail.com.

² Prof. Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0003-4090-5309, aysehancakici@mersin.edu.tr.

³ Öğr. Gör. Dr., Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, ORCID: 0000-0003-1109-2572, bernaaysen@mersin.edu.tr.

GİRİŞ

Bilişim ve iletişim teknolojisindeki sürekli değişimler, doğal olarak rekabetin biçimini ve üretim süreçlerini farklılaştırmaktadır. Bu durum da gereksinim duyulan insan kaynağını nitelik ve nicelik olarak değiştirmektedir. Bilgi ulaşılabilir olunca, bilgiyi kullanabilme, bir değere dönüştürebilme becerisi olan çalışanlar daha önemli hale gelmektedir. Bu nedenle işgören temini, geliştirilmesi ve elde tutulması insan kaynaklarının (İK) en kritik rolü olarak görülmüştür. İnsan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarında, işletmenin faaliyet gösterdiği ülkenin yasa ve yönetmelikleri öncelikli belirleyici konumdadır. Bu doğrultuda İKY'yi; işletmelerin kendi misyon, vizyon ve değerlerine uygun olacak biçimde, ihtiyacı olan insan kaynağını planlama, bulma, seçme ve eğitme, ücret politikası ve performans değerlendirme sistemi oluşturma, iş güvenliğini sağlama ve çalışma ilişkilerini düzenleme faaliyetlerinin bütünü olarak tanımlamak mümkündür. İşletmelerde İnsan Kaynakları terimi, tüm çalışanları nitelemektedir. İnsan Kaynakları Departmanı ise, çalışanlarının hem sosyal ve idari işlemlerini hem de sözü edilen işlevleri etkin biçimde yürütmekten sorumlu olan bölümdür. Bölümün esas amacı, işgücü verimliliğini artırmak ve iş yaşam kalitesini yükseltmektir. Bu bağlamda rekabette insan kaynaklarını temel unsur olarak gören işletmelerde, İKY'nin işlevlerini yerine getirirken, sürekli gelişim içinde olması ve bu iki temel amacı dengeli bir şekilde yürütmesi beklenmektedir (Çakıcı 2014: 57).

İnsan kaynaklarının temel işlevleri olan personel sağlama, eğitim, ücretleme, performans değerlendirme, iş güvenliği ve çalışma ilişkilerini düzenleme Dicle'ye göre (1982: 2) her zaman var olmakla beraber, günümüz koşulları dikkate alındığında bunların uygulama biçimleri, içerik ve amaçları değişikliğe uğramıştır. Bununla birlikte kısaca bu işlevlerin kavram olarak tanımlarından söz etmenin uygulamadaki sorunları değerlendirmek açısından yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Robbins (1997: 262) insan kaynakları planlamasını, işletme amaçlarını gerçekleştirmeyi sağlayacak uygun nitelikte ve doğru sayıda işgörenin, doğru yer ve zamanda temin edilmesi şeklinde tanımlamaktadır. İşletmenin işgören anlamında ihtiyaç duyduğu nitelik ve sayıyı planlamayla belirlemesinin ardından aday bulma, seçme ve yerleştirme süreçlerine ilişkin faaliyetler başlar. Aday havuzu oluşturma olarak da adlandırılan bulma süreci; işletmeye gereken bilgi, beceri ve motivasyona sahip potansiyel işgörenlerin belirlenmesidir. Bu süreç, işletmenin iç ve dış kaynaklarından adayların araştırılması, belirlenmesi ve başvuru yapmasının sağlanması basamaklarından oluşur. Bu bağlamda seçim sürecinin etkin biçimde yürütülmesinin aday havuzunun temsil ettiği büyüklük ve niteliklerle bağlantılı olduğu (Acar, 2008: 131) yani havuzdaki adaylarla işletme ihtiyaçlarının örtüşme düzeyinin gücüne bağlı olduğu ifade edilmektedir. Aday havuzu içinden iş tanımlarına en uygun işgören adaylarının işletmeye kabulüne seçim denilmektedir. İnsan kaynaklarına yapılan yatırımın temel göstergesi olarak kabul edilen eğitim ise, işgörenlerin bilgi, beceri ve davranışlarında işletme lehine fark yaratma süreci olarak tanımlanabilir. Eğitim süreci oryantasyonla başlayan ve iş hayatı boyunca devam eden bir faaliyettir. İşletmede alınması gereken pek çok kararın temel dayanağını oluşturan performans

değerlendirme ile işgörenlerin davranış, yetenek ve potansiyelleri belirlenmekte, çıktılara ilişkin ölçme işlemleri yapılmaktadır. Değerlendirme sonuçları; ücretlerde artış, terfi, eğitim ihtiyacı ve işten çıkarma gibi kararlar için rasyonel temeller sağlamaktadır. Yanı sıra Robbins (1997: 277) değerlendirilen; bireysel iş çıktıları, davranışları ve kişisel özellikleri olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla tüm insan kaynakları işlevlerinde, kültür uyumlu davranmak gerektiği üzerinde durulmaktadır. En hassas işlev diyebileceğimiz ücret yönetimi ise, çalışanların sahip oldukları nitelikler ve işletmeye sağladıkları hizmetlerin karşılığı olan kazançlara ilişkin ücret sistemlerinin tasarlanması ve yönetilmesine yönelik faaliyetlerdir. İş güvenliği işlevi yasalara dayalı olarak işverene hem güvenlik sağlama hem de sağlığa ilişkin birtakım sorumluluklar yüklemektedir. 4857 sayılı iş yasasının 77. Maddesi, işverenleri “... işyerlerinde iş sağlığı güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç gereçleri noksansız bulundurmak” ve “işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek” ile yükümlü ve sorumlu kılmıştır (resmigazete.gov.tr, 25.10.2021). Bu bağlamda işverenler, işgörenlerini iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma sorumluluğunu taşımaları ve buna yönelik faaliyetleri eksiksiz yerine getirmelidir.

İnsan kaynakları yönetiminin rolü zaman içerisinde değişen koşullara bağlı olarak dönüşmektedir. Türkçe alanyazında, insan kaynakları uygulamaları ve bunların etkinliği konusunda yapılan araştırmalara rastlanmaktadır (Serinkan ve Cabar, 2008; Özgeldi ve Günay, 2010; Uyargil ve Aydınlu Kulak, 2011; Çakıcı, 2014; Yılmaz ve Güngör, 2018). Yaşanan sorunları ele alan çalışmaların bir kısmı konuyu tüm işlevleriyle İKY çerçevesinden (İzci ve Yıldız, 2017; Uğur ve Köseoğlu, 2018) bir kısmı ise tek bir işlev üzerinden (Pelit ve Şen, 2016; Pelit ve Ak, 2018; Pelit ve Çetin, 2019) incelemekte, bununla birlikte daha çok kavramsal yaklaşımın temel alındığı gözlenmektedir.

Bu araştırma, Türkiye’de büyük ölçekli işletmelerde çalışan insan kaynakları yöneticilerinin penceresinden İK işlevlerini yerine getirmeye çalışırken karşılaşılan darboğazları belirlemeye dönüktür. Çalışma, genel bir bakış açısı vermekle birlikte büyük ölçekli işletmelere ilişkin geniş bir perspektif sunmasından dolayı yazındaki diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, değişik sektörlerde faaliyet gösteren büyük ölçekli işletmelerin İK yöneticilerinin gözlemledikleri ya da deneyimledikleri sorunları ve eksiklikleri yine onların bakış açısıyla saptamaya çalışmaktır. Çalışmanın bir durum tespiti yapmak dışında iddiası bulunmamaktadır. Araştırma konusu, doğru teşhisin her zaman tedaviyi daha kolaylaştıracağı bakış açısıyla irdelenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın temel soruları; İK yöneticilerinin işgücü sağlama, eğitme, değerlendirme, ücretleme, koruma işlevlerini yerine getirirken ne gibi sıkıntılar yaşadıkları ve personel ile ilgili en kayda değer sorunların neler olduğu şeklinde belirlenmiştir. Bu saptamanın Türkiye’de genel olarak büyük

işletmelerde, İKY'nin işlevsel uygulamaların ne derecede bilimsel ve sistematik olarak yürütülebildiği veya yürütülemediği hususunda bir fikir oluşturmaya katkı sağlayabileceği düşünülmüştür.

Araştırma soruları ana hatlarıyla şöyledir:

İşgören sağlamaya ilişkin karşılaşılan sorun veya eksiklikler nelerdir?

Eğitim ve geliştirme işlevine ilişkin karşılaşılan eksiklikler nelerdir?

Performans değerlendirme işlevine ilişkin karşılaşılan eksiklikler nelerdir?

Ücret ve yan menfaatler yönetimine ilişkin karşılaşılan eksiklikler nelerdir?

İş güvenliği ve işgören sağlığına ilişkin karşılaşılan eksiklikler nelerdir?

Üst yönetim ile İKY arasında bazı sorunlar yaşanabilmekte midir?

2. YÖNTEM

Bu çalışma keşifsel türde bir araştırmadır. Çalışmanın verileri, İK yöneticileri ile yapılan yapılandırılmış görüşmeler sonucu elde edilmiştir. Görüşme soruları İKY işlevleri temel alınarak hazırlanmıştır. Yapılandırılmış açık uçlu sorularda; işgören sağlama, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, ücret ve yan menfaatler yönetimi, iş güvenliği ve işgören sağlığı işlevleri dikkate alınmıştır.

Araştırmanın örneklemini, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde bulunan 47 büyük ölçekli işletme oluşturmaktadır. Alanyazında büyük ölçekli işletmelerin İK uygulamalarındaki sorunlarını işlevler temelinde ele alan bir çalışmaya rastlanmamış olması, küçük ve orta ölçekli işletmelerde departman yapılanması biçiminde İK uygulamalarının her zaman gözlenmemesi nedeniyle büyük ölçekli işletmeler tercih edilmiştir. Bakanlar Kurulunun 2005 yılındaki kararı (mevzuat.gov.tr, 25.10.2021) uyarınca “küçük ve orta ölçekli işletme iki yüz elli kişiden az çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk lirasını aşmayan ve bu yönetmelikle mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birim ve girişimlerdir”. Bu bağlamda iki yüz elli ve üzeri istihdam sağlayan işletmeler büyük ölçekli işletme olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, araştırmada alt limit 250 çalışan olarak belirlenmiştir. İşletmelerin seçimi, gönüllülük temelinde kolayda örnekleme yöntemine göre yapılmıştır.

Farklı sektörlerde (hizmet-sanayi-ticaret) faaliyet gösteren ve 250'nin üzerinde çalışanı bulunan 47 işletmenin İK yöneticileri ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Araştırmanın verileri lisansüstü eğitim gören öğrencilerden oluşan anketör grup tarafından toplanmıştır. Veri toplama aşamasından önce anketörler, araştırma soruları ve kullanılacak yöntem hakkında bilgilendirilmiştir. Görüşme yöntemi ile yürütülen araştırmada kullanılan form, yapılandırılmış açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Yüz yüze yapılan görüşmelerde yanıtlar yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Araştırma verileri Eylül 2019- Aralık 2019 tarih aralığında toplanmış ve iki farklı akademisyen tarafından içerik analizine tabi tutularak

maddeler oluşturulmuştur. Araştırmanın geçerliliğini güçlendirmek için araştırmacılar birbirinden bağımsız kodlama yapmışlardır. Yapılan bağımsız kodlamada benzerlik oranı % 79 olarak elde edilmiş olup, belirtilen oran kodlamanın güvenilirliğine işaret etmektedir. Kullanılan kodlar alanyazından ve verilerin içinden türetilmiştir. Kelime tekrar sayısından yüzdeler hesaplar yapılarak yorumlanmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde; katılımcı işletmelerin bilgileri ile insan kaynakları işlevlerinden olan personel sağlama, eğitim, değerlendirme, ücretleme, iş güvenliği ve sağlığına ilişkin bulguların yanı sıra üst yönetim ile İK yöneticilerinin fikir ayrılığına düştüğü noktalara dair bulgular yer almaktadır.

3. 1. Katılımcı İşletmelerle İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında görüşme yapılan işletme sayısı 47'dir. Bu işletmelerin 24'ü imalat, 7'si ticaret ve 16'sı hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. İşletmelerin 29'u Anonim Şirket, 18'i Limited Şirket türünde olup, 18'i 1980 öncesi, 29'u 1980 sonrası kurulmuştur. Çalışan sayısı 250-500 arası olan 24 işletme; 500-1000 arası olan 14 işletme ve 1000 üzerinde çalışanı olan 9 işletme bulunmaktadır. Görüşme yapılan işletme sayısı sınırlı olsa da bulguların İKY'nin işlevsel sorunlarına ışık tutabileceği düşünülmektedir.

3. 2. İşgören Sağlama İşlevine İlişkin Bulgular

İşgören sağlama gerek büyük ölçekli gerekse KOBİ niteliğindeki işletmeler için her zaman sorun olmuştur. Mersin ilinde KOBİ'lerin sorunlarını belirlemeye dönük yapılan bir araştırmada nitelikli eleman sağlamada %71 oranında zorluk çekildiği ve bunun da önemli bir çoğunluğunun ara eleman olduğu saptanmıştır (Akıncı, 2002:32). Büyük ölçekli işletmeler üzerinde yürütülen bu araştırmada da nitelikli eleman bulma sıkıntısı 23 kez tekrar edilmiş olup, bunu elemanı elde tutma zorluğu izlemiştir. Özellikle mavi yakalı çalışanlar söz konusu olduğunda bulmaktan ziyade elde tutmanın zorluğundan söz edilmiştir. Bir yönetici bu durumu *“Başka işletmelerde çalışanlarla görüşen mavi yakalıları, daha iyi şartlara sahip olduklarını duydukları an işten ayrılabilirler. Yapılabilecek iyileştirmeler varsa bile bu iyileştirmeleri bekleme sabrı göstermiyorlar”* şeklinde açıklamıştır.

İşgören sağlama sorununu bir başka İK yöneticisi, *“En fazla karşılaşılan sorun nitelikli eleman eksikliğidir. Düz eleman alıp onları yetiştirmek uzun zaman alıyor. Piyasada rekabet olduğu için nitelikli elemanı elde tutmak güçleşiyor”* biçiminde dile getirmiştir.

İŞKUR'dan eleman temini maliyet açısından çok avantajlı olmakla beraber gönderilen elemanların işe uygunluk düzeylerinin düşük olması vurgulanan diğer bir sorundur. Mavi yakalı çalışanlar için daha çok İŞKUR'a başvurulmakla beraber özellikle dökümcü, tornacı, dövme operatörü gibi ara elemanları bulma konusunda yaşanan sıkıntıdan söz edilmektedir. İş analizlerinin doğru ve sistematik olarak yapılmaması, adayın yeteneklerini bilmemesi, adayın yetenekleri konusunda yanlış beyanda bulunması, CV'leri taramak yerine tanıdıklar yoluyla istihdamın tercih edilmesi doğru elemanı

sağlamada engelleyici nedenler olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte üzerinde durulan bir başka sorun da mülakatlara yeterli zaman ayrılmaması, mülakatı yapanların süreç ve işletmeyi yeterince tanımamasıdır. Ayrıca engelli çalıştırma zorunluluğu ve işe uygun engelli bulma zorluğu, erkek adayların askerliğini tecil ettirmiş olması, plansız büyümenin ani istihdam gerektirmesi sonucu işe alımın aceleyle getirilmesi sorunlarından bahsedilmiştir. Bununla birlikte beyaz yakalı çalışanlar için çeşitli internet portalları ile referansların yaygın işgören bulma araçları olarak kullanıldığı belirlenmiştir.

İşgören sağlamaya ilişkin belirtilen sorunlar kaynakları temel alınarak üç kategoride toplanmıştır. Tablo 1’de görüleceği üzere görüşme yapılan yöneticiler işgören sağlamada en çok çevreden kaynaklanan sorunlar (%64) yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu grupta %77 oranla belirtilen sorunun ise nitelikli eleman bulma zorluğu olduğu görülmektedir. Örgüt kaynaklı sorunlar ise yakın bir oranla (%62) en çok ifade edilen sorunlar olarak karşımıza çıkmıştır. İşgören kaynaklı sorunlar ise en az vurgulanan (%13) grup olmuştur. Bununla birlikte sadece üç İK yöneticisi işgören sağlamada sıkıntı olmadığını belirtmiştir. Bu işletmelerden biri “*İhtiyaç duyduğumuz alanlarda kurs açıyor. Elemanları bunlar arasından seçiyoruz*” diyerek kendi çözümlerinden bahsetmiştir.

Tablo 1: İşgören Sağlamada Yaşanan Sorunlar

	n	%
Çevre Kaynaklı Sorunlar	30	64
Nitelikli eleman bulma zorluğu	23	77
İŞKUR’un yetkin kişileri göndermemesi	5	17
Sanayide çalışacak eleman bulma zorluğu	2	6
Örgüt Kaynaklı Sorunlar	29	62
Elde tutma zorluğu	12	41
İş analizi yapılmaması	7	24
Nepotizm-Kronizm	4	14
Mülakat hataları	4	14
CV taramasına gereken önemin verilmemesi	1	3
Plansız yatırım ve büyümelerde hızlı ve hatalı işe alımlar	1	3
İşgören Kaynaklı Sorunlar	6	13
Adayın ne istediğini (yeteneklerini) bilmemesi	3	50
Başvuran adayların yanlış beyanı	2	33
Sahte diploma ve sağlık raporu beyanı	1	17
Sorun yok	3	6

3. 3. Eğitim ve Geliştirme İşlevine İlişkin Sorunlar

Eğitim faaliyeti büyük işletmelerin neredeyse tamamında iş başı veya iş dışı olarak farklı şekillerde verilmektedir (Çakıcı, 2014:69). Kullanılan eğitim yöntemleri teoriyle önemli ölçüde örtüşmektedir (Budak, 2013:300-305; Geylan, 2002:128-136). Bazı büyük işletmelerde eğitim faaliyetlerinin, oluşturulan ayrı bir bölüm üzerinden yürütüldüğü gözlenebilmektedir. Buna ek olarak, farklı yöntemler ve kapsam açısından incelendiğinde, eğitimin çok boyutlu işlevlerden biri olduğu söylenebilir. İK yöneticileri, fayda-maliyet ilişkisi net olarak ortaya konulamamış olsa da eğitimin uzun vadede katkısına inanmaktadır. Bununla birlikte eğitimin uzun sürede faydalarının görülmesi, ekonomik ve zaman maliyeti ve eğitim almış personelin işten ayrılma ihtimali, eğitim faaliyetlerinde çekinceler

yaratmaktadır (Çakıcı, 2014:69).

Araştırmada, İK yöneticilerine karşılaştıkları eğitim ve geliştirme sorunları sorulmuştur. Personelin eğitime katılmak istememesi (kelime sıklığı 23) hizmet içi eğitim sorunlarının başında gelmektedir. Bu kapsamda; eğitimin sıkıcı ve gereksiz görülmesi, çalışanların eğitimler sonunda daha fazla sorumluluk yükleneceklerini düşünmeleri, eğitimi ciddiye almamaları, yararsız görmeleri, eğitimi kendi becerilerine hakaret, bilgilerini küçümseme olarak algılamaları, yeni bir şey öğrenmeye direnç göstermeleri, eğitimin personelde yetersiz olduğu hissi uyandırabilmesi, bazı eğitimler sonunda yapılan sınavların stres yaratması gibi nedenlerle eğitime katılım sağlamanın, önemli bir sorun haline geldiği belirtilmiştir. Bir İK yöneticisi *“İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri zorunlu olduğu için (yilda iki kez toplam 16 saat) mutlaka veriliyor. Her yıl zorunlu olan bu eğitim tekrar eden bilgiler oluşu için personele sıkıcı gelebilmektedir”* diyerek sıkılmanın bir nedenine işaret etmiştir. İkinci olarak öne çıkan sorun yine katılımı ilgili olmuştur. Bu kez iş yoğunluğu nedeniyle eğitime katılımın sorun oluşturduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda öğrenme sürecinde hatalı üretim oluştuğu, üretim araç ve gereçlerinde arıza çıkabildiği, özellikle çağrı merkezleri gibi sürekli işin başında bulunulması gereken dinamik işlerde katılımın sağlanmasının problem oluşturduğu ifade edilmiştir.

Eğitimle ilgili üzerinde durulan bir başka sorun bütçenin ayrılması ile ilgilidir. Çünkü üst yönetim eğitimi maliyet olarak görmekte, eğitimin geri dönüşünü (eğitimin katkısını) rakamsal olarak göstermek çok kolay olmadığından eğitimin bütçesini onaylatmak sorun teşkil edebilmektedir. Bu durum İK yöneticileri ile üst yönetimin fikir ayrılığına düştüğü konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitilen elemanların elde tutulmasının zor olması eğitim maliyetine katlanmayı güçleştirmektedir. Eğitim planlamasında bazı hataların olabildiği belirtilen bir diğer husustur. Özellikle eğitim konularının ve eğitimin zamanlamasının sorun teşkil edebildiği belirtilmiştir. Çalışanların uygun zamanı ile eğitmenlerin zamanları uyuşmayabilmektedir. Alanında uzman eğitmen eksikliği, eğitimin çalışanlarda beklenti yaratması ve eğitimde öğrenilenlerin uygulamaya aktarılamaması İK yöneticilerinin belirttiği sorunlardır. Bir İK yöneticisi fikrini *“Kariyer hedefi olan personel eğitimler sonunda beklentiye girmekte, bu beklenti karşılanamadığı zaman şirkete inançları azalmakta ve işten ayrılmalarına neden olmaktadır”* şeklinde ifade etmiştir. Öte yandan bir yöneticide, ‘eğitimin personelde yetersizlik hissi yaratması’ sorunundan bahsetmiştir. Söz konusu yönetici *“çalışanlarda oluşan ben işimi yapamıyorum da o yüzden beni kurslarla uğraştırıyorlar algısı ile eğitimi kendi becerilerine ve bilgilerine hakaret olarak algılaması en büyük sıkıntımız”* ifadesiyle eğitim sonrasında yaşanan bir başka soruna işaret etmiştir.

Tablo 2: Eğitim ve Geliştirmede Yaşanan Sorunlar

	n	%
İşgören Kaynaklı Sorunlar	35	74
Personelin eğitime katılmak istememesi	23	66
Eğitimin yararına inanmaması /eğitimin teorik kalması	5	14
İş yoğunluğu nedeniyle eğitime katılmama	7	20
Eğitim Süreciyle İlgili Sorunlar	10	21
Maliyeti nedeniyle üst yönetime kabul ettirme zorluğu	5	50
Eğitim planlamasında hatalar	4	40
Alanında uzman eğitmen eksikliği	1	10
Eğitim Sonrasında Yaşanan Sorunlar	5	11
Eğitilen elemanı elde tutma sorunu	3	60
Eğitimin çalışanlarda beklenti yaratması	1	20
Eğitimin personelde yetersizlik hissi yaratması	1	20
Eğitime ihtiyaç yok	2	4

Yanıtların içerik analizi sonucunda Tablo 2'deki kategoriler elde edilmiştir. Buna göre görüşme yapılan yöneticiler işgören sağlamada en çok işgören kaynaklı sorunlar (%74) yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu grupta öne çıkan ise %66 oranla personelin eğitime katılmak istememesi olmuştur. Eğitim süreciyle ilgili sorunlar %21 oranla ifade edilmiştir. Eğitim sonrasında yaşanan sorunlar ise en az vurgulanan (%11) grup olmuştur. Buna karşın sadece iki İK yöneticisi eğitime ihtiyaç duymadıklarını belirtmiştir.

3. 4. Performans Değerlendirme İşlevine İlişkin Sorunlar

Büyük işletmelerde yapılan bir araştırmaya (Çakıcı, 2014:56) göre, performans değerlendirmesi de tıpkı hizmet içi eğitim gibi önemsenen, yöntem ve sistem olarak gelişmiş bir İKY işlevidir. Performans değerlendirme sonuçları birçok alanda kullanılmakta, bunların başındaysa eğitim ihtiyacının belirlenmesi, ücret artışı ve terfi gelmektedir.

Personelle ilgili verilen birçok kararın temelini oluşturan performans değerlendirmesi, sorunların yanında hataları da içermektedir. Dolayısıyla değerlendirmede karşılaşılan sorunlarla birlikte yapılan hatalar da anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda 'Değerlendirme hataları' açık ara performans değerlendirmede karşılaşılan en önemli sorun olarak belirlenmiştir. İK yöneticilerinin bir bölümü; duygularıyla önyargılarının objektif olmalarına etki ettiğini, motivasyonu düşürmemek veya işten çıkarılmalarına sebep olamamak için aşırı hoşgörü hatası yapabildiklerini belirtmişlerdir. Öne çıkan bu hata kaynakları dışında; tek kriter üzerinden ölçüm yapılması, merkezi eğilim, katılık, halo etkisi ve değerlendirmenin bir intikam aracı olarak görülmesi de hata kaynakları arasında gösterilmiştir. Ayrıca, iş koşullarının dikkate alınmaması ile çok kişiyi kısıtlı bir zaman diliminde değerlendirmek çalışanları karıştırmaya yani yakın zaman etkisi hatalarına neden olabilmektedir.

Personelin 'performans değerlendirme sistemine güvenmemesi' ile 'değerlendirme kriterlerini belirleme zorluğu' ikinci sırada önemli sorun olarak belirtilmiştir. Personelin performans değerlendirme

sistemine güvenmeme nedenleri olarak; yararı konusunda ikna olmamaları, denetleniyor hissi vermesi, haksızlık edildiği algısı, adil yapılmadığı inancı gibi faktörlere işaret edilmiştir.

‘Ast-üst ilişkilerini zedeler’ düşüncesi bir diğer değerlendirme sorunu olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda; personelin yöneticisine olumsuz tavır alması, güven/saygı yitimi ve çatışmaya meydan vermesi nedeniyle ilişkilerin zarar gördüğü ifade edilmiştir. Performans hedeflerinin çok yüksek tutulması, değerlendirmenin zaman alması, değerlendirmeyi kimlerin yapacağı, değerlendirmeyi yapanların yetersizliği ve geribildirimde karşılaşılan sorunlar performans değerlendirmede karşılaşılan diğer sıkıntılar olarak dillendirilmiştir.

Geribildirim yapılmaması bir eksiklikler ancak işletmeler geribildirimde bulunmalarına rağmen süreç boyunca sorun yaşayabilmektedir. Geribildirimde bulunan İK yöneticilerinden, söz konusu sürecin doğru yürümediğini düşündüklerine dair görüş bildirenler bulunmaktadır. Sümer (2000:79) tarafından yapılan bir araştırmada, Türkiye’nin de dahil olduğu güç mesafesi yüksek olan kültürlerde, geribildirimde bulunmak veya 360 derece değerlendirme yöntemi uygulamak gibi eşitlikçi ya da radikal yöntemlerin yerine daha klasik yukarıdan aşağı performans değerlendirmenin sıcak karşılanacağı ifade edilmektedir.

Bir insan kaynakları yöneticisi “*performans düşüşlerinin nedenleri; liyakat, ekonomik sıkıntılar, çalışma koşulları, baskı, ailevi sıkıntılardır. Bunlar iyileştirilmedikçe performansla not vererek beklenen başarı elde edilemez*” diyerek daha köklerde yer alan bir performans sorununa işaret etmiştir.

Tablo 3: Performans Değerlendirmede Yaşanan Sorunlar

	n	%
Değerlendirme Kriterleriyle İlgili Sorunlar	29	62
Değerlendirme hataları	21	72
Değerlendirme kriterlerini belirleme zorluğu	6	21
Performans hedeflerinin yüksek tutulması	2	7
Değerlendirme Süreciyle İlgili Sorunlar	7	15
Değerlendirmenin zaman alması	2	29
Değerlendirmeyi yapacak kişilerin belirlenmesi	1	14
Değerlendirmeyi yapanların PD konusundaki yetersizliği	1	14
Değerlendirmeyi yapanların ast-üst ilişkilerini zedeler inancı	3	43
İşgören Kaynaklı Sorunlar	7	15
Personelin PD sistemine güvenmemesi	6	86
Geribildirim	1	14
Performans Değerlendirme Sistemi yok	5	11

Pek çok işletmede yaygın olarak yer bulan performans değerlendirmesinde karşılaşılan sorunlar Tablo 3’te özetlenmiştir. Görüldüğü üzere görüşme yapılan yöneticiler performans değerlendirmede en çok değerlendirme kriterleriyle ilgili sorunlar (%62) yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu grupta %72 oranla en çok belirtilen sorun değerlendirme hatalarıdır. Değerlendirme süreciyle ilgili sorunlar ile işgören kaynaklı sorunlar ise aynı oranda (%15) vurgulanmıştır. Bununla birlikte araştırmaya katılan 47 işletmenin 5’inde performans değerlendirme sistemi olmadığı belirtilmiştir.

3. 5. Ücret ve Yan Menfaatlere İlişkin Sorunlar

Ücret ve yan menfaatler yönetimi konusunda yaşanan sorunlar hakkında katılımcıların verdiği yanıtlar içerik analizi yapılarak Tablo 4'teki kategoriler elde edilmiştir. Ancak bu konuda diğer İK işlevlerine göre daha sınırlı bilgi verilmiştir. İlgili soruyu katılımcıların 8'i sıkıntı yok şeklinde yanıtlarken, 19 katılımcı konuya ilişkin bilgi vermemiştir. Kalan 20 İK yöneticisi ise; mesai saatlerinin ödenmemesi, piyasa ücretinin altında ücret verilmesi, yan menfaatler ve ücret zam dönemlerinde üst yönetimi ikna etmede yaşanan güçlükler, ücretlerde gizlilik ilkesine uyulmaması, personelin rakip işletme ücret ve yan menfaatlerini kendisinininkiyle kıyaslaması, ücret ödemelerinde gecikme yaşanması gibi sıkıntılardan söz etmişlerdir.

'Mesai ücretinin ödenmemesi' en çok işaret edilen ücret sorunudur. Görüşmelerden edinilen bilgilere göre, mesai ücreti vermek yerine yarım veya tam gün izin kullandırtmak yaygın bir uygulama haline gelmiştir.

Piyasa ücretinin altında ücret verilmesi ve işletme sahiplerinin yan menfaat uygulamalarına sıcak bakmaması İK yöneticilerini personel ile üst yönetim arasına sıkıştıran bir konu olmaktadır. Piyasa ücret araştırmasını İK bölümü yapmakta ve bu nedenle personel tarafından suçlanabilmektedir. Yaşanan durumu bir İK yöneticisi "*Piyasa ücret araştırmasında düşük ücret veren şirketleri tercih ediyoruz. Patronun işçiyi en az ücret ile en verimli çalıştırmayı istemesi İK olarak bizi çok zorluyor*" sözleriyle açıklamaktadır.

Bir İK yöneticisi, "*İşçi ve işveren arasındaki iş aktini düzenleyen kanunlar ve mevzuatlar çok açıktır. Ancak sigortasız personel çalıştırma, düşük ücretli resmi muhasebe kayıtları, asgari geçim indirimleri ve kâğıt üzerinde görünen kıdem tazminatları gibi işçiyi korumayan bir düzen maalesef sürmektedir*" sözleriyle ücret yönetiminin işletme lehine işlediğini emek boyutunun ihmal edildiğini vurgulamaktadır.

Tablo 4: Ücret ve Yan Menfaatlerde Yaşanan Sorunlar

	n	%
Örgüt Kaynaklı Sorunlar	13	65
Mesai ücretlerinin ödenmemesi	6	46
Yan menfaat uygulamasına işverenin sıcak bakmaması	4	31
Ücret/Maaş ödemelerinde gecikme	2	15
Ücret/maaş artışı gerektiği durumlarda üst yönetimi ikna etmekte zorlanma	1	8
Sektörle İlgili Sorunlar	12	60
Toplu iş sözleşmesi dönemlerindeki anlaşmazlık	4	33
Piyasa ücretinin altında ücret uygulaması	4	33
Rakip işletmelerle ortak bir nokta belirleyememek	2	17
Personelin rakip firmalar ile kıyaslama yapması	2	17
Diğer Sorunlar	5	25
Ücretlerde gizlilik ilkesine uyulmaması	3	60
Enflasyon	2	40
Sorun yok	8	17

Sendika ile toplu iş sözleşmesi döneminde huzursuzluk yaşanabildiği en can alıcı konunun ücret zamları olduğu belirtilmiştir. Ücret artış oranı konusunun tarafları tehditlerde bulunma noktasına getirebildiği, sözleşme imzalama süresinin bu nedenle uzadığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra sözleşme hükümlerine uyulduğu için bir daha ki sözleşme dönemine kadar ücret ve yan menfaatler konusunda sorun yaşanmadığı vurgulanmıştır. Paralel şekilde sorun yaşanmadığını belirten İK yöneticileri “*Ücret ve yan menfaatler idare sözleşme tasarısında nasıl belirtilmişse, bu sözleşme tasarısına uygun olarak belirliyoruz sıkıntı olmuyor*” diyerek sözleşmelerin önemine vurgu yapmıştır.

Tablo 4’te görüleceği üzere, bu soruya yanıt veren 20 İK yöneticisinin %65’i örgütten kaynaklı sorunlar yaşadıklarını belirtirken, %60’ı sektörle ilgili sorunların varlığından söz etmiştir. Mesai ücretlerinin ödenmemesi ise örgütten kaynaklı sorunların başında gelmektedir. Ücretlerde gizlilik ilkesine uyulmaması ve enflasyon ise diğer sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmaya dahil edilen 47 büyük ölçekli işletmenin 8’i (%17) herhangi bir sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

3. 6. İş Güvenliği ve İşgören Sağlığına İlişkin Sorunlar

Türkiye’de yapılan çalışmalar önlemlere rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmada istenen seviyeye gelineemediğine işaret etmektedir. Kazaların birçok nedeni olmakla birlikte, koruyucu ekipman kullanılmaması ile dikkatsizlik, bu nedenlerin başında gelmektedir. İmalat sektöründe, iş kazaları sonucunda özellikle kırıklar, kesikler ve uzuv sıkışmaları sık karşılaşılan iş kazaları olarak görülürken, işitme kaybı, boyun ve bel ağrıları, solunum yolu ile akciğer rahatsızlıkları bu alandaki iş hastalıkları olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sektöründe ise çoklukla trafik kazası olmakta, bu kazalar yaralanma ve hatta ölümle sonuçlanabilmektedir. Sinir hastalıkları, kireçlenme, eklem sorunları ile görme problemleri ise hizmet sektöründe görülen iş hastalıklarıdır (Çakıcı, 2014:74).

İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda 35 işletme bazı sıkıntılardan söz ederken 12 işletme sıkıntı olmadığını belirtmiştir. İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda en çok tekrar edilen sorunlar; kurallara uyulmaması ve koruyucu ekipmanların kullanılmaması ile eğitime direnç gösterilmesi olarak ortaya çıkmıştır. Bu konularda doğrudan ifadelerden bazı örnekler aşağıda yer almaktadır.

“İş güvenliği ekipmanlarının bana bir şey olmaz anlayışıyla kullanılmaması eğilimi en önemli sorundur. Güvenlik donanımlarını kurallara uygun kullanmamaları, keyfi çıkarmaları, isteksizlik ve bilinçsizlik söz konusu ...”

“İnşaat sektöründe durum malum. Ustalara ve işçilere zorla baret taktırmak, emniyet kurallarına uyararak çalıştırmak çok zor. Bu tip uyarı ve gereklilikleri kendilerini beceriksizlikle suçlamak olarak algılıyorlar.”

“Maalesef önlem almak gereksiz bir detay olarak görülüyor. Zaman zaman küçük kazalar

olabiliyor. Sadece üşendiği için çelik eldiven giymeyen bir kasabın elini kesmesi gibi. Çoğu kazanın nedeni ihmal.”

“Tecrübeli elemanlar, tecrübenin verdiği rahatlıkla alınması gereken tedbirler konusunda rahat davranabiliyorlar.”

İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler verilmesi, iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi ve risk analizi yapılması 2013’den beri yasal bir zorunluluktur. Ancak, alınan yanıtlardan; gerekli bilinç oluşturmak amacıyla verilen eğitimlere katılım ve edinilen bilginin uygulanması konusunda sıkıntılar olduğu anlaşılmaktadır. Bir yönetici bu durumu, *“İşçiler iş sağlığı ve işgören güvenliğiyle ilgili kuralları ve eğitimleri angarya olarak görüyorlar, bu konulardaki eğitimleri zorunlu kıldığımız halde, personel bu eğitimleri önemsiz ve gereksiz görüyor”* ifadeleriyle belirtmiştir. Bir başka ifadede durum şöyle özetlenmektedir. *“İş sağlığı ve güvenliği yasası ile iş kazalarının azaltılması ve çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye çıkarmayı hedefliyoruz. İş sağlığı ve güvenliği konularında uzmanlarımız tarafından eğitimler veriliyor. Ancak uygulama konusunda yeterli bilinç yerleşmiyor. Bu da bazı kazaların nedenini oluşturabiliyor.”*

Perakende sektöründe sürekli ayakta durma gerekliliği, çağrı merkezlerinde sürekli konuşma gerekliliği nedeniyle bu işlerde mola sürelerinin kısa olması ayrı bir sorun olarak dillendirilmiştir. İlkinde varis ve sırt ağrısı, ikincisinde farenjitin meslek hastalığı olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın dikkat çekici bulgularından biri *‘Kasıtlı iş kazası yapılmaktadır’* ifadesi olmuştur. Bunun nedeninin kaza nedeniyle rapor alma isteği olduğu belirtilmiştir. İş güvenliği konusunda bir sıkıntı olmadığını ifade eden 12 İK yöneticisi bunu; iş güvenliği konularında eğitimlere, iş güvenliği ve sağlığı tedbirlerine uyulup uyulmadığının firma yetkililerince sürekli denetlenmesine ve iş güvenliği ve sağlığı uzmanı istihdam edilmesine dayandırmışlardır. Hizmet sektörü ve ticaret sektörü iş kazası riskinin düşük olduğu yerlerdir. Sıkıntı olmadığını belirtenlerin 10’u bu sektörlerde yer almaktadır.

İK yöneticilerinden, iş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda yaşanan sorunlara dair yanıtlar içerik analizine tabi tutularak Tablo 5’teki kategoriler elde edilmiştir.

Tablo 5: İş Güvenliği ve İşgören Sağlığında Yaşanan Sorunlar

	n	%
İşgören Kaynaklı Sorunlar	31	66
Kurallara uymama ve koruyucu ekipmanları kullanmama	18	58
Eğitilmeye direnç gösterme	12	39
Kasıtlı iş kazası	1	3
Örgüt Kaynaklı Sorunlar	14	30
Molaların az olması	8	57
İşverenin gereken önlemleri yeterince almaması	2	14
Fiziksel koşulların olumsuz olması	2	14
Çalışma sürelerinin uzun olması	2	14
Sorun yok	12	26

Tabloya göre, katılımcıların %26’sı sıkıntı yaşamadığını belirtirken, %66’sı işgören kaynaklı

sorunların varlığından bahsetmiş, bunların da %58'i kurallara uyulmaması ve koruyucu ekipmanların kullanılmamasını vurgulamıştır. Örgüt kaynaklı sorunlar (%30) içinde ise molaların az olması en çok tekrarlanan ifade olmuştur.

3. 7. Üst Yönetimle Yaşanan Çatışmalar

Görüşmeye katılan İK yöneticilerinin yaklaşık %83'ü üst yönetimle çatışma yaşamadıklarını ifade etmekle birlikte 8 yönetici birtakım çatışma alanlarının varlığından söz etmiştir. Bu bağlamda çatışmaların genel olarak ücret ve yan menfaatler, planlama, eğitim ve performans yönetimi işlevlerine ilişkin uygulamalardan kaynaklandığı bulgulanmıştır. Yöneticiler, üst yönetimin İK'yı sadece prosedürleri yerine getirmekle görevli olarak gördüğünü, inisiyatif kullanmalarına ve kararlara katılmalarına engel olduğunu, sistematik bir yapı kuramadıkları için hem üst yönetimle departmanlar arasında hem de işverenle işgören arasında kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan bazılarının ifadeleri, İK yöneticilerinin tüm tarafları memnun etmesinin zorluğuna işaret etmektedir. *“İK yöneticiler genelde üst yönetim ile işçiler arasında kalabilmektedir. Bir tarafta patron ve onu temsil eden yönetim, diğer yanda işçi ve işçi sendikaları bulunmakta, çoğu zaman çatışan talepler nedeniyle, iki tarafı da memnun etmekte zorluk yaşanmaktadır. Diğer yandan üst yönetim ile diğer departman yöneticileri arasında da kalıyoruz. Şirket içi personel bütçe çalışmaları sonucu personel azaltma talebi patron/tepe yönetiminden gelirken departman yöneticilerinin elaman ihtiyaç talebi ve bu talebin hızla karşılanması isteği çatışma yaratabiliyor”*.

“Az personelle çalışma isteniyor. Bu kez işleri yetiştirmek için mesai yapmak ve ücret vermek gerekiyor. Ücret artışı olmadan ya da mesai ücreti verilmeden işçi çalışsın isteniyor. Bu bizim personel ile aramızı açıyor”

Üst yönetimin insan kaynakları yönetimi işlevine atfettiği önem, onun işletme içindeki itibarını ve etkinliğini etkilemektedir. Bir katılımcı bu realiteyi şu şekilde ifade etmiştir. *“İK yönetiminin güç ve etkinliği, sahip ve tepe yönetimin bakış açısına bağlı. Patronaj yönetim ve merkezileşme arttıkça, gücümüz ve itibarımız azalıyor, kurumsallaşma ve profesyonel yönetim anlayışı arttıkça güç ve etkinliğimiz artıyor”*

Üst yönetim ile işgören arasında sıkıştığını ifade eden İK yöneticileri, işlerinin gereğini yapabilmek için daha fazla hareket alanı talep etmektedirler. Bu bağlamda kurumsal yapıların ve profesyonel yönetim anlayışının ilişkileri daha sağlıklı hale getirebileceğinden söz etmek mümkündür.

SONUÇ

İşletmeler için en değerli kaynağın insan olduğu görüşünün yaygınlaştığı günümüz koşullarında İKY her işleviyle daha değerli hale gelmiş ve etkin çalıştırılması gereken bir sistem halini almıştır. İşletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmesi ve büyümesinde sahip oldukları insan kaynağı kritik bir faktör olarak görülmektedir. Bu bağlamda İKY'nin girift yapısının tüm işlevleri ile

birlikte etkin çalıştırılması gerektirdiğinin altını bir kez daha çizmek gerekmektedir.

İK uygulamalarını stratejik bağlamda değerlendirmek ve bu yönde yapısal değişimler gerçekleştirmek, personel temelli bakış açısından insan kaynağına geçişin göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Ancak uygulamada, bazı işletmelerin salt “olması gerekiyor” düşüncesi ile İK departmanı oluşturduğu yani sistemsal bir bakış açısı taşımadığı dolayısıyla İKY'nin getirilerinden faydalanamadığı gözlemlenmektedir.

Büyük ölçekli işletmelerin İK uygulamalarının daha kapsamlı, işlevsel ve sistematik olması beklenmekle birlikte, işletme ölçeğinden ziyade bakış açısının etkili olduğu gözlenmektedir. İK yöneticilerinin aksettirdiği bilgiler ışığında İKY'nin işlevsel sorunları hakkında aşağıda belirtilen genel değerlendirmeler yapılabilir.

Nitelikli eleman sağlama sorunu Türkiye’de yıllardır var olan bir sorundur. Araştırmada personel temininde, nitelikli eleman bulma sıkıntısı ilk sırada yer alırken bunu elemanı elde tutma zorluğu izlemiştir. Özellikle mavi yakalı işgörenlerde bulmaktan ziyade elde tutmanın zorluğundan söz edilmiştir. Yılmaz ve Güngör’ün (2018: 156) çalışmasında da benzer sorunlara dikkat çekilmektedir. Konaklama işletmelerinde yürütülen araştırmada eğitilmiş işgören temini ve genç işgörenlerin sadakat problemi önemli sorunlar olarak bulgulanmıştır. Oysa etkili İK uygulamalarının sonuçlara, işgörenlerin bağlılığı ve işe adanmışlık gibi olumlu etki etmesinin beklendiği ifade edilmektedir (Uyargil vd. 2020: 919).

Yılmaz ve Güngör (2018: 151-152) büyük işletmelerin iş başvurularını daha çok internet portallarından, küçük işletmelerin ise İŞKUR ve çevreden kabul ettiğini raporlamıştır. Bu araştırmada da beyaz yakalı çalışanlar için çeşitli internet portalları ile referansların yaygın işgören bulma araçları olarak kullanıldığı belirlenmiştir. İŞKUR aracılığıyla eleman temini de maliyet açısından çok avantajlı olmakla beraber İŞKUR’dan gönderilen elemanların işe uygunluk düzeylerinin düşük olması işaret edilen diğer bir sorundur.

Eğitim konusunda en önemli sorun, personelin eğitime katılmak istememesidir. Bunun başlıca nedenleri; eğitimin sıkıcı ve gereksiz görülmesi, çalışanların eğitimler sonunda daha fazla sorumluluk yükleneceklerini düşünmeleri, eğitimi ciddiye almamaları, yararsız görmesi, eğitimi kendi becerilerine hakaret, bilgilerinin küçümseme olarak algılamaları, yeni bir şey öğrenmeye direnç gösterilmesi, eğitimin personelde yetersiz olduğu hissi uyandırabilmesi, bazı eğitimler sonunda yapılan sınavların stres yaratmasıdır. Üst yönetimin eğitimin maliyetine katlanmak istememesi, eğitilen elemanların elde tutulmasının zor olması, eğitim planlamasında yapılan hatalar ise bulguların diğer sorunlar arasındadır. Hızla değişen rekabet koşullarına ve çevreye uyumun dolayısıyla varlığını sürdürebilmenin temelini eğitim olduğundan söz etmek mümkündür. İşgören açısından eğitime katılımda isteksizlik ve eğitimin gereksiz görülmesinin eğitim programlarının etkin planlanmamasından kaynaklanabileceği düşünülmekle beraber bu fikrin yapılacak araştırmaların bulgularıyla desteklenme gereksinimi vardır.

Bununla birlikte her ne kadar 47 işletmenin sadece 2'si eğitime ihtiyaç duymadıklarını belirtmiş olsa da bulgunun nedeninin ve örgüte etkilerinin de ayrıca incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Performans değerlendirme işlevinde, 'değerlendirmede yapılan hata kaynakları' karşılaşılan en önemli sorundur. Önyargılar ve kişisel duygular objektif değerlendirmeyi olumsuz etkileyen en önemli nedenlerdir. Personelin 'performans değerlendirme sistemine güvenmemesi' ile 'değerlendirme kriterlerini belirleme zorluğu' ikinci sırada önemli sorun olarak belirtilmiştir. Yararı konusunda ikna olmamaları, denetleniyor hissi vermesi, haksızlık edildiği algısı, adil yapılmadığı inancı gibi faktörler personelin performans değerlendirme sistemine güvenmeme nedenleridir. Benzer bulgulara Yılmaz ve Ünsar'ın (2008: 22) çalışmasında da rastlanmıştır. Tekstil firmaları üzerinde yürütülen araştırmada işgörenlerin, yöneticilerin performans değerlendirmede hata yaptıkları konusunda görüş birliği olduğu ifade edilmekte bu nedenle değerlendirme yapanların konu ile ilgili eğitim almaları gerektiği belirtilmektedir. Aynı çalışmada performans değerlendirmesinin etkin yürütülmemesi durumunda verimlilik üzerinde olumsuz etkilere neden olabileceğinin de altı çizilmektedir. Performans değerlendirme sorunları bağlamında paralel bulguların tespit edildiği Mert'in (2020: 92) araştırmasında ise hem yöneticilerin hem de işgörenlerin performans değerlendirmenin etkinliği konusunda bilgilendirilmesinin sistemden beklenen faydayı elde etme konusunda kilit role sahip olduğu ifade edilmektedir.

Performans değerlendirme ile ilgili dikkat çeken bir başka bulgu, büyük ölçekli işletmeler üzerinde yapılmış olan bu araştırmaya katılan 5 işletmenin performans değerlendirme sisteminin olmadığını ifade etmesidir. Benzer bulgu konaklama işletmeleri üzerinde yürütülen bir başka araştırmada da raporlanmış ve katılımcıların '... etkisi olmadığı için sisteme inanç yok!' ifadesini kullandığı belirtilmiştir (Yılmaz ve Güngör, 2018: 153). Söz konusu işletmelerin ve benzerlerinin neden bu sisteme ihtiyaç duymadıklarını, nasıl bir yöntem izlediklerinin ve bu duruma yönelik sonuçların araştırmaya değer olduğu düşünülmektedir.

Ücret ve yan menfaatlerle ilgili en çok işaret edilen sorun, 'Mesai ücretinin ödenmemesidir'. Mesai ücreti vermek yerine yarım veya tam gün izin kullandırmak yaygın bir uygulamadır. Piyasa ücretinin altında ücret verilmesi ve işletme sahiplerinin yan menfaat uygulamalarına sıcak bakmaması İK yöneticilerini işgören ile üst yönetim arasına sıkıştıran bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Toplu İş Sözleşmesi dönemi tarafların en gergin olduğu dönem olup, ücret konusunun, tartışmaları tehdit noktasına kadar getirebilmesi bir diğer sorundur. Ancak Toplu Pazarlık sonunda sulh atmosferiyle iş hayatının devam ettiği anlaşılmıştır. Yapılan bir başka araştırma (Çakıcı, 2014: 73), mümkün olan en düşük ücrette anlaşmanın ve gizliliğin yaygın bir ücret politikası olarak uygulandığını raporlamıştır. Bu politikalar kendi içinde başka sorunlara da kaynak olabilmektedir.

İş güvenliği ve işgören sağlığı konusunda en çok tekrar edilen sorunlar; kurallara uyulmaması ve koruyucu ekipmanların kullanılmaması ile eğitimlere direnç gösterilmesidir. "Kasıtlı iş kazası" sorunu ise araştırmanın dikkat çekici bulgularından birisidir.

Üst yönetimle zaman zaman çatışma yaşadığını belirten işletmeler olmuştur. Bu çatışmaların daha çok ücret ve yan menfaatler, planlama, eğitim ve performans yönetimi işlevlerine ilişkin uygulamalardan kaynaklandığı bulgulanmıştır.

İK yöneticilerinin; işletmenin ihtiyaç duyduğu nitelikte işgörenleri işe almak, başarı odaklı ve huzurlu bir iş yaşamı sağlamak, mevcut işgörenlerin performanslarını doğru değerlendirmek, onları geliştirmek ve kariyer beklentilerinin karşılanmasını sağlamak, işgören ve işletme çıkarlarını dengede tutmak ve bunlar için güçlü politikalar oluşturmak gibi ağır denebilecek görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Araştırmanın ilgi çekici bulgularından biri de İK yöneticilerinin tarafların beklentilerini karşılayarak memnun etmek gibi bir rolünün olması ancak tüm çabalarına rağmen bu konuda arzu edilen başarıyı sağlamanın hiçte kolay olmadığıdır. Bu nedenle aşağıdaki önerilerin dikkate alınması yarar sağlayabilir.

Araştırmadan çıkarılabilecek önemli sonuçlardan biri de İKY'nin işletmedeki etkinliği ve gücünün üst yönetimin takdir ettiği kadar olmasıdır. İK yöneticisi şirket ile işgören arasında dengeleyici ve bütünleştirici bir unsurdur ve işi zordur. Ülkemizdeki ekonomik sorunlar ve COVID-19 pandemisi sonrası esnek çalışma biçimleri bu zorluğu daha da artıracaktır düşüncesindeyiz. Bu nedenle İKY ile amaçlananların, söylemde kalmayıp eyleme dönüşmesi üst yönetimin mutlak, sürekli ve bilinçli desteğini gerektirmektedir.

Türkiye'de lisansüstü düzeyde İK eğitimi veren programların yanında alanda danışmanlık yapan profesyonel firmalar da bulunmaktadır. İşletmelerin üst yönetimleri, İK kadrolarını oluştururken adayların eğitim altyapısını gözetmeli ve gerekli durumlarda da tamamlayıcı eğitim programlarından destek alınmalıdır.

İK yöneticileri yönetici geliştirme programlarına dahil olmalı, özellikle İKY fonksiyonlarının her biri için teknik bilginin yanı sıra, insan psikolojisi ve davranış konularında sistematik eğitimler aldırılmalıdır. Ancak teorik bilgiyi uygulamada kullanma yetisinin deneyim yoluyla geliştiği unutulmamalıdır. Bu bağlamda alanda yapılan uygulamaları ve sorunları raporlayan bilimsel çalışma bulgularının yöneticilere yol gösterebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada, İKY'de karşılaşılan darboğazlar bağlamında sektörler arasında bir farklılık gözlenmemiştir. Bununla birlikte sektör temelinde daha ayrıntılı araştırmalar yürütülmesi ve bu araştırmaların zaman içinde tekrarlanması uygulamadaki eksiklikleri görmek açısından yarar sağlayabilir. Bu araştırmada İKY işlevlerini yerine getirirken ne tür sorunlar yaşandığına ilişkin bir durum tespiti yapılmıştır. İKY işlevleri, tek tek ele alınıp karşılaşılan darboğazlar hususunda daha ayrıntılı net resimler ortaya konabilir. Zaman zaman bu tip araştırmaların tekrarı İKY'nin Türkiye'deki seyrini ortaya koymasından yarar sağlayabilir. Geçmişte bakıldığında büyük ve kurumsallaşmış işletmelerde İKY'nin rüştünü ispatlamada önemli yol kat ettiği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A.C. (2008). İnsan kaynakları planlaması ve işgören seçimi. C. Uyargil, A. Özçelik, Z. Adal, G. Dündar, İ. D. Ataay, Ö. Sadullah, A. C. Acar, L. Tüzüner (Eds.), 3. Bs. *İnsan kaynakları yönetimi* içinde (ss. 99-180). İstanbul: Beta Yayınları.
- Akıncı, A. (2002). Küçük ve orta boy işletmelerin başarı ve başarısızlık nedenleri üzerine bir araştırma. *Öneri Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 5 (17), 121-125.
- Bakanlar Kurulu Kararı (2005). *Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik*. 15 Ekim 2021 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20059617.pdf> adresinden erişildi.
- Budak, G. (2013). *Yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Çakıcı, A. (2014). Büyük ölçekli işletmelerde insan kaynakları uygulamaları. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1), 56-82.
- Dicle, Ü. (1982). *Yönetimsel Başarımın Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması*. Ankara: ODTÜ İdari İlimler Fakültesi Yayınları.
- Geylan, R. (2002). *Personel yönetimi*. Eskişehir: Birlik Ofset Yayıncılık.
- İzci, F. ve Yıldız, M. Ş. (2017). Türkiye’de kamu personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş: Temel sorunlar ve çözüm önerileri. *Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (3), 397-412.
- Mert, İ. S. (2020). İnsan kaynakları yöneticilerinin performans değerlendirme sorun, çözüm ve etkinliğine ilişkin değerlendirmeleri. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 79-96. Doi No: 10.29131/uiibd.741314
- Özgeldi, M. ve Günay, Ş.T. (2010). Bilişim sektöründe insan kaynakları uygulamalarının etkinliğinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: Kongre Bildiriler Kitabı* içinde (ss.194-197). Adana: Çukurova Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü.
- Pelit, E. ve Şen, H. (2016). Turizm işletmelerinde hizmetiçi eğitim sorunları ve çözümünde insan kaynakları yönetimi biriminin rolü: Kavramsal bir değerlendirme. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 43.
- Pelit, E. ve Ak, S. (2018). İnsan kaynakları yönetimi işlevi olarak personel bulma, seçme ve personeli işe yerleştirme ile ilgili sorunlar: Turizm işletmeleri örneğinde teorik bir inceleme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 39-74. Doi No: 10.17932/IAU.IAUD.m.13091352.2018.2/38.39-74
- Pelit, E. ve Çetin, A. (2019). Turizm işletmelerinde insan kaynakları yönetimi işlevi olarak performans değerlendirme ve sorunlar: Kavramsal bir değerlendirme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), 165-203. Doi No: 10.17932/IAU.IAUD.m.13091352.2019.2/42.165-203
- Resmî Gazete, (2003). *İş Kanunu*, Kanun No: 4857, Madde 77. 25 Ekim 2021 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1> adresinden erişildi.
- Robbins S.P. (1997) *Managing today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Serinkan, C. ve Cabar, H. (2008). KOBİ’lerin yönetim ve organizasyon sorunları: Denizli’deki tekstil işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1-27.
- Sümer C. (2000). Performans değerlendirmesine tarihsel bir bakış ve kültürel bir yaklaşım. Z. Aycan (Ed.). *Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları* içinde (ss.57-90). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları No: 21.
- Uğur, A. ve Köseoğlu, D. (2018). Belediyelerde insan kaynakları yönetimine geçiş ve karşılaşılan sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Bilgi*, 20 (1), 147-178.
- Uyargil, C. ve Aydınli Kulak, F. (2011). İlaç sektöründe firma ölçeği açısından insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin karşılaştırmalı bir araştırma. *19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, içinde (ss.225-227). Çanakkale: Çanakkale 18 Mart Üniversitesi.
- Uyargil, C., Tüzüner, V. L., Aydınli Kulak, F. ve Atay, S. E. (2020). Farklı yaklaşımlar açısından İKY bildirimleri: 1994-2017 yılları arasında alandaki değişim ve gelişime yönelik bir inceleme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 75 (3), 899-924. Doi No: 10.33630/ausbf.672272
- Yılmaz, F. ve Ünsar, S. (2008). Performans değerlendirme sisteminin işletme verimliliği üzerine etkisi ve örnek

bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 1-25.

Yılmaz, T. ve Güngör, D. (2018). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi genel görünüm, sorunlar ve çözümler üzerine nitel bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10 (2), 145-161.