

EISSN 2146-6017



**MARMARA
SOSYAL ARAŞTIRMALAR
DERGİSİ**

THE JOURNAL OF MARMARA SOCIAL RESEARCH

EDİTÖRLER

NİZAMÜLMÜLK GÜNEŞ

BORA AKSU

dergipark.org.tr/tr/pub/marusad



ISSN: 2146-6017
Başlangıç: 2011
Yayın Aralığı: Yılda 2 Sayı
Yayıncı: Marmara Üniversitesi

Sayı: 22 Yıl: 2024

Editörler / Editor in Chief

(Baş Editör) Nizamülmülk Güneş (Marmara University)

Bora Aksu (Marmara University)

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The contents in the articles cannot be used without citation.

Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi© 2011
The Social Research Journal of Marmara (MARUSAD)© 2011

2024, No:22

DİZİNLER



Ulrich's Periodicals Directory



International Institute of Organized Research (I2OR)



Eurasian Scientific Journal Index



Scientific Indexing Services



ASOS Index



Index of Academic Documents (IAD)



Araştırmamax



academindex



ASCI Database (Asian Science Citation Index)

BU SAYININ HAKEMLERİ/REVIEWERS OF THIS ISSUE

Prof. Dr. Musa TÜRKOĞLU

Prof. Dr. Ferhat PEHLİVANOĞLU

Prof. Dr. Mahmut DOĞAN

Dr. Öğr. Üyesi Zehra DURSUN

Dr. Öğr. Üyesi İsmail KURTULDU

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep KANTUR

Dr. Ertuğrul SELÇUK

Dr. Ferhan KILINÇ

Dr. Arzu YAVUZ

Mahsum ÖKMEN

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

	<i>Makale Başlığı / Article Name</i>	<i>Sayfa / Page</i>
1	<i>6 ŞUBAT DEPREMLERİNİN MALATYA'DA İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN TÜRKİYE İŞ KURUMU KAYITLARINA GÖRE ANALİZİ / Makale Türü: Araştırma</i> Muzaffer DEMİRBAŞ, İbrahim GÖRÜCÜ	1 - 14
2	<i>YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI / Makale Türü: Araştırma</i> Ferhan KILINÇ, Ali Murat KIRIK	15 - 40
3	<i>DOĞAL AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İŞLEVLERİ / MAKALE TÜRÜ: ARAŞTIRMA</i> MURAT TUYSUZ	41 - 58

6 ŞUBAT DEPREMLERİNİN MALATYA'DA İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN TÜRKİYE İŞ KURUMU KAYITLARINA GÖRE ANALİZİ

Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer DEMİRBAŐ¹ Doç. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ²

Özet

İŞsizlik, birey, aile ve toplumun tamamı açısından önemli problemleri beraberinde getiren ekonomik bir sorundur. İstihdam ve işsizlik ekonominin kendi dinamikleri tarafından belirlenmektedir. Ancak deprem vb. tabii afetler ve savaş gibi fevkalade haller ekonomiyi etkilediği gibi işsizlik ve istihdam üzerinde de etkili olmaktadır. Bu çalışmada 6 Şubat 2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremlerden en çok etkilenen illerden biri olan Malatya'da depremin istihdam üzerindeki etkisi İŞKUR kayıtları esas alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmada betimsel istatistik yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada, Malatya'nın deprem sonrası kaybedilen çalışma saatleri açısından deprem bölgesinde en çok etkilenen il olduğu tespit edilmiştir. Deprem sonrasında Malatya'da açık iş sayılarında önemli düşüşlerin olduğu, İŞKUR tarafından işe yerleştirme sayılarında önemli azalmaların olduğu tespit edilmiştir. Mesleki eğitim kursları ile işbaşında eğitim programlarına katılımın deprem sonrası dönemde azaldığı ve Malatya'da açık işler için aranan eğitim şartlarından daha fazla eğitim şartını yerine getiren işsizlerin bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelime: işsizlik, istihdam, eğitim, deprem

ANALYSIS OF THE EFFECTS OF THE FEBRUARY 6 EARTHQUAKES ON EMPLOYMENT IN MALATYA ACCORDING TO THE RECORDS OF THE TURKISH EMPLOYMENT AGENCY

Abstract

Unemployment is an economic problem that brings significant problems for the individual, family and society as a whole. Employment and unemployment are determined by the dynamics of the economy itself. However, natural disasters such as earthquakes and extraordinary circumstances such as war affect unemployment and employment as well as the economy. In this study, the effect of the earthquake on employment in Malatya, one of the provinces most affected by the Kahramanmaraş-centered earthquake on February 6, 2023, is tried to be explained based on İŞKUR records. Descriptive statistical method was used in the study. In the study, it was determined that Malatya was the most affected province in the earthquake region in terms of working hours lost after the earthquake. After the earthquake, it was found that there were significant decreases in the number of open jobs in Malatya and significant decreases in the number of job placements by İŞKUR. It was found that participation in vocational training courses and on-the-job training programs decreased in the post-earthquake period and that there were unemployed people in Malatya who fulfilled more educational requirements than the educational requirements for open jobs.

Keyword: unemployment, employment, education, earthquake

¹ İnönü Üniversitesi, İİBF, Ç.E.E.İ. Bölümü, Malatya, Türkiye muzaffer.demirbas@inonu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-8919-0415

² İnönü Üniversitesi, İİBF, Ç.E.E.İ. Bölümü, Malatya, Türkiye ibrahim.gorucu@inonu.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0640-4180

1. Giriş

Deprem vb. tabii afetler ve savaş gibi fevkalade hallerin iktisadi hayat üzerinde önemli tesirlerinin ve dönüştürücü etkilerinin olduğu izaha ihtiyaç duymayan bir hakikattir. 6 Şubat 2023'te meydana gelen depremler, öncelikle doğrudan 11 ili daha sonra ise Türkiye'yi ekonomik açıdan da etkilemiştir. Depremin yol açtığı fiziki, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik olumsuzlukların, insanı ve insandan ayrı düşünilemeyen emek gücünü etkilediği bilinmektedir. Bu bağlamda depremin doğrudan etkilediği ekonomik unsurlardan biri de istihdam ve istihdamın yapısıdır. Deprem sebebiyle istihdamda meydana gelen olumsuz etkilerin giderilmesinde, en önemli görevin düştüğü kurumlardan biri de iş ve işçi bulma hizmetlerine aracılık eden istihdam kurumlarıdır. Bu görev, ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yerine getirilmektedir. Bu çalışmada, 6 Şubat depremlerinde yüksek seviyede etkilenen dört ilden biri olan Malatya'da, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kayıtlarına göre istihdamın durumu incelenmiştir. Bu bağlamda da İŞKUR'un etkinliği ortaya konmaya çalışılmıştır. Büyük bir felaketten sonra söz konusu şehrin, felaket öncesi durumuna dönmesi ya da normaline kavuşabilmesi için iktisadi hayattaki toparlanma/gelişme son derece önemli bir faktördür. Şehrin iktisadi hayatı hakkındaki önemli göstergelerden biri de istihdam ve istihdamın yapısıdır. Bu çalışma kapsamında nitelikli işgücünün istihdamı noktasındaki gelişmeler de incelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda da eğitim ve istihdam ilişkisinin teorik düzeyde incelenmemesine rağmen, eğitimin çeşitli kademelerine göre istihdam edilmiş işgücü incelenmiştir. Eğitim istihdam ilişkisi açısından beşerî sermaye teorisinin esasının ne olduğu ifade edilmiştir. Eğitim ile ifade edilen; resmi eğitim yani okullarda alınan eğitim ve işbaşında eğitimidir. Çalışmada yaşanan bir felaketten sonra istihdam ilişkisinde eğitimin rolünün ne kadar etkili olduğu incelenmiştir. Çalışmada betimsel istatistik yöntemi kullanılmıştır.

Bu çalışma, doğal bir felaket olan depremin, sosyal kesimler içerisinde nispi olarak zayıf olan işçi kesimine etkisini ve depremin gerek yaşanan bölgede gerekse ülke genelinde ekonomik açıdan tahrip ediciliğinin anlaşılmasını sağlamak amacıyla yapılmıştır. Depremin ekonomik etkilerinin telafi edilmesi için, öncelikli olarak afetin yaşandığı bölgede çalışma hayatının düzenlenmesi ve mevcut kaynakların etkin kullanımının sağlanması suretiyle üretimin artırılması dolayısıyla deprem bölgesinde refah düzeyinin artırılmasının gerekliliği, öncelikli bir tercih olması izaha ihtiyaç duymayan bir gerçektir. Deprem bölgesinde üretime başlanabilmesi ve üretimin artırılması açısından, üretimin olmazsa olmaz faktörü olan emek gücünün miktarının ne kadar olduğu ve bu emek gücünün ne kadarının istihdam edildiği, işsiz sayılarının ne kadar olduğu, açık işlerde aranan şartların neler olduğu, açık işlere ne kadar yerleştirme yapıldığı hususlarındaki tespitler hem emek piyasalarını anlamak hem de depremin insanlar üzerindeki olumsuz tesirlerini azaltmak açısından önemlidir. Bu bağlamda çalışmamızda Malatya ili açısından bu tespitler yapılmıştır.

Çalışmanın amaçlarından bir tanesi de depremin Malatya'daki istihdam üzerinde etkisini dolayısıyla depremin ekonomik hayata tesirinin önemli bir parçasını açıklamak suretiyle literatüre bu bağlamda bir katkı sunmaktır. Ayrıca, depremin istihdam üzerindeki etkisini Malatya açısında spesifik bir şekilde ortaya koyarak, genel bilgilere yerine daha açık bir durum tespiti yapmak çalışma açısından bir diğer amacı oluşturmaktadır.

Çalışmada kullanılan veriler, çalışmanın başlığının belirlediği kısıt çerçevesinde çalışmanın amacına uygun olan şekilde genel olarak Türkiye İş Kurumu'ndan temin edilmiştir. Ancak, ILO, TÜİK, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan temin edilen diğer veriler de çalışmada kullanılmıştır.

2. İstihdamın Önemi ve Vasıflı İşgücü

Gelişmiş olan ekonomiler, gelişmekte olan ekonomiler ve hangi ekonomik sistem uygulanırsa uygulansın bütün ekonomiler açısından bir takım makroekonomik problemlerin yaşanmakta olduğu veya yaşanma riskinin varlığı bilinmektedir. Bu problemlerin en önemlileri ise işsizlik ve enflasyon olmak üzere iki tanedir. Bu makalenin konusu bağlamında bir ekonomide yaşanan işsizlik telafisi mümkün olmayan bir kaynak israfıdır. Çünkü emek faktörünün, diğer üretim faktörleri gibi stoklanması ve bilahare üretime koşulması mümkün değildir. Bundan dolayıdır ki bir ekonomideki işsiz sayısı ve işsizlikle geçen süre o ekonomi için ebediyen kaybedilmiş potansiyel üretim ve refah seviyesinden başka bir şey değildir. İktisat politikasının ana hedefleri fiyat istikrarı, tam istihdam, iktisadi büyüme ve kalkınmadır. Büyüme bir ekonomideki GSMH'nin bir önceki döneme göre artmasıdır. Dolayısıyla büyüme bir ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarındaki artışı ifade temektedir. Üretilen mal ve hizmet miktarındaki artış, bölüşümde adaletsizliğin olmadığı varsayımı ile refah artışını beraberinde getirir. Büyüme hızının en önemli belirleyicileri, veri teknoloji düzeyinde üretim faktörlerinin miktarı ve verimliliğidir. Üretim faktörlerinin miktarının kısa dönemde değiştirilmesi çok da mümkün değildir. Ancak faktör verimliliğini artırmak suretiyle üretilen mal ve hizmet miktarını artırmak yani büyüme hızını artırmak dolayısıyla toplumun refah düzeyinde bir artış sağlamak mümkündür. Temel üretim faktörlerinden biri olan hatta üretimin olmazsa olmaz faktörü olan emek faktörünün verimliliğini artırmak için de bir yatırım yapılması gerekmektedir. Eğitim, emek yatırımında akla gelen ilk olgudur.

İstihdam ve istihdamın yapısı ile ilgili araştırmalar yapılırken, vasıf kullanılan kriterlerden biridir. İşgücünün vasıf düzeyinin temel belirleyicilerinde biri eğitimidir. Eğitim ise resmi eğitim kurumlarından yani okullardan alınan eğitim ve işbaşında eğitim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir diploma ile belgelenmiş yeterli miktarda eğitim iyi maaşlı bir iş sahibi olmak için gerek şart olarak görülmektedir. Çünkü 1964'te Becker'in ortaya attığı beşerî sermaye teorisine göre eğitim bir yatırımdır. Eğitimle edinilen bilgi, verimlilik artışı sağlar bu durum ise daha yüksek kazançlara sebep olur (Cahuc, Carcillo & Zylberberg, 2014: 191). Becker, tarafından ortaya atılan beşerî sermaye teorisi, eğitimin gelecekte kazanç sağlayacak bir yatırım olduğu hipoteziyle başlar. Bu bağlamda, bireysel üretkenliklerin/verimliliklerin farklı olması ücret farklılıklarını belirleyebilmektedir. Üretkenlik/verimlilik farklılıkları da bireylerin hayatları boyunca yaptığı eğitim ve öğretim yatırımlarına bağlıdır. Tıpkı fizikî sermaye yatırımlarında olduğu gibi eğitim yatırımı da beraberinde bazı maliyetleri getirir. Bu maliyetler; eğitim masrafları (eğitim kurumlarına kayıt ücretleri, konaklama ve seyahat masrafları, malzeme alımı, vb.), eğitim için harcanan zamanın ücret getirecek faaliyetlere ayrılmaması nedeniyle katlanılan alternatif maliyet ve eğitim esnasında karşılaşılan zorluklar ve stresten kaynaklanan psikolojik maliyetler. Bu maliyetler ile eğitime yapılan yatırımlar, daha yüksek ücret getirisi sağlayarak karşılığını verebilir (Cahuc, Carcillo & Zylberberg, 2014: 198,199). Sağlık, daha iyi iş imkânları için göç, işbaşında eğitim (Schultz, 1961:1) için yapılan harcamalar ve katlanılan maliyetler de beşerî sermaye yatırımı kapsamındadır.

3. 6 Şubat Depremlerinin Malatya'da İstihdam Üzerindeki Etkisi

İstihdam her zaman ve zeminde genel olarak ekonomik şartlar tarafından belirlenir. Ancak tabii afet ve savaş gibi fevkalade hallerin yaşandığı dönemlerde bütün ekonomik ilişkiler bundan etkilenmektedir. Bu bağlamda da 6 Şubat'ta depremlerin yaşandığı bölgede, depremin ekonomik hayatın bir parçası olan istihdam üzerinde de etkileri olmuştur. ILO'ya göre, "Depremin etkileri nedeniyle yaklaşık 220.000 işyeri kullanılamaz hale gelmiştir. Bu tür hasarlar göz önünde bulundurulduğunda, ILO, etkilenen bölgedeki çalışma saati kayıplarının, 2021'deki çalışma saatlerine kıyasla %16,0 olduğunu tahmin etmektedir. Değerlendirilen 11 ilde, kaybedilen çalışma saatleri, 657.147 çalışanın yaptığı işe eşdeğerdir. Alandaki istihdamın toplumsal cinsiyet yapısına göre, kaybedilen çalışma saatlerinin %72,5'i erkekleri %27,5'i ise kadınları etkilemiştir" (ILO, 2023/A: 3). Ekonomik faaliyetlerin kesintiye uğraması neticesi ortaya çıkan gelir kaybının işçi başına aylık 230,60 ABD Doları ve toplam emek gücünün aylık kaybının ise 150 milyon ABD Doları olduğu ifade edilmektedir (ILO, 2023/A: 3). Depremde

6 ŞUBAT DEPREMLERİNİN MALATYA'DA İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN TÜRKİYE İŞ KURUMU KAYITLARINA GÖRE ANALİZİ

etkilenen bölgedeki işgücü piyasasında çoğu tarım, imalat, ticaret ve genellikle düşük katma değerli diğer hizmet sektörlerinde istihdam edilen yaklaşık 4 milyon çalışan bulunmaktadır. Bu çalışanlara, yaklaşık 150.000 işveren ve 600.000'den fazla kendi hesabına çalışanlar da dahildir (ILO, 2023/A: 3).

Deprem bölgesi, toplam GSYH'nin %9,8'ini üretmektedir. Bölgede üretilen GSYH'nin 2021 yılı verilerine göre, %15,1'lik pay tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörüne, %11,4'lük pay sanayiye, %11,5'lik pay imalat sanayine, %10'lük pay inşaat, %7,4'lük pay hizmetlere, %2,2'lik pay bilgi ve iletişime, %4,6'lık pay finans ve sigortaya, %9,7'lik pay gayrimenkul faaliyetlerine, %6,3'lük pay mesleki, idari ve destek hizmetlerine, %14,1'lik pay kamu yönetimi, eğitim, insan ve sosyal hizmet faaliyetlerine, %5,6'lık pay diğer hizmetlere aittir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 13).

Malatya'da üretilen GSYH, 2021 verilerine göre ülke GSYH'nin %0,5'ini oluşturmakta ve alt sektörler itibariyle bileşimi şu şekildedir: Tarım, ormancılık ve balıkçılık %0,9, sanayi %0,5, imalat sanayi %0,5, inşaat %0,7, hizmetler %0,3, bilgi ve iletişim %0,1, finans ve sigorta faaliyetleri %0,3, gayrimenkul faaliyetleri % 0,8, mesleki, idari ve destek hizmet faaliyetleri %0,3, kamu yönetimi, eğitim, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri %1,1, diğer hizmet faaliyetleri %0,4 (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 14).

2022 yılı itibariyle Türkiye'nin toplam ihracatı 254.172 milyon dolardır. Bu ihracatın 21.946 milyon dolarlık kısmı yani %8,6'lık kısmı deprem bölgesinde gerçekleşmiştir. Aynı yıl için toplam ithalat miktarı 363.711 milyon dolardır. Bu ithalatın %6,7'si olan 24.446 milyon dolarlık kısmı deprem bölgesinden gerçekleştirilmiştir. Malatya'da 2022 yılı itibariyle yapılan ihracat miktarı 456 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir. Bu verilere göre Malatya'nın, Türkiye'nin ihracatındaki payı %0,2, deprem bölgesinde yapılan ihracattaki payı ise %2'dir. Malatya'da yapılan ithalat miktarı 2022 yılında 171 milyon dolardır. Malatya'da yapılan ithalat, deprem bölgesi ithalatının %0,7'sini ve Türkiye ithalatının ise %0,5'ini oluşturmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 14).

Malatya'nın da içinde bulunduğu (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) TRB1 bölgesinde, 2021 yılında 15 ve yukarı yaştaki toplam nüfus 1.352 bin kişi, işgücü 653 bin kişi, istihdam edilenler 587 bin kişi, işsiz 67 bin kişi, işgücüne dahil olmayanlar 699 bin kişidir. İşgücüne katılım oranı %48,3, istihdam oranı %43,4, işsizlik oranı %10,2'dir. TRB1 bölgesinde istihdam

edilenlerin %51,9'u hizmet sektöründe, %19,1'i sanayi sektöründe, %29,1'i tarım sektöründe çalışmaktadır. 2021 verilerine göre Malatya'da toplam istihdam 257 bin kişi, kayıtlı istihdam ise 149 bin kişidir. Malatya'nın toplam istihdamdaki oransal büyüklüğü ise; ülke istihdamının %0,9'u, afet bölgesindeki istihdamın %6,7'sini oluşturmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 105, 106). Bu verilere göre deprem bölgesinde üretimin ve istihdamın büyük çoğunluğunun, sanayi ve hizmet sektörlerinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, mücbir sebep ilan edilen illerde 1,9 milyon kişi 4/a zorunlu sigorta kapsamında, yaklaşık 428.000 kişi ise 4/b zorunlu sigorta kapsamındadır ve bu rakam tüm sigortalı çalışanların %11,2'sine karşılık gelmektedir (ILO, 2023/B: 20). Sosyal Güvenlik Kurumuna göre Malatya'da, 2022 yılında toplam aktif sigortalı sayısı 215.684 kişi bunların 146.390'nı 4/a kapsamında, 27.350'si 4/b kapsamında ve 41.944'ü 4/c kapsamındadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2024). Ayrıca, 2021 yılı için Türkiye'de işgücüne katılım oranının %51,4, işsizlik oranının %12, istihdam oranının %45,2 (TÜİK, 2023: 160) olduğu dikkate alındığında, TRB1 bölgesinin işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı açısından Türkiye genelinin gerisinde kaldığı ve işsizlik oranının ise Türkiye geneline göre daha düşük olduğu görülmektedir.

2021 yılına göre, Mart 2023'te çalışma saatlerindeki kayıplar ise aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

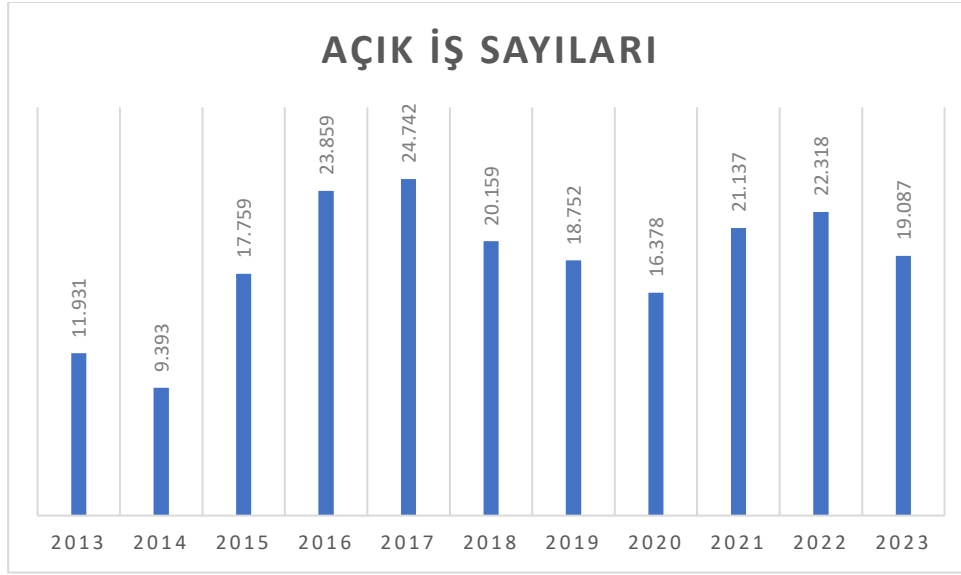
Tablo 1: Mart 2023 itibarıyla, illere göre 2021'deki mevcut duruma kıyasla kaybedilen çalışma saatleri

İl	Kayıp Çalışma Saati (%)
Malatya	58,8
Adıyaman	48,1
Hatay	45,2
Kahramanmaraş	43,1
Kilis	6,7
Osmaniye	6,4
Gaziantep	5,5
Elazığ	2,0
Diyarbakır	0,7
Şanlıurfa	0,4
Adana	0,1

Kaynak: ILO, Şubat 2023 Depreminin Türkiye'de İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri, s.4

6 ŞUBAT DEPREMLERİNİN MALATYA’DA İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN TÜRKİYE İŞ KURUMU KAYITLARINA GÖRE ANALİZİ

Tablo 1 incelendiğinde 2021 yılına göre kayıp çalışma saatinin en yüksek olduğu il Malatya’dır. Çalışma saatindeki %58,8’lik azalma Malatya ekonomisi açısından önemli bir kaybın olduğuna işaret etmektedir. Çalışma saatlerindeki bu daralma/azalma istihdamı da olumsuz etkileyen bir olgudur. Dolayısıyla Malatya’nın iktisadi hayat açısından da depremden çok ciddi bir şekilde etkilendiği ifade edilebilir.

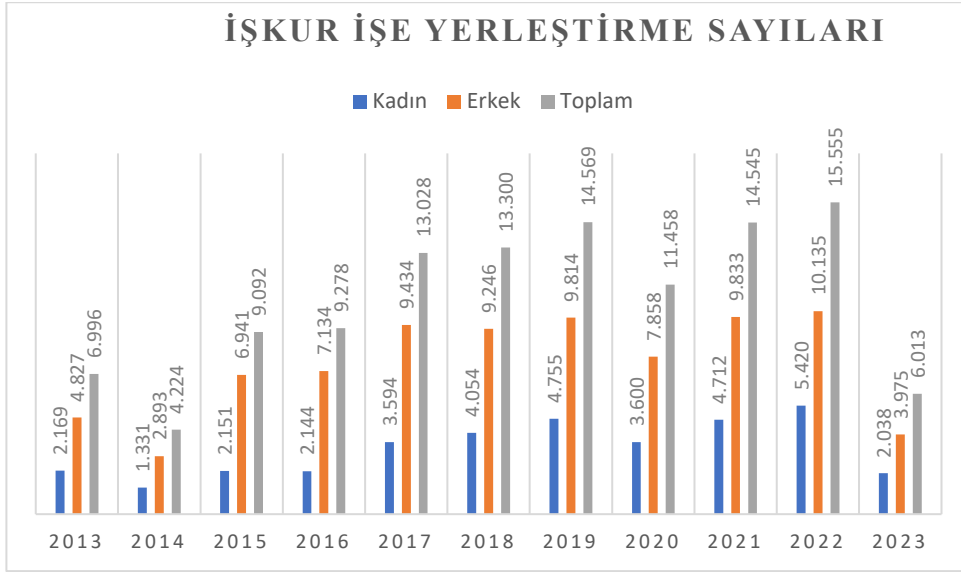


Şekil 1: Yıllar İtibariyle Açık İş Sayıları

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, İşgücü Piyasası Araştırması Malatya İli 2023 Yılı Sonuç Raporu, s.7.

Şekil 1’de görüldüğü üzere, depremden sonra Malatya’da açık işlerin sayısında bir önceki yıla göre yaklaşık %16’lık bir daralma olmuştur. Açık iş sayısındaki daralma deprem sebebiyle Malatya’nın üretim kapasitesinde bir azalmanın olduğunu göstermektedir. Buna bağlı olarak da deprem sonrası yaşanan göçün, sadece depremin oluşturduğu fiziki ve psikolojik etkilerden kaynaklanmadığını, bunlarla birlikte emek sahiplerinin çalışmak ve gelir elde edebileceği bir işe kavuşma istek ve ihtiyaçlarının da etkili olduğunu düşündürmektedir. TÜİK, adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçlarına göre 2022 yılında Malatya’nın nüfusu 812.580 kişi iken 2023 yılında 742.725 kişi olmuştur (TÜİK, 2024/A). 2022 yılında 4.678 kişi 2023 yılında 5.738 kişi ölmüş (TÜİK 2024/B), kaba ölüm hızı 2022’de %5,8 iken 2023’te %7,4 olmuştur (TÜİK 2024/C) . Şehrin nüfusu 2023 yılında, 2022 yılına göre 69.855 kişi azalmıştır. Azalan nüfus miktarından, ölüm sayısı çıkarıldığında 64.117 kişi yani şehrin nüfusunun yaklaşık %8’inin göçmüş olduğu anlaşılmaktadır. Bu tablo, Malatya’nın depremden önceki iktisadi durumuna tekrar kavuşması için, yatırım yapmanın cazip olduğu bir alana dönüştürülmesi bu bağlamda da gerek maliye politikası araçlarıyla gerekse kredi vb.

kolaylıklarla yatırım teşviklerinin yoğunlaştırılması hususunun önemini ortaya çıkarmaktadır. Malatya'nın da içinde bulunduğu deprem bölgesindeki istihdam tarım, ticaret, tekstil ve gıda ürünleri imalatı gibi düşük vasıf gerektiren işlerde yoğunlaşmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023: 106). Yaşanan afetin fırsata çevrilmek suretiyle yüksek teknolojileri kullanan ve yüksek katma değerli üretim yapan tesislerin kurulması hedeflenirse bugün ve gelecekte Malatya'daki istihdam ve istihdamın yapısı noktasındaki problemler önemli ölçüde çözülmüş olacaktır.



Şekil 2: Yıllar İtibariyle İŞKUR İşe Yerleştirme Sayıları

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, İşgücü Piyasası Araştırması Malatya İli 2023 Yılı Sonuç Raporu, s.8.

İŞKUR verilerine göre, 2022 yılında 5.420'si kadın 10.135'i erkek olmak üzere toplam 15.555 kişi İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir. Depremden sonra ise 2.038'i kadın, 3.975'i erkek olmak üzere 6.013 kişi İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir. Deprem öncesi yıl ile deprem yılı mukayese edildiğinde; kadınların işe yerleştirilmelerinde %62'lik bir azalma söz konusu iken erkeklerin işe yerleştirilmelerinde %61'lik bir azalma ortaya çıkmıştır. Toplam da işe yerleştirmelerde yaklaşık %62'lik bir düşüş olduğu görülmektedir. İşe yerleştirmelerde bu düşüş yaşanırken, kayıtlı işsiz sayısı İŞKUR kayıtlarına göre 2022 yılında 42.506 iken 2023 yılında 32.553 olarak (Türkiye İş Kurumu, 2023: 9) gerçekleşmiştir. Kayıtlı işsiz sayısındaki yaklaşık %24'lük düşüş işe yerleştirmelerdeki düşüşün bir kısmını açıklayabilir nitelikte olsa da deprem sonrası dönemin iktisadi ve psikolojik şartlarının istihdam üzerindeki etkilerinin ayrıca saha çalışması yapılarak araştırılması gerekmektedir. Çünkü depremden sonra beden gücüne dayalı ve kayıt dışı iş sayısında bir artışın olması ihtimali oldukça yüksektir. Deprem sonrası dönemde hasarlı binalarda kullanılmaya elverişli bir takım eşya ve malzemelerin (klima,

6 ŞUBAT DEPREMLERİNİN MALATYA'DA İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN TÜRKİYE İŞ KURUMU KAYITLARINA GÖRE ANALİZİ

kapı-pencere, kombi, kalorifer petekleri vs.) sökülmesi ve satılması gibi nitelik gerektirmeyen bir sektörün oluşması, özellikle düşük vasıflı işgücü için geçici de olsa bir istihdam alanı oluşturmuştur. Bu durum deprem sonrası Malatya'da, işe yerleştirme ve işsizlik sayısındaki azalmaları açıklayabilecek bir faktör olarak kabul edilebilir. Türkiye genelinde 2023 yılında açık iş sayısı 2.677.006 ve işe yerleştirme 1.237.926 kişi olmuştur (İŞKUR, 2023). Türkiye genelinde, toplam açık işlerin %46'sında işe yerleştirme gerçekleştirilmiştir. Şekil 1 ve Şekil 2'deki verilere göre 2023 yılında Malatya'da açık iş sayısı 19.087 ve işe yerleştirme 6.013 kişi olmuştur. Bu durumda Malatya'da toplam açık işlerin %31,5'ine yerleştirme gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda Malatya'da işe yerleştirme oranı Türkiye genelindeki işe yerleştirme oranınının 14,5 puan gerisinde kalmıştır. Bir başka ifadeyle, Malatya'daki işe yerleştirmeler Türkiye genelinde gerçekleşen işe yerleştirmelerin yaklaşık %32 gerisinde kalmıştır.

İşbaşında Eğitim Programları ve Mesleki Eğitim Kurslarına katılım ise aşağıda Tablo:2'de gösterilmiştir. 2021 yılı dahil bu programlara katılım artış trendi göstermiştir. 2022 yılında ise bir düşüş eğilimine girmiştir. Ancak 2023 yani deprem yılında bu programlara katılımın neredeyse bitme noktasına geldiği söylenilebilecek kadar düşüş göstermiştir. 2022 yılında bu programlardaki katılımcı sayısı 1.639'u kadın, 2.487'si erkek olmak üzere 4.126 kişi iken 2023 yılında katılımcı sayısı 409'u kadın, 520'si erkek olmak üzere 929 kişiye düşmüştür.

Tablo 2: Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşında Eğitim Programı Yararlanıcı Sayıları

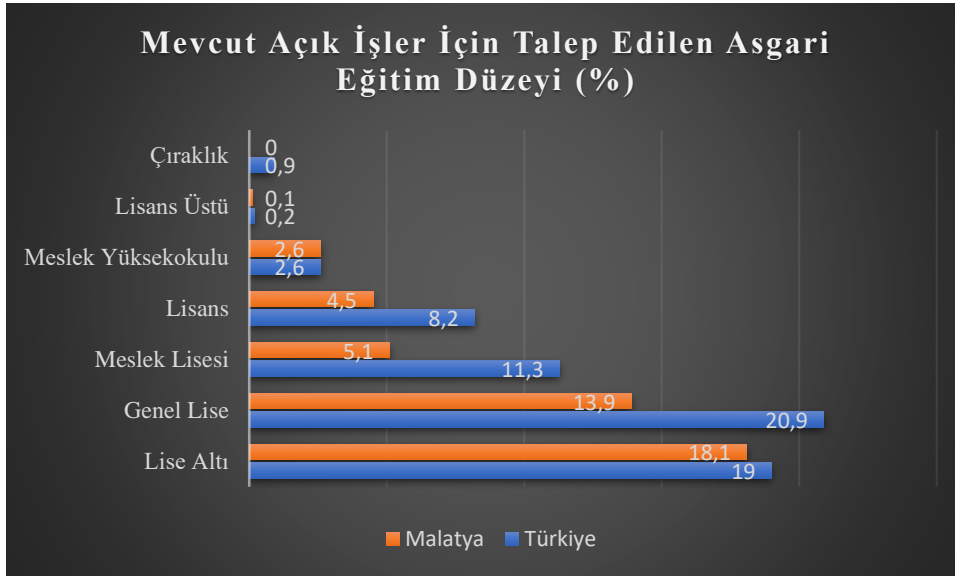
YILLAR	TOPLAM	KADIN	ERKEK
2013	5.002	2.219	2.783
2014	3.361	1.622	1.739
2015	4.541	2.228	2.313
2016	5.759	3.012	2.747
2017	8.102	4.382	3.720
2018	8.951	4.781	4.170
2019	9.975	4.728	5.247
2020	7.651	3.064	4.587
2021	10.050	4.605	5.445
2022	4.126	1.639	2.487
2023	929	409	520

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, İşgücü Piyasası Araştırması Malatya İli 2023 Yılı Sonuç Raporu, s. 11.

İşbaşında eğitim programları ve mesleki eğitim kurslarına, katılımcı sayısındaki bu düşüş istihdamın yapısında önemli bir dönüşümün olacağını düşündürmektedir. Çünkü işgücünün vasıf seviyesini artırmaya yönelik, nitelikli işgücü arayan işyerlerinin emek gücü ihtiyacını karşılamayı amaçlayan bu programlara ilginin azalmış olması, içinde bulunulan dönem itibarıyla vasıf istemeyen ya da düşük vasıflı daha ziyade beden gücüne dayalı işlere doğru işgücünün yöneldiğini göstermektedir. Gelecekte ise daha yüksek vasıf gerektiren işler için gerekli işgücünün temininde güçlükler yaşanacağına işaret etmektedir.

2023 yılında İŞKUR kayıtlarına göre Malatya’da açık işlerdeki cinsiyet tercihinin dağılımı şu şekildedir (Türkiye İş Kurumu, 2023: 26): kadın %3,1, erkek %28,2, cinsiyet önemli değil %68,7. Mevcut açık işler için talep edilen yaş grupları ise (Türkiye İş Kurumu, 2023: 27): 15-24 yaş %17,5, 25-34 yaş %42,3, 35-44 yaş %4,6, 45 yaş üstü %0,1 yaş önemli değil %35,6 şeklindedir. Talep edilen işgücünün yaş tercihlerinden görüldüğü gibi İŞKUR kayıtlarına göre Malatya emek piyasasında talep edilen işgücünün yaklaşık %60’lık kısmı genç emekten yanadır.

Malatya’da mevcut açık işler için aranan asgari eğitim seviyeleri aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 3: Mevcut Açık İşler İçin Talep Edilen Asgari Eğitim Düzeyi

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, İşgücü Piyasası Araştırması Malatya İli 2023 Yılı Sonuç Raporu, s.27.

Şekil 3 incelendiğinde Malatya’da açık işler için talep edilen emek gücünün %32’sinde aranan eğitim düzeyi lise ve altı olduğu, meslek lisesi eğitimi şartı aranan işlerin %5,1 olduğu görülmektedir. Meslek lisesi eğitimi şartının arandığı işlerin Türkiye genelinde %11,3 olduğu

dikkate alınır, Malatya'daki açık işlerde aranan vasıf düzeyinin Türkiye ortalamasının oldukça altına kaldığı ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle Malatya'daki işlerde yaratılan katma değer de düşük olduğu ifade edilebilir. Lisans eğitimi aranan işlerin Malatya'daki oranı %4,5 Türkiye genelinde ise %8,2 olduğu da dikkate alınır, Malatya'daki işgücünde aranan eğitim şartının Türkiye genelinin oldukça altında kaldığı görülmektedir. Mevcut açık işlerin aranma kanalı olarak Malatya'da %90,3 İŞKUR olması, Türkiye genelinin ise %65 İŞKUR olması (Türkiye İş Kurumu, 2023: 28), Malatya emek piyasasında İŞKUR'un Türkiye geneline göre daha etkin olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda da İŞKUR kayıtları esasa alınarak yapılan tahlillerin, Malatya emek piyasasını önemli oranda yansıttığını söylemek mümkündür.

2023 yılında Malatya'da işsizlerin öğrenim durumuna göre dağılımı ise: 34'ü erkek 69'u kadın olmak üzere toplam 103 kişi okuma yazma bilmiyor. 184'ü erkek, 219'u kadın toplam 403 kişi okur-yazar. 6.223'ü erkek, 4.109'u kadın toplam 10.332 kişi ilköğretim eğitime sahip. 7.663'ü erkek, 5.422'si kadın toplam 13.085 kişi orta öğretim mezunu. 1.715'i erkek, 2.850'si kadın toplam 4.295 kişi önlisans mezunu. 1.771'i erkek, 2.403'ü kadın toplam 4.174 kişi lisans mezunu. 64'ü erkek, 90'nı kadın toplam 154 kişi yüksek lisans eğitime sahip ve 4'ü erkek, 3'ü kadın toplam 7 kişi doktora yapmış olmak üzere toplam, 17.658 erkek, 14.895 kadın olmak üzere 32.553 kişidir (İŞKUR, 2023). Malatya'daki toplam işsizlerin yaklaşık %33'ü lise altı eğitim grubunda yer almakta ve bunların: %0,3'ü okur yazar olmayanlardan, %1,2'si okur yazarlardan, %31,7'si ilköğretim mezunlarından oluşmaktadır. Malatya'daki toplam işsizlerin yaklaşık %40,2'si lise eğitime sahip iken %13,2'si önlisans ve %12,8'i lisans mezunudur. Kayıtlı işsizlerden yaklaşık %0,5'i yüksek lisans %0,02'si doktora eğitime sahiptir. Şekil 3'te gösterilen açık işler için talep edilen asgari eğitim seviyesiyle mevcut işsizlerin eğitim durumu mukayese edildiğinde: Açık işlerin %18,1'i için lise altı eğitim aranırken, mevcut işsizlerin %33'ü bu şartı yerine getirebilmektedir. Açık işlerin %20,9'u lise eğitimi şartını ararken, mevcut işsizlerin %40,2'si bu şartı karşılamaktadır. Açık işlerde önlisans eğitimi şartı aranan %2,6 iken, Malatya'daki işsizlerin %13,2'si önlisans mezunudur. Açık işlerin %4,5'inde lisans mezuniyeti şartı aranırken, mevcut işsizlerin %12,8'i lisans mezunudur. Bu verilere göre, Malatya'daki açık işlerde istihdam için gerekli olan eğitim şartları ile mevcut kayıtlı işsizlerin eğitim durumu mukayese edildiğinde, eğitimin her kademesi için talep edilen asgari eğitim şartını taşıyan işsiz sayısının açık işlerden daha çok olduğu ortaya

çıkılmaktadır. Bu bir paradoks olarak görülebilir. Bu durumun izahı için ayrı bir saha çalışmasının yapılması gereği ortaya çıkmaktadır.

Ancak, açık işlerden aranan eğitim şartlarından daha fazla söz konusu eğitime sahip işsizlerin varlığı, istihdam şartlarının ağır olduğu veya arzu edilen çalışma şartlarının söz konusu açık işlerde olmadığı ihtimalini akla getirmektedir. Daha açık ifadeyle, ücret seviyesinin düşük olması, çalışma şartlarının ağır olması, ağır ve tehlikeli işler olması, meslek hastalığı ve iş kazası riskinin yüksek olduğu işler olması, sosyal statüsü düşük işler olması, iş yerlerinde mobbinge maruz kalınması ya da buna yönelik oluşan kanaatler, kayıt dışı istihdamın olduğu alanlarda daha yüksek ücretlerin ödeniyor olması, deprem sonrasında yaşama maliyetlerinin artmış olmasından dolayı açık işler için ödenen ücretlerin tatminkâr olmaması gibi sebepler durumu açıklayıcı faktörler olarak akla gelmektedir. Ayrıca Türkiye’de sosyal yardımlardaki artışların, çalışmanın cazibesini düşürücü bir etkiyi beraberinde getirmiş olması ihtimali de işsizliğe rağmen, açık işlerin bulunmasını etkileyen bir faktör olarak ifade edilebilir. Çünkü 2002 yılında 4 olan sosyal yardım programı sayısı, 2023 yılın sonunda 50’nin üzerine çıkarılmış ve bu programlar kapsamında 2002-2023 döneminde ihtiyaç sahiplerine toplam 963,7 milyar TL kaynak aktarımı yapılmıştır. 2023 yılında 4 milyon 989 bin hane yardımlardan faydalanmıştır (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024: 149).

4. Sonuç ve öneriler

Kaybedilen çalışma saatinin %58,8 olduğu dikkate alınırsa, emek piyasaları açısından deprem bölgesinde en yüksek seviyede etkilenen ilin Malatya olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum Malatya’da üretimde önemli bir daralmanın ve şehrin ekonomik gelişmesinin olumsuz bir etki altında olduğunun işareti olarak kabul edilebilir.

Ayrıca beşerî sermaye teorisi bağlamında eğitim ve istihdam ilişkisi açısından, Malatya’da mevcut durumda işsizlerin %13,2’sinin önlisans, %12,8’inin lisans mezunu olduğu, buna karşılık açık işlerde aranan eğitim şartlarının ise önlisans %2,6 lisans %4,5 seviyesinde olduğu görülmektedir. Bu durum beşerî sermaye teorisinin eğitim-istihdam ilişkisi açısından öngörülerinin Malatya’da karşılık bulmadığını düşündürmektedir. Malatya’da, açık iş sayısının kayıtlı işsiz sayısından daha fazla olmasının sebebi olarak ifade edilebilecek faktörler şunlardır: Açık işlerin, ücret seviyesinin düşük olması, çalışma şartlarının ağır olması, ağır ve tehlikeli işler olması, meslek hastalığı ve iş kazası riskinin yüksek olduğu işler olması, sosyal statüsü düşük işler olması, iş yerlerinde mobbinge maruz kalınması ya da buna yönelik oluşan kanaatler, kayıt dışı istihdamın olduğu alanlarda ücretlerin daha yüksek olması, deprem

sonrasında yaşama maliyetlerinin artmasından dolayı açık işler için ödenen ücretlerin tatminkâr olmaması. Deprem sonrası şartlardan oluşan geçici ve daha ziyade beden gücüne dayalı işlerin oluşması ve bu işlerde daha yüksek ücret gelirlerinin elde edilmesi.

İŞKUR kayıtlarındaki açık işlerde aranan eğitim seviyesinin lise ve altında yoğunlaşmış olması, İŞKUR'un daha çok düşük vasıflı işgücünün işe yerleştirilmesinde aracılık ettiği ve yüksek eğitilmiş dolayısıyla vasıflı işgücünün işe yerleştirilmesinde İŞKUR'un çok da etkin olmadığı anlaşılmaktadır. İŞKUR yüksek eğitilmiş ve vasıf düzeyi yüksek işgücünün istihdamında daha etkin hale getirilebilir. Eğer bu etkinlik sağlanırsa iş arayanlar ile açık işler daha kısa sürede buluşturulup işsizlik probleminin aşılmasında hem deprem bölgesi hem de Türkiye genelinde önemli katkılar sağlanabilir.

Mesleki eğitim kursları ve işbaşında eğitim programlarındaki katılımcı sayısındaki azalma, vasıflı işgücü temininde problemlerin oluşmasına sebep olabilecek bir durumu ifade etmektedir. Mesleki eğitim kursları ve işbaşında eğitim programlarının canlandırılmasıyla işgücünün vasıf seviyesi artırılmak suretiyle, işgücünün verimliliğinin daha yüksek olduğu işlerde ve çalışma şartlarının çağın gereklerine uygun olduğu işyerlerinde çalışmalarını sağlanmalıdır.

Deprem bölgesinde, Türkiye ortalamasına göre vasıf düzeyi düşük işgücü istihdam edilmektedir. Bölgenin deprem sonrası toparlanması ve GSYH'ye daha fazla katkı sağlaması için yaşanan afet, fırsata çevrilebilir. Çeşitli teşvik tedbirleriyle bölgede ve Malatya'da yüksek teknoloji kullanılan ve yüksek katma değer üreten tesislerin kurulması sağlanmalıdır. Söz konusu yatırımların yapılmasıyla bölgenin üretim yapısının değişimi sağlanmak suretiyle istihdamın kalitesi artırılarak, istihdamın yapısı arzu edilen seviyeye ulaştırılabilir ve istihdamda artış sağlanabilir.

Türkiye'de sosyal amaçlarla yapılan yardımlardan yararlanan ailelerin, birey başına aldıkları yardım ya da toplamda ailenin aldığı yardım, bu aile bireylerinin her birinin ya da toplam aile bireylerinin çalışarak elde edebileceği ücret gelirlerinin üstünde olmaması önemli bir husustur. Çünkü aksi durum, çalışmanı cezalandıran ve sosyal adaleti bozucu bir sonuca sebep olmaktadır. Ayrıca bir işte çalışmak suretiyle elde edebileceği gelirden daha fazla geliri sosyal yardım olarak elde eden kişiler çalışmamayı tercih edecektir. Bu tercihler bir taraftan açık işler var iken diğer taraftan işsizlerin olduğu bir tabloyu beraberinde getirirken diğer taraftan da, uzun süre herhangi bir işte çalışmayan kişilerle birlikte işsizlik histerezisi problemini doğurur.

Dolayısıyla sosyal yardımlardan yararlananların elde ettiği toplam gelirin, asgari ücret esas alınarak, bu ücretin altında bir seviyede kalması makul bir öneri olarak görülmektedir.

İŞKUR kayıtlarını esas alarak, betimsel istatistik yöntemiyle izah etmeye çalıştığımız depremin Malatya’da istihdam üzerindeki etkisinin daha net anlaşılabilmesi ve İŞKUR’un istihdam ilişkisindeki etkinliğinin daha sağlıklı ve bilimsel olarak tespit edilebilmesi, üniversite başta olmak üzere çeşitli kurumların desteklediği bir proje kapsamında saha araştırmasının yapılması ile mümkün olabileceği bir öneri olarak ortaya çıkmaktadır.

5. Kaynakça

- Cahuc P., Carcillo S. and Zylberberg A. 2014. Labor Economics (Second Edition). London, England: The MIT Press Cambridge
- ILO, 2023/A. “Şubat 2023 Depreminin Türkiye’de İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri”. <https://www.ilo.org/tr/publications/subat-2023-depreminin-turkiyede-ismucu-piyasasi-uzerinde-etkileri>. Son erişim tarihi: 20.09.2024.
- ILO, 2023/B. “Türkiye’deki Depremlerin Ardından Yerel İşgücü Piyasası Dinamiklerinin ve Beceri İhtiyaçlarının Değerlendirilmesi”. <https://www.ilo.org/tr/publications/turkiyedeki-depremlerin-ardindan-yerel-ismucu-piyasasi-dinamiklerinin-ve>. Son erişim tarihi: 22.09.2024.
- İŞKUR, “2023 İstatistik Yıllığı”. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> Son erişim tarihi: 25.09.2024.
- Schultz Theodore W. March 1961. “Investment In Human Capital”, The American Economic Review, Vol.LI, Num. One, s.1. ss 1-17.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. “2023 İstatistikleri”. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4> Son erişim tarihi: 06 Ekim 2024
- TÜİK. 2024/A. “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2023”. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2023-49684> Son erişim tarihi: 28 Eylül 2024
- TÜİK. 2024/B. “Temel Ölümlülük Göstergeleri 2023”. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Olum-ve-Olum-Nedeni-Istatistikleri-2023-53709> Son erişim tarihi: 05 Ekim 2024
- TÜİK, 2024/C. “İllere Göre Kaba Ölüm Hızları 2023”. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Olum-ve-Olum-Nedeni-Istatistikleri-2023-53709> Son erişim tarihi: 05 Eylül 2024
- TÜİK, 2023. “100 Yılın Göstergeleri”. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023 Kahramanmaraş ve Hatay Depremleri Raporu.
- Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024. 2024 Yılı Bilgilendirme Kitapçığı.
- Türkiye İş Kurumu, 2023. İşgücü Piyasası Araştırması Malatya İli 2023 Yılı Sonuç Raporu.

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIş DEĞİşİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIşMASI

Arş. Gör. Ferhan KILINÇ¹, Prof. Dr. Ali Murat KIRIK²

Özet

Bu çalışmanın amacı Shin, Yee, Theng ve Sher-Yen'in yaptığı "The Impact Of Social Media (Youtube) Towards The Behavioral Change Of Generation Z" adlı çalışmalarında kullandıkları "The Impact of Social Media (Youtube) towards the Behavioural Change of Generation Z in Subang Jaya" isimli anketin Türkçe diline uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmasıdır. Yöntembilimsel çalışmanın örneklemini 11-14 yaş aralığındaki 509 öğrenci oluşturmuştur. Ölçek geçerlilik çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Yakınsak ve ayırt edici geçerlilik ile değerlendirilen bileşik güvenilirlik ve ortalama açıklanan Varyans ölçüm modelinin geçerliliğini araştırmaktır. Çalışma sonucunda değerler belirtilen değerler üzerinde bulunarak geçerlilik göstermektedir. Ölçek geliştirme kapsamında açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa değerleri total ölçekte 0.856 olarak araştırmanın güvenilir olduğunu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre faktör yükleri %40 ve üzeri değerlerde bulunarak olması gereken değerler skalasında olduğu anlaşılmaktadır. Öngörülen Youtube davranış değişikliklerine etkisinin anlamlı sonuçlarda olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Youtube, Çocuklar, Davranış, Ölçek Uyarlama, Güvenilirlik, Geçerlilik

THE IMPACT OF YOUTUBE ON CHILDREN'S BEHAVIORAL CHANGES SURVEY: ADAPTATION TO TURKISH, RELIABILITY, AND VALIDITY STUDY

Abstract

The purpose of this study is to adapt the questionnaire titled "The Impact of Social Media (Youtube) towards the Behavioural Change of Generation Z in Subang Jaya" used in the study "The Impact Of Social Media (Youtube) Towards The Behavioral Change Of Generation Z" by Shin, Yee, Theng, and Sher-Yen, into Turkish and to conduct validity and reliability analyses. The sample of the methodological study consists of 509 students aged between 11 and 14. Descriptive statistical methods were utilized in evaluating the data for the validity study of the scale. The research aims to investigate the validity of the measurement model by assessing composite reliability and average variance extracted through convergent and discriminant validity. The results indicate that the values are above the specified thresholds, demonstrating validity. As part of the scale development, exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were conducted. The Cronbach's Alpha values for the entire scale were found to be 0.856, indicating the reliability of the study. According to the results of the exploratory factor analysis, the factor loadings were found to be at 40% or above, indicating that they are within the acceptable range. The anticipated impact of Youtube on behavioral changes showed significant results.

Keywords: Youtube, Children, Behavior, Scale Adaptation, Reliability, Validity

*Bu makale Marmara Üniversitesi SBE Radyo Televizyon Doktora Programı kapsamında yazılan "Dijital Çağda Çocukların Youtube Kullanımı ve Davranış Değişiklerinin İncelenmesi" başlıklı tezden üretilmiştir.

*Bu araştırma makalesi için 2024-03/07 Onay Tarihi ve Onay Sayısı ile Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu kararıyla Etik Kurul Onayı alınmıştır.

¹ Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi, İstanbul, Türkiye ferhan.kilinc@marmara.edu.tr
ORCID: 0000-0003-3544-507X

² Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi, İstanbul, Türkiye murat.kirik@marmara.edu.tr
ORCID: 0000-0002-5771-4843

Makale Yüklenme Tarihi: 07.08.2024

Makale Kabul Tarihi: 25.11.2024

Yayın Tarihi: 31.12.2024

1. Giriş

Günümüz dijital çağında, çocuklar doğumları itibariyle teknolojik cihazlarla çevrelenmiş evlerde hayatlarına başlamaktadır. Artık insan hayatın vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilen internet teknolojisi ve buna bağlı olan dijital uygulamalar çocukların görüş alanlarında kolaylıkla yer bulabilmektedir. Sosyal ve profesyonel her alanda dijital uygulamalar geniş kapsamlı kullanım amaçlarının yerine getirilmesinde başvurulan birincil gereksinimler olmaktadır.

Hareketli ve meraklı gelişim aşamalarından geçen çocuklar da gerek dijital araçların evin demirbaşları olmaları gerekse ebeveynleri veya çevrelerindeki diğer kişilerin sıklıkla kullanımları nedeniyle dijital yaşam aktivitelerine kolaylıkla adapte olmaktadır. Bu ortamda büyüyen çocuklar dijital cihazları kullanma yönünde doğal bir istek duymakta ve kullanmaya başlamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2023 yılı verilerine göre Türkiye'nin dijital araç kullanımı ve internet aracılığıyla dijital aktivitelere yönelimi her geçen yıl artarak %95.5'e yükselmiştir. Böylece çocukların dünyaya geldikleri andan itibaren dijital yaşamla çevrelenmiş bir ev ortamının içerisine dahil oldukları görülmektedir.

Dijital dünyanın en çok rağbet gören aktivitelerinden biri olan sosyal medya kullanımı ise çocuklarla birlikte her yaş ve statüden oluşan bireyler tarafından tercih edilmektedir. Sosyal medya aracılığıyla kullanıcılar etkileşimde bulunmakta, haber ve bilgiye ulaşmakta, eğlenceli vakit geçirmekte ve profesyonel ağlar kurmaktadır. Metin, ses, görüntü vb. materyallerin birleşimi ile özenle hazırlanmış içerikler, kullanıcıya kişiselleştirilmiş önerilerle sunulmaktadır. Sosyal Ağ Haritası kapsamında 2023 yılı Mart ayında Türkiye'nin 26 ilinde 18 yaşından gün almış kişilerle yapılmış olan araştırmaya göre sosyal ağ kullanımı sorusuna %97.5 oranında "evet kullanıyorum" cevabı verilmiştir. Buna göre neredeyse artık herkesin sosyal ağlarla etkileşim halinde olduğu anlaşılmaktadır. Office of Communications'ın Çevrimiçi Güvenlik Politikası Direktörü Lara (2024), çocukların da bu çevrimiçi hayatın içine tamamıyla dahil olduğunu, neredeyse tüm çocukların internette vakit geçirdiğini ve 11 yaşına gelen çocukların yüzde doksanının mobil cihazlara sahip olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda bu nedenle çocukların çevrimiçi yaşamda edindikleri tecrübeler ile gerçek hayat yaşantıları arasındaki sınırın belirsizleştiğini söylemektedir.

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

Çocuklar sosyal medyanın sunduğu kolay kayıt olma, profil oluşturma ve düzenleme olanaklarıyla büyük bir efor sarfetmeden bu ortamlara ulaşabilmektedir. Sosyal medyanın renkli içerikleri, kalabalık ve enerjik ortamları bir cazibe alanı etkisiyle çekim gücü oluşturarak çocukların dikkatini çekmektedir. Youtube da günümüzde üst düzey popülerliğe sahip olarak milyarlarca içeriği aynı anda evrensel olarak kullanıcılarıyla buluşturmaktadır. Her saniye içerik paylaşıldığı düşünüldüğünde içeriklerin niteliği, uygunluğu, yararları ya da zararları gibi konular gün yüzüne çıkmaktadır. Aynı zamanda gelişim evrelerinden (fiziksel, psikolojik, bilişsel, ahlaki vb.) geçen çocukların bu platformdaki içeriklere ulaşabiliyor olması, paylaşımların çocuklara yönelik etkilerinin incelenmesini gerektirmektedir.

Literatüre bakıldığında sosyal medya kullanımına yönelik yapılan geliştirme, uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının, sosyal medya bağımlılığı, dijital bağımlılık (Fırat ve Barut, 2018; Dilci, 2019), çevrimiçi etkileşim algısı (Yılmaz ve Karataş, 2018), yemek davranışı üzerindeki etkisi (Keser vd., 2020), siber zorbalık farkındalığı (Yurdakul ve Ayhan, 2024), çocuklar ve çevrimiçi kimlik oluşturma (Yu, 2014), ergenlerin sosyal medya kullanımı hakkında ebeveyn-ergen iletişimi (Beyens vd., 2024), öğrencilerin sosyal ağ kullanımının bireysel ve sosyal etkisi (Topaloğlu vd., 2016), ergenlerin sosyal medya kullanım motivasyonları (Rodgers, 2021), sosyal medya tükenmişliği (Gündoğan, 2022), ergenlerde sosyal medyada görünüş algısı (Kurtuluş vd., 2022), sosyal medyada beğenilmeme korkusu (Söner ve Yılmaz, 2021), sosyal medya ve narsizm (Akdeniz vd., 2022) gibi alanlara yönelik gerçekleştirildiği görülmektedir. Youtube özelinde bakıldığında ise Youtube bağımlılığı (Pakpour, 2023), öğrenme kaynağı olarak Youtube kullanımı (Chintalapati ve Daruri, 2017), eğitsel amaçlı Youtube kabul ölçeği (Kılıç ve Yılmaz, 2021) gibi az sayıda çalışma yapıldığı anlaşılmıştır. Bu nedenle çocukların davranış değişikliğine olan Youtube etkisinin ölçülenmesine yönelik yapılacak araştırmalarda ve diğer ölçeklerle birlikte entegre edilerek kullanılacak çalışmalarda fayda sağlması için “Youtube’un çocukların davranış değişimlerine etkisi anketi: Türkçeye uyarlama, güvenilirlik ve geçerlilik” çalışmasının yapılması gerekliliği doğmuştur.

Bu çalışma, Youtube kullanımının çocukların davranış değişimlerine olan etkisinin değerlendirilmesine yönelik kullanılabilir anket formunun Türkçe diline uyarlanarak, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasını amaçlamaktadır.

2. Youtube'un Genel Özellikleri ve Kullanım Alanları

Dijital medya kullanımının artmasıyla birlikte çocuklar arasında popüler olan Youtube platformu, çocukların sosyalleşme, öğrenme ve eğlenme süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Youtuber'lar ise yaşam tarzları, görünüşleri, düşünceleri, davranışları ve tutumları ile çocukların rol modelleri haline gelmekte ve günlük yaşamlarını, davranışlarını ve tutumlarını etkileyebilmektedir. 2005 yılında bir video paylaşım sitesi olarak başlatılan Youtube zamanla yetişkinler ve çocuklar arasında en popüler sosyal medya platformlarından biri haline gelerek katılımcı kültürün sergilendiği bir meca haline dönüşmüştür. Bu web sitesinin temel niteliği hazırlanan videoların devamlı olarak milyonlarca kişi tarafından internet ortamında herkese açık şekilde yükleme yapılarak paylaşılmasıdır. Bununla birlikte Youtube insanların etkileşime girdikleri ve böylece sosyal deneyimler yaşadıkları halka açık bir video paylaşım sitesi olarak kullanılmaktadır (Shifman, 2011:187; Lange, 2008:361).

Youtube her sosyal medya platformu gibi sağladığı fırsatların yanında birtakım olumsuz özellikleri de içerisinde barındırmaktadır. Bu bağlamda Youtube'un çocukların davranış değişikliklerine yönelik etkilerini doğru bir şekilde ölçmek önem taşımaktadır. Bu çalışma, çocukların dijital medya kullanım alışkanlıklarının ve Youtube platformu ile Youtuber'ların çocukların davranış değişiklikleri üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Youtube her şeyden önce hemen her konuda milyarlarca içeriği saklı tutmakta ve istenilen her an erişime açık bulundurarak tabiri caizse dev bir arşiv rolü üstlenmektedir. Nostaljik, tarihi, bilimsel, gündelik, siyasi, spor, oyun, moda, müzik, sanat, tıbbi bilgi, hayatı kolaylaştıran ipuçları ve bunun gibi hayal gücünün sınırlanamayacağı çeşitlilikte içerikler Youtube'da bulunmaktadır (Aasman, 2019:35; Pušnik, 2020:157-158). Youtube'a her dakika 500 saat ve üzeri içerik yüklemesi yapılmaktadır (Youtube, 2024). Bu içerikler küresel bir özellik taşıyarak kullanıcıları mesafelerin ötesinde yerler ve insanlarla karşılaştırmakta, anın ve gündemin içerisinde tutmakta, güncel içeriklere hızlıca ulaşmalarını sağlamaktadır. Bu özellikleri ile Youtube çocukların da içinde bulunduğu kullanıcıları tarafından ilgi görmekte ve günden güne

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

daha geniş kitlelere ulaşabilmektedir. İdrak etme ve bilişsel anlamlandırma açısından yetişkinlere nazaran dezavantajlı olan çocukların Youtube'da uzun saatler konakladıkları düşünüldüğünde sınırsız sayıda içeriğin çocukların davranışlarına etki edebileceği düşünülebilmektedir.

Yapılan araştırmalara göre Youtube çocuklar için en çok tercih edilen web tabanlı sosyal medya uygulaması olma niteliğini taşımaktadır (Pew Research Center, 2024). Örneğin çocuklara yönelik hazırlanan müzik ve eğlence içerikli "Baby Shark Dance" adlı videonun Youtube'da en çok izlenen içerik olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda çocukların çok küçük yaşlardan itibaren Youtube içerikleriyle tanışıklık yaşadığı anlaşılmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2023 yılı raporuna göre Youtube %69 oran ile en çok kullanılan sosyal medya uygulaması olmaktadır.

Office Of Communications 2022 verilerine göre ise 3 ile 17 yaş arasındaki çocukların %89 oranla en çok Youtube'da aktif oldukları ve bu platformda zamanlarının çoğunu video izleyerek ya da kendi içeriklerini düzenleyip paylaşarak geçirdikleri görülmektedir. Statista (2024) verilerine göre de Youtube ilk sırada kullanılan video paylaşım ağı olmaktadır.

Meltwater ve We Are Social, Türkiye'nin de içinde bulunduğu 2024 yılı raporunda, Youtube'un dünyada Google'dan sonra en çok ziyaret edilen web sitesi olduğunu aktarmaktadır (Kemp, 2024). Sosyal ağ haritası (2023) verilerine göre ise kullanıcılar Youtube'u müzik dinlemek, zaman geçirmek, bilgi edinmek ve gündemi takip etmek, dizi-film izlemek, Youtuber'ları takip etmek, siyasi içerikleri takip etmek, belgesel izlemek, kişi, kurum ve organizasyonlara ulaşmak ve diğer faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla kullanmaktadır.

Youtube'un sosyal, ekonomik ve teknolojik nitelikleri uygulamaya bir platform olma özelliği kazandırmaktadır. Youtube eğlenme ve bilgilenme ihtiyacına yönelik kullanımının yanı sıra kullanıcılarına maddi kazanç sağlayan bir iş sahası özelliği taşımaktadır. Youtuber'lar kanallarına yükledikleri video içerikleri ile beğeni, yorum alma ve takipçi kazanma gibi etkileşim hedeflerini gerçekleştirerek maddi kazanç elde etmektedir (Paganini, Baade, Santos ve Bragagnolo, 2021:33-34). Holland'ın (2017:61) da ifadesiyle bu platform kullanıcıların kişisel kariyerlerini yönetebilecekleri bir mecraya dönüşmüş durumdadır. Youtube aynı

zamanda uygulama içi satın alma işlemlerini sunmaktadır. Var olan reklamlarla karşılaşmak istemeyen kişiler için abonelik usulü ile çalışan Youtube Premium; seçilen kanala abone olunarak abonelere özel avantajlar getiren Youtube Katıl Üyeliği; izleyicinin canlı yayın sırasında sohbet akışına ayrıcalıklı mesaj paylaşabilmesi adına Super Chat ve aynı zamanda çıkartmalarını gönderebilmek için Super Sticker gibi ücrete tabii uygulamalar sistemde para akışını sağlamaktadır (Suciu, 2021). Youtube bu çeşitlilikleri kapsayan politikasının, kısa ya da uzun video paylaşımları ve canlı yayınlar yapılarak gösterilen çabanın karşılıksız bırakılmaması amacı taşıdığını belirtmektedir. Kriterlere uyan içerik üreticilerinin para kazanmasına yönelik sistematik bir düzen sağlanmaktadır (Youtube, 2024; Snickars ve Vondereau, 2009:13).

3. Youtube’da Çocuk Kullanıcılar

Youtube’da çocuklar özenle hazırlanmış pek çok video ile karşılaşırken aynı zamanda Youtuber’ların içeriklerini de dikkatle takip etmektedir (Ünal, 2019:67). Bununla birlikte çocuklar da Youtube’da çok küçük yaşlarda içerik üreticisi olabilmektedir. Youtube kurallarında hesap açma yaşı 13 yaş ve üzeri olacak şekilde belirlenmiş olmasına rağmen bu yaşın altında bulunan çocuklar da yaşını büyük göstererek platforma üye olabilmektedir.

Coates ve arkadaşlarının (2019:6-7) çocuklarla gerçekleştirdiği çalışmaya göre çocuklar Youtuber’ların videolarını zaman geçirmek, boş zamanlarında bir aktivite yapmak ve ürün incelemeleri gibi videolardan bilgi edinmek amacıyla izlemektedir. Örneğin çocuk alacağı bir oyunun nasıl olduğuna dair bilgiyi Youtuber’lar aracılığıyla öğrenmektedir. Bununla birlikte, çocuklar maddi durum, uzaklık veya çeşitli nedenlerle katılamayacağı etkinlikleri Youtuber’lar aracılığıyla dolaylı olarak deneyimlemeye çalışmaktadır. Bu bir yeri görmek ya da eğlenceli bir aktiviteyi içerebilmektedir. Bazı çocuklar ise Youtuber’lar arasından kendilerine benzer karaktere, yaşam tarzına veya ilgi alanına sahip olanları izlediklerini belirtmektedir.

Ofcom’un (2022) gerçekleştirdiği çalışmaya göre 3-17 yaş aralığındaki çocuklar genellikle Youtube içeriklerini izlemeyi, diğer bir kısmı da kendi içeriklerini Youtube’a yüklemeyi tercih etmektedir. Youtube’da “Çocuk Youtuber” olarak içerik üreten pek çok kanal bulunmaktadır (Kılıç ve Kaya, 2021:1141). Özbek ve Kılıç’ın (2020:2000) anket ve görüşme tekniği ile gerçekleştirdikleri çalışmaya göre, Youtube’da kanalı olan çocukların neredeyse hepsinin video izlemek için Youtube’da uzun saatler geçirdikleri, ebeveynlerinden etkilenmeden kendi karar ve iradeleriyle Youtube kanalı açıp ürettikleri videoları paylaştıkları,

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

takipçi kitlesini genişletmek amacıyla çeşitli stratejik yöntemlere başvurdukları ve Youtube reklamlarından maddi kazanç sağladıkları tespit edilmiştir. Çocuklar direkt olarak reklamlarda, ürün tanıtımlı fotoğraf ve videolarda da sosyal medya içeriklerinde yer almaktadır. Çocukların sosyal medyada içerik üreticisi ve içerikte bulunma durumu “Kidfluencer” olarak kavramsallaştırılmıştır (Gözen ve Şaldırdak, 2023:113). Ayrıca ebeveynler de maddi kazanç sağlamak amacıyla çocuklarının görüntülerini sosyal medya içeriklerinde kullanarak paylaşmaktadır. Bu durum “sharenting” olarak ifade edilmektedir (Steinberg, 2024).

Çocuklar için enerjik, eğlenceli ve bilgilendirici kullanım özellikleri taşıdığı anlaşılan Youtube'un her sosyal medya platformu gibi endişe verici yönlerinin olduğu da bilinmektedir. Yaşaroğlu ve Boylu'nun (2020:1-11) ailelerle gerçekleştirdiği anket çalışmasında velilerin yarısı (184 veli) çocuklarının Youtube kullanımlarından endişe duyduklarını belirtmiştir. Aynı zamanda velilerin %58,2'si bazen, %7,5'i her zaman kendi öğrettikleri konu ve davranışlarla çocuklarının Youtuber'lardan örnek alarak öğrendikleri durumların çatışma ortamına neden olduğunu söylemiştir. Geri kalan aileler ise böyle bir durumun yaşanmadığını ya da yaşanmış olsa bile farkında olmadıklarını aktarmıştır. Velilerin %41'ine göre çocukları izledikleri Youtuber'ları örnek almaktadır. Ailelerin yalnızca %6,7 si çocuklarının Youtuber olmasını isterken, %91,9'u istememekte ve %1,4 olan beş velinin çocuğu ise hali hazırda Youtuber olarak içerik paylaşmaktadır.

Ünlükaya, Savaş ve Sucu (2021:44) çocuk kanallarını inceledikleri çalışmalarında Youtube içeriklerinde çocuklar adına zararlı olan temaları oluşturmuşlardır. Bunlar: Toplumsal cinsiyet rolleri, emek sömürüsü, tüketime özendirme, olumsuz duygulara ve sağlıksız beslenmeye yönlendirici içeriklerdir. Youtube videolarında çocuklar her an bilişsel durumlarına ve ruh sağlıklarına zarar verebilecek olan içeriklerle karşılaşabilmektedir (Bila, 2018). Pew Research Center'in (2018) araştırmasına göre de katılımcıların %64'ü Youtube'da gezinirken kimi zaman bariz hatalı ya da gerçek dışı görünen video içerikleri ile; %60'ı insanların tehlike ve rahatsızlık arz eden davranışlarda bulduklarını gösteren video içerikleri ile ve bazı katılımcılar da insanlara karşı taciz ve aşağılama içeren video içerikleri ile karşılaştıklarını belirtmektedir.

Çocukların uzun saatler sosyal medya kullanımlarının getirdiği sorunlara bakılan Duman ve Baştemur'un (2023:1710-1711) anket çalışmasında ise ergenlerin sosyal fobi, sosyal medya bağımlılığı düzeyleri ile yaptıkları riskli davranışların ilişkisel bağlantılarının anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Qutub ve Muhammad'ın (2022:437) velilerle gerçekleştirdiği anket çalışması sonucunda da çalışmanın örnekleme olan Youtube kanalını izleyen 5 ile 13 yaşları arasındaki çocukların videolarda gördüğü şaka ve mizah barından davranışları gerçek hayatta taklit etme yoluna gittikleri tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu videoların çocukları satın alma davranışına yönlendirdiği görülmüştür. Bir diğer çalışmada Kim ve arkadaşları (2024:10) çocukların %21'inin Youtube'u 4 yaşından önce kullanmaya başladığını tespit etmiş, ilk Youtube kullanımının erken yaşta başlamış olması ve kullanım sıklığının yüksek olmasının, artan duygusal/davranışsal sorunlarla önemli ölçüde ilişkili olduğunu saptamıştır.

Tüm bu çalışmalara bakıldığında Youtube'un geniş kapsamlı içerik dünyasının çocukların davranış değişikliklerindeki rolünü anlamının önem arz ettiği anlaşılmaktadır.

4. Davranış Kavramı

Davranış, psikolojik açıdan canlıların çevrelerine gösterdikleri tepkilerin tamamını kapsamakta ve bu tepkiler düşünce gibi bilişsel; duygusal tepkiler gibi duyuşsal ve fiziksel tepkiler gibi psikomotor boyutların etkileşimini içermektedir (Levitis, Lidicker ve Freund, 2009:103-106). Sosyal öğrenme kuramında Albert Bandura (1965:590) çocukların diğerlerinin davranışlarını gözlemleyerek ve model alarak yeni davranışlar öğrendiğini savunmaktadır. B.F. Skinner'in (2014:100-117) davranış teorisine göre, davranışlar çevresel faktörler ve pekiştirme ile şekillenmektedir. Davranışların doğuştan gelmediğini, çocukların taklit yoluyla davranışlar edindiğini belirtmektedir (Demirci, 2008:68). Bu kuramlar ışığında Youtube'un renkli içerik dünyasının çocukların davranış öğreniminde ve tekrarlamalarında çeşitli pekiştireçler sunabileceği gibi Youtuber'ları rol model olarak tutum ve davranış geliştirebilecekleri de olası görünmektedir.

5. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Shin, Yee, Theng ve Sher-Yen'in yaptığı "The Impact Of Social Media (Youtube) Towards The Behavioral Change Of Generation Z" adlı çalışmalarında kullandıkları "The Impact of Social Media (Youtube) towards the Behavioural Change of

Generation Z in Subang Jaya” isimli anketin Türkçe diline uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmasıdır. Anketin Türkçe diline uyarlanmasında kültürel farklılıklardan kaynaklanan uyumsuz ifadeler dilimize anlamlı biçimde değiştirilerek uyarlanmıştır. Literatürde Youtube’un çocukların davranış değişikliğine olan etkisini ölçmeyi sağlayacak ölçek eksikliği görülmüştür. Bu nedenle literatüre fayda sağlayacağı düşünülerek Youtube’un Çocukların Davranış Değişimlerine Etkisi Anketinin Türkçe diline uyarlanması ve geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Bu çalışmada Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu Onayı ile çalışma kapsamında Isparta ilinde sosyoekonomik düzeyleri farklı olan çeşitli ortaokullardaki öğrenciler ile anket çalışması yapılmıştır.

5.1. Çalışmanın Örnekleme

Çalışmaya; Isparta ilinin farklı mahallerinde konumlanan Üç Kardeş Ortaokulu, Bahçelievler Ortaokulu, Şehit Mustafa Gözütok Ortaokulu, Ferhat Uzunlu Ortaokulu, Ülkü Ortaokulu ile Nazmiye Demirel Ortaokulunda öğrenim gören ve Youtube sosyal medya uygulamasını kullanan öğrenciler katılmıştır. Katılan öğrencilerin toplam sayısı 509 kişi ve bu kişilerin cinsiyet dağılımları 263 erkek (%51,7) ve 246 kız (%48,3) öğrenciden oluşmaktadır. Ankete katılan öğrencilerin yaş aralıkları 11 yaş ile 14 yaş arasında değişmektedir. 86 çocuk 11 yaşında (%16,9), 159 çocuk 12 yaşında (%31,2), 150 çocuk 13 yaşında (%29,5), 114 çocuk ise 14 yaşındadır (%22,4). Örneklemin büyüklüğünün benzer anket çalışmaları içeren yayınlanmış makaleler ve ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında kullanılan örneklem büyüklükleriyle uyumlu olduğu görülmüştür (Üstündağ, 2020; Akkaya vd., 2021; Kaba ve Doğan, 2022).

Yukarıda bahsedilen örneklemin ait olduğu çalışma evreni olarak 11-14 yaş aralığındaki çocukların seçilme nedeni, yakın dönemde sona eren Covid-19 pandemisi süresince bu yaş aralığındaki çocukların büyük ölçüde evlerinde vakit geçirmeye mecbur kalarak internet ile sosyal medya kullanım sürelerinin ve çeşitlerinin belirgin şekilde artış göstermesidir. (Tüik, 2021; Drouin vd., 2020; Dulkadir vd., 2023; Öztürk, 2021) Bu durum, Youtube gibi platformların çocukların davranışları üzerindeki etkisini daha derinlemesine inceleme gerekliliğini doğurmuş ve bu çalışmanın gerçekleştirilmesini gerekli kılmıştır. Bununla birlikte

11-14 yaş aralığındaki çocuklar Piaget'in (2004, 2007) Bilişsel Gelişim Kuramı'nda 11 yaş itibarıyla somut düşünce evresinden soyut düşünce evresine geçiş yapmaktadır. Bu bağlamda mantıklı düşünmenin gelişimi ile soruları analiz ederek cevap verebilecekleri ve düşünce geliştirme, varsayımda bulunma, olası sonuçları değerlendirme gibi özelliklerle ise yaşadıkları Youtube deneyimlerini anlamlandırılacakları değerlendirilerek bu yaş aralığındaki çocuklar seçilmiştir. Aynı zamanda bu yaş grubu çocuklar Erikson'un (2014) sekiz evreye ayırdığı Psiko-sosyal Gelişim Kuramı'nda "Kimlik Kazanımına Karşı Rol Karmaşası" evresine denk düşmekte ve kendilerini ifade etmeye yönelik "Ben kimim, nasıl davranmalıyım, nasıl görünmeliyim?" gibi sorulara yanıt aramaya başlamaktadır. Bu nedenle Youtube'un çocukların davranışları üzerindeki etkisini ölçebilecek bir ölçeğin bulunması değerli görülmektedir.

5.2. Verilerin Toplanması

Araştırma, Isparta ilinde okul idaresi ile yapılan görüşmeler neticesinde uygunluk durumu tespit edilen Üç Kardeş Ortaokulu, Bahçelievler Ortaokulu, Şehit Mustafa Gözütok Ortaokulu, Ferhat Uzunlu Ortaokulu, Ülkü Ortaokulu ve Nazmiye Demirel Ortaokullarında gerçekleştirilmiştir. Velilerin onayı ve öğrencilerin kendi rızası ile, Youtube kullanımına istekli ve meraklı olduklarını belirterek ankete katılım sağlamak isteyen 509 kişiden oluşan ortaokul öğrenci çalışma grubu ile gerçekleştirilmiştir. Anket Isparta İl Milli Eğitim Müdürlüğü damgası vurulmuş basılı anket formları izin alınan okullardaki öğrencilere okul idaresi koordinasyonu ile birlikte dağıtılmıştır. Anketler öğrenciler tarafından doldurulduğu esnada anlayamadıkları noktalara ve takıldıkları sorulara cevap vermek amacıyla gerekli bilgilendirme ve rehberlik sağlanmıştır. Toplanan veriler, doğruluk ve bütünlük açısından gözden geçirilmesinin ardından analiz için hazır hale getirilmiştir.

5.3. Araçlar

Youtube'un Çocuklar Üzerindeki Tutum ve Davranış Etkisi Ölçeği, orijinal hali İngilizce dilinde olan 20 maddeyi kapsayan bir ölçektir. Ölçek, beşli Likert tipi yanıt formatındadır. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Nötr, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) Anketin ilk bölümü çocukların cinsiyet ve yaş gibi kişisel bilgileri ile Youtube kullanım düzeylerine yönelik soruları içermektedir. Anketin diğer kısımları çocukların Youtube kullanım nedenlerini inceleyen, Youtube ile Youtuber'lar hakkında

tutumlarını ölçen ve Youtube videoları ile Youtuber'ların içeriklerinin davranışlarına olan etkileri ölçen sorulardan oluşmaktadır.

5.4. Yöntem ve Veri Analizi

Bu araştırma makalesi için 2024-03/07 Onay Tarihi ve Onay Sayısı ile Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu kararıyla Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Veri toplama aşaması tamamlandıktan sonra ulaşılan verilere dair doğru istatistiksel işlemlerin yapılması için sistematik olarak işlenmiştir. Verilerin istatistiksel analizi SPSS 24.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Frekans, Oran) kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz çerçevesinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Anlamlılık $p<0.01$ ve $p<0.05$ düzeylerinde değerlendirilmiştir.

Faktör Analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett's Küresellik testine bakılmıştır. Güvenilirlik analizi için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır.

5.5. Bulgular

Araştırmaya katılanların %51,7'si (n=263) erkek, %48,3'ü (n=246) kadındır. Yaşları %16,9'unun (n=86) 11 yaş, %31,2'sinin (n=159) 41-12 yaş, %29,5'inin (n=159) 13 yaş ve %22,4'ünün (n=114) 14 yaştır. Youtube'de geçirilen süre %69,9'unun (n=135) 2 saat ve altı, %20,8'inin (n=106) 3-4 saat, %9,3'ünün (n=47) 5 saat üzeridir.

Tablo 1: Katılımcı Bilgileri

		N	%
<i>Cinsiyet</i>	<i>Erkek</i>	263	51,7
	<i>Kadın</i>	246	48,3
<i>Yaş</i>	<i>11</i>	86	16,9
	<i>12</i>	159	31,2
	<i>13</i>	150	29,5

	<i>14</i>	114	22,4
<i>Youtube'da Geçirilen Süre</i>	<i>2 Saat ve altı</i>	356	69,9
	<i>3-4 Saat</i>	106	20,8
	<i>5 Saat ve üzeri</i>	47	9,3

Tablo 2: Youtube Etki Ölçeğinin KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,834
	Chi-Square	2396,220
	Df	190
	Sig.	<0.000

Faktör Analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett's Küresellik testine bakılmıştır. (KMO) ölçümü 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir (Živadinović; 2004). Bizim çalışma 0,834 olarak hesaplanmış olup, veri gruba analiz yapılmasının uygun görülmüştür.

Tablo 3: Youtube Davranış Etki Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
İçerik Etkisi			
Youtube videolarını izlerim çünkü içerikleri ilginç, eğlenceli ve rahatlatıcıdır.	0,824		
Youtube videolarını izlerim çünkü içerikleri ücretsiz bir platformda video izlememi ve müzik dinlememi sağlar.	0,811	3,601	18,005
Youtube videolarını izlerim çünkü diğer video paylaşım sitelerine göre daha kolay erişilebilir.	0,667		

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

Youtube videolarını izlerim çünkü genel bilgimi artırabilir/genişletebilir.	0,718		
Youtube videolarını izlerim çünkü okuldaki ödevlerimi yapmamda bana yardımcı olabilir.	0,692		
Youtuber Etkisi			
Ünlü Youtuber'ları izlemek için Youtube videoları izlerim.	0,629		
Youtuber'ların sağladığı eğlence, sıkıldığımda zaman geçirmeme yardımcı olduğu için Youtube videolarını izlerim.	0,826		
Youtube videolarını izlerim çünkü Youtuber'lar aracılığıyla güncel akımları takip edebilirim.	0,868	3,161	15,806
Youtube videolarını izlerim çünkü yorum bölümünden diğer insanların geri bildirimlerini okuyabilirim.	0,592		
Youtube videolarını izlerim çünkü Youtuber'ların videolarına yorum yapabilirim, "beğen" veya "beğenme" butonlarına tıklayabilirim.	0,703		
Davranış Etkisi			
Youtube, gündelik çalışmalarına olumsuz etkiler getirdi.	0,676		
Youtube, günlük yaşam aktivitelerimden verim almamı engeller ve dikkatimin dağılmasına neden olur.	0,699		
Youtube, beni daha az sosyal hale getirdi.	0,742		
Youtube, fiziksel olarak pasif hale gelmeme neden oldu.	0,574		
Youtube, beni zihinsel olarak donuk hale getirdi.	0,460		
Youtube, sosyal ve kişisel yükümlülük olmadan görüşlerimi özgürce ifade etmemi sağlar.	0,525	2,289	11,445
Youtuber'ların iletişim ve moda stilini takip ederim.	0,754		
Ünlü Youtuber'lar düşünce ve davranış tarzımı değiştirdi.	0,701		
Ünlü Youtuber'ların tanıttığı trendleri takip ettikten sonra kendime güvenli ve özel hissederim.	0,648		
Youtube'daki diğer insanların yorumları, davranış şeklimi değiştirdi.	0,585		

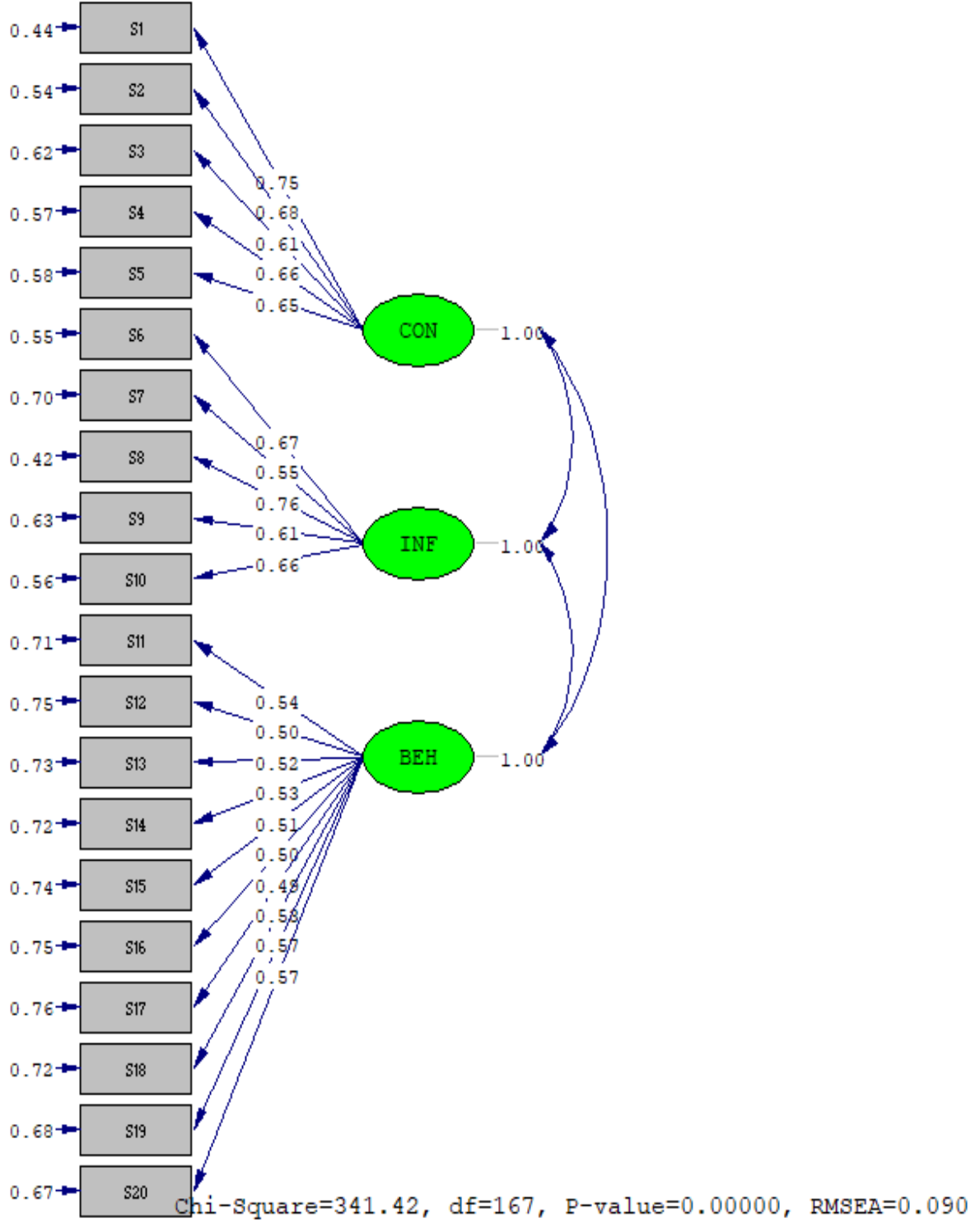
Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçek üç boyuttan oluşmaktadır. Toplam varyans açıklama oranı ise %45,25 olarak hesaplanmıştır. Davranış etkisinin boyutundaki ilk 5 soru ters kodlanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen varyans oranları ne kadar büyükse faktör yapısının o kadar güçlü olduğu ve sosyal alanlarda bu değerlerin %40 ile %60 olmasının yeterli bulunduğu kabul edilmektedir (Karagöz, 2017). Bir maddenin bir yapıyı ya da faktörü iyi ölçtüğünü söyleyebilmek için bu faktör yükünün değerinin 0.40 ya da bu değer üstünde bir değer olması beklenmektedir (Stevens, 2002). Araştırma sonuçları bu bulguları destekler nitelikte olup tüm maddelerin faktör yükleri 0.40 ve üzeri bulunmuştur.

Tablo 4: Youtube Davranış Etki Ölçeğinin İç Tutarlılık Değerleri

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>İçerik Etkisi</i>	<i>0.800</i>
<i>Youtuber Etkisi</i>	<i>0.781</i>
<i>Davranış Etkisi</i>	<i>0.791</i>
<i>Total Ölçek</i>	<i>0.856</i>

Tablo 4'te görüldüğü üzere ölçeğin total Cronbach alfa katsayısı 0.856 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach's Alpha değerlerinin 0.70 ile 0.99 olması güvenilir olduğunu göstermektedir (Tavakol ve Dennick, 2011). Çalışmamızda kullanılan ölçek ve alt boyut puanları güvenilir bulunmuştur.

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI



Şekil 1: Youtube Etki Ölçeğin/ Standardize Edilmiş Model

Şekil 1’de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucu χ^2 /df (2,04), RMSEA (0.090), NFI (0.98), NNFI (0.98), SRMR (0.024) ve CFI (0.98) ölçümleri istenilen uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. Buna göre araştırma verilerinin kabul edilebilir ve iyi uyuma sahip olduğunu ve doğrulayıcı faktör analizimizin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğunu göstermektedir (Erkorkmaz ve ark. 2013).

Tablo 5: Youtube Etki Ölçeğinin Uyum İndeksleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model
χ^2 /df	$1 \leq \chi^2 /df \leq 3$	$3 < \chi^2 /df \leq 5$	2,04
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.10$	0.090
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NFI < 0.95$	0.98
NNFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NNFI < 0.95$	0.98
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR < 0.10$	0.064
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.98

Yakınsak ve ayırt edici geçerlilik ile değerlendirilen ölçüm modelinin geçerliliğini incelemek amaç edinilmiştir. Yakınsak geçerlilik, tüm maddelerin birbirini destekleme eğilimini yansıtmaktadır. Ylinen ve Gullkvist’in (2014) ifade ettiği gibi yakınsak geçerlilik, bileşik güvenilirlik ve ortalama açıklanan Varyans incelenerek değerlendirilebilmekte burada bileşik güvenilirlik, yapıların tutarlılığını gösterirken ortalama açıklanan varyans yapıya görel olarak atfedilen Varyans miktarını ölçmektedir (Ambad ve Wahab, 2016). Her yapı için bir bileşik güvenilirlik 0.6 ve üzeri olması ve 0.5 ve üzeri olması beklenmektedir (Pervan vd., 2018). Bu çalışmada bileşik güvenilirlik ve ortalama açıklanan varyans değerlerinin ifade edilen değerler üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tablo 6’da sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 6: Youtube Etki Ölçeğinin CR ve AVE Değerleri

Boyutlar	FL	Ave	CR
İçerik Etkisi			

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

Youtube videolarını izlerim çünkü içerikleri ilginç, eğlenceli ve rahatlatıcıdır.	0,75		
Youtube videolarını izlerim çünkü içerikleri ücretsiz bir platformda video izlememi ve müzik dinlememi sağlar.	0,68		
Youtube videolarını izlerim çünkü diğer video paylaşım sitelerine göre daha kolay erişilebilir.	0,61	0,451	0,803
Youtube videolarını izlerim çünkü genel bilgimi artırabilir/genişletebilir.	0,66		
Youtube videolarını izlerim çünkü okuldaki ödevlerimi yapmamda bana yardımcı olabilir.	0,65		
Youtuber Etkisi			
Ünlü Youtuber'ları izlemek için Youtube videoları izlerim.	0,67		
Youtuber'ların sağladığı eğlence, sıkıldığımda zaman geçirmeme yardımcı olduğu için Youtube videoları izlerim.	0,55		
Youtube videolarını izlerim çünkü Youtuber'lar aracılığıyla güncel akımları takip edebilirim.	0,76	0,427	0,787
Youtube videolarını izlerim çünkü yorum bölümünden diğer insanların geri bildirimlerini okuyabilirim.	0,61		
Youtube videolarını izlerim çünkü Youtuber'ların videolarına yorum yapabilirim, "beğen" veya "beğenme" butonlarına tıklayabilirim.	0,66		
Davranış Etkisi			
Youtube, gündelik çalışmalarına olumsuz etkiler getirdi.	0,54		
Youtube, günlük yaşam aktivitelerimden verim almamı engeller ve dikkatimin dağılmasına neden olur.	0,20	0,262	0,773

Youtube, beni daha az sosyal hale getirdi.	0,52
Youtube, fiziksel olarak pasif hale gelmeme neden oldu.	0,53
Youtube, beni zihinsel olarak donuk hale getirdi.	0,51
Youtube, sosyal ve kişisel yükümlülük olmadan görüşle- rimi özgürce ifade etmemi sağlar.	0,50
Youtuber'ların iletişim ve moda stilini takip ederim.	0,49
Ünlü Youtuber'lar düşünce ve davranış tarzımı değiştirdi.	0,58
Ünlü Youtuber'ların tanıttığı trendleri takip ettikten sonra kendime güvenli ve özel hissedirim.	0,57
Youtube'daki diğer insanların yorumları, davranış şek- limi değiştirdi.	0,57

6. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada Shin, Yee, Theng ve Sher-Yen'in "The İmpact Of Social Media (Youtube) Towards The Behavioral Change Of Generation Z" isimli çalışmalarında kullandıkları "The Impact of Social Media (Youtube) Towards the Behavioural Change of Generation Z in Subang Jaya" isimli anketin Türkçe diline uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır.

Çocuklar Youtube içeriklerine taşınabilir akıllı teknolojik cihazlar aracılığıyla gündelik yaşamın her anında kolaylıkla ulaşabilmektedir. Aynı zamanda Youtube çocukların dijital kimliklerini oluşturduğu bir platform haline gelmiştir. Zira 3 ile 5 yaş arası gibi çok küçük yaşlardaki çocuklarla gerçekleştirilen çalışmada çocukların mobil cihazlarla bu platforma kolaylıkla ulaştıkları ve içeriklerle zaman geçirdikleri görülmektedir (Fide ve Sapsağlam, 2020:201; Sapsağlam, 2018:728). Benzer çalışmalara göre 2 yaşlarındaki çocukların elektronik cihaz kullandığı ve ekran karşısında zaman harcadığı anlaşılmaktadır. 3 ya da 4 yaş ve sonrasındaki çocuklar yardım almaksızın bu cihazların ve uygulamaların algoritmasına hâkim olmaktadır (Kabalı, Irigoyen, Nunez-Davis, Budacki vd., 2015:1044).

Alqahtani ve arkadaşlarına (2023:4) göre de Youtube'un yaşa bakılmaksızın kullanıcıların zevklerine hitap eden sonsuz bir video akışı sunması, Youtube videolarının

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

çocuklar üzerindeki etkilerinin nedenlerinden birisi olmaktadır. Çünkü Youtube, çocuk odaklı videolar için pazarda ilk sırada bulunmaktadır. İçerik üreticileri Youtuber'lar ise gündelik ve toplumsal konuları ilgilendiren her alanda çocukların düşüncelerini yönlendirebilme gücüne sahip olmaktadır (Zimmermann, Noll, Gräßer, Hugger vd., 2022:6808).

Sosyal medya kullanımı ve çocuklar ile ilgili ölçek çalışmalarına bakıldığında, sosyal medyanın ergenlerin görünüş algıları üzerine etkisinin incelendiği (Kurtuluş, Usta ve Kurtuluş, 2022), sosyal medya ve öğrenim ilişkisinin incelendiği (Ekşi ve Aslan, 2023), sosyal medya kullanımının aile iletişimine etkisinin incelendiği (Demir, 2016), ergenlerin sosyal medya fenomenlerinden etkilenmelerinin incelendiği (Tagay, Uzun ve Cırcır, 2024), sosyal medya bağımlılığı ile depresyon ve anksiyete ilişkisinin incelendiği (Demirci, 2019) çalışmaların olduğu görülmektedir. Bu ölçeğin, çocukların davranış değişikliklerine olan etkilerini belirlemede diğer çalışmalarla birlikte değerlendirilmesi adına, benzer diğer ölçeklerle birlikte kullanıldığında daha kapsamlı ve geçerli sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çocukların Youtube kullanımının çocukların davranış değişiklikleri üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik yapılan literatür taramasında, Türkçe dilinde bir ölçek eksikliğinin olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, Shin ve arkadaşlarının çalışmalarında kullandıkları anket soru formlarının Türkçe literatüre kazandırılması amacıyla uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasına karar verilmiştir. Türkçe diline uyarlama aşamasında, yabancı kültürel farklılıklardan kaynaklanabilecek yanlış anlaşılmaların önlenmesi adına bazı kısımlar düzenlenerek değiştirilmiş ve anlamlı hale getirilmiştir.

Youtube'un Davranış Değişikliğine Etkisi Ölçeğinin Açımlayıcı faktör analizinde ölçeğin "İçerik Etkisi, Youtuber Etkisi, Davranış Etkisi" olarak üç boyuttan oluştuğu anlaşılmaktadır. Analiz sonuçlarında varyans oranlarının sosyal alanlarda %40 ile %60 arasında olması yeterli kabul edilmektedir (Karagöz, 2017). Bu bağlamda yapılan analizde toplam varyansın %45,25 olarak hesaplandığı ve yeterli düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Analiz çerçevesinde uyum değerleri istenilen skalada yer almaktadır. Bu durum verilerin kabul edilebilir olduğunu, iyi bir uyuma sahip olduğunu, doğrulayıcı faktör analizimizin istatistiksel

olarak anlamlı ve geçerli olduğunu göstermektedir (Erkorkmaz ve ark. 2013). Youtube'un Davranış Değişikliğine Etkisi Ölçeğinin güvenilirlik analizine göre bulunan değerleri ise kullanılan ölçek ile boyutların puanlarının güvenilir olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın, çocukların Youtube kullanımlarına yönelik gelecekte yapılacak sosyal bilim araştırmalarında katkı sağlayacağı umulmaktadır. Çocuklar hakkında eğitim, çocuk gelişimi ve psikoloji, sosyoloji, medya ve iletişim, aile ve çocuk ilişkileri, aile rehberlik programları, çocuk hakları gibi temel alanlarda korunmalarına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Bu çalışma ve daha sonraki süreçlerde bu anketin kullanımı ile gerçekleştirilecek çalışmalar özellikle dijital medya okur yazarlığının müfredata eklenmesine yönelik bir temel ve bakış açısı sunmaktadır. Aynı zamanda gelişim süreçlerinde öğrenme ve taklit yoluyla zihinleri ve davranışları şekillenen çocukların dikkat çekici görsel içeriklere olan ilgileri olumlu yönden değerlendirilerek eğitim süreçlerinde yardımcı bir teknik olarak kullanılabilir. Youtube videoları çocukların gelişim süreçlerinde davranış ve kimlik gelişimlerinin incelendiği çalışmalarda bir perspektif sunabilmektedir. Anketin, çocukların sosyolojik anlamda medya kanalları ile rol model edinerek toplumsal yaşamdaki rollerine ve kimliklerine yönelik çalışmalarda veri toplanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunlarla birlikte bu çalışmalardan elde edilecek verilerin, ebeveynlerin sosyal medya platformları hakkında bilgi edinerek bilinçlenmesi, çocuklarını denetleme, doğru içeriklere yönlendirme, olumsuz Youtube etkilerini önleme ile olumlu Youtube etkilerini destekleme konularında rehberlik etmelerine yönelik yardımcı olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın eğitimciler, ebeveynler, yöneticiler ve literatür için değerli bilgiler sunarak çocukların Youtube kullanımının daha sağlıklı ve bilinçli bir şekilde yönlendirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

7. Kaynakça

- Akdeniz, S., Budak, H., Ahçı, Z. G. 2022. "Development of a scale of narcissism in social media and investigation of its psychometric characteristics". *International Education Studies*, 15(1), 200-209.
- Akkaya, B., Özkan, A., Özkan, H. 2021. "Yapay zeka kaygı (yzk) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması", *Alanya Academic Review Journal*, 5(2), 1125-1146.
- Alqahtani, S. I. vd. 2023. "Children's Safety on Youtube: A Systematic Review", *Applied Sciences*, 13(6), 1-32.

- Asman, S. 2019. "Finding traces in Youtube's living archive: exploring informal archival practices", *Journal of Media History*, 22(1), 35-55.
- Ambad, S. N. A., Wahab K. A. 2016. "The relationship between corporate entrepreneurship and firm performance: evidence from malaysian large companies", *International Journal of Business and Society*, 17(2), 259-280.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. 1988. "On the evaluation of structural equation models", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bandura A. 1965. "Influence of models reinforcement contingencies on the acquisition of imitative responses", *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(6), 589-595.
- Baysal, A. C. 1981. "Sosyal psikolojide tutumlar". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 121-138.
- Beyens, I., Keijsers, L., Valkenburg, P. M. 2024. "Development, validity, and reliability of the parent-adolescent communication about adolescents social media use scale (PACAS)". *Journal of Children and Media*, 18(2), 159-177.
- Bila, J. "Youtube's Dark Side Could Be Affecting Your Child's Mental Health" *CNBC*.
<https://www.cnn.com/2018/02/13/Youtube-is-causing-stress-and-sexualization-in-young-children.html> Son erişim tarihi: 21 Şubat 2024
- Chintalapati, N., Daruri, V. S. K. 2017. "Examining the use of Youtube as a learning resource in higher education: scale development and validation of TAM model". *Telematics and Informatics*, 34(6), 853-860.
- Coates, A. E., vd. 2020. "It's just addictive people that make addictive videos": children's understanding of and attitudes towards influencer marketing of food and beverages by Youtube video bloggers", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 1-18.
- Demir, Ü. 2016. "Sosyal medya kullanımı ve aile iletişimi: Çanakkale'de lise öğrencileri üzerine bir araştırma", *Selçuk İletişim*, 9(2), 27-50.
- Demirci, K. 2008. "Davranışsal dil bilimine kısa bir bakış: L. Bloomfield ve B. F. Skinner yaklaşımları" *Belleten*, 56(2008/1), 63-70.
- Demirci, İ. 2019. "Bergen sosyal medya bağımlılığı ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, depresyon ve anksiyete belirtileriyle ilişkisinin değerlendirilmesi", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 20(1), 15-22.
- Dilci, T. 2019. "A study on validity and reliability of digital addiction scale for 19 years or older". *Universal Journal of Educational Research*, 7(1): 32-39.
- Drouin, M., vd. 2020. "How parents and their children used social media and technology at the beginning of the Covid-19 pandemic and associations with anxiety", *Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking*, 23(11), 727-736.

- Duman, B., Baştumur, Ş. 2023. “The relationship between social media use to social anxiety and risky behaviors in adolescents”. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 24(3), 1698-1714.
- Dulkadir, R., vd. 2023. “Pandemide çocukların teknoloji kullanımı”, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(4), 970-986.
- Ekşi, H., Aslan, B.H. 2023. “Sosyal medya öğrenme ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması”. 1. Uluslararası Selçuk Bilimsel Araştırmalar Kongresi. Editörler: İlkin, M., Hoang, N.H. Konya.
- Erikson, E. 2014. *İnsanın 8 Evresi*. (2. Basım). İstanbul, Okyanus Yayınları.
- Erkorkmaz, Ü., vd. 2013. “Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri”, *Türkiye Klinikleri Journal Of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Fırat, N., Barut, Y. 2018. “Development of social media addiction scale: validity and reliability study”. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2266-2279.
- Fide, E. G., Sapsağlam, Ö. 2020. “Youtube yayıncılarının çocukların kimlik inşa süreçlerine yansımaları”, *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 199-210.
- Gözen, Ö., Şaldırdak, G. A. 2023. “Çocuk işçiliğinin yeni yüzü: kidfluence”, *Çocuk ve Medeniyet*, 14. 113-135.
- Gündoğan, S. 2022. “Sosyal medya tükenmişliği ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması”. *Bağımlılık Dergisi*, 23(4), 402-409.
- Holland, M. 2016. “How Youtube developed into a successful platform for user-generated content”, *Elon Journal of Undergraduate Research in Communications*, 7(1), 52-59.
- Kaba, İ., Doğan, T. 2022. “Ergenlerde bilişim teknolojileri kullanımının öz-belirleme kuramı perspektifinde incelenmesi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(3), 701-729.
- Kabali, H. K., vd. 2015. “Exposure and use of mobile media devices by young children”, *Pediatrics*, 136 (6), 1044–1050.
- Karagöz, Y. 2017. *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği* (1. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kemp, S. “Digital 2024: Global Overview Report”. *Data Reportal*. <https://datareportal.com/reports/digital-2024-global-overview-report> Son Erişim Tarihi: 1 Nisan 2024.
- Keser, A., vd. 2020. “Development of the scale of effects of social media on eating behaviour: a study of validity and reliability”. *Public Health Nutrition*, 23(10), 1677–1683.
- Kılıç, A. E., Yılmaz, R. 2021. “Youtube'un eğitsel amaçlı kabul durumunun incelenmesi”. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 69-89.
- Kılıç, B., Kaya, S. 2021. “Yeni medya çağında çocuk Youtuberlar üzerinden çocukluğun yok oluşu”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(3), 1141-1157.

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE
UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

- Kim, D., vd. 2024. “From temperament to Youtube: exploring the link between childhood temperament, YouTube usage patterns, and emotional/behavioral problems among children”. *BMC Public Health* 24(1), 1-11.
- Kurtuluş, H.Y., vd. 2022. “Ergenlerde sosyal medyada görünüş algısı ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması”, *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 545-563.
- Lange, P. G. 2007. “Publicly private and privately public: social networking on Youtube”, *Journal of Computer Mediated Communication*, 13(1), 361–380.
- Lara, A. 2024. “How the online safety act will help to protect children”. <https://www.ofcom.org.uk/online-safety/protecting-children/how-the-online-safety-act-will-help-to-protect-children> Son Erişim Tarihi: 11 Şubat 2024.
- Levitis, A. D., vd. 2009. “Behavioural biologists do not agree on what constitutes behaviour”, *Animal Behaviour*, 78(2009), 103-110.
- Office Of Communication. “Children And Parents: Media Use And Attitudes Report 2022”. <https://www.ofcom.org.uk/siteassets/resources/documents/research-and-data/media-literacy-research/children/childrens-media-use-and-attitudes-2022/childrens-media-use-and-attitudes-report-2022.pdf> Son Erişim Tarihi: 19 Mart 2024.
- Özbek, R., Kiliç, N. S. 2020. “Çocuk öznelerin Youtube ve Youtuberlık algısı: Aydın ili örneği perception of child subjects on Youtube and Youtubers (the example of Aydın province)”. *Social Sciences Studies Journal*, 6(62), 2000-2012.
- Öztürk, A. 2021. “Covid-19 pandemi sürecinde bilişim teknolojileri bağımlılığı”, *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 195-219.
- Paganini, G., vd. 2021. “Youtuber: a new work conception”, *Research on Humanities and Social Sciences*. 11(4), 33-43.
- Pakpour, A. H., vd. 2023 “The Youtube addiction scale: psychometric evidence for a new instrument developed based on the component model of addiction”. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 21(6).
- Pervan, M., vd. 2017. “The influence of industry characteristics and dynamic capabilities on firms profitability”, *International Journal of Financial Studies*, 6(1), 1-19.
- Pew Research Center. “Teens and Social Media Fact Sheet”. <https://www.pewresearch.org/internet/fact-sheet/teens-and-social-media-fact-sheet/> Son Erişim Tarihi: 12 Mart 2024.
- Pew Research Center. “Many Turn to Youtube for Children’s Content, News, How-To Lessons”. <https://www.pewresearch.org/internet/2018/11/07/many-turn-to-Youtube-for-childrens-content-news-how-to-lessons/> Son Erişim Tarihi: 5 Nisan 2024.
- Piaget, J. 2004. *Çocukta Zihinsel Gelişim*. İstanbul, Cem Yayınevi.
- Piaget, J. 2007. *Çocukta Karar Verme ve Akıl Yürütme*. Ankara, Palme Yayıncılık.

- Pušnik, M. 2020. "Youtube as an amateur historiographer and a digital archive: mediated testimonies of the second world war". *The Media of Memory*. Editör: Pušnik, M., Luthar, O. Ljubljana:Brill.
- Qutub, A. A., Muhammad, A. A. 2022. "The effect of children's exposure to the Youtube platform moshaya family channel on socialization of the saudi child regarding life satisfaction". *Online Media Global Communication*, 1(2), 437-463.
- Rodgers, R. F., vd. 2021. "Development and validation of the motivations for social media use scale (msmu) among adolescents". *Adolescent Research Review*, 6, 425-435.
- Sapsağlam, Ö. 2018. "Social media awareness and usage in preschool children", *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 9(31), 728-746.
- Shifman, L. 2011. "An anatomy of a Youtube meme", *New Media & Society*, 14(2), 187-203.
- Skinner, B. F. 2014. *Science And Human Behavior* (6. Basım). New York, Free Press.
- Snickars P., Vonderau P. 2009. Introduction. *The Youtube Reader*. Editör: Snickars P., Vonderau P. Litvanya: Logotipas.
- Soner, O., Yılmaz, O. 2021. "Social media fear of dislike in adolescents: a scale development study". *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 533-554.
- Sosyal Ağ Haritası. "Sosyal Ağ Kullanımı". <https://sosyalagharitasi.gov.tr/> Son Erişim Tarihi: 4 Şubat 2024.
- Sosyal Ağ Haritası. "Youtube Kullanım Raporu". <https://sosyalagharitasi.gov.tr/> Son Erişim Tarihi: 4 Şubat 2024.
- Statista. "Most Popular Social Networks Worldwide As Of April 2024, Ranked By Number Of Monthly Active Users". <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/> Son Erişim Tarihi: 7 Mayıs 2024.
- Steinberg, S. "What you need to know about "sharenting" Expert tips on protecting your child's privacy in the digital age". Unicef. <https://www.unicef.org/parenting/child-care/sharenting> Son Erişim Tarihi: 3 Mayıs 2024.
- Stevens, J. P. 2002. *Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences* (Fourth Edition). New Jersey: Lawrance Erlbaum Association.
- Suciu, P. "Youtube Remains The Most Dominant Social Media Platform". Forbes. <https://www.forbes.com/sites/petersuciu/2021/04/07/Youtube-remains-the-most-dominant-social-media-platform/> Son Erişim Tarihi: 13 Şubat 2024.
- Tagay, Ö., vd. 2024. "Ergenler için sosyal medya fenomenlerinden etkilenme algısı ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 128-147.
- Tavakol M., Dennick R. 2011. "Making sense of Cronbach's alpha", *International Journal of Medical Education*, 2, 53-5.
- Topaloglu, M., Caldibi, E., Oge, G. 2016. "The scale for the individual and social impact of students' social network use". *Computers in Human Behavior*, 61, 350-356.

YOUTUBE'UN ÇOCUKLARIN DAVRANIŞ DEĞİŞİMLERİNE ETKİSİ ANKETİ: TÜRKÇEYE
UYARLAMA, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

- Türkiye İstatistik Kurumu. “Çocuklarda Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2021”. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Cocuklarda-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2021-41132> Son Erişim Tarihi: 4 Şubat 2024.
- Türkiye İstatistik Kurumu. “Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması”. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2023-49407](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2023-49407) Son Erişim Tarihi: 4 Şubat 2024.
- Ünal, A.Ü. 2019. “Youtube Kullanıcısı Z Kuşağının Sosyal Medya Kullanım Alışkanlıkları ve Tercihlerinin İncelenmesi”, İletişim Çalışmaları Dergisi, 16, 61-85.
- Üstündağ, A. 2020. “Çocukların sosyal medya kullanım durumları ve sosyal medyanın çocukların duyu durumları üzerine etkisi”, Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi, 6(2), 286-302.
- Yasaroglu, C., Boylu, M. A. 2020. “Youtubers' effect on children's values: parents' views”. *European Journal of Educational Sciences*, 7(4), 1-15.
- Yıldırım-Kurtuluş, H., Kalay-Usta, T., Kurtuluş, E. 2022. “Ergenlerde sosyal medyada görünüş algısı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması”. *E- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 545-563.
- Yılmaz, A. B., Karataş, S. 2018. “Development and validation of perceptions of online interaction scale”. *Interactive Learning Environments*, 26(3), 337-354.
- Ylinen, M., Gullkvist, B. 2014. “The effects of organic and mechanistic control in exploratory and exploitative innovations”, *Management Accounting Research*, 25(1), 93-112.
- Youtube. “Youtube Arama”. <https://www.Youtube.com/howYoutubeworks/product-features/search/> Son Erişim Tarihi: 4 Şubat 2024.
- Youtube. “İçerik Üreticiler İçin Para Kazanma”. <https://www.Youtube.com/howYoutubeworks/product-features/monetization/> Son Erişim Tarihi: 2 Mart 2024.
- Yu, Z. 2014. “Development, validity and reliability of the online identity experiment scale for adolescents”. *Chinese Mental Health Journal*.
- Yurdakul, Y., Ayhan, A. 2024. “Development of the cyberbullying awareness scale for adolescents: validity and reliability study”. *Psychology in the Schools*, 61(6), 2529-2552.
- Zimmermann, D., vd. 2022. “Influencers on Youtube: a quantitative study on young people’s use and perception of videos about political and societal topics”, *Current Psychology*, 41, 6808-6824.
- Živadinović, K. N. 2004. “Utvrđivanje osnovnih karakteristika proizvoda primjenom faktorske analize [Defining the basic product attributes using the factor analysis]”, *Ekonomski Pregled*, 55, 952–966.

*Bu araştırma makalesi için 2024-03/07 Onay Tarihi ve Onay Sayısı ile Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu kararıyla Etik Kurul Onayı alınmıştır.

DOĞAL AFETLERDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İŐLEVLERİ¹

Dr. Öğr. Üyesi Murat TUYSUZ² 

Özet

Günümüzde Türkiye’de dâhil olmak üzere tüm dünyada sel, kasırga ve deprem gibi doğal afetlerin etkisinin daha fazla arttığı görülmektedir. Doğal afetler makro ölçekte ülkeler için farklı sorunlar ortaya çıkarırken, mikro ölçekte örgütler için de birçok sorun ortaya çıkarabilmektedir. Bu bağlamda doğal afetler sebebiyle kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları fark etmeksizin tüm örgütlerde insan kaynakları yönetimine ilişkin problemler yaşanabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları yönetimi (İKY) ile doğal afetlerin ilişkisinin açıklanması, insan kaynakları işlevlerinden olan insan kaynakları planlaması, seçme, eğitim ve geliştirme ve iş sağlığı güvenliği işlevlerinin doğal afetler bağlamında stratejik İKY anlayışı ile birlikte ele alınıp, bu işlevlerin örgütler içinde nasıl düzenlenmesi gerektiğinin ortaya konulmasıdır. Konu ile ilgili kısıtlı olsa da yerli ve yabancı alan yazın taranarak konu ana hatları ile açıklandıktan sonra, ele alınmış her bir İKY işlevi ile ilgili değerlendirmeler yapılarak çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Doğal Afetler, İnsan Kaynakları Yönetimi, Doğal Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT FUNCTIONS IN NATURAL DISASTERS

Abstract

Nowadays, it is seen that the effects of natural disasters such as floods, hurricanes and earthquakes are increasing all over the world, including Türkiye. While natural disasters create different problems for countries on a macro scale, they can also create many problems for the organizations on a micro scale. In this context, problems related to human resources management can be experienced in all organizations, regardless of whether they are public, private sector or non-governmental organizations, due to natural disasters. The aim of this study is to explain the relationship between human resource management (HRM) and natural disasters, to examine human resource planning, employee selection, training and development and occupational health and safety functions in the context of natural disasters together with strategic HRM understanding and to reveal how these functions should be organized within organizations. Although the literature on the subject is limited, after the subject has been explained by reviewing the national and international literature, evaluations have been made about each HRM function and various suggestions have been presented.

Keywords: Natural Disasters, Human Resource Management, Human Resources Management in Natural Disasters

² Marmara Üniversitesi, SBMYO, Yönetim Organizasyon. Bölümü, İstanbul, Türkiye
murat.tuysuz@marmara.edu.tr
ORCID: 0000-0001-5321-0413

1. Giriş

Örgütlerde insan kaynakları yönetimi işlevlerinin neler olması gerektiği genel olarak faaliyet gösterilen çevrenin istikrarlı bir ekolojik doğal çevre olduğu varsayımına göre belirlenir. Buna göre belirlenen bu işlevlerle İKY'nin amacı, çalışanların etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanması yoluyla örgütlerin daha etkili çalışmasını sağlamak ve hizmet verilen kitleye değer yaratmak olarak tanımlanabilir.

Ancak depremler, kasırgalar, seller, orman yangınları ve buna benzer olağanüstü doğal afetler, tüm faaliyetlerde olduğu gibi insan kaynakları yönetimi (İKY) işlev ve faaliyetleri üzerinde de önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Bu olayların meydana getirdiği zorluk ve güçlüklerle etkin çözümler üretilmesi için kamu, özel ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) bir arada hareket etmesi ve bu örgütler içerisinde yer alan insan kaynağının etkin bir biçimde yönetilmesi gerekmektedir. Bunun gerçekleşmesi için İKY'nin çeşitli işlev ve uygulamalarının afetlere yönelik yeniden düzenlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu işlevlerin neler olduğu genel olarak örgütlere özgü iç ve dış çevre faktörlerine göre belirlense de genel bir çerçevede değerlendirildiğinde karşımıza insan kaynakları planlaması, seçme, eğitim ve geliştirme ve iş sağlığı ve güvenliği işlevleri ve işlevlerin stratejik anlamda ele alınmasını sağlayacak bir yaklaşım olan stratejik insan kaynakları anlayışı çıkmaktadır.

İnsan kaynakları planlaması işlevi özellikle afetlere maruz kalabilecek doğal çevrede faaliyet gösteren işletmelerin, bu çevrenin etkilerini analiz ederek mevcut ya da gelecek yıllarda hangi nitelikte ve nicelikte çalışanlara ihtiyaç duyabileceklerini belirlemesi anlamına gelmektedir. Bu işlev kapsamında gerçekleştirilecek iş analizi çalışmaları ile oluşturulacak görev tanımları afetlere yönelik revize edilip güncellenmeli ya da yeni tanımlamalar yapılmalıdır. Buna paralel olarak iş gerekli ile de çalışanların afetlere özgü hangi yetkinlik setine sahip olması gerektiği belirlenmelidir.

Seçme işlevi ile planlamada belirlenen görev tanımları, iş gerekleri ve yetkinliklere uyum sağlayan adaylar seçilmelidir. Özellikle bu aşamada yapılacak kişilik testlerinin önemi büyüktür. Kişilik tipine göre afetlere verilen tepkinin niteliği değişmekte ve bu durumun örgüte farklı açılardan faydası ya da zararı olabilmektedir.

Eğitim ve geliştirme işlevi ile birlikte örgütlerin afetlere etkin bir biçimde yanıt verme ve afetleri yönetme kapasitesi arttırılabilmektedir. Çalışanların işe ilk başladığı anda uygulanan oryantasyon eğitiminden itibaren afetlerle ilgili farkındalığın, bilgi, beceri ve yeteneklerin ve

dolayısıyla yetkinliklerin arttırılmasının gerekliliği özellikle ülkemizde 06 Şubat 2023'te yaşanan yıkıcı depremle birlikte bir kez daha gözler önüne serilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği işlevi ise çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarının korunması için gerekli olan güvenli bir ortamın sağlanması için kritik bir işlevdir. Özellikle afetlerde ön plana çıkan koruma işlevi olarak da ifade edilen iş sağlığı ve güvenliği ile afetler nedeniyle ortaya çıkabilecek iş gücü kaybının önlenerek doğrudan veya dolaylı maliyet oranının en aza indirilmesi sağlanmalıdır. Burada göz önünde tutulması gereken bir konu ise tüm bu çalışmaların hem iç hem de dış paydaşların katkılarıyla stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışıyla gerçekleştirilmesi gerektiğidir. Bu anlayışta İKY işlev ve uygulamalarının sorumluluğu sadece insan kaynakları departmanında değil, tüm diğer departmanlarda ve yöneticilerdedir. Bu anlamda afet ortamında İKY işlevlerinin başarısı diğer yöneticilerin desteği ile birlikte İKY işlev ve uygulamalarının birbiri, örgüt iç çevresi ve dış çevresi ile uyumlu olması ve bu çabalara bütüncül açıdan yaklaşılmasına bağlıdır.

Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları işlevlerinden insan kaynakları planlaması, seçme, eğitim ve geliştirme ve iş sağlığı güvenliği işlevlerinin doğal afetler bağlamında stratejik İKY anlayışı ile birlikte ele alınıp, afetlerle ilişkisinin açıklanması ve bu işlevlerin örgütler içinde bu bağlamda nasıl düzenlenmesi gerektiğinin ortaya konulmasıdır. Bunun için öncelikle insan kaynakları planlaması açıklanmış, bu anlamda, afetlerde insan kaynakları planlamasının afet öncesi, afet anında ya da afetlerden sonra gerekli olacak faaliyetleri ele alınmıştır. Afetlerle ilgili özellikle belirlenecek bazı kişilik özelliklerine sahip adayların temininin örgütlere faydası olabilmektedir. Çalışmada buna yönelik değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışanların afet eğitimi oryantasyon eğitimi ile başlamakta hatta işe alınmadan önce potansiyel çalışanların eğitimine kadar uzanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada eğitimin afetlerle ilişkisi açıklanmış ve çeşitli önerilere yer verilmiştir. Afetlerde yaşanan iş gücü kaybını en aza indirmek için yapılacak iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları önem ifade etmektedir. Bu anlamda bu çalışmada bu işlevlerin afetler boyutunda açıklanması amaçlanmıştır. Konu ile ilgili kısıtlı olsa da yerli ve yabancı alan yazın taranarak konu ana hatları ile açıklandıktan sonra, ele alınmış her bir İKY işlevi ile ilgili değerlendirmeler yapılarak çeşitli öneriler sunulmuştur.

2. Afetler ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Afet, doğa veya insanlar nedeniyle insan yaşamına, sağlığına, mülkiyetine veya çevreye önemli ve büyük çapta bir tehdit oluşturan olaylarla toplumun işleyişinin ciddi anlamda

bozulması durumu olarak tanımlanabilir (Klyman vd., 2007: 62). Depremler, kasırgalar, seller ve diğer doğal afetler, bireylerin refahını tehdit eden dramatik ve yıkıcı olaylardır (Sun vd., 2020: 52). İnsan kaynakları yönetimi (İKY) ise bireysel ve örgütsel amaç ve beklentilerin giderilmesi amacıyla insan kaynağının etkili ve verimli yönetilmesi olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2017: 19). Afet yönetim süreci afetlerden önce hazırlığın yapılması, olası tehlike ve risklerin tespiti, afet anında müdahale, iyileştirme ve yeniden inşa süreçlerinden oluşan bir döngüyü kapsamaktadır (Işık vd., 2012: 90). Afetlerin meydana getirdiği çok yönlü sorunların önlenmesi veya azaltılabilmesi için afet yönetim döngüsünde bulunan insan kaynağının etkili ve verimli bir biçimde kullanılması gerekmektedir (Taşkiran ve Baykal, 2018: 23). Bu bağlamda bazı insan kaynakları yönetimi işlev ve uygulamaları ön plana çıkmaktadır. Bunun için İKY işlevlerinden insan kaynakları planlanması, seçme, eğitim ve geliştirilme, iş sağlığı ve güvenliği işlevleri ön plana çıkarken, stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışı ise afet yönetim sürecinde yer alan insan kaynağının etkin yönetilmesi için gerekli olan bakış açısını belirlemektedir.

2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri

İnsan kaynakları yönetimi örgütlerde birçok işlevi yerine getirmekte bunlar arasından bu çalışmada ele alınan işlevler; insan kaynakları planlaması, seçme, eğitim ve geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği olarak belirlenmiştir. Ayrıca İKY'ye farklı bir bakış açısı sunan stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımı da bu kapsamda ele alınmıştır.

2.1.1. İnsan Kaynakları Planlaması

İnsan kaynakları planlaması işlevi norm kadro, kadrolama vb. olmak üzere farklı isimlerle ifade edilse de, bir örgütte belli bir dönem de kısa, orta ve uzun vadede hangi nitelikte ve nicelikte çalışana ihtiyaç duyulacağına karar verilmesi olarak tanımlanabilir (Öge, 2011: 60). Bu anlamda, afetlerde insan kaynakları planlaması afet öncesi, afet anında ya da afetlerden sonra gerekli olacak insan kaynağının planlanması faaliyetlerini içermektedir. Afetlerde insan kaynakları planlaması afetler nedeniyle oluşabilecek zararın en aza indirilmesi için gerekli insan kaynağının nicelik ve nitelik bakımından tahmin edilmesi faaliyetlerini kapsamaktadır (Taşkiran ve Baykal, 2018: 5).

Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için, ihtiyaç duyulacak insan kaynağının belirlenmesi için stratejik insan kaynakları yaklaşımı çerçevesinde, öncelikle durum analizi yapılmalı ve bilgi toplanmalı daha sonra işgücü talebi ve arzı belirlenmeli, eylem planları geliştirilmeli ve son olarak değerlendirme ve kontrol yapılmalıdır. Durum analizi yapılırken insan

kaynakları yönetimini etkileyen dış çevre ve iç çevre faktörleri dikkate alınmalıdır. Bilgi toplama aşamasında PESTLE (Politik, ekonomik, sosyolojik, teknolojik, yasal, ekolojik) olarak formüle edilen dış çevre faktörleri hakkında bilgiler toplanmalıdır (Mathis vd., 2016: 15). Bunlardan ekolojik faktörler günümüz Türkiye'sinde özellikle afetler boyutunda ele alınmalı ve örgüt içinde iş dizaynı buna göre yapılmalıdır. İç çevre faktörlerinden örgütün büyüklüğü, misyon ve vizyon tanımlamaları, kültürü ve uygulamaları hakkında bilgiler toplanarak bunlar afet boyutunda ele alınmalı örgüt içine yayılması sağlanmalıdır. Bu çalışmalar stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışı ile gerçekleştirilmelidir. Örgüt içerisinde yer alan mevcut çalışanların niteliklerini belirten işgücü envanteri çalışması sonucunda ortaya çıkan envanter ile olması gereken durumun karşılaştırılarak aradaki boşluk giderilmeye çalışılmalıdır (Altuntaş, 2017: 6). İnsan kaynaklarının planlama süreci işgücü arzı ve talebinin karşılanması bunun bütçeye uyarlanması, tepe yönetimin de onayı ve desteği ve son olarak kontrol ve değerlendirme ile sonuçlandırılabilir (Bingöl, 2014: 177). Örgüt içinde yer alan tüm işler afetler göz önüne alınarak iş analizi çalışmaları düzenlenmeli ve buna göre görev tanımları oluşturulmalıdır. Bu anlamda çalışanlara afetlerle ilgili ikincil bir görev tanımı hazırlanması gereklidir. Hazırlanacak bu görev tanımlarıyla çalışanların afet durumuna hazırlığı sağlanabilmektedir (Yaman, 2020: 923).

Afet yönetiminde faaliyetlerin etkin bir biçimde yürütülmesi büyük ölçüde insan kaynağına bağlı olduğundan planlama faaliyetleri stratejik bir öneme sahiptir. Planlama sürecinde iş analizleri yapılırken iş gerekleri de hazırlanmalıdır. İş gerekleri, bir işi başarı ile sürdürmek için çalışanlarda bulunması gereken temel/asgari nitelikler anlamına gelmektedir. İş gerekleri de afetler dikkate alınarak revize edilmeli ve çalışanlardan beklenen yetkinlikler yaşanabilecek afetler göz önüne alınarak düzenlenmelidir. Ayrıca afetlerden sonra yaşanacak kayıpların en aza indirgenmesi için yedekleme planlarının yapılması da önemlidir. Kısa orta ve uzun vadede afet senaryolarına göre belirlenecek yedek çalışanların planlanması ve bu çalışanların hangi niteliklere sahip olması gerektiği ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle bu süreçte öncelikle İK profesyonelleri afet bilincine ve değişimi yönetme yetkinliğine de sahip olmalıdır. Bu süreçte ayrıca problem çözme becerisi de ön plana çıkmaktadır.

2.1.2. Çalışanların Seçilmesi

Bir diğer İKY işlevi olan insan kaynakları seçme süreci de afetler bakımından önem arz eden bir İKY işlevidir. Seçme işlevinde adayların iş analizi ve iş gerekleri sonucunda belirlenen bilgi, beceri, yetenekleri içeren yetkinlik setine ve doğal olarak örgüte ve işe uyumlu olup

olmadıkları belirlenmektedir. Bu sürecin nasıl uygulandığı ve içerisinde hangi uygulamaların yer aldığı örgütün büyüklüğüne ve diğer faktörlere göre değişmektedir (Gürbüz, 2017: 136).

Büyük örgütlerde süreç ön inceleme, başvuru formlarının fiziksel ya da internet ortamında alınması, testler, mülakat, referans kontrolleri, sağlık durum bilgisi ve son olarak iş teklifi ve işe yerleştirme aşamalarından oluşmaktadır (DeCenzo vd., 2016: 149). Sürecin başında bir aday havuzu oluşturma durumu söz konusudur. Havuz oluşturulurken verilerin düzenlenmesi sürecin daha etkin yürütülmesini sağlamaktadır. Bu düzenleme sonucunda bir ön eleme yapılarak mülakata davet edilen adayların işe alım oranının yüksek olması aday havuzunun başarılı bir biçimde düzenlendiğini göstermektedir. Havuz oluşturulurken dikkat edilecek konuların başında, işle ilgili olmayan özgeçmişlerin havuzda yer almaması gelmektedir. Ulaşılabilecek adayların ilgili işe uygunluğunun sağlanması için işletmeye özel yazılım ya da diğer işe alım web siteleri kullanılabilir. Filtreleme yoluyla belirli özelliklere sahip adaylar seçilebilmektedir dolayısıyla ihtiyaç olmayan adaylar elenerek süreç etkin bir hale getirilmektedir (Kurt, 2023: 43).

Ön inceleme aşaması, aday havuzunda belirlenen potansiyel adayların, iş tanımında ve iş gereklerinde açıklanan uygun deneyim, beceri ve eğitim gibi niteliklere dayalı olarak ilk taramasıdır. Başvuru sahibinin telefon tarama görüşmesinden önce veya sonra başvuru formunu doldurması gerekebilir (DeCenzo vd., 2016: 153). Başvuru formu çevrimiçi ya da el ile doldurularak alınabilmekte içerisinde geçmiş eğitime, tecrübeye, kişisel bazı bilgilere ait bölümler yer alabilmektedir. İşle ilgili yapılacak testler kişilik testleri, iş örnekleme ya da performans simülasyon testleri olabilir. Kişilik testleri başvuran adayların sahip olduğu kişisel beceri ve yeteneklerinin tarafsız olarak ölçülmesi için uygulanan testlerdir (Kurt, 2023: 53). Adayların kişilik, davranış ve bakış açıları ve hatta gelecekle ilgili tahminler yürütülmesi bağlamında önem ifade eder. Afetlerle ilgili özellikle belirlenecek bazı kişilik özelliklerine sahip adayların temini noktasında örgütlere faydası olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda afetlerle kişilik özelliklerinin ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre bireylerin dışadönük ve içe dönük olması afet durumundaki durumunu etkilemekte, psikolojik iyi olma halini dışa dönük kişiliğe sahip olanların daha fazla sergiledikleri görülmüştür (Patricia vd., 2020: 246).

Ön incelemeden sonra başvuru formunu dolduran ve gerekli testleri geçen adaylar genellikle kapsamlı bir mülakata tabi tutulur. Mülakatlar birebir, grup, uzaktan mülakat biçiminde gerçekleştirilebilir. Birebir yapılan mülakatlar insan kaynakları departmanı ve birim yöneticisi ile birlikte gerçekleştirilir. Çalışanların seçilmesi sürecinde en fazla kullanılan

yöntemlerden biri olan mülakatların maliyeti düşük olması nedeniyle örgütler tarafından sıklıkla tercih edilmektedir. Ancak mülakatlarda görüşmeciler tarafından yapılan hatalardan kaçınılması gerekmektedir. Bunlar içerisinde mülakat hazırlığının zayıf olması, pozisyonla ilgili yetersiz bilgi, özgeçmişteki olumsuz durumlara odaklanma, hale etkisi, önyargılı davranma, kontrast etkisi vb. hatalardan kaçınmak gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda özellikle pozisyon boşluğunun doldurulması için oluşan istihdam baskısının performansa olumsuz yansımaları endişesi insan kaynakları profesyonelleri ve diğer seçiciler üzerinde mülakat hatalarına neden olduğu tespit edilmiştir (Özen ve Kızıldağ, 2018: 956). Bu bağlamda örgütlerin özellikle kilit pozisyonları hızlı doldurmaya çalışmak yerine doğru kişi ile doldurulması özellikle afetlere müdahale için önem ifade etmektedir.

Referans kontrolü bir örgüt için savunma hattı olarak tanımlanan bir insan kaynakları uygulamasıdır. Referans kontrolü işe alınacak personelin hem iş hem de iş etiği yetkinliği bakımından önceki iş yerlerinde nasıl davranış sergilediğinin belirlenmesi açısından önem ifade etmektedir. Ülkemizde yapılan bir araştırmada örgütlerin % 93'ünün referans kontrolü yaptıkları konu ile ilgili bilinç düzeyinin yükseldiği görülmektedir (Halil ve Polat, 2013: 55). Son olarak adayların sağlık durumunu kontrolü yapılarak bu süreç tamamlanmış olur.

Buna ek olarak seçme sürecinde kişi - iş uyumu ve kişi - örgüt uyumu dikkat edilmesi gereken konulardandır. Kişi - iş uyumunda çalışanların sahip olduğu, bilgi, beceri ve yetenek gibi kişisel özellikler ile yapılacak işe ait iş gereklerinin uyumlu olması örgütün başarısına doğrudan etki edecektir. Çalışanların nitelikleri iş gereklerine uyumlu olduğunda çalışanların hem iş tatmini artabilir hem de örgüte olan bağlılıkları ve iş performansları yükselerek işten ayrılma niyeti de azalabilir (Gürbüz, 2017: 137). Bu anlamda özellikle doğrudan afet yönetim süreci ile ilişkili faaliyette bulunan örgütlerde afet bilincine sahip çalışanların işe alınması önem arz etmektedir. Buna ek olarak, bir örgütün çevreye, doğaya hatta o örgütün ekosisteminde olan tüm çevre unsurlarına olan olumsuz etkisinin azaltılmasına yönelik çabalara verilen isim olan yeşil insan kaynakları yönetimi anlayışının, çalışanların doğal afetlerde yaşanan olumsuz etkilerinin giderilmesi yönündeki yetkinliklerine pozitif katkısı olacaktır (Sarıyıldız, 2021: 158).

Kişi - örgüt uyumu ise temel olarak çalışanların değerleri, amaçları, kişiliği ve tutumlarının örgütün amaçları, değerleri ve örgüt kültürü ile uyumlu olması durumunu ifade etmektedir (Kristof-Brown vd., 2005: 285). Örneğin, iş sağlığı ve güvenliğine önem veren bir çalışanın afetlerle ilgili tavrı ve tarzı daha az önem veren bir çalışandan daha anlamlı olacaktır.

Yukarıda ele alınan kişilik testleri ile iş başvurularında adayların kişilik özelliklerinin bu anlamda tespiti de yapılabilmektedir. Özellikle doğrudan afetlerle ilgili çalışan örgütlerde eleman temininde bu husus göz önünde tutulmalıdır. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda özellikle kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre afetlere daha hazır olduğu tespit edilmiştir (Sadiq ve Tyler, 2016: 22). Dolayısıyla kamu çalışanlarının göreceli olarak özel sektör çalışanlarına göre daha fazla afet bilincine sahip oldukları düşünülebilir. Bu durumda özel sektör işletmelerinin tüm İKY süreç ve uygulamalarında afet bilincini arttıracak faaliyetlerde daha fazla bulunması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

2.1.3. Eğitim ve Geliştirme

Bir diğer İK işlevi olan eğitim ve geliştirme afet yönetim sürecinin tüm aşamalarında başarılı olunması açısından kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların afet eğitimi oryantasyon eğitimi ile başlamakta hatta işe alınmadan önce potansiyel çalışanların eğitimine kadar uzanmaktadır. İş başı eğitimleri ile devam etmekte ve hizmet içi eğitimlerle herhangi bir eğitim ihtiyacı olduğunda süreklilik arz etmektedir. Bu bağlamda yapılacak eğitimlerin hem teorik olarak hem de uygulamaya dönük olarak planlanması gerekmektedir. Özellikle ülkemizde 06 Şubat 2023'te yaşanan vahim deprem felaketi bu konuya ne kadar önem verilmesi gerektiğini bir kez daha maalesef göstermiştir. Eğitim çalışmaları afetlerde yaşanacak kayıp ve yaralanmaların önüne geçilmesi bakımından önem arz etmektedir. Eğitimler ayrıca çalışanların afetle mücadeleye yönelik mevcut planlar konusunda farkındalığını, personelin afetle ilgili planlamalara katılımını arttırmakta, sorunları ortadan kaldırmakta ve çalışanların görevlerini yerine getirme becerilerini de arttırmaktadır (Mirzaei vd., 2019: 13).

Bir örgütte gerçekleştirilecek eğitim ve geliştirmeye yönelik faaliyetler çalışanların bağlılık ve motivasyonunu artırması yanında işlerin daha etkin ve verimli yapılmasına katkı sağlamaktadır (Mercin, 2005: 135). Bu çalışmalar sonucunda beklenen, çalışanların afetlere ilişkin bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesidir. Buna ek olarak afetler beceri eksiklikleri ve personel devir oranının yükselmesi İKY sistemleri için bir zorluk teşkil edebilir (Merlot ve De Cieri, 2004: 1903). Yapılan araştırmalara göre, eğitim ve geliştirme faaliyetleri sonucunda çalışanların afetlere müdahalede bilgisi artmakta, tutumu değişmekte ve uygulama anlamında hazır oluş seviyesi yükselmektedir (Mirzaei vd., 2019: 14). Böylelikle çalışanların iş performansı ve üretkenlikleri de artmaktadır. Bunun yanı sıra eğitim ve geliştirme faaliyetleri örgütsel amaç ve stratejilerin gerçekleştirilmesine de önemli katkılar sağlayacaktır. Afete hazır bir örgütle hazır olmayan bir örgüt arasında fark mutlaka olacaktır. Eğitim ve geliştirme işlevi

örgüt içerisinde afet kültürünün oluşturulması, kurumsal esnekliğin sağlanması, afetlere yönelik sorunların çözülmesi, yönetici ve yönetici adaylarının geliştirmesi bakımından etkili bir İKY işlevidir. Afetlerin oluşturacağı maddi ve manevi zayıfatın en aza indirilmesi ve süreçlerin etkin yürütülmesi açısından eğitim ve geliştirme süreklilik arz etmelidir.

Eğitim süreci eğitim ihtiyaç analizi ile başlayan ve etkinliğinin ölçülmesine kadar süren bir süreçtir. Her süreçte olduğu gibi tepe yönetimin ve diğer yöneticilerinde desteğini almak bu sürecin sağlıklı işlemlerini sağlayacaktır. Eğitim ihtiyaç analizi yapılırken öncelikle örgüt analizi yapılmalı, ardından planlama aşamasında yapılan iş analizinin de katkılarıyla, kişi analizi ile süreç tamamlanmalıdır. Örgüt analizi örgütün içinde bulunduğu mevcut durumu ve gelecekteki örgütsel ihtiyaçların belirlenmesidir. Örgütün iç çevre ve dış çevresi analiz edilerek bunların etkisinin belirlenmesi sonucunda eğitim açığının giderilmesidir (Mathis vd., 2016: 294). Afet yönetim sürecinde örneğin, ekolojik çevre faktörlerinin örgütlere etkisi incelenerek buna yönelik gerçekleştirilecek eğitimlerle bu etkiyi azaltacak önlemler alınabilir. Bunun yanı sıra, yasal çevre faktörlerinin afet yönetim süreci ile ilgili mevzuata ve ISO 22320 Acil Durum Yönetim Sistemi gibi bir sistem kurularak, buna uyum sağlanması için gerekli çalışmalar yürütülebilir. İş analizi sürecinde çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları gözden geçirilerek mevcut ya da gelecekteki duruma uyumu sağlanabilir. Bu anlamda yapılacak iş analizi çalışmaları ile belirlenen görev tanımlarındaki tanımlamalara ve iş gereklerine uyum göstermeyen çalışanların geliştirilmesi için çeşitli eğitim programları düzenlenebilir. Özellikle doğrudan afet yönetim süreci ile ilgili faaliyet gösteren örgütlerde, çalışanların afetlerle ilgili bilgi, beceri ve yeteneklerinde ki eksikliklerin giderilmesi bu aşamada yapılacak analizle ortaya çıkan verilerle tespit edilecektir. Eğitim ihtiyaç analizinin son aşaması olan kişi analizinde çalışanların performansları analiz edilerek varsa gerekli eksikliklerin giderilmesi gereklidir. İnsan kaynakları yönetimi işlevlerinin her birinin birbiri ile bağlantılı olduğunu düşündüğümüzde eğitim ihtiyaç analizine temel oluşturan iş analizleri ve görev tanımları doğrultusunda ve performans değerlendirme sonuçlarına göre ortaya çıkan eğitim ihtiyacının giderilmesi kişi analizinin bir sonucudur.

Eğitim ihtiyaç analizi sürecinden sonra belirlenen eğitimlerin tasarımı, eğitimcilerin seçilmesi, eğitim ortamı ve nihayetinde eğitimin transferi yani çalışanların davranışlarına ve düşünce yapılarına eğitiminin yansıtması gibi konular ön plana çıkacaktır. Eğitim tasarımı, eğitim hedefleri, uygulama yöntemleri ve program değerlendirmesini de içeren genel eğitim programının planlanması anlamına gelmektedir. Öncelikle eğitimin amacının belirlenmesi

gerekmektedir. Diğer yöneticilerden gelen bildirimler, müşteri şikâyetleri ve performans değerlendirme sonuçlarından elde edilen verilerle eğitimin hedefleri belirlenebilir (Dessler, 2013: 250). Eğitim tasarımı, çalışanların o eğitimle ilgili motivasyonu da düşünülmesi etkili, verimli ve çekici eğitimler tasarlanmalıdır. Yapılacak eğitimlerin gerçek hayatla bağlantısı mutlaka kurularak eğitimler anlamlı hale getirilmelidir. Eğiticiler seçilirken işletme içinden iç eğitimciler ya da işletme dışından dış eğitimciler seçilebilir. İç eğitimciler hem maliyeti düşük olması hem de işletmeyi iyi tanıdıklarından dolayı daha etkin eğitimler verebilmektedir. Ancak dış eğitimciler ise farklı bir bakış açısı ve kültürün yerleşmesi için örgütlere faydalı olmaktadır. Bazı eğitimler, özellikle afet eğitimleri takım eğitimi biçiminde de verilebilir. Burada amaç takım halinde çalışan grupların güven ve işbirliği halinde çalışmasını geliştirmektir. Eğitim ortamı olarak takım çalışmaları hem sınıf içi hem de outdoor (dış mekân) biçiminde gerçekleştirilebilir. Afetler için bilgi verme niteliğinde olan eğitimler sınıf içi olabileceken, yeni bir beceri ya da yetenek kazandırma yani çalışanlara yeni yetkinlikler kazandırılması için ise outdoor eğitimleri tatbikatlar biçiminde gerçekleştirilebilir.

Örgütün bir öğrenen organizasyona dönüşmesi için bilginin yaratılması, örgüte yayılması, içselleştirilmesi ve kullanılması gerekmektedir. Eğitimin transferi bu noktada önem ifade etmektedir. Yapılan araştırmalarda, çalışanların % 34'ünün öğrendiklerini eğitimlerden ancak bir yıl sonra davranışlarına aktarabildiğini göstermektedir (Saks ve Belcourt, 2006: 639). Burada yapılması gereken, örgütlerin eğitim ihtiyaç analizi yaparken eğitim transferine engel olacak faktörleri tespit edip buna göre önlemler alması ve gerçekleştirilen eğitim programının kısa, orta ve uzun vadede istenen sorunların çözümüne nasıl katkı yaptığının izlenmesi gerekmektedir. Çünkü çoğu zaman çözülmüş gibi görünen problemler bir süre sonra tekrar su yüzüne çıkmaya başlamaktadır. Bunun sebebi, bu problemleri kökünden çözmek için gereken detaylı çabalara yer verilmemesidir. Bunun için öncelikle problem üzerinde gerçekten düşünmek gereklidir. Bu bağlamda asıl sorun insanların zihinsel yani düşünce modellerinde yatmaktadır. Dolayısıyla sadece davranışsal anlamda değil bilişsel olarak da bir değişimin gerçekleşmesi hedeflenmelidir. Eğitim transferinde önemli noktalardan biri de budur. Bu değişimin gerçekleşmesi için ise tepe yönetimin afet yönetimi bağlamında örgüt içerisindeki değişmez denilen örgüt normlarını ve değerlerini sorgulayarak bunları afet bilinci kapsamında yeniden şekillendirmesi gerekmektedir. Bu da ancak eğitim ve geliştirme ile mümkün olacaktır. Sonuçta afet gibi insan hayatının söz konusu olduğu bir durum hafife alınacak bir durum değildir. Kurumsal itibarın arttırılması ve pozitif bir işveren markası oluşturulması açılarından eğitim faaliyetlerinin etkisi büyüktür.

Eğitimle ilgili bir diğer önemli konu ise eğitimin etkinliğinin ölçülmesidir. Eğitimlere ayrılan bütçe sonuçta bir yatırım olarak değerlendirilse de bu yatırımın geri dönüşünün ancak maliyetinden fazla olduğu durumlarda eğitimin etkinliğinden söz edilebilir. Eğitimin ölçülmesi güç olsa da, etkinliğinin ölçülmesinde dört düzey tanımlanmaktadır (Kirkpatrick ve Kirkpatrick, 2008: 21). Birinci düzey tepki düzeyidir. Bir anlamda müşteri memnuniyetine benzetilen bu düzeyde eğitime katılan çalışanların tepkileri ölçülmeye çalışılır. Bu anlamda eğitimin içeriğine, eğiticinin tarzına, faydasına dair soruların yer aldığı bir anket formu ile katılımcılardan geri bildirim alınır. İkinci seviye öğrenme seviyesidir. Öğrenme seviyesinde eğitimde aktarılan bilgi, kazandırılmak istenen beceri, geliştirilmek istenen yeteneğin dolayısıyla yetkinliğin geliştirilip geliştirilmediği ölçülmeye çalışılır. Burada beklenen sonuç davranış değişikliğidir. Ancak davranışın değişmesi için tutumun değişmesi de gereklidir. Etkinliğin ölçülmesinde üçüncü seviye olan davranış değişikliği ilk iki seviyeden sonra geçilmesi gereken aşamadır. Değişimin gerçekleşmesi için öncelikle katılımcıların değişimi istemesi, neyi ve nasıl yapacağını bilmesi, pozitif bir örgüt iklimi oluşturulması ve başarılı olan çalışanların ödüllendirilmesi gereklidir (Kirkpatrick ve Kirkpatrick, 2008: 23). Dördüncü düzey olan son düzey sonuç düzeyidir. Sonuç düzeyi eğitimden elde edilen faydaların gözle görülür, somut bir hale gelmesi olarak özetlenebilir. Verimliliğin yükselmesi, kalitenin artması, maliyetlerin düşmesi, iş kazası oranının düşmesi, iş gücü devir oranının azalması, satışlarda yükselme, karda artış (Tüzüner, 2011: 238), iç ve dış müşteri şikâyetlerinde azalma dolayısıyla memnuniyette yükselme vb. faktörler eğitimin olumlu sonuçları olarak değerlendirilebilir.

2.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği

Bir diğer İKY işlevi olan iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların bedensel ve psikolojik sağlıklarının korunması için güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasını temel alan konulardan birisidir. Koruma işlevi olarak da ifade edilebilecek bu işlevin de diğer tüm işlevler gibi afet süreci ile ilgili kritik rolleri bulunmaktadır. Özellikle afetlerde yaşanan iş gücü kaybını en aza indirmek için yapılacak iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları önem ifade etmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların yaşayabileceği iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla risk analizleri yaparak bunların önüne geçmeye çalışır. Risk analizi iş yerinde oluşabilecek tehlikeleri ve bu tehlikeden hasar alma ve kayıpla karşılaşma durumunun analiz edilmesi olarak tanımlanabilir (Şahin ve Üçgül, 2019: 45). Risklerin çalışanlara zarar verme olasılığını en aza indirmek için öncelikle tepe yönetimin sonra insan kaynakları yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı önlem alması önem ifade

etmektedir. Doğal afetler bu risklerin en başında gelmektedir. Doğal afetler başta deprem olmak üzere, su baskınları, çığ, fırtına, tsunami vb. afetler olabilmektedir. Bir doğal afet olduğunda İKY'nin öncelikli kaygısı çalışanların güvenliği olmalıdır. İnsan kaynakları departmanı, çalışanların güvende olması için tahliye planları, acil durum sığınakları ve güvenlik önlemleri hakkında bilgilendirme yaparak acil durum müdahale ekipleriyle birlikte çalışmalıdır. Ancak çalışanların özellikle bu işlere alışkın olmayan ve/veya eğitim almamış olanlar için acil müdahale durumunda iş kazası, yaralanma riskleri de barındırdığı için (Perce, 2007: 235) önceden hazırlıklı olunması gereklidir. Normal koşullarda çalışma ortamında yaşanabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için çeşitli uygulamalar yapan insan kaynakları departmanları günümüzde özellikle ülkemizde daha fazla ön plana çıkan afet yönetim süreci ile ilgili işlev ve uygulamalarında afetlere yönelik iş dizaynı yapmak zorundadır. Aynı şekilde iş analizleri ve görev tanımları da iş sağlığı güvenliği çalışmalarına veri sağlaması bakımından önemlidir. Bu bağlamda yapılacak çalışmalarda örgütler içerisinde afetlerle ilişkili riskler belirlenerek gerekli önlemlerin alınması sağlanabilmektedir. Bir örgüt içerisinde afetlere yönelik yapılacak iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları afet öncesi, afet anında ve afetlerden sonra, çalışanların afet durumuna hazırlıklı olması için ve örgüt beşeri sermayesi olan insan kaynağı kaybının en aza indirgenmesi noktasında etkilidir.

Eğitim ve geliştirme işlevi ile uyumlu olacak biçimde İKY, afete hazırlık planlarının geliştirilmesi ve sürdürülmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Bu planlar acil durum görev ve sorumluluklarının belirlenmesini, tahliye tatbikatlarının yapılmasını ve çalışanların güvenlik prosedürleri konusunda eğitilmesini de içermektedir. Afetler anında yaşanacak yaralanma, kas – iskelet rahatsızlıkları, psikolojik rahatsızlıklar, kimyasal veya biyolojik riskler, ölüm tehlikelerinden korunmak ve koruyucu ekipman kullanımına yönelik eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmelidir. Hijyen ve sanitasyon önlemleri alınmalı, ayrıca salgın hastalıklara karşı önceden aşı yapılması da önceden alınacak önlemler arasında sayılabilir. Çalışanlardan oluşan arama kurtarma ekipleri oluşturulmalı ve eğitimleri önceden gerçekleştirilmiş olmalıdır. Afetlerden sonra hem maddi hem de manevi anlamda çalışan destek programının gerçekleştirilmesi çalışanların afetle mücadelesini kolaylaştıracaktır.

2.1.5. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Stratejik insan kaynakları yönetimi bir örgütte sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamak ve kurumsal performansı geliştirmek amacıyla İKY işlev ve uygulamalarının öncelikle örgütsel strateji ve daha sonra örgütün faaliyet gösterdiği çevre ile uyumlu hale

getirilmesi anlamına gelmektedir (Gürbüz, 2013: 7). Stratejik insan kaynakları anlayışı özellikle beşeri sermayenin önemine, örgüt ve İKY işlev ve uygulamalarının bütünleştirilmesine ve bu yolla performansın artırılmasına yoğunlaşmaktadır (Gürbüz, 2017: 49). Bu anlayışta insan kaynakları departmanları stratejik ortak olarak görülmekte (Akdemir, 2017: 21), örgütün misyon, vizyon, hedef ve stratejilerine doğrudan etki edecek İKY işlev, uygulama ve faaliyetlerin uygulanması anlamına gelmektedir. Bu noktada örgütün sahip olduğu insan kaynağının stratejik yönetim yaklaşımı ele alınarak kullanılması gerekmektedir. Bu doğrultuda stratejik bilinçle başlayıp, stratejik kontrol aşamasına kadar ilerleyen stratejik yönetim sürecinin (Ülgen ve Mirze, 2013: 57) İKY perspektifinden ele alınıp uygulanması sistemin etkin kurgulanması için önemlidir.

Bu anlamda öncelikle afet bilinci anlayışına sahip stratejistlerin seçilip, görevlendirilmesi, bu bağlamda yapılacak iç ve dış çevre analizlerinde özellikle deprem kuşağında yer alan örgütlerin doğal çevre risklerini detaylı bir biçimde ele alması gerekmektedir. Daha sonra stratejik yönlendirme aşamasında vizyon, misyon, amaç ve hedefler belirlenerek afetle ilgili belirlenen stratejiler kapsamında ele alınan tüm stratejilerle dikey olarak, örgüt içinde yer alan diğer departmanlarla ve varsa örgütün stratejik planıyla uyumlu olması gerekmektedir. İster kamu ister özel sektör ya da STK olsun afetlere hazır olunması bağlamında ulusal afet müdahale planı ve ulusal afet ve acil durum yönetim sistemi ile uyumlu bir biçimde bu çalışmaların gerçekleştirilmesi yerinde olacaktır. Buna ek olarak İKY işlevlerinin yatay olarak birbiriyle uyumlu olarak ele alınması gereklidir. Örneğin, iş analizi çalışmalarından elde edilen verilerin insan kaynakları planlaması, eğitim ve geliştirme, seçme ve iş sağlığı ve güvenli işlevlerini desteklemesi, stratejilerin uygulanması ve yayılımı noktasında etkinlik sağlayacaktır.

Örgütler stratejik yönetim sürecinde belirledikleri tüm amaç, hedef ve stratejilerle belirli bir sonuca ulaşmak istemektedir. İnsan kaynakları yönetimi ise bunlara destek olmak için kendi içerisinde var olan tüm işlevlerle çalışmaktadır. Burada en önemli noktalardan biri işbirliğidir. İKY işlev ve uygulamalarında tüm sorumluluk sadece İK departmanında olmamaktadır. Bu durum insan kaynakları departmanının örgütün yapısı, kültürü ve performans sistemlerini analiz etme ve gerektiğinde değişiklikleri tavsiye etme ve uygulama konusunda diğer yöneticilerle birlikte çalışması anlamına gelmektedir (DeCenzo ve Robbins, 2016: 32). Diğer tüm yöneticilerin de özellikle afet sürecinde kendi bölümlerinde yer alan çalışanları İKY

bağlamında yönetmesi gerekmektedir. Bu anlamda yöneticilerin özellikle afet konularına ilişkin tüm çalışmalarda İK ile koordinasyon halinde olması gerekmektedir.

3. Sonuç ve Öneriler

İnsan kaynakları yönetimi örgütler için kritik öneme sahip birçok işlev ve uygulamayı bünyesinde barındırmaktadır. İKY işlev ve uygulamaları normal koşullar altında herhangi bir doğal afet esnasında oluşacak konulardan oluşmayan, istikrarlı bir çevre de faaliyet gösteren kamu, özel sektör ve STK'lar için tasarlanmıştır. Deprem, fırtına, sel, orman yangınları ve diğerleri gibi doğal afetler, insan kaynakları yönetimi üzerinde çeşitli şekillerde önemli etkilere sahip olmaktadır. Bu süreçte mikro ölçekte örgütlerde, makro ölçekte ise tüm ülke çapında sahip olunan insan kaynağının etkin, verimli ve stratejik olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

İKY özellikle bazı işlevleriyle bunu gerçekleştirmeye çalışır. Bunlardan ilki insan kaynakları planlamasıdır. İnsan kaynakları planlaması afetlerden önce, afet anında ve sonrası için gerekli olacak sayı ve özellikte çalışanın planlamasıdır. Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için, ihtiyaç duyulacak insan kaynağının belirlenmesi için stratejik insan kaynakları yaklaşımı çerçevesinde, öncelikle durum analizi yapılmalı ve bilgi toplanmalı daha sonra işgücü talebi ve arzı belirlenmeli, eylem planları geliştirilmeli ve son olarak değerlendirme ve kontrol yapılmalıdır. Durum analizi yapılırken insan kaynakları yönetimini etkileyen dış çevre ve iç çevre faktörleri dikkate alınmalıdır. Bilgi toplama aşamasında PESTLE (Politik, ekonomik, sosyolojik, teknolojik, yasal, ekolojik) olarak formüle edilen dış çevre faktörleri hakkında bilgiler toplanmalıdır. Bu bağlamda örgütlerin stratejik insan kaynakları anlayışı ile dış ve iç çevre analizleri yaparak özellikle afetlerden etkilenecek coğrafi alanda yer alıyorsa buna göre önlemler alması gerekmektedir. Örgüt içerisinde yer alan tüm görev tanımları gözden geçirilerek afetlere yönelik revize edilmeli ya da afetler için özel görevler belirlenmelidir. İş gerekleri de buna göre düzenlenerek afetlere dönük gerekli nitelikler tanımlanmalıdır. Özellikle kriz anında değişim yönetimi yetkinliği hem insan kaynakları hem de diğer yöneticilerde bulunmalıdır. Örgüt içerisinde yer alan mevcut çalışanların niteliklerini belirten işgücü envanteri çalışması sonucunda ortaya çıkan envanter ile olması gereken durumun karşılaştırılarak aradaki boşluk giderilmeye çalışılmalıdır. Örgüt içinde yer alan tüm işler afetler göz önüne alınarak iş analizi çalışmaları düzenlenmeli ve buna göre görev tanımları oluşturulmalıdır. Bu anlamda çalışanlara afetlerle ilgili ikincil bir görev tanımı hazırlanması gereklidir. Seçme işlevinde daha önceden belirlenen yetkinlik setine sahip çalışanlar ve kişilik

özelliği olarak afetler için etkili olan dışa dönük kişiliğe sahip olanlar işe alınmalı, yedekleme planları da yapılmalıdır. Ayrıca kişi-iş ve kişi-örgüt uyumuna da dikkat edilmelidir. Özellikle doğrudan afete yönelik sektörlerde çalışan adayların afet bilincine sahip adaylar olması gerekmektedir. Buna ek olarak, bir örgütün çevreye, doğaya hatta o örgütün ekosisteminde olan tüm çevre unsurlarına olan olumsuz etkisinin azaltılmasına yönelik çabalara verilen isim olan yeşil insan kaynakları yönetimi anlayışının, çalışanların doğal afetlerde yaşanan olumsuz etkilerinin giderilmesi yönündeki yetkinliklerine pozitif katkısı olacaktır.

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri çalışanların afetlerle ilgili bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi bakımından önem ifade etmektedir. Afetlerde kayıp ve yaralanmaların en aza indirgenmesi ancak gerekli eğitimi almış personel ile mümkündür. Afet yönetim sürecinde örneğin, ekolojik çevre faktörlerinin örgütlere etkisi incelenerek buna yönelik gerçekleştirilecek eğitimlerle bu etkiyi azaltacak önlemler alınabilir. Bu faaliyetler bir yandan etkinliği ve bağlılığı artırırken diğer yandan da afet kültürü ve kurumsal esnekliğin geliştirilmesini sağlayacaktır. Eğitim ihtiyaç analizinin yapıp gerekli eğitimler ortaya çıktıktan sonra, eğitimin gerçekleştirilmesi, çalışanların davranış ve düşüncelerinde farklılığın gözlenmesi faaliyetin başarısı için bir ölçüttür. Eğitim ihtiyaç analizinin son aşaması olan kişi analizinde çalışanların performansları analiz edilerek varsa gerekli eksikliklerin giderilmesi gereklidir.

Eğitim faaliyetleri afetler için kritik önemi olan iş sağlığı ve güvenliği konusuna da olumlu katkı sağlayacaktır. Doğal afetlerle ilgili risklerin en aza indirilmesi için yapılan tatbikatlar, acil durum planları ve güvenlik önlemlerinin alınması iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında gerçekleştirilecektir. İnsan kaynakları departmanı, çalışanların güvende olması için tahliye planları, acil durum sığınakları ve güvenlik önlemleri hakkında bilgilendirme yaparak acil durum müdahale ekipleriyle birlikte çalışmalıdır. Bu bağlamda çalışanlar arasından arama kurtarma ekipleri oluşturulmalı ve bunların eğitimleri önceden gerçekleştirilmiş olmalıdır. Normal koşullarda çalışma ortamında yaşanabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için çeşitli uygulamalar yapan insan kaynakları departmanları günümüzde özellikle ülkemizde daha fazla ön plana çıkan afet yönetim süreci ile ilgili işlev ve uygulamalarında afetlere yönelik iş dizaynı yapmak zorundadır. Afetler anında yaşanacak yaralanma, kas – iskelet rahatsızlıkları, psikolojik rahatsızlıklar, kimyasal veya biyolojik riskler, ölüm tehlikelerinden korunmak ve koruyucu ekipman kullanımına yönelik eğitim

faaliyetleri gerçekleştirilmelidir. Hijyen ve sanitasyon önlemleri alınmalı, ayrıca salgın hastalıklara karşı önceden aşı yapılması da önceden alınacak önlemler arasında sayılabilir.

Sonuç olarak tüm bu İKY faaliyetlerinin başarıya ulaşması iletişim kanallarının açık tutularak, öncelikle tepe yönetim daha sonra diğer yöneticiler ve tüm çalışanların işbirliğine bağlıdır. Bu anlamda öncelikle afet bilinci anlayışına sahip stratejistlerin seçilip, görevlendirilmesi, bu bağlamda yapılacak iç ve dış çevre analizlerinde özellikle deprem kuşağında yer alan örgütlerin doğal çevre risklerini detaylı bir biçimde ele alması gerekmektedir. Daha sonra stratejik yönlendirme aşamasında vizyon, misyon, amaç ve hedefler belirlenerek afetle ilgili belirlenen stratejiler kapsamında ele alınan tüm stratejilerle dikey olarak, örgüt içinde yer alan diğer departmanlarla ve varsa örgütün stratejik planıyla uyumlu olması gerekmektedir. İster kamu ister özel sektör ya da STK olsun afetlere hazır olunması bağlamında ulusal afet müdahale planı ve ulusal afet ve acil durum yönetim sistemi ile uyumlu bir biçimde bu çalışmaların gerçekleştirilmesi yerinde olacaktır.

4. Kaynakça

- Akdemir, B. 2017. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Altuntaş, S. 2017. Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş. Altuntaş S, Editör. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınevi.
- Bingöl, D. 2014. İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Decenzo, D. A., Robbins, S. P. & Verhulst, S. L. 2016. Fundamentals of Human Resource Management, Hoboken NJ: John Wiley & Sons.
- Dessler, G. 2013. Human Resource Management, India: Pearson Education.
- Gürbüz, S. 2013. “Stratejik insan kaynakları yönetiminin kuramsal temelleri: Evrenselci, koşul bağımlılık ve yapısalcı yaklaşımlar”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15, 1-35.
- Gürbüz, S. 2017. İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama. Ankara: Seçkin.
- Halil, Z., Polat, M. 2013. “İnsan kaynakları fonksiyonlarının mukayeseli önem derecelerinin belirlenmesi üzerine bir uygulama”, Journal of Social Policy Conferences, İstanbul Üniversitesi, 35-59.
- Işık, Ö., Aydınlioğlu, H. M., Koç, S., Gündoğdu, O., Korkmaz, G., & Ay, A. 2012. “Afet yönetimi ve afet odaklı sağlık hizmetleri”, Okmeydanı Tıp Dergisi, 28(2), 82-123.
- Kirkpatrick, D., Kirkpatrick, J. 2008. Evaluating Training Programs: The Four Levels, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Klynman, Y., Kouppari, N., Mukhier, M. 2007. World Disasters Report 2007: Focus on Discrimination, International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. 2005. "Consequences Of Individuals Fit at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit", *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kurt, S. 2023. *İnsan Kaynakları Yönetimi Süreci*, İstanbul: İber STK Yayınları.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., Meglich, P. 2016. *Human Resources Management 15th*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Mercin, L. 2005. "İnsan kaynakları yönetimi'nin eğitim kurumları açısından gerekliliği ve geliştirme etkinliği", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 128-144.
- Merlot, E.S.; De Cieri, H. "The challenges of the 2004 Indian Ocean tsunami for strategic international human resource management in multinational nonprofit enterprises", *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2012, 23, 1303–1319.
- Mirzaei, S., Eftekhari, A., Reza Sadeghian, M., Kazemi, S., Nadjarzadeh, A. 2019. "The effect of disaster management training program on knowledge, attitude, and practice of hospital staffs in natural disasters", *Journal of Disaster and Emergency Research*, 2(1), 9-16.
- Öge, H. S. 2011. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Özen, D., Kızıldağ, D. 2018. "Çalışan seçim sürecindeki görüşmeciler kaynaklı mülakat hataları üzerine araştırma", *Journal of International Social Research*, 11(61), 948-957.
- Patricia, H., Rahmatika, C., Apriyeni, E. 2020. "The relationship between personality and psychological well being toward adolescents in disaster-prone areas in padang city", *Nurse and Health: Jurnal Keperawatan*, 9, 244-250.
- Perce, K. H. 2007. "Disaster recovery lessons learned from an occupational health and human resources perspective", *AAOHN Journal*, 55, 235-240.
- Sadiq, A.-A., Tyler, J. 2016. "Variations in public and private employees' perceptions of organizational preparedness for natural disasters", *Environmental Hazards*, 15, 160-177.
- Saks, A. M., Belcourt, M. 2006. "An investigation of training activities and transfer of training in organizations", *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45, 629-648.
- Sarıyıldız, A. Y. 2021. "Sağlık kurumlarında yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları", *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3, 155-159.
- Sun, X.; Chang-Richards, A.Y.; Kleinsman, T.; Innes, A. "Improving human resource mobilisation for post-disaster recovery: A New Zealand case study", *Int. J. Disaster Risk Reduct.* 2020, 52, 101998.
- Şahin, Ş., Üçgül, İ. 2019. "Türkiye'de afet yönetimi ve iş sağlığı güvenliği", *Afet ve Risk Dergisi*, 2, 43-63.
- Taşkıran, G., ve Baykal, Ü., (2018). *Afetlerde İnsan Kaynakları Yönetimi. Afet Hemşireliği* (pp.23-28), Ankara: Türkiye Klinikleri Yayınevi.

Tüzüner, L. 2011. İnsan Kaynakları Yönetiminde Ölçme ve Değerlendirme. İstanbul. Beta Basım Yayım.

Ülgen, H., ve Mirze, S. 2013. İşletmelerde Stratejik Yönetim. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Yaman, F. 2020. “Stratejik insan kaynakları yönetimi penceresinden afet ve acil durum yönetiminde iletişim”, Academic Perspective Procedia, 3, 920-927.