CUDES JOURNAL
CURRENT DEBATES IN SOCIAL SCIENCES

Okutan, E. & Yetim, A. (2019). Çalışanların "Sendika" ve "İnsan Kaynakları" Kavramlarına İlişkin Metaforik Algıları. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 2(2), 183-195.

Research Article

Çalışanların "Sendika" ve "İnsan Kaynakları" Kavramlarına İlişkin Metaforik Algıları

Metaporıc Concepts Of Workers Related To Human Resources And Unıon Concepts

Elvan OKUTAN
Sakarya University
elvany@sakarya.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-9082-8850

Aleyna YETİM
Sakarya University
aleynayetimay@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-0052-3541

DOI: 10.37154/ijopec.2019.5

Article Info

Received: 03.12.2019
Accepted: 18.12.2019

Keywords: Sunion, Human Resources, Metaphor.

Abstract

The union is a community of workers and employers who come together to protect their rights and interests in businesses. Human resources are the units that formulate policies regarding the procurement, employment and development of the human resources necessary to increase productivity in enterprises. In its simplest definition, metaphor is a way of describing one thing to another. This form of expression is a process of mental production by comparing or comparing one concept with another. The aim of this study is to reveal the perception of "trade unions" and "human resources ın of employees through metaphors. This study is a qualitative research method in which we compare one concept with another and explain the reason for the analogy. This work is important because it metaphorically measures employees' perceptions of human resources and trade union concepts, and no such work is found. The research was applied to factory workers in Bilecik. According to the findings of the study, while the union is generally regarded as an organization representing workers, providing justice and trust, for some participants the union is seen as a useless, unreliable, harmful organization. In general, human resources for employees are seen as a unit that assists them in the workplace, communicates with the employer, represents them and reassures them, while for some participants it is considered useless and acting as employer's representative.

Makale Bilgisi

Geliş: 03.12.2019
Onay: 18.12.2019

Anahtar sözcükler: Sendika, İnsan Kaynakları, Metafor

Öz

Sendika, çalışanların ve işverenlerin ayrı ayrı olarak iş hayatında kendi hak ve çıkarlarını korumak için bir araya gelerek oluşturdukları topluluklardır. İnsan kaynakları, işletmelerde verimliliği artırmak amacıyla ihtiyaç duyulan insan kaynağının sağlanması ve bu kaynağın geliştirilmesi için çözüm ve politikalar üreten birimdir. Metafor en basit tanımıyla, bir şeyi başka bir şey ile anlatma biçimidir. Bu anlatma biçimi, bir kavramı başka bir kavrama benzeterek veya kıyaslayarak yapılan bir zihinsel üretim sürecidir. Bu araştırmanın amacı çalışanların "sendika" ve "insan kaynakları" kavramlarına yönelik mevcut algılarını metaforlar aracılığıyla ortaya çıkarmaktır. Bir kavramın başka bir kavrama benzetilmesine ve benzetme nedeninin açıklamasına yer verdiğimiz bu çalışma nitel bir araştırma yöntemi olan metafor tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın önemi çalışanların "sendikayı" ve "insan kaynaklarını" nasıl gördüklerini metaforik bir şekilde analiz eden başka bir çalışmaya rastlanmadığından dolayı ortaya çıkmaktadır. Araştırma Bilecik ilinde kimya işkolunda faaliyet gösteren fabrikaların çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmanın elde edilen bulguların sonuçlarına bakıldığında, çalışanlar için genel olarak sendika, işçileri temsil eden, adaleti sağlayan ve güven veren kuruluş olarak görülüyorken bazı katılımcılar için sendika, faydasız, güven vermeyen, zararlı bir kuruluş olarak görülmektedir. Çalışanlar için genel olarak insan kaynakları, iş yerinde kendilerine yardımcı olan, işveren ile iletişimini sağlayan, onları temsil eden ve güven veren bir birim olarak görülüyorken bazı katılımcılar için faydasız ve işverenin ajanlığını yapan bir birim olarak görülmektedir.

1. GİRİŞ

Kaynağı "Syndic" kelimesi olan sendika kavramının tarihi Eski Yunan ve Roma'ya kadar götürülebilir. Bu kelime, Belediye Meclisinden farklı olarak şehrin menfaatlerini koruyan kimse anlamına gelmektedir (Önsal, 2010: 25). Sendika kavramını ilk tanımlayan Fabian Derneği'nin öncüleri Sidney ve Beatrice Webb'tir. Webb'in tanımına göre sendika, "*çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve korunması amacıyla işçilerin kurmuş oldukları sürekli topluluktur"* (Mahiroğulları, 2016: 2; Tokol, 2017: 22). Ancak günümüzde işverenler de bir araya gelerek sendika kurabilmektedirler. 6356 sayılı kanuna göre sendika; "*işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır"* (STİSK. m.2). Ülkemizdeki sendika türlerini, hak ve çıkarlarını savunduğu toplulukların statüleri bakımından işçi sendikası, işveren sendikası ve kamu sendikası olarak gruplandırmak mümkündür.

İnsan kaynakları, örgüte rekabetçi üstünlükler sağlamak için gerekli personelin sağlanması ve geliştirilmesi, planlaması, örgütlemesi, yönlendirmesi ve denetlenmesi ile ilgili faaliyetleri düzenleyen birim olarak tanımlanabilir (Yılmazer ve Eroğlu,2008: 24). İnsan kaynaklarının amacı, işletmelerde çalışan insanların mutluluğunu artırarak, çalışanı geliştirerek, işletmenin amacı ile çalışanların amacı aynılaştırarak işletmenin verimliliğini ve etkinliğini en üst düzeye çıkarmaktır (Uğur, 2008: 28). İnsan kaynaklarının amacı kısaca, iş yaşamının niteliğini yükselterek verimliliği artırmaktır (Yılmaz , 2010: 21).

Metafor, Latince terimler olan meta (öte) ve pherein (taşımak) kelimelerinin birleşmesiyle oluşan "*metapherein*" birleşik bir kelimedir (Levine, 2005:172). Metafor; bireylerin kavram veya olgulara yükledikleri anlamları görselleştirme ve simgeleştirme yoluyla açığa çıkarmaktır (Mert, 2015:2). Metafor en basit tanımıyla, bir şeyi başka bir şey ile anlatma biçimidir. Bu anlatma biçimi, bir kavramı başka bir kavrama benzeterek veya kıyaslayarak yapılan bir zihinsel üretim sürecidir. Bu araştırmanın yapılmasını gerekli kılan neden; literatür değerlendirildiğinde çalışanların, "insan kaynakları" ve" sendika "kavramlarına yönelik algılarını ölçen metafor çalışmalarına rastlanmamasıdır. Bu araştırmanın amacı emeğini sunan çalışanların "sendika", "insan kaynakları" kavramlarına ilişkin düşünceleri metaforlar aracılığı ile kategorize ederek ve analizler sonucu yorumlayarak tespit etmektir. Bu araştırmada çalışanların sendika ve insan kaynakları algısını alışılagelmiş nicel araştırma tekniklerinin dışında bir yaklaşımla değerlendirme imkânı verdiği için önem taşımaktadır. Metafor analizi ile çalışanların insan kaynakları ve sendika kavramları ile nasıl bağ kurduklarının ortaya konulması amaçlanmaktadır.

2. ÇALIŞANLARIN SENDİKA VE İNSAN KAYNAKLARI KAVRAMLARINA YÖNELİK ALGILARINI ÖLÇEN ALAN ARAŞTIRMASI ÖRNEĞİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Bilecik ilinde bulunan kimya işkolunda faaliyet gösteren fabrika çalışanlarının "sendika" ve "insan kaynakları" kavramları hakkındaki düşüncelerini metaforlar yardımıyla ortaya koyabilmektir. Çalışanların insan kaynakları ve sendika algıları, bu kavramlara yönelik geliştirdikleri metaforlar kategorize edilerek saptanmaya çalışılmıştır. Literatür incelendiğinde metafor çalışmaların ağırlıklı olarak eğitim bilimlerinde kullanıldığı görülmekte olup, günümüzde sosyal bilimlerde de kullanılmaya başladığı göze çarpmaktadır. Literatürde çalışanların sendika ve insan kaynakları kavramlarına ilişkin metaforik algılarını inceleyen çalışmalara rastlanmadığından bu çalışma ile metafor analizi çalışmalarında önemli bir eksikliğin giderilmesi de hedeflenmektedir. Belirtilen genel amaçlar doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Çalışanların "insan kaynakları" ve "sendika" kavramına yönelik sahip oldukları metaforlar hangileridir?
- Çalışanların "insan kaynakları" ve "sendika" kavramına ilişkin geliştirdikleri metaforlar hangi kavramsal kategori adı altında toplanabilir?
- Çalışanların "sendika" ve insan kaynakları" kavramlarına yönelik düşünceleri nelerdir?

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma nitel bir araştırma tekniği olan metafor analizi ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan metafor analizi ile var olan kavramlar üzerine kişilerin zihinsel algılarının metaforlar yolu ile ortaya konmasını sağlayacak olan bu çalışma yapılan içerik analizi ile gerçekleşrilmiştir.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Yapılan çalışmanın evrenini 2018' de Bilecik ilinde bulunan kimya işkolunda faaliyet gösteren fabrikaların çalışanları oluşturmaktadır. Toplam iki üretim tesisinde gerçekleşen çalışmam 08:00- 16:00 ve 16:00- 24:00 ve 08:00-18:00 saatleri arasında çalışan işçilerden rastgele örneklem yöntemiyle seçilen 90 kişiden oluşmaktadır. Uygulanan çalışmada 9 tane çalışanın ürettiği metaforlar veri toplama aracındaki eksiklikler yüzünden araştırmaya dahil edilmemiştir. Çalışmaya katılan ve geçerli metafor üreten 81 çalışanın cinsiyet, eğitim durumu ve yaş aralığının frekans ve yüzde dağılımları aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	**Frekans**	**%**
Kadın	16	20%
Erkek	65	80%
Toplam:	81	100%
Eğitim Durumu	**Frekans**	**Yüzde %**
İlköğrenim	20	25%
Ortaokul	15	19%
Lise	19	23%
Yüksekokul	3	4%
Lisans	17	21%
Yüksek Lisans	7	9%
Toplam:	81	100%

Yukarıdaki Tablo 1' de görüldüğü üzere araştırmaya dahil edilen ve geçerli metafor üreten işçilerin %80'i ağırlıklı olarak erkekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim sevisine baktığımızda en fazla %23'lük bir oran ile lise mezunu olduğu görülmektedir.

2.4. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada veriler çalışanların, anahtar kelime olan sendika ve insan kaynakları kavramları için açık uçlu cümlelerin tamamlatılması üzerine toplanmıştır. Katılımcılara "Sendika/ İnsan kaynakları……gibidir; çünkü……" şeklindeki açık uçlu soruyu ve demografik soruları barındıran bir form dağıtılıp her birine yaklaşık 20 dakikalık süre verildikten sonra doldurulan formlar değerlendirilmek amacıyla geri alınmıştır.

2.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Yapılan araştırmada toplanan metaforların ve diğer verilerin değerlendirilmesinde kullanılan teknik içerik analizidir. Bu analizinde amaç, toplanan verileri açıklamaya ilişkin kavramlara ulaşmak olduğu söylenebilir. İçerik analizi, toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temanın saptanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 227).

Katılımcıların geliştirdikleri metaforların analiz edilmesi ve yorumlanması dört aşamada gerçekleşmiştir. Bu aşamalar sırasıyla: "***1.*** *Adlandırma Aşaması,* ***2.*** *Tasnif Aşaması,* ***3****.Kategori Geliştirme Aşaması ve* ***4.****Geçerliliği ve Güvenirliliği Sağlama Aşaması*." şeklindedir.

1. **Adlandırma Aşaması:** Araştırmanın bu kısmında fabrika çalışanlarının verileri bir Excel tablosu oluşturularak bilgisayara aktarılmıştır. Katılımcılar tarafından geliştirilmiş olan metaforlar alfabetik listeye göre sıralanmıştır. Katılımcıların doldurduğu her formda belirtilen metaforlar aşağıdaki Tablo 2' de görüldüğü gibi kodlanmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Görüşlerinin Kodlanması Örneği

Kod No	Metafor	Açıklama	Kodlama
K1	Sendika **hak** gibidir	Çünkü **işçinin emeğinin** karşılığını alır	Hak İşçi emeği
K2	İnsan kaynakları **çözüm** gibidir	Çünkü işyerindeki sorunlara çözüm bulur.	Çözüm İşyeri Çözümü bulur

2. **Tasnif Aşaması:** Bu kısımda metaforlar, içerik analizi yöntemiyle ayrıştırılarak yakınlık ve ortaklık yönünden diğer metaforlar ile kıyaslanarak analiz edilmiştir. Metafor listesi oluşturularak verileri kategorize edilmesi ve veri analizi değerlendirilmesinde referans kaynağı olacak örnek bir tablo meydana getirilmiştir.
3. **Kategori Geliştirme Aşaması:** Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların "sendika" ve "insan kaynakları" kavramlarına ilişkin oluşturdukları metaforların ortak özellikleri yönüyle incelenmesi sağlanmıştır. Ortak özelliği bulunan metaforlar aynı kategoride yer almıştır ve böylelikle bu aşama tamamlanmıştır.
4. **Geçerlilik ve Güvenirliliğin Sağlanması Aşaması Güvenirliliğin sağlanması**: Kategorilerin geçerliği ve güvenilirliği sağlanması amacı ile veriler rapor edilerek uzman görüşüne başvurulmuştur (Tulunay Ateş, 2016: 81).

2.6. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde çalışanların "sendika" ve "insan kaynakları" kavramına ilişkin oluşturdukları metaforlara yer verilmiştir. Katılımcılar "sendika" ve "insan kaynakları" kavramına ilişkin ayrı ayrı 54' er tane geçerli metafor üretmiştir. Aşağıdaki Tablo 3' de çalışanların işçi ve işveren kavramına yönelik oluşturduğu metaforların frekansı ve yüzdelik dağılımı verilmektedir.

Tablo 3: Geliştirilen Metaforların Frekansı ve Yüzdelik Dağılımı

Sendika Kavramı			İnsan Kaynakları Kavramı		
Metafor	**Frekans**	**Yüzde %**	**Metafor**	**Frekans**	**Yüzde %**
Adalet	1	1%	Aile	1	1%
Ağabey	1	1%	Ajan	1	1%
Ağaç	1	1%	Anne	6	7%
Aile	2	2%	Arabulucu	3	4%
Anne	1	1%	Aracı	1	1%
Arabulucu	2	2%	Arşiv	1	1%
Araç	1	1%	Aslan	1	1%
Atm	1	1%	Bahçıvan	1	1%
Avukat	3	4%	Bukelamun	1	1%
Bağımsız Birlik	1	1%	C Vitamını	1	1%
Bir Elmanın Yarısı	1	1%	Casus	1	1%
Bozuk Saat	1	1%	Çiçek	1	1%
Bukelamun	1	1%	Çözüm	2	2%
Bulut	1	1%	Dağı Besleyen	1	1%
Cumhuriyet	1	1%	Danışman	6	7%

Çakal	1	1%	Departman	1	1%
Demokrasi	1	1%	Dert Babası	1	1%
Dernek	1	1%	Dertyeri	1	1%
Devlet	2	2%	Dinleyici	1	1%
Dost	1	1%	Dipsiz Dilek Kutusu	1	1%
Embesil Hayvan	1	1%	Elek	1	1%
Ev	1	1%	Güven	1	1%
Faydasız	1	1%	Halkla İlişkiler	1	1%
Gereksiz	4	5%	Hayat	1	1%
Güç	1	1%	Hiç	1	1%
Güvence	2	2%	İhtiyaç	4	5%
Güvenlik	2	2%	İlkyardım	2	2%
Hak	3	4%	İşçi Alımı	1	1%
Hak Arayıcı	3	4%	İşçi Bulan	2	2%
İdari Birim	1	1%	İşveren	2	2%
İki Yüzlü	1	1%	İyilik	1	1%
İkinci Patron	1	1%	Kalp	2	2%
Kan Emici	1	1%	Kaynak Yönetim Birimi	1	1%
Kelek Karpuz	2	2%	Koruyucu	1	1%
Kene	2	2%	Köprü	4	5%
Koruyucu	4	5%	Melek	1	1%
Kurtarıcı	1	1%	Merkez	1	1%
Mafya	1	1%	Müşteri Hizmetleri	1	1%
Megafon	1	1%	Pamuk	1	1%
Mekik	1	1%	Personel Depertmanı	1	1%
Menfaatçi	1	1%	Ruh	1	1%
Örgüt	2	2%	Sığınak	1	1%
Parti	1	1%	Sigorta	2	2%
Pirana	1	1%	Siyasetçi	1	1%
Sarı	1	1%	Su	1	1%
Savunucu	5	6%	Şeytan	1	1%
Sömürücü	1	1%	Tatlı	1	1%
Su	1	1%	Tavus Kuşu Yardımcısı	1	1%
Temsilci	3	4%	Telgraf	1	1%
Umut	2	2%	Temsilci	1	1%
Uzlaştırıcı	1	1%	Terazi	2	2%
Vampir	1	1%	Yardımcı	3	4%
Yersiz	1	1%	Yol	1	1%
Yük	1	1%	Yunus Balığı	1	1%
Toplam: 54	81	100%	54	81	100%

2.7. Kavramsal Kategoriler

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanların, sendika ve insan kaynakları kavramlarına yönelik geliştirmiş oldukları metaforlar, kavramsal kategorilere ayrılarak aşağıda detaylı bir şekilde verilmiştir.

2.7.1. Sendika Kavramına Yönelik Oluşturulan Kavramsal Kategoriler

Katılımcılar sendika kavramına yönelik toplamda 54 geçerli metafor üretilmiştir. Metaforlardan en sık tekrar edilenler savunucu (%6), hak arayıcı (%4), hak (%4), temsilci (%4), avukat (%4) gibi olumlu kavramlardan oluşmakla birlikte gereksiz (%5), kene (%2), sömürücü (%1), vampir (%1) gibi olumsuz kavramlar da yer almaktadır. Çalışanların sendika kavramına yönelik ürettikleri metaforlar, oluşturulan 13 farklı kategoride aşağıdaki Tablo 4' de verilerek kategoriler detaylı şekilde yorumlanarak analiz edilmiştir.

Tablo 4: Sendika Kavramına Yönelik Oluşturulan Kavramsal Kategoriler

Kategoriler	**Metaforlar Ve Frekansları**	**Toplam Metafor**	**%**
1.Adalet Unsuru Olma	Adalet(1) Avukat(3) Cumhuriyet(1) Demokrasi (1) Hak (3)	**9**	11%
2.Güven/ Aile Unsuru Olma	Ağabey(1) Aile (2) Anne (1) Dost(1) Ev(1) Güç(1) Güvence (2) Güvenlik (2) Koruyucu(4) Kurtarıcı(1)	**16**	20%
3.Temsilci Unsuru Olma	Arabulucu(2) Hak Arayıcı (3)İkinci Patron (1)Savunucu(5)Temsilci(3) Uzlaştırıcı (1))	**15**	19%
4.Kuruluş Unsuru Olma	Bağımsız Birlik (1) Dernek(1) Devlet(2)İdari Birim (1) Parti (1)Örgüt(2)	**8**	10%
5.Güvensizlik Unsuru Olma	Kelek Karpuz (2) Bukelamun(1) Sarı (1) Bozuk Saat(1)İki Yüzlü (1)	**6**	7%
6.Zarar Verici Hayvan Unsuru Olma	Kene(2), Pirana(1), Embesil Hayvan(1), Çakal(1)	**5**	6%
7.Sömürü Unsuru Olma	Kan Emici(1)Mafya(1)Menfaatçi(1) Sömürücü(1)Vampir(1) Yük(1)	**6**	7%
8.Faydasızlık Unsuru Olma	Faydasız(1) Gereksiz(4) Yersiz (1)	**6**	7%
9.Doğa Unsuru Olma	Ağaç(1) Bulut(1) Su(1)	**3**	4%
10.Parça Unsuru Olma	Bir Elmanın Yarısı (1), Mekik(1)	**2**	2%
11.Umut Unsuru Olma	Umut(2)	**2**	2%
12.İletişim Unsuru Olma	Megafon(1),Araç(1)	**2**	2%
13.Finans Unsuru Olma	Atm(1)	**1**	1%
Toplam:	54 Metafor	**81**	100%

1. Adalet Unsuru Olma

Bu kategoride 9 katılımcı ve 5 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri avukat (3), hak (3), cumhuriyet (1), adalet (1, demokrasi (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre sendika bir adalet unsurudur. Bu bölümde yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika avukat gibidir; çünkü fabrikadaki çalışanların hakkını savunur.", "Bana göre sendika hak gibidir; çünkü işçinin emeğinin karşılığını alabilmesini sağlar.", "Bana göre sendika cumhuriyet gibidir; çünkü demokrasi sağlar.", "Bana göre sendika adalet gibidir; çünkü çalışanların haklarını en tarafsız şekilde savunup arkasında durabilirler, işçiler için en büyük destektir.", "Bana göre sendika demokrasi gibidir; çünkü hak hukuk ve adaleti vardır."

2. Güven Unsuru Olma

Bu kategoride 16 katılımcı ve 10 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri güvence (2), güvenlik (2), koruyucu (4), kurtarıcı (1), güç (1), dost (1), anne (2), ağabey (1), ev (1), aile (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bölümdeki metaforlara göre sendika bir güven verici bir unsurudur. Bu bölümde yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"*Bana göre sendika güvenlik gibidir; çünkü işçinin hakkını savunur ve her zaman yanında olur.", "Bana göre Sendika güvence gibidir; çünkü çalışanların haklarını güvence altına alır.", "Bana göre sendika koruyucu gibidir; çünkü işçiye rahat ve huzur ortamı sağlar.", "Bana göre sendika kurtarıcı gibidir; çünkü çalışanların başına bir şey gelirse kurtarır.", "Bana göre sendika güç gibidir; çünkü birlik olarak güçlü bir ortam sağlarlar.", "Bana göre sendika dost gibidir; çünkü dost gibi davranır.", "Bana göre sendika anne/baba gibidir; çünkü işçi veya işverende olsa haklarını en iyi şekilde savunur.", "Bana göre sendika ağabey gibidir; çünkü korur.", "Bana göre sendika ev gibidir; çünkü içinde bulundukları işçileri her türlü olumsuzluktan korur".*, *"Bana göre sendika aile gibidir; çünkü aile nasıl hareket ederse toplumda öyle hareket eder".*

3. Temsilci Unsuru Olma

Bu kategoride 15 katılımcı ve 6 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki en çok tekrar eden metafor imgeleri savunucu (5), hak arayıcı (3) ve temsilci (3) olup diğer metafor imgeleri arabulucu (2), ikinci patron l(1), uzlaştırıcı (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre sendika çalışanların sözcüsü olarak karşımızda çıkmakta ve temsilci unsuru olmaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika savunucu gibidir; çünkü çalışanların hak ve çıkarlarını korur.", "Bana göre sendika temsilci gibidir; çünkü işçileri temsil eder.", "Bana göre sendika hak arayıcı gibidir. Çünkü çalışanların haklarını ararlar.", "Bana göre sendika arabulucu gibidir; çünkü bir işçi ve işveren arasını bulur.", "Bana göre sendika 2. Patron gibidir; iki patronda çalışan işçi sayesinde bir gelir elde ediyor ve görünüşte çalışanların hakkını savunduğunu söyleyerek sömürüyor", "Bana göre sendika uzlaştırıcı gibidir; çünkü işçi haklarını savunurken aynı zamanda işvereni mağdur etmez."

4. **Kuruluş Unsuru Olma**

Bu kategoride 8 katılımcı ve 6 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri örgüt (2), devlet (2), bağımsız birlik (1), dernek (1), idari birim1), parti (1), olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre sendika kuruluştur. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika örgüt gibidir; çünkü çalışanların hakkını korumaya çalışan bir kitledir.", "Bana göre sendika devlet gibidir; çünkü işçinin hakkını ve çıkarlarını gözeten örgüttür.", "Bana göre sendika bağımsız bir birlik gibidir; çünkü dil, din, ırk ayrımı gözetmeksizin işçi haklarını ve çıkarlarını korumak için kurulmuş örgütlenmelerdir.", "Bana göre sendika dernek gibidir; çünkü para toplar.", "Bana göre sendika idari birim gibidir; çünkü bir kuruluştur.", "Bana göre sendika parti gibidir; bir amaç uğruna toplanan kendi ve yandaşlarının haklarını arayan kuruluştur."

***5.* Güvensizlik Unsuru Olma**

Bu kategoride 6 katılımcı ve 5 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri kelek karpuz (2), bukalemun (1), bozuk saat (1), iki yüzlü(1), sarı (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre sendikanın taraf olarak aldatıcı bir unsur teşkil ettiği görünmektedir. Bu kategoride yer alan ifadelerin bir kısmı aşağıda gösterildiği gibidir.

"*Bana göre sendika kelek karpuz gibidir; çünkü içi boştur, sadece görüntü olarak vardır.", "Bana göre sendika bukalemun gibidir; çünkü kimin yanında nerde olduğu belli değil.", "Bana göre sendika bozuk saat gibidir; çünkü senede iki defa doğru kararlar alınır, ancak geriye kalan kararlarda zarar vermesi kuvvetle muhtemeldir.", "Bana göre sendika iki yüzlü gibidir; çünkü işçinin değil işverenin yanında", "Bana göre sendika sarı gibidir çünkü ne olduğu belli değil."*

6. Zarar Verici Hayvan Unsuru Olma

Bu kategoride 5 katılımcı ve 4 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri kene (2), pirana (1), embesil hayvan (1), çakal (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre sendika zarar verici bir hayvana benzetilmiştir. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika pirana gibidir; çünkü işçi hakkını korumaz üstelik ayda bir yevmiye zimmetine geçirir.", "Bana göre sendika kene gibidir; çünkü işçinin emeğini sömürür fakat hakkını savunmaz.", "Bana göre sendika embesil hayvan gibidir; çünkü çalışanın sırtından geçiniyor.", "Bana göre sendika çakal gibidir; çünkü çok uyanık ve kurnazdır."

7. Sömürü Unsuru Olma

Bu kategoride 6 katılımcı ve 6 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri kan emici (1), mafya (1), menfaatçi (1,) sömürücü (1), vampir (1), yük (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre sendika işçiyi sömüren bir unsurdur. Bu kategorideki ifadeler aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika kan emici gibidir; çünkü vaat ettiklerini almazlar ve vermezler.", "Bana göre sendika mafya gibidir; çünkü sendikaların haklarımı koruma konusunda güvenmem ve maaşım

üstünden aldıkları parayı haksız kazan sayarım.", "Bana göre sendika menfaatçi gibidir; hem işçinin yanındadır ondan para alır hem de işverenin yanındadır.", "Bana göre sendika sömürücü gibidir; çünkü işçi sayesinde ayakta durur.", "Bana göre sendika vampir gibidir; çünkü insanların üzerinden para kazanır. Bana göre sendika yük gibidir; çünkü çalışma şartlarında ülkemizde hedeflerini ve vaatlerini tutturmazlar.", "Bana göre sendika yük gibidir; çünkü çalışma şartlarında ülkemizde hedeflerini ve vaatlerini tutturmazlar."

8. Faydasızlık unsuru olma

Bu kategoride 6 katılımcı ve 3 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki en çok tekrarlanan metafor imgesi gereksiz (4) olup diğer metafor imgeleri,faydasız (1), yersiz (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre gereksiz bir unsurdur. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika gereksiz gibidir; çünkü bir şeye faydası yok.", *"Bana göre sendika yersiz gibidir; çünkü gereksizdir."*, *"Bana göre sendika faydasız gibidir; çünkü işçinin hakkını koruyamıyor."*

9. Doğa Unsuru Olma

Bu kategoride 3 katılımcı ve 3 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri ağaç (1), bulut (1), su (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre sendika bir doğa unsurudur. Bu kategoride yer alan ifadelerin tümü aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika ağaç gibidir; çünkü sendika hep bir şeyler alır verir.", "Bana göre sendika bulut gibidir çünkü her yağmur damlası bulutu simgeler.", "Bana göre sendika su gibidir; çünkü vücudun suya ihtiyacı olduğu gibi çalışanında sendikaya ihtiyacı vardır."

10. Parça Unsuru Olma

Bu kategoride 2 katılımcı ve 2 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor bir elmanın yarısı(1) imgesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metafora göre sendika bir bütünün parçasıdır. Bu kategoride yer alan ifade aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika bir elmanın yarısı gibidir; çünkü diğer yarısı da işverendir.", "Bana göre sendika mekik gibidir; çünkü ne işvereni üzer ne işçiyi küstürür her iki tarafta mekik dokur."

11. Umut Unsuru Olma

Bu kategoride 2 katılımcı ve 1 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor umut (1) imgesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metafora göre sendika unsurdur. Bu kategoride yer alan ifadeler aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika umut gibidir; çünkü işçiyi savunan onun arkasında duran, işverenden haklarını almasına yardım olan, işçiye umut olan güneştir.", "Bana göre sendika umut gibidir; çünkü işçiyi savunan onun arkasında duran, işverenden haklarını almasına yardım olan, işçiye umut işçiye umut olan güneştir."

12. İletişim Unsuru Olma

Bu kategoride 2 katılımcı ve 2 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri, megafon(1) ,araç (1) olarak çıkmaktadır. Bu kategorideki metafora göre sendika bir iletişim unsurudur. Bu kategoride yer alan ifadeler aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika megafon gibidir; çünkü çalışanların sesini daha güçlü çıkarır.", "Bana göre sendika araç gibidir, çünkü yararlıdır."

13. Finans Unsuru Olma

Bu kategoride 1 katılımcı ve 1 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor atm (1) imgesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metafora göre sendika finans unsurdur. Bu kategoride yer alan ifade aşağıda verilmiştir.

"Bana göre sendika ATM gibidir; çünkü fazla para getirir."

2.7.2. İnsan Kaynakları Kavramına Yönelik Oluşturulan Kavramsal Kategoriler

Çalışanlar insan kaynakları kavramına ilişkin toplamda 54 geçerli metafor oluşturmuştur. Bu metaforlardan en sık tekrar edilenler anne (%7), danışman (7), ihtiyaç (%5), köprü (%5) gibi olumlu kavramlardan oluşmaktadır. İşçilerin insan kaynakları kavramına yönelik geliştirmiş oldukları metaforlar, oluşturulan 13 farklı kavramsal kategoride aşağıda Tablo 5' de verilerek kategoriler detaylı şekilde yorumlanarak analiz edilmiştir.

Tablo 5: İnsan Kaynakları Kavramına Yönelik Oluşturulan Kavramsal Kategoriler

Kategoriler	**Metaforlar ve Frekansları**	**Toplam Metafor**	**%**
1.Aile Unsuru Olma	Anne(6), aile(1)	7	9%
2.Birim Unsuru Olma	Personel departmanı (1), merkez (1), işçi alım birimi (1), işçi bulma birimi (2), departman (1), kaynak yönetim birim (1)	7	9%
3.Depolama Unsuru Olma	Arşiv (1)	1	1%
4.Doğa Unsuru olma	Çiçek (1), pamuk (1)	2	2%
5.Faydasızlık Unsuru Olma	Eksik bahçıvan (1), hiç (1), tatlı (1)	3	4%
6.Güven Unsuru olma	Güven (1) sigorta (2)	3	4%
7.Gizlilik Unsuru olma	Ajan (1), casus (1), şeytan (1)	3	4%
8.Hayvan Unsuru Olma	Bukalemun (1), aslan (1), yunus balığı (1)	3	4%
9.İletişim-Ulaşım Unsuru Olma	Köprü (4), telgraf (1), yol (1)	6	7%
10.Nesne Unsuru Olma	Elek (1), dipsiz dilek kutusu (1)	2	2%
11.Temsilci Unsuru Olma	Arabulucu (3), Müşteri hizmetleri (1), Halkla ilişkiler (1), işveren (2), siyasetçi (1), temsilci (1)	9	11%
12.Yardımcı Unsuru Olma	Danışman (6), yardımcı (3), aracı (1), çözüm (2), dert babası(1), dert yeri(1) dinleyici (1), ilkyardım(2), koruyucu(1), melek(1), tavuskuşu yardımcısı (1),iyilik (1), terazi(2). sığınak(1), dağ besleyeyicis(1)	25	31%
13.Yaşam Unsuru Olma	C vitamini(1), Kalp(2), İhtiyaç (4), hayat(1), ruh(1) ,su(1)	10	12%
Toplam:	54 Metafor	81 kişi	%100

1. Aile Unsuru Olma

Bu kategoride 7 katılımcı ve 2 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metaforlar anne (6), aile (1), olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre insan kaynakları bir aile unsurudur. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre insan kaynakları anne gibidir; çünkü şefkatlidir.", "Bana göre insan kaynakları aile gibidir; çünkü yardım eder."

2. Birim Unsuru Olma

Bu kategoride 7 katılımcı ve 6 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metaforlar personel departmanı (1), departman (1) merkez (1), işçi alım birimi (1)i, işçi bulma birimi(2), kaynak yönetim birimi (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY birim unsurudur. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre insan kaynakları personel departmanı gibidir; çünkü çalışan profilini belirleyen bir organizasyon yapısına aittir.", "Bana göre insan kaynakları departman gibidir; çünkü işverenin verdiği talimatları ve iş kanundaki mevzuata göre uygular.", "Bana göre İnsan kaynakları kaynak yönetim birimi gibidir; çünkü insan kaynağını yöneten birimdir.", "Bana göre insan kaynakları merkez gibidir;

çünkü dağıtım oradan yapılır.””, “Bana göre insan kaynakları işçi bulma birimi gibidir. İşçi bulur iş yerlerinde çalıştırır.”, “Bana göre insan kaynakları işçi alımı gibidir, çünkü işçi hakları için uğraşır.”

3. Depolama Unsuru Olma

Bu kategoride 1 katılımcı ve 1 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgesi arşiv (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metafora göre İKY bir depolama unsurudur. Bu kategoride yer alan ifade aşağıda verilmiştir.

“Bana göre insan kaynakları depo/arşiv gibidir; işçinin bilgilerinin, problemlerinin saklandığı ve giderildiği yerdir.”

4. Doğa Unsuru Olma

Bu kategoride 2 katılımcı ve 2 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri çiçek (1), pamuk (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY bir doğa unsurudur. Bu kategoride yer alan ifadelerin hepsi aşağıda verilmiştir.

“Bana göre insan kaynakları çiçek gibidir; çünkü güler yüzlü olduğu için.”, “Bana göre insan kaynakları pamuk gibidir; çünkü ikili ilişkileri sıkı tutmak zorunda.”

***5.* Faydasızlık Unsuru Olma**

Bu kategoride 3 katılımcı ve 3 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri eksik bahçıvan (1), tatlı (1), hiç (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY faydasız bir unsurdur. Bu kategoride yer alan ifadelerin hepsi aşağıda verilmiştir.

“Bana göre insan kaynakları eksik bahçıvan gibidir; çünkü meyve ağacı var meyve vermiyor, ağacı eğiyor su vermiyor, hep yarım.”, “Bana göre insan kaynakları hiç gibidir; çünkü fazla sahalarda ve işlerle fazla muhatap değillerdir.”, “Bana göre insan kaynakları tatlı gibidir; çünkü olsa da olur olmasa da olur.”

6. Güven Unsuru Olma

Bu kategoride 3 katılımcı ve 2 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri sigorta (2), güven (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY güven veren bir unsurdur. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

“Bana göre insan kaynakları sigorta gibidir; çünkü güven verir.”, “Bana göre insan kaynakları güven gibidir; çünkü güvendiğim için.”

7. Gizlilik Unsuru Olma

Bu kategoride 3 katılımcı ve 3 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri ajan(1), casus(1), Şeytan(1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY gizlilik teşkil eden bir unsurdur. Bu kategoride yer alan ifadelerin hepsi aşağıda verilmiştir.

“Bana göre insan kaynakları ajan gibidir; çünkü elinden bir ton kişinin bilgileri ve şirket sırları geçer.”, “Bana göre insan kaynakları casus gibidir; çünkü açık ve kötülük ararlar.”, “Bana göre insan kaynakları şeytan gibidir; çünkü varlığını hep hissedersiniz ancak hiç iyiliğinizi düşünmez.”

8. Hayvan Unsuru Olma

Bu kategoride 3 katılımcı ve 3 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri bukalemun (1), aslan (1), yunus balığı (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY bir hayvan unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerin tümü aşağıda verilmiştir.

“Bana göre insan kaynakları bukalemun gibidir; çünkü nerde olduğu gözükmüyor.”, “Bana göre işveren aslan gibidir; çünkü güçlü olduğu için.”, “Bana göre insan kaynakları yunus balığı gibidir; çünkü yunus balığı insanlar için yaratılmıştır, İnsan kaynakları da öyle.”

9. İletişim Unsuru Olma

Bu kategoride 6 katılımcı ve 3 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki en çok tekrar eden metafor imgesi köprü (4) olup diğerleri, telgraf (1), yol (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu

kategorideki metaforlara göre İKY bir iletişim ulaşım unsurudur. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre insan kaynakları köprü gibidir; çünkü işçi ile işveren arasındaki bağı sağlar.", "Bana göre insan kaynakları telgraf gibidir; çünkü iletişimi, bağlantıyı sağlar.", "Bana göre insan kaynakları yol gibidir; çünkü işçiyi işverene bağlar."

10. Nesne Unsuru Olma

Bu kategoride 2 katılımcı ve 2 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki metafor imgeleri elek (1), dipsiz dilek kutusu (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY bir nesne unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerin tümü aşağıda verilmiştir.

"Bana göre insan kaynakları elek gibidir; çünkü personel seçiminden onlara iletilmesi gereken.", "Bana göre insan kaynakları dipsiz dilek kutusu gibidir; çünkü işçi isteklerini işverenin öngördüğü kadarıyla karşılayandır. Geri çevirdikleri karşıladıklarından çok daha fazladır."

11. Temsilci Unsuru Olma

Bu kategoride 9 katılımcı ve 6 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki en çok tekrar eden metafor imgesi arabulucu (3) olup diğerleri, müşteri hizmetleri (1), halkla ilişkiler (1), işveren(2), siyasetçi(1), temsilci(1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY bir temsilcidir. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre insan kaynakları müşteri hizmetleri gibidir; çünkü insan ilişkileri ve sorumluluklarıyla ilgilenir.", "Bana göre insan kaynakları işveren gibidir; çünkü işverenin haklarını korur.", "Bana göre insan kaynakları halkla ilişkiler gibidir; çünkü çalışanların sorunlarına yardımcı olmaya çalışır.", "Bana göre insan kaynakları siyasetçi gibidir; çünkü sürekli yalan söyler.", "Bana göre insan kaynakları temsilci gibidir; çünkü işçileri temsil eder.", "Bana göre insan kaynakları arabulucu gibidir; çünkü işçi ile işverenin arasını bulur."

12. Yardımcı Unsuru Olma

Bu kategoride 25 katılımcı ve 15 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki en çok tekrar eden metafor imgesi danışman (6) olup diğerleri, yardımcı (3), aracı (1), çözüm (2), dert babası(1), dert yeri (1) dinleyici (1), ilkyardım (2), koruyucu(1), melek(1), tavus kuşu yardımcısı (1), iyilik (1), terazi (2). Sığınak (1), dağ besleyicisi (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY işçinin yardımcı unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre insan kaynakları danışman gibidir; çünkü kafamıza takılan problemleri danışabileceğimiz bilgi alacağımız dayanaktır.", "Bana göre insan kaynakları yardımcı gibidir; çünkü personelin sorunlarıyla ilgilenip yardım eder.", "Bana göre insan kaynakları yardımcı gibidir; çünkü personelin sorunlarıyla ilgilenip yardım eder.", "Bana göre insan kaynakları çözüm gibidir; çünkü işyerindeki sorunlara çözüm bulur.", "Bana göre insan kaynakları tavus kuşu yardımcısı gibidir; çünkü işverenin yanındadır"

13. Yaşam Unsuru Olma

Bu kategoride 10 katılımcı ve 6 metafor bulunmaktadır. Bu kategorideki en çok tekrarlanan metafor imgesi İhtiyaç (4), olup diğer imgeler C vitamini (1), Kalp (2), hayat (1), ruh (1), su (1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategorideki metaforlara göre İKY bir yaşam unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kategoride yer alan ifadelerin bazıları aşağıda verilmiştir.

"Bana göre insan kaynakları ihtiyaç gibidir; çünkü olması gerekir.", "Bana göre insan kaynakları C vitamini gibidir; çünkü işçinin ayakta durmasını sağlar.", "Bana göre insan kaynakları kalp gibidir; çünkü vücudun yaşamsal fonksiyonu kalp olduğu gibi, bir işyerinin de düzeni için insan kaynaklarına ihtiyaç vardır.", "Bana göre insan kaynakları hayat gibidir; çünkü işçiyi ve işvereni yaşatır.", "Bana göre insan kaynakları ruh gibidir; çünkü varlığı tartışılır.", "Bana göre insan kaynakları su gibidir; çünkü her şey su üstündedir."

3. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşçilerin, çalışma hayatı boyunca karşılaştıkları "sendika" ve "insan kaynakları" kavramına yönelik düşüncelerinin, metaforlar yardımıyla ortaya çıkarılması hedeflenen ve oluşan metaforlardan kavramsal kategorilere ulaşılan bu çalışma neticesinde elde edilen bulgular önemli hususlar barındırmaktadır. Bu çalışma da her iki kavram ayrı ayrı incelenerek kategorilere ayrılıp analiz edilmiştir.

Bu çalışmanın ilk aşamasında "sendika" kavramına yönelik çalışanların oluşturdukları metaforlar incelediğinde 81 çalışanın "sendika" kavramını ifade ederken 54 ayrı metafor kullanması bu kavram ile ilgili algı ve bakış açılarının çeşitliliği öne çıkmaktadır. Ayrıca "sendika" kavramına ilişkin olarak oluşturulan metaforların çeşitliliği bu kavramın tek bir metafor tarafından kapsayıcı bir şekilde ifadesinin zor olduğunu ortaya koymaktadır. İşçilerin "sendika" kavramına ilişkin en çok başvurulan algısal ifadelerin; savunucu (%6), hak arayıcı (%4), hak (%4), temsilci (%4), avukat (%4) gibi olumlu ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak çalışanların çoğunluğunun sendikayı gözettiği ve onlara yardımcı olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Araştırma kategoriler bazında değerlendirildiğinde çalışanların "sendika" kavramına yönelik algılarını şu şekilde sıralanabilir.

- En çok metafor içeren bölümlerin, "*Güven unsuru olma (f:16, %20)", temsilci unsuru olma (f:15, %19), "adalet unsuru olma (f:9, %11)",* şeklinde olması çalışanların, sendikanın onları temsil ettiğini ve adaletli bir ortam sağladıkları için güven duyduğu söylenebilir.
- En çok metafor içeren bölümler sendika hakkında çalışanların olumlu tavır sergilediklerini gösterse de bazı kategoriler incelendiğinde*, "Güvensizlik unsuru olma (f:6,%7)", "zarar verici hayvan unsuru olma (f:5, %6)", "sömürü unsuru olarak sendika (f:6,%7)", "faydasızlık unsuru olma (f:6,%7)"* çalışanların önemli bir kısmının sendikanın işçileri sömürdüğünü ve zarar verdiğini düşündüğü görülmektedir.

Bu çalışmanın diğer aşamasında "insan kaynakları" kavramına yönelik çalışanların oluşturdukları metaforlar incelendiğinde 81 çalışanın "insan kaynakları" kavramını ifade ederken 54 ayrı metafor kullanması bu kavram ile ilgili algı ve bakış açılarının çeşitliliği öne çıkmaktadır. Ayrıca "insan kaynakları" kavramına ilişkin olarak oluşturulan metaforların çeşitliliği bu kavramın tek bir metafor tarafından kapsayıcı bir şekilde ifadesinin zor olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların "insan kaynakları" kavramına ilişkin en çok başvurulan algısal ifadelerin; anne (%7), danışman (7), ihtiyaç (%5), köprü (%5), gibi olumlu ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak çalışanların çoğunluğunun insan kaynaklarını benimsediği, onlara yardımcı olduğunu düşündüklerini ve işveren ile aradaki iletişimi sağladığı söylenebilir.

Araştırma kategoriler bazında değerlendirildiğinde çalışanların "insan kaynakları" kavramına yönelik algılarını şu şekilde sıralanabilir.

- En çok metafor içeren bölümlerin*, "yardımcı unsuru olma (f:25, %31)", "yaşam unsuru olma (f:10, %12)", "temsilci unsuru olma (f:9, %11)"* şeklinde olması çalışanların, insan kaynaklarını onları temsil ettiğini düşündükleri, onlara yardımcı olduklarını ve iş yerinde yaşam sağladıklarını düşündüğü görülmektedir.
- En çok metafor barındıran bölümler çalışanların insan kaynakları hakkında pozitif şeyler düşündüğünü gösterse de bazı kategoriler incelendiğinde*,* "*faydasızlık unsuru olma (f:3, %4)", "hayvan unsuru olma (f:3, %4), "gizlilik unsuru olma (f:3, %4*)", çalışanların bir kısmının insan kaynaklarının onlara yararı olmadıklarını ve bir casus gibi ne tarafta olduklarını belli etmediklerini düşündürmektedir.

Araştırmanın elde edilen bulguların sonuçlarına bakıldığında, çalışanlar için genel olarak sendika, işçileri temsil eden, adaleti sağlayan ve güven veren kuruluş olarak görülüyorken bazı katılımcılar için sendika, faydasız, güven vermeyen, zararlı bir kuruluş olarak görülmektedir. Çalışanlar için genel olarak insan kaynakları, iş yerinde kendilerine yardımcı olan, işveren ile iletişimini sağlayan, onları temsil eden ve güven veren bir birim olarak görülüyorken bazı katılımcılar için faydasız ve işverenin ajanlığını yapan bir birim olarak görülmektedir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak aşağıdaki öneriler oluşturulmuştur.

- Bu çalışma, çalışanların "sendika ve insan kaynakları" kavramlarına ilişkin düşüncelerini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan metaforlar, sendika ve insan kaynakları ile ilgili bölümleri okuyan öğrencilere, akademisyenlere ve diğer araştırmacılara farklı bakış açıları sağlayarak gelecekteki yapılacak diğer çalışmalardaki verimliliği artırabilir.

KAYNAKÇA

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kabul Tarihi: 2012.

Levine, P.M., (2005), "Metaphors And İmages Of Classrooms", Kappa Delta Pi Record,:41, 4, 172-175.

Mahiroğulları, A. (2016), "*Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık*.", Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Mert, K. (2015), "*Tüketicilerin Alışveriş Merkezi Kavramına İlişkin Metaforik Algılarının İncelenmesi*." *Sakarya İktisat Dergisi, 4*(3), 1-18.

Önsal, N. (2010), "*Endüstri İlişkileri Notları"*, Ankara: Türk Metal Sendikası.

Tokal, A. (2016), "*Türkiye"de Sendikacılık Hareketi*", Sendikacılık Akademisi Ders Notları 4.

Tulunay Ateş, Ö (2016),"*Öğrencilerin Öğretmen ve Okul Metaforları"* ,International Journal Of Contemporary Educational Studies*,* 2: 1, 77-94.

Uğur, A (2008), "*İnsan Kaynakları Yönetimi"*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Yıldırım, A ve Şimşek H. (2008), "*Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri"*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, C (2010), "*İnsan Kaynakları Yönetimi*",İstanbul: Etap Yayınevi.

Yılmazer A ve Eroğlu, C (2008*), "Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi",* Ankara: Seçkin Yayıncılık.