



ISSN 1300 - 1469

Üçüncü Sektör Kooperatifçilik

2006
Cilt:41
Sayı: 1

Kayseri İli Pınarbaşı İlçesinde Gökkuşluğu Alabalığı
İşletmelerinin Ekonomik Analizi
Selahattin ERAKTAN, Ayşe ÇAĞLIATALAY

Çocuk ve Gençlerde Şişmanlık
Nevin ŞANLIER, Emel MEMİŞ

İşletmelerde Eğitim Gereksinimi ve Nitelikli Personel
Eğitimine Ulaşmanın Yolu
Said KINGİR, Bora AÇAN

Restoranların Depolama Koşulları ve Personelin
Depolama Konusundaki Bilgi Düzeyleri
Yasemin ERSOY, Leyla ÖZGEN

Organizasyonel Yenilemede Stratejik Roller ve
Öğrenen Organizasyonlar
Sabiha KILIÇ

İş Etiği Kavramı ve İşletmeler Açısından Önemi
Yeter DEMİR

Hızlı Yiyecek (Fast Food) Sunan İşletmelerin
Tüketici Profilinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma
Mehmet SARIŞIK, Gülçin ÖZBAY

ÜÇÜNCÜ SEKTÖR KOOPERATİFÇİLİK
2006 CİLT:41 SAYI: 1

Sahibi

Türk Kooperatifçilik Kurumu Basın Yayın Araştırma
Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri İşletmesi Adına
Prof. Dr. Nevzat AYPEK

Yazışma Adresi / Office

Mithatpaşa Caddesi 38/A 06420 Kızılay - ANKARA
Tel: 0.312 435 98 99 - 435 96 91 Fax: 0.312 430 42 92
www.koopkur.org.tr • admin@koopkur.org.tr

Türk Kooperatifçilik Kurumu
Basın Yayın Araştırma Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri İşletmesi
Yılda 4 Sayı Yayınlanır.
Fiyat: 6.500.000 TL. - 6,50 YTL.
Yıllık Abone: 25.000.000 TL. - 25 YTL.
Yurtdışı: 7 USD - 5 EURO

Abonelik İçin Banka Hesap Numaramız:

T.C. Ziraat Bankası Mithatpaşa Şubesi Hesap No: 7970378 - 5002

Tasarım & Ctp & Baskı

Umut Tanı Sağlık Matbaa San. ve Tic. A.Ş.
Saner Basım Sanayii
Ostim Org. San. Böl. Turan Çiğdem Cd. No:15
Tel: 0.312 385 91 03 (PBX)

ISSN 1300 - 1469

ÜÇÜNCÜ SEKTÖR KOOPERATİFÇİLİK
2006 CİLT:41 SAYI: 1

Editör

Prof. Dr. Rasih DEMİRCİ

YAYIN KURULU

Başkan: Doç. Dr. Nurettin PARILTI

Raportör: Doç. Dr. Ahmet BAYANER

Üye: Doç. Dr. H. Hüseyin ATAR

Üye: Yrd. Doç. Dr. Eriman TOPBAŞ

Üye: Dr. Zafer BABAGİRAY

HAKEM KURULU

Eyüp AKTEPE - Gazi Üniversitesi

Osman ALTUĞ - Marmara Üniversitesi

Burhan AYKAÇ - Gazi Üniversitesi

Kadir ARICI - Gazi Üniversitesi

Nevzat AYPEK - Gazi Üniversitesi

Rasih DEMİRCİ - TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi

İsmail DUYMAZ - Yıldız Teknik Üniversitesi

H.Ferhat ECER - Niğde Üniversitesi

İhsan ERDOĞAN - Gazi Üniversitesi

Ali Fuat ERSOY - Gazi Üniversitesi

Ahmet GÖKCEN - İstanbul Üniversitesi

İzzet GÜMÜŞ - Gazi Üniversitesi

İ. Hakkı İNAN - Trakya Üniversitesi

Eyüp G. İSPİR - Gazi Üniversitesi

Öznur YÜKSEL - Çankaya Üniversitesi

Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Hakemli Bir Dergidir.

İçindekiler

Kayseri İli Pınarbaşı İlçesinde Gökkuşuğu Alabalığı İşletmelerinin Ekonomik Analizi	1
<i>Selahattin ERAKTAN • Ayşe ÇAĞLIATALAY</i>	
Çocuk ve Gençlerde Şişmanlık	19
<i>Nevin ŞANLIER • Emel MEMİŞ</i>	
İşletmelerde Eğitim Gereksinimi ve Nitelikli Personel Eğitimine Ulaşmanın Yolu	36
<i>Said KINGİR • Bora AÇAN</i>	
Restoranların Depolama Koşulları ve Personelin Depolama Konusundaki Bilgi Düzeyleri	61
<i>Yasemin ERSOY • Leyla ÖZGEN</i>	
Organizasyonel Yenilemede Stratejik Roller ve Öğrenen Organizasyonlar	77
<i>Sabiha KILIÇ</i>	
İş Etiği Kavramı ve İşletmeler Açısından Önemi	87
<i>Yeter DEMİR</i>	
Hızlı Yiyecek (Fast Food) Sunan İşletmelerinin Tüketici Profilinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma	99
<i>Mehmet SARIŞIK • Gülçin ÖZBAY</i>	

Kayseri İli Pınarbaşı İlçesinde Gökkuşuğu Alabalığı (*Oncorhynchus mykiss* Walbaum, 1972) İşletmelerinin Ekonomik Analizi*

Selahattin ERAKTAN** Ayşe ÇAĞLIATLAY***

Özet: Bu çalışmada, Kayseri İli, Pınarbaşı İlçesi ve ilçeye bağlı köylerde faaliyet gösteren Gökkuşuğu Alabalığı (*Oncorhynchus Mykiss* Walbaum, 1972) işletmelerinin, ekonomik yönden analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. İşletmelerin aktif sermaye yapısı içinde, bina ve havuz sermayesi ortalama %58,82, balık sermayesi %29,27 oranında yer alırken, işletme başına düşen ortalama öz sermaye oranı %84,25 olarak bulunmuştur. Masraf unsurları içinde, yem giderleri %40,62, balık materyali %10,25 ve işçilik masraflarının %5,44 oranında yer aldığı hesaplanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Gökkuşuğu Alabalığı İşletmeleri, Ekonomik Analiz

Economical Analysis Of The Rainbow Trout (*Oncorhynchus Mykiss* Walbaum) Enterprises At Pınarbaşı County, Kayseri

Abstract: In this study, it has been aimed to perform an economic analysis for the rainbowtrout (*Oncorhynchus mykiss* Walbaum, 1972) producing farms in service in the province of Kayseri, country of Pınarbaşı and the associated villages. "The average rate of equity per enterprise within the active capital structure of the enterprises was found as 84.25% while the rate of capital for building-pond and fish were 58.82% and 29.27% respectively". With respect to the elements of expenses, bait has been found to be %40,62, fish material to be %10,25 and labor cost to be %5,44.

Key Words : Rainbow Trout Farms, Economic Analysis

*Bu makale Prof.Dr. Selahattin ERAKTAN'ın danışmanlığında Zir. Yük. Müh. Ayşe ÇAĞLIATLAY tarafından sunulan ve 25/06/2002 tarihinde Prof.Dr.Gülten KÖKSAL, Prof.Dr.Selahattin ERAKTAN ve Prof.Dr.Ahmet ÖZÇELİK'ten oluşan jüri tarafından kabul edilen Kayseri İli Pınarbaşı İlçesinde Alabalık Yetiştiriciliğinin Ekonomik Analizi isimli Yüksek Lisans tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Prof.Dr. Ankara Ün. Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü

*** Ziraat Yüksek Mühendisi

1.GİRİŞ

Nüfusun ve beslenme sorununun hızla arttığı dünyamızda, zengin bir protein kaynağı olan su ürünlerine talep giderek artmaktadır. Hayvansal protein açısından oldukça zengin olan su ürünleri, proteinin kıt olduğu ve karbonhidrat ağırlıklı beslenme alışkanlıklarının yaygın olduğu ülkelerde, beslenme rejimini tamamlayıcı bir unsur olarak görev yapmaktadır (Babadoğan 1998).

Su ürünleri stoklarından ekonomik ve sürekli olarak yararlanmak için kaynakların korunarak üretimin devamlılığının yanı sıra, yetiştiricilik yoluyla mevcut su ürünlerinin artırılmasına yönelik çalışmalar, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde giderek yoğunluk kazanmaktadır.

Kârlı bir üretim dalı olarak benimsenme eğilimi görülen su ürünleri yetiştiriciliği teknolojik ve ekonomik ilerlemelerin etkisiyle son yıllarda hızlı bir artış göstermektedir. Türkiye'de 1971 yılında bu alandaki yetiştiricilik tesisi 1 adet iken yıllar itibariyle bir gelişim göstererek 2000 yılında 1444 adet deniz ve içsu yetiştiricilik projesi onaylanmış bulunmaktadır (Anonim 2000).

Doğal kaynakların üretim kapasiteleri dikkate alındığında içsu ürünleri üretimini artırma çalışmaları, öncelikli su ürünleri yetiştiriciliğini teşvik ve mevcut su kaynaklarının bilimsel ve rasyonel bir şekilde kullanılmasını sağlamak için teknik bilgi desteğine ve danışmanlık hizmetlerine gereksinme olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu amaçla Kayseri İli, Pınarbaşı İlçesi ve ilçeye bağlı köylerdeki işletmelerin, yıllık faaliyet sonuçları değerlendirilerek ekonomik analizleri yapılmış, sorunları tespit edilerek çözüm önerileri geliştirilmiştir.

2.MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Materyal

Bu araştırmada inceleme alanı olarak, Kayseri İlinde gökkuşağı alabalık yetiştiriciliğinin en yaygın olduğu Pınarbaşı İlçesi seçilmiştir. Kayseri Tarım İl Müdürlüğü kayıtlarından ilçede halen faaliyet gösteren (7 adet) alabalık işletmeleri tespit edilmiş ve amacına uygun olarak hazırlanan anket formları işletme sorumluları ile yüz yüze görüşmek suretiyle doldurulmuştur.

Araştırmada alabalık işletmelerinden karşılıklı görüşmelerle anket uygulaması yapılmış ve buradan elde edilen temel verilere destek olarak bu

konuyla ilgili kuruluşlardan elde edilen çeşitli bilgiler ile istatistiklerden ve daha önce bu konuda yapılan bilimsel araştırmalardan yararlanılmıştır.

2.2. Yöntem

Araştırmada tamamı projeli ve faal durumda olan 7 adet işletme ana kitleyi oluşturmuştur.

Ana kitleyi oluşturan işletme sayısının az olmasından dolayı, örnekleme yoluna gidilmeyip, tam sayım yöntemiyle veri toplanmış ve elde edilen sonuçların ana kitleyi %100 yansıtması amaçlanmıştır. Ana kitlede, işletme sayısının az olması ve işletmelerde (5 ton/yıl ve 800 ton/yıl gibi) çok farklı ölçek değerlerinin bulunması nedeniyle, veri kaybına meydan vermemek için, işletmeler arasında gruplandırma yapılmamış ancak, sonuçlar en küçük ve en büyük işletmeler arasında karşılaştırmalar yapılarak değerlendirilmiştir.

İşletmelerin mevcut sermaye varlıklarına değer biçilmesinde, arazi sermayesi için araştırma yöresinde geçerli rayiç değer, arazi ıslahı ve bina sermayesi için yenilerde maliyet bedeli, eski binalarda yıpranma durumu dikkate alınarak yeniden yapım maliyeti saptanmak suretiyle değerlendirilmiştir. Alet-makine varlığının değer biçilmesinde yeni olanlar için satın alma bedeli, eskilerde ise yarayışlılık durumlarına göre alım-satım değeri üzerinden değer biçilmiştir. Balık varlığının değerinin biçilmesinde piyasa fiyatı esas alınmış, damızlık balıklar için yıpranma payı da hesap edilmiştir. Malzeme mühimmat sermayesi için alım satım değerleri, para mevcudu, alacakların ve borçların belirlenmesinde işletmecinin beyanı esas alınmıştır (Mülayim 1994, İnan 1994, Erkuş vd. 1995).

Döner sermaye faizinin hesabında T.C.Ziraat Bankası'nın 2000-2001 yıllarında tarımsal kredilere uyguladığı faiz oranının yarısı (%27,5) kullanılmıştır. İşletmelerin işgücü ve personel durumu, hem kişi, hem de erkek işgücü birimi (EİB) olarak hesaplanmıştır (Erkuş vd. 1995, Kıral vd. 1999).

İşletmelerin sabit sermaye unsurlarındaki amortisman payının hesabında, arazi ıslahı sermayesi için %5, bina ve havuz için %3, damızlık balık sermayesi için %25, alet-makine sermayesi için %10-25 oranları kullanılmıştır. Bina, havuz ve alet-makinelerin yıllık bakım onarım masrafları için, işletmecinin söz konusu üretim döneminde fiilen yapmış olduğu harcamalar esas alınmıştır. Genel idare giderlerinin hesabında, gayrisaf hasılanın %3'ü dikkate alınırken, aktif sermayenin faiz oranı olarak

%5 oranı dikkate alınmıştır (Mülayim 1994, İnan 1994, Erkuş vd. 1995, Kırall vd. 1999).

İncelenen işletmelerde gayrisaf hasıla, işletme ve üretim masrafları ile saf hasıla, brüt kâr, net kâr hesaplanmıştır. Ayrıca işletmelerin faaliyet sonuçlarını göstermede ve işletmelerin karşılaştırılmasında kullanılan önemli bir kriter olan rantabilite, mali ve ekonomik rantabilite olmak üzere iki türlü hesaplanmıştır (Erkuş ve Demirci 1996).

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. İncelenen İşletmelerin Teknik ve Yapısal Özellikleri

Kayseri İli, Pınarbaşı İlçesi ve ilçeye bağlı köylerde 2001 yılı itibariyle tamamı projeli mevcut 10 işletme olup, bunlardan 7'si üretimini faal olarak sürdürmekte, 1'i üretime başlamamış, 2 işletme ise üretimi bırakmıştır. Halen 4 proje de onay aşamasındadır (Anonim 2000).

Ele alınan işletmelerin %14,29'u vadiler arasında, %57,14'ü dağ eteklerinde, %28,57'si açık arazide kurulmuştur. Mesafe itibariyle il merkezine en yakın olan işletme 75 km, en uzak işletme ise 150 km mesafededir. İşletmelerden ikisi ilçe merkezinde olup, il ve ilçe merkezine uzak olan işletmeler genellikle şehirlerarası karayoluna yakın mesafede kurulmuşlardır. İncelenen alabalık işletmelerinin yılın 365 günü il ve ilçe merkezi ile ulaşimleri kesintisiz sağlanmaktadır.

3.1.1. İşletmelerdeki İşgücü Kullanımları

Araştırma konusu olan alabalık işletmelerindeki işgücü kullanım şekilleri çizelge 3.1'de verilmiştir.

Bu işletmelerde ortalama olarak 10 işçi çalışmakta ve bunun 2,43'ü aile işgücü, 6,43'ü yabancı daimi işgücü ve 1,14'ü geçici işgücünden oluşmaktadır. İşletmelerin teknik eleman istihdamı ortalama olarak 2,29 kişidir.

İşletmeler ortalaması olarak aile, daimi ve geçici işgücünün toplam işgücündeki payları sırasıyla %24,3, %64,3 ve %11,3 olarak hesaplanmıştır. Ortalama teknik eleman istihdam oranı ise %22,9'dur. İşletmelerde çalışanların erkek işgücü birimi (EİB) cinsinden ortalama miktarı ise 9,75'dir.

Çizelge 3.1. İşletmelerde işgücü kullanım durumu (EİB)

İş gücü Dağılımı	İŞLETMELER														İşletmeler Ortalaması		
	1		2		3		4		5		6		7		Sayı	%	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%			
Alle İşgücü (kişi)	2	100,00	2	86,67	3	75,00	2	40,00	4	44,44	3	16,67	1	3,43	2,41	24,30	
Yabancı İşgücü (kişi)	Daimi	0	0,00	1	33,33	1	25,00	1	20,00	5	55,56	9	50,00	28	96,55	6,43	64,30
	Geçici	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	40,00	0	0,00	6	33,33	0	0,00	1,14	11,40
Toplam İşgücü (Kişi)	2	100,00	3	100,00	4	100,00	5	100,00	9	100,00	18	100,00	29	100,00	10	100,00	
Teknik Eleman İstihdamı (Kişi)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	22,22	5	27,78	9	31,03	2,29	22,90	
E.İ.B.	1,75		2,75		4		4,50		6,11		18		28,50		9,75		

3.1.2. İşletmelerde Havuz Alet-Ekipman Varlığı ve Kullanımları

İncelenen işletmelerde su, havuzlara beton, toprak ya da yan duvarları toprak kanaetlerle alınmaktadır. Havuzlarda kullanılan su miktarlarının yaz-kış yeterli ve suların berrak olduğu ve havuzdaki su sirkülasyonunda herhangi bir sorun yaşanmadığı yapılan görüşmelerde işletmecilerin tamamı tarafından ifade edilmiştir.

Havuzlarda genel temizlik, işletmelerin %42,86'sında ayda 1, %42,86'sında haftada 1 ve %14,28'zinde haftada 2 kere olmak üzere yapılmaktadır. Ayrıca işletmelerin %100'ünde su giriş-çıkış, debi kontrolü, ölü balıkların toplanması vb. gibi günlük havuz bakımı da yapılmaktadır.

İşletmelerin %28,57'sinde yumurta seçim ve seleksiyon makinesi, %42,86'sında hasad kepçesi ve hasad vinci gibi mekanize hasad aletleri ve %57,14'nde fiberglas yavru tankları ve pazarlama aşamasında straför kutulardan oluşan soğuk hava depolu taşıma araçları kullanılmaktadır.

İncelenen işletmelerde ortalama havuz alanı 7001 m2 olarak tespit edilmiştir. Havuz türü olarak, kuluçka havuzu, yavru geliştirme havuzu, yetiştirme havuzu, pazarlama havuzu ve damızlık havuzları kullanılmaktadır. İşletmeler ortalaması olarak en az havuz alanı 342 m2 olarak kuluçka havuzuna ve en fazla havuz alanı 3530,43 m2 ile yetiştirme havuzuna ayrılmıştır. İşletmelerde kullanılan havuzların ortalamaya göre dağılımları ise %4,88'i kuluçka havuzu, %13,97'si yavru geliştirme havuzu, %50,43'ü yetiştirme havuzu, %18,42'si pazarlama havuzu ve %12,30'u damızlık havuzu şeklindedir. (Çizelge 3.2.)

Ele alınan işletmelerde ortalama balık üretim kapasitesi 213,57 ton/yıl olmasına rağmen gerçekleşen ortalama üretim 151,54 ton/yıl olup 62,03 ton/yıl atıl kapasite olduğu tespit edilmiştir. İncelenen işletmelerde 600

Çizelge 3.2. İşletmelerde havuz alanları ve türüne göre dağılımı

Havuz Türü	İŞLETMELER															
	1		2		3		4		5		6		7		İşletmeler Ortalaması	
	Alan (m ²)	%	Alan (m ²)	%	Alan (m ²)	%	Alan (m ²)	%	Alan (m ²)	%	Alan (m ²)	%	Alan (m ²)	%	Alan (m ²)	%
Kuluçka Havuzu	-	-	150	33,32	70	12,16	114	16,67	80	2,00	780	4,33	1200	4,80	342	4,88
Yavru Geliştirme Havuzu	108	33,75	75	16,67	78	14,11	85	12,43	1300	32,50	2300	12,78	2900	11,60	978	13,97
Yetiştirme Havuzu	108	33,75	75	16,67	135	24,41	195	28,51	2000	50,00	9500	52,78	12700	50,80	3530,43	50,43
Pazarlama Havuzu	52	16,25	75	16,67	135	24,41	145	21,20	500	12,50	3320	18,44	4800	19,20	1289,57	18,42
Damızlık Havuzu	52	16,25	75	16,67	135	24,41	145	21,20	120	3,00	2100	11,67	3400	13,00	861	12,30
Toplam Havuz Alanı	320	100,0	450	100,0	553	100,00	684	100,00	4000	100,00	18000	100,00	25000	100,0	7001	100,0

ton/yıl ve 800 ton/yıl gibi büyük kapasiteli işletmelerin bulunması ortalama kapasiteyi yükseltmiştir. Ayrıca işletmelerde ortalama kapasite kullanım oranı %70,96 olup kullanılmayan ortalama kapasite oranı ise %29,04'tür. İşletmelerin %14,29'u sadece porsiyonluk balık üretirken %85,71'i kapasitesini porsiyonluk balık+yavru balık üretimi için kullanmaktadır. İşletme sahiplerinin %14,29'u ilk fırsatta kapasiteyi artırmayı, %42,86'sını ise kapasite artırımını düşünmediklerini belirtmişlerdir.

3.2. İncelenen İşletmelerin Faaliyet Sonuçlarının Değerlendirilmesi ve Ekonomik Analizi

3.2.1. İşletmelerin Sermaye Yapıları

İncelenen işletmelerde aktif sermaye; arazi, arazi ıslahı, bina ve havuz, damızlık balık, alet-makine, balık, malzeme-mühimmat ve para sermayesinden, pasif sermaye ise borçlar ve öz sermayeden oluşmaktadır. Çizelge 3.3 işletmelerin sermaye yapıları ile ilgili değerler yer almaktadır.

Toplam aktif sermaye tutarı ortalama 300.920.000.000 TL olarak bulunurken, bunun %64,53'nü çiftlik sermayesi, %35,47'sini işletme sermayesi oluşturmaktadır. İşletme sermayesinin %4,16'sı sabit işletme sermayesinden oluşurken, %31,31'i döner işletme sermayesinden oluşmaktadır. Pasif sermayede ise borçlar %15,75, öz sermaye %84,25 oranında yer almaktadır. Aktif sermaye unsurları içerisindeki en yüksek payı %58,82 ile bina ve havuz sermayesi almaktadır. Bunu sırasıyla balık sermayesi %29,27, arazi ıslahı sermayesi %3,23, arazi sermayesi %2,48, alet-

Çizelge 3.3. İşletmelerde sermaye değerleri ve oranları

Sermaye Unsurları	İŞLETMELER														İşletmeler Ortalaması	
	1		2		3		4		5		6		7		Milyar TL	%
	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%		
A-AKTİF SERMAYE																
I.ÇİFTLİK SERMAYESİ	12,47	75,48	29,60	82,73	28,20	77,15	21,38	56,32	140,00	66,08	456,40	64,53	671,25	63,29	194,18	64,53
1. Arazi Sermayesi	0,42	2,54	15,00	41,92	10,00	27,36	3,38	8,90	1,75	0,83	5,40	0,76	16,25	1,53	7,46	2,48
2. Arazi İstlahı	0,05	0,30	0,10	0,28	0,20	0,54	0,50	1,32	2,25	1,06	20,00	2,83	45,00	4,24	9,73	3,23
3. Bina ve Havuz Sermayesi	12,00	72,64	14,50	40,53	18,00	49,25	17,50	46,10	136,00	64,19	431,00	60,94	610,00	57,52	177,00	58,82
II.İŞLETME SERMAYESİ	4,05	24,52	6,18	17,27	8,35	22,85	16,58	43,68	71,87	33,92	250,82	35,47	389,35	36,71	106,74	35,47
1. Sabit İşletme Sermayesi	0,97	5,88	1,69	3,05	1,23	3,37	2,45	6,45	8,00	3,78	30,50	4,31	43,50	4,10	12,53	4,16
a) Damızlık Balık Sermayesi	0,85	5,15	0,88	2,46	1,00	2,74	2,00	5,27	3,00	1,42	15,50	2,19	18,50	1,74	5,96	1,98
b) Alet-Makine Sermayesi	0,12	0,73	0,21	0,59	0,23	0,63	0,45	1,19	5,00	2,36	15,00	2,12	25,00	2,36	6,57	2,18
2. Döner İşletme Sermayesi	3,08	18,64	5,09	14,23	7,12	19,48	14,13	37,22	63,87	30,14	220,32	31,16	345,85	32,61	94,21	31,21
a) Balık Sermayesi	3,00	18,16	5,00	13,97	6,50	17,78	12,00	31,61	60,00	28,32	210,00	29,70	320,00	30,17	88,07	29,27
b) Malzeme-Mühimmat Sermayesi	0,08	0,48	0,09	0,25	0,32	0,88	0,13	0,34	0,37	0,17	0,92	0,13	0,85	0,08	0,39	0,13
c) Para Sermayesi	--	--	--	--	0,30	0,82	2,00	5,27	3,50	1,65	9,40	1,33	25,00	2,36	5,74	1,91
TOPLAM AKTİF SERMAYE	16,52	100,00	35,78	100,00	36,55	100,00	37,96	100,00	211,87	100,00	707,22	100,00	1066,6	100,00	300,92	100,00
B.PASİF SERMAYE																
1. Borçlar	0,34	2,06	5,50	15,37	1,20	3,28	3,98	10,49	5,00	2,36	54,70	7,74	261,00	24,61	47,39	15,75
2. Öz Sermaye	16,18	97,94	30,28	84,63	35,35	96,72	33,98	89,51	206,87	97,64	652,52	92,26	799,60	75,39	253,53	84,25
TOPLAM PASİF SERMAYE	16,52	100,00	35,78	100,00	36,55	100,00	37,96	100,00	211,87	100,00	707,22	100,00	1066,6	100,00	300,92	100,00

makine sermayesi %2,18, damızlık balık sermayesi %1,98, para sermayesi %1,91 ve malzeme mühimmat sermayesi %0,13 izlemektedir.

3.2.2. İşletmelerin Bir Yetiştirme Dönemine Ait Faaliyet Sonuçları

3.2.2.1. Gayrisaf hasıla ve gayrisafi üretim değeri

Gayrisaf hasılları hesaplanan işletmelerde, işletmeci konutu işletmeden bağımsız olduğu için ikametgah kira bedeli dikkate alınmamıştır ve işletmelerde işletme dışı tarımsal gelire rastlanmadığı için gayrisaf hasıla değerleri ile gayrisafi üretim değerleri aynı değerler olmuştur. Yani Gayrisaf Hasıla=Gayrisafi üretim değeridir. İşletmelerin gayrisaf hasılları porsiyonluk balık, yavru balık ve yumurta satışı gelirlerinden

hesaplanmıştır. Çizelge 3.4. işletmelerin gayrisaf hasıla değerleri ile aktif sermayeye ve 100 m2 havuz başına düşen gayrisaf hasıla ile değişen masraflar, sabit masraflar, işletme masrafları ve üretim masraflarına düşen gayrisaf hasıla oranları gösterilmiştir.

Çizelge 3.4. İşletmelerde gayri safi hasıla değerleri ve oranları

GAYRISAF HASILA UNSURLARI	İŞLETMELER															
	1		2		3		4		5		6		7		İşletmeler Ortalaması	
	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%
Yumurta ve Yavru Balık Satışı	-	-	0,82	6,21	0,75	4,74	5,00	13,70	16,00	11,77	155,00	18,88	140,00	12,70	45,37	14,88
Porsiyonluk Balık Satışı	9,56	100,00	12,38	93,79	15,08	95,26	31,50	86,30	120,00	88,23	666,00	81,12	962,50	87,30	259,57	85,12
TOPLAM GAYRISAF HASILA	9,56	100,00	13,20	100,00	15,83	100,00	36,50	100,00	136,00	100,00	821,00	100,00	1102,5	100,00	304,94	100,00
Gayrisaf Hasıla/Havuz Alanı(100m2)	2,99		2,93		2,86		5,34		3,40		4,56		4,41		4,36	
Gayrisaf Hasıla/Aktif Sermaye	0,58		0,37		0,43		0,96		0,64		1,16		1,04		1,01	
Gayrisaf Hasıla/Değişen Masraflar	1,77		2,07		1,92		1,42		1,66		1,22		1,27		1,28	
Gayrisaf Hasıla/Sabit Masraflar	2,30		2,84		2,08		5,56		3,51		8,55		7,48		7,08	
Gayrisaf Hasıla /İşletme Masrafları	1,14		1,20		1,17		1,13		1,13		1,07		1,08		1,08	
Gayrisaf Hasıla /Üretim Masrafları	1,04		1,03		1,03		1,07		1,03		1,02		1,03		1,03	

İşletmelerin ortalama olarak gayrisaf hasılası 304.940.000.000-TL olup, bu değer %85,12'si porsiyonluk balık satışı gelirlerinden oluşurken yumurta ve yavru balık satışı gelirleri işletmeler ortalamasına göre %14,88 gibi önemli bir oranda yer almaktadır.

İşletmelerde 100 m2 havuz alanına düşen ortalama gayrisaf hasıla değeri 4.360.000.000-TL olarak hesaplanmıştır. Gayrisaf hasıla değerinin aktif sermayeye oranı ise 1,01 olarak bulunmuştur. Buna göre işletmelerde alabalık üretimine ayrılan sermaye unsurları toplamının her 1 TL'sine karşılık 1,01 TL gayrisaf hasıla elde edilmiştir. Bu değer yatırılan sermayeye karşılık pozitif bir gayrisaf hasıla elde edildiğini göstermektedir.

Ayrıca gayrisaf hasıla değerinin değişen masraflara, sabit masraflara, işletme masraflarına ve üretim masraflarına oranı ortalama olarak sırasıyla 1,28, 7,08,1,08 ve 1,03 TL olarak bulunmuştur. Bu değerler araştırma konusu işletmelerde alabalık üretimi için yapılan masraflara karşılık pozitif gayrisaf hasıla değerleri elde edildiğini göstermektedir.

3.2.2.2. İşletme ve üretim masrafları

Araştırma kapsamına alınan işletmelerde alabalık için üretimi için yapılan masraflar değişen masraflar, sabit masraflar, işletme masrafları ve üretim masrafları olarak 4 grupta incelenmiştir.

İşletme masrafları işletmecinin gayrisaf hasılayı elde etmek için, işletmeye yatırdığı aktif sermaye faizi hariç yapmış olduğu masrafların toplamını ifade etmektedir (Erkuş vd. 1995). Aktif sermaye faizi değerinin işletme masraflarına ilave edilmesiyle üretim masrafları bulunmaktadır. Sabit masraflar ise, işletmedeki üretim miktarı ile ilgili olmadan yapılan masraflardır. Buna karşılık değişen masraflar ise üretim miktarına bağlı olan masraflardır (Erkuş vd. 1995)

Araştırma kapsamındaki alabalık işletmelerinin 2001 yılı ortalama üretim giderleri çizelge 3.5'de özetlenmiştir. Bu üretim dönemi içerisinde

Çizelge 3.5. İşletmelerde işletme ve üretim masrafları

MASRAF UNSURLARI	İŞLETMELER															
	1		2		3		4		5		6		7		İşletmeler Ortalaması	
	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%	Milyar TL	%
DEĞİŞKEN MASRAFLAR																
Balık Materyali	0,48	5,21	-	-	-	-	-	-	8,50	6,47	68,00	8,46	136,00	12,71	30,43	10,25
Yem Gideri	2,00	21,72	2,43	19,11	4,80	31,15	13,20	38,70	36,70	27,92	359,50	44,71	425,25	39,73	120,56	40,62
İlac ve Kimyasal Madde Kullanımı	0,40	4,34	0,45	3,51	0,08	0,52	0,37	1,09	0,92	0,70	1,65	0,21	2,60	0,24	0,92	0,31
Geçici İşçilik Masrafları	-	-	-	-	-	-	1,50	4,40	-	-	7,20	0,89	-	-	1,24	0,42
Enerji Gideri (Isınma, Aydınlatma)	0,50	5,43	0,90	7,02	0,65	4,22	1,40	4,10	5,50	4,18	15,50	1,93	30,50	1,92	6,42	2,16
Ulaşım ve Pazarlama Masrafları	0,85	9,23	1,20	9,36	0,95	6,16	3,65	10,70	12,80	9,74	75,75	9,42	98,00	9,16	27,60	9,30
Döner Sermaye Faizi (%27,5)	1,16	12,60	1,38	10,77	1,78	11,15	5,53	16,21	17,72	13,48	145,09	18,04	187,64	17,52	51,47	17,34
DEĞİŞKEN MASRAFLAR TOPLAMI (A)	5,39	58,53	6,38	49,77	8,26	53,60	25,65	75,20	82,14	62,49	672,69	83,66	869,99	81,28	238,64	80,41
SABİT MASRAFLAR																
Daımı (aile ve yabancı işçü) İşçilik Masrafları	1,98	21,49	2,64	20,59	2,88	18,69	3,00	8,80	15,84	12,05	28,86	3,59	57,78	5,40	16,14	5,44
Arazi ve Su Kirası	0,02	0,22	0,75	5,85	0,50	3,24	0,17	0,50	0,11	0,08	0,36	0,05	0,93	0,09	0,41	0,14
Bakım ve Onarım Masrafları	0,23	2,50	0,35	2,73	0,79	5,13	1,23	3,60	13,27	10,10	23,10	2,87	28,30	2,64	9,61	3,24
Bina, Havuz ve Arazi İslahı Amortis.	0,36	3,91	0,45	3,51	0,55	3,57	0,56	1,64	4,19	3,19	15,93	1,73	20,55	1,92	5,80	1,95
Alet-Makine Amortis.	0,01	0,11	0,02	0,15	0,02	0,13	0,05	0,15	0,50	0,38	1,50	0,19	2,50	0,23	0,66	0,22
Damuzluk Balık Amortis.	0,21	2,28	0,22	1,72	0,25	1,62	0,50	1,46	0,75	0,57	3,88	0,48	4,63	0,43	1,49	0,50
Genel Yönetim Giderleri (%3)	0,18	1,95	0,22	1,72	0,33	2,14	1,05	3,08	4,05	3,08	24,38	3,03	32,71	3,06	8,99	3,03
SABİT MASRAFLAR TOPLAMI (B)	2,99	32,46	4,65	36,27	5,32	34,52	6,56	19,23	38,71	29,45	96,01	11,94	147,4	13,77	43,09	14,52
İŞLETME MASRAFLARI TOPLAMI (C=A+B)	8,38	90,99	11,03	86,04	13,58	88,12	32,21	94,43	120,85	91,94	768,70	95,60	1017,39	95,05	281,73	94,93
Aktif Sermaye Faizi (%5) (D)	0,83	9,01	1,79	13,96	1,83	11,88	1,90	5,57	10,99	8,06	55,26	4,40	53,03	4,95	15,05	5,07
ÜRETİM MASRAFLARI TOPLAMI (E=C+D)	9,21	100,00	12,82	100,00	15,41	100,00	34,11	100,00	131,44	100,00	804,06	100,00	1070,42	100,00	296,78	100,00

Çizelge 3.6. İşletmelerde 2001 yılı saf hasıla, brüt kâr ve net kâr değerleri

İşletmelerin Saf Hasıla, Brüt Kâr ve Net Kârı	İŞLETMELER							İşlt. Ort.
	1	2	3	4	5	6	7	
	Milyar TL	Milyar TL	Milyar TL	Milyar TL	Milyar TL	Milyar TL	Milyar TL	Milyar TL
Saf Hasıla	1,18	2,17	2,25	4,29	15,15	52,30	85,11	23,21
Brüt Kâr	4,17	6,82	7,57	10,85	53,86	148,31	232,51	66,30
Net Kâr	0,35	0,38	0,42	2,39	4,56	16,94	32,08	8,16
Saf Hasıla/100m ²	0,37	0,48	0,41	0,63	0,38	0,29	0,34	0,33
Brüt Kâr/100m ²	1,30	1,52	1,37	1,59	1,35	0,82	0,93	0,95
Net Kâr/100m ²	0,11	0,08	0,08	0,35	0,11	0,09	0,13	0,12

işletmelerin ortalama üretim masrafları 296.780.000.000-TL olarak hesaplanmıştır. Ortalama işletme masrafları ise 281.730.000.000-TL'dir. Değişken masraflar 238.640.000.000-TL. ve sabit masraflar ise 43.090.000.000-TL. olarak hesaplanmıştır. İşletme masraflarının toplam üretim masrafları içindeki payı ortalama olarak %94,93'tür. Üretim masraflarının %80,41'i değişken masraflar, %14,52'si sabit masraflar ve %5,07'si aktif sermaye faizi olarak saptanmıştır. Üretim masrafları içinde değişken masrafların %80,41 gibi yüksek oranda bulunması işletmelerin entansif çalıştığını göstermektedir.

İşletmeler ortalaması olarak en büyük masraf kalemlerini büyüklük sırasına göre yem gideri (%40,62), döner sermaye faizi (%17,34), balık materyali (%10,25), ulaşım ve pazarlama masrafları (%9,30), daimi işçilik masrafları (%5,44), bakım ve onarım masrafları (%3,24), genel yönetim giderleri (%3,03), enerji gideri (ısıtma-aydınlatma) (%2,16), bina-havuz ve arazi ıslahı amortismanları (%1,95), damızlık balık amortismanı (%0,50), geçici işçilik masrafları (%0,42), ilaç ve kimyasal madde kullanımı (%0,31), alet-makine amortismanları (%0,22), arazi ve su kirası (%0,14) oluşturmuştur.

3.2.2.3. Saf hasıla, brüt kâr, net kâr değerleri de rantabilite oranları

Alabalık işletmelerinin 2001 yılı üretim döneminde elde ettikleri saf hasıla, brüt kâr ve net kâr değerleri ve bu değerlerin birim havuz alanı (100 m2) başına düşen miktarları çizelge 3.6.'de verilmiştir.

İncelenen işletmelerde ortalama saf hasıla, brüt kâr ve net kâr değerleri sırasıyla 23.210.000.000, 66.300.000.000 ve 8.160.000.000-TL olarak hesaplanmıştır. Birim havuz alanı (100 m2) başına düşen ortalama saf hasıla, brüt kâr ve net kâr değerleri ise sırasıyla 330.000.000, 950.000.000 ve 120.000.000-TL olarak bulunmuştur.

Mali rantabilite, safi kârın, öz sermayeye, ekonomik rantabilite ise safi kâr ile ödenen faizler toplamının işletmeye yatırılan toplam sermayeye oranı ile bulunmaktadır. (Erkuş ve Demirci 1996) Mali rantabilite müteşebbis açısından, ekonomik rantabilite ise teşebbüs açısından önem taşımaktadır (Erkuş ve Demirci 1996).

İşletmelerin kârlılığını gösteren rantabilite çizelge 3.7. verilmiştir. İşletmeler ortalaması olarak mali rantabilite %3,22 ve ekonomik rantabilite ise %7,71 olarak saptanmıştır.

Çizelge 3.7. İşletmelerde mali ve ekonomik rantabilite

İşletmelerin Rantabilliteleri	İŞ LETMELER							
	1	2	3	4	5	6	7	İşletmeler Ortalaması
	%	%	%	%	%	%	%	%
Mali Rantabilite	2,16	1,26	1,19	7,03	2,20	2,60	4,01	3,22
Ekonomik Rantabilite	7,14	6,07	6,16	11,30	7,15	7,40	8,02	7,71

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Pınarbaşı ilçesi ve ilçeye bağlı köylerde bu araştırmada ele alınan işletmelerden ikisi ilçe merkezinde kurulurken, diğerleri de genelde ilçeye yakın mesafede kurulmuştur. İşletmelerin yerleşim merkezine yakın mesafelerde kurulması, gerekli altyapı hizmetlerinden ve yerel pazar avantajlarından faydalanmalarını sağlamaktadır. İl ve ilçe merkezine uzak olan büyük ölçekli iki işletme ise şehirlerarası karayoluna yakın mesafede kurulmuş olup, işletmeler için gerekli girdi temininde ve şehirlerarası pazarlama olanağı sağlamaktadır. Ulaşımında herhangi bir sorun yaşanmamakla birlikte, yem vb. girdilerin temin edildiği merkezlerin genelde işletmelere uzak mesafede oluşu, nakliye giderlerini ve dolayısıyla maliyetleri artırmaktadır. Yem vb. girdilerin temini ve pazarlama konularında, kooperatif ve birliklerin kurulması özellikle küçük ölçekli işletmeler açısından son derece yararlı olacaktır.

Araştırma konusu işletmelerin 4'ü küçük ölçekli işletmeler olup, aile işgücü yoğunlukta çalışmaktadır. Büyük ölçekli diğer 3 işletme ise yabancı işgücü ağırlıkta çalışmaktadır. İşletmelerde aile işgücünün toplam işgücü içindeki oranı ortalama olarak %24,30 ve yabancı işgücünün ortalama oranı %75,70 olarak bulunmuştur. İşletmelerin toplam işgücü içinde teknik eleman istihdam oranı ise %22,90 olarak saptanmıştır. İncelenen işletmelerde ortalama işgücü EİB (erkek işgücü birimi) cinsinden 9,75 olarak hesaplanmıştır.

Tespit edilen sonuçlara göre sadece büyük ölçekli işletmelerde teknik eleman istihdam edilmekte ancak, bu işletmelerde toplam çalışanlar içinde teknik eleman oranı düşük düzeyde kalmaktadır.

Araştırma kapsamına giren işletmelerde ortalama fiili kapasite 151,54 ton/yıl, proje kapasiteleri ortalama 213,57 ton/yıl ve kapasite kullanım oranı ise %70,96 olarak bulunmuştur. İşletmelerde 62,03 ton/yıl atıl kapasite olduğu ve proje kapasitelerine ulaşmadıkları tespit edilmiştir. Bu durum proje aşamasında kapasitelerin doğru tespit edilememesi veya işletmelerin projeye bağlı kalmaması gibi teknik nedenlerin yanı sıra işletmelerin tam kapasiteye ulaşmasını engelleyen finansman sıkıntısı ve piyasada yeterli talebin yaratılamaması gibi ekonomik nedenlere dayanmaktadır.

İncelenen işletmelerdeki aktif sermayenin en büyük ilk üç unsurunu ortalama olarak sırasıyla bina ve havuz sermayesi (%58,82), balık sermayesi (%29;27) ve arazi ıslahı sermayesi (%3,23) oluşturmaktadır.

Araştırma konusu işletmelerde pasif sermaye unsurlarından öz sermayenin oranı ortalama %84,25 ve yabancı sermayenin oranı ise %15,75 olarak saptanmıştır. Pasif sermaye unsurlarının oranları işletme ölçeğine göre değişiklik göstermekte ve işletme ölçeği büyüdükçe öz sermaye oranı düşmektedir. Bu durum büyük ölçekli işletmelerin kredi vb. yollarla daha kolay borçlanabilmelerinden kaynaklanmaktadır.

İncelenen işletmelerde gayrisafi hasıla değerleri yumurta, yavru balık ve porsiyonluk balık satışı gelirlerinden oluşmaktadır. İşletmelerde gayrisafi hasıla değerinin ortalama olarak %85,12'si porsiyonluk balık satışı gelirlerinden oluşularken, %14,88 gibi önemli bir oranı da yumurta ve yavru balık satışı gelirlerinden oluşmaktadır.

Üretimin devamlılığını sağlamak için işletmeler arasında yumurta ve yavru balık alış verişi söz konusudur. Bu alışverişlerde yumurta ve yavru balık alımları da işletme masraflarında yaklaşık aynı oranlarda yer almaktadır. Bu yerel alışverişler küçük kapasiteli işletmeler için yeterli olurken, büyük kapasiteli işletmeler özellikle yaz aylarında yurt dışından yumurta ve yavru balık temin etme yoluna gitmektedirler.

İşletmelerde 100 m² havuz alanına düşen ortalama gayrisafi hasıla değeri 4.360.000.000 TL olarak saptanmıştır. İşletmeleri kapasiteleri büyüdükçe 100 m² havuz alanına düşen gayrisafi hasıla miktarı da önemli oranda artış göstermektedir.

Ayrıca, işletmelerde alabalık üretim faaliyeti için yapılan değişen masraflar, sabit masraflar, işletme masrafları ve üretim masraflarına karşılık sırasıyla ortalama 1.28,7.08,1.08 ve 1.03 TL. gayrisafi hasıla değeri elde edilmiştir. Bu değerler işletmelerde yapılan masraflarla karşılık pozitif gayrisafi hasıla değerleri elde edildiğini göstermektedir.

Araştırma kapsamındaki alabalık işletmelerinin 2001 yılı üretim giderleri işletmeler bazında ve ortalama olarak değişen masraflar, sabit masraflar, işletme masrafları ve üretim masrafları adı altında dört ana başlıkta incelenmiştir. Üretim masrafları içinde işletme masrafları ortalama %94,93 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca üretim masrafları içinde değişen masraflar %80,41, sabit masraflar %14,52 oranında ve aktif sermaye faizi ise %5,07 oranında yer almaktadır. İşletme kapasitesi büyüdükçe, üretim masrafları içinde, değişen masrafların oranı da artmaktadır.

Ele alınan işletmelerde ortalama birim ürün maliyeti 1.658.000 TL./Kg olarak hesaplanmıştır. Ölçek ekonomisinin avantajı diğer ekonomik göstergelerde olduğu gibi maliyetlerde de görülmekte ve işletme ölçeği büyüdükçe birim ürün maliyeti düşmektedir.

İşletmelerin ekonomik performansını gösteren kriterlerden saf hasıla brüt kar ve net kar değerleri ortalama olarak sırasıyla 23.210.000.000,66.300.000.000 ve 8.160.000.000 TL. olarak hesaplanmıştır.

Saf hasıla, brüt kar ve net karın 100 m2 havuz alanına düşen ortalama değerleri ise sırasıyla 330.000.000,950.000.000 ve 120.000.000 TL. olarak saptanmıştır. Araştırma konusu işletmelerde işletme ölçeği büyüdükçe saf hasıla, brüt kar ve net kar değerlerinin de yükseldiği saptanmıştır.

İşletmelerde özellikle kapasite ve yetiştiricilik yapılacak kaynak tespiti konularında hatalı kararlar alındığı ve bu durum kaynak kaybına yol açtığı gibi yetiştiricileri de zor durumda bıraktığı anlaşılmıştır. Mevcut kaynakların rasyonel bir şekilde değerlendirilmesi ve kaynak israfının önlenmesi için özellikle proje hazırlanması aşamasında bakanlık ve akademik personelinde görüşlerinin alınması yararlı olacaktır.

Alabalık yetiştiricileri için önemli sorun olan balık hastalıklarının teşhis ve tedavisi yönünde, bölgede hizmet verecek laboratuvar araç ve gereçlerinin bulunmaması önemli ölçüde verim kaybına yol açmaktadır. Su ürünleri sağlığı konusunda gerek kamu, gerekse bilimsel kuruluşlar bünyesinde

oluşturulacak birimlerde teşhis, tedavi ve teknik danışmanlık hizmetlerinin verilmesiyle önemli oranlara varan ekonomik kayıplar önlenebilecektir.

Yapılan bu araştırmadan elde edilen sonuçlardan bir diğeri ise sadece büyük kapasiteli işletmelerde teknik eleman istihdamı söz konusu olmasıdır. Küçük kapasiteli işletmelerde, teknik eleman istihdamı olmadığı gibi, işletmecilerinde teknik bilgi düzeylerinin yetersiz olduğu görülmüştür. Alabalık yetiştiricilerin teknik bilgi düzeyini yükseltmek için belirli konularda örneğin, su kalitesi, sağım, stok yönetimi, beslenme, hastalıklar, işletmecilik vb. konularda bölgesel üretici eğitim kursları düzenlenmelidir. Bu tür eğitici ve yol gösterici faaliyetler, özellikle teknik eleman istihdam etme olanağı bulamayan küçük kapasiteli işletmelere önemli bir katkı olacaktır.

Ele alınan işletmelerde yoğun bir yumurta ve yavru balık sirkülasyonu olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum işletmeler arasında hastalıkların taşınmasında ve yayılmasında önemli rol oynamaktadır. Yetiştiricilerin bilinçlendirilmesi için gerekli danışmanlık hizmetlerinin verilmesi ve yumurta ve yavru balık alışverişinin kontrol altına alınması, yörede alabalık yetiştiriciliğinin sağlıklı bir şekilde gelişmesinde yardımcı olacaktır.

Yem vb. girdilerin temini ve üretiminden pazarlamaya kadar, yetiştiricilik faaliyetlerinin her aşamasında, gereken katkıyı sağlamak için kooperatifleşme, özellikle yüksek maliyetle çalışan küçük kapasiteli işletmeler açısından bir zorunluluk arz etmektedir. Yöre yetiştiricilerinin örgütlenmesinde yardımcı olacak bilgilerin verilmesi ve uyarıların yapılması, hem yöre yetiştiricilerinin uğraşlarının karşılığını alabilmesi ve hem de bölge ekonomisinin pozitif yönde gelişmesi açısından özellikle yapılması gerekli bir organizasyondur.

Alabalık yetiştiricilerinin örgütlenmesinde yardımcı olacak bilgilerin verilmesi ve uyarıların yapılması, hem yöre yetiştiricilerinin uğraşlarının karşılığını alabilmesi ve hem de bölge ekonomisinin pozitif yönde gelişmesi açısından özellikle yapılması gerekli bir organizasyondur.

KAYNAKLAR

Anonim, 1996. "Su ürünleri projelerinin verimliliği" Su ürünleri Üretimini Geliştirme Daire Başkanlığı. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı dergisi, sayı 112 29 s. Ankara.

Anonim, 1997. Su ürünleri komisyonu raporu, Türk Ziraat Yüksek Mühendisleri Birliği Vakfı, 5,9.,s., Ankara.

Anonim, 1999. T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü. Su ürünleri istatistikleri. Ankara.

Anonim, 2000. "Su ürünleri ve sanayi entegrasyonu" Su Ürünleri Daire Başkanlığı. Tarım ve Köy İşleri Dergisi, Sayı 132, 41 s., Ankara.

Anonim, 2000. T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü . Su Ürünleri İstatistikleri. Ankara.

Anonim, 2000. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Pınarbaşı Tarım İlçe Müdürlüğü 2000 yılı çalışma raporu (yayınlanmamış), Kayseri.

Anonim, 2001. DPT Su ürünleri ekonomisi, üretim, miktar, fiyat ve değer değişimleri 1999,7,8,73,79 s., Ankara.

Anonim, 2001. T.C. Kayseri Valiliği, Pınarbaşı Kaymakamlığı. Pınarbaşı İlçesi brifingi 31.01.2001. Kayseri.

Anonim, 2002. Alabalık Yetiştiriciliği. T.C. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Su Ürünleri Daire Başkanlığı, Ankara.

Atay, D., 1985. Balık üretim tesisleri ve planlaması. Ankara Üniversitesi, Ziraat Fakültesi Yayınları 959-278, 166 s., Ankara.

Atay, D., Korkmaz, A.,Ş., Polatsu, S., Yıldız, H=., Rad, F., 1995. Su ürünleri tüketim projeksiyonları ve üretim hedefleri. TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası, Türkiye Ziraat Mühendisliği III. Teknik Kongresi,Ziraat Bankası Kültür Yayınları, No 26, 9-13 Ocak 1995, Ankara.

Atay, D., 2000. "Türkiye'de su ürünleri üretimini sınırlayan faktörler ve çözüm önerileri" Tarım ve Köy Dergisi, Sayı 136,16 s., Ankara.

Atay, D., Korkmaz, A., Ş., 2001. Türkiye ve Dünya'da son trendler, Türkiye Su Ürünleri, Dayanışma, Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Vakfı Dergisi, Sayı 1, 8 s., Ankara.

Babadoğan, G., 1998. Su ürünleri sektör araştırması T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi, 2,18,22,23 s., Ankara.

Bjorndal, T., 1990. The Economics of salmon Aquaculture. Blackwell Scientific Publications, London.

Çetin, B., Bilgüven, M., 1991. Güney Marmara Bölgesinde alabalık üretimi yapan işletmelerin yapısal ve ekonomik analizi. Ege Üniversitesi Su Ürünleri Fakültesi Eğitimin 10. Yılında Su Ürünleri Sempozyumu, 180-195 s., İzmir.

Çelikkale, M.S., 1993. Türkiye'de su ürünleri avcılığı ve sorunları, Su Ürünleri Sempozyumu, 14-15 Ekim, 55 s., Ankara.

Elbek, A.G., 1983. Ege Bölgesi'nde tatlı su ürünleri üreten işletmelerin yapısal ve ekonomik analizi. Doğa Bilim Dergisi, 7, 148 s., İzmir

Elbek, A.G., 1992. Su ürünlerinde sektörel ve ekonomik yapı. Ege Üniversitesi Su Ürünleri Yüksekokulu, Su Ürünleri Dergisi, 9,35,36 s., İzmir.

Elbek, A.G., 1993. Su Ürünleri dışsattım sorunları, AT ve Türkiye su ürünleri sempozyumu, 14-15 Ekim, 141 s., Ankara.

Elbek, A.G., Emiroğlu, D., İ., 1996. Güney Ege'deki deniz balıkları işletmelerinin genel olurumu ve sorunları üzerine bir araştırma. Türkiye 2. Tarım Ekonomisi Kongresi 4-6 Eylül, 1,278 s., Adana.

Erkuş, A., Bülbül, M., Kıral, T., Açıl, F., Demirci, R., 1995. Tarım Ekonomisi, Ankara Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Vakfı Yayınları No:5, 174,177,178,182,185,192,193. S., Ankara.

Erkuş, A., Demirci, R., 1996. Tarımsal İşletmecilik ve Planlama. Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Yayınları, Yayın No.1435 39,40 s., Ankara.

Güneş, E., Albayrak, M., Gülçubuk, B., 2002. Türkiye'de gıda sanayii. Tek Gıda-İş Sendikası 50. Yıl 188 s., Ankara.

Inan, İ.H. 1994. Tarım Ekonomisi. Tekirdağ Ziraat Fakültesi, Hasad Yayıncılık, 127, 129,135 s., Tekirdağ.

Kürüm, V., 1997. "Ülkemizde su ürünleri yetiştiricilik projelerinin mevcut durumu" Su ürünleri üretimini Geliştirme Daire Başkanlığı, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Dergisi, Sayı 115, 24 s., Ankara.

Kürüm, V., Emre, Y., Bayrak, M., 1998. Alabalık Yetiştiriciliği. T.C. Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, Tarımsal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 13,14,16 s., Ankara.

Kıral, T., Kasnakoğlu, H., Tatlıdil, F., Fidan, H.,Gündoğmuş,E., 1999. Tarımsal ürünler için maliyet hesaplama metodolojisi ve veri tabanı rehberi. Türkiye Tarımsal Ekonomi Araştırma Enstitüsü (TEAE), Yayın No:37,23,26,33, Ankara.

Kocaman, M., Atamanalp, M., Haliloğlu İ., 1997. Farklı besin maddeleri ve karışımlarıyla beslenen yavru Gökkuşluğu Alabalıklarında (O. Mykiss) yaşama gücü, büyüme ve renk oluşumları üzerine bir araştırma. Akdeniz Balıkçılık Kongresi, 9-11 Nisan, 253 s., İzmir.

Logan, S.H., and Johnston, W.E., 1992. Economics of Commercial Trout Production, The Rainbow Trout, Vol:100, No:1-3. 25-46, USA.

Lobos, G., CEA, G., Ouero, P. And Poncea, A., 1996. Economic Feasibility of Oncorhynchus Mykiss Culture In Inland. Waters of Chile, Sout America, Aquaculture Canada 2-3 June 1996 Bultetion of Aquaculture no:96,3,35-37, Canada.

Mülayim, Z.G., 1994. Tarımsal değer Bıçme, genel özel,yasal, Yetkin Yayınları, 24,48,65 s., Ankara.

Özdemir, N., 1996. Alabalık yetiştiriciliği. Hasad yayıncılık, 15,16 s.,İstanbul.

Prochaska, F., J., Cato, C., J., 1983. Economic Considerations for fishery management. The American Fisheries Society, Printed in the USA by Southern Printing Company, Inc., Blacksburg, Virginia.

Rad, F., 1999. Türkiye'de gökkuşluğu alabalığı (Oncorhynchus mykiss Walbaum, 1792) İşletmelerin teknik ve ekonomik analizi. Su Ürünleri Anabilim dalı, Doktora Tezi, (yayınlanmamış) Ankara.

Salvanes, K., G., 1989. The Structure of The Norwegian Fish Farming Industry: an emperical analysis of economies of scale and substitution possibilities. Marine Resources Economics, 1989, 6:4, 349-373, 27 ref., 3 fig., 9 tab., Norway.

Sarıhan, E., Tekelioğlu, N., 1990. Türkiye Ziraat Mühendisliği III. Teknik Kongresi. TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası, 587 s., Ankara.

Sayılı, M., Karata, M., Yücer, A., Akça, H., 1999. "Alabalık yetiştiriciliği yapan işletmelerin yapısal ve ekonomik analizi" Türk Koop. Ekin dergisi, sayı:7, 66 s., Ankara.

Seçer, S., 1993. "Su ürünleri ve besleme politikaları" Su ürünleri sempozyumu, 14-15 Ekim, 27 s., Ankara.

Soylu, M., 1988. "Sapanca içsu ürünleri üretimi araştırma ve uyulama birimi alabalık üretiminin ekonomik analizi" Su ürünleri dergisi, 2,61, 67 s., İzmir.

Soylu, M., 1995. Trakya Bölgesi Alabalık İşletmelerinin Ekonomik Analizi. Su Ürünleri dergisi, Sayı: 3-4, İzmir.

Tiryakioğlu, F.Ö., 1998. "Türkiye'de Su Ürünleri". Çiftçi ve Köy Dünyası, Sayı:164, 23 s., Ankara.

Uysal İ., Korkut, A.Y., Hoşsu, B. 1997. Alabalıklarının Mikropartikül Yemlerle Beslenme ve Gelişmeleri Üzerine Bir Araştırma. Akdeniz Balıkçılık Kongresi, 9-11 Nisan, 232 s., İzmir.

Üstündağ, E., Aksungur, M., dal, A., Yılmaz, C., 2000. Karadeniz Bölgesi'nde Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yapan İşletmelerin Yapısal Analizi ve Verimliliğinin Belirlenmesi. Su Ürünleri Merkez Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü, Trabzon.

Yavuz, O., Kocaman, M., Ayık, Ö., 1995. "Erzurum'da Alabalık Yetiştiriciliği Yapan İşletmelerin Yapısal ve Ekonomik Analizi". Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 26-64-75 s., Erzurum.

Çocuk ve Gençlerde Şişmanlık

Nevin ŞANLIER* Emel MEMİŞ**

Özet: Çeşitli hastalıklarla ilişkisinin anlaşılması ve estetik kaygılarla şişmanlık günümüzde önemli bir sağlık sorunu haline gelmiştir. Teknolojik gelişmeler doğrultusunda beslenme alışkanlıkları ve yaşam tarzındaki değişikliklerin kilo alımını artırması dolayısıyla şişmanlık gittikçe yaygınlaşmaktadır. Şişmanlığın önlenmesi ve tedavisi için öncelikle doğru beslenme alışkanlıkları kazanılması ve yanlış beslenme alışkanlıklarının düzeltilmesi gereklidir. Şişmanlık her yaş döneminde istenmeyen bir hastalıktır. Bununla birlikte beslenme alışkanlıklarının kazanıldığı dönem olması nedeniyle çocukluk çağı daha da fazla önem kazanmaktadır. Ayrıca şişman çocuklar ileriki yaşlarında şişmanlık ve şişmanlığa bağlı diyabet, kalp-damar vb. hastalıklar için daha fazla riske sahiptir. Diğer yandan bu dönemde büyüme ve gelişme çok hızlı olduğu için çocukların diyetlerinde aşırı kısıtlama yapılması uygun değildir. Sonuç olarak doğumdan itibaren doğru beslenme ilkeleri uygulayarak şişmanlığın önlenmesi temel amaç olmalıdır. Şişmanlığın değerlendirilmesinde yapılması kolay, pratik ve ucuz olan antropometrik ölçümler kullanılmaktadır. Yaşamın her döneminde bu ölçümlerden yararlanılmaktadır. Örneğin; boy uzunluğu, vücut ağırlığı, üst kol, bel, kalça çevresi ölçümleri ve beden kitle indeksi tespitleri en yaygın kullanılanlardır.

Anahtar Kelimeler: Şişmanlık, beslenme durumu, antropometrik ölçümler.

Obesity In Children And Youngs

Abstract: Upon establishing firm relation to a variety of illnesses and aesthetical concerns, obesity have become a serious health problem. In pace with technological developments, dietary habits and life styles changes have led to weight-gaining and hence obesity have become a common. In order to prevent obesity and to treat it, it is primarily essential that balanced diet and corrected in balanced diet should be of great focus. Obesity is an unwanted illness in every phase of life. Besides, due to the formative characteristics, the childhood period has special significance in this regard. Moreover, overweight children are more vulnerable to heart-related diseases because of obesity. In addition, the growth rate in childhood is so fast, it is not a good idea to restrict their diet. Consequently,

*Doç. Dr. G.Ü. Mes. Eğt. Fak. Gıda ve Beslenme ABD

**Uzm. Ankara M. Rüşti Uzel Kimya Meslek Lisesi Bes./Gıda Tekn. Öğrt

it should be the main aim that obesity should be prevented by applying the right nutritional principles starting from the birth. In assessing the obesity, easy-to-apply, practical and economical anthropometric measurements are of great use. These measurements can be employed in every phase of life, for instance; length, weight, upper arm, waist, thigh diameters and body mass index measurements are among the most common ones.

Key Words: Obesity, nutritional status, anthropometric measurements

GİRİŞ

Sağlıklı bir yaşam sürdürebilmek için yeterli ve dengeli beslenme temel faktördür. Yetersiz beslenme gibi aşırı besin tüketimi de çeşitli sağlık sorunlarına sebep olmaktadır. Uzun süre ihtiyacın üzerinde enerji alınması sonucu sağlığı bozacak düzeyde vücutta yağ dokusunun artması ile şişmanlık ortaya çıkmaktadır (Baysal, 1996; Sağlam, 1998). Enerji değeri yüksek saf ve işlenmiş besinlerin ve hızlı-hazır yiyeceklerin tüketiminin yaygınlaşması alınan ve harcanan enerji değeri arasındaki dengesizliği artırmaktadır. Beslenme alışkanlıklarında görülen olumsuzluklar ve hareketsiz yaşam tarzının etkisi ile şişmanlık günümüzün en önemli sağlık sorunlarından birini oluşturmaktadır. Makineleşme sonucu olarak insanların fiziksel aktivitelerinin azalması, beslenme alışkanlıklarında enerji alımını artıran değişiklikler, aşırı beslenmeyi özendirici reklamların etkisi ile şişmanlık her yaş birey arasında hızla artmaktadır (Sürücüoğlu, 1999).

Çocukluk ve ergenlik çağı şişmanlığı bireyin ileriki yaşlarında da şişmanlık görülmesine yol açacağından daha fazla önem göstermektedir. Yetişkinlikte görülen şişmanlığın üçte biri (1/3'ünün) çocukluk yaşlarında başlamaktadır (Alikaşifoğlu ve ark., 1996). Altı yaşında şişman olan çocukların %25.0'nun, on iki yaşında şişman olanların %75.0'nun yetişkinlikte de şişman olduğu belirlenmiştir (Hatun, 2003).

Yetişkinlerde olduğu gibi çocuklarda da şişmanlığa bağlı olarak hipertansiyon, hiperlipidemi, hiperkolesterolemi, hiperinsülinizm, kalp-damar hastalıkları, psikolojik sorunlar, iskelet bozuklukları, düz tabanlılık vb. sağlık sorunları görülmektedir (Alikaşifoğlu ve ark., 1996; Hatun, 2003). Toplumda çok önemli sağlık sorunlarına yol açan şişmanlığın tanımı, nedenleri ve tespit edilme yöntemleri bu çalışmada sunulacaktır.

1. ŞİŞMANLIĞIN GÖRÜLME SIKLIĞI

New York'ta yaşayan 2681 ilkökul öğrencisi arasında yapılan bir araştırmada çocukların %43.0'nun aşırı kilolu (? 85 persentil), %24.0'ünün şişman (? 95 persentil) oldukları tespit edilmiştir (Thorpe ve ark., 2004). Türkiye 1974 Ulusal Beslenme, Sağlık ve Gıda Tüketimi Araştırması'nda 5-17 yaş grubu erkeklerin %18.4'ünün, kızların %20.5'inin şişman oldukları belirlenmiştir (Köksal, 1977). Bulduk ve Tekgül (1992) yaptıkları araştırmada,

bir yaşındaki çocukların %12.2'sinin, üç yaşındaki çocukların %11.2'sinin ve altı yaşındaki çocukların %11.5'inin şişman olduklarını saptamışlardır. Yapılan başka bir araştırmada da 14-18 yaşlarındaki çocuklardan klasik liseye devam eden öğrencilerin %33.1'inde, Anadolu lisesine devam eden öğrencilerin %14.8'inde şişmanlık olduğu tesbit edilmiştir (Özcan ve ark., 2003). Bir başka araştırmada ise Ankara'da okul çağı ve ergenlik çağındaki çocuklarda şişmanlığın yerleşim bölgesi, sosyo-ekonomik ve kültürel durumu, cinsiyete göre %2.2 - %39.2 arasında değiştiği belirtilmiştir (Karaağaoğlu, 1999).

2. ŞİŞMANLIĞIN OLUŞUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Şişmanlık, enerji alımı ile enerji harcanması arasında uzun süren dengesizlik sonucunda oluşmaktadır (Baysal, 1996). Harcanandan fazla enerji alınmasında birçok faktörün etkisi olmakla birlikte şişmanlığın oluşumuna kalıtsal ve çevresel faktörler arasındaki etkileşimin neden olduğu düşünülmektedir (Kanıgür-Sultuybek, 2003).

2.1. Yaş

Vücuttaki yağ dokusunun hacmi yağ hücrelerinin sayıları ve büyüklükleri ile ilişkilidir. Yağ hücrelerinin sayısı doğum öncesi ve doğumu izleyen ilk yıllarda artma gösterir. Bu artış ergenliğe kadar devam etmektedir. Şişman çocuklarda yağ hücrelerinin sayısı normalden fazla artış göstermektedir. Yetişkinlikte kilo alma durumunda ise yağ hücresi sayılarında değil hücre büyüklüklerinde artış gerçekleşir. Yağ hücrelerinin sayısının fazla olması ileriki yaşlarda da şişmanlık görülmesinde etken olabilir (Köksal, 1993). Çocukluk çağı şişmanlığı büyük oranda erişkinlik dönemine sarkmaktadır. Bu nedenle yaşam boyu şişmanlığın önlenmesi için çocukluk ve özellikle de ergenlik çağında şişmanlığa dikkat edilmelidir (Hatun, 2003). Çocuklarda ve gençlerde şişmanlık ileriki yaşlarda yol açabileceği sorunlar göz önüne alınarak önlenmesi gerekmektedir (Yıldız, 1993).

2.2. Cinsiyet

Şişmanlık her iki cinste de görülebilmektedir. Thorpe ve ark. (2004)'nın ilkökul çocukları arasında yaptıkları araştırmaya göre şişmanlık sıklığının erkeklerde kızlardan biraz daha yüksek olduğu, ancak aradaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ($p > 0.05$) bulunmuştur. Yapılan bir başka çalışmada şişmanlık oranının erkeklerde %21.0, kadınlarda %34.0 olduğu saptanmıştır (Can, 2003). Başka bir araştırmada ise erkeklerden %44.4'ünün hafif şişman, %21.6'sının şişman, kadınların %33.9'unun hafif şişman, %36.2'sinin şişman olduğu belirlenmiştir (Hatemi ve ark., 2003). Hacimusaoğulları (2003)'nın Bulgaristan'da yaptığı bir çalışmada da erkeklerin %40.5'inin, kadınların %50.4'ünün şişman olduğu saptanmıştır.

Cinsiyet steroid hormonları metabolizmada adipoz dokularının birikmesinde ve dağıtılmasında yer alır. Östrojen, progesteron ve androjen

reseptörlerinin adipoz dokularda yer aldığı bilinmektedir. Cinsiyet steroid hormonlarının varlığında, normal vücut yağı dağılımı vardır. Cinsiyet hormonlarının yaşlılıkta azalması ile kalp-damar hastalıkları, Tip 2 diyabet ve kanser için önde gelen risk faktörü olan merkezi şişmanlığın artması eğilimi vardır (Mayes ve ark., 2004).

2.3. Kalıtım

Hayvanlar üzerinde yapılan çeşitli deneylerde şişmanlık üzerinde kalıtımın etkisi olduğu belirlenmiştir (Kanıgür-Sultuybek, 2003). Son yıllarda yapılan çalışmalar sonucunda şişmanlığa genlerin neden olduğu bildirilmektedir (Alikashifoğlu ve ark., 2000b). Kalıtım çalışmaları, insanın beden ağırlığındaki farklılıkların %70.0 oranında genetik etkenlerle açıklanabileceğini göstermiştir (Tural, 2001). Yapılan bir araştırmada şişman çocuklardan %90.0'ının ailesinde de şişmanlık bulunduğu görülmüştür (Garibağaoğlu ve ark., 2003). Ancak aile içi beslenme düzeninin şişmanlık üzerindeki etkisini de göz önünde bulundurmak gereklidir (Baysal, 1996). Şenol ve ark. (1999) ise yaptıkları araştırmada yakın akrabaların, anne ve babanın ağırlık durumu ile çocuğun ağırlık durumu arasında istatistiksel açıdan önemli bir ilişki bulunmadığını belirtmişlerdir ($p > 0.05$).

2.4. Metabolik Faktörler

Özellikle zayıflama diyetlerine dirençli çok az sayıdaki şişmanlıklar hormonal ve metabolik nedenlere dayanır. Bu tür şişmanlık, toplumdaki toplam şişmanların küçük bir bölümünü içermektedir. Şişmanlarda enerji harcamasının bir bileşeni olan besinlerin termik etkisindeki bozukluğun etkisi olduğu ileri sürülmektedir. Şişmanlarda termik etki normal ağırlıkta olanlardan daha düşük bulunmuştur (Baysal ve ark., 1999). Bazı hormonlar bazal metabolizma hızını etkiler. Hormonal nedenle bazal metabolizma hızının yavaş oluşu, enerji harcamasını azaltarak alınan besinlerin bir bölümünün yağ şeklinde depolanmasına neden olmaktadır (Baysal, 1996).

2.4.1. Leptin

Leptin yağ dokusu hücreleri tarafından üretilen tek zincirli polipeptid olan protein yapısında bir hormondur. Leptin salgılanması gece yarısı ve sabah erken saatlerde en yüksek, öğle saatlerinde en düşük düzeydedir. Leptin enerji değişikliklerine duyarlıdır. Diyet ve fiziksel aktivite leptin konsantrasyonunu etkilemektedir (Özkan, 2004). Leptin dolaşımında bir doygunluk faktörüdür. Hipotalamik çekirdek olan arkuat çekirdekteki nöropeptit Y 'yi azaltarak iştahta azalmaya, sempatik sinir sistemi aktivitesinde ve enerji tüketiminde artmaya, periferik metabolizmada değişikliğe neden olmaktadır (Öztürk ve ark., 2001). Yağ depolarının azalışı, leptini azaltarak besin alımını artırır. Yağ depolarının artışı leptini artırarak iştahı keser ve bu şekilde beden ağırlığı dar sınırlar arasında tutulur. Leptin enerji harcanmasını da etkiler. Bu besin alımından bağımsız olarak

düzenlenir (Anon, 2004). Serumda leptinin bağlanması veya katabolizmasındaki bozukluk sonucu leptin eksikliği şişmanlık gelişmesinde etkili olabilir. Serum leptin düzeyinin 25-30 mg/l gibi belirli bir düzeyin üzerinde olması da leptin direnci ile sonuçlanmaktadır. Leptin düzeyinin yağ kitlesi fazlalığı ile ilişkili olarak artışı hem yetişkinlerde hem çocukluk çağında tespit edilmiştir (Öztürk ve ark., 2001). Yapılan bir araştırmada leptin düzeyinin şişmanlarda normal kilolulardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Vettor, 1997).

Şişmanlık bebeklikten itibaren oluşmaya başlayarak, ileriki yaşlarda çeşitli sağlık problemlerine (kalp-damar hastalıkları, Tip II diyabet, hiper tansiyon vb.) yol açmaktadır. Bebeklerde kendi vücudundan salgılanan leptinle birlikte anne sütünün içerdiği leptin de bağırsaklarda emilmektedir. Leptinin bebeğin besin alımında ve büyümesinde rol oynadığı sanılmaktadır. Çocuklarda açlık leptin düzeyi enerji tüketimi ve fiziksel aktiviteye bağlı olarak artmaktadır. Leptin besin alımını kontrol etmekte ve toplam enerji tüketimini artırarak enerji dengesini düzenlemektedir. Çocuklarda leptin düzeyi ergenlikten önce artmakta ve ergenliğin başlangıcında en üst düzeye ulaşmaktadır. Ergenliğin sonuna doğru leptin düzeyleri erkeklerde azalmakta, kızlarda ise azalma görülmemektedir. Östrojen hormonu leptin üretimini ve leptine doku duyarlılığını artırmaktadır. Bu durum kadınlarda kalori alımı azaldığında vücut yağ kitlesinin daha fazla korunmasını sağlamaktadır (Öztürk ve ark., 2001).

2.4.2. Adiponektin

Adiponektin yağ asitleri oksidasyonunu ve insülin duyarlılığını artıran bir proteindir. Adiponektin konsantrasyonu şişman kişilerde şişman olmayanlardan daha düşüktür. Yapılan araştırmada normal kilodaki çocuklara kıyasla şişman çocuklarda serum leptin konsantrasyonunun tersine, şişmanlarda adiponektin serum konsantrasyonları önemli miktarda düşük bulunmuştur. Adiponektin değerleri vücut ağırlığı ve BKI' ile ters korelasyon göstermektedir. Leptin/adiponektin (L/A) oranı adipositenin şişmanlık komplikasyonlarının gelişimi ile ilgili potansiyel bir endeks olarak belirlenmiştir. Şişman olmayan çocuklarla karşılaştırıldığında şişman çocuklarda L/A oranınının 8 kat daha fazla olduğu ve BKI' ile daha güçlü bir korelasyon gösterdiği belirlenmiştir (Diamond ve ark., 2004).

2.4.3. Tiroid Hormonu Eksikliği

Bazal metabolizması düşük çocukta aktivite azdır. Enerji gereksinimi azalmış olduğundan alınan enerji tüketilenden fazladır. Sonuçta şişmanlık gelişir. Dokulardaki miksödem nedeniyle çocuğun şişman görünümü daha belirgin olur. Çoğu kez şişmanlık boy kısalığı ile birlikte (Köksal, 1993).

2.4.4. Büyüme Hormonu Eksikliği

Tedavi edilmeyen büyüme hormonu eksikliği olgularında okul yaşlarında şişmanlık gelişir. Yağ toplanması özellikle bel ve göğüs çevresinde olur. Büyüme durması nedeniyle alınan enerjinin gereksinimden fazla olmasına bağlı olarak şişmanlık ortaya çıkmaktadır (Köksal, 1993).

2.5. Psikolojik Etki

Ruhsal hastalıklar yeme davranışının ve egzersiz alışkanlıklarının değişmesine yol açarak şişmanlığın gelişmesine etkide bulunabilir. Yeme bozukluğu ve depresyon gibi bazı ruhsal sorunlar, şişman kişilerde normal kiloda olanlara kıyasla daha sık görülmektedir. (Özmen, 2003). Aile sorunları, aile ile ilişkilerdeki olumsuzluklar, anne ve/veya babadan ayrı yaşama çocuğun ruhsal yapısını etkileyerek beslenme bozukluklarına neden olabilir. Ayrıca arkadaş edinememe, grup etkinliklerine katılamama gibi davranış bozuklukları da çocuğu pasif hale getirerek şişmanlığa neden olabilir (Alıkaşifoğlu ve ark., 1996)

Diğer yandan şişmanlık da bazı psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Yapılan bir çalışmada şişmanlarda görülen ruhsal bozukluğun maruz kaldıkları önyargılar ve dışlanmanın bir sonucu olduğu bildirilmektedir (Müftüoğlu, 2004). Şişmanlığın estetik yönden olumsuz değerlendirilmesi, özellikle ergenlik çağındaki kızlarda psikolojik sorunlara yol açmaktadır (Yıldız, 1993).

Kısa sürede kontrol dışı ve rahatsız oluncaya kadar yeme (binge eating) ve bilinçsiz diyet kısıtlamaları psikopatolojik yeme bozuklukları için önemli sorun kaynağıdır. Binge eating, Amerika ve gelişmiş batı ülkelerinde ergenlik çağındaki erkeklerde %7.0-32.0, kızlarda %17.0-32.0 oranında olup, bazı araştırmalarda kızlarda %61.6'ya kadar yükselmektedir. Şişman bireyler binge eating'e daha yatkındır. Binge eating alışkanlığı olanlarda bulimia nervoza gelişimi izlenmektedir (Arslan, 2003). Bulimia nervoza, vücut ağırlığı ve şekliyle aşırı ilgilenme sonucu oluşan bir hastalıktır. Hastaların kontrollerini kaybederek kısa sürede çok miktarda ve özellikle de diyetlerinde kendilerine yasakladıkları yiyecekleri tüketme ve bunu takiben fazla egzersiz, çok kısıtlı diyet yapma ve bu yiyecekleri kusarak çıkarma bu hastalığın belirtileridir (Ersoy, 1991).

2.6.Sosyo-Ekonomik Düzey

Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde şişmanlık, halkın daha çok doygunluk isteğinin tatmin edilmesine bağlı olarak karbonhidrattan zengin besinlerin aşırı tüketilmesi, öğün atlanması ve bazı öğünlerde çok yenilmesi, yani düzensiz beslenme şeklinde olabilmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise sağlıklı beslenme bilincinin yerleşmemesi ve yanlış beslenmenin yanı sıra teknolojik gelişmelerin doğrultusunda pek çok işin makinelerle yapılması sonucu hareket azlığı ile hayvansal kaynaklı ve yağlı besinlerin çok kullanılması da şişmanlığın oluşmasında önemli bir etkidir (Köksal, 1993;

Sürücüoğlu, 1999). Yapılan bir çalışmada ise düşük ve orta sosyo-ekonomik düzeyde olan kadınların, yüksek sosyo-ekonomik düzeyde olan kadınlardan daha şişman oldukları saptanmıştır (Okyay, 1998).

2.7. Beslenme Alışkanlıkları

Doğumdan itibaren uygulanan beslenme şekli çocuğun beslenme alışkanlıklarını belirlemektedir. Enerjiden zengin besinlere erken başlamak ve bunları uzun süre vermek şişmanlığa yol açan ve çocuğun mide kapasitesini genişleten uygulamalardır. Şişman çocukların önemli bir oranı yetişkinlikte de şişman olmaktadır (Köksal, 1993). Karbonhidratlı besinlerin ve yağ tüketiminin fazla olması, hızlı-hazır besinler ile gazlı içecekleri çok tüketmek, zevk için yemek yeme ihtiyaçtan fazla enerji alınmasına neden olan alışkanlıklar olarak söylenebilir (Anon, 2003). Bir araştırmada gece uykudan uyanıp yeme alışkanlığının fazla kilolularda (%18.0) normal kilolulara (%4.0) göre önemli düzeyde yüksek ($p<0.05$) olduğu bulunmuştur (Can, 2003).

Topbaş ve ark. (2000) yaptıkları çalışmada şişmanların günlük enerji ve yağ tüketimlerinin daha fazla olduğunu belirlemişlerdir. Yapılan başka bir araştırmada da şişmanlarda toplam kolestrol, trigliserit ve LDL değerlerinin şişman olmayanlara göre istatistiksel olarak önemli düzeyde yüksek bulunmuştur (Karaali ve ark., 2003). Bir diğer araştırmada ise BKT'i 30 ve üzerinde olan hastalarda kan lipid profili ve BKT'i arasında ilişki olup olmadığı araştırılmış ve toplam kolestrol, trigliserit ile LDL düzeylerinin normal sınırın biraz üzerinde olduğu, BKT'i ile kan lipid düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (Özkan ve ark., 2003).

2.8. Fiziksel Aktivite

Genellikle hareketsiz kişiler, hareketli olanlar kadar yemektir. Bu durumda, hareketsiz olanların enerji dengesi, enerji alımı lehine bozulmaktadır (Baysal, 1996). İnsan bedeni hareketli yaşamı gerektiren bir yapıdadır. İlkel insan, yaşam gereksinimlerini daha çok beden gücüyle yaptığı faaliyetlerden sağlamaktaydı. Teknolojik gelişmeler beden gücü yerine makineyi getirmiştir (Baysal ve ark., 1999). İş yerine araçla gitme, oturarak çalışma, asansör ve yürüyen merdiven kullanımı gibi günlük yaşamımıza teknolojinin getirdiği kolaylıklar bir yandan da enerji harcamamızı azaltmıştır (Anon, 2003).

Televizyon ve bilgisayar başında geçirilen sürenin giderek artması da hareketsiz yaşam şeklinin oluşumuna daha fazla neden olmaktadır. Televizyon izlerken atıştırma davranışı ve televizyon izlerken yenen besinlerin yüksek yağ, şeker ve tuz içermesi de enerji alımı ve harcanması arasındaki dengesizliği artırmaktadır. Bütün bunlar şişmanlığın yaygınlaşmasında önemli etken oluşturmaktadır (Doğan ve ark., 2001) Dünya Sağlık Örgütü; şişmanlık, kalp-damar hastalıkları ve diyabet (şeker) hastalıklarında başlıca sebebin fiziksel aktivite eksikliği olduğunu ve fiziksel

aktivite yetersizliğinin her yıl 2 milyondan fazla kişinin ölümüne neden olduğunu açıklamıştır (Anon, 2002a).

3. ŞİŞMANLIĞI SAPTAMA YÖNTEMLERİ

Görünüşe bakılarak çocuğun şişman veya zayıf olduğu söylenebilir. Ancak kilolu görünüm aşırı adale yapısıyla veya ödemle de ilgili olabilmektedir. Diğer yandan zayıf görünen bir kişinin vücudunda gereğinden fazla yağ olabilmektedir (Günay, 2002). Şişmanlığı değerlendirirken vücuttaki yağ dokusu ile yağsız dokunun oranlarının belirlenmesi önemlidir. Bu nedenle esas olarak şişmanlığın derecesi belirlenmeli ve tedavi buna göre düzenlenmelidir. (Alikaşifoğlu ve ark., 1996).

Şişmanlığın saptanması için çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemlerin başlıcaları şunlardır;

3.1. Ağırlık ve Boy Uzunluğuna Dayalı Oranlar

3.1.1. Persentil

Çocuklarda yaş ve cinsiyet esas alınarak düzenlenmiş olan standartlar ile yaşa göre boy, yaşa göre ağırlık ve boya göre ağırlık değerleri karşılaştırılarak değerlendirilir. Hazırlanmış olan tablolarda 3. persentilden başlayarak, 97. persentile kadar 0-18 yaş grubu için persentil değerleri verilmiştir. Ölçülen boy uzunluğu ve vücut ağırlığı çocuğun yaşı ve cinsiyeti göz önüne alınarak persentil tabloları ile karşılaştırılır ve çocuğun içerisinde bulunduğu persentil kaydedilir. Zayıflık sınırı olarak 3. persentil ve altı, şişmanlık sınırı olarak 97. persentil ve üstü esas alınmaktadır (Gibson, 1990; Akgün ve ark., 1997).

3.1.2.Boya Göre Ağırlık Ölçümü

Çocuklarda şişmanlığın belirlenmesinde gerçek ağırlıkları, ideal ağırlıkları ile karşılaştırılmaktadır. Yaş ve cinsiyete göre düzenlenmiş boy ve vücut ağırlığını içeren tablolarda bulunan standartlardan yararlanılarak çocuğun boyuna uygun ideal ağırlığı bulunur. Ölçülen ağırlık ideal ağırlığa oranlanmaktadır (Alikaşifoğlu ve ark., 2000a).

(Akgün ve Ark, 1997)

3.1.3. Standart Sapma Skoru (Z Skoru)

Antropometrik ölçümlerin referans ortanca değerden sapmaları “standart sapma skoru” veya “z skoru” şeklinde değerlendirilmektedir.

Z Skoru = Çocuğun antropometrik ölçümü Aynı yaş ve cinsiyetteki referans grubun median değeri / Referans grubun +1 standart sapma değeri şeklindedir (Akgün ve ark., 1997).

$$\text{Boya Göre Ağırlık} = \frac{\text{Gerçek Ağırlık}}{\text{İdeal Ağırlık}} \times 100$$

Boya göre ağırlık (%) Yaşa göre boy (%)	Beslenme durumu
≤ 69	Ağır beslenme bozukluğu (bodur)
70 - 79	Orta beslenme bozukluğu
80 - 89	Hafif beslenme bozukluğu
90 - 109	Normal çocuk
110 - 119	İyi beslenmiş çocuk
≤ 120	Şişman - uzun çocuk

3.1.4. Lorentz Formülü

$$2-6 \text{ yaş} = B-100-[(B-123) \cdot 0.7]$$

$$6-14 \text{ yaş} = B-100-[(B-125) \cdot 0.5]$$

$$14-18 \text{ yaş} = B-100-10$$

B : Boy (Pekcan, 1993).

3.1.5. Beden Kitle İndeksi (BKI)

Kilogram cinsinden ağırlığın metre cinsinden boyun karesine oranı ile hesaplama yapılır (Baysal ve ark., 1999).

$$\text{BKI} = \frac{\text{Ağırlık (kg)}}{\text{Boy (m)}^2}$$

2-5 Yaş Arası Çocuklarda;

< 14.0 PEM
14.0 14.5 Sınırdan PEM
14.6 15.0 Zayıf
15.1 16.0 Normal
> 16.0 Şişman olarak değerlendirilir

11-17 yaş arası adölesanlarda;

11-13 yaş < 15.0 PEM
14-17 yaş < 16.5 PEM (Pekcan, 1993)

BKI'i çocuklarda yaşa ve boya göre değişkenlik gösterir. Yaşa ve cinsiyete göre BKI'i persentilleri yayınlanmıştır. BKI'ini değerlendirmede bu tablolar da kullanılabilir. BKI'i persentillerinden 3. persentilin altı zayıf, 95. persentil ve üzeri şişmanlık olarak değerlendirilmektedir (Alikashifoğlu ve ark., 1996).

3.2. Bel/Kalça Oranı

Yağın vücuttaki dağılımını belirlemede önemli bir ölçüttür. Bel; en alt kaburga kemiği ile kristaliyak arası, kalça; maksimum kabalardan geçen nokta esas alınarak ölçülür. Ölçümde esnemeyen mezür kullanılmalıdır. Bel/kalça oranı kadında 0.85'i, erkekte 1.0'ı aşarsa birey şişman olarak değerlendirilmektedir (Pekcan, 1993 ; Baysal, 1996).

3.3. Deri Kıvrım Kalınlığının Ölçülmesi

Şişmanlıkta yağın bir kısmı cilt altında toplanır. Cilt altı yağ dokusunu belirlemek için deri kıvrım kalınlığı ölçümü yapılır. Ölçüm kaliper adı verilen aletle yapılmaktadır (Alikaşifoğlu ve ark., 2000a). Kaliperin kolları, deri kıvrımını 10 g/mm²lik basınçla kavrar ve ölçüm 2-3 kez tekrarlanır. Tek bölgeden deri kıvrım kalınlığının ölçülmesinde triseps veya subskapular deri kıvrım kalınlıklarının ölçümü kullanılmaktadır (Pekcan, 1993). Bununla birlikte dört bölgeden ölçüm yapılarak da deri kıvrım kalınlığı hesaplanabilir. Ölçümler triseps, biceps, subskapula ve suprailiak bölgelerinden yapılır, bunların ortalamaları alınıp vücut yağ oranının hesaplanması için hazırlanmış standart tablo ile kıyaslanarak vücut yağ yüzdesi bulunmaktadı (Aslan, 1993). Çocuklarda ise sadece triseps deri kıvrım kalınlığı ölçümünün yaşa ve cinsiyete göre yayınlanmış tablolarla karşılaştırılması vücut yağının tahmininde yardımcı olabilmektedir (Gibson, 1990 Sürücüoğlu ve Özçelik 2003).

Toplam vücut yağı (kg), vücut ağırlığının vücut yağ yüzdesi ile çarpılması ve 100'e bölünmesi ile bulunabilir.

Yağsız vücut kitlesi (kg) = Vücut ağırlığı (kg) vücut yağı (kg) (Pekcan, 1993).

3.4. Kol Yağ Alanının Saptanması

Deri kıvrım kalınlığı ve kol çevresi ölçümünden hesaplanan kol yağ alanı, tek başına deri kıvrım kalınlığının kullanılmasından daha yüksek bir korelasyonda vücut yağını göstermektedir.

A= Orta kol yağ alanı (mm²)

C1= Orta kol çevresi (mm)

TDKK= Triseps deri kıvrım kalınlığı (mm)

ğ = 3.1416 (Pekcan, 1993).

4. ŞİŞMANLIĞIN ÖNLENMESİ

Gittikçe yaygınlaşan şişmanlıktan korunma ve şişmanlığın tedavisi öncelikle doğru beslenme alışkanlıklarının kazanılması, beslenme alışkanlıklarında kalıcı davranış değişikliği ile mümkün olmaktadır. Bireyin beslenme alışkanlıklarının temeli çocukluk çağında olduğu için bebeklerde, çocuklarda ve gençlerde şişmanlıktan korunmaya çok daha fazla önem verilmelidir (Anon, 2002b). Bununla birlikte çocukların büyüme ve gelişmelerini sürdürüebilmeleri için şişman çocukların diyetlerinde aşırı kısıtlama yapılmamalıdır. Diyetle çocukların günlük gereksinimi kadar enerji verilmelidir (Şanher, 2003). Diyet enerjisinin %55-60'ı karbonhidrat, %15-20'si protein, %20-25'i yağlardan sağlanmalıdır (Baysal ve ark., 1999). Karbonhidrat alımının az olması ve enerjinin daha çok yağdan sağlanması durumunda kanda yağ metabolizmasının ara ürünü olan keton cisimciklerinin miktarı artar ve ketozis adı verilen hastalık görülür (Merdol

ve ark., 1999). Ayrıca; diyetle katı kısıtlama yapılması kilo artışı için risk oluşturabilir. Bu nedenle diyet düzenlerken daha esnek bir kısıtlama tercih edilmelidir (Anon, 2002b). Şişmanlığın önlenmesi için yaşam boyunca dikkat edilecek bazı hususlar şu şekilde sıralanabilir:

-Gebeliğin başlangıcından itibaren annenin yanlış beslenme alışkanlıkları düzeltilmeli, gebelik için gerekli besin öğelerini içeren, dengeli bir diyet tüketmesi sağlanmalıdır. Fetüsün az besin alması ileriki yaşlarda şişmanlık olasılığını artırır (Anon, 2004)

- Emzirme şişmanlık riskini azaltıcı etkiye sahiptir. En az 6 ay sadece anne sütü alan çocuklarda şişmanlık riskinde azalma belirlenmiştir. Emzirme süresinin bebeğe verilen anne sütü miktarıyla ilişkili olarak şişmanlık görülme riskini azaltıcı etkisi olduğu saptanmıştır (Von, 2000 ; Bogen ve ark., 2004).

- Ek besinler kaşık ve bardakla verilmelidir. Biberon kullanımı aşırı besin alımına yol açar ve anne sütü alımını olumsuz etkiler. Özellikle ergenlik çağındaki çocukların bir spor faaliyetiyle uğraşmaları sağlanmalıdır (Ilgaz, 2004).

- Bebek mama ile besleniyorsa yaşına uygun miktarda ve konsantrasyonda mama verilmelidir. Mama hazırlarken şeker, nişasta, bisküvi, ekmek gibi saf karbonhidrat kaynağı olan yiyeceklerin kullanımından kaçınılmalıdır (Alikashioglu ve ark., 1996 ; Anon, 2002b).

- Çocuk başkaları ile kıyaslanıp, daha çok yemeye zorlanmamalıdır.

- Yemekten önce şekerleme, bisküvi, çikolata gibi yiyecekler verilmemelidir.

-Aile bireyleri doğru beslenme alışkanlıkları ile çocuğa örnek olmalıdır.

- Çocuğun beslenmesi oyun, ödül/ceza gibi uygulamalarla yapılmamalıdır (Ilgaz, 2004).

- Kızartmalar ve yağlı yiyeceklerden kaçınılmalıdır. Et, süt ve süt ürünlerinin yağsız olanları tercih edilmelidir. Börek, tatlı, kuruyemiş, gazlı içecekler, şekerlemeler, cips, hızlı-hazır yiyecekler gibi enerji içeriği yüksek yiyeceklerin tüketimi sınırlı olmalıdır.

- Günde 5-6 öğün yemek yemelidir. Ara öğünlerde enerji değeri yüksek yiyecekler yerine meyve, meyve suyu, ayran gibi besinler tercih edilmelidir

- Öğün atlaması önlenmeli, her öğünde et, yumurta ve kurubaklagil grubu, , süt ve ürünleri, taze sebze ve meyveler ile tahıllar olmak üzere dört besin grubundan yiyecek bulunmalıdır. Dört besin grubundan (besin çeşitliliği) yiyecek tüketmesi sağlanmalıdır (Şanlıer, 2003).

- Meyve ve sebze tüketimi artırılmalıdır. Vitamin ve minerallerden yetersiz, enerjisi yüksek besin alımı sınırlandırılmalıdır (Anon, 2002b).

- Ayaküstü beslenme, abur cubur yeme alışkanlıkları engellenmelidir. Hızlı-hazır besinlerle beslenme ile aşırı enerji alımı ve besin öğeleri eksikliği görülebilir.
- Şişmanlığı önlemek için fiziksel aktivite artırılmalıdır. Spor yapmak ve bunu yaşam biçimi olarak yerleştirmek en uygun çözümdür (Ilgaz, 2004).
- Okul yemekleri cazip hale getirilip, öğle yemeklerinin hızlı-hazır yiyecekler gibi enerji değeri yüksek yiyeceklerle geçiştirilmesi engellenmelidir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlıklı ve kaliteli ve kaliteli bir yaşam sürdürebilmek için sağlıklı bir vücuda sahip olmak gerekir. Yanlış beslenme alışkanlıkları sağlık üzerinde pek çok olumsuz etki göstermektedir. Şişmanlık beslenme ile doğrudan ilişkili olarak gelişen bir sağlık sorunudur. Çeşitli hastalıklar için de risk faktörüdür. Günümüzde görülme sıklığı gittikçe artan şişmanlık her yaşta görülebilmektedir. Ancak çocukluk çağı şişmanlığı; getirdiği sağlık sorunlarının yanında yetişkinlikte şişmanlık görülme olasılığını da artırdığı için daha fazla öneme sahiptir. Ayrıca çocuklukta kazanılan yanlış beslenme alışkanlıklarını ileride değiştirmek daha güç olacağı için öncelikli olarak çocuklukta şişmanlığın önlenmesi ve doğru beslenme alışkanlıklarının kazandırılması temel amaç olmalıdır.

Bu nedenler doğrultusunda;

- Örgün eğitimin her kademesinde devam eden öğrencilere beslenme eğitimi verilerek toplumun bilinçlenmesi sağlanmalı,
- Aileler doğumdan itibaren doğru beslenme alışkanlıkları geliştirebilmesi için çocuğa örnek olmalı,
- Aile bireyleri çocukla birlikte oyunlar oynayarak çocuğun fiziksel aktivitesi artırılmalıdır. Düzenli ve sürekli fiziksel aktivite yaşam biçimi olarak benimsenmeli,
- Yüksek enerji değeri dışında besin değeri olmayan yiyecek ve içecek tüketimi ve bilgisayar/televizyon için ayrılan süre kısıtlanmalıdır. Sınırları belirlemede çocukla birlikte karar vermek çocuğun kurallara uymasında teşvik edici olabilir,
- Aile-öğretmen ve okul idaresi işbirliği yaparak çocuğun okulda bulunduğu saatlerde beslenmesi için uygun koşullar oluşturulmalıdır. Kantinden alınan yiyeceklerle öğün geçiştirme davranışı önlenmeli,
- Eğitimin her kademesinde ders programlarına beslenme eğitimi dersi konulmalı ve bu dersi beslenme eğitimi almış öğretmenlerin vermesi sağlanmalı,

- Şişmanlığın ileri derecede olduğu durumlarda doktor, diyetisyen, beslenme uzmanı, psikolog ve beslenme eğitimi almış öğretmenlerden destek alınmalıdır.

KAYNAKLAR

AKGÜN, Seval ve G. PEKCAN (1997). Çocuklarda Beslenme Durumunun Saptanmasında Kullanılan Antropometrik Yöntemler. Sendrom, 9 (3) , 53-59.

ALİKAŞİFOĞLU, Ayfer ve N. YORDAM (1996). Obez Çocuğun Beslenmesi. Katkı (Pediatri Dergisi), 2 , 341-355.

ALİKAŞİFOĞLU, Ayfer ve N. YORDAM (2000a). Obezitenin Tanımı ve Prevalansı. Katkı (Pediatri Dergisi), 21 (4) , 475-481.

ALİKAŞİFOĞLU, Mehmet ve E. TUNÇBİLEK (2000b). Vücut Ağırlığının Düzenlenmesinde Genetik Faktörler. Katkı (Pediatri Dergisi), 21 (4) , 507-512.

ANON (2002a). Türkiye'deki Birleşmiş Milletler ve Dünya Sağlık Örgütü'nün 7 Nisan Dünya Sağlık Günü Nedeniyle Basına Yaptığı Açıklama. 4 Nisan 2002 Ankara. <http://www.un.org.tr/who/dsogun02/dsoankarabasin.htm>. 05.07.2004.

ANON (2002b). Diet, Nutrition and The Prevention of Chronic Disease. Joint WHO/FAO Expert Consultation. 28 January- 1 February 2002. Geneva. World Health Organization. WHO Technical Report Series: 916.

ANON (2003). Mavi-Yeşil Light. www.google.com.tr.

ANON (2004). Diyet mi, Kalıtım mi? <http://www.biltek.tubitak.gov.tr/dergi>.

ARSLAN, Perihan (2003). Obezitede Yeme Alışkanlıkları ve Yeme Bozuklukları. 2. Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi. Satellit Sempozyumu 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını.

ARSLAN, Perihan (1993). Enerji Hesaplama Yöntemleri. P ARSLAN (Der.) Şişmanlık Çeşitli Hastalıklarla Etkileşimi ve Diyet Tedavisinde Bilimsel Uygulamalar. Hizmet İçi Eğitim Semineri 4-5 Haziran 1992. Ankara: Türkiye Diyetisyenler Derneği Yayını :4.

BAYSAL, Ayşe (1996). Beslenme. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.

BAYSAL, Ayşe ve ark. (1999). Diyet El Kitabı. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.

BOGEN, D.L., B.H. HANUSA, ve R.C. WHITAKER (2004). The Effect of Breast-Feeding with and without Formula Use on the Risk of Obesity at 4 Years of Age. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>.

BULDUK, Sıdıka ve N. TEKGÜL, (1992). Türkiye'de Köy ve Gecekondularda Erken Çocukluk Gelişimi Araştırmasında Çocukların Beslenmesi. Türkiye'de Köy ve Gecekondularda Erken Çocukluk Dönemi Araştırması. 1992.Ankara. Ders Aletleri Yapım Merkezi Matbaası.

CAN, Selçuk (2003). Nişantaşı Obezite Taraması. 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu. 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program Ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını.

DIAMOND, F.B. ve ark. (2004). Correlates of Adiponectin and The Leptin/Adiponectin Ratio in Obese and Non-obese Children. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>.

DOĞAN, Gülgün ve C. YILDIZ (2001). Çocukluk Çağında Obezite Gelişen Topumlarda Yeni Bir Toplum Sağlığı Problemi. Sendrom, 13(12), 111-117.

ERSOY, Gülgün (1991). Yeme Davranışı Bozuklukları Anoreksia ve Bulimia Nervoza. Beslenme ve Diyet Dergisi, 20, 95-106.

GARİBAĞAOĞLU, M. ve ark. (2003). Şişman Çocukların Diyet Tedavisinde Grup Eğitiminin Etkinliği. 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program Ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını.

GIBSON, S. Rosalind (1990). Principles of Nutritional Assessment. New York. Oxford University Press.

GÜNAY, Hülya (2002). Obezite Sorunu Zayıf Görünen Kişilerde de Olabilir. (Obezite Derneği Başkanı Prof. Dr. Kabalak İle Söyleşi). Gıda, 7(1), 16-18.

HACIMUSAOĞULLARI, Musa (2003). Obezite ve Komplikasyonları. 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program Ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını.

HATEMİ, H. ve ark. (2003). Türkiye Obezite ve Hipertansiyon Taraması (TOHTA). 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program Ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını.

HATUN, Şükrü (2003). Çocukluk Çağında Obezite. 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program Ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını.

ILGAZ, Şeniz (2004). Bebeklik ve Çocukluk Çağı Şişmanlığının Önlenmesi İçin Beslenme Önerileri.
http://saglik.tr.net/beslenme_sagligi_cocuk_obeziite.. 12.11.2004

KARAAĞAOĞLU, Nilgün (1999). Çocukların Beslenme Durumları: Ankara'da Okul Çağı Çocuklarda ve Adölesanlarda Beslenme Durumu. Ankara İli Beslenme Alışkanlıkları ve Mutfak Kültürü Sempozyum Bildirileri ve Katalog. 1999. Ankara. Vekam Yayın No: 1.

KARAALİ, Z. ve ark. (2003). Obezite ve Dislipidemi. 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program Ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını.

KANIGÜR-SULTUYBEK, Gönül (2003). Obezite Genetiği. 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu. 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını

KÖKSAL, Orhan (1977). Türkiye 1974 Beslenme-Sağlık ve Gıda Araştırması. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayını.

KÖKSAL, Gülden (1993). Çocukluk Çağı Şişmanlığı. P. ARSLAN (Der.) Şişmanlık Çeşitli Hastalıklarla Etkileşimi ve Diyet Tedavisinde Bilimsel Uygulamalar. Hizmet İçi Eğitim Semineri 4-5 Haziran 1992. Ankara: Türkiye Diyetisyenler Derneği Yayını :4.

MAYES, J.S. ve G.H. WATSON (2004). Direct Effects of Sex Steroid Hormones on Adipose Tissues and Obesity.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>.

MERDOL, Türkan Kutluay ve ark. (1999). Beslenme ve Diyetetik Açıklamalı Sözlük. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.

MÜFTÜOĞLU, Osman (2004). Hafifleyin Gençleşin. İstanbul : Doğan Kitapçılık.

OKYAY, Pınar (1998). Osmangazi Seher-Şükrü Ergil Eğitim Sağlık Ocağı Bölgesinde 15-49 Yaş Kadınlarda Şişmanlık Prevalansı ve Risk Faktörleri. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

ÖZCAN, F., M.E. ALPHAN ve S. AVCI (2003). 14-18 Yaş Grubundaki Lise Öğrencilerinin Beslenme Alışkanlıklarının Saptanması ve Değerlendirilmesi. 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program Ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını

ÖZKAN, D. ve ark. (2003) Obez Kadınlarda Kan Lipid Profili ve Vücut Kitle İndeksi İle İlişkisi. 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program Ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını

ÖZKAN, Y. ve ark. (2004) Rosiglitazonun Metformin Kullanan Tip 2 Diabetes Mellitus'lu Hastalarda Serum Homosistein ve Leptin Düzeylerine Etkileri. <http://www.firattipdergisi.com/text.php?id=222>.

ÖZMEN, Mine (2003). Obezite ve Psikososyal Faktörler. 2.Ulusal Obezite Kongresi Ve 1. Balkan Obezite Kongresi.Satellit Sempozyumu 13-16 Nisan 2003 Sheraton Hotel-Çeşme. Program Ve Özet Kitabı. Türkiye Obezite Araştırma Derneği Yayını

ÖZTÜRK, Yeşim, Ş. YILMAZ, B. BÜYÜKGEBİZ (2001). Leptin. Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi. 44, 382-390.

PEKCAN, Gülden (1993). Şişmanlık ve Saptama Yöntemleri. P. ARSLAN (Der.) Şişmanlık Çeşitli Hastalıklarla Etkileşimi ve Diyet Tedavisinde Bilimsel Uygulamalar. Hizmet İçi Eğitim Semineri 4-5 Haziran 1992. Ankara: Türkiye Diyetisyenler Derneği Yayını :4 .

SAĞLAM, Fatma (1998). Şişmanlığın Düzeltilmesinin Olumlu ve Olumsuz Yönleri. Sendrom, 10(3), 60-65.

SÜRÜCÜOĞLU, Metin Saip (1999). Beslenme ve Sağlığımız. Standart, 38(448), 40-51.

SÜRÜCÜOĞLU, Metin Saip ve A. Ö. ÖZÇELİK (2003).Antropometrik Yöntemlerle Beslenme Durumunun Değerlendirilmesi. 9. Ulusal Ergonomi Kongresi 16 18 Ekim 2003. Denizli.

ŞANLIER, Nevin (2003). Okul Öncesi Çağı Çocuklarda Beslenme. Çocuk ve Beslenme "Çocuğum Doğru Besleniyor mu?"İstanbul: Morpa Kültür Yayınları Ltd. Şti.

ŞENOL, Vesile ve ark. (1999). Ortaokul Öğrencilerinin Beslenme Şekli, Ağırlık Durumlarının Tespiti ve Etkileyen Faktörler. Sendrom, 11(11), 34-39.

THORPE, Lorne E. ve ark. (2004). Childhood Obesity in New York City Elementary School Students. American Journal of Public Health, 94(9), 1496-1500.

TOPBAŞ, Murat ve ark. (2000). Obezite İle Günlük Tüketilen Bazı Besin Öğeleri Arasındaki İlişki. Beslenme ve Diyet Dergisi, 29(2), 62-67.

TURAL, Ümit (2001). Yeme Davranışının Kontrolü ve Obezite. Ağır Bir Beden Hastalığının Psikobiyolojik Özellikleri. Sendrom, 13(3), 35-40

VETTOR, R. ve ark.(1997). Leptin and The Hypothalamic-Pituitary-Adrenal Axis Activity in Women with Different Obesity Phenotypes. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>.

VON, KRIES R. ve ark. (2000). Emzirme Obezite Riskini Azaltabilir. Modern Medicine, 8(1), 22

YILDIZ, Birsen (1993). Adölesanda Şişmanlık. P. ARSLAN (Der.) Şişmanlık Çeşitli Hastalıklarla Etkileşimi ve Diyet Tedavisinde Bilimsel Uygulamalar. Hizmet İçi Eğitim Semineri 4-5 Haziran 1992. Ankara: Türkiye Diyetisyenler Derneği Yayını :4.

becya

İşletmelerde Eğitim Gereksinimi ve Nitelikli Personel Eğitimine Ulaşmanın Yolu

Said KINGİR * Bora AÇAN **

Özet: Günümüzde başdöndürücü hızda gelişen teknoloji, işletmelerin yapı ve işleyişini etkileyerek direk yada indirekt bir şekilde örgütleri değiştirmeye zorlamaktadır. Sosyal bir sistem olarak nitelenen işletmeler gelişmelere ayak uydurmak adına personelin eğitimine gereken önemi vermek durumundadır. Yaşam artık eğitimle özdeşleşmiştir. Değişen toplum ve çevre, artan talepler, işletmeleri bu gelişimlere ayak uydurmak zorunda bırakmıştır. İşletmelerde çalışan herkese emekliliğe kadar, verimliliği artırma, işe uyumlaştırma, bilgi ve görgülerini artırma ve üst görevlere hazırlama adına yapılan her türlü etkinliğe "Hizmet İçi Eğitim" faaliyeti denmektedir. Burada amaç, personelin başarısını arttırmaya yönelik bilgi, beceri ve tutumları kazandırmaktır. Eğitimin başarısı; ideal bir programın etkin bir şekilde uygulanmasına bağlıdır.

Anahtar Kelimeler: Personel eğitimi, eğitim gereksinimi, hizmet içi eğitim.

The Need For Training In Organizations And The Way To Reach To Training Of Qualified Personnel

Abstract: Nowadays technology, developing with a rapid pace, forces organizations to change in a direct or indirect way by influencing their structure and operation. Organizations that are described as a social system have to consider the training of personnel important in order to keep up with developments. Life has now become one with training. Changing society and environment and growing demands have forced organizations to keep up with these developments. On-the-job training can be defined as any activities to prepare employees for upper positions, enhance their knowledge and good manners, increase their productivity and work orientation of all employees working in the organization until they have been retired. The purpose here is to make employees get knowledge, ability and attitude aimed at increasing their success in work. The success of training is related to implementing of a ideal programme in a effective way.

Key Words: Personnel Training, Need for Training, On-the-job Training.

*A.İzzet Baysal Üniv. Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu (Yrd.Doç.Dr.)

**Tekstil Sektöründe Yönetici (Dr.)

GİRİŞ

Çağımızda personel eğitimi işletmelerin yaşamını sürdürebilmesi açısından önem arzeden konular arasında yer almıştır. Bu duruma neden olan faktörler arasında; teknolojideki gelişmeler, tüketici talep ve davranışlarındaki değişimler, otomasyon ve örgütsel gelişmeler ilk sıralarda belirtilebilir. Gün geçtikçe insan unsuruna atfedilen önemin arttığı günümüzde, personel eğitimi, işletmelerde insan kaynakları yönetimi sisteminin bir alt sistemi ve olmazsa olmazı arasında yer almaya devam etmektedir. İşletmeler yoğun rekabet koşullarında ayakta kalmayı veya sektörde liderliği kovalamayı amaç edinmişler ise, örgütsel performansı ve personelin motivasyonunu maximize etmenin ve bu durumu devam ettirmenin yolu hizmet içi eğitimden geçmektedir. Çünkü organik ve sürekli ilerleyen bir sektörde yerinde saymanın gerilemek anlamına geldiği artık bilinmektedir.

Eğitimi tamamlayarak herhangi bir göreve atanan bir kişinin verimli olabilmesi uzmanlık alanı ile ilgili gelişmeleri takibi ile olasıdır. İşte hizmet içi eğitim bu açığı gidermeye yönelik olmalıdır. Gelecekte varlığın temel espirisi bilgi olacaktır. Demode olmuş fikir ve uygulamalardan kurtulup daha etkin görüşleri benimsemek için öğrenmeyi öğrenmek temel amaç olacaktır.

1.Genel Olarak Personel Eğitimi

Eğitim, üretim ve hizmette etkinliğin verimin ve kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, karların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında iş görene çalışma hayatı süresince de bilgi beceri ve davranış ve verim düzeyini yükseltici planlı eğitim etkinlikleridir (Taymaz- Sunay-Aytaç, 1997:13). İşletmelerde müşteri tatmininin ideal düzeye ulaşması, dolayısıyla toplam kalite yönetiminin bir ögesinin gerçekleşmesi personelin eğitimi ile yakından ilintili olduğu açıkça bilinmektedir.

Genel bir eğitim süreci ana hatlarıyla şu adımlardan oluşur:

- Müşteri ihtiyacının tanımlanması,
- Eğitim süreci sorumluların tanımlanması,
- Eğitim hedeflerinin belirlenmesi,
- Eğitim organizasyonunun oluşturulması,
- Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- Program ve materyalin hazırlanması,
- Eğitim verilmesi ve izlenmesi, Sonuçların değerlendirilmesi,
- Eğitimin verimliliğinin ölçülmesi.

Eğitimin amacı davranış değiştirmedir. Bu amaç veya sonuçlar kişiler arası ilişkilerde bilgi, beceri ve yeteneklerin geliştirilmesiyle ideale ulaştırılır. Eğitim ihtiyacı, sadece geleneksel eğitim sınıflarından ibaret değildir. Paket programların nasıl kullanıldığını öğretmek için tahsis edilen zaman, eğitime düşünülebilirdi. Personelin eğitimi, etkin bir şekilde diğer çalışanlar aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Ünlü fizikçi Erwin Schroedinger'in dediği gibi, herhangi bir şeyi öğrenmenin en iyi yolu onu başkasına öğretmektir (Brocka-Brocka,1992:42).

Davranış analizcileri hem düzenli hem de özel eğitimde kullanılan bir takım değişik eğitim metodları geliştirmişlerdir. Bu tür yöntemler; direk eğitim, kişisel eğitim sistemleri, tam eğitim ve sınıf çağında görsel sunum gibi yöntemleri içerir (Jones-Slate,1996:31). Fakat bunlarla sınırlı kalmaz. Deneysel araştırmalar, bu yöntemlerin öğrencilerin bir çok akademik alanda gelişiminde etkili olduğunu ve öğrencilerin ırk ve sosyo-ekonomik geçmişe bakmaksızın başarılı olduğunu ortaya koymuştur (Axelrod,1992:31-35). Son yıllarda yapılan araştırmalara göre; eğitimin etkinliğini belirleyen faktörler; bireysel, kurumsal ve eğitim programları ile ilgili faktörler olarak belirtilmektedir (Aycan-Balcı,2000;727).

Eğitimde, erdem ve karakter üzerine olan vurgu, var olan etiksel eğitim programları tatminkarsızlıkları yansıtır. Bu programların en çok aşına olanlarından bir program, öğrencileri “değer açıklanması” süreciyle meşgul etmeyi araştırırken, diğer program da nazari “ahlaki ikilemler” üzerinde tartışmakla öğrencilerin ahlaki düşüncelerini geliştirmeyi amaçlar. Bunlardan ilk yaklaşım; öğrencilerin sahip olması gereken değerler yönünde yeterince ayırım yapmamasından ötürü eleştirirken, ikinci yaklaşım ise, tarihsel ve kültürel olarak istisnai olan ahlaki yönelmeyi yanlışlıkla evrensel olarak geçerli kabul etmesinden dolayı eleştirilir (Rice,1996:269).

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler, bir toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik alanlarında değişiklikleri; bu çerçevede, yeni bilgi, beceri, teknik ve araçları gündeme getirmekte; mal ve hizmet üreten tüm kişileri sürekli öğrenmeye ve yetkinleşmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda, ülkelerin ihtiyacı olan nicelik ve nitelikte insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen eğitimcilerin iş yerlerinde daha verimli çalışmaları, gelişen ve değişen şartlara uygun daha etkin öğretim yöntemlerini kullanmaları için yeniden ve sürekli eğitim görmeleri, böylece mesleklerinde yetkinleşmeleri gerekmektedir.

Bilinmektedir ki eğitim sisteminin iyileştirilmesi ve fonksiyonunu icra etmesi, sistem içinde etkileşime en açık dinamik yapıdaki öğelerden eğitimcinin nitelikleri, yetkinliği ve çağın gereklerine göre sürekli yetiştirilmesiyle ilgilidir. Bu nedenle eğitim ve yetiştirme öğretim programlarının amaçlarının ve içeriğinin sürekli incelenmesi, çağın gereklerine göre yenileştirilmesi ve geliştirilmesi; giderek artan daha nitelikli insan gücü yetiştirilebilmesi için de yeniden yapılandırılması ve düzenlenmesi gerekmektedir (Ersoy,1996:151). Japonya'da imalat sanayinde,

büyük işletmelerin % 42'sinin düzenli hizmet içi eğitim programları vardır. Tüm işletmeler ihtiyaçları oldukça, iş gücünün meslek eğitimi için düzenli programları uygulamaktadır.

İngiltere'de sanayi bölgelerinde, sanayiciler veya özel teşebbüs tarafından kurulmuş meslek eğitimi merkezleri vardır, işveren işçisini işyerinde eğittikten sonra gerekirse bu merkezlerde ileri veya tamamlama eğitimi almasını sağlar. Bu merkezler, işverene ücret karşılığı hizmet satarlar (Structure of the Education and Initial Training Systems in the European Union, 1995:382-393). Uzaktan eğitimde kullanılan iletişim teknolojisi araçları ile oluşturulan öğrenme ağları gelişmiş ülkelerde son yıllarda yoğun bir şekilde uygulanmaktadır (Özellikle A.B.D.). Bu öğrenme ağları, öğretim mekânları ve sınıflar arasındaki uzaklıkları, sosyo-ekonomik ve kültürel sorunları da aşarak etkili olmaktadır (Kay, 1981:142).

Teknolojinin hızla geliştiği sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı, kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı toplam kalite yönetimi uygulamalarının hız kazandığı bu dönemde personelde aranan yeterlilikler de değişmektedir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır (Taymaz- Sunay-Aytaç, 1997:13).

2.Eğitimin Tanımlanması ve Faaliyetlerinin Önemi

Eğitimi bireysel ve örgütsel yönden ele alıp tanımlamak mümkündür. Bireysel açıdan eğitim amaçlara ulaşma başarısını artırmaya yönelik, iş görenlerin davranış, bilgi, yetenek ve güdülenmelerini değiştirme ve geliştirme sürecidir. Örgütsel açıdan eğitim, etkinlik ve verimlilik açısından mevcut başarısını geliştirmeyi amaçlayan yönetim araçlarının tümüdür (Yüksel, 2000: 199). Eğitim, daha önce belirtilen amaçlara göre, bireylerin davranışlarında istenen yönde belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlanmış faaliyetlerdir. Grup üyelerine notları kelimesi kelimesine ezberlemek zorunda olmadıklarını anlatmak gerekir. Bundan sonraki en zor görev ise, onları rahatlatmak ve notlarına bağlı kalmaksızın kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaktır (Hemphill,1996:69). Daha geniş bir anlatımla, eğitim, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir. Bu süreçten gelen insanın kişiliği farklılaşır. Bu farklılaşma, eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum vb. gibi yollarla gerçekleşir (Fidan-Erden,1991:12). Eğitim kavramı öğretim kavramından teorik olarak daha dar kapsamlıdır. Eğitimde mesleğe yönelik çaba sarfederken öğretimde ise, bireyi genel olarak yaşama alıştırmak, istikbale hazırlamak amaçlanmaktadır.

Bateman ve Roberts, eğitim görmek isteyenleri müşteriler olarak görmeye başlamalarına rağmen esas görüş evrensel olarak kabul edilemez olduğunu ve bazen güçlü bir direniş ile karşı karşıya kaldığına dikkat çekmektedirler. Bu yöntem, geleneksel olarak hükümünü sürdüren otokratik

yönetim tarzı ile çatışmaktadır (Chizmar,1994:182). İşletmeci, denetleyici, gelişim dersleri Myer-Briggs eğitim tipi temel alınan sınıflar içerir. Bu derslerde, sezgisel veya öğrenilen dışa dönük, içe dönük gibi kişilik tiplerini belirlemeye yardımcı olan bilgileri içerir. Stephen R. Coveys'in kitabında "Zirvedeki insanların 7 alışkanlığı", işletmeci hünerlerini geliştirme odağı anlatılır. Üniversite müfredat programı, personel başarısı, profesyonel okuryazar hünerleri, onların iletişimlerini daha iyi öğrenmek için fırsatlar da sağlar (Sandra ,2002:1). Kalite eğitimi ise, bir çalışanın belli bir bağlamda üstlendiği bir rolün getirdiği gereklilikleri, etkin bir biçimde yerine getirilmesine uygun işlemsel, kavramsal ve uygulama becerilerini edinmesini sağlamayı amaçlar (Thomas,1992:170).

Örgütlerde eğitim faaliyetlerinin önemini arttıran hususların başlıcaları şunlardır (Erdoğan,1997:301):

- Performansı iyileştirmek,
- İşgörenlerin becerilerini güncelleştirmek,
- Örgütsel problemleri çözmek,
- Terfiye hazırlamak,
- Yeni işgörenlerin oryantasyonu

Günümüzde yeni teknolojilerin kullanılması ve yayılmasında, insan kaynaklarının çok önemli bir rolü olduğu kabul edilmektedir (Drucker,1983:7). Artık insan kaynakları bir işletmedeki en değerli sermaye olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu sermayeden en iyi şekilde yararlanmak ve onu boşa kullanmamak gerekir. Eleman seçerken, hangi seçme ve yerleştirme tekniğini kullanırsanız kullanın, insanın bilgi ve yeteneklerinin yüzde yüz işe uyumunu sağlamak, yani uygun işe uygun eleman seçimini tam olarak gerçekleştirmek oldukça güçtür. Bu güçlük, seçim metodunun yetersizliğinden çok insanları doğru tanımının, özelliklerini tespit edebilmenin zorluğundan kaynaklanmaktadır. İşte bu yanılgının getirdiği eksiklikleri gidermenin en iyi yolu, eğitimidir. Ayrıca tam anlamıyla sağlıklı bir seçim gerçekleşse bile, ekonomik, toplumsal ve teknolojik alanda görülen sürekli değişim ve gelişim, gerek işletmeleri gerekse işgörenleri, bunlara uyum açısından, yenilemeye, yani eğitime zorlamaktadır (Özçelik, 2002:125). Çok uluslu şirketler üzerinde yapılan araştırmalar, giderek artan karmaşıklıkla baş edebilmek için örgütsel yeteneklerden daha rekabetçi ve esnek görünen küresel öğrenmenin önemine odaklanmaktadır(Gomez,2004:1).

İşin gerektirdiği yetenekler ile işi yapan kişinin yetenekleri arasındaki dengenin işgören aleyhinde bozulmaması için, her çağdaş örgütün zamana karşı bir yarış sürdürmesi ve sürekli bir eğitimi gerçekleştirmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur. İşgöreni örgüt için sorun haline getiren nedenlerden biri de yaptığı işin gereklerinin zamanla kendi niteliklerinin üzerine çıkması veya kendisine kapasitesinin üzerinde bir iş yüklenmesidir (Geylan,1989:96). Olağan sayılan değişme ve gelişmelere ayak uydurabilmenin tek yolu eğitime, hatta sürekli eğitime dayanmaktır. Ancak bu eğitimdeki süreklilik,

işgörenlere beklenmedik bir değişim karşısında yeni koşullara uyma olanağı sağlar (Özçelik, 2002: 127). Rekabetin giderek kızgınlaştığı bir piyasada, işletmeler konumlarını sürdürebilmek için artık eğitime yeterli, tutarlı ve uzun vadeli yatırım yapma gereğini kavramaktadırlar. Bu yüzden dünya üzerindeki tüm büyük şirketlerde eğitime çok büyük önem verilmektedir (Alsbury,1996:76).

Ülkemizde yapılan sevk ve idare kongreleri, sempozyum ve seminerleri ve her tür eğitsel toplantılarda özellikle vurgulanan husus, sevk ve idarenin ya da yönetimin, ulusal kaynakların değerlendirilmesinde en etkin araç olduğudur. Türk Sevk İdare Demeği'nin düzenlediği kongrede, bu kongreye sunulan tekliflerde beliren ortak görüş "ulusal ekonomimizi ilgilendiren tüm sektörlerde yönetim bilgisine ve bunun etkin uygulanmasına şiddetle ihtiyaç bulunduğu noktasında toplanmaktadır (Kalkandelen,1986:71). Yarının bilgi işçisi için en önemli şey, nerede çalışmayı seçeceği olup, en iyi şirketlerin sunacağı şeyler ileri öğrenime ve yeni teknolojilere ulaşım fırsatı olacaktır. Yapmak kadar öğrenmek konusunda da seçimde bulunmak, 21. yüzyılın zorunluluğu haline gelecektir (Johnson,1996:78).

Mevcut personel arasında kuşku ve endişenin hakim olduğu zamanlarda uygun eğitimlerle çeşitli zorluklar aşılabılır. Bilindiği gibi yeni örgütlenmelerde görülen birçok sorun yerinde ve zamanında verilen eğitimle sorunlar minimize edilebilir (Yeatts,2000:570). Yapılan araştırmaların sonuçları, eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerin verimliliklerinin de düşük olduğuna, kaygı arttıkça, iş doyumunun azalmakta olduğuna ve çalışanların geleceğe yönelik olarak en büyük isteklerinin iyi bir iş ve işinde yükselme olduğuna işaret etmektedir (Güler,1996:189). Bunun yolu da eğitimden geçmektedir.

3. İşletmelerde Eğitimin Amacı ve Gerçekleştirme Yöntemleri

Amaçlar genel olarak, eğitim yapısını, işlenecek konuları işleme yönlerini eğitim teknolojisini ve sonunda yapılacak değerlendirmeyi saptamaya yardım eder. Amaç, ulaşılmaya istenen hedef veya sonuç olarak tanımlanabilir. Eğitim sürecinde amaç bireyin davranışında meydana getirilmesi istenilen değişikliktir. Bu nedenle amaç bir bakıma elde edilebilecek sağlanabilecek sonuç olarak görülür (Mager, 1967:24).

Eğitimi bir hizmet veya işe girmiş kimseye hizmet veya işi konusunda gerekli bilgiyi beşeri davranışlar kazandırmaya dönük etkinlikler olarak tanımlamaktayız. Bu etkinlikler o kimseyi iş yerinde daha verimli kılmak, kendisini daha fazla sorumluluk taşıyan yöneticilik kadrolarına hazırlamak ve hizmet yatkınlığını sağlamak gibi amaçları kapsamaktadır (Erdoğan,1993:28). İşletme içinde verilen eğitimin temel amacı, bağlılık duygusunu arttırmaktır. Bağlılık duygusunun artması ise, çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi yoluyla olacaktır. Çalışanların faaliyetlerinin sonucunu, işletmesinin amacını, geleceğini, şu anki durumunu, değerlerini

bilmemesi, çalışanı işletmeden soğutur. Çalışanların gerek işyeri ve gerekse yöneticileri hakkında bilgilendirilmesi, insanların işletmelerine ve yöneticilerine karşı daha fazla sahiplendikleri ve işlerin kötü gitmesi durumlarında da fedakarlıklara katlandıkları, daha sıkı çalıştıkları bir ortam hazırlar (Akat,1992:31-32). Her ne kadar eğitimde güdülen ekonomik amaç vazgeçilmez bir unsur ise de, belirli bir noktadan sonra karın maksimize edilmesi düşüncesi insan unsuruna saygı düşüncesiyle çatışmaktadır. Bu durumda işletmede denge kurulması ve eğitimden beklenen gerçek amaca ulaşabilmesi için ekonomik düşüncelere karşı giderek sosyal insancıl amaç güç kazanmaktadır (Nevin Deniz,1999).

Amaçlar, işletmenin karlılığının veya verimliliğinin artırılması gibi genel olarak veya iş kazalarının azaltılması, hata oranlarının düşürülmesi gibi spesifik olarak saptanabilir. Burada önemli olan eğitimin niçin yapıldığının tespitinden sonra, amaca ulaşıp ulaşılmayacağıının saptanması, yani eğitim-yarar ilişkisinin kurulmasıdır. Eğitim yarar ilişkisindeki en önemli nokta, eğitime yapılan harcamalarla, eğitimden sağlanan fayda ile elde edilecek olan kazancın karşılaştırılmasıdır (Kaynak vd., 2000: 173-174). Genel işletme eğitimi ile uzmanlık derecesindeki işletme eğitiminin amaçlarında farklılıklar olabilir. Genel düzeydeki işletme eğitiminde özellikle genel ilkeler ve temel esaslar üzerinde durulmalıdır. Bu eğitim düzeyine sahip olanlar genellikle yönetimle ilgili işlerden çok faaliyetlerin yürütülmesi ile ilgili işlerde çalıştırıldıklarından kendilerine verilen işin boyut ve derinliği çerçevesinde belli bir alanda ve belli bir ölçüde yeteneklerini geliştirmek durumundadırlar.

Tüm işletmeler için kalıplaştırılmış bir politika söz konusu değildir. Her işletme, kendi yapısına, kendi çapına, üretim ve hizmet tekniğine, çalıştırdığı personel sayısına, eğitim ihtiyacının şiddetine göre kendine özgü bir politika oluşturur. Ancak eğitim politikasının oluşturulmasında bazı sorulara yanıt bulmak gerekir. Bu sorulardan bazıları şunlardır (Aşkun, 1982: 435):

- Eğitimle neyin başarılacağı düşünülüyor ?
- Hangi eğitim yöntemleri kullanılacaktır ?
- Eğitim nerede ve nasıl yapılacaktır ?
- Eğitimle ilgili ne gibi öncelikler söz konusu olmalıdır ?
- Eğitime alınan işgörenlere ücret ödenecek mi? Ödenecekse , ücret ne kadar olacaktır?
- Eğitim sürekli mi yoksa geçicimi olacaktır?
- Eğitimde öğretici kurumları, kamu kuruluşları, sendikalar vb. kuruluşlardan yararlanılacak mıdır ?
- Eğitim ile işgörene ilişkin başka çalışma ilişkileri, politikalar arasında nasıl bir ilişki kurulacaktır ?

Bunlar dışında politikaların yazılı duruma getirilmesi bazı yararlar sağlar. Örneğin; örgüt üyelerinin tümü eğitim konusunda bilgi sahibi olur, eğitim programını yürütenler değişse bile zaman içinde tutarlı davranmak mümkün olabilir (Bingöl, 1996: 176-177).

Yönetici, mükemmel bir zamanlama ile etkin ve verimli kararlar almak zorundadır. Eğitim programları, yöneticiye bu eğilim ve beceriyi kazandırabilecek yöntemleri kullanmak, bu yöntemleri zaman içerisinde geliştirmek ve uygulama boyutu içerisinde sunmak tarzında hazırlanmalıdır. Bu amaçlar çerçevesinde, işletmelerin mevcut problemleri, geleceğe yönelik hedefleri ve alınacak kararlar için yapılacak değerlemelerde;

-Öncelikle kararlara esas olabilecek, bilgi, veri ve dökümanlar elde edilmelidir.

-Bu bilgi ve verilerin nasıl sınıflandırılabilceği ve nerelerde kullanılabilceği ve ne şekilde işlenebileceği ile ilgili değerlendirme ölçüleri ve kullanılabilcek yöntemler belirlenmelidir.

-Değerlendirme ölçüleri ve kullanılan teknikler çerçevesinde olayın değişik boyutları, alternatifleri, çözüm yolları için bilgi ve yaklaşım biçimleri tek tek irdelenmelidir. Aklın bilimin, deneyimlerin ışığı altında olaylar rafine edilmeli, karar aşamasına ulaşılmalıdır.

Kurumlaşma aşamasındaki işletmeler büyük bir titizlikle ve bilimsel esaslara dayalı olarak hizmet-içi eğitimi gerçekleştirmek durumundadırlar. Bu konuda Alarko Holding Yönetim Kurulu Başkanı Üzeyir Garip şöyle diyor (Akat Atılğan:32); kurumlaşma aşamasında olan örgütlerde örgün eğitimin genelde üç ana dalda yapılması gereklidir.

-Kurum içi prosedür ve sistemlerin uygulanmasına yönelik toplu eğitimler;

-Müessesenin muhtelif iş branşlarında ve her seviyede yapılacak teknik eğitimler;

-Özellikle üst kademeye yönelik "kendini çağdaşlaştırma" veya "kendini yenileme" eğitimleri.

Nitelikli eğitime nasıl ulaşılabilceği sorusuna yanıt bulabilmek için şu adımlar izlenmelidir (Demiral,1994:6):

İlk adımda; eğitim ihtiyaç araştırması yapılmalıdır. Eğitim ihtiyaç araştırmaları işletmelerin tercihlerine göre çeşitli yöntemler kullanılarak yapılır. Bu yöntemlerden başlıcaları:

Organizasyon Analizi: Buradaki amaç; işletmelerin uzun vadeli hedef ve politikalarına uygun bir personel yapısı oluşturabilmek için, mevcut işgöreni bu hedef ve politikaları gerçekleştirebilecek şekilde geliştirmek ve yetiştirmektir.

Görev Analizi: Burada amaç; görevin gerektirdiği teknik bilgi, yetenek, beceri, davranış standardı, insan ilişkileri vb. gibi konularda, eğitim yoluyla işgörenin yetiştirilmesini ve gelişmesini sağlamak, dolayısıyla işin kalitesini ve verimini yükseltmektir.

Kişi Analizi: Buradaki amaç; herhangi bir personeli kişisel özelliklerinin incelenmesi ve işletmesi için daha yararlı olacak bir yönde eğitimin ve geliştirilmesinin sağlanmasıdır.

Anket Yöntemi: Anket ve mülakat teknikleri kullanılarak kişilerin doğrudan kendilerine ve daha sonra yöneticilerine sorularak eğitim ihtiyacı belirlenir.

İkinci adım; yapılan eğitim ihtiyaç araştırması doğrultusunda eğitim konularının ve hangi eğitimlerin kimlere verileceğinin belirlenmesidir.

Üçüncü adım; tercih edilen eğiticiye bu eğitimden ne beklediğinin eğitime katılacakların eğitim seviyelerinin ve statülerinin aktarılmasıdır.

Dördüncü adımda; eğitimin katılımcılara zamanında duyurulmasıdır. Duyuruda; eğitimin konusu, içeriği, yeri, tarihi, saat, ne uzunlukta olduğu, eğiticilerin isimleri görülebilmelidir.

Beşinci adım; eğitimin tamamlanmasından hemen sonra eğitimin konusunun ve eğiticinin değerlendirilmesinin yapılmasıdır. Katılımcılara önceden hazırlanmış formlar dağıtılarak eğitimin konusu, süresi, eğiticinin konuya hakimiyeti, vb. sorular sorulmak suretiyle eğitim ile ilgili ilk değerlendirmeler ele alınmalıdır.

Bu değerlendirmenin geri bildirimini ile işgören şu sorulara yanıt bulabilmelidir (Gomez,1991:37-38):

- Benden yapılması beklenen nedir?
- Beklenenin ne kadarını yerine getirebiliyorum?
- Beklenenin nasıl yerine getirebilirim?
- Güçlü ve zayıf yönlerim nelerdir?
- Şirketime daha fazla nasıl katkıda bulunabilirim?

Yapılan bir çok araştırmada sistem, işgören başarısında önemli bir yer aldığı açıklanmıştır. Eğitim çabalarını değerlendirmenin başlıca hedefi, eğitim ve geliştirme sistemini daha iyi hale getirmekte ve sistemin kalitesini korumakta yararlanılacak bilgileri toplamaktır. Sistemi oluşturan bütün öğeler ve bunlar arasındaki ilişkiler dikkatle incelenmelidir. Eğiticilerin ayrı ayrı değerlendirilmesi temel amaç değilse de, sürecin bir parçası olarak görüldüğünde çok önemlidir. Sürecin etkilerini bir bütün halinde görebilmek için, eğitim programının bütün öğeleri incelenmelidir. Öğelerden herhangi biri istenen standartların altındaysa, programın amacına tam olarak ulaştığı söylenemez (Palmer-Winters,1993:133).

4. Hizmetiçi Eğitim Gereksinimi ve Bu Gereksinimi Tespit Teknikleri

Çağımızda yaşanmakta olan sosyal, ekonomik ve teknolojik alandaki hızlı ve sürekli değişimler personelin bilgi ve yeteneklerinin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Hizmet içi eğitim ihtiyacı bir işte çalışan kişi için, işin

yerine getirilmesinde, bilgi, beceri, tutum ve davranış bakımından duyulan eksiklik ya da gereklilik sonucu önem kazanmıştır (Can vd., 1995;197). Bunun yanında hizmet öncesinde öğrenilen birtakım eksik bilgi ve davranışlar, çalışma yaşamında birey ve örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuzlukları gidermek için hizmet içi eğitime ihtiyaç vardır.

Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler şunlardır (Canman,1995; sf.85);

- Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik oluşu.
- Kamu kesiminde "kariyer" düşüncesinin giderek kökleşmesi.
- Hizmette değişme ve gelişmelere ayak uydurma zorunluluğu.
- Kimi bilgi ve becerilerin yalnızca hizmet içinde kazanılabilmesi.
- Öğrenme ve kendini geliştirme isteği.
- Hizmetiçi eğitimin öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp sistemli hale getirmesi.

Yeni işe başlayan herkes, kendini en kısa sürede kanıtlamak ve başarılı olmak ister. Çalışanın girdiği o yabancı ortama en kısa sürede adapte olması, yeni iş arkadaşlarından ve daha da önemlisi yöneticisinden kabul görmesi başarı ile gerçekleştirilecek bir oryantasyon programına bağlıdır. Amerika'da 'The Training Clinic of Seal Beach' tarafından farklı yıllarda (1985, 1988 ve 1990, 1993) 300 şirkette düzenlenen anketler sonucunda başarılı oryantasyon programlarının ortak noktalarını şu şekilde özetlenmiştir (Recruiting Strategies: Orientation, Mike Hofman ; www.inc.com);

-Çalışanın ilk günü sıcak bir havada, çalışana güven veren ve faydalı hissettiren bir şekilde geçmelidir. Bunun ilk yolu çalışanın bilgisayarını, masasını, telefonunu veya ihtiyaç duyacağı diğer araçları sağlamaktır. Başarılı birkaç uygulamada, programın sonunda işe yeni alınan kişi deneyim bir 'rehber' ile birlikte çalıştırılmakta ve kendisine geçici bir ödev/görev verilmektedir. Böylece basitte olsa kendisine verilen görevi yerine getiren çalışan kendisini ilk günden faydalı hissedecektir.

-Oryantasyon programlarının başarısız olmalarının nedenlerinden biri de sadece bilgi bombardımanı yapması ve bunu 'tepsi içinde' çalışana sunmasıdır. Ancak yeni işe girenlerin en kısa sürede bağımsız olarak çalışabilmeleri isteniyorsa oryantasyon programının bir kısmı kendi sorumluluğunda olmalıdır. Örneğin bir şirket yeni işe girenlere, iş arkadaşlarına sormaları için bir soru listesi hazırlamıştır, listede 'beraber çalıştığımızda benden beklentilerin nelerdir, sorumlulukların ve hedeflerin nelerdir ve bunlar beni nasıl etkiliyor gibi sorular bulunmaktadır.

Bir kurum gelişebilmek için bireylerinin amaçlarına göre yetiştirmek zorundadır. Bu zorunluluk bireylere çalıştıkları kurum yasalarına uyma ve hizmetin gerektirdiği hataları düzeltme, morallerini düzeltme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliliklerini artırma, ileri gitme yükselme gibi gereksinimleri kapsamına alır. Bu gereksinimler kurum eğitim politikası personel politikası ve kurumun var olan olanakları doğrultusunda

hazırlanan ve planlanan eğitim programları ile karşılanabilir (Gürsoy, 1997: 35). Her kurum önceden saptadığı personel politikasına uygun biçimde çeşitli yöntemler uygulanarak personelini seçer ve görevlendirir. İşte yeni alınan personelin bir kısmı kısa zamanda kendiliğinden uyum sağlar ve başarılı olabilirse de özellikle görevin gerektirdiği davranış değişikliklerini meydana getirmek için yetiştirilmesinde yarar vardır. Yapılan bir inceleme, İktisadi Devlet Teşekküllerinde hizmete yeni alınan üniversite mezunlarının aşağıdaki konularda yeterli olmadıklarını ortaya koymuştur (Erkmen, 1996:182):

- Birey ve ya gruplar arası ilişki ve işbirliğini sağlama.
- Ücret sistemi, işçi-işveren, memur-amir ilişkilerini düzenleme.
- Sosyal alanlarda yetişenler için fen ve matematik bilgilerini uygulama.
- Teknik alanlarda yetişenler için sosyal ve hukuk bilgilerini uygulama.
- Okuma, yazma, ve araştırmaya karşı ilgi duyma, alışkanlık kazanma.
- Yararlı olma istemi, hizmet aşkı, dinamizm ve heyecan taşıma.
- Göreve karşı yeterince ilgi duyma, işin değerini verme ve önemseme.
- Sorumluluk duygusu ve olumlu görüş ile düşünüyü geliştirme.

Okulda bulunduğu sırada endüstriyi düşünen öğrenciler, ilk işe girdiklerinde, kendi değerlerini, kazandıkları bilgilere değil fakat öğrenme ve uygulama yeteneklerine göre saptanacağını bilmeleri gerekir. Olaylar ve rakamlar kitaplarda, raporlardan kompüter kartlarında saklanabilir. Öğrenimini tamamlayınca kadar bir gencin elde ettiği bilgilerin bir kısmı unutulabilir ve bir kısmının yararlılığı azalabilir. Bu nedenle insana işin gerektirdiği bilgiyi, beceri ve alışkanlığı hizmet içinde kazandırma çalıştığı işte başarı için ilk koşuldur. Okul öğretimi insan eğitiminin ancak bir kısmını sağlar. Bir alanda yapılan ihtisas öğrenimi ise bu eğitimin daha küçük fakat önemli bir parçasını oluşturur (Randal, 1965:21).

Hizmet ve ürün kalitesini yaklaşımdaki köklü değişikliklerin ülkemize de yansması ve bunun doğurduğu eğitim ihtiyacının yanısıra artık işletmelerin kol gücünün verimliliğinin ötesinde beyin gücünün verimliliğinin önemini kavramaya başlamaları ve bu konuda harekete geçmeleri artan eğitim ihtiyacının temel nedeni olarak sayılabilir (Nizamoglu,1994:8). Artık günümüzde eğitim, rekabette belirleyici önemli bir unsur olarak yerini almıştır. İyi eğitilmiş işgörene sahip işletmelerin bir çok açıdan önemli avantajlara sahip olacakları açıktır. Çağımızda yaşanan kültürel, sosyal, teknolojik vb. gibi alanlarda gerçekleşen baş döndürücü gelişmeler, çeşitli branşlarda çalışan personeli yetersiz hale getirip demode duruma gelmeye neden olmaktadır. İşte bu açıkları gidermek, gelişmelere ayak uydurabilmek açısından hizmetiçi eğitim özellikle günümüzde önem arzeder.

Bir kuruluştaki aşağıdaki belirtiler varsa mutlaka bir eğitim ihtiyacı incelemesine girişmek gerekir. Bu inceleme sonucunda sorunların hangi nedenlerden doğduğu ortaya çıkacak ve bunlar içerisinde öncelikle ele alınması gereken konularda eğitim programları hazırlama olanağı sağlanacaktır. Bu belirtilerin belli başlıları şunlardır (Tanyeli,1970:22-25):

- Kalite standartlarının altında mamul veya hizmet üretimi,
- Zaman standartlarının altında iş çıkarılması,
- İşgören devir oranının yüksekliği,
- Fazla mesai,
- Bakım ve tamir masraflarının çokluğu,
- Disiplin olaylarının sıklığı,
- İş kazalarının çokluğu,
- İşi kabulde isteksizlik.

Yukarıda belirtilenlerin dışında eğitim ihtiyacının mevcut olduğu zamanları şöyle sıralamak olasıdır:

- İşe yeni bir eleman alındığı zaman,
- Mevzuatta, metotlarda ve tekniklerde değişiklik olduğu zaman,
- Terfiler planlandığı zaman,
- Standartlarda bir değişiklik düşünüldüğü zaman,
- Makine, alet ve teçhizat ile kullanılan hammadde veya malzemede bir değişiklik olduğu zaman.

Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının tespitinde kullanılan başlıca teknikler şöyle sıralanabilir (H.İ.E Dairesi Başkanlığı Brifingi,1992:10-11).

- Olay Raporları,
- Denetim Raporları,
- Bilimsel Araştırmalar,
- Dönem Raporları,
- Sicil Raporları,
- Şura Kararları, Danışma Kurullarının Kararları Ve Raporları,
- Bilimsel Toplantılar, Sempozyumlar,
- Mesleki Toplantılar,
- Mülakat Tekniği,
- Anket Tekniği,
- Gözlem Tekniği,
- Mesleki Yeterliğin Test Edilmesi Yöntemi,
- Ürünün Değerlendirilmesi Tekniği.

5. Eğitim Yöntemleri

Eğitimin temel amacı, kişiye hizmetin daha iyi görülebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaktır. Dolayısıyla burada karşılaşılan bilgi, beceri ve davranışların hangi yöntemler uygulanarak kazandırılacağı konusu ön plana çıkmaktadır. Eğitimde uygulanacak yöntem, programının başarılı ya da başarısız olmasında önemli olmaktadır. Bir eğitim programının başarılı olması, eğitim yöntemlerinin iyi seçilmesiyle yakından ilintilidir. Çağdaş eğitim yöntemlerini şu şekilde sıralamak olasıdır: İş başında sistemli gözetim, rotasyon, düz anlatım, panel, seminer, komiteler, duyarlık eğitimi, örnek olay, rol oynama, evrak sepeti tekniği, işi yaptırarak öğretme.

Endüstri işletmelerinde eğitim çalışmalarının, hangi yollardan gerçekleştirileceğine ilişkin bir kararın verilmesi gerekmektedir. İşletmelerdeki uygulamalar ve konu ile yazın gözden geçirildiğinde iki yolun bulunduğu görülmektedir. İşbaşı eğitim ve işdışında eğitim (Aldemir ve diğerleri, 1998: 139).

1. İşbaşı Eğitim Yöntemleri: İşbaşında uygulanan eğitim kişiye, görevlerini yerine getirirken verilen eğitimidir. Kişi bir yandan işini yapar, bir yandan da öğrenir (Sabuncuoğlu, 1997: 144-145).

Yararları:

- İşbaşı eğitim yöntemleri daha az giderle uygulanabilir. Eğitim araç ve gereçlerine ayrıca yatırım yapılması gerekmediği gibi, yol ve benzeri giderlerde ortaya çıkmaz.
- Eğitim, iş sırasında gerçek iş koşulları ile birlikte yapıldığı için, öğretilen bilgileri hemen uygulama olanağı vardır.
- İşgören işinden uzaklaşmadığı için, işte fazla bir aksama olmaz.
- Eğitimde, başka yerde öğrendiğini işte uygularken ortaya çıkabilecek olan adaptasyon sorunları pek görülmez.

Sakıncaları

- İşbaşı eğitimini veren ustabaşı veya sorumlu kişi, iyi ve gerçek bir eğitici olmayabilir.
- Gerçek çalışma koşulları ve yöntemleri demode olabilir. İşgören bu durumda çağdaş teknolojik bilgileri alamamış olur.
- Öğrenme aşamalarında büyük oranda hatalı ve bozuk mal üretilebilir, makine ve donanım kaybı olabilir.
- Çalışma koşulları, gürültü, pislik, ayrıca stres vs. açısından olumlu bir eğitim ortamı oluşturmayabilir.
- Ayrıca işbaşı eğitimi, çok sayıda personelin eğitiminin aynı anda geliştirilmesi için elverişli değildir.
- İşbaşında uygulanan pek çok eğitim yöntemi mevcuttur. Bu yöntemlerden önemli kabul edilen birkaç tanesi aşağıda açıklanmaktadır:

-Gözetimci Nezaretinde Eğitim:Gözetimci rehberliğinde eğitim işletmeye yeni gelen yada iş değiştiren bir personelin bilgi ve tecrübe sahibi olan bir başka personelin yada ustabaşının yanına yetiştirilmek üzere verilmesi esasına dayanır.

Bu yöntemin güçlü ve zayıf yönleri vardır(www.okyanusbilgiambari.com).

-Coaching (Yönlendirme) Yöntemi: İşbaşında eğitimde kullanılan bir başka yöntem de coaching olarak adlandırılan ve işgörenlerin başarı düzeylerinin amirleri tarafından sistemli bir şekilde gözlemlenerek ve denetlenerek değerlendirilmesi esasına dayanan bir yöntemdir.Bu gözetim ve denetim, özel görevler verme, yorum yapma, eleştirilerde bulunma. Uyarma, öğüt verme, sorular sorma ve benzeri biçimlerde olabilir.

-Monitör (Kılavuz Aracılığı İle Eğitim): Eğitilecek işgörene, işe ve kullanılan araç veya aygıtlara ilişkin sistematik ve metodik gerekli bilgi verilmesi monitörlerin yapacağı en önemli görevdir.

-Staj Yoluyla Eğitim: Bu yöntemle eğitilen adaylar, belli teorik bilgilere sahiptirler. Adayın sahip olduğu bu bilgileri uygulaması ve davranışa dönüştürmesi için, ilgili oldukları alanda kendilerine görev yaptırılır (www.okyanusbilgiambari.com). Eğitim yöntemlerinin en eskisi olmakla beraber diğer yöntemlere göre ucuz ve kolay olması uygulama alanını genişletmektedir.

-Rotasyon Yöntemi: İş değiştirimi, bir işgörenin kendi işinden başka bir görevde işin öğretilmesi amacıyla geçici bir süre çalıştırılması olarak tanımlanır. Bu yöntem özellikle iş gücü pazarında güç bulunan yetenek ve becerileri geliştirmekte, mevsimlik, fazlaca teknik bilgiye gereksinim duyulmayan ve tekdüze işlere görevli yetiştirmekte yararlı olur.

-Oryantasyon Eğitimi: İşe yeni alınan personeli, en kısa sürede üretken hale getirmek gerekir. Bu hedefe ulaşmak için yeni iş göreni bir an önce işin ve işletmenin bir parçası durumuna getirmek şarttır. Bu nedenle işletmeye alınan her personel, işe alıştırmaya programına alınır (Geylan ve Tenekecioğlu, 2001: 164).

2.İş Dışı Eğitim Yöntemleri

İşgöreni görev başında geliştirmeyi amaçlayan yöntemlerden başka toplumsal ve psikolojik çevrenin dışında işten ayrı bir yerde düzenlenen eğitim etkinlikleriyle karşılaşılır. Seminer ve benzeri toplantılar aracılığıyla işgörenlerin, kişiliklerini ve çevrelerini geliştirmeleri amaçlanır. Bu şekilde gerçekleştirilen eğitim, belirli görevlerin özelliklerini odak noktası olarak almayan, tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Bu yöntemler kısa süreli kurslardan, yoğun yönetici geliştirme programlarına kadar değişiklik gösterir.

-Anlatım Yöntemi: İşletmede bir kimsenin belli konularda geniş bir kitleye bilgi aktarmayı amaçlar.

-Örnek Olay (Vaka) Yöntemi: Örnek olay yönetimde temel amaç, uzun bir tartışma içinde gerçek durumu yada sorunu bütün ayrıntılarıyla bir gruba incelettirmek ve her olay tartışmasından sonra katılanları daha bilinçli düşünmeye, etkili karar almaya ve sorunlara çözümler bulmaya yöneltmektir.

-İşletme Oyunları Yöntemi: İşletme oyunları yönteminde, bir pazarlama, üretim ve finans sorununun benzetimi yapılmakta ve katılımcıların gerçekten işletmeyi etkileyecek kararlar vermek durumundaymışçasına, tepkiler göstermeleri beklenmektedir (Kaynak ve diğerleri, 2000: 197).

-Rol Oynama Yöntemi: Bu yöntemde katılımcılar, belirlenmiş varsayımsal rolleri yerine getirirler. Rol oynama belirli bir sorun konuşmalarla değil, gerçeğe yakın biçimde davranışa dönüştürülerek eylemlerle çözülmeye çalışılır. İşletmelerdeki eğitim uygulamalarında rol oynama ile örnek olay çözümü birlikte kullanılmaktadır (Aldemir ve diğerleri, 1998: 142).

-Duyarlılık Eğitimi(T Grubu): Duyarlılık eğitiminin temelini T grubu çalışmaları oluşturmakta ve katılanların sayısı 15-20 kişi arasında değişmektedir. Gruba katılanların amacı bir şeyler öğrenmek değil, grup içinde davranış ve etkileşimleri öğrenmektir. Grupta öğreticinin rolü sadece değer yargılarının ve varsayımlarının tartışıldığı bir ortam hazırlamak olup, eğitmenleri kendi iç dinamiklerini daha rahat ortaya koyabilecek bir ortam yaratmaktır (Görün, 1998:22). T (Training=Eğitim) Grubu olarak bilinen bu yöntemin başlangıç çalışmaları Amerikalı Psikolog K.Lewin ve çalışma arkadaşlarının "liderlik eğitimi" ile ilgili tartışmalarının yapıldı bir seminere bağlanabilir. Bu yöntemde, kişilerin 12-15 kişilik gruplarda, daha önce belirlenmemiş olan bir konu üzerinde çalışmaları izlenir. Yani daha önceden düzenlenmiş bir program mevcut değildir. Grup en azından bir ölçüde yapılanmamıştır ve grup süreçlerini geliştirme sorumluluğu üyeler üzerindedir. Bunlar söz ve davranışlarında tamamen özgür olup, dışarıdan herhangi bir yardım almadan çalışmalarını sürdürürler.

-İn Basket(Beklenen Sorunlar) Yöntemi: Bu yöntemde, sanal bir işletmede, yöneticilerden birinin veya bir kaçının belirli bir süre işinden ayrıldığı varsayılır. Bu süre içinde adaylardan o boşalan işleri yürütmesi ve sorunları çözmesi istenir.

6.Toplam Kalite Yönetiminin Eğitim Modeli

Toplam Kalite Yönteminin (TKY) özelliklerinden biri öğretme ve öğrenme sürecini bir bütün olarak başarılı bir şekilde sonuçlandırabilmesidir. TKY öğretme ve öğrenme modeli öğrenmek isteyen grupların oluşturulması ve işbirliğinin artırılarak öğrenmek isteyen grup üyelerini aktif bir duruma getiren öğretme ve öğrenme stratejilerini özetler. Bu model; sürekli iyileştirme, geri bildirim, güçlendirilmiş öğretmen ve öğrenciler ve her yerde bulunabilecek ekip çalışması özelliklerini gösterir (Fchizmar,1994:182). Endüstriyel kalite modelinin öğretme ve öğrenme yöntemine uygulanması bazı anahtar terimlerin bilinmesini zorunlu kılar. Öğretmen yönetici rolünü oynar, fakat öğrenci hangi rolü oynayacaktır. Öğretmenler öğrencileri (öğrenmek isteyen grup üyelerini), ihtiyaçların karşılanması gereken öğretme ve öğrenme sürecinin müşterileri olarak mı düşünmelidirler? Yoksa ekip çalışması aracılığıyla güçlendirilmiş çalışanlar olarak mı düşünmelidirler?

Bu tür programlar başlatıcı örnekler, misyon ifade geliştirme, iş sürecinin incelenmesi, müşteri katılımı ve bölüm performans ölçümüyle ilgili özel aktiviteleri içerir (Cambbridge Tucker, 1998: 51). Toplam kalite yönetiminin üzerine inşa edildiği paradigma hem yöneticiler, hem çalışanlar

açısından kökten bir zihniyet değişimi öngörmektedir. Bu zihniyet değişikliğinin gerçekleştirilebilmesi için birkaç yeni kalite tekniğinin öğretilmesinden çok daha fazlasını gerektirmektedir. İnsanların yaptıkları işleri bu yeni paradigma çerçevesinde yeniden kavrayabilmeleri için yarım günlük bir seminerin yeterli olması beklenmemelidir (Evrenesoğlu, 1995: 68).

Yöneticilerin olduğu kadar işgörenin de toplam kalite konusunda eğitime ihtiyaçları vardır. Ancak, yönetici eğitimi modeline göre yapılacak bu eğitim, yeni dinleyicilere muhteva ve şekil olarak uygun hale getirilmiş ve hafifletilmiş olarak uygulanmalıdır. İşgörene verilecek eğitim, şu şekilde sınıflandırılabilir (Yıldız,1994:35).

İşletmenin Kalite Stratejisi Eğitimi : Yönetim kademesinde olduğu gibi işgörenin de işletmenin kalite politikası ve stratejisini bilmesi zorunludur. İşgörenin eğitiminde yönetici eğitimine nazaran daha basit ve anlaşılır bir dil kullanılmalı ve işgörenin tamamına uygunluğu sağlanmalıdır. Örnek teşkil etmesi açısından yöneticiler, üst yönetimin düzenlediği bu bilgilendirme eğitim toplantılarına katılmalıdırlar.

İç Müşteri-Tedarikçi İlişkileri Eğitimi: Aynı şekilde, işgören müşteri-tedarikçi ilişkisini iyi bir şekilde anlamak ve özümsemek zorundadır. Çünkü bunu günlük uygulamalarda kullanmak zorunda kalacaktır. Bu eğitimin işletme içinde gerçekleştirilmesinin ve eğitim sırasında, her iki tarafın da işbirliği ile uygulamaların yapılması büyük yararlar sağlayacaktır. Programı yürüten yöntem bilgilerini, katılanlar ise deneyimlerini ortaya koyacaklardır.

İnsanlar yapmaktan hoşlandıklarını, sevmediklerinden daha kolay öğrenirler. Bir işin neden yapıldığını anlarılarsa, uzun süre unutmazlar. Başlarında iyi eğitimcileri olduğunda, daha çabuk öğrenirler. Ayrıca, çalışma ortamı, motivasyon, öğrenilen konu, geçmiş deneyimler, kişilik ve hafıza öğrenmeyi doğrudan etkiler veya öğrenmeye engel olur (Hackman-A.Silva,1990:124 ve Cüceloğlu,1991:139-150). Özel yetenek isteyen kademelerin farklı eğitim gerektirdiği belirtilmelidir(Moneta-Csikszenmihalyi,1996:275). Örneğin, "ziyaretçinin ihtiyaçlarına ilgi gerekirken telefon ile arkadaşıyla sohbet eden, tırnaklarını törpüleyen resepsiyon görevlisi", "öğrencilerin görmesini ve duymasını zorlaştıran oturma düzeni", "zamanında hazır olmayan ders notları" ve "kötü organize edilmiş toplantılar" gibi hususların hepsi TKY çalışmalarını yakından ilgilendirir (Bensimon,1995:606).

Kalite eğitimi kurum içindeki düzeylere göre dört grup içinde farklılaşmaktadır. Kalite programları bu dört gruptaki kişilerden yeni ve farklı şeyler talep etmektedir. O nedenle bu kişilerin eğitim ihtiyaçları da değişmektedir. Bu noktada önemli olan tüm grupların bütünsel olarak ele alınması ve hiçbir grubun dışarıda bırakılmamasıdır. Bu gruplar sırasıyla şöyle sıralanabilir (Bensimon, 1995: 70-71):

1.Üst Düzey Yöneticilerin Eğitimi: Üst düzey yöneticilere verilecek kalite eğitiminin hedefi kalite anlayışının kavranması ve yöneticilerin programa ikna edilmesidir. Bu grubun açık destek ve katılımı olmadan hiçbir kalite programının yürütülmesi mümkün değildir. Başlangıçta eğitim zamanının büyük bir bölümünün tutum değişikliğine yönelik programlara ayrılması beklenmelidir. Üst düzey yöneticilerin tüm kurumun kalite iyileştirme sürecine liderlik etmesi ve örnek olması için gerekli donanım bu programlarla sağlanmalıdır.

Kurumun kalite hedeflerinin; politikalarının, sistem ve organizasyonun oluşturulması da bu grubun sorumluluğundadır. Kalite konusunda verilecek teknik bilgi ve beceri eğitimlerinin kalite sisteminin tasarlanması, uygulanması, denetlenmesi ve geliştirilmesine yönelik olmasına dikkat edilmelidir.

2.Orta Düzey Yöneticiler : Kalite anlayışının getirdiği en önemli rol değişikliği bu gruptaki yöneticiler için söz konusu olmaktadır. Geleneksel yöneticilik modelinden sıyrılarak, takım lideri olmaları, astlarının potansiyeli ve enerjilerini ortaya çıkarmaları, işlerini fonksiyon bazında algılamaktan süreç mantığına geçmeleri beklenen bu yöneticilerin davranış değişikliği konusunda kapsamlı bir eğitim ve desteğe ihtiyacı olacaktır.

Bu gruba yönelik bilgi ve beceri eğitimlerinin kalite sisteminin kendi görev alanlarına düşen bölümünün tasarlanması, uygulanması ve geliştirilmesine yardımcı olacak şekilde planlanması gerekir. Programın önemli bir bölümü istatistikî süreç kontrolü kavram, teknik ve uygulamalarına ayrılmalıdır. Yine bu gruba düşen önemli bir görev astlarının kalite kavram ve teknikleri konusunda eğitilmesidir. Eğitimcilik becerilerinin geliştirilmesi de programın bir parçası olarak dikkate alınmalıdır.

3.Alt Düzey Yöneticiler: Bu düzey kalitenin gerçekten yönetildiği yerdir. Bu gruptaki yöneticilerin kalite anlayışını kavraması, üst yönetimin kalite konusundaki kararlığına inanması ve kalite politikalarının kendi yaptıkları işte ne ifade ettiğini anlaması gerekir. Bu gruba verilecek bilgi ve beceri eğitimlerinin uygulamaya yönelik olarak tasarlanması doğru olacaktır. Temel kalite kavramlarının yanı sıra istatistik yöntemleri, problem çözme teknikleri, süreç, kontrol teknikleri, iletişim ve grup çalışması yöntemleri programının ağırlığını oluşturmalıdır. Bu gruptaki kişilere çalışanların eğitimi ve kalite konusunda yönlendirilmesinde de çok önemli görevler düşmektedir. Eğitimcilik becerileri de programın bir bölümü olarak düşünülmelidir. Bu kişilerin yeni rolleri gereği kendi kendilerini yönetme becerilerini de kazanmaları beklenmektedir. Davranış değişikliğine yönelik programların bu amaca göre tasarlanmasında yarar olacaktır.

4. Çalışanlar: Çalışanlara verilecek eğitimde kalite kavram ve tekniklerinin doğrudan yapılan işle ilgilendirilmesi esas alınmalıdır. Her çalışan yaptığı işle ilgili kalite prosedürleri hakkında kapsamlı olarak eğitim almalıdır. İşle ilgili teknik ve beceri eğitimlerinin yanısıra temel istatistik araçları ve kişisel iletişim becerileri de programın diğer elemanları olarak düşünülmelidir.

Kalite eğitimi programları her işletmenin ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermekle beraber, asgari olarak aşağıdaki altı temel konuyu kapsamalıdır. En azından bu konuların zorunlu kalite eğitimi olarak ele alınması, olabilecek diğer konuların gönüllü olarak ya da gerek duyulduğunda tamamlanması öngörülmelidir. Bu modüller yukarıda belirtilen grupların özelliklerine göre kapsam ve içerik olarak adapte edilmelidir. Modellerin program içindeki ağırlığı da grupların ihtiyaçlarına göre ayarlanmalıdır.

Kalite konusunda bilgilendirme: Temel kalite kavramları, kurumun kalite ile ilgili hedef ve politikaları, kalite iyileştirme süreci, kalite maliyetleri problem çözme, müşteri memnuniyeti, takım çalışması gibi konularda genel bilgilerin verileceği modül.

Takım çalışması becerileri: Hedef belirleme, problem tanımlama ve çözme, proje yönetimi, ve değerlendirmesi, grup dinamikleri, takım içindeki roller, iletişim yöntemleri gibi konuların vurgulanacağı modül,

Süreç yönetimi: Süreçlerin tanımlanması, dokümanite edilmesi ve iyileştirilmesinde kullanılacak teknik ve araçların öğretileceği modül.

Müşteri bilinci: İç ve dış müşteri kavramları, müşteri ihtiyaçlarının anlaşılması, takip edilmesi, süreçlere taşınması gibi konuların ele alınacağı modül,

Kalite ölçüm yöntemleri: Temel süreçteki kalite zafiyetlerinin ortadan kaldırılması için kullanılacak test ve kontrol yöntemleri, standartlar, maliyet sistemleri vb. konuların ele alınacağı modül,

İstatistik yöntemleri: Veri toplama, veri kullanma, veri analiz yöntemleri, deney tasarımı ve karar verme yöntemlerinin ele alınacağı modül.

Kalite eğitiminin verimliliği ve istenilen sonuçların elde edilmesi açısından uygulama ilkelerini ise şöyle tanımlamak mümkündür:

Kalite eğitimi hat yöneticileri sorumluluğundadır. Eğitim bölümü, kalite koordinatörü ya da dış kaynaklar bu konuda sadece destek görevi üstlenirler. Her yönetici astlarının işlerinin gerektirdiği yeterlilik düzeyine uygun eğitimi almasını sağlamakla sorumludur. Bu konudaki sorumluluk her yöneticinin iş tarifinde yer almalıdır. Eğitimde edinilen bilgi ve becerilerin iş ortamında kullanılması yöneticiler tarafından desteklenmelidir.

7. İşgören Eğitimi ve Geliştirilmesinin İşletme Açısından Önemi ve Yararları

Çeşitli tür ve düzeyde iyi eğitilmiş ve becerili insan kaynaklarının sürekli ve düzenli olarak sağlanması toplumsal kalkınmanın zorunlu ön koşullarından birisini oluşturur. Üretilen malların ve sunulan hizmetlerin nitelik ve standardı büyük ölçüde o alanda çalışan insanların sahip oldukları yeterlik düzey ve derecelerine (işgücüne) dayandığından eğitim kendi başına bir yatırım olarak görülmektedir.

Eğitimin işletme yönetiminde önemi konusunda vurgulanması gereken önemli noktalardan biri, işe uyumunun artmasıdır. Böylece, çalışan ile iş arasında bütünleşme yaygın ölçüde sağlanmaktadır. Eğitim, örgütler için karlılığı ve verimliliği artırıcı nitelik taşıyan ve yönetim tarafından kullanılan bir araçtır. Eğitimin yararları konusunda somut sonuçlar verilemez ancak yararlarını da inkar etmek mümkün değildir.

Eğitimin özellikle belirtilmesi gereken temel nitelikte yararlarını şu şekilde sıralamak olasıdır (Ataklı,1992:67):

- İşletmelerde eğitim öğrenme zamanını kısaltır, yeni ve mevcut çalışanlara yeni işleri deneyim kazanmaya göre daha kısa zamanda öğretir.
- Eğitime katılanlar daha fazla bilgiyi kafalarında tutabilir ve uygulamaya koyabilirler.
- Programlı eğitim, deneme yanılma yöntemine göre sonuçlarını daha hızlı gösterir.
- Yeni göreve başlayan bir işgörenin işe uyumunu ve öğrenme sürecini hızlandırır.
- Eğitimli bir işgören işini daha iyi bilir ve daha iyi uygular.
- İşgörenlerin iş hataları minimum düzeye iner; bilgi, görgü ve becerileri artar.
- İşgörenin kendine olan güveni artar; sorunları daha kolay çözer; mesleki becerileri gelişir.
- İşgörenler işlerini daha fazla sever ve eğitimde öğrendiklerini işlerine uygularlar. Mevcut uygulamaların etkinliği ve verimliliği artar.
- Çalışanların mevcut yetenekleri geliştirilebilir. Bilim ve teknolojinin getirdiği yeni gelişmeler öğrenilecek bilgileri yeniler. Daha yararlı olup, olumlu davranışlar sergilerler.
- Yönetimin denetim maliyetleri azalır.
- Yetenekli kişileri işe almak ve işte tutmak daha kolay olur. Böylece işgücü devir hızı düşer.

Eğitim, deneme-yanılma yolu ile beceri kazanma işlemi değildir. Çalışanın kısa sürede işletmenin verim ve kalitesine katkı sağlayacak şekilde hızla eğitilmesi gerekmektedir. Buna karşın eğitimin her kapıyı açan maymuncuk olmadığını da bilmek gerekir. Eğitimden beklenenler şöyle sıralanabilir (Birgen,1994):

Nicelik ve nitelik yönünden işletme standartlarına uygun bir üretimin gerçekleşmesi,

- Sürekli iyileştirme çabası,
- Kalite düşüncesinde sınırsızlık,
- Kusurlu üretim ve hizmeti azaltma,
- İş yöntemlerini geliştirme,
- Çalışanın işgücü devrini en aza indirme,
- İşbirliği ve eşgüdümü kolaylaştırma,
- Fazla mesai giderlerini azaltma,
- Bakım ve onarım giderlerinde tasarruf,
- İş kazalarında azalma,
- Moral düzeninde olumlu etkiler
- Kısa sürede ortama uyum sağlama.

İşletmelerin eğitim politikası, gerçekleştirdikleri işin yapısı, niteliği, örgüt yapısı, büyüklüğü, işgörenin eğitim durumu, yetki ve sorumlulukların dağılımı vb. gibi faktörlere bağlıdır.

8. Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi

Yapılan çalışmalarda eğitim programları aracılığıyla işbunla ve mevcut işini koruma konusunda olumlu yönde katkı yaptığını ortaya koymuştur. Ayrıca personelin iş değiştirmeden kaynaklanan sorunlardan da, bu eğitimin etkisiyle zararsız atlatmışlardır (Lee,2004:362). Örgütler yapmış oldukları eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşıp ulaşmadığı konusunda bir değerlendirme yapmak durumundadır. Değerlendirmede amaç, düzenlenen eğitim faaliyetinin başarı derecesi ile ilgili olarak yargıların objektif olmasını sağlamak olmalıdır. Bu yargılar, uygulamaların eksikliklerden arındırılarak daha etkin ve verimli uygulamaların önünü açacaktır. Bir eğitim programının etkinliğini neye göre belirleyebiliriz? sorusunun cevabı analiz edildiğinde, değerlendirme süresinin birbirini takip eden dört aşamadan oluştuğu görülür (Canman, 1995;105). Örgütlerdeki hizmet içi eğitim programlarının etkinlilik derecesini belirleme ve program geliştirmede kullanılabilir bu dört aşamayı kısaca ele alacak olursak;

1.Tepki Değerlendirme: Eğitime katılanların eğitim programından ne derece hoşnut oldukları sorusuna yanıtı aranır. Katılımcıların, eğitim programından hoşnut olmaları o programların yararlı olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

2.Öğrenmeyi Değerlendirme: Hizmet içi eğitimden beklenen yararın sağlanması, eğitime katılanların programda arzu edilen bilgi, beceri ve tutumları kazanmış olmalarıyla, gerçekleşmiş olur.

3.Davranışı Değerlendirme: Burada eğitim programının uygulamadaki etkinlik derecesi ölçülmeye çalışılır. Yani eğitim sürecinin katılan bireyin işindeki tutum ve davranışlarında bir değişiklik olup olmadığı saptanmaya çalışılır. Personelin öğrendiklerini ne ölçüde uygulamaya koyabilmektedir.

4.Sonuçların Değerlendirilmesi: Eğitim programlarının değeri, etkinlik, verimlilik ve kalite artışı, moral yükselmesi, şikayetlerin azaltılması gibi

birtakım somut amaçlara ulaşıp ulaşılmadığı tespit edilir. Eğitimin amacının başarıya ulaşıp ulaşmadığını, yani eğitimin başarı derecesini saptamakta üzerinde durulan önemli belirleyicilerdir.

SONUÇ

Toplumların gelişimine katkı sağlayacak en iyi yatırım bireylerin gelişimine olumlu yönde destek olmaktır. Bu konuda en etkili ve kalıcı yol eğitimden geçer. İşletmelerde eğitim ve geliştirmenin önemi, gün geçtikçe daha iyi anlaşılmakta ve eğitim faaliyetleri artık, insan kaynaklarına yapılan bir yatırım olarak düşünülmektedir.

Günümüzün çağdaş işletmecilik anlayışı, eğitim amaçlarının belirlenmesindeki isabetlilik oranı, örgütün temel amaçlarına ulaşmadaki başarı oranı ile hemen hemen paralellik arz etmektedir. Etkin ve verimli bir eğitim faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi için uyulması gereken bazı temel ilkeler ve politikalar belirlenmelidir. Teknik etkinliğin artırılabilmesi için yeterli sayıda meslek elemanı bulundurmaya ve bu elemanların teknolojik ve yeniliklere ayak uydurabilmeleri için sürekli hizmet içi eğitim faaliyetleriyle desteklenmesi zorunludur.

Bir ülkede ulusal kalkınmanın başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinin temelinde yetişmiş insan gücü vardır. Bunu sağlamanın yolu da eğitim sisteminden geçmektedir. Bu nedenle ister özel kesim, isterse kamu kesimi olsun istihdam ettiği personelini günümüzde eğitmek zorunda kalmıştır.

Hiçbir sistem, yalnızca “iyi niyet” mevcut elemanlar üzerine birer profesyonel eğitimi olarak eğilinmedikçe sonuç vermez. Her başarının arka planında mutlaka sistemli bir çalışma ve yeterince emek vardır. Her konuda hazırlanacak, davranış, değiştirme ve geliştirmeye yönelik, “uzmanca hazırlanmış” eğitimler toplam kaliteye ulaşmak için tek yoldur. Tüm diğer öğelerin dışında ve özellikle yurdumuz için, sürekli eğitimin gerekliliği görülebilmelidir. Aksi takdirde, en kaliteli hammadde ve yardımcı malzeme girdileri, ne ustaca yazılmış ve transfer edilmiş reçete ve know-how'lar ve ne dijital teknoloji harikası en son model makineler hatta ne de göstermelik edinilmiş ISO 9000 belgeleri avunulmaktan öteye geçemez. Ayrıca emekliliği yaklaşmış, kariyer planlamasında hesaba katılmayan personelin eğitim kapsamına alınması işletme için yarardan çok maliyet unsuru olabilmektedir. Bunun için eğitime alınacak personel rasyonel bir şekilde seçilmelidir. Buna ek olarak, eğitim ihtiyacı sadece insan kaynakları tarafından değil, aynı zamanda eğitim ve danışmanlık kurumlarının fikirleri de dikkate alınmalıdır.

İşletmelerde etkin ve verimli bir eğitim gerçekleştirilebilmesi için, örgütlerde mevcut ve gelecekte ortaya çıkması olası sorunlar ancak bilimsel araştırmalar ışığında belirlenebilir. Bu nedenle, örgütlerde yaşanan ancak tanımlanamayan, kaynağı bilinmeyen ya da sonuçlarının neler doğurabileceği kestirilemeyen eğitim sorunları, araştırmacıların sürekli ilgi alanı olmuştur. Bu paralelde yapılan projelerin artması, çözüm önerilerinin geliştirilmesi, duyarlılığın artırılması da o derece gerçekleşecektir. Eğitim

programları ile beceri ve bilgi dağarcığını arttıran personel, gelişim ve değişimlere ayak uydurabilecek, işletmelerin yoğun rekabet ortamında yaşamını devam ettirmesine katkı yapabilecektir.

KAYNAKLAR

- ADALI Sacid; Personel Yönetimi, Türk Sevk ve idare Derneği, İstanbul-1962
- ALSBURY Alison, European Executive Training, (Çev: Abdullah Ersoy), Milliyet Yayınları, 1996.
- AKAT, İltir Turan Atılgan; Sanayi İşletmelerinde Kurumlaşma ve Şirket Kültürü, TOBB Yayını, Ankara, 1992.
- AŞKUN, İnan C. İşgören. İstanbul: Bayteş Yayıncılık, 1982.
- ALDEMİR Ceyhan; Örgütler ve Yönetimi, Bilgehan Basımevi, İzmir-1985
- ALDEMİR Ceyhan, ATAOL Alpay; Personel Yönetimi, Barış Yay., İzmir, 1993.
- BİNGÖL Dursun; Personel Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.
- BİRGEN, Tahsin, "İnsan Kaynaklarının Gelişmesi: Eğitim", Kalite Dergisi, Kalder Yayını, Temmuz 1994.
- BROCKA, B-S. Brocka, Quality Management, Business One Irwin, U.S.A, 1992.
- CANMAN, Doğan; Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yay., Ankara, 1995.
- CAN, Halil, Ahmet AKGÜN ve Şahin KAVUNCUBAŞI; Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitapevi
- CAN, Halil ve Doğan Yaşar Aydın ve Doğan Tuncer; Genel İşletmecilik Bilgileri. 8. Baskı. Ankara, Siyasal Kitapevi.
- CEMALCILAR, İLHAN VE DİĞERLERİ. İşletmecilik Bilgisi. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1980.
- CÜCELOĞLU, Doğan; İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1991.
- GEYLAN, Ramazan ve Birol tenekecioğlu. Genel İşletme. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001.
- ERDOĞAN, Taşkın; İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme, der yayınları no:138 İst.1993.
- ERYILMAZ Bilal; Kamu Yönetimi, İstanbul-1998.
- FINDIKÇI İlhami; İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa yayınevi, İstanbul 2000.
- FİDAN Nurettin -Münire Erden, Eğitime Giriş, Feryal Matbaası, Ankara, 1991.
- HATİPOĞLU, Zeyyat. İşletmelerde Yönetim, Organizasyon ve Personel Davranışı. İstanbul: Met/Er Matbaası, 1986.
- HACKMAN Graig R. -A.Silva, Gelecek 500-Yarının Organizasyonlarını

Bugünden Yaratmak, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1990.

KAYNAK, Tuğray ve diğerleri. İnsan Kaynakları Yönetimi. 2. Baskı.

İstanbul: Dönence Basım, 2000.

MUCUK, İsmet. Modern İşletmecilik. İstanbul: Der Yayınları, 1993.

NEVİN Deniz; Global Eğitim, Türkmen Kitabevi, Yayın No. 129, İstanbul,

1999.

ÖZCELİK, Oya. İnsan Kaynakları Yönetimi. 6. Baskı. Eskişehir, 2002.

PEKER Ömer; "Yönetici Eğitimi", TODAİE Yayını, Ankara-1989.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. İşletme Bilimine Giriş. Bursa: Uludağ

Üniversitesi Basımevi, 1985.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. Personel Yönetimi. 8. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi, 1997.

JOHNSON ,Mike; Managing In next Millennium, Gelecek Bin Yılda Yönetim, (Çev: Sinem GÜL), Sabah Yayınları, 1996.

KALKANDELEN, Hayrettin, Hedeflere Yönelik Sevk ve İdare, Eğitim Araştırma Yayın A.Ş., Ankara, 1986.

KAYNAK, Tuğray ve diğerleri; İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı.

İstanbul, Dönence Basım, 2000.

TANYELİ, Halit. Personel Eğitimi. Ankara: Şenyuva Matbaası, 1970.

THOMAS, Brian, Total Quality Training, Mc Graw Hill, Londra, 1992.

TORTOP, Nuri. Personel Yönetimi. 3. Baskı. Ankara: Yargı Yayınevi, 1999.

YILDIZ, Gültekin, İşletmelerde Toplam Kalite Yönetimi, Sakarya Üniv.

Matbaası, Sakarya, 1994

YÜKSEL, Öznur. İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi,

2000.

YÜKSEL Öznur; Uluslararası İşletme Yönetimi ve Türkiye Uygulamaları, Gazi Kitabevi, Ankara-1999

TUTUM Cahit; Personel Yönetimi, TODAİE Yayın, Ankara-1979.

ATAKLI, Aylanur, "Eğitim ve Mesleki Başarı", Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, Ankara, 1992/1

AYCAN, Zeynep-Balcı Habip, "Şirketlerde Hizmetçi Eğitimin Etkinliğini Belirleyen Faktörler" 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs 2000, Nevşehir.

AXELROD, S., "Disseminating an Effective Educational Technology", Journal of Applied Behavior Analysis, Vol:25, 1992.

BENSİMON, Estela Mara, "Total Quality Management in the Academy: A Rebellious Reading", Harvard Educational Review, Vol:65, No:4, Winter 1995.

CAMBRIDGE, James A. Mc Mary L. Tucker, "TQM Implementation In State Department of Transportation: View From the Firing Line", Journal of

Management in Engineering, January-February 1998

CHIZMAR John F, "Total Quality Management (TQM) of Teaching and Learning", Journal of Economic Education, Spring 1994.

DEMİRAL, Canan, "Kaliteli Eğitime Nasıl Ulaşılır?", Kalite Dergisi, Kalder Yayını, Yıl:2, Sayı:8, Temmuz 1994.

DİE; "Kamu Kurum ve Kuruluşları Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitim İstatistikleri", 1995.

DRUCKER, Peter F. "Quality education The new growth era", Wall street Journal New York, 19 July 1983.

ERDOĞMUŞ, Nihat, "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Eğitim İhtiyaç Analizlerinin Kullanılması", 3. Verimlilik Kongresi, MPM Yayını, Ankara, 14-16 Mayıs 1997.

ERSOY, Yaşar, "Hizmetiçi Eğitim ve Yerleştirme Kursunu Geliştirme" Hacettepe Üniv. Eğitim Fak. Dergisi, 12, 1996.

ESLEK Serpil; Belediye Görevlilerinin Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi SBE. Doktora Tezi, İzmir-1996.

EURYDICE-"The European Education Information Network Cedefop-European Centre for the Development of Vocational Training-Structure of the Education and Initial Training Systems in the European Union", 2. Ed., Brussels Luxembourg, 1995.

EVRENESOĞLU, Nurten Meriçer; "Kalitede Eğitim", 4. Kalite Kongresi, Tüsiad-Kalder, İstanbul, 8-9 Kasım 1995

FCHIZMAR, John, "Total Quality Management (TQM) of Teaching and Learning", Journal of Economic Education, Spring 1994.

GEYLAN, Ramazan "Personelin Sorun Olması Nasıl Engellenir", Anadolu Üniv. Afyon İ.İ.B. Fak. Dergisi, Afyon, 1989.

GOMEZ Mefia Luis, "Increasing Productivity Performance Appraisal And Reward Systems", Personnel Review, Vol: XIX, No:2, 1991.

GOMEZ, Carolina; "The influence of environmental, organizational, and HRM factors on employee behaviors in subsidiaries: a Mexican case study of organizational learning", Journal of World Business, 39, 2004.

GÖRÜN Mustafa; Türk Belediyeciliğinde Hizmet İçi eğitim ve Bir Uygulama, SBE. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale-1998.

GÜLER, Müzeyyen, "İşçi Moralinin Önemi ve Verimlilik", Hacettepe Üniv. İkt. ve İdari Bil. Fak. Dergisi, C. XIV, Sayı:1, Temmuz 1996.

GÜRSOY, Gönül; "Hizmet İçi Eğitimin İşlevselliği Verimlilik Olmalıdır", Milli Eğitim, Eğitim-Sanat-Kültür Dergisi, sayı:133, Ankara, 1997.

HEMPHILL Delores, "Leave Your Soft Drinks (and Sanity) at the

Door”,Quality Progress,April 1996.

JONES Craig H. -John R.Slate,”Educators Attitudes Toward Educational Practices Based In Behavior Analysis”,Journal of Research and Development in Education,Vol:30,No:1,Fall 1996.

KAY, A.C. “Computers, networks and education”, Scientific American, 265(3), 1981.

LEE, Joseph S.;Ping-Lung Hsin,”Employee training and human capital in Taiwan”Journal of World Business 39,2004.

RİCE, Suzanne, “Dewey’s Conception of “Virtue” and It’s Implications For Monal Education”, Educational Theory, Vol:46,No:3,Summer 1996.

SANDRA ,Hoban; “Schooled for Success” Nursing Homes Long Term Care Management, Sep 2002,Vol.51,Issue 9.

MEB, Hizmetçi Eğitim,H.İ.E Dairesi Başkanlığı Brifingi, Ankara, Nisan 1992.

MONETA Giovanni B. -Mihaly Csikszentmihalyi, “The Effect of Perceived Challenges and Skills on the quality of Subjective Experience”, Journal of Personality,64:2,June 1996.

NİZAMOĞLU, Bülent, “Eğitim ve Kalite”, Önce Kalite Dergisi, Yıl:2,Sayı:8, Temmuz 1994.

PALMER Margaret -Kenneth T.Winters, Fundamentals of Human Resources-İnsan Kaynakları, Rota Yayını,1993.

TAYMAZ, Haydar, Yasemin Sunay, Tufan aytaç, “Hizmetçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı” Milli Eğitim Dergisi(Eğitim, kültür, sanat) sayı:133 Ocak-Şubat-Mart 1997.

YEATTS, Dale E.,”Older Workers’Adaptation to a Workplace:Employment Issues for the21st Century”,Sep2000,Vol.26.

YILDIZ Ayşe; “Son Değişiklikler Işığında 657 sayılı devlet Memurları Kanunu”,İzmir Büyükşehir Bütününde Zabıta Hizmet-İçi Eğitim Semineri, EGEZAV Yayını,İzmir-2000.

Yönetim ve Ekonomi Dergisi; “Manisa İlinde Kamu Kurumlarında Hizmet İçi Eğitimin Çalışanlarca Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma”,Sayı:2 Yıl:1997.

World Bank, From Plan To Market,World Development Report 1996, New York:Oxford University Press, 1996.

www.okyanusbilgiambari.com

www.inc.com

www.hrstore.com

www.todaie.gov.tr

Restoranların Depolama Koşulları ve Personelin Depolama Konusundaki Bilgi Düzeyleri

Yasemin ERSOY * Leyla ÖZGEN **

Özet: Araştırma Ankara'da çeşitli sınıflardaki restoranların depolama koşulları ve mutfak personelinin depolama konusundaki bilgi düzeylerini tespit etmek amacıyla planlanmış ve yürütülmüştür. Çalışmada seçilen toplam 110 restoran personeline görüşme formu uygulanmıştır. Restoranlarda bulunan depolar incelendiğinde, 1. SR, 2.SR ve 3.SR.'de kuru ve soğuk depo/derin dondurucu, çöp deposu bulunduğu, ancak sanitasyon koşullarının yetersiz olduğu saptanmıştır. Restoranlardaki buzdolabı ısısının 4-5 oC'nin altında tutulma durumunda, 1SR, 2SR, 3SR'da ısının 4-5 oC'de tutulmadığı bulunmuştur. Kuru depo ve / veya kilerlerin çoğunluğunda termometre bulunmadığı tespit edilmiştir. Personelin depolarda sakladıkları besinlerin kullanılmayacak kadar kötü bozulmaların olup olmadığı durumlarında, 1SR, 2SR, 3SR'ın bazılarında bozulmalar olduğu bazılarında da bozulmalar olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonucunda personelin depolama koşullarına dikkat etmediği ve bu konudaki bilgilerinin de yetersiz olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Restoran, mutfak ve depolama

Storage Conditions In The Restaurants and The Knowledge Level On Storage Of The Employees

Summary: In this study, the aim is what the storage conditions and the storage knowledge of kitchen employees in the restaurants at the various categories are in this study employees of 110 chosen restaurants filled the public survey. In these restaurants storages. It is found out that there are dry and cold stores/ deep freezers, first class restaurants, second class restaurants and third class restaurants, orderly bins but there arent enough sanitation conditions. When the heat of the refrigerators in the restaurants at below 4-5 C0, the heat is not below 4 C0 first class, second class and third class restaurants. There are no some spoilages at first class, second class and third class restaurants. As a result the knowledge on storage conditions of the employees and their remarks on storage conditions are insufficient.

Key word: Restaurants, kitchen and storage.

*Yrd. Doç. Dr. Mesleki Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi

**Dr. G.Ü.Mesleki Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanı

1.GİRİŞ

Toplu beslenme yapılan işletmelerde satın alma ile işletmeye dahil edilen yiyecekler hemen tüketilmeyecekse uygun şartlarda, uygun yerlerde ve yiyeceğin özelliğine göre depolarda saklanması gerekmektedir.

Günlük ihtiyaç deposu: Günlük gereksinimlerin karşılanması için mutfak içerisinde yer alan koltuk depolardaki yiyeceklerin fiziksel ve kimyasal özellikleri dikkatte alınarak, birbirine zarar vermeyecek biçimde ana ya da günlük depolama şeklidir. Ana depolarda kendi aralarında kuru, soğuk, et soğuk depoları vb. olmak üzere amaçlarına göre pek çok çeşitleri bulunmaktadır(Türksoy, 2002: 147). Bunlar:

1. Kuru Depolar: Kuru depolarda hava akımı iyi, serin ve kuru olmalıdır. Duvarlar haşere barındırmayacak şekilde düzgün, rutubetsiz olmalı, rafları bulunmalı ve kapısı sıcak mutfağa açılmamalıdır (Koury, 1989: 9). Kuru deponun nisbi nem oranı % 60-70 olmalıdır. Nem oranı fazla olursa kuru depoda bulunan yiyecekler küflenir ve böceklenir. Deponun ısısı 15- 22 0C arasında tutulmalıdır. Sık sık kontrol edilmeli, su ve yağ boruları, su vanası olmamalı ve temizlik malzemeleri kesinlikle kuru depoda tutulmamalıdır. Yiyecekler duvardan uzak tutulmalı, yerden de en az 15 cm yükseğe yerleştirilmelidir. Yiyecekler özelliklerine göre depolanmalıdır (Birer, 1989: 92; Topal, 1996: 17).

2. Soğuk depolar: Kuruluşun tipi, kapasitesi ve yemek yiyen kişi sayısına bağlı olarak toplu beslenme yapılan kuruluşlarda çeşitli tipte soğuk depolar kullanılır. Soğuk depolar ihtiyaca cevap verecek büyüklükte burada bekletilecek yiyeceklerin analizi yapılarak tesis edilmelidir. Soğuk depolarda raf ve ranzalar, termometreler, kancalı et arabaları vb. uygun nitelikte araçlar bulunmalıdır. Termometreler günde en az 4 kez kontrol edilmelidir. Soğuk hava depolarında ilk giren ve ilk çıkar sistemi (FIFO) zorunlu olmalıdır. Gıdalar yerden 15 cm duvardan 5 cm uzakta bulunan raflara konulmalıdır. Kullanılan araçların pas tutma özelliği bulunmamalıdır. Malzeme istenildiğinde kolay bulunabilmesi için soğuk hava ünitesinin içerdiği gıdaların listesi kapı üstüne asılmalıdır. Depo içinde istenmeyen kokuların önlenmesinde havalandırma sistemi olmalıdır. Sıcaklık ve nem kontrolü mutlaka sağlanmalıdır. Sıcaklık derecesi soğuk depo tiplerine ve yiyeceklerin cinslerine uygun olmalıdır. Nem oranı % 75-95 arasında olmalıdır. Zemin ile kapı aynı hizada olmalıdır. Kapısı sıcak ve nemli ortama açılmamalıdır. Depoların temizliğine önem verilmelidir. Zemin günlük olarak paspaslanmalıdır. Ayda bir kez soğutucu ve buharlaştırıcı ünitelerinde birikmiş olan toz ve yağ temizlenmelidir (Kutluay, Merdol ve ark. 2000: 59; Worsfold ve ark.2004:115). Ayrıca toplu beslenme yapılan kurumlarda: Et, sebze meyve, süt- yoğurt, yemek ve pasta soğuk deposu, teşhir deposu, buzdolabı ve derin dondurucular olmak üzere pek çok soğuk depo çeşitleri bulunmaktadır.

Bu çalışma, Ankara'da bulunan çeşitli sınıflardaki restoranların depolama koşulları ve mutfak personelinin depolama konusundaki bilgi düzeylerini tespit etmek amacıyla planlanıp yürütülmüştür.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışma, Ankara'da merkez ilçede bulunan (Çankaya ve Altındağ) çeşitli sınıflardaki restoranlar tesadüfi örnekleme yöntemiyle 1.Sınıf Restoranlardan(1SR) 52, 2. Sınıf Restoranlardan (2SR) 28 ve 3. Sınıf Restoranlardan (3SR) 30 olmak üzere toplam 110 gönüllü restoran personeli araştırmaya alınmıştır.

Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan görüşme formlarının uygulanmasıyla yapılmıştır. Elde edilen verilerin sayı ve yüzdeleri alınarak, kay- kare önemlilik testi yapılmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Ankara'da çeşitli sınıflardaki restoranların depolama koşulları ve mutfak personelinin depolama konusundaki bilgi düzeyleri tablolaştırılarak verilmiştir.

Mutfak personelinin eğitim durumuna göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Mutfak Personelinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim durumları	1.Sınıf rest.		2. Sınıf rest.		3. Sınıf rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
İlkokul mezunu	19	36.5	6	21.4	6	20.0	30	27.3
Ortaokul mezunu	7	13.5	9	32.1	9	30.0	25	22.7
Lise mezunu	17	32.7	11	39.3	13	43.3	41	37.3
Yüksekokul mezunu	9	17.3	2	7.1	2	6.7	13	11.8
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0

$$\chi^2 = 9.345 \quad SD = 6 \quad p > .1551$$

Mutfak personelinin eğitim durumu incelendiğinde, 1 SR, 2 SR, 3 SR. personeli sırayla ilkokul (% 36.5, % 21.4, %20.0), lise (% 32.7, % 39.3, % 43.3), yüksekokul (% 17.3, % 7.1, % 6.7) mezunudur. Personelin eğitim durumları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur (p > 0.05).

Restoranlardaki bulunan depo çeşitlerinin dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 . Restoranlarda Bulunan Depoların Sanitasyon Durumlarının Dağılımları

Depo Çeşitleri	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kuru depo	52	100.0	28	100.0	29	96.7	109	99.1
Soğuk depo	51	98.1	28	100.0	27	90.0	106	96.4
Derin dondurucu	52	100.0	28	100.0	29	96.7	109	99.1
Buzdolabı	52	100.0	28	100.0	28	93.3	108	98.2
Kiler	22	42.3	8	28.7	13	43.3	43	39.1
Çöp deposu	43	82.7	4	14.3	8	26.7	55	50.0
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0

$\chi^2 = 19.538$ SD= 10 p<.0339

Restoranlarda bulunan depolar incelendiğinde, 1. SR'da % 100.0'ı kuru depo, buzdolabı ve derin dondurucu, % 82.7'si çöp deposu, 2.SR. % 100.0'de kuru ve soğuk depo/ derin dondurucu ve buzdolabı, % 14.3' de çöp deposu, 3.SR. ise % 96.7'de kuru depo ve derin dondurucu, % 26.7'de çöp deposu bulunduğu, ancak sanitasyon koşullarının yetersiz olduğu saptanmıştır. Gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı tespit edilmiştir (p< 0.05). Subaşı Uygun (1998: 26)'un üç, dört ve beş yıldızlı otellerin mutfak ve restoranların sanitasyon durumu üzerine yaptığı çalışmada, üç yıldızlı otellerin % 56.4'ünün ve dört yıldızlı otellerin % 73.1'inin kuru ve soğuk depolama koşullarının yetersiz olduğunu belirtmiştir. Sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Tablo 3. Kuru ile Soğuk Depo ve/veya Buzdolaplarının/Derin Dondurucunun Olması Gereken Isı Derecelerinin Dağılımları

Kuru deponun ısı derecesi	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
3-5 °C	13	25.0	19	67.9	9	30.0	41	37.3
15-20 °C	39	75.0	9	32.1	21	70.0	69	62.7
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\bar{x} = 15.231$		SD = 2		p <.0435			
Soğuk deponun ve / veya buzdolabının ısı derecesi	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
-5 °C	16	30.77	12	42.9	12	40.0	40	36.4
0- 5 °C	36	69.23	16	57.1	18	60.0	60	54.6
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\bar{x} = 9.541$		SD = 4		p <.0489			
Derin dondurucunun ısı dereceleri	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
-40 °C	5	9.6	5	17.9	3	10.0	13	11.8
-18 °C	47	90.4	23	82.1	27	90.0	97	88.2
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\bar{x} = 4.818$		SD = 4		p >.3065			

Kuru ve soğuk depo ve/veya buzdolabının, derin dondurucunun olması gereken ısı derecelerinin dağılımları tablo 3'te verilmiştir.

Kuru deponun olması gereken ısı dereceleri ile ilgili bilgilerinde, 1SR, 2SR, 3.SR personel sırasıyla (% 75.0, % 32.1, % 70.0) 15-20 oC ısı olması gerektiğini belirtmiştir. Soğuk depo ve / veya buzdolaplarının ısı dereceleri bilgilerinde personel sırayla 1SR, 2 SR, 3. SR (% 69.3, % 57.1, % 60.0) 0- 5 oC şeklinde olması gerektiğini ifade etmiştir. Her iki gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır ($p < 0.05$). Ancak personelin derin dondurucunun ısı dereceleri ile ilgili bilgilerinde 1 SR, 2 SR, 3 SR (% 90.4, % 82.1, % 90.0) -18 oC'de olması gerektiği belirtilirken, gruplar

Tablo 4 . Restoranlardaki Depoların Temizlenme Aralıklarına Göre Dağılımları

Temizleme Aralıkları	1. Sınıf rest.		2. Sınıf rest.		3. Sınıf rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Her gün	36	69.2	19	67.9	18	60.0	73	66.3
İki günde bir	1	1.9	2	7.1	5	16.7	8	7.3
Üç günde bir	2	3.8	1	3.6	4	13.3	7	6.4
Haftada bir	13	25.0	6	21.4	3	10.0	22	20.0
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0

$$\chi^2 = 11.273$$

$$SD = 6$$

$$p < .0803$$

arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$).

Restoranlardaki depoların temizlenme aralıklarına göre dağılımları Tablo 4'de verilmiştir.

Personelin depoları temizleme aralıkları ile bilgilerinde, 1. SR, 2. SR, 3 SR sırayla (% 69.2, % 67.9, % 60.0) her gün, (% 3.8, % 3.6, % 13.3) üç günde bir, (% 25.0, % 21.4, % 10.0) haftada bir depoların temizlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p < 0.05$). Şahingöz (2001:106)'ün yaptığı çalışmada, et depolama alanlarının % 46.66'sinin her gün, % 33.33'ünün haftada bir, % 6.67'sinin haftada iki, % 6.67'sinin haftada üç ve % 6.67'sinin dört defa temizlendiğini belirttiklerini ifade ederken, gözlemlerde ise soğuk depoların temizlik ve hijyen kriterlerine uymadıklarını ifade etmiştir. Sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Personelin depolama kurallarına yeterince uyup uymadığının ve besinlerin depolama şartlarına uygun olup olmadığının dağılımları tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5'te personelin depolama kurallarına yeterince uyup uymadığının durumları incelendiğinde, 1SR, 2 SR, 3 SR personellerinin sırasıyla % 82.7'si, % 71.4'ü, % 73.3'ü depolama kurallarına uyarken, 1SR, 2 SR, 3 SR personelinin sırayla % 17.3'ü, % 28.6'sı, % 26.7'sinin ise depolama kurallarına uymadığı

Tablo 5. Personelin Depolama Kurallarına Yeterince Uyup Uymadığının ve Besinlerin Depolama Şartlarına Uygun Olup Olmadığının Dağılımları

Depolama kuralları	1.Sınıf rest.		2. Sınıf rest.		3. Sınıf rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Uygun		82.7	20	71.4	22	73.3	85	74.3
Uygun değil	9	17.3	8	28.6	8	26.7	25	22.7
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\chi^2 = 1.679$ SD= 2 p >. 4319							
Besinlerin Depolama şartları	1.Sınıf rest.		2. Sınıf rest.		3. Sınıf rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Uygun	46	88.5	18	64.3	23	76.7	87	79.1
Uygun değil	6	11.5	10	35.7	7	23.3	23	20.9
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\chi^2 = 6.579$ SD= 2 p >. 373							

bulunmuştur. Depolama şartlarında ise 1SR, 2 SR, 3 SR personelinin sırayla % 88.5'i, % 64.3'ü, % 76.7'sinin depolama şartlarında uygun saklarken, 1SR, 2 SR, 3 SR personelinin sırayla % 11.5'i, %35.7'si, % 23.3'ünün besinleri depolama şartlarına uygun saklamadıkları tespit edilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur (p>0.05). Baş ve Merdol Kutluay (1999:33)'ın yaptıkları çalışmada, kuru depolarda çalışır durumda termometrelerin bulunmadığı, soğuk depolarda ise yemeklerin üzerleri kapatılmadan depolandığı, pişmiş ve çiğ yiyeceklerin ayrı depolarda depolanmadığı belirtmişlerdir. Elmacıoğlu ve ark. (1998a:372)'ninin Samsun ili lokanta mutfaklarının hijyen yönünden değerlendirilmesi üzerine yaptıkları çalışmada, % 31.0'ı soğuk depolarda saklanan yiyeceklerin üzerlerinin kapatılmadığı saptanmıştır. Sonuçlar bu çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Depolarda saklanan besinlerde kullanılmayacak kadar kötü bozulmalar olup olmadığının ve yiyeceklerin bozulma nedenlerinin dağılımları tablo 6'da verilmiştir.

Personelin depolarda sakladıkları besinlerin kullanılmayacak kadar kötü bozulmaların olup olmadığı durumlarında, 1SR, 2SR, 3SR sırayla (% 76.9, % 57.1, % 66.7) bozulma olmadığı, ancak (% 9.6, % 35.7, % 20.0) bazılarında bozulmalar olduğu saptanmıştır. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p< 0.05). Elmacıoğlu ve ark.(1998b:388)'ninin yaptıkları çalışmada, toplu beslenme sistemlerindeki depoların fiziki koşullarının ve hijyen kurallarının önemsenmediği, besinlerdeki bozulmaların ve ekonomik kayıpların arttığı, bu nedenle yiyecekleri özelliklerine göre soğuk ve kuru depolarda saklanması gerektiği saptanmıştır.

Yiyeceklerin bozulma nedenlerinde ise 1SR, 2SR, 3SR sırayla(% 50.0, % 14.3, % 33.4) yiyeceklerin kullanım tarihinin geçmesi (% 35.7, % 71.4, % 50.0)

Tablo 6. Depolarda Saklanan Besinlerde Kullanılmayacak Kadar Kötü Bozulmalar Olup Olmadığının ve Yiyeceklerin Bozulma Nedenlerinin Dağılımları

Bozulma durumu	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bozulma var	7	13.5	2	7.1	4	13.3	13	11.8
Bozulma yok	40	76.9	16	57.1	20	66.7	76	69.1
Bazılarında var	5	9.6	10	35.7	6	20.0	21	19.1
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\chi^2 = 8.272$ SD= 4 p<.0821							
Yiyeceklerin bozulma nedenleri	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Soğutma cihazlarının bozuk olması	2	14.3	2	14.3	3	16.6	7	15.2
Yiyeceklerin kullanım tarihinin geçmesi	7	50.0	2	14.3	6	33.4	15	32.6
Yiyeceklerin ayrı depolarda saklanmaması	5	35.7	10	71.4	9	50.0	24	52.2
Toplam	14	100.0	14	100.0	18	100.0	46	100.0
x	$\chi^2 = 4.522$ SD= 4 p>.3400							

yiyeceklerin ayrı depolarda saklandığı için bozulmadıkları bulunmuştur. 1SR, 2SR, 3SR ise (% 14.3, % 16.6) hem soğutma cihazları bozuk olması hem de yiyeceklerin kullanım tarihlerinin geçmesi nedeniyle bozuldukları saptanmıştır. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur (p> 0.05), (Tablo, 6). Ayrıca, personele bu konularda sık sık, hizmet içi eğitim verilerek bilgilendirilmelerinin daha iyi olabileceğini söyleyebiliriz.

Baş ve Merdol Kutluay (1999:33)'ın yaptıkları çalışmada, üç ve dört yıldızlı otellerin üretim alanlarında pişirme ve hazırlamada kullanılan araç ve gereçlerin alt kısımlarının temiz olmaması, doğrama tezgahlarında hem sebze, hem de etlerin doğranması ve özellikle et doğrama kütüklerinin bakımlı ve düzgün yapıda olmadığı, pişmiş ve pişmemiş besinlerin aynı ortamlarda beklettikleri tespit edilmiştir.

Restoran buzdolaplarının ısısının 4-5 oC'nin altında tutulup tutulmadığının dağılımları tablo 7'de verilmiştir.

Restoranlardaki buzdolabı ısısının 4-5 oC'nin altında tutulma durumu incelendiğinde, 1SR, 2SR, 3SR sırayla (% 40.4, % 71.4, % 30.0) dolap ısısının 4-5 oC tutulduğu, 1SR, 2SR, 3 SR sırayla (%36.5, %14.3, % 40.0) ise ısının 4-5 oC' de tutulmadığı bulunmuştur. Restoran buzdolapları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p< 0.05).

Tablo 7. Restoran Buzdolaplarının Isısının 4-5 °C'nin Altında Tutulup Tutulmadığını Dağılımları

Isı Durumları	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
4-5 °C ısıda tutulur	21	40.4	20	71.4	9	30.0	50	45.5
4-5 °C ısıda tutulmaz	19	36.5	4	14.3	12	40.0	35	31.7
4-5 °C ısıda bazen tutulur	12	23.1	4	14.3	9	30.0	25	21.8
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0

$$\chi^2 = 11.305 \quad SD = 4 \quad p < .0233$$

Şahingöz (2001:106)'ün yaptığı çalışmada, yemek fabrikalarındaki soğuk depo ve buzdolabı ısısının % 80.0'inin 0-4 oC olduğunu belirtmiştir.

Restoranlardaki soğuk depo ve / veya buzdolaplarının iç kısımlarının bakımlı ve temiz olup olmadığı incelendiğinde, 1SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 88.5, % 71.4, % 80.0) bakımlı ve temiz olduğunu ancak 1SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 11.5, % 28.6, % 20.0) restorandaki soğuk depo ve buzdolaplarının bazen temiz ve bakımlı olduğu gözlenmiştir. Restoranlardaki soğuk depo ve/veya buzdolaplarının iç kısımları bakımlı ve temiz olup olmadığı durumları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsızdır ($p > 0.05$). Elmacıoğlu ve ark. (1998b:380)'nın Samsun ili hastanelerinin mutfak hijyeni durumunun değerlendirilmesi üzerine yaptıkları çalışmada, hastane mutfaklarının % 37.5'inde depo temizliğinin sağlanamadığı belirtilmiştir.

Restoranlardaki soğuk depo ve/veya buzdolaplarında besinler saklanırken üzerlerinin kapatılıp kapatılmadığı incelendiğinde 1SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 80.8, % 71.4, % 80.0) buzdolabına koyarken besinlerin üzerini kapattıkları, ancak 1SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 19.2, % 28.6, % 20.0) buzdolabına koyarken besinlerin üzerini kapatmadıkları tespit edilmiştir. Restoran soğuk depolarında ve/veya buzdolaplarında saklamada besinlerin üzerini kapatma durumları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsızdır ($p > 0.05$).

Kuru depo ve/veya kilerde termometre bulunma ve ısısının 15-20 oC arasında olup olmama durumlarının dağılımları tablo 8'de verilmiştir

Tablo 8'de görüldüğü gibi termometre bulunma durumunda 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 71.2, % 21.4, % 40.0) kuru depo ve / veya kilerde termometre bulunduğu, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 28.8, % 78.6, % 60.0) kuru depo ve / veya kilerde termometre bulunmadığı tespit edilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$). Baş (1997:8)'ın üç, dört ve beş yıldızlı otellerin sanitasyon durumunun değerlendirilmesi üzerine yaptığı çalışmada, otellerin kuru ve soğuk depoların çoğunluğunda çalışır durumda termometrelerin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8. Kuru Depo ve/veya Kilerde Termometre Bulunma ve Isısının 15-20 °C Arasında Olup Olmama Durumlarının Dağılımları

Termometre bulunma durumu	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bulunur	37	71.2	6	21.4	12	40.0	55	50.0
Bulunmaz	15	28.8	22	78.6	18	60.0	55	50.0
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\chi^2 = 19.651$ SD= 2 p< 5.407							
15 - 20 °C arasında ısı durumu	1.Sınıf rest.		2. Sınıf rest.		3. Sınıf rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Evet	26	50.0	10	35.7	17	56.7	53	48.2
Hayır	16	30.8	2	7.1	5	16.7	23	20.9
Bazen	10	19.2	16	57.1	8	26.6	34	30.9
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\chi^2 = 15.305$ SD= 4 p< 4.109							

Kuru depo ve / veya kilerde termometre ısısının 15-20 oC arasında olma durumlarında ise 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 50.0, % 35.7, % 56.7) ısının 15-20 oC 'de bulunduğu, 1 SR, 2 SR, 3 SR ısının 15-20 oC 'de bulunmadığı tespit edilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur (p >0.05).

Tablo 9. Restoranlardaki Kuru Depo ve/veya Kiler Havalandırmasının Doğal Yöntemlerle Yapılıp Yapılmadığının ve Kalorifer Borularının Geçip Geçmediğinin Dağılımları

Havalandırmanın doğal yapılıma durumu	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Doğal yapılır	31	59.6	10	35.7	16	53.3	57	51.8
Doğal yapılmaz	10	19.2	2	7.1	5	16.7	17	15.5
Bazen doğal yapılır	11	21.2	16	57.1	9	30.0	36	32.7
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\chi^2 = 11.081$ SD= 4 p<. 0257							
Kalorifer borularının geçme durumu	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Geçer	50	96.2	27	96.4	22	73.3	99	90.0
Geçmez	2	3.8	1	3.6	8	26.7	11	10.0
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0
x	$\chi^2 = 12.733$ SD= 2 p >1.718							

Restoranlardaki kuru depo ve / veya kiler havalandırmasının doğal yöntemlerle yapılıp yapılmadığının ve kalorifer borularının geçip geçmediğinin dağılımları tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9'da görüldüğü gibi restoranlarda havalandırmanın doğal yapılmadığı durumlarında

1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 59.6, % 35.7, % 53.3) havalandırma doğal yapılırken, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 19.2, % 7.1, % 16.7) havalandırmanın doğal yapılmadığı tespit edilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Yapılan bir çalışmada, otel mutfaklarının tamamında havalandırmanın air-conditionla yapıldığı, doğal havalandırmanın yetersiz olduğu belirtilmiştir. Ayrıca mutfaktaki fazla ısı, nem, duman, koku işletme mutfağında ve restoranlarında çalışan personeli rahatsız ettiği gibi binanın içinde de yayılarak olumsuz sonuçlar meydana getireceği düşünülerek air-condition sistemi kullanıldığı belirtilmiştir (Kramer ve Scott, 2004:344).

Restoranlarda kuru ve/veya kilerden kalorifer borularının geçme durumlarında 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (96.2, % 96.4, % 73.3) kalorifer borularının geçtiği, ancak 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 3.8, % 3.6, % 26.7) kalorifer borularının geçmediği belirtilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$).

Restoranlardaki kuru depo ve/veya kilere güneş ışığı girme durumu ile kuru depo ve/ veya kiler kapılarının nemli ortama veya pişirme bölümüne açılma durumunun dağılımları tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Restoranlardaki Kuru Depo ve/veya Kilere Güneş Işığı Girme Durumu ile Kuru Depo ve / veya Kiler Kapılarının Nemli Ortama veya Pişirme Bölümüne Açılma Durumunun Dağılımları

Güneş ışığı girme durumu	1.Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Güneş ışığı girer	6	11.5	7	25.0	8	26.7	21	19.1	
Güneş ışığı girmez	46	88.5	21	75.0	22	73.3	89	80.9	
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0	
x	$\chi^2 = 3.668$						SD= 2	p>. 1598	
Kapıların nemli ortama veya pişirme bölümüne açılma durumu	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Açılır	39	75.0	19	67.9	20	66.7	78	70.9	
Açılmaz	13	25.0	9	32.1	10	33.3	32	29.1	
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0	
x	$\chi^2 = .810$		SD= 2		p >. 6670				

Tablo 10'da görüldüğü gibi, restoranlardaki kuru depo ve / veya kilere güneş ışığı girme durumlarında 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 11.5, % 25.0, % 26.7) güneş ışığı girerken, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 88.5, % 75.0, % 73.3) güneş ışığı girmediği belirtilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$). Elmacıoğlu ve ark.(1998a)'nın yaptıkları çalışmada, kuru depo veya kilerin % 34.5'inin güneş ışığı almadığı tespit edilmiştir.

Restoranlardaki kuru depo ve/veya kiler kapılarının nemli ortama veya pişirme bölümünde açılma durumlarında ise 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 75.0, % 67.9, % 66.7), kapılarının nemli ortama veya pişirme bölümüne açıldığı, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 25.0, % 32.1, % 33.3) kapıların nemli ortama veya pişirme bölümüne açılmadığı tespit edilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$).

Restoranlarda kuru depo ve/veya kilerde raf bulunma durumu/zeminlerin ve tavanların bakımlı ve temiz olma durumlarının dağılımları tablo11'de verilmiştir

Tablo 11. Restoranlarda Kuru Depo ve/veya Kilerde Raf Bulunma Durumu/Zeminlerin ve Tavanların Bakımlı ve Temiz Olma Durumlarının Dağılımları

Raf bulunma durumu	1.Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Raf var	47	90.4	27	96.4	28	93.3	102	92.7	
Raf yok	5	9.6	1	3.6	2	6.7	8	7.3	
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0	
x	$\chi^2 = 1.008$						SD= 2	p>. 6040	
Zeminlerin bakımlı ve temiz olma durumu	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Bakımlı ve temiz	43	82.7	17	60.7	23	76.7	83	75.5	
Bakımlı ve temiz değil	2	3.8	1	3.6	1	3.3	4	3.6	
Bazen bakımlı ve temiz	7	13.5	10	35.7	6	20.0	23	20.9	
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0	
x	$\chi^2 = 5.514$						SD= 4	p>. 2385	
Tavanların temiz ve bakımlı olma durumu	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Temiz	40	76.9	14	50.0	22	73.3	76	69.1	
Temiz değil	12	23.1	14	50.0	8	26.7	34	30.9	
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0	
x	$\chi^2 = 6.525$		SD= 2		p<. 0383				

Tablo 11'de görüldüğü gibi restoranlarda kuru depo ve/veya kilerde raf bulunma durumunda, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 90.4, % 96.4, %93.3) raf bulunurken, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 9.6, % 3.6, % 6.7) raf bulunmadığı

belirtilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$). Günaydın (1995:29) yemek fabrikalarındaki üretim koşullarının, yemeklerin organoleptik, mikrobiyolojik ve kimyasal değerlendirilmesine yönelik yaptığı araştırmada, yemek fabrikalarında raf sisteminin yetersiz olduğunu belirtmiştir.

Restoran tavanlarının temiz ve bakımlı olma durumlarında 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 76.9, % 50.0, % 73.3) tavanların temiz olduğu, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 23.1, % 50.0, % 26.7) tavanların temiz olmadığı belirtilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Kayayurt (2002) yaptığı çalışmada, otel işletmelerinde mutfak zemin ve duvarlarının özelliklerinde % 20.0'sinde fayans, % 60.0'sinin zemin kaledodur ve duvarların fayans, % 20.0'si de zemin mermer ve duvarların fayans kaplı olduğunu belirtmiştir. Sonuçlar bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Restoranlardaki kuru depo ve/veya kilere temizlik malzemesi ve araçlarının koyulma durumlarının dağılımları tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Restoranlardaki Kuru Depo ve/veya Kilere Temizlik Malzemesi ve Araçlarının Koyulma Durumlarının Dağılımları

Temizlik malzemesi ve araçların konulma durumu	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Konulur	9	17.3	6	21.4	7	23.3	22	20.0
Konulmaz	40	76.9	18	64.3	15	50.0	73	66.4
Bazen konulur	3	5.8	4	14.3	8	26.7	15	13.6
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0

$$\chi^2 = 8.590 \quad SD = 4 \quad p < .0722$$

Tablo 13'te görüldüğü gibi, restoranlardaki kuru depo ve/veya kilere temizlik malzemesi ve araçların konulma durumlarında, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 17.3, % 21.4, % 23.3) temizlik malzemesi ve araçların konulduğu ancak, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 76.9, % 64.3, % 50.0) temizlik maddesi ve araçlarının konulmadığı tespit edilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$).

Restoranlardaki kuru depo ve/veya kilere haşere ve kemirgen kontrolünün yapıp yapılmadığının dağılımları tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13'te görüldüğü gibi 1 SR, 2 SR, 3 SR on beş günde bir sırayla (% 46.1, % 28.6, % 60.0), ayda bir 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 42.3, % 57.2, % 26.7) ve yılda bir 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 11.6, % 14.2, % 13.3) haşere ve kemirgen kontrolü yapıldığı belirtilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$). Besinle ilgili alanları seven

Tablo 13. Restoranlardaki Kuru Depo ve/veya Kilere Haşere ve Kemirgen Kontrolünün Yapılıp Yapılmadığının Dağılımları

Haşere ve kemirgen kontrolünün yapılma durumu	1. Sınıf Rest.		2. Sınıf Rest.		3. Sınıf Rest.		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%
On beş günde bir	24	46.1	8	28.6	18	60.0	50	45.5
bir Ayda	22	42.3	16	57.2	8	26.7	46	41.8
Yılda bir	6	11.6	4	14.2	4	13.3	14	12.7
Toplam	52	100.0	28	100.0	30	100.0	110	100.0

$\chi^2 = 6.500$

SD= 4

p > .1648

haşereler arasında hamamböcekleri ve sinekler yer almaktadır. Özellikle hamamböcekleri besin zehirlenmelerine neden olan Salmonella ve Staphylococcus gibi bakterileri için iyi bir sığınak olduğu için tarım uzmanları tarafından rutin ilaçlama yapılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca kemirgenlerde besinleri ayakları, kılları, dışkı ve idrarıyla bulaştırmaktadırlar. Tifo ve veba gibi salgın hastalıklara neden olabilecekleri için kemirgen kontrolünde kapan kurulması önerilmektedir

(Howard, 2004:70; Worsfold ve ark.2004: 110)'ın yaptıkları çalışmada da mutfak personelinin haşere ve kemirgen kontrolünü yapmadığı tespit etmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ankara'da çeşitli sınıflardaki restoranların depolama koşulları ve mutfak personelinin depolama konusundaki bilgi düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, mutfak personelinin eğitimi, 1 SR, 2 SR, 3 SR. personeli sırayla ilkokul (% 36.5, % 21.4, %20.0), lise (% 32.7, % 39.3, % 43.3) ve yüksekokul (% 17.3, % 7.1, % 6.7) mezunudur. Restoranlarda bulunan depolar ise, 1. SR'da % 100.0'ı kuru depo, buzdolabı ve derin dondurucu, % 82.7'si çöp deposu, 2.SR. % 100.0'de kuru ve soğuk depo/ derin dondurucu ve buz dolabı, % 14.3' de çöp deposu, 3.SR. ise % 96.7'de kuru depo ve derin dondurucu, % 26.7'de çöp deposu bulunduğu, ancak sanitasyon koşullarının yetersiz olduğu saptanmıştır.

Gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı tespit edilmiştir (p<0.05).

Kuru deponun olması gereken ısı dereceleri ile ilgili bilgilerinde, 1SR, 2SR, 3.SR personeli sırasıyla (% 75.0, % 32.1, % 70.0) 15-20 oC ısı olması gerektiğini belirtmiştir. Soğuk depo ve/veya buzdolaplarının ısı dereceleri bilgilerinde personeli sırayla 1SR, 2 SR, 3. SR (% 69.3, % 57.1, % 60.0) 0- 5 oC şeklinde olması gerektiğini ifade etmiştir. Her iki grup arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır(p<0.05). Ancak personelin derin dondurucunun ısı dereceleri ile ilgili bilgilerinde 1 SR, 2 SR, 3 SR (%

90.4, % 82.1, % 90.0) -18 oC'de olması gerektiği belirtilirken, gruplar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$).

Restoranlardaki buzdolabı ısısının 4-5 oC'nin altında tutulma durumu incelendiğinde, 1SR, 2SR, 3SR sırayla (% 40.4, % 71.4, % 30.0) dolap ısısının 4-5 oC tutulduğu, 1SR, 2SR, 3 SR sırayla (%36.5, %14.3, % 40.0) ise ısının 4-5 oC'de tutulmadığı bulunmuştur. Restoran buzdolapları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Termometre bulunma durumunda 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 71.2, % 21.4, % 40.0) kuru depo ve/veya killerde termometre bulunduğu, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 28.8, % 78.6, % 60.0) kuru depo ve/veya killerde termometre bulunmadığı tespit edilmiştir.

Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$).

Restoranlarda havalandırmanın doğal yapıma durumlarında 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 59.6, % 35.7, % 53.3) havalandırma doğal yapılırken, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 19.2, % 7.1, % 16.7) havalandırmanın doğal yapılmadığı tespit edilmiştir. Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Restoran tavanlarının temiz ve bakımlı olma durumlarında 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 76.9, % 50.0, % 73.3) tavanların temiz olduğu, 1 SR, 2 SR, 3 SR sırayla (% 23.1, % 50.0, % 26.7) tavanların temiz olmadığı belirtilmiştir.

Restoranlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$).

Elde edilen sonuçlara göre, depolama alanlarında ve işletmelerin çoğunda mevcut durum iyileştirilmesinin gerekli olduğu görülmüştür.

* Otellerde yıldız sayısı ne olursa olsun tüm otellerin uygulaması gereken yiyecek/ içecek hizmet standartları geliştirilmeli, bu standartların sağlanıp sağlanmadığı yasal denetim mekanizmaları ile izlenmeli; standartlara uymayanlara etkin yaptırımlar uygulanmalıdır.

* Toplu besin üretimi yapılan yerlerde yöneticileri ile yiyecek/ içecek personeline depolama ve hijyen konusunda sürekli hizmet içi eğitim verilmeli uygun aralıklarla bu eğitim tekrarlanmalıdır.

* Yiyecek içecek hizmetlerinde özellikle hijyenik kalitenin sağlanmasında beslenme uzmanları tarafından sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

Baş, M. ve Merdol Kutluay, T (1999) “ Üç, Dört ve Beş Yıldızlı Otellerin Sanitasyon Durumunun HACCP Yöntemi İle Değerlendirilmesi”, Beslenme ve Diyet Dergisi 28 (2): 32-40.

Baş, M. (1997) “Üç, Dört ve Beş Yıldızlı Otellerin Sanitasyon Durumunun Değerlendirilmesi”, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi.

Birer, S. (1989) “Toplu Beslenme Yapılan Kuruluşlarda Yiyeceklere Uygulanan Satın Alma ve Kontrol Yöntemleri İle Depolama Teknikleri”, Toplu Gıda Tüketimi Yapılan Kuruluşlarda İnsan Gücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Beslenme Teknikleri, İkinci Basım, Ankara: 204-218.

Çiğirim, N. ve Beyhan, Y.(1994) Toplu Beslenme Sistemlerinde Hijyen, Ankara: Kök Yayıncılık, Aydoğdu Matbaası.

Elmacıoğlu, Funda ve ark. (1998a) “Samsun İli Öğrenci Yurtlarının Mutfaklarında Hijyen Durumunun Değerlendirilmesi”, I.Ulusal Kurum Ev İdaresi (Uluslararası Katılımlı), 21-23 Ekim, Ankara: 363-370.

Elmacıoğlu, Funda ve ark. (1998b) “Samsun İli Lokanta Mutfaklarının Hijyen Yönünden Değerlendirilmesi”, I.Ulusal Kurum Ev İdaresi (Uluslararası Katılımlı), 21-23 Ekim, Ankara: 371-378.

Günaydın, S.(1995) “Toplu Tüketim Yerlerine Yemek Servisi Yapan Yemek Fabrikalarındaki Üretim Koşullarının ve Yemeklerin Organoleptik, Mikrobiyolojik ve Kimyasal Kalitelerinin Değerlendirilmesi”, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Besin Hijyeni ve Teknolojisi Anabilim Dalı, Bilim Uzmanlık Tezi, Ankara.

Howard, M.(2004). “Food Hygiene regulation and Enforcement policy in the UK: The Underlying Philosophy and Comparisons with Occupational Health and Safety Law”, Food Service Technology, (4):69-73.

Kayayurt, Y.(2002) “Dört- Beş Yıldızlı Otel Mutfaklarında Çalışan Personelin Yiyecek Hazırlama, Pişirme ve Saklama Konusundaki Bilgi Düzeylerinin Tespiti ve Buna Uygun Hizmet İçi Eğitim Programı Önerisi”, Bilim Uzmanlığı Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Çocuk Gelişimi ve Ev Yönetimi Bölümü Aile Ekonomisi Beslenme Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Kutluay Merdol, T, ve ark. (2000) “Toplu Beslenme Yapılan Kurumlarda Çalışan Personel İçin Sanitasyon / Hijyen Eğitimi Rehberi”, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.

Koury SD .(1989).Food Sanitation and Safety Study Course, Second Edition, Unated States of American: 9.

Kramer, J and Scott, W.G.(2004). “Food Safety Knowledge and Practices in Ready- to Eat Food Establishments”, International Journal of Environmental Health Research 14(5), 343-350.

Subaşı Uygun., Z. (1998) “ Antalya'daki Üç, Dört ve Beş Yıldızlı Otellerin Mutfak ve Restoranlarının Sanitasyon Durumu” T.C. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi.

Şahingöz, S. (2001) “Yemek Fabrikalarında Kullanılan Etlerin Depolanma Şartları ve Hijyenik Kntrolü”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 4 : 105-121.

Türksoy, A. (2002) “Yiyecek ve İçeceklerin Satın Alınması ve Depolanması”, Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Yönetimi, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Eda Matbaası, Ankara: 146- 156.

Topal, Ş.(1996). “Gıda Güvenliği ve Kalite Yönetim Sistemleri”, Tübitak-Marmara Araştırma Merkezi Gıda ve Soğutma Teknolojileri Bölümü, Gebze-Kocaeli:16-18.

Worsfold, D., Worsfold, P.M., and Griffit, C.J(2004). “An Assessment of Food Hygiene and Safety at Farmers' Markets”, International Journal of Environmental Health Research 14(2):109-119, April.

Organizasyonel Yenilemede Stratejik Roller ve Öğrenen Organizasyonlar

Sabiha KILIÇ *

Özet:Organizasyonların değişen dünya şartlarına uyum sağlamaları, rekabet avantajlarını geliştirebilmeleri, değişen piyasa taleplerine cevap verebilmeleri için yenileme döngüsünü gerçekleştirebilmeleri önem taşır. Organizasyonlar beşeri ve yaşayan sistemlerdir. Bu sistemlerin hayatta kalmaları işletmelerin temel üretim kaynakları olan beşeri unsurların yeteneklerinin geliştirilmesine bağlıdır. Organizasyonel yenilenme tepe yönetiminde yer alan bireylerin yenilenmesinden en alt kademedeki bireylerin yenilenmesine kadar tüm organizasyon çalışanlarını kapsar. Ancak en önemli görev yöneticilere düşmektedir. Öncelikle yöneticilerin rollerindeki yenilenme organizasyonun tüm yapısının yenilenmesine öncülük edecektir. Organizasyonlar aynı zamanda beşeri sistemleri içerdikleri için bireylerin rollerindeki yenilenme organizasyonun yenilenmesi sonucunu ortaya çıkaracaktır.

Anahtar Kelimeler: Organizasyonel Yenileme, Stratejik Roller, Öğrenen Organizasyonlar

Strategic Roles And Learning Organizations In Organizational Renewal

Abstract:The renewal recycle has importance for the application of the organizations to the changing world conditions for being able to develop competitive advantage and for being able to reply to the changing market demands. Organizations are human and alive systems. Survivals of these systems are bounded to the developments of the human elements' abilities which are the companies' basic production sources. Organizational renewal includes all the organization workers from renewal of the persons on the top management to the renewal of the persons at the bottom level. But, the most important duty is based on the managers. First; it will be the initiator of the renewal of all the organization's construction's renewal in the managers' roles. Since the organizations include the human system at the same time it will show the result of the renewal of the organization in persons' roles.

Key Words: Organizational Renewal, Strategic Roles, Learning Organizations

*Gazi Üniversitesi Çorum İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Araştırma Görevlisi

1-Giriş

Modern organizasyonlarda yer alan binalar, araziler, daktilo ve bilgisayarlar ile finansal kaynaklar organizasyonların maddesel tarafıdır. Bunlar ölçülebilen materyallerdir. Organizasyonlar temel olarak insan kaynakları üzerine kuruludur. Bu durum bir bakıma talihli bir bakıma da talihsiz bakış açısına sahiptir. Bir yandan organizasyonları ayakta tutan ve etkinleştiren bireyler olurken diğer yandan başarılı fonksiyonları gerçekleştirmesinde engel olabilmektedirler. Bireyler organizasyonel yenilemeyi endişeli karşılayabilmektedirler. Bunun yanı sıra yenileme yapmak için satın alınacak yeni bir makinenin yeteri kadar ciro sağlayıp sağlamayacağından endişe duyulabilmektedir. Ancak organizasyonel yenileme organizasyonlara yeni bir canlılık kazandırmak için gereklidir(McNamara ve Fuller, 1999, s.291-292). Organizasyonların yenileştirilmesine ve yenilenmesine katkıda bulunur. Organizasyonların dünyadaki gelişmelere uyum sağlaması ve karar verme problemlerinin çözümünü sağlar. Ancak bireylerin ve araçların yenilenmesi bireylerin diğer bireylerle ve durumlarla karşılıklı ilişkilerindeki davranışların, taleplerin ve amaçların da yenilenmesi anlamına geldiğinden insanların temelde tepkisine de yol açabilmektedir(Boulding, 1982, s.57).

2-Stratejik Yenileme

Strateji kavramı, işletme yönetiminde 20. yüzyılın ikinci yarısında, yani 1950'li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Strateji; genelde risk ve belirsizlik durumunda eksik bilgiyle karar alma yöntemidir. Strateji, işletmelerin amaçlarının değişen çevre koşulları ve rekabet ortamı içinde başarılması için gerekli yöneltici ve eylem kararlarını kapsar(Çağlar, 2000, s.16). Stratejik yenileme kavramı ise, stratejik değişim modellerinin geliştirilmesi olarak tanımlanır. Bu modeller yenilemeyi, çevresel şartlardan meydana gelen değişimle ilgili olarak organizasyon stratejisini düzenleyen amaçlarla ilgili olan inanç, faaliyet ve öğrenme süreçlerinin yenilenmesi olarak tanımlar. Faktörler, mevcut stratejilerin uygulanabilirliğine baskı yapar. Böylelikle değişim modellerinin dengesini bozmak için organizasyondaki durağan güçlerle karşılıklı etkileşir. Uzun süreli düzenlemeler evrimci değişim vasıtasıyla yenilenir. Tek düğümlü öğrenme yerine çift düğümlü öğrenmenin geçmesi gibi.

Stratejik yenileme öz yeteneklerdeki değişimi ve stratejik pozisyonlardaki değişimi içerir. Bu değişiklikleri gerçekleştirmek için 2 temel neden vardır. Birincisi stratejik yenileme teorisi, uyumluluğun devam ettirilmesi için hem mevcut olan yeteneklerin kullanılmasının hem de yeni bir veya daha fazla yeteneğin keşfedilmesinin gerekli olduğu şeklinde kabul edilmiş olmalıdır. Öz yetenekler sosyal olarak karmaşık olan beceri, bilgi ve

ustalıkların bileşiminden oluşur. Bu beceriler organizasyonların değerli ürün ve servisler sunmasını sağlar ve rakiplerine göre üstünlük kurmasına yardım eder. Stratejik pozisyon firmanın ürün piyasasındaki çalışma alanını içerir. Öz yetenekler, tüketici değeri ya da etkili olarak teslim değeri yaratarak firmanın diğerlerinden faktör ve ürün piyasasında farklı niteliğini ortaya koymaya çalışırlar. İkincisi, geniş bir tanım, strateji alanında son kavramsal gelişmelerle bütünleşmeye izin verir. Böyle kavramlar yönetim sistemleri ve yönetsel davranışlarla desteklenmelidir (Spender ve Grinyer, 1996, ss.19-32).

3- Stratejik Yenileme Alt Süreçleri

Stratejik yenileme 3 alt süreçten oluşur. Yeteneğin tanımı, yeteneğin yayılması ve yeteneğin değiştirilmesi. Her bir alt süreçte üst, orta ve işlem yöneticilerinin rolleri farklıdır. Çünkü bu yöneticilerin zaman ufku, bilgi ihtiyaçları ve öz değerleri birbirine benzemez. Yöneticilerin değişimin gerektiğine dair algılamaları uyumsuzdur. Yönetimsel rollerinin ve kişiliklerinin farklı olması yüzünden genellikle organizasyonel yenileme konularında çatışma ortaya çıkabilir.

Başarılı stratejik yenileme, organizasyonda kurulmuş olan stratejilerde şekillenen güçleri etkisizleştirir, endüstride rekabet avantajın esaslarını geliştirir ve mevcut olan öz yetenekler arasındaki farkı kapatır. Bunu başarmak için tepe yönetimi organizasyonel bilgi tabanını, bilgiyi ve kişisel girişimlerin bir kısmını stratejik bakış açısından ayırmalı ve bunu yeni yetenekleri şekillendirmek için kullanmalıdır.

Yeteneğin yayılması yöneticilerin mevcut ürün piyasasında durumlarını takviye etmek ya da yeni ürün pazarlarına girmek için kaynaklarını yaymasını içeren bir süreçtir. Yönetimsel faaliyet, stratejiye uygun olarak organizasyonun çalışanlarının, yapısının ve sistemlerinin düzenlenmesini içerir. Değişim stratejik temel üzerine dayandırılır. Değişim şekillenmiş resmi stratejik plan içinde stratejik amaç ve araçların tanımlarının kabul edilmesiyle yönlendirilmektedir. Yayılma için organizasyonda gerekli olan yeteneklerin öğrenilmiş olması gereklidir.

Yetenek değiştirme yöneticilerin değişimin gerekli olduğunun farkına vardığı süreçtir. Değişim organizasyonun yetenek ve stratejilerinde, davranışların uyumluluğunda ve teşvik edici faaliyetlerde gereklidir. Tipik olarak sorunlar günlük kararlarda başlar. İşletmenin dış çevresindeki olaylara uyum sağlaması için davranış ve yöntemlerini incelemek için uzun süre beklememesi gerekir. Bununla beraber yönetsel dikkat, mevcut yeteneklerin yayılmasından organizasyonel kaynakların yararlarının değerlendirilmesine ve stratejinin kabul edilebilirliğinin incelenmesine

doğru değişir. Organizasyonun üyeleri bağlamında kişilerin bakış açıları yöneticilerin resmi pozisyonları gibi faktörlerin değiştirilmesinin gerekli olduğu şekilde değişikliğe uğrar. Değiştirme alt süreci, organizasyonel esneklik sağlar..asına rağmen uzun süre devam etmez. Strateji açık olmadıkça ve vaadedilen kaynaklara odaklanılmadıkça ekonomik anlamda başarısızlık yaşanacak ve rakipler karşısında etkinlik azalacaktır. Yöneticiler en tehlikesiz çevrede bulunsalar bile ya temel değişime izin vermeye ya da vaadettikleri statükolarını iki katına çıkarmaya söz vermelidirler.

Yeteneğin tanımı yöneticilerin yeni pazar fırsatlarını keşfetmesi ve yeni becerilerle ilgili deneyimleri teşvik etmesi anlamına gelen bir alt süreçtir. Yeteneğin tanımı organizasyonun rakipleriyle nasıl yarışacağını içerir. Yeteneğin tanımlanmasında çeşitli girişimler keşfedilebilir. Farklı varsayımlar yapılabilir. Farklı problemler tanımlanabilir ya da farklı çözüm önerileri sunulabilir. Belli girişimler başlatıldıktan sonra ortak yönetim belli alternatifler etrafında biçimlendirilebilir. Böylece resmi öneriler desteklenmiş olur. Ayrıca organizasyon üyelerinin davranışları önerilen yönlendirmeler doğrultusunda değişmeye başlamış olur(Floyd, 2000, ss.154-158).

4- Stratejik Yenileme Metotları

Bilindiği gibi firmalar bugünün rekabetçi işletme çevresinde hayatta kalabilmek için yenilik yapmak zorundadırlar. Bazı firmalarda tepe yönetimi tarafından çalışanlar yeni ürün fikirlerini geliştirmeleri için teşvik edilirken diğer bazı firmalarda ise tüm ya da bazı alt departmanlar yenilik yapmak için yetkilendirilmektedir. Ancak ne tür yenileme metotları en iyi şekilde çalışır? Araştırmacılar en iyi yenileme metotlarını bulmak için organizasyonları kendilerini nasıl yenileyeceklerini en iyi şekilde anlatan ve iyi olarak kabul edilen 3 yenilik metodunu incelemişlerdir. Yeniliğe dair bu 3 yaklaşım aşağıda ayrıntılı şekilde tanımlanmaktadır:

-Kurumlaştırılmış Stratejiler

Tanımlanan bu stratejide yenilik süreci resmileştirilmiştir. Yani, yeni ürün geliştirmek için yetkilendirilmiş araştırma ve geliştirme takımları yaratılmıştır. Bu yaklaşıma göre yenilik, firmanın gelişmesini desteklemek üzere fikirler yaratmak için karar süreçlerinin dengelenmesi ve kontrol edilmesine ve sonunda incelenmesine bağlanmış olmalıdır.

-Devrimci Stratejiler

Tanımlanan bu strateji organizasyonel süreçlerin tam aksi yönünde çalışmayı önerir. Mevcut organizasyonel yapının dışında çalışan firmalarda

özerk çalışma grupları vardır. Örneğin, Apple bilgisayar şirketi Macintosh ürününü bu stratejiyi kullanarak geliştirmiştir. Organizasyonların bünyesinde kurulmuş olan kültür sistemi, dayandığı ilkelere dolaylı yeniliği engelleyebilir. Bu yüzden hassas yenilik fikirlerinin dikkatli olarak besleneceği tek bir grup oluşturmak en iyisidir.

-Evrimsel Stratejiler

Tanımlanan bu strateji yeniliğin görünüşünün değişimini ve tesadüflüğü kabul eder. Ayrıca, yeniliğin organizasyonel süreçlerde yer alan hazırlık sürecinin değiştirilmesiyle desteklenmesini önerir. Sonuç olarak yenilik maksatlı amaçlara daha az bağımlı hale gelmiştir. İyi yenilik fırsatları daha çok rasgele farkına varmaların sonucu oluşur(Mainiero, 1994, ss.83-84).

5-Stratejik Yenilemede Yöneticilerin Rolü

Rol davranışlar setidir. Belli bağlamda diğerlerinin bireylerden beklentileridir. Beklentiler taleplerin ve spesifik davranışların değerlendirilmesinin ifadesi olabilir. Beklentiler tanımlanan inançları, kuralları ve öncelikleri tavsiye edebilir. Böyle beklentiler bir rolün örnek davranışları olarak tanımlanır ve bireylerin kendilerine has yorumlarının temel biçimidir. Bununla beraber daha açık beklentiler daha anlamlı olarak ifade edilir ve muhtemelen bireylerin rolleri bu beklentilerine daha fazla uyacaktır. Elde edilen bir role dair beklentiler artmaz. Ancak sosyal sistem diğer davranış ve beklentilerle karşılıklı bağımlılık içinde olduğundan gelişir. Herhangi bir role ait gözlemlenebilen davranışlar sosyal sistemlerin altında yatan kavramsal yapıyı yansıtır.

Bireyler pek çok bağlamda birçok rol oynarlar. Organizasyon içinde ortaya çıkan roller diğer sosyal sistemlerde ortaya çıkan rollerden farklıdır. Çünkü organizasyonlar görev zihniyetlidir, hiyerarşiktir ve önceden planlanmışlardır. Onlar tanımlanmış resmi yapılardır. Her organizasyonel pozisyon belli roller ve işlerle bütünleştirilmiştir. Bu bütünleşme, işlemsel görev ve amaçlarla ilgili olan pozisyonun katkı beklentilerini yansıtır. Birçok organizasyonda ve özellikle de kar zihniyetli organizasyonlarda işlemsel roller, pozisyonun özel bir rol seti şeklinde biçimlendirilmişlerdir. Yöneticilerin özel rolleri bilgiyi toplamak ve yaymaktır. Yöneticiler böylelikle organizasyon içinde bilginin akışını sağlar. Bu özel rol tüm yöneticiler için geçerli olmasına rağmen bilgi, hiyerarşik düzey itibarıyla çeşitli rolleri içerir(Hitt, 1996, ss.19-21).

Organizasyonel pozisyonlar aynı zamanda ikinci derece rollerdir. Organizasyonel pozisyonlar davranışlar setidir. Organizasyonun amaçlarını destekler. Ancak günlük operasyonel fonksiyonlara daha az bağlıdır. Yöneticiler çeşitli ikinci derece rollere sahiptirler. Bu roller organizasyon

hierarchyindeki pozisyonlarına ve yöneticilerin uzmanlık alanlarına bağlıdır. Bir organizasyonda her yönetici ilgili olduğu ikinci derece rolleri paylaşmıştır. Yöneticiler rollerini organizasyonun stratejik süreci içinde oynar. Ayrıca birçok rol elde edilen yönetim pozisyonuyla bütünleştirilmiştir. Alt kademe yönetimi, orta kademe yönetimi ya da üst yönetim gibi. Stratejik roller ikinci derece yönetsel rollere benzemez. Onlar organizasyonun çevresel değişimlere cevap vermesini sağlayan bu yüzden de çevresel değişimle bilgiyi elde eden ve bilgi transferini sağlayan rollerdir.

Stratejik sürecin önemli bir elemanı her düzey yöneticinin stratejik rollerinin tanımlanmasıdır. Stratejik yenilemede üst, orta ve alt kademe yöneticilerinin üstlendikleri çeşitli spesifik roller vardır. Bu rollerin her biri organizasyonel değişimi kolaylaştırıcı bilgi işlem ve eylemlerde bulunmayı içerir. Tepe yönetimi karar verme rolünü üstlenir. Orta düzey yönetici, alt kademe ve tepe yöneticileri arasındaki bilginin iletilmesini sağlar. Alt kademe yöneticilerinin rolleri ise faktör ve ürün pazarlarında, kendilerinden daha deneyimli üst yöneticilerden bilgi almaktır. Açıkçası karar verme, haberleşme ve bilgi edinme elemanları yöneticilerin düzeylerine göre sırasıyla paylaştırılmıştır. Bu gerçekleştirilen işlemsel roller yöneticilerin organizasyondaki düzenlemelerine karşılık gelmektedir(Barr, Stimpert ve Huff, 1992, ss.15-17).

6- Stratejik Roller-Yenileme Alt Süreçleri-Organizasyonel Öğrenme

Literatürde yenileme, yönetim düzeyleri arasındaki belli önemli etkileşimleri içeren sosyal süreç olarak tanımlanmaktadır. En geniş düzeyde böyle etkileşimler bireysel rol performansını geliştirmek ve organizasyonun yeterliliğine katkıda bulunmak amacını taşır. Belirlenmiş stratejinin ihtiyaçlarına uymak ya da karşılık vermek için veya deneyimlerin gerçekleştirilmesinde karşılaşılan dış şartlara uyum sağlamak amacıyla alt kademe yöneticileri işletme dışından bilgileri toplayarak bu bilgileri firmaya yerleştirmeye çalışırlar. Bilginin işletme sınırları dışında öğrenilip karşılıklı etkileşim sonucu işletmeye uyarlanması bir anlamda yöneticilerin bireysel öğrenme kaynaklarıdır(Lester ve Parnell, 2002, ss.60-61).Organizasyonel öğrenme süreci alt kademe düzeyindeki yöneticilerden bilginin orta düzey yöneticilerine ulaştırılmasıdır. Tüm stratejik roller; destekleme, sentezleme, kolaylaştırma ve uygulama gibi, farklı ürünler, durumsal talepler ve mevcut strateji arasında tasarımı yapmaya izin verir. Bu kritik karşılıklı etkileşim durumu orta düzey yöneticiler açısından firma için değerli bilginin geliştirilmesini sağlayan eşsiz bir pozisyonur. Orta düzey yöneticiler sahip oldukları mevki sayesinde alt kademe yöneticilerinden firmanın stratejik durumu hakkında daha fazla bilgi alırlar. Böylelikle faktör ve ürün piyasası ile işlemsel konular bakımından tepe yönetimine göre daha fazla bilgi sahibi olurlar. Orta düzey yöneticiler yeni

bilgileri, firmanın stratejisi, işlemleri ve pazarları bağlamında değerlendirip geliştirebilirler. Bu suretle tepe yönetiminin dikkatini çekerek stratejik durumların farkına varmasını sağlarlar. Hiyerarşik yapı temel olacak ya da iş stratejilerinin direkt olarak anlaşılmasını sağlayacak güçlü bir yapıya izin verir.

Yenileme, yönetsel stratejik rollerin, yenileme alt süreçlerine dair ayrıntılı planlar yapmasını sağlar. Yeteneğin tanımlanması, yayılması ve değiştirilmesi alt süreçleri doğrusal ve sırasıyla birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedir. Hiyerarşik olarak ve bir arada gerçekleştirilen yenileme çok daha iyi sonuçlar vermektedir. Bireyler yeniliklere dair fikirlerini önce tek başlarına zihinlerinde oluşturmalarına rağmen tipik olarak oynadıkları roller itibarıyla aralarında karşılıklı etkileşim olduğundan her birimin zihnindeki fikirler gelişme gösterecektir. Organizasyonel bilgi toplulukla karşılıklı etkileşim olduğundan dolayı böylelikle geliştirilmiş olur. Yöneticilerin rolleri önemlidir. Çünkü yenileme sürecinde yöneticilerin topladıkları bilgiler ve veriler karşılıklı etkileşimle birbirlerine iletilir(Floyd, 2000, ss.158-162).

7-Organizasyonel Yenilemede Önem Taşıyan Konular

-Yaratıcılar ve Uygulayıcılar Arasındaki Karşılıklı Bağımlılığın Arttırılması

Yapılan araştırmalar yeni bilgileri araştıran ve yaratan kimseler ile bu bilgiyi uygulayanlar arasındaki bağların yakınlaştırılmasını önerirler. Yöneticiler işletme okullarından mezun olduktan sonra kamu yönetimi alanında tecrübe kazanırlar. Ancak günümüzde yönetsel alanda yaratıcı karşılıklı ilişkiler önem kazanmaya başlamıştır. Bu yüzden organizasyondaki araştırmacı ve yöneticiler arasındaki ilişkiler yakınlaştırılmalıdır. Onların ilgileri, çalışmaları daha hızlı teşvik edecek ve karşılıklı faydalar sağlayacak yakın ilişkiler kurmak olmalıdır.

-Yöneticilerin Eğitimi Üzerine Odaklanılmalıdır

Bugünün yönetsel bilgilerinin artık modası geçmiştir. Bu yüzden işletme içi ve dışı eğitim ve öğretim programlarıyla yönetim organının geliştirilmesi gereklidir. Yöneticilerin yeni bilgi ve beceriler kazanması onların yüksek önceliklere sahip olmasını sağlar.

-Yönetici Liderlerin Rollerini, Becerileri ve Uygulamaları Üzerine Odaklanma

Liderlik üzerine yapılan araştırmalar göstermektedir ki etkinlik için basit kurallar seti ya da tek bir kavram yeterli değildir. Gittikçe artan oranda

anlaşılmaktadır ki, yöneticiler her durumu incelemeli, bireylerin içinde buldukları şartları araştırmalı ve uygun eylemler saptamalıdır. Yöneticiler günden güne durumlar üzerine odaklanmanın önemini anlamaya başlamışlardır. Artık varsayımlar üzerinde ilerleme sağlamaya karşı çıkılmaktadır. Etkili bir lider tüm eskimiş teknikleri yeniden hazırlamayı garanti eder.

-Organizasyonel Sistemlerin Gelişmesi İçin Uyum Gereklidir.

Araştırmalar göstermektedir ki, geleceğin işletmeleri hayatta kalmak istiyorlarsa uyum sağlamayı başarabilmelidirler. İşletmelerin müşteriler, hizmetler, üretim teknikleri, teknik becerilerdeki değişimle ve değişen pazar şartları, sosyal talepler, ekonomik güçler ve işletmeyi etkileyen diğer birçok faktörle başedebilmek için esnek olmaya ihtiyaçları vardır. Özellikle de yönetim teorisi, bilimsel yönetim ve insan ilişkilerine ilişkin yaklaşımların gelecekte yetersiz kalabileceğini varsaymaktadır. Yönetim, çeşitli sosyal sistemlerle ilgili ihtiyaçları karşılayabilecek organizasyonlara sahip olması gerektiğini çok yönlü anlamalıdır.

-Yönetim Organizasyonel Faaliyetler Üzerine Odaklanmalıdır.

Davranış bilimleri araştırmaları göstermektedir ki kişilerin karşılıklı ilişkilerinin kalitesi kişilerin sayılarının çok olmasından daha önemlidir. Kaliteye dair araştırmalarda yarının yöneticilerinin karşılaşılan süreçlerin başarılmasına, araştırmanın ve mücadelenin değerini anlamaya ihtiyaç duyacaklarını belirtmektedir.

-Yönetim ve Davranış Bilimini Bütünleştirilmesi İhtiyacı

Etkisiz yönetimlerde insan ilişkileri ve verimli çalışma gerekleri birbirinden ayrılmıştır. Yöneticiler her ikisinin de önemini anlamalı ve her ikisini de birleştirmelidirler. Bireyler başarmaya ve kazanmaya ihtiyaç duyarlar. Yönetim ve davranış biliminin bütünleştirilmesi, etkin çalışmanın başarılması, iş ve üretimin artırılması vasıtasıyla sağlanır. Sistemler kavramı organizasyonun teknik ve sosyal doğasının her ikisine de aynı perspektiften bakmaya ihtiyaç duyar.

-Yöneticiler Organizasyondaki Kötüleşmenin İyileştirilmesini Sağlamaktan Çok Bu Kötüleşmenin Nedenlerini Ortaya Çıkarmalıdır.

Yöneticilerin insan davranışlarının nedenini teşhis edebilme yeteneği önemlidir. İşletmedeki kötüye giden durumları iyileştirmek yetersizdir. Geleceğin yöneticileri, davranış dinamiklerini anlamaya, nedenleri teşhis

etmeye, özel durumlarda gerekli olan uygun problem çözme becerileri geliştirmeye ihtiyaç duyacaklardır(Spender ve Grinyer, 1995, ss.916-921).

SONUÇ

Organizasyonel yenilemenin işletmeye sayısız fayda sağlayan sonuçları olacaktır. Bu sonuçlardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır:

- Organizasyonel büyüme sürekli olarak incelendiğinde mevcut durumu etkileyen işletme içi ve işletme dışı çok yönlü etkiler teşhis edilir.
- Organizasyonun tüm düzeylerindeki problemleri çözecek yöntemler geliştirilir.
- Organizasyonun formal ve formal olmayan gruplarını etkileyen ve iletişimi sağlayan gelişme gerçekleştirilir.
- Organizasyonların herhangi bir zamanda karşılaştıkları durumlara uygun liderlik geliştirilir.
- Bireylerin organizasyondaki başarılı ve başarısız deneyimlerini öğrenmek için bir yöntem sunar.
- Organizasyonda yer alan birey ve grupların olgunlaşması aynı zamanda organizasyonun olgunlaşmasını sağlar.
- Organizasyonun her kademesindeki bireylerin yaratıcılığını teşvik edecek ve ortaya çıkartacak bir iklim geliştirilir.
- Organizasyondaki tüm çalışanları işlemeye bağlı kılan ve güvende olduklarına dair motive eden bir sistem geliştirilmiş olur.

Organizasyonlardaki değişim işletmelerin amaçlarını başarmaları için önemlidir. Bireylerin organizasyon problemlerinin çözümüne katılması yeni çevresel etkilere uyum sağlamalarında ve yeniden yönlendirilmelerinin gerçekleştirilmesinde önem taşır. Organizasyonel yenileme, sistemin organik fonksiyonlarını, karşılaşılan gerçek durumları etkiler ve organizasyonun çevresine daha tecrübeli şekilde cevap vermesinde yardımcı olur. Organizasyonel gelişme ve yönetim programlarının birçoğu organizasyonel yenilenme döngüsüne katkıda bulunabilir. Ancak başarılı bir yenileme organizasyonun insan kaynaklarının tam anlamıyla yenilenmesiyle sağlanır. Organizasyonel yenileme öncelikle işletmedeki çalışanların karşılaştıkları durumlar ve bunların çözümlerine dair yapılan araştırmalarla daha sonra uygulanan çözümlerin gerçekleri ve şartlarıyla ilgilidir(Floyd, 2000, ss.10-23).

KAYNAKLAR

- 1-Barr, S., Pamela; Stimpert, J., L. ve Anne S., Huff, "Cognitive Change, Strategic Action and Organizational Renewal", Strategic Management Journal, Vol.13, No:8, 1992, ss.15-36.
- 2-Boulding, Kenneth, E., "Circular Process Of Organization Renewal: A Conceptual Model". Organization Renewal. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- 3-Çağlar, İrfan, "Küçük ve Orta Boy İşletmeler (Kobi'ler) de Stratejik Yönetim ve Planlama Anlayışının Yaygınlaştırılabilirliği Olanaklarının Araştırılması Üzerine Bir Çalışma", Karınca Kooperatif Postası, Sayı:761, Yıl: 65, Mayıs, 2000, ss.15-28.
- 4-Floyd, Steven, W. "Strategizing Throughout The Organization: Managing Role Conflict In Strategic Renewal". Academy Of Management Review. Vol.5, Issue1, Jan2000, s. 154-178.
- 5-Hitt, William, D., "The Learning Organization: Some Reflections On Organizational Renewal", Employee Counselling Today, Bradford: Vol.8, No:7, 1996, ss.16-24.
- 6-Lester, Donald L. ve John A., Parnell, "Aligning Factors For Successful Organizational Renewal", Leadership&Organization Development Journal, Vol.23, No:1/2, 2002, ss.60-67.
- 7-Mainiero, Lisa, A. "Corporate Renewal: Evolutionary or Leader Driven?". Academy Of Management Executive. Vol.8, Issue1, Feb 1994, s. 83-84.
- 8-McNamara, Peter ve Charles, Baden, Fuller, "Lessons From The Celltech Case: Balancing Knowledge Exploration and Exploitation In Organizational Renewal", British Journal Of Management, Vol 10, 1999, ss.291-307.
- 9-Spender, J., C. ve P., H., Grinyer, "Organizational Renewal: Top Management's Role In A Loosely Coupled System", Human Relations, Vol.48, No:8, 1995, ss.909-926.
- 10-Spender, R., J. Ve P., H., Grinyer, "Organizational Renewal", Int. Studies Of Mgt. & Org., Vol. 26, No:1, 1996, ss.17-40.

İş Etiği Kavramı ve İşletmeler Açısından Önemi

Yeter DEMİR *

Özet: İşletmeler ekonomik yaşamı örgütleyen yasal araçlar olarak toplumsal sistemde önemli roller üstlenmişlerdir. İş eylemi ile etik değerler arasındaki ilişki ise geçmişten günümüze farklı şekillerde ele alınmıştır. İş etiği, iş ile ilgili kararları ahlaki standartlara göre değerlendirme süreci olarak tanımlanabilmektedir. İşletmelerin uzun dönemde başarılı olabilmeleri, güvenilir olmaları ve etik değerlere sahip çıkmalarına bağlı bulunmaktadır.

Günümüzün rekabetçi ortamında organizasyonlar; çalışanların güvenini ve geleceğini garanti altına alabilmek için yönetim felsefesi, tarz ve temel değerler sistemini mükemmel bir şekilde yeniden gözden geçirmek durumundadır. İşletmeler için etik güvenilirliğinin yanı sıra, açıkça tanımlanmış ve iletişime açılmış bir dizi etik standardın oluşturulması da işletmeler için hayati bir önem taşımaktadır.

Anahtar kelimeler: Etik, İş Etiği, Etik Değerler, Örgütsel Ahlak

Moral Values In Business And The Irimportance

Abstract: Organization as legal means that organize economic life perform in social system. Relations between business and ethic judgements have been approached differently from past to now. Labour ethic can be characterized process in which the decisions that are concern with work are defined according to ethic standarts. In long time succeeding of organizations depend on that they must be reliable and must advocate ethic judgements.

Today in competitive surroundings organizations must regulate philosophy of manegement and fundemental judgements perfectly to guarantee safety of their employees and future life of them. Alongside with ethic safety, building of clear defined ethic standarts are very important for organizations.

Key Words: Morals, Business Morals, The Morals Measurements, Organizational Morals

*Gazi Üniversitesi Çorum İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Araştırma Görevlisi

GİRİŞ

İş etiği, dünya iş hayatında genel kabul görmüş ilkeler, standartlar ve davranışlarla ilişkilidir. İş yaşamında belirli bir davranışın doğru olup olmadığına, etik ya da etik olmadığına genellikle yatırımcılar, çalışanlar, müşteriler, yasal sistem ve toplum karar verir.

Son günlerde iş etiği, üzerinde önemle durulması gereken bir konu haline gelmiştir. Nitekim iş hayatında son yıllarda karşılaşılan etik olmayan davranışların ve kararların artması bu konuyu gündeme taşımıştır. Bununla birlikte yetersiz yasal düzenlemeler ve iş yaşamında uluslar arası faaliyetlerin artması, etik ile ilgili yeni konuların oluşmasına yol açmıştır.

Günümüzde etik değerlere odaklanması (ya da etik değerlere sahip olunmaması) trendinin ardında, organizasyonlardaki farklı yapılanmalar ya da 1990' lı yıllardan itibaren ABD' deki hemen her sektörde yaşanan yeniden düzenlemeler nedeniyle ortaya çıkan küçülerek büyüme çalışmalarını da yer almaktadır.

İŞ ETİĞİ KAVRAMI VE DAYANDIĞI TEMEL İLKELER

Etik kavramı farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. American Heritage literatüründe etik, ahlaki değerler, belirli ahlaki seçenekler , bireylerin belirli bir standartta yönetilmelerinde yardımcı rolü oynayan değerler olarak ele alınmıştır.

İş etiği kavramının geçmişi, 1986' da New York' ta yaşanan bazı yönetsel skandallara dayanmaktadır. Birçok insanı şaşkınlığa düşüren adı geçen kişiler arasında işletme okulunda eğitim görmüş bireylere de rastlanmaktadır. Bu olay iş etiğinin bir konu olarak ele alınmasına önemli bir katkı sağlamıştır. Yine 1962 yılında yaşanan tüketici hareketi de iş etiği kavramının geçmişinde etkili olmuştur. Bu hareket üç önemli kuralı içermektedir. Şöyle ki;

- Güvenli olmak,
- Bilgilerin açık ve şeffaf olması,
- Tüketicilere karşı duyarlı olmak.

Kavram olarak iş etiği, iş ile ilgili kararları ahlaki standartlara göre değerlendirme sürecidir (Aşçıgil, 2001, s, 5).

İş etiği kavramı, “ Protestant Work Ethic and The Spirit of Capitalism” adlı çalışmada Weber tarafından ayrıntılı bir şekilde ele alınmış ve çalışma oluşturulurken din, siyaset ekonomisi, hukuk ve diğer sosyal bilimlerden

etkilenilmiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, iş etiği ve dayandığı temel değerler , toplumsal yaşamı şekillendiren diğer disiplinlerle yakından ilgilidir.

İş etiği bireysel bazda ahlaklı olup olmamayı irdelemekten ziyade bir iş yapılırken, o işin iş dünyasının kabul edeceği ve toplumun benimseyeceği yöntemlerle yapılıp yapılmamasıyla ilgilidir (Öner, 2005, s,2).

Etik anlayış, aklın ve sağduyunun yönlendirdiği görüşleri izlemek, yerleşik, toplumsal ve ahlak kurallarına saygılı davranmak ve bu amaçla kişisel istek ve çıkardan özveride bulunmak anlamına gelmektedir (Barutçugil, 2004, s,223).

Etik değerler, doğru davranış standartlarını çağrıştırmaktadır. Fakat hangi davranışın ya da değerın etik olduğu noktasında bir uyumu gerçekleştirmek çoğu zaman güç olmaktadır (Hartley, 1993, s, 3).

Organizasyonlarda çoğu zaman etik değerler ile kurallar arasında benzerlik kurulmaya çalışılır. Kabul edilen değerler yasalara uygun ise etik olduğu noktasında da bireyler arasında uzlaşır olur.

Etik değerler öncelikle, bireyler arasında var olan ilişkilerle ilgilidir. Genellikle etik değerler “ dürüstlük ya da adalet” olarak tanımlanır. Etik değerlerin düzgün bir şekilde uygulanması da bu değerlerin hayata geçirilmesi ile mümkündür. Üst düzey yöneticiler, insan kaynakları yöneticileri ve organizasyondaki tüm çalışanlar karar ve hareketlerinde bu etik değerleri göz önünde bulundurmalarıdır (Howard, 2002, s, 36).

İş etiğinin iki temel uygulama alanı bulunmaktadır (Anonymous, 2005, s, 5):
1-Yönetimin yanlış davranışlarını önlemeye yönelik,
2-Günlük işlerde yaşanabilecek ahlaki sorunların önlenmesine ilişkin.

21. yy. organizasyonlarında iş etiği konusu önemli bir öncelik olarak değerlendirilmektedir. İş etiği kavramının işletmeler açısından böylesine önemli bir konu olarak değerlendirilmesinde şüphesiz birçok faktörün etkisi olmuştur. Son yıllarda örgütleri büyük ölçüde etkileyen ve skandal boyutunda değerlendirilen iş yaşamında hile ve aldatmaca içeren bazı olaylar iş etiğinin ve ortak sorumluluk bilincinin yerleşmesini gerekli kılmıştır (Ferrell ve Friedrich, 2005, s, 4).

İŞ ETİĞİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER VE TEMEL YAKLAŞIMLAR

İş etiğine etki eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Adı geçen faktörlerin merkezinde işgören durumunda olan birey bulunmaktadır. Bu bağlamda; aile, arkadaşlar, işveren, iş arkadaşları, iş kolu, hukuk, yerel ilişkiler ve toplum gibi faktörleri sıralamak mümkündür.

Yönetim etiğinin üç türü vardır (Archie, 1987, s. 22). Şöyle ki;

- a) Ahlaki Yönetim,
- b) Ahlaki Olmayan Yönetim
- c) Ahlaka Aykırı Yönetim

Ahlaka aykırı yönetimde; kararlar, davranışlar ve yapılan tüm faaliyetler ahlaki değerler ile uyumsuzluk içerisindedir. Yönetici konumunda olan kişi ya da kişiler bütün faaliyetlerinde ve davranışlarında işletmelerinin kazanımını düşünürler. Bunun yanında çalışanların motivasyon ve iş tatminleriyle asla ilgilenmezler. Yönetimin yegane amacı, karlılık ve organizasyonel başarıdır.

Moral yönetim ise tam anlamıyla ahlaka aykırı yönetim ile zıt düşünce ve davranışları destekler. Ahlaki yönetim, ahlaki davranışların ya da bu konudaki profesyonel standartların oluşturulmasıyla ve uygulamaya alınmasıyla ilgilidir. Böylelikle çalışanların motivasyonlarında dolayısıyla da işletmenin başarısında önemli gelişmeler sağlanır.

Bazı düşünürlere göre ahlaki olmayan yönetim, ahlaki yönetim ile ahlaka aykırı yönetim arasında yer alan melez bir yapı sergiler. Ahlaki olmayan yönetimin iki türünden söz edilebilir. Bunlardan birincisi, maksatlı ahlaki olmayan yönetim, ikincisi maksatlı olmayan ahlaki yönetim şeklindedir. Her iki türde de yönetici konumunda olan kişi ya da kişiler iş faaliyetlerini etik çerçevede değerlendirmemektedir.

İş etiği konusunda üç ana yaklaşım bulunmaktadır (Arıkan, 1995, s. 170-180):

- a) Faydacılık Yaklaşımı: Karar ve davranışların çalışanlar üzerindeki etkilerini yargılayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım tarafından yönlendirilen bir yönetici, davranışının çok sayıda kişinin yararına olacağını, az sayıda kişinin çıkarlarına dokunabileceğini bilerek davranışta bulunacaktır.
- b) Moral Haklar Yaklaşımı: Yönetimsel kararların güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, özgürce kendini ifade edebilme ve özel mülkiyet haklarına uyumunu ifade eden bir yaklaşımdır.
- c) Adalet Yaklaşımı: Örgütte alınan kararların, gösterilen davranışların ve bu karar ve davranışlar sonucu doğacak fayda ve maliyetleri bireyler ve gruplar arasında ne ölçüde eşit dağıtabildiği sorunu ile ilgilenen yaklaşımdır. Her üç yaklaşım tarafından desteklenen iş ahlaki kararı "ideal ahlaki karar" dır. İşletmede yöneticiler ve işgörenler ideal iş ahlakına ulaştıracak davranışlar sergilemelidir.

İŞLETMELERDE İŞ ETİĞİ İLE İLGİLİ OLAN KONULAR

İşletmelerde karşılaşılan etik konuları belirli başlıklar altında incelemek mümkündür (Travino ve Nelson, 2004, s, 195-199):

a) Paydaşların Yönetimi: 19. yy' in sonuna gelindiğinde dünya iş yaşamında bazı kalıpların değiştiği gözlemlenmektedir. Nitekim bunlar arasında, çok ortaklı işletme yapıları, büyük ortaklıklar gibi yapılanmalar dikkati çekmektedir. İşçilerin korunması, uluslar arası birtakım kurallara uyma gerekliliği gibi bazı kritik noktalarda önemli değişimler olmuştur. Çok ortaklı işletmelerde önemli bir yere sahip olan hissedarlar, birey ya da grup düzeyinde organizasyonun kararları üzerinde önemli etkilere sahip olmayı hedeflerler. İşletmelerde alınan kararlara üzerinde etkili olabilecek dört büyük paydaş grubundan söz edilebilir; bunlar, müşteriler ya da tüketiciler, işverenler, hissedarlar ve toplumdur. İşletmeler, tüm hissedarlarına açık ve şeffaf bir organizasyon yapısı sunmak durumundadır. Nitekim bu husus etik değerlere bağlı bir yapı oluşturmanın ve sürekliliğini sağlamanın da gereğidir.

b) Etik Değerler ve Tüketiciler: İşletmelerin tüketicilere karşı uymakla yükümlü oldukları birtakım sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklar bazı işletmecilere göre, ürün ya da hizmetlerin özenli bir şekilde sunulmasıyla önemli ölçüde yerine getirilmektedir. Bu bağlamda ürün ya da hizmetlerin özenli bir şekilde sunumu aşağıda belirtilen hususların da yerine getirilmesine bağlıdır. Şöyle ki;

- Tasarım: Ürün ya da hizmetler bütün yasal düzenlemelere ve standartlara uygun koşullarda ve üreticilerin yanlış uygulamalarına yer vermeyecek şekilde tasarlanmalıdır.
- Malzemeler: Kullanılan malzemeler hükümetin yasa ve standartları dahilinde kullanıma uygun ve dayanıklı olmak durumundadır.
- Üretim: Ürünler Üretim sürecinden kusursuz olarak çıkmalıdır.
- Kalite Kontrolü: Ürünler ya da hizmetler gerek üretim/sunum sürecinde gerekse bu sürecin sonunda düzenli olarak kontrole tabi tutulmalıdır.
- Ambalajlama: Ürünler niteliğine uygun şekilde ambalajlanmalı ve ambalaj üzerinde gerekli uyarı işaretleri ve ürünü tanıtıcı işaretler yer almalıdır.
- Geri Bildirim: Üreticiler, üretim, dağıtım ve sunum sonrası oluşabilecek birtakım sıkıntıları öğrenebilmek amacıyla belirli bir sistem kurulmalı ve bu sistemin sürekliliği sağlanmalıdır.

c) İşgörenler ve Etik Değerler: Etik ve ilgili olduğu tüm konular çalışanları yakından ilgilendirmektedir. Güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve bunun sürekliliğinin sağlanması tüm işgörenlerin ana hedefleri arasında yer

alır. Çalışanlarına güvenli bir iş ortamı sağlamış, haklı nedenler olmaksızın çalışanlarının işine son vermemiş işletmeler başarılı ve sektöründe önemli bir konuma gelmiş olarak değerlendirilir.

d) Etik Değerler ve Toplum: İşletmeler içinde buldukları toplumların birer vatandaşı (üyesi) gibidirler. Nitekim işletmelerin toplumdaki etkileri azımsanamayacak ölçüdedir. Bu da bir sistem olarak işletmelerin buldukları ortamdan (çevreden) bağımsız olarak değerlendirilemeyeceği gerçeğini bir kez daha gözler önüne sermektedir. İşletmelerin buldukları toplumsal çevrede başarılı olarak değerlendirilmeleri etik konularla ne ölçüde ilgili olduklarına bağlıdır.

İş etiği konusu olan diğer bir alan ise, çokuluslu firmaların küresel faaliyetleridir. İsviçre' nin Caux şehrinde yapılan yuvarlak masa toplantılarına katılan uluslar arası firmaların yöneticileri dünyada yaşam kalitesinin geliştirilmesi için firmaların etik rol alabileceği görüşünde fikir birliğine varmışlardır. 1992 yılında Minnesota Center For Corporate Responsibility tarafından geliştirilen prensiplere dayalı olarak Caux Prensipleri' ni geliştiren katılımcılar, ortak fayda yaratmak ve insana layık olduğu değeri verme temel prensiplerinde anlaşmışlardır. Caux Prensipleri ilk uluslar arası etik kodlarını oluşturmaktadır. Yedi ana maddeden oluşan Caux Prensipleri ayrıca paydaşlarla (müşteri, çalışan, sermayedar, tedarikçi, rakip, toplum) ilgili prensipler de geliştirilerek, serbest ticareti destekleyen, çevrenin korunması ve işletme saygınlığının önemini vurgulayan çalışmalar yapmaktadırlar (Hartman, 1998, s, 69).

Etik konuların iş hayatında artan önemini ve toplumların firmaların saygınlığı ile ilgili hassasiyeti etik denetimlerin gerekliliğini ortaya koymuştur. Özellikle küresel çapta ticaret yapan firmalar, iş yapacakları işletmelerden etik konusunda güvence isteme ihtiyacı duymaya başlamıştır. Bu talebi karşılamak üzere ISO (International Standards Organization) serisinin devamı olarak Social Accountability 8000 (SA 8000) standartları geliştirilmiştir. Bu standartlar Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Komisyonu ve İnsan Hakları Bildirgesi çerçevesinde hazırlanmıştır. SA Standartları; çocuk işçi, zorla çalıştırma, işyerinde sağlık ve güvenlik, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, ayırimcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri ve ücretlendirme konularındaki sorunlara düzenlemeler getirmektedir (Aşçıgil, 2001, s 19).

ÖRGÜTSEL ETİĞE SAHİP OLAN İŞLETMELERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

İş etiği, iş hayatında paydaşlar tarafından belirlenen davranışlarımızı değerlendirmemize yardımcı olan prensipler ve standartlar olarak tanımlanabilir (Çekiç, 2005, s,2). İş etiği bireysel bazda ahlaklı olup olmamayı irdelemekten ziyade bir iş yapılırken, o işin iş dünyasının kabul edeceği ve toplumun benimseyeceği yöntemlerle yapılıp yapılmamasıyla ilgilidir (Öner, 2005, s, 1).

Etik değerlere sahip bir organizasyon oluşturmanın üç koşulu bulunmaktadır (Barutçugil, 2004, s, 223);

1-Biz bilincine dayalı yerleşik bir kurum kültürünün olması,

2-Sorumluluk bilincinin yerleşmesi, herkesin davranışlarından sorumlu olması ilkesi,

3-Etik konularda sürekli, yoğun ve açık iletişimidir.

Örgütsel ahlaka sahip işletmelerin özellikleri şöyle sıralanabilir (Bingöl, 2004, s, 23):

1-Örgütler, politikaları ve kuralları belirlemede, karar alma sürecinde hem işgörenleri, hem de hissedarları ile ortak hareket eder,

2-İşgörenlerin fikir ve düşünceleri örgütün fikirleri olarak kabul görür,

3-Adalet, dürüstlük gibi değerler örgütün temel değerleri arasındadır,

4-Bireysel sorumluluk önemli bir konudur. İşgörenler bu sorumlulukları alırken ve kullanırken örgütsel menfaati göz önünde bulundururlar,

5-Örgütsel amaçlar dış çevre ile uyumludur,

6-Etik işletmeler, işletme içindeki ve dışındaki hissedarla etkin bir iletişim sistemi kurmayı başarmıştır. Şirket için etik olan davranışlar şirket sahipleri için de iyi olarak değerlendirilir,

7-Etik olan işletmeler adil olma konusunda ısrarcıdır, yazılı olarak duyurdukları etik kurallarında, müşterilerin ve toplumun çıkarlarının, en az şirket çıkarları kadar önemli olduğunu vurgularlar,

8-Temel etik kurallarında, çalışanların alacakları kararlardan kişisel olarak sorumlu oldukları vurgulanır,

9-Etik işletmeler faaliyetlerini genel bir amaca yönelik edimler olarak görürler. Bu amaç şirket çalışanlarının yüksek değer yaratmasıdır ve şirket ile çevresindeki toplum arasındaki ilişkiyi bu amaç belirlemektedir.

Etik değerlere uygun davranan ve çalışanlarını bu yönde özendiren organizasyonların uzun dönemde elde ettiği üstünlükler belirli bazı başlıklar altında toplanabilir;

-Verimlilik: Dürüst, etik kurallara uygun iş ilişkileri geliştiren organizasyonlar satışta ve satış sonrası hizmetlerde daha yüksek müşteri memnuniyeti elde ederler. Bunun sonucunda da yüksek motivasyon, yüksek performans ve yüksek iş verimliliği sağlanır.

-Sorumluluk: çalışanlar, etik açıdan çelişkili durumlarda kendilerinden beklenenlerin bilincindedirler.

-İletişim: Çalışanlar, etik açıdan çelişkili durumlarda açık ve dürüst iletişimi tercih ederler. Bunun sonucunda sorunların kolay çözülmesi, işlerin karışmaması ve kaynakların etkin kullanılması sağlanır.

-Rekabetçi Üstünlük: Çalışanların etik davranışı, organizasyonun ürün, hizmet, fiyat, bütçe, performans kararlarının ve değerlendirmelerinin doğru olmasını, bu bilgilerin organizasyon içinde kalmasını ve rekabetçi üstünlük sağlayacak şekilde kullanılmasını kolaylaştırır.

-Olumsuzluklardan Kaçınmak: Etik davranan organizasyonlar; yasal kovuşturmalardan, haksız rekabet suçlamalarından, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi sorunlardan, ayrımcılık, taciz gibi dava konularından, devletin, sendikaların ve çevre örgütlerinin baskılarından kendilerini daha kolay koruyabilirler.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN ETİK DEĞERLERİN ÖNEMİ

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'nde iş ile ilgili faaliyetlerde temel olan altı hak aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

- 1-Yaşama ve güvenlik,
- 2-Dürüstlük,
- 3-Mahremiyet,
- 4-Vicdan hürriyeti,
- 5-Konuşma hürriyeti,
- 6-Özel mülkiyet hakkı.

Çalışma yaşamında karşılaşılabilen tehdit, zorlama, yanıltıcı bilgi verme, hırsızlık gibi hadiseler önemli sorunlara yol açabilecek etik olmayan davranışlardır.

Etik davranış organizasyonun bütününe nüfuz etmelidir. Etik değerler kendini tüm insan kaynakları uygulamalarında göstermelidir. Etik değerlere bağlılığı sadece sözle ifade etmek yeterli değildir (Pardue, 2002, s. 36-37).

İşletmelerde etik sorunlar insan kaynakları yönetimi ile ilgili konularda sıkça ortaya çıkmaktadır. Örneğin; eşit çalışma olanakları şirketin eleman seçme kararlarında adil ve dürüstçe uygulanıyor mu? Bir grup içindeki bir birime ikramiye vererek diğer birimleri göz ardı etmek etik midir? Terfi ve

ödüllendirme sistemlerinin tek bir yetkilinin tekelinde bırakılması doğru bir uygulama mıdır? Yıllardır yapılan çalışan anketlerinden elde edilen bilgiler gösteriyor ki; çalışanların büyük çoğunluğu bir organizasyondaki statüleri ve maaşları ile performans değerleri arasında bir ilişki göremiyor. Bu bağlamda organizasyonlar, çalışanların güvenini ve istikrarını garanti altına alabilmek için yönetim felsefesi, tarz ve temel değerler sistemini mükemmel bir şekilde gözden geçirmek durumundadır (Bratton ve Gold, 2000, s, 26).

İnsan kaynakları yönetimi açısından organizasyon içinde etik değerlerin oluşmasını ve yerleşmesini sağlayacak bir dizi önlemden söz edilebilir (Barutçugil, 2004, 225-226);

-Öncelikle eleman seçme ve yerleştirme sürecinde adayların etik değerlere bağlılığını değerlendirmelidir. Başvuru, mülakat, referans değerlendirme aşamalarında adayın etik değerlerinin neler olduğuna ve kurum kültürüne uyum sağlayıp sağlayamayacağına bakılmalıdır,

-Kariyer planlamasında belirli basamaklara ulaşmanın ön koşulu olarak etik değerlere bağlılık ve kanıtlanmış etik davranışlar görülmelidir. Bu kriter, tüm çalışanlar tarafından açıkça bilinmelidir,

-Eğitim ve geliştirme etkinliklerinde etik değerler sürekli vurgulanmalıdır. Bilgi ve beceri eğitimlerinin yanı sıra etik değerleri öne çıkaran tutum geliştirme eğitimlerine de yer verilmelidir,

-Organizasyon içinde her türlü iletişim araçları ile çalışanlara etik kurallara uygun davranmanın, açıklık ve dürüstlüğün yararlarını vurgulayan mesajlar verilmelidir.

-İnsan Kaynakları Yönetimi de işe alma, terfi, ödüllendirme, ücretlendirme, performans ölçme, eğitim gibi kararlarında ve uygulamalarında etik kurallara uygun davranmalıdır.

-Tüm yöneticilerin ve çalışanların özel hayatlarına, kişisel haklarına, özgürlüklerine, kişiliklerine saygılı davranmalıdır. Bu anlayışı tüm organizasyon çapında yerleştirmelidir.

-Organizasyonda etik olmayan davranışların belirlenmesi, nedenlerinin ortaya çıkarılması, sorumlularının bulunması ve neden olduğu sorunlarla ilgilenilmesi konusunda sorumluluk üstlenilmelidir.

-Performans yönetimi sürecinde, hedeflerin, performans standartlarının, yetkinliklerin ve değerlendirme kriterlerinin etik değerler içermesini sağlamalıdır.

21. YY'DA İŞ ETİĞİ

1990' lı yıllarda iş etiği kavramı üzerinde çok fazla durulmasına rağmen, bu konudaki yeni yaklaşımların ortaya atıldığı dönem 2000' li yıllardır. Nitekim bu yeni dönemde yöneticiler ve hükümet politikaları etik konularda acil standartların oluşturulması noktasında hemfikir olmuşlardır. İşletmelerde yeni trend etik değerlerin öncelikli olduğu ve buna göre şekillenen örgüt kültürünün egemen olduğu bir yönde gelişmektedir (Ferrell, 2005, s,12-13). Bu bağlamda birçok işletme, çalışanlarıyla hem etik konular noktasında hem de etik değerleri doğru bir şekilde öğrenebilmek amacıyla yeni programlar geliştirip, bu alanda uzman olan kişilerin desteğine başvurmaktadır. Kısaca 21. yy organizasyonlarının birçoğunda, etik sistemlerin oluşturulması için bu alanda yetişmiş elemanlar istihdam edilmeye çalışılmakla beraber, birtakım organizasyonlar da mevcut çalışanlarını etik programlarına yönlendirip sertifika almalarına imkan tanımaktadır.

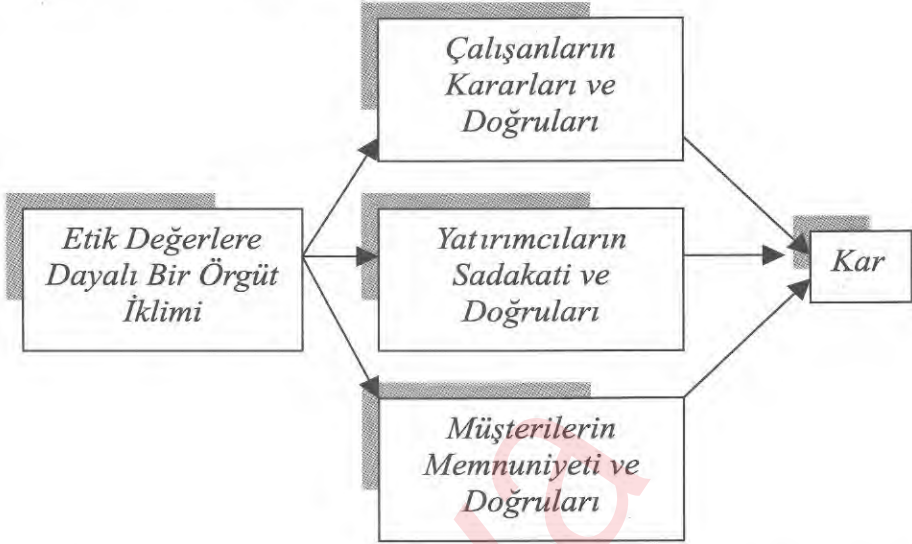
Küreselleşme sürecinde iş yaşamında kabul edilebilir standartlar dahilinde genellikle gizli politika ve yaklaşımlar hüküm sürmektedir. Bununla birlikte dünyanın önemli birliklerinden olan Avrupa Birliği, NAFTA, MER COSUR, WTO gibi yapılanmalar önemli etik standartlar oluşturup bu yönde davranışlar sergilemeye ve bu yönleriyle dünyaya örnek olmaya çalışmaktadır (Archie, 1993,s,22).

Daha fazla sayıda işletme etik bir yönetim geliştirmenin önemini kavradıkça iş etiği kavramı hızlı bir şekilde değişmeye devam etmektedir. İş dünyası üzerinde yapılan birçok araştırma gösteriyor ki; etik değerler ve bunların getirdiği yaklaşımlar (küçük çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaması gibi) sosyal sistemde birtakım adaletli davranışların sergilenmesine imkan sağlamaktadır. Bununla birlikte bireylerin kendi kendilerine verdikleri bazı kararlar kabul edilen temel etik değerlere göre değerlemeye alınmakta, böylece kişilerin oto kontrol yapıları da gelişmektedir (Mellahi, Wood, 2003, s,9).

İşletmelerde etik değerleri oluşturup uygulamanın birçok yararının olduğuna inanılmasına rağmen, bazı yöneticiler toplumun sorumlu bir üyesi olarak sadece bazı davranışlarında etik davranma kararı alabilmektedir ve böylece bütünsel bir yaklaşımdan uzak kalırlar (2000 National Business Ethics Survey, 2000, s, 68).

Etik değerlerin işletmeler üzerindeki etkileri önemli boyutlardadır. Nitekim etik değerlere dayalı bir örgütsel yapı ve oluşturduğu standartlar işletmenin performansına doğrudan etki etmektedir. Bu durum; Şekil 1' de ayrıntılı olarak görülmektedir.

Şekil 1: Organizasyonel Etiğin Performans Üzerindeki Rolü



İş hayatında sosyal sorumluluk sahibi ve etik değerlere bağlı bir şekilde hareket etmek günlük faaliyetlerin başarısını ve etkinliğini artıracaktır. Bu bağlamda, çalışanlar arasında yüksek bağlılık, yatırımcıların yatırım yapmada daha istekli davranması ve müşteri memnuniyetinin artması gibi hususlar işletmenin finansal performansının artmasını sağlayacaktır.

SONUÇ

Toplumsal yapı içerisinde uyulması gereken çeşitli kurallar vardır. Bu bağlamda iş etiği, toplumsal sistemin bir parçası olan işletmelerde uyulması gereken kurallara ışık tutan yapının genel adıdır.

İşletmelerde etik değerlere ilişkin standartların oluşturulmasının kaynağında, yüksek verimliliği sağlamak ve kar elde etmek vardır. Etik, işletmeleri mükemmelliğe ve her alanda kaliteye götüren bir süreçtir. Etik ilkeler ve kuralların işletmelerde uygulama alanı bulması belirsizliği azaltarak, geleceğin tahmin edilmesinde ve çalışanların güvenli bir ortam içerisinde çalışmasında önemli bir gelişme sağlayacaktır.

İşletmelerde etik kuralların benimsenmesi, uzun dönemde toplumun tüm kesimlerine yarar sağlayacaktır. Bu standartlar doğrultusunda hareket eden ekonomik yapılarda kaynaklar etkin bir şekilde kullanılır. Nitekim, etik değerlere uygun davranışlar ile elde edilen bireysel ve kurumsal fayda toplumsal yararı beraberinde getirir. İşletmelerde oluşturulacak etik ortam, işgörenlerde bu bilincin gelişmesine neden olurken, işgörenler aracılığı ile de toplumda da önemli etkiler yaratacaktır.

KAYNAKLAR

- ANONYMOUS, www.kobinet.org.tr, 27.07.2005.
- ARCHIE, B. 1993. Business & Society Ethics and Stakeholders Management, Second Edition, Ohio.
- ARCHIE, B. 1987. "In Search of the Moral Manager" Business Horizons, March/April,.
- ARIKAN, S. 1993. "Personel yönetiminde İş Ahlakı", H.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 13, Ankara.
- AŞÇIĞİL, S. 2001. Friedrich Ebert Stiftung Ekonomi Forumu: İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar, Basım Çözüm Reklam, İstanbul.
- BARUTÇUGİL, İ. 2004. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, Birinci Baskı, İstanbul.
- BİNGÖL, D. 2004. İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, Beşinci Baskı, İstanbul.
- BUSINESS ETHICS SURVEY 2000, Ethics Resource Center, 2000 National Business Ethics, How Employees Perceive Ethics at Work Washington D.C.
- BRADBURN, R. 2001. " Understanding Business Ethics, Second Edition, London and New York.
- BRATTON, J. Jeffrey, G. 2000. Human Resource Management, Theory and Practice, Second Edition, Macmillan.
- ÇEKİÇ, E. 2005. İnsan Kaynaklarında Etik Değerler, www.insankaynakları.com,
- FERRELL, O. Friedrich J. Ferrell L. 2005 Business Ethics, Sixth Edition, Houghton Mifflin Company, Boston, New York.
- HARTLEY R. 1993. Business Ethics Violations of the Public Trust.
- HARTMAN, L. 1998. Perspectives in Business Ethics Irvin, Mc Graw Hill.
- HOWARD, A. Wilson J. 1992 "Leadership in a declining work ethic", California Management Review 24.
- MELLAHI, K. Geoffrey W. 2003 The Ethical Business Challenges and Controversies Palgrave, Macmillan.
- ÖNER, A. "İş Ahlakı", www.insankaynakları.com, 24.07.2005
- PARDUE, H. 2002. "İnsan Kaynaklarına Farklı Bir Bakış; Etik Değerler, Human Resources, İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, Eylül.
- TRAVINO, L. 2004. Katherine N. Managing Business Ethics, Third Edition, Wiley.
- YÜKSEL, Ö. 2003. İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Üçüncü Baskı, Ankara.

Hızlı Yiyecek (Fast Food) Sunan İşletmelerin Tüketici Profiline Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma

Mehmet SARIŞIK* Gülçin ÖZBAY**

Özet: Dışarıda yemek yeme olgusunun hızla yayılmasıyla birlikte, fast food (hızlı yiyecek sunan) işletmelere olan talepte büyüme eğilimi içerisinde girmiştir. Bu çalışmanın temel amacı, hızla büyüyen bu sektörden yararlanan tüketicilerin profillerini ve tüketim davranışlarını belirlemektir. Bunun için Kocaeli’nde bulunan uluslararası bir fast food işletmesinde farklı gün ve zaman dilimleri içerisinde 736 tüketici ile anket çalışması yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, çoğunlukla 25 yaş altı, bekar tüketiciler ile özellikle öğrencilerin bu tür işletmeleri tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan tüketiciler tarafından fast food kavramı genellikle hamburger olarak algılanırken, en çok yararlandıkları zaman aralığını 12.00-16.00 olarak belirtmişlerdir. Tüketicilerin önemli bir bölümü işletmelere arkadaş grubu ile gitmeyi tercih etmektedir.

Anahtar Kelimeler: yiyecek, hızlı yiyecek, yiyecek işletmeleri, restoran

An Investigation Into Determine The Consumer Profiles Of The Fast Food Companies

Abstract: The improving demand is being observed for the fast food companies with the rapid expand of the fact that eating outside. The aim of this study, to determine the profiles and behaviors of the consumers in this developing sector. Therefore a questionnaire was applied in different time intervals and dates in an international fast food company in Kocaeli.

It was found that especially students and single consumers under the age of 25 have been preferring this kind of companies. The customers defined that their perception about fast food as a hamburger and eating habits usually were found as in the 12.00-16.00 period. Most of the consumers prefer going with their friends to the fast food points.

Key words: Food, fast food, food companies, restaurant

*Yardımcı Doçent Doktor, Kocaeli Üniversitesi, Derbent Meslek Yüksek Okulu

**Turizm İşletmecisi

GİRİŞ

Önemli bir geçmişe sahip olmakla birlikte, özellikle ikinci dünya savaşı sonrası hızla büyüyen dışarıda yemek yeme olgusu, farklı arayış ve merak gibi unsurların da etkisiyle, yiyecek-içecek işletmelerinin sınırlarını genişletmiştir. Dışarıda buluşma faktörü, zevk, moda, kolaylık ve çabukluk, farklı ortamlarda bulunma isteği ve gereklilik gibi bir çok neden insanları profesyonel yiyecek-içecek işletmelerinden yararlanmaya iten önemli gerekçeler arasında yer almaktadır. Ayrıca, yeni iş olanaklarıyla birlikte çalışma hayatına atılan kesimin artması, buna paralel olarak sağlanan gelir artışı, sosyal hareketlilik, bayanların çalışma hayatına atılması ve zamanın önemli bir kavram haline gelmesi de insanları dışarıda yemek yemeye iten diğer nedenler olarak değerlendirilebilir. Warde ve Martens (2000, 47-53) dışarıda yemek yeme nedenlerini genel olarak zevk, boş zaman ve gereklilik olmak üzere üç başlık altında toplamakta ve insanların kutlama, romantik zaman geçirme, sosyal sorumluluk, yeni yiyecek ve işletmelere karşı olan öğrenme ilgisi ve eğlenceli olması gibi nedenlerden dolayı farklı ortam, zaman ve işletmelerde yemek yediklerini belirtmektedirler.

Yiyecek-içecek işletmeleri; yapısı, teknik donanımı, konforu ve bakım durumu gibi maddesel, sosyal değeri ve personelin hizmet kalitesi gibi niteliksel elemanlarıyla (Türksoy, 1997, 39) birlikte değişik nedenlerle seyahat eden ve geçici konaklama gerçekleştiren insanların yeme-içme ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla (Koçak, 1997: 6) kurulmuş ve konaklama tesislerinin tamamlayıcı bir unsuru yada bağımsız olarak faaliyet gösteren (Altınışik ve Diğerleri, 2004, 123) işletmeler olarak tanımlanmaktadır.

Yiyecek-içecek işletmelerinin sayısındaki artış, ürün ve hizmet odaklı farklı rekabet anlayışının doğmasına da neden olmuştur. Sanayideki gelişmeler, şehirlere olan göç, özellikle çalışan bayan ve öğrenci sayısındaki artış gibi nedenler basit, ucuz ve hızlı hazırlanabilen yiyecekler ile bu yiyecekleri sunan işletmelere olan ilgiyi sürekli arttırmaktadır.

Amerika'nın yiyecek-içecek sözlüğünde hızlı yiyecek işletmeleri yada fast food; önceden hazırlanmış yada paketlenmiş sınırlı mөнünün hızlı bir şekilde sunulduğu ucuz restoran işletmeleri olarak açıklanmaktadır (Elliott ve Reed, 2000). Literatürde hızlı yiyecek işletmesi daha çok ürün odaklı bir anlayışla tanımlanmaktadır. Bunlardan Yönet (1997, 48-49), bir yiyecek-içecek işletmesindeki tezgah üzerinde satılan her şey, Ritzer (1996, 41) çatal-bıçak kullanılmadan yenilebilen yiyecekler ve Lee ve Ulgado (1997, 46) ise "Amerikan deneyimi" yada "Amerikan yaşamın tadı" olarak açıklamaktadır. Bununla birlikte fast food, "hizmet şekli yada paketi, servis hızı, yiyecek şekli, yemek yeme yöntemi" olarak ta ifade edilmektedir (Hornsey ve Dann, 1984). Hızlı yiyecek sisteminde, çok pahalı olmayan restoranlar belli sayıda ürünü hızlı bir şekilde pişirip servisini yapmaktadır (Şentürk ve Diğerleri, 2002, 60; Türksoy, 2002, 17).

Tuncel (2000, 35) hızlı yiyecek işletmelerini, sınırlı yiyeceği olabildiğince kısa sürede sunan, genellikle hamburger, kızarmış patates, pizza, tavuk ve benzeri yiyecekleri tek başına yada birlikte satan işletmeler olarak tanımlarken, Ritzer (1996, 39-41) siparişleri verilen sınırlı mөнülerin, belirli

bir süreden sonra hazırlanarak müşteriler tarafından tepşilerle masalarına taşıdığı sistem olarak açıklamaktadır.

Hızlı yiyecek olgusu tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de hızla gelişmekte ve genişlemektedir. Ulusal ve uluslararası zincir yada bağımsız olarak faaliyet gösteren hızlı yiyecek işletmeleri, müşteri kitlesi, servis, ambiyans ve ürün açısından diğer işletmelere göre önemli farklılıklar taşımaktadır. Bunlardan birisi de tüketici portföyüdür. Sunulan ürün ve promosyonların daha çok genç yaş gruplarına hitap ettiği, dolayısıyla pazar kitlelerinin bu yaş gruplarındaki tüketicilerden oluştuğu bilinmektedir.

Bu çalışma geniş bir projenin ilk aşamasını oluşturmaktadır. Bu aşamada hızlı yiyecek sunan işletmelerin tüketici profilinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ayrıca hızlı yiyecek tüketicilerinin satınalma davranışları ve alışkanlıklarının belirlenmesi de bu araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm konuya ilişkin yazın taramasına ayrılmıştır. Yiyecek-içecek sektöründe hızlı yiyecek sunan işletmelerin önemi, gelişimi ve özellikleri hakkında bilgi sunulmuştur. İkinci bölüm, daha önce bu alanda yapılan araştırmalar hakkındaki özet bilgilere ayrılmıştır. Yerli ve yabancı literatürde yer alan araştırmalar neden-sonuç ilişkilerine göre kısaca değerlendirilmiştir. Son bölümde ise Kocaeli'nde bulunan uluslararası zincir nitelikli hızlı yiyecek sunan bir işletmede, Şubat-Mart 2005 döneminde tüketici profilini ve satın alma davranışlarını belirlemeye yönelik bir anket çalışması yapılarak sonuçları verilmiştir. Toplam 762 anketten eksik yada yetersiz görülenler çıkarılarak 736'sı bu araştırma açısından değerlendirmeye uygun bulunmuştur.

Hızlı Yiyecek İşletmelerinin Gelişimi, Sektör İçerisindeki Yeri ve Önemi

Amerika'da ortaya çıkarak, kısa süre içinde önce Avrupa ve daha sonra tüm dünyaya yayılan (İTO Panel Kayıtları; 2000, Gee, Makens ve Choy; 1989, 326) ve geniş bir alana sahip olan hızlı yiyecek (fast food) yeni bir kavram değildir. Özellikle İngiltere'de balık ve cipsin tarihinin çok eskiye dayandığı bilinmektedir. Buna rağmen Avrupalıların çoğu hızlı yiyecek kavramıyla hamburger, patates ve pizzayı algılamaktadır. Hızlı yiyecek sektörü, maliyet artışları ve işgücü problemleri ile Batı dünyasındaki insanların yeme kültüründen kaynaklanan iki ana unsurun gölgesinde gelişimini sürdürmüştür. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra insanlar yemek için daha az zaman harcamaya ve düzenli yemek yemeye başlamışlardır (Hornsey ve Dann; 1984).

1960'lı yıllarda Amerika'da özellikle çocuk sahibi bayan çalışanların sayısının hızla artması, aile bireylerinin bir arada olabilecekleri zamana sınırlama getirmiştir. Dolayısıyla azalan boş zamanların daha etkili kullanılma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle çalışma hayatına atılan bayanların da yiyecek işletmelerinin gelişimine büyük katkısı olduğu (Jacobson ve Fritschner, 1991, 6) söylenebilir.

Geçen süreçte, az miktarda, daha sık yemek yeme alışkanlığının yaygınlaşması, hızlı yiyecek işletmeleri için önemli bir fırsat olarak görülmüştür. Planlama ve özel olarak hazırlanmaya gerek kalmadan hızlı bir

şekilde yemek tüketimine olanak tanınması ve ılımlı fiyatlara sahip olması da hızlı yiyecek işletmelerinin tercih edilme sebepleri arasında yer almaktadır (Jacobson ve Fritschner, 1991,6-8).

Besin değeri ile ilgili tartışmalara rağmen hızlı yiyecek işletmeleri dünya genelinde büyümeye devam etmektedir. Hızlı yiyecek işletmelerinin bu başarısı, onların uyguladığı ve rahatlığın da eklendiği “düşük maliyet yüksek değer” pazarlama stratejisi ile ifade edilebilir. Diğer taraftan hızlı yiyecek işletmelerine tüketici ziyaret sıklığında besin değerinin belirgin bir rolünün olmadığı, Amerika'da McDonald's ve Taco Bell'in sundukları McLean Burgers (McDonald's) ve Lite Tacos-Lite Burritos (Taco Bell) gibi düşük yağ oranlı ve düşük kalorili mönü kalemleriyle test edilmiştir. Ancak ürünlerin hiçbiri başarılı olamamıştır. Bu da tüketicilerin evde besleyici yemekleri tercih ettiklerini, hızlı yiyecek işletmelerinde besleyici yiyecek isteklerinin daha düşük olduğunu ifade etmektedir (Sadi, 2002, 94). Özellikle Amerika'da başlayan obezite (aşırı şişmanlık) ile savaşta bu tür işletmelere karşı mücadele ve protestoların sürmesine karşı, satış grafikleri hızla yükselmeye devam etmektedir.

Hızlı yiyecek işletmelerinin geldiği noktayı anlamak için bu işletmelerde gerçekleşen harcamaları dikkatle incelemek gerekir. Amerika'daki hızlı yiyecek harcamasının son 30 yılda 6 milyar dolardan 100 milyar dolara yükselmesi (Block, Scribner ve Desalvo, 2004, 211) bu işletmelerinin yiyecek-içecek pazarındaki gücünü ortaya koymaktadır.

Hızlı yiyeceğin Batı kültürünün bir parçası olarak “moda yiyecek” şeklinde benimsenmesi şaşırtıcı görünmekle birlikte bu algılama, farklı ülkelerdeki hızlı yiyecek işletmelerinin başarılı olmasına katkıda bulunmaktadır (Yu, 1999, 42). Modanın özellikle gençler tarafından takibi ele alındığında hızlı yiyecek işletmesi tüketicilerinin önemli bir kısmının gençlerden oluşabileceği sonucuna varılabilir.

Sınırlı mönüyle çalışan hızlı yiyecek işletmeleri Amerika'da ev dışındaki toplam yiyecek satışının yaklaşık dörtte birini (%23.9) oluşturmaktadır. Dolayısıyla hızlı yiyecek işletmeleri, yiyecek-içecek sektörünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Powers ve Powers, 1991, 7). Ninemeier (1995, 9) çalışmasında, yiyecek-içecek endüstrisindeki hiçbir kurumun zincir hızlı yiyecek işletmelerinden daha büyük bir etkiye sahip olmadığını vurgulamaktadır. Garson sevisinin olmadığı ve sınırlı bir mönüyle hizmet anlayışının hakim olduğu bu işletmelerin cirosunun % 50'sinden fazlası işletme içerisindeki tüketimden sağlanmaktadır (Mogendorff, Lyon ve Cows, 1992, 264).

Küresel ticaretin tipik bir şekli olan hızlı yiyecek işletmeleri, son yıllarda da büyümeye ve gelişmeye devam etmektedir (Park, 2004, 88). Amerikalı ailelerin üçte ikisinin bu işletmelerin sürekli müşterisi olmaları ve aile üyelerinin haftada üç-dört kez ürün satın alması (Powers ve Barrows, 1999, 70) büyümenin boyutlarını açıkça ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalarda Amerikalıların % 8'i ortalama olarak her gün hamburger tüketirken, % 96'sının ise yılda en az bir öğününü bu ürünü sunan işletmelerde değerlendirdikleri anlaşılmaktadır (Spencer, Frank ve McIntosh, 2005).

Hızlı büyüme avantajından tam olarak yararlanmak isteyen uluslararası hızlı yiyecek zincirleri, servis, hız ve hijyen konularında standartlar oluşturarak güçlü bir marka imajına sahip olmayı hedeflemektedirler (Mogendorff, Lyon ve Cows, 1992, 264). Buna paralel olarak ulusal zincir yada bağımsız işletmeler de rekabet politikalarını gözden geçirmektedirler.

Hızlı Yiyecek İşletmelerinde Tüketici Profili Konusunda Yapılan Araştırmalar

Yapılan literatür taraması sonucu hızlı yiyecek işletmelerinde tüketici davranışları konusundaki araştırmaların genel olarak; tüketicilerin tercihleri, tüketim alışkanlıkları, demografik özellikleri, marka algılayış biçimleri, performans ve memnuniyet analizleri gibi alanlar üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir.

Kara, Kaynak ve Küçükemiroğlu (1995) tarafından hazırlanan, Amerika ve Kanada'daki hızlı yiyecek işletmeleri tüketicileri arasındaki farklılıkların incelendiği çalışmada tüketicilerin demografik özelliklerinin yanı sıra tercihlerini etkileyen faktörler üzerinde de durulmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, her iki ülkede erkek tüketici oranlarının bayanlardan daha yüksek olduğu ve bunların 25-45 yaş grubu arasında yer aldıkları gözlenmiştir. Amerikalı tüketicilerde fast food olarak hamburger (%40,22) tercih edilirken, Kanadalı tüketicilerde ilk sırayı deniz ürünlerinin (%36,24) aldığı anlaşılmaktadır.

Özdiñç'in (2004) "Üniversite öğrencilerinin fast food tüketim alışkanlıkları ve tüketim noktası tercihlerini etkileyen faktörler" isimli çalışmasında, Çukurova Üniversitesi öğrencilerinin tüketim alışkanlıklarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Öğrencilerin % 87.7'sinin hızlı yiyecek türü gıdaları tükettiği ve ilk akla gelen ürününün hamburger olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Park'ın (2004) Kore'de hızlı yiyecek işletmelerinin sektördeki yeri, tüketicilerinin demografik özellikleri ve bu işletmeleri en çok tercih edenlerin belirlenmesi üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre tüketicilerin % 72,4'ü bayan ve % 27,2'si erkektir. Anket katılımcılarının % 41,9'u 19-22 yaş grubu içerisinde olup bunlardan % 47,4' si üniversite öğrencisidir. Koreli tüketicilerin % 21,1'i ayda 3-4 defa bu tür işletmelerden yararlanmakta olup, % 74,6'sının arkadaşlarıyla birlikte gitmeyi tercih ettikleri ortaya çıkmıştır.

Knutson'un (2000) Michigan State Üniversitesi öğrencilerini incelediği "Üniversite öğrencileri ve fast food" isimli çalışmasında; öğrencilerin hızlı yiyecek tüketim tercihlerini etkileyen faktörler ve hızlı yiyecek işletmelerinin markalarını algılayış biçimleri üzerinde durmuştur. Araştırma sonucunda öğrenciler hızlı yiyecek tüketim tercihlerine etki eden en önemli faktörü "temizlik (%69)" olarak belirtmişlerdir.

Paeratakul ve arkadaşlarının (2003) yaptıkları araştırmada yetişkinlerin % 37'si, çocukların ise % 42' sinin hızlı yiyecek tüketicisi oldukları ortaya

çıkıştır. Araştırmaya göre 11-18 yaşları arasında 4576 öğrencinin % 75'inin hafta boyunca bu işletmelerden yararlandığı tespit edilmiştir. Aynı araştırmada, 10-39 yaşları arasında, erkek, yüksek gelir düzeyine sahip olanlarla, dört yada daha fazla aile üyesi bulunanların hızlı yiyecek işletmelerinden daha fazla yararlandıkları saptanmıştır.

Verma, Pulman ve Goodale (1999) Amerika ve Güney Kore halklarının hızlı yiyecek işletmeleri hakkındaki algılama farklılıkları üzerine yaptıkları araştırmada Amerikalı tüketiciler için "marka, fiyat ve kalite" etkenleri ön plana çıkarken, Güney Koreli tüketicilerde "güvenirlilik" faktörünün ilk sırayı aldığını anlaşılmaktadır.

Hızlı Yiyecek İşletmelerinde Tüketici Profili ve Tüketim Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

Araştırmanın Önemi, Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın temel amacı, hızlı yiyecek işletmelerindeki tüketici profilini belirlemeye çalışmaktır. Ayrıca, tüketicilerin hızlı yiyecek işletmelerinden yararlanma zamanları ve geliş sıklıkları gibi tüketim davranışları da bu araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Araştırma geniş bir projenin ilk aşamasını oluşturmaktadır.

Çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Maliyet ve zaman açısından kolaylık sağlaması, katılımcılara kolayca ulaşılabilmesi, sayısal verilerin elde edilebilmesi bakımından kullanışlı bir ölçüt olması, her türlü ölçeğin kolaylıkla uygulanmasını sağlaması ve kolayca toplanabilmesi gibi dayanaklar (Uşal ve Kuşlvan, 2000, 150) bu tekniğine başvurulmasını sağlamıştır. Ankete katılanların, aynı dönemlerdeki tüketicilerin bir kısmını temsil etmesi nedeniyle bundan sonraki bölümlerde tüketici ifadesi yerine "katılımcı" kavramı kullanılacaktır.

Anket taslağı literatürde yer alan önceki araştırmalardan, Davis (1994), Knowles (1998), Kotler, Bowen ve Makens (2003)'ün çalışmalarında kullandıkları formlar da dikkate alınarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte Özgen (1998), Çam (1991), Çakır (2001) ve Candan'ın (1996) hızlı yiyecek işletmeleri ve tüketicilerini konu alan yüksek lisans tezlerindeki anket formları da gözden geçirilmiştir. Sorular açık uçlu olup, katılımcıların demografik özellikleri ve tüketim davranışlarını tanımlayıcı 12 maddeden oluşmaktadır.

Araştırma Kocaeli il merkezinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem olarak bu bölgenin seçilmesinin gerekçeleri ;

- sanayi bölgesi olması nedeniyle çalışan nüfusun fazlalığı,
- eğitim kurumlarının -özellikle üniversite öğrencisi sayısının- fazlalığından dolayı hızlı yiyeceğe olan ilginin yoğun olduğu yerleşim bölgelerinden biri olması ve
- örneklem alanının sınırlandırılması şeklinde sıralanabilir.

"Hızlı yiyecek" adı altında çok sayıda işletme bulunmaktadır. Ancak pilot işletme olarak, Türkiye'de ve Dünyada hızla büyüyen uluslararası zincir işletmelerinden birisi tercih edilmiştir. Kurumsal kimliğini kullanmamak

için işletme bu bölümde “hızlı yiyecek işletmesi” olarak anılacaktır. Bu işletmenin seçilmesinin nedenleri arasında;

- ürün ve hizmet konusunda belirli standardı yakalamış olması,
- geniş bir kitle tarafından tanınması,
- güçlü organizasyon yapısına sahip olduğunun kabul edilmesi,
- uluslararası zincire dahil olmasından dolayı belirli standart ve kurallara göre işletilmesi ve
- satış hacminin yüksek olması gösterilebilir.

İlk olarak 56 katılımcı ile anket için ön test gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların anlama zorluğu çektiğini belirttikleri sorular değiştirilmiş olup, ankete herhangi bir ekleme yada çıkarma isteği gelmemiştir. Anket çalışması hızlı yiyecek işletmesinde Şubat Mart 2005'te 15 günlük bir dönemi kapsamaktadır. Farklı günler ve saat dilimleri seçilerek olabildiğince objektif sonuçların çıkması hedeflenmiştir. Araştırmanın sonunda 1100 kişi ile görüşülmüş, katılımcıların gerek kendileri tarafından, gerekse yardımcı olunması ile 762 adet anketin doldurulması sağlanmıştır. Ancak bu anketlerin 26'sının (% 3.4) yanlış veya eksik doldurulduğu tespit edilmiştir. Bunlar gözardı edilerek, değerlendirilmeler 736 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Hızlı yiyecek sunan işletmede bayan tüketicilerin yoğunluğu dikkat çekerken katılımcıların önemli bir bölümü (%60.5'i) 25 yaşın altındadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunu bekarlar oluşturmaktadır. Bekar katılımcıların %86'lık bölümü ise 25 veya daha düşük yaş grupları içerisinde yer almaktadır (Tablo 1).

Katılımcıların % 68.5'i çocuk sahibi değildir. Çocuk sahibi olanların önemli bir kısmı (% 57.3) tek çocuk sahibidir. Katılımcıların % 63.1'i

Tablo 1. Araştırma Kapsamındaki Tüketicilerin Demografik Özellikleri

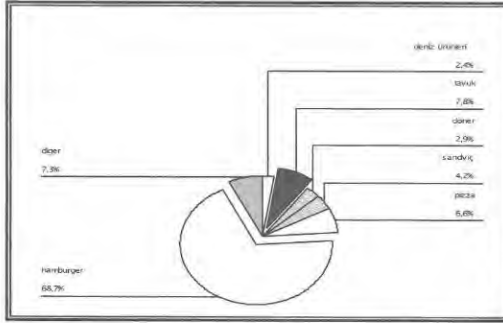
	f	%		f	%
Cinsiyeti			Yaş Grupları		
Bay	283	38,5	20 ve altı	220	29,9
Bayan	453	61,5	21-25	225	30,6
Toplam	736	100,0	26-30	108	14,7
Meslek			31-35	103	14,0
Eğitimci	35	4,8	36-40	41	5,6
Kamu Çalışanı	68	9,2	41 ve üzeri	39	5,3
Serbest Meslek	55	7,5	Toplam	736	100,0
Sanayici	4	0,5	Eğitim Durumu		
İşçi	84	11,4	İlköğretim	27	3,7
Öğrenci	363	49,3	Lise ve dengi	243	33,0
Ev Hanımı	72	9,8	Üniversite	433	58,8
Diğer	55	7,5	Lisansüstü	32	4,3
Toplam	736	100,0	Diğer	1	0,1
Medeni Durumu			Toplam	736	100,0
Bekar	495	67,3	Gelir Durumu		
Evlü	241	32,7	400 ve altı	120	20,7
Toplam	736	100,0	401-600	124	21,4
Çocuk Durumu			601-800	76	13,1
Çocuğu olanlar	232	31,5	801-1.000 YTL	93	16,0
Çocuğu olmayanlar	504	68,5	1.000+	167	28,8
Toplam	736	100,0	Toplam	580	100,0

üniversite veya lisans-üstü mezun olduklarını belirtirken, bu rakamın yarısından fazlasının öğretime devam ettiği anlaşılmaktadır. Bu oranı % 33 ile lise mezunları (%30.5'i halen öğrenci) takip etmektedir.

Katılımcıların % 21.2'si gelir durumunu belirtmemiştir. Gelirlerini belirtmeyen katılımcıların diğer bilgilerden öğrenci veya ev hanımı oldukları anlaşılmaktadır. Bu nedenle ancak 580 katılımcı üzerinden gelir durumlarını değerlendirilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun

öğrencilerden oluşması nedeniyle gelirlerinin düşük olması şartıcı değildir.

Hızlı yiyecek işletmelerini tercih eden katılımcıların % 28.8'i 1.000 YTL ve üzerinde aylık gelire sahip olduklarını belirtirken, % 40,1'i 600 YTL sınırının altında olduklarını ifade etmektedirler. Katılımcıların yaklaşık yarısı öğrencilerden oluşurken, bu grubu işçiler izlemektedir.



Şekil 1. Hızlı Yiyecek Ürünlerinin Tüketici Tarafından Algılanma Durumları

Tablo 2. Hızlı Yiyecek İşletmelerinden Tüketicilerin Yararlanma Sıklıkları

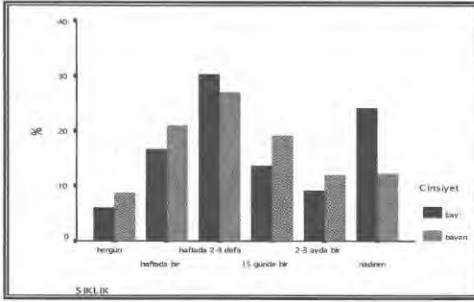
Sıklık Derecesi	f	%
Her gün	64	8,7
Haftada bir	148	20,1
Haftada 2-3 defa	184	25,0
15 günde bir	128	17,4
2-3 ayda bir	76	10,3
Nadiren	136	18,5
Toplam	736	100,0

rinden daha sık yararlanmak-tadırlar.

Bayan katılımcıların yaklaşık yarısı (% 46,6) haftada bir veya birkaç kez hızlı yiyecek işletmelerine gitmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Çocuk sahibi katılımcılar cinsiyet açısından karşılaştırıldığında çocuklu bayanların hızlı yiyecek işletmelerini daha sık ziyaret ettikleri Tablo 3'teki verilerden anlaşılmaktadır. Bu sonuç bayanların bir kısmının çalışmaması yani ev hanımı olmalarından dolayı dışarıda değerlendirebilecekleri daha fazla boş zamana sahip olmaları ile ilişkilendirilebilir.

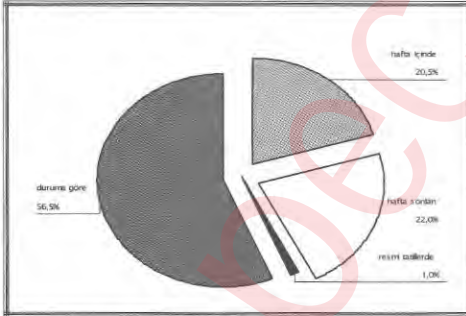
Araştırma sonuçlarından çocuk sayısı fazla olan ailelerin işletmeyi



Şekil 2. Cinsiyet Açısından Tüketicilerin Hızlı Yiyecek İşletmelerinden Yararlanma Sıklıkları

Tablo 3. Hızlı Yiyecek İşletmelerinden Yararlanma Sıklığının Çocuk Sahibi olan Bay ve Bayanlar Açısından Değerlendirilmesi (%)

Cinsiyet	Sıklık Derecesi						Toplam
	Her gün	Haftada bir	Haftada 2-3 defa	15 günde bir	2-3 ayda bir	Nadiren	
Bay	4,6	10,3	16,1	19,5	8,0	41,4	100,0
Bayan	0,7	24,1	13,1	24,8	17,9	19,3	100,0
Toplam	2,2	19,0	14,2	22,8	14,2	27,6	100,0



Şekil 3. Tüketicilerin Hızlı Yiyecek İşletmelerinden Faydalanma Dönemleri

değişir” yargısını taşımaktadır. Bunun yanında özellikle hafta sonlarının tercih edilmesi, dışarıda yemek yemenin bir bakıma sosyal bir faaliyet olarak ta algılandığının göstergesi olarak düşünülebilir.

Tablo 5'te çocuk sahibi olma durumuna göre katılımcıların bu işletmelerden yararlanma dönemlerine ilişkin veriler sunulmuştur. Çocuk sahibi olan

ziyaret sıklığında azalma olduğu görülmektedir. Sıklık ifadesi cinsiyet ve medeni durum ile değerlendirildiğinde; bekar bay ve bayanların evlilere oranla bu işletmeleri daha sık tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin bu tür işletmelerden en sık yararlanan grup olduğu dikkat çekmektedir. Önemli bir bölümü (% 55,9), haftada en az bir defa hızlı yiyecek tüketimi gerçekleştir-diklerini belirtmektedirler.

Şekil 3'te katılımcıların hızlı yiyecek işletmelerinden yararlanma dönemleri görülmektedir. Buna göre çoğunluk “buldukları koşullara göre” işletmeden yararlanma döneminin değişebileceğini ifade etmektedirler. Bununla birlikte hafta boyunca bu tür işletmelerin hareketli olduğu bilinmektedir.

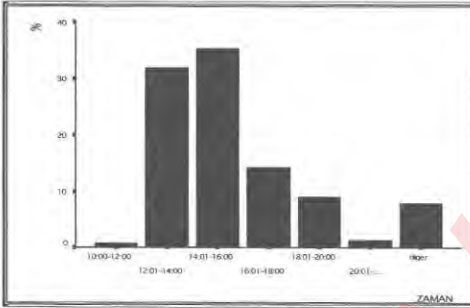
Tablo 4'te katılımcıların hızlı yiyecek işletmelerinde yemek yemeyi tercih ettikleri dönemler ile yaş grupları arasındaki ilişki incelenmiştir. Tabloya göre tüm yaş gruplarındaki katılımcıların önemli bir bölümü, “duruma göre

Tablo 4. Tüketicilerin Yaş Gruplarına Göre Hızlı Yiyecek İşletmelerinde Yemek Yemeyi Tercih Ettikleri Dönemler (%)

Dönem \ Yaş Grubu	Hafta içinde	Hafta sonunda	Resmi tatillerde	Duruma göre
20 ve altı	22,3	20,5	0,9	55,9
21-25	16,0	21,8	2,7	59,6
26-30	18,5	25,9	0,9	54,6
31-35	13,6	35,9	-	50,5
36-40	4,9	41,5	-	53,7
41 ve üzeri	10,3	17,9	2,6	69,2
Toplam	17,0	24,9	1,4	56,7

Tablo 5. Tüketicilerin Çocuk Durumlarına Göre Hızlı Yiyecek İşletmelerinde Yemek Yemeyi Tercih Ettikleri Dönemler

Çocuk Durumu	Dönem	Hafta içinde	Hafta sonunda	Resmi tatillerde	Duruma göre değişir	Toplam
Çocuk sahibi	%	12,1	31,9	0,4	55,6	100,0
Çocuk sahibi değil	%	19,2	21,6	1,8	57,1	100,0
Toplam	%	17,0	24,9	1,4	56,7	100,0



Şekil 4. Tüketicilerin Hızlı Yiyecek İşletmelerinde Yemek Yemeyi Tercih Ettikleri Zaman Dilimleri

bakıldığında; bekarların % 62,8'inin arkadaş grubuyla, evli katılımcıların ise % 50,2'sinin aileleriyle birlikte hızlı yiyecek işletmelerine gittikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Çocuk sahibi olan bay ve bayanların grup tercihleri karşılaştırıldığında ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Çocuk sahibi bayanların önemli bir kısmı (% 56,6), aile tercihini belirtirken, aynı tercih çocuk sahibi baylarda daha düşüktür (% 34,5).

Katılımcıların yaş ve beraber gitmeyi tercih ettikleri grup arasındaki ilişki ele alındığında; yaş ilerledikçe katılımcıların aileleriyle birlikte hızlı yiyecek işletmelerine gittikleri, arkadaş grubunu tercih etme oranlarında azalma görüldüğü gözlemlenmektedir. 20 yaş ve altındaki katılımcıların %71,4'ü arkadaş grubunu tercih ederken 36-40 yaş grubunda bu oran %4,9'a düşmektedir.

TARTIŞMA

Bu araştırma İzmit'in merkezinde bulunan bir hızlı yiyecek işletmesinin tüketicileri arasından rastgele seçilen 836 katılımcının bireysel fikirlerini yansıtmaktadır. Elde edilen verilere göre, katılımcıların önemli bir bölümü bekar ve 25 yaşın altındadır. Bu sonuç şaşırtıcı değildir. Park'ın (2004) çalışmasında hızlı yiyecek tüketicilerinin önemli bir bölümünün 19-22 yaş grupları arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Paeratakul ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan bir başka araştırmada da çocukların % 42'sinin ve

katılımcılar koşullara göre hareket etmekle birlikte özellikle hızlı yiyecek sunan işletmelere gitmek için hafta sonlarını daha çok tercih etmektedirler. Çocuk sahibi olmayan katılımcıların hafta içi veya hafta sonu yararlanmaları açısından önemli farklılıklar gözlemlenmemiştir.

Şekil 4'te katılımcıların, hızlı yiyecek işletmelerinden yararlanmada tercih ettikleri zaman aralıkları verilmiştir. Elde edilen verilerden hareketle 12:00 16:00 saatleri arası, bu işletmelerin en çok tercih edildikleri ve yoğunluk yaşadıkları dönem olarak değerlendirilebilir.

Katılımcıların daha çok arkadaş grubuyla bu işletmelere gitmeyi tercih ettikleri dikkat çekmektedir (Şekil 5). Ancak hızlı yiyecek işletmelerine gidilen grup ile katılımcıların medeni durumları arasındaki ilişkiye

yetişkinlerin ise % 37'sinin hızlı yiyecek tüketicisi olduğu görülmektedir. Kara, Kaynak ve Küçükemiroğlu (1995) tarafından Amerika ve Kanada'daki hızlı yiyecek tüketicileri arasındaki farklılıklar üzerinde yapılan çalışmada ise her iki ülkede de 25-45 arası yaş gruplarının ağırlıkta olduğu dikkat çekmektedir. Bu araştırmalardan hareketle hızlı yiyecek işletmesi pazarının özellikle çocuk ve gençlerden oluştuğu kanısına varılabilir.

Hızlı yiyecek tüketicilerinin % 61,5'inin bayarlardan oluştuğu dikkat çekmektedir. Bu sonuç Park'ın (2004) çalışmasıyla benzerlikler gösterirken, Kara, Kaynak ve Küçükemiroğlu'nun (1995) çalışmalarında bay tüketicilerin sayısı daha yüksek çıkmıştır. Çocuk sahibi olan bayanların haftada yada onbeş günde bir bu işletmelere gitmeyi tercih etmelerine rağmen, çocuk sahibi bayların önemli bir kısmı "nadiren" bu işletmelerden yararlandıklarını ifade etmektedirler. Hızlı yiyecek sunan işletmelere karşı çocuklu bayanların daha fazla gitme istekleri şaşırtıcı olmayabilir.

Katılımcıların önemli bir bölümü halen üniversite öğrencisi veya mezunundan oluşmaktadır. Bu sonuç Park'ın (2004) çalışmasıyla da benzerlikler göstermektedir. Kocaeli Üniversitesi'nin 50 bine yaklaşan öğrenci sayısı, bu işletmeler için önemli bir pazar olduğu söylenebilir. Ayrıca bu tür işletmelerin yiyecek tüketiminin yanında öğrencilerin boş zamanlarında arkadaşlarıyla buluşulabilecekleri bir merkez olarak değerlendirildiği de düşünülebilir. Fast food (hızlı yiyecek) kavramından ne anlaşıldığına ilişkin katılımcıların üçte ikisinin çoğu Avrupa ülkesindeki tüketiciler gibi "hamburger" yanıtını vermesi beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Özdeş'in (2004) çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Amerikalı tüketicilerde de aynı durum söz konusu iken Kanadalı tüketiciler için deniz ürünlerinin ön planda olması dikkat çekicidir. Bununla birlikte, Türkiye'de hızlı yiyecek olarak algılanabilecek ve yeme kültürümüzde önemli yere sahip lahmacun ve pide gibi yiyeceklerin varlığına rağmen bu sonucun ortaya çıkması aynı zamanda düşündürücü olabilir.

Katılımcıların yarıya yakını haftada en az bir defa bu tür işletmeleri ziyaret ettiklerini belirtirken, bayanların bu alandaki yoğunluğu dikkat çekicidir. Katılımcılar bu tür işletmelere gitmelerinin buldukları koşula göre değişebileceğini belirtirken, "hafta sonları" tercihi ikinci sırada yerini almıştır. Tercihlerdeki farklılıklar aynı zamanda bu tür işletmelerden yararlanan tüketicilerin homojen bir yapıya sahip olmadıklarını da ortaya koymaktadır. Özellikle çocuklu aileler için hafta sonunun ideal olmasına rağmen, katılımcılar içerisinde önemli bir paya sahip öğrenciler için durum farklılık gösterebilmektedir. Katılımcıların önemli bir bölümünün 12.00-16.00 saatleri arasında yararlanmaları özellikle öğle yemeği amaçlı bu işletmeleri tercih ettiklerini akla getirebilir. Bu sonuç aynı zamanda hızlı yiyecek işletmelerinin en yoğun olduğu dönemleri de yansıtmaktadır. Hızlı yiyecek işletmelerine gitmede grup tercihlerinde, bekarlar % 62,8 ile arkadaş gruplarını tercih ederlerken evli tüketicilerin yarısı tercihlerini kendi ailelerinden yana kullanmaktadır. Park'ın (2004) çalışmasında da katılımcıların % 74,6'sı grup seçiminde "arkadaş" tercihini ön planda tutmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada belirli bir alanda yapılan anket çalışması ile, hızlı yiyecek sunan işletmelerinin tüketici profili ve tüketici özellikleri belirlenmiştir. Tüm dünyada hızlı bir gelişim gösteren ve yiyecek-içecek sektörünün toplam gelirlerinde önemli bir paya sahip hızlı yiyecek-içecek işletmeleri, sahip oldukları tüketici kitlesiyle de dikkat çekmektedir. Genellikle sık aralıklarla ve kısa zaman dilimlerinde yararlanılan bu işletmelerin geniş bir tüketici kitlesine sahip olmaları, akademisyenlerin ve profesyonellerin her zaman ilgisini çekmiştir. Yapılan araştırmalarda, farklı ülkelerdeki tüketici profilleri ve satın alma davranışları belirlenmeye çalışılmıştır. Daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen veriler ile bu çalışmanın sonuçları arasında önemli benzerlikler kurulabilir.

Araştırma sonuçlarından daha çok bekar, bayan, öğrenci ve genç yaş gruplarından olan tüketicilerin yoğunluğu dikkat çekicidir. Konuya ilişkin farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda da buna paralel sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Koşullara göre değişmekle birlikte en çok tercih edilen günlerin genellikle hafta sonlarının olması, hızlı yiyecek işletmelerinin zamandan tasarruf yerine daha çok sosyal faaliyet amaçlı kullanıma yönelik değerlendirildiği akla getirmektedir.

Bu çalışma, hızla büyüyen bu endüstrinin sahip olduğu tüketici kitlesinin özelliklerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bir alanda ve bir işletme üzerinden yürütülmesiyle elde edilen verilerin geneli temsil edebileceğini savunmak doğru bir yaklaşım olmayabilir. Bununla birlikte, bu alanda araştırma yapacak olan akademisyenlere ve pazar stratejileri ile işletme politikalarını geliştirmek ve güncellemek zorunda olan işletme sahip ve yöneticilerine önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu alanda araştırma yapacak olan akademisyenlerin, zincir ve bağımsız işletmeleri karşılaştıracak, ülkelerarası benzerlik ve farklılıkları ortaya koyacak ve kültür farklılıklarından kaynaklanan tüketim özelliklerini belirleyici çalışmalara yönelmeleri, özellikle sınırlı olan yerli literatüre önemli katkılar sağlayabilecektir. İşletme sahip ve yöneticilerinin ise, mevcut pazarlarının sınırlarını genişletmek için ileriye yönelik uygulayacakları pazarlama stratejilerinde yapılan araştırma sonuçlarını da dikkate alarak değerlendirme yapmaları yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

ALTINIŞIK, Remzi - AVCIKURT, Cevdet, BATMAN, Orhan, DEMİRKOL, Şehnaz, SARIŞIK, Mehmet, UÇKUN, Gazi Ceylan, UÇKUN, Seher, ZENGİN, Burhanettin, Turizm İşletmeleri, 1. Basım, İstanbul: Değişim Yayınları, 2004.

BLOCK, Jason P. - SCRIBNER, Richard A., DESALVO, Karen B., "Fast Food, Race/Ethnicity and Income: A Geographic Analysis", American Journal of Preventive Medicine. c: 27, Sayı :3, 2004, pp: 211-217.

CANDAN, F. Burcu, "Bir Pazarlama Yöntemi Olarak Franchising Üniversiteli Öğrencilerin Fast Food Restoranları Tercih Nedenleri Üzerine Erzurum'da Bir Araştırma", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.

ÇAKIR, Ayşe Banu, "Günümüz Hızlı Yemek Yeme Sistem Kuruluşunda

Mekan Oluşumu (Franchising Sistem Kuruluşunda Fast Food Mekan Oluşumu)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, 2001.

ÇAM, Alparslan, "Analysis of Fast Food Industry in Turkey", Boğaziçi Üniversitesi. 1991.

DAVIS, Bernard - LOCKWOOD, Andrew, Food and Beverage Management A Selection of Readings, Butterworth/Heinemann, 1994.

ELLIOTT, Peter ve REED, Richard, The Valuation of Fast-Food Outlets: Analysis, Methodology and Reliability" The Appraisal Journal, 2000, www.aicanada.ca

GEE, Chuck Y. - MAKENS, James C., CHOY, Dewey J. L., Food and Beverage, New York: Van Nostrand Reinhold, 1989.

HORNSEY, Timothy - DANN, David, Manpower Management in The Hotel and Catering Industry, 1984.

İTO Panel Kayıtları, "Türk Mutfağının 'Fast Food' Karşısındaki Yeri", İstanbul, 16 Ekim 2000.

JACOBSON, Michael F. - FRITSCHNER, Sarah, The Completely Revised and Updated Fast-Food Guide, Second Edition, New York: Workman Publishing, 1991.

KARA, Ali KAYNAK, Erdener, KÜÇÜKEMİROĞLU, Orsay, "Marketing Strategies for Fast-food Restaurants: A Customer View". International Journal of Hospitality Management, c: 7, Sayı: 4, 1995, pp: 16-22.

KNOWLES, Tim, Hospitality Management- An Introduction, Second Edition, New York: Longman, 1998.

KOTLER, Philip BOWEN, John, MAKENS, James, Marketing for Hospitality and Tourism, Third Edition, New Jersey: Prentice Hall, 2003.

KNUTSON, Bonnie J., "College Students and Fast Food How Students Percieve Restaurant Brands", Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, c: 41, Sayı: 3, 2000, pp: 68-74.

KOÇAK, Nilüfer, "Yiyecek-İçecek İşletmelerinde Toplam Kalite Yönetimi". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.

LEE, Moonkyu - ULGADO, Francis M., "Consumer Evaluations of Fast-Food Services: A Cross-National Comparison", The Journal of Services Marketing, c: 11, Sayı: 1, 1997, pp: 39-52.

MOGENDORFF, Dolf LYON, Phil, COWLS, Chris, Alternative Labour Markets and Fast Food: Human Resource Management During A Period Demographic Change (Burger King), Managing Projects in Hospitality Organizations, London: Cassell, 1992.

NINEMEIER, Jack D., Food and Beverage Management, Second Edition, Educational Institute of American Hotel & Motel Association, 1995.

ÖZDİNÇ, İsmail Yalım, "Üniversite Öğrencilerinin Fast Food Tüketim Alışkanlıkları ve Tüketim Noktası Tercihlerini Etkileyen Faktörler", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt: 15, Sayı:1, 2004, ss.71-79.

ÖZGEN, Leyla, "Farklı Eğitim Düzeyindeki Öğrencilerin Hızlı Hazır Yiyecek (Fast Food) Tüketim Durumlarının ve Alışkanlıklarının Saptanması Üzerine Bir Araştırma", Bilim Uzmanlık Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.

PAERATAKUL, Sahasporn- FERDINAND Daphne, CHAMPAGNE, C.M.- RYAN, Dona ve BRAY George, Fast-Food Consumption Among US Adults and Children: Dietary and Nutrient Intake Profile, Research, (103) 10, 2003, 1332-1337.

PARK, Cheol, "Efficient or Enjoyable? Consumer Values of Eating Out and Fast Food Restaurant Consumption in Korea", *International Journal of Hospitality Management*, c: 23, 2004, pp: 87-94.

POWERS, Thomas F. - POWERS, Jo Marie, *Food Service Operations: Planning and Control*, Florida: Krieger Publishing Company, 1991.

POWERS, Tom - BARROWS, Clayton W., *Introduction to Management in The Hospitality Industry*, Sixth Edition, Canada: John Wiley & Sons, 1999.

RITZER, George, *The McDonaldisation of Society. An Investigation Into The Changing Character of Contemporary Social Life*, New Delhi: Pine Forge Pres, 1996.

SADI, Muhammad A., "Restaurant Patronage and The Ethnic Groups in Singapore: An Exploratory Investigation Using Barker's Model", *Journal of Foodservice Business Research*, c: 5, Sayı: 1, 2002, pp: 79-99.

ŞENTÜRK, Şenol YÜKSEL, Bilge, ÖZER, Hatice, ÇAKIR, Biriz, BİDECİ, Engin, "Toplumun Beslenmede Bilinçlendirilmesi-Saha Personeli İçin Toplum Beslenmesi Programı Eğitim Materyali, Ankara: Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Hacettepe Üniversitesi Beslenme ve Diyetetik Bölümü Ortak Çalışması, 2002.

SPENCER, Elsa H.- FRANK Erica ve McINTOSH, Nichole, *Potential Effects of the Next 100 Billion Hamburgers Sold by McDonald's*, *American Journal of Preventive Medicine*, (28) 8, 2005, 379-381.

TUNCEL, Mine, "Fast Food (Hızlı Yemek) Sisteminin Türk Mutfağına Uyarlanması ve Bir Uygulama", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.

TÜRKSOY, Adnan, *Yiyecek-İçecek Hizmetleri Yönetimi*, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitapevi, 2002.

TÜRKSOY, Adnan, *Yiyecek-İçecek Hizmetleri Yönetimi*, 1.Bası, Ankara: Turhan Kitapevi, 1997.

USAL, Alparslan KUŞLUVAN, Zeynep, *Davranış Bilimleri (Sosyal Psikoloji)*, 3. Baskı, İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi, 2000.

VERMA, Rohit- PULLMAN, Madeleine E. ve GOODALE, John C., *Designing and Positioning Food Services for Multicultural Markets*, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, (40) 6, 1999, 76-87.

WARDE, Alan MARTENS, Lydia, *Eating Out Social Differentiation, Consumption and Pleasure*, Cambridge University Pres, 2000.

YÖNET, H. Nuray, "Bir Dağıtım Sistemi Olarak Franchising", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.

YU, Larry, *The International Hospitality Business Management and Operations*, New York: The Haworth Hospitality Pres, 1999.

YAZIM KURALLARI

Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi, kooperatifçilik, tarım, yönetim, ekonomi, işletme, sosyo-kültürel ve buna yakın alanlarda ulusal ve uluslar arası seviyelerde makaleler yayınlar. Çeviri yazılar yayına kabul edilmez. Dergiye gelen makaleler başka bir dergiye gönderilmemiş ya da yayınlanmamış olmalıdır. Sunulu bildiri ve posterler kabul edilir. Makale, Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi kapsamına ve yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmamış ise hakem görüşüne sunulmadan red edilebilir. Yazarlara telif ücreti ödenmez. Makaleler sadece yazarların görüşlerini taşır. Dergi için bağlayıcı nitelik taşımaz.

Metin, Word programı kullanılarak, sayfanın tek yüzüne, tek aralıklı, üstte 4.5 cm, altta 5.8 cm, solda 5.0 cm ve sağda 4.5 cm boşluk bırakılarak, Times New Roman yazı karakteri ile ve 10 punto kullanılarak yazılmalıdır. Dip not 1.25 cm olmalıdır. Makaleler 15 sayfayı geçmemeli, iki kopya ve bir disket ile birlikte sunulmalıdır. Yazarlar, makale ile birlikte "Telif Hakkı" istenilmediğine ve Makalenin daha önce başka bir dergiye gönderilmediğine dair bir dilekçe sunmalıdırlar.

Yayınlanmasına karar verilen makaleler üzerine yazarlarca hiçbir yeni eklenti yapılamaz. Yayınlanmayan yazılar yazarlara iade edilmez.

Makale, Başlık sayfası, Özet, Abstract, Giriş, Materyal ve Metot, Bulgular ve Tartışma, Sonuç ve Kaynakları içermelidir. Bölümler metin içinde numaralıdır.

Başlık sayfasında, kısa ve konu hakkında bilgi verici makale başlığı, yazarın (yazarların) açık adı, unvanı, kurumu, açık adresi, iletişim bilgileri bulunmalıdır.

Makale başlığının altında yazarların adı unvanı olarak verilmelidir. (*) ile ilk sayfanın altında yazarın (yazarların) unvanı ve çalıştığı kurum belirtilmelidir.

Makalenin 100 kelimeyi geçmeyecek şekilde Türkçe ve İngilizce özeti olmalıdır. İngilizce özetten önce İngilizce başlık verilmelidir. Özet kısa, net yapıldığı, nasıl yapıldığını ve bulguları vurgulamalıdır. Özet altında, İngilizce ve Türkçe olarak maksimum 5 (beş) ANAHTAR sözcük (Key Words) verilmelidir.

Makalenin giriş bölümünde çalışmanın önemi ile amacı belirtilmeli, ayrıca bu konuda yapılmış çalışmaların bir düzen içinde özetleri verilmelidir. Araştırma materyali ve metot tarif edilmeli, ancak yayınlanmış olanlar varsa kapsamlı açıklamalara girmeden atıfta bulunulmalıdır. Bulgular bölümünde veriler kısa ve mantıklı bir şekilde sunulmalıdır. Sonuçlar tartışılmalı, değerlendirilmeli ve yorumlanmalıdır. Tablo ve şekillerdeki rakamlar metin içinde aynı şekilde ve geniş yer almamalıdır. Dipnotlardan olabildiğince kaçınılmalıdır.

Tablo numarası ve ismi üstte, şekil numarası ve ismi altta yazılmalıdır. Kaynak

var ise alta yazılır. Tablo başlıkları en soldan başlamalıdır. Bütün tablo ve şekiller metin içinde ayrı ayrı ardışık olarak numaralandırılmıdır.

Metin içinde atıfta bulunulmayan kaynaklar kaynak bölümünde yer almamalıdır. Kaynaklar, metin içinde kaynağın atıf yapıldığı yerde parantez içinde yılı ile birlikte verilir. Bir yazar var ise (Arıcı, 1998), iki yazar var ise (Peker ve Çelik, 2005) ve ikiden fazla yazar var ise (Tanrıvermiş vd, 2005) şeklinde verilir. Kaynak cümle başında ise "Demirci (2005'e göre)" şeklinde verilir. Aynı yazara ait aynı yılda birden fazla kaynak var ise, (Tosun, 1985a, b) şeklinde sıralanır. Kaynaklar metin sonunda yazarların soyadlarına göre alfabetik ve sola yaslı olarak numaralandırılmaksızın sıralanır. Kaynaklar aşağıdaki şekilde yazılmalıdır:

Makale:

Peker, K. ve Çelik, Y. 2005. Toplum Tarım Desteği Modeli ve Türkiye'de Organik Tarım Üretiminde Uygulanabilirliği. Üçüncü Sektör Kooperatifçilik. Sayı:41(1):1-14

Flings, A. 2000. Estimation of Leaf Area in Tropical Maize. Agron. J. 92: 436-444.

Kitap:

Chick, V. 1983. Macroeconomics After Keynes: A Reconsideration of the General Theory. The MIT Pres, Cambridge.

Kitaptan bir bölüm:

Koo, W. ve Bayaner, A. 1998. World Durum Wheat Trade: Competitiveness and Outlook. In T.Yıldırım, A. Schmitz and W.H.Furtan (ed) World Agricultural Trade. Westview Pres. pp. 187-207.

Adres:

Makaleler aşağıda verilen adrese gönderilmelidir:

Türk Kooperatifçilik Kurumu
Mithatpaşa Cad. No:38/A Kızılay, Ankara,
Türkiye

e-posta: admin@koopkur.org.tr

YAZARLAR İÇİN SON KONTROL LİSTESİ

"Telif Hakkı Devri Formu" imzalandı, tartışılacak

Makale iki kopya ve bir disket olarak hazırlandı.

Yazım kurallarına uyuldu.

Yazar isimleri açık olarak yazıldı (kısaltma yok).

Yazar adres(leri) verildi.

Türkçe başlık ve özet yazıldı.

Türkçe anahtar kelimeler verildi.

İngilizce başlık ve özet (abstract) yazıldı.

İngilizce anahtar kelimeler verildi.

Metin içinde tablolar ve şekiller ardışık numaralandı.

Kaynaklar yazım kurallarına uygun yazıldı.

Sayfalar numaralandı.

INSTRUCTIONS TO AUTHORS

The Journal of Third Sector Cooperatives accepts articles in the fields of cooperatives, agriculture, management, economics, business and socio-culture on the national and international levels. Translated articles are not accepted. Manuscripts must be based on original research and contain novel findings of general significance. Manuscripts submitted to the Journal of Third Sector Cooperatives must not have been published or be under consideration for publication elsewhere, other than as an abstract of an oral or poster presentation. Manuscripts may be rejected without peer review if they do not comply with the instructions to authors or are beyond the scope of the journal. Authors are not paid and are responsible for the views in the articles.

Manuscripts should be prepared in Word, typed using Times new roman on one side of the paper, 10 punto and single-spaced. Margins are as follows; Top: 4.5 cm, bottom: 5.8 cm, left: 5 cm, right: 4.5 cm and footnote: 1.25 cm. Total numbers of manuscripts must not exceed 15 pages. Two clear copies of the manuscript and a diskette should be submitted.

After referee-recommended revisions are completed and the manuscript has been accepted for publication, the author will not be permitted to make any new additions to the manuscript. Manuscripts not published are not returned to the authors.

Manuscript should follow this order: Title Page, Abstract with title of manuscript, Özet (Turkish Abstract), Introduction, Materials and Methods, Results and Discussion, Conclusions and References. Section and subsection headings should not be numbered.

The first page should contain a concise, short and informative title, the names and addresses of the authors and contact details of the corresponding author (postal address, e-mail, and fax and telephone numbers).

The abstract must be in both English and Turkish, and should not exceed 100 words. The abstract should be informative as to why and how the study was conducted, and what the results and conclusions are. A maximum of 5 key words must be given at the end of the abstract.

Introduction should define the background and significance of the problem. A summary of the relevant literature should be given. Materials and methods should be concise with complete information about the analytical and statistical procedures. Finding should be given and evaluated in results and discussed section with reference to the tables and figures and by considering information from the literature. The data/information given in a table and figure must not be repeated extensively in the text. Footnote must be avoided as much as possible.

The number and the title of the Tables must be given above the tables and the number and the title of the Figures must be given below the figures. Titles must start from the left

margin. All tables and figures must be numbered consecutively throughout the paper.

References not cited in the text should not be given in Reference section. References should be cited in the text by the last name(s) of the author(s) and year of publication, for example, (Arıcı, 1998), (Peker and Çelik, 2005) (Tanrıvermiş et al, 2005) If the citation is the subject of the sentence, then only the date should be given in parentheses, for example, According to Demirci (2005). If there is more than one reference in the same year for the same author(s), then please add the letters "a", "b", etc. to the year, for example, (Tosun, 1985a, b). References should be listed alphabetically at the end of the text by the last name of the author, starting from the left margin without numbering. References should be given as bellow:

Journal article:

Peker, K. ve Çelik, Y. 2005. Toplum Tarım Desteği Modeli ve Türkiye'de Organik Tarım Üretiminde Uygulanabilirliği. Üçüncü Sektör Kooperatifçilik. Sayı:149. Temmuz-Ağustos-Eylül.

Flings, A. 2000. Estimation of Leaf area in Tropical Maize. Agron. J. 92: 436-444.

Book:

Chick, V. 1983. Macroeconomics After Keynes: A Reconsideration of the General Theory. The MIT Pres, Cambridge.

Chapter in Books:

Koo, W. ve Bayaner, A. 1998. World Durum Wheat Trade: Competitiveness and Outlook. In T.Yıldırım, A. Schmitz and W.H.Furtan (ed) World Agricultural Trade. Westview Pres. pp. 187-207.

Address:

Manuscript should be submitted to:

Türk Kooperatifçilik Kurumu

Mithatpaşa Cad. No:38/A Kızılay, Ankara, Türkiye

e-posta: admin@koopkur.org.tr

Final Checklist

"Copyright Release" letter is enclosed.

Two copies and one diskette of the manuscript are submitted.

Entire paper is in conformity with the instructions to authors.

Names of authors are written in full (not abbreviated).

Address of authors is given.

Turkish title and abstract are given.

Turkish key words are given.

English title and abstract are given.

English key words are given.

Tables and figures are numbered in the text consecutively.

References are cited and listed according to instructions and not numbered.

All pages are numbered.