

İSTANBUL ÖZELİNDE BELEDİYE ÇALIŞANLARININ GÖÇMENLERE YÖNELİK ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

ANALYSING THE PERCEPTIONS OF MUNICIPALITY EMPLOYEES TOWARDS IMMIGRANTS IN ISTANBUL ACCORDING TO VARIOUS VARIABLES

Dilek KARABENK GÜRSU

İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Sosyal Hizmet Bilim Dalı
Doktora Öğrencisi, dilek_karabenk@hotmail.com; https://orcid.org/0000-0002-0954-1909

ÖZET

Yapılan araştırmada belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca araştırmada belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, görev süresi ve görev yapılan belediye değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu incelemekte amaçlanmıştır. Belirtilen amaçlar doğrultusunda araştırmada nicel araştırma desenlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli kapsamında araştırmannın evrenini, 2024 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediyelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise evrende yer alan belediye çalışanları arasından “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi ile belirlenen 510 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için “Kişisel Bilgi Formu” ve “Göçmen Algısı Ölçeği” nden yararlanılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları ile toplanan veriler normal dağılım göstermesinden dolayı aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiksel yöntemlerin yanında Bağımsız Örneklem t-Testi ve ANOVA gibi parametrik çıkarımsal istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algı düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında araştırmada belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, görev süresi ve görev yapılan belediye değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği de belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Göçmen, Göçmen Algısı, İstanbul, Belediye

ABSTRACT

The study aims to examine the perceptions of municipal employees toward immigrants based on various variables. Additionally, the research intends to investigate whether the perceptions of municipal employees toward immigrants show significant differences according to variables such as gender, educational status, marital status, length of service, and the municipality where they work. In line with these objectives, a survey model, one of the quantitative research designs, was used in the study. Within the scope of the survey model, the population of the research consists of employees working in the Istanbul Metropolitan Municipality and district municipalities in 2024. The research sample comprises 510 individuals selected from the municipal employees in the population using the “Simple Random Sampling” method. To collect data, the “Personal Information Form” and the “Perception of Immigrants Scale” were utilized. Since the data collected through the data collection tools in the study showed a normal distribution, descriptive statistical methods such as arithmetic mean and standard deviation were used, along with parametric inferential statistical methods like the Independent Samples t-Test and ANOVA for analysis. The study concluded that municipal employees have a high level of perception toward immigrants. Additionally, it was determined that the perceptions of municipal employees toward immigrants show significant differences based on variables such as gender, educational status, marital status, length of service, and the municipality where they work.

Anahtar Sözcükler: Migrant, Migrant Perception, Istanbul, Municipality

1. GİRİŞ

Göç, insanlık tarihi boyunca bireylerin ve toplumların yaşamlarını derinden etkileyen karmaşık bir olgu olmuştur. Çeşitli nedenlerle yer değiştiren bireyler, hem göç eden hem de göç alan ülkelerde önemli sosyal, ekonomik ve politik değişimlere yol açmaktadır. Göç olgusunun tarih boyunca savaşlar, siyasi baskılar, doğal afetler ve ekonomik eşitsizlikler gibi farklı faktörler tarafından şekillendiği görülmektedir (Bauman, 2021: 14-33). Zygmunt Bauman'a (2021) göre, göç temel olarak ekonomik nedenlere dayansa da, özellikle küresel gelir eşitsizliği, çatışmalar, çevresel felaketler ve insan hakları ihlalleri gibi faktörler de bireylerin hareketliliğini artırmaktadır. Göç, yalnızca bireylerin fiziksel yer değiştirmesiyle sınırlı kalmayıp, sosyal yapıları ve kültürel etkileşimleri de köklü şekilde dönüştüren bir süreçtir (Göker, 2013: 7-9).

Günümüzde göç, küreselleşmenin etkisiyle hız kazanmış ve neredeyse tüm ülkeleri doğrudan etkileyen bir dinamik haline gelmiştir. Castles ve Miller (2008: 7), dünya genelindeki göç hareketlerinin artarak devam edeceğini ve göç olgusunun artık geçici değil, kalıcı bir küresel dinamik haline geldiğini belirtmektedir. Göç, göç veren ülkelerde ekonomik kalkınma, beyin göçü ve iş gücü kaybı gibi çeşitli etkiler yaratırken, göç alan ülkelerde entegrasyon, toplumsal uyum ve iş gücü piyasası üzerindeki etkileri ile tartışmalara yol açmaktadır (Abadan Unat, 2017: 205). İfade edilen bağlamlarda göçmenlerin sosyal haklara erişimi, dil bariyerleri, iş gücü piyasasındaki konumları ve göç alan toplumların göçmenlere yönelik tutumları, göç sürecini daha da karmaşık hale getirmektedir.

Göç hareketlerinin nedenleri, bireylerin göç etmeye karar verme süreçlerinde etkili olan farklı faktörlere dayanmaktadır. UNHCR (2021) verilerine göre, savaşlar, siyasi istikrarsızlık ve insan hakları ihlalleri nedeniyle dünya genelinde milyonlarca insan yerinden edilmekte ve zorunlu göç hareketlerine katılmaktadır. Örneğin, Suriye'de 2011 yılında başlayan iç savaş, milyonlarca insanın mülteci statüsü kazanmasına ve Türkiye, Lübnan, Ürdün gibi ülkelere sığınmasına neden olmuştur. Benzer şekilde, Myanmar'daki Rohingya Müslümanlarına yönelik şiddet olayları, yüz binlerce insanın Bangladeş'e göç etmesine yol açmıştır (UNHCR, 2021). Bunun yanı sıra, ekonomik nedenler de göç hareketlerinin temel sebeplerinden biri olarak öne çıkmaktadır. İşsizlik, düşük gelir seviyeleri, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan zorluklar gibi faktörler, bireyleri daha iyi yaşam koşulları sunan bölgelere yönlentmektedir (Aksoy, 2012: 294; Yaylagül, 2011: 4).

Göç, sadece göçmenler için değil, göç edilen ülkeler açısından da birçok sonuç doğurmaktadır. Göçmenler, gittikleri ülkelerde sosyal uyum süreçleriyle karşı karşıya kalmakta, kültürel farklılıklar, entegrasyon zorlukları ve bazen de yabancı düşmanlığı gibi sorunlarla mücadele etmektedirler (Bauman, 2021: 14-33). Avrupa ülkelerinde göçmenler, özellikle iş gücü piyasasına entegrasyon konusunda sıkıntılar yaşamakta, bazı kesimler tarafından ekonomik bir yük veya güvenlik tehdidi olarak algılanmaktadır. Bu durum, aşırı sağ politikaların güçlenmesine ve göç karşıtı söylemlerin artmasına neden olmaktadır (Davis ve Deole, 2017; Arrocha, 2019). Türkiye gibi büyük göç hareketlerine maruz kalan ülkelerde ise, göçmenlerin iş gücü piyasasına etkileri ve toplumsal uyum süreçleri sürekli tartışma konusu olmaktadır (Gök, 2016: 65). Bu bağlamda, göçmenlerin toplumsal uyum süreçlerinde yerel yönetimlerin ve belediye çalışanlarının rolü büyük önem taşımaktadır. Belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik tutumları ve algıları, bu süreçlerin başarısını doğrudan etkileyebilmektedir. İfade edilen çerçevede yapılan araştırmada belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca araştırmada belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, görev süresi ve görev yapılan belediye değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumunu

belirlemede amaçlanmıştır. Belirtilen amaçlar doğrultusunda araştırmada şu alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algıları hangi düzeydedir?
2. Belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algıları öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algıları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algıları görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algıları görev yapılan belediye değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan araştırmada belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmaktadır. Belirtilen amaç doğrultusunda araştırmada nicel araştırma desenlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, olayları ya da durumları olduğu gibi ve mevcut halleriyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir. Bu modelde araştırmacının/araştırmacıların temel amacı, bir durumu herhangi bir değişikliğe uğratmadan analiz etmek ve elde edilen verilerle genel bir çıkarım yapmaktır (Karasar, 2020: 111). Tarama modeli hem geçmişteki bir durumu hem de mevcut durumu incelemek için kullanılabilir olduğundan bunun yanında bir durumu herhangi bir değişikliğe uğratmadan analiz etmek ve elde edilen verilerle genel bir çıkarım yapmayı gerektirdiğinden yapılan araştırmada tercih edilmiştir. Bu bağlamda göçmenlere yönelik belediye çalışanlarının mevcut algıları herhangi bir değişikliğe uğratılmadan analiz edilerek belli çıkarımlarda bulunulmuştur.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2024 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediyelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise evrende yer alan belediye çalışanları arasından “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi ile belirlenen 510 kişi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan belediye çalışanlarının cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, görev süresi ve görev yapılan belediye değişkenlerine ilişkin açıklayıcı bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Belediye çalışanlarına ait demografik veriler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	258	50,6
	Erkek	252	49,4
Öğrenim Durumu	Lise	144	28,2
	Lisans	264	51,8
	Lisansüstü	102	20,0
Medeni Durum	Evli	285	55,9
	Bekâr	225	44,1
Görev Süresi	1-5	167	32,7
	6-10 yıl	127	24,9
	11-15 yıl	83	16,3
	16-20 yıl	71	13,9
	21 yıl ve üzeri	62	12,2
Görev Yapılan Belediye	İstanbul Büyükşehir Belediyesi	201	39,4
	İlçe Belediyeleri	309	60,6
	Toplam	510	100

Belediye çalışanlarına ait demografik verileri içeren Tablo 1’deki cinsiyet dağılımı incelendiğinde, çalışanların %50,6’sının kadın (258 kişi), %49,4’ünün ise erkek (252 kişi) olduğu görülmektedir, yani cinsiyet bağlamında katılımcı oranları neredeyse eşit durumdadır. Öğrenim durumu açısından bakıldığında, çalışanların %28,2’si lise mezunu (144 kişi), %51,8’i lisans mezunu (264 kişi) ve %20’si lisansüstü eğitim almış (102 kişi) olup, en büyük grubu lisans mezunları oluşturmaktadır.

Medeni durum verilerine göre, belediye çalışanlarının %55,9’u evli (285 kişi), %44,1’i ise bekâr (225 kişi) olup, evli çalışanlar bekâr çalışanlara göre biraz daha fazla araştırmaya katılım göstermiştir. Görev süresi dağılımında, en büyük grubu 1-5 yıl arası deneyime sahip çalışanlar (%32,7; 167 kişi) oluştururken, bunu 6-10 yıl (%24,9; 127 kişi), 11-15 yıl (%16,3; 83 kişi), 16-20 yıl (%13,9; 71 kişi) ve 21 yıl ve üzeri (%12,2; 62 kişi) takip etmektedir. Katılımcı belediye çalışanlarının çoğunluğunun, görev yaptıkları belediyelerde 10 yıldan daha kısa süredir görev yaptıkları anlaşılmaktadır. Son olarak, çalışanların görev yaptığı belediye türüne bakıldığında, %39,4’ü İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde (201 kişi), %60,6’sı ise ilçe belediyelerinde (309 kişi) çalışmaktadır. Bu verilere bakıldığında, katılımcı belediye çalışanlarının çoğunluğunun ilçe belediyelerinde görev yaptığı, lisans mezunu olduğu ve ağırlıklı olarak 1-10 yıl arasında bir deneyime sahip olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerini elde edebilmek için iki farklı veri toplama aracından yararlanılmıştır. Bu veri toplama araçları “Kişisel Bilgi Formu” ve “Göçmen Algısı Ölçeği” dir. Veri toplama araçlarına ilişkin açıklayıcı bilgiler aşağıda verilmiştir.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu’nda belediye çalışanlarının cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, görev süresi ve görev yapılan belediye gibi bilgilerini tespit etmeye yönelik beş madde yer almaktadır.

2.3.2. Göçmen Algısı Ölçeği

Tecim ve Karakoyunlu (2021) tarafından geliştirilen “Göçmen Algısı Ölçeği” 21 madde ve 4 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler “tehlike”, “sosyal dışlama”, “sosyal içerme” ve “insancılık” olarak adlandırılmıştır. Beşli likert tipinde hazırlanan ölçekten alınabilecek en düşük puan 21 iken en yüksek puan 105’tir. Ölçek beşli likert tipi olarak tasarlanmasından kaynaklı olarak katılımcı belediye çalışanlarının verdiği cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum-Kesinlikle Katılıyorum” aralığında beş seçenek arasında değerlendirilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada, veri toplama araçları ile elde edilen veriler, istatistiksel bir paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Analiz sürecine başlamadan önce, verilerin normalliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, analiz sürecinde parametrik veya non-parametrik testlerden hangisinin kullanılacağına karar vermek için verilerin normallik dağılımı incelenmiştir. Normalliği test etmek amacıyla, basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık değeri, verilerin asimetrik olup olmadığını, basıklık değeri ise verilerin sivrilik düzeyini ölçer (Gürbüz ve Şahin, 2017). Belirlenen basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 2’de verilmiştir:

Tablo 2. Göçmen algısı ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Tehlike	-,851	,595
Sosyal Dışlama	-,313	-,154
Sosyal İçerme	-,396	-,162
İnsancılık	,261	,771

Tablo 2 incelendiğinde araştırmada kullanılan göçmen algısı ölçeğinin basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinin George ve Mallery’e (2010) göre “ ± 2 ”, Tabachnick ve Fidell’e (2013) göre “ $\pm 1,5$ ” aralığında olduğu belirlenmiştir. Büyük örneklemelerde ($n > 100$) olduğunda, çarpıklık ve basıklık değerleri kabul edilebilir aralıkta ise parametrik testler kullanılabilir (Ghasemi ve Zahediasl, 2012). Bu kapsamda verilerin normal dağılım şartlarını yerine getirdiği için verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılması uygun bulunmuştur. Araştırmada betimsel istatistik yöntemlerin yanında parametrik testlerden bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi tercih edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Göçmen Algı Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algıları hangi düzeydedir?” alt problemine yönelik olarak yapılan aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamaları sonucunda ulaşılan bulgular aşağıda Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının düzeyine ilişkin analiz verileri

	n	\bar{X}	SS
Tehlike	510	3,85	,654
Sosyal Dışlama	510	3,95	,516
Sosyal İçerme	510	3,93	,532
İnsancılık	510	3,97	,432

Tablo 3'te göçmenlere yönelik belediye çalışanlarının algılarının "Tehlike" alt boyutunda "Katılıyorum ($\bar{X}=3,85$)", "Sosyal Dışlama" alt boyutunda "Katılıyorum ($\bar{X}=3,95$)", "Sosyal İçerme" alt boyutunda "Katılıyorum ($\bar{X}=3,93$)", "İnsancılık" alt boyutunda ise "Katılıyorum ($\bar{X}=3,97$)" düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen ortalama değerlerin tamamının Katılıyorum düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

3.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumunu belirlemek için yapılan "Bağımsız Örneklem t- Testi" sonucunda ulaşılan veriler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre göçmen algısına ait analiz verileri

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Tehlike	Kadın	258	3,78	,642	508	-2,317	,02*
	Erkek	252	3,91	,660			
Sosyal Dışlama	Kadın	258	3,88	,546		-3,319	,00*
	Erkek	252	4,03	,472			
Sosyal İçerme	Kadın	258	3,85	,494		-3,355	,00*
	Erkek	252	4,01	,558			
İnsancılık	Kadın	258	3,89	,372		-4,100	,00*
	Erkek	252	4,04	,474			

*p<0,05

Araştırmada "Tehlike" alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında cinsiyete göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($t= -2,317$; $p= ,02$; $p<,05$). Göçmen algısı ölçeğinin "Tehlike" alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, kadın belediye çalışanlarına göre erkek belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının istatistiki olarak anlamlı sayılacak düzeyde yüksek olması sebebi ile erkek belediye çalışanları lehine değerlendirilmiştir ($Ort_{erkek}=3,91>Ort_{kadın}=3,78$). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının "Tehlike" alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının cinsiyet yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada "Sosyal Dışlama" alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında cinsiyete göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($t= -3,319$; $p= ,00$; $p<,05$). Göçmen algısı ölçeğinin "Sosyal Dışlama" alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, kadın belediye çalışanlarına göre erkek belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının istatistiki olarak anlamlı sayılacak düzeyde yüksek olması sebebi ile erkek belediye çalışanları lehine değerlendirilmiştir ($Ort_{erkek}=4,03>Ort_{kadın}=3,88$). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının "Sosyal Dışlama" alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının cinsiyet yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada "Sosyal İçerme" alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında cinsiyete göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($t= -3,355$; $p= ,00$; $p<,05$). Göçmen algısı ölçeğinin "Sosyal İçerme" alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, kadın belediye çalışanlarına göre erkek belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının istatistiki olarak anlamlı sayılacak düzeyde yüksek olması sebebi ile erkek belediye çalışanları lehine değerlendirilmiştir ($Ort_{erkek}=4,01>Ort_{kadın}=3,85$). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının "Sosyal İçerme" alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının cinsiyet yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “İnsancılık” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında cinsiyete göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($t = -4,100$; $p = ,00$; $p < ,05$). Göçmen algısı ölçeğinin “İnsancılık” alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, kadın belediye çalışanlarına göre erkek belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının istatistiki olarak anlamlı sayılacak düzeyde yüksek olması sebebi ile erkek belediye çalışanları lehine değerlendirilmiştir ($Ort_{erkek} = 4,04 > Ort_{kadın} = 3,89$). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının “İnsancılık” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının cinsiyet yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

3.3. Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumunu belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda ulaşılan veriler Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğrenim durumu değişkenine göre göçmen algısına ait analiz verileri

Boyutlar	Durum	n	\bar{X}	SS	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Tehlike	1. Lise	144	3,71	,701	G.Arası	8,644	2	4,322	10,465	,00* 1-3 2-3
	2. Lisans	264	3,83	,620	G. İçi	209,371	507	,413		
	3. Lisansüstü	102	4,09	,612	Toplam	218,015	509			
	Toplam	510	3,85	,654						
Sosyal Dışlama	1. Lise	144	3,85	,547	G.Arası	5,624	2	2,812	10,968	,00* 1-3 2-3
	2. Lisans	264	3,93	,522	G. İçi	129,997	507	,256		
	3. Lisansüstü	102	4,15	,389	Toplam	135,621	509			
	Toplam	510	3,95	,516						
Sosyal İçerme	1. Lise	144	3,84	,535	G.Arası	2,792	2	1,396	5,004	,00* 1-3 2-3
	2. Lisans	264	3,93	,520	G. İçi	141,441	507	,279		
	3. Lisansüstü	102	4,05	,537	Toplam	144,233	509			
	Toplam	510	3,93	,532						
İnsancılık	1. Lise	144	3,87	,444	G.Arası	5,520	2	2,760	15,570	,00* 1-3 2-3
	2. Lisans	264	3,94	,409	G. İçi	89,866	507	,177		
	3. Lisansüstü	102	4,16	,416	Toplam	95,386	509			
	Toplam	510	3,97	,432						

* $p < 0,05$

Araştırmada “Tehlike” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında öğrenim durumuna göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($F = 10,465$; $p = ,00$; $p < ,05$). Göçmen algısı ölçeğinin “Tehlike” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisansüstü eğitim mezunu belediye çalışanları ile lise ve lisans mezunu belediye çalışanları arasında olduğu saptanmıştır. Analiz sonucu saptanan bu bulgulara göre belediye çalışanlarının “Tehlike” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev süresi yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “Sosyal Dışlama” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında öğrenim durumuna göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($F = 10,968$; $p = ,00$; $p < ,05$). Göçmen algısı ölçeğinin “Sosyal Dışlama” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisansüstü eğitim mezunu belediye çalışanları ile lise ve lisans mezunu belediye çalışanları arasında olduğu saptanmıştır. Analiz sonucu saptanan bu bulgulara göre belediye

çalışanlarının “Sosyal Dışlama” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev süresi yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “Sosyal İçerme” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında öğrenim durumuna göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($F= 5,004$; $p= ,00$; $p<,05$). Göçmen algısı ölçeğinin “Sosyal İçerme” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisansüstü eğitim mezunu belediye çalışanları ile lise ve lisans mezunu belediye çalışanları arasında olduğu saptanmıştır. Analiz sonucu saptanan bu bulgulara göre belediye çalışanlarının “Sosyal İçerme” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev süresi yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “İnsancılık” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında öğrenim durumuna göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($F= 15,570$; $p= ,00$; $p<,05$). Göçmen algısı ölçeğinin “İnsancılık” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın lisansüstü eğitim mezunu belediye çalışanları ile lise ve lisans mezunu belediye çalışanları arasında olduğu saptanmıştır. Analiz sonucu saptanan bu bulgulara göre belediye çalışanlarının “İnsancılık” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev süresi yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

3.4. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumunu belirlemek için yapılan “Bağımsız Örneklem t- Testi” sonucunda ulaşılan veriler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Medeni durum değişkenine göre göçmen algısına ait analiz verileri

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	sd	t	p
Tehlike	Evli	285	3,93	,620	508	3,207	,00*
	Bekâr	225	3,74	,682			
Sosyal Dışlama	Evli	285	4,03	,493		3,825	,00*
	Bekâr	225	3,86	,529			
Sosyal İçerme	Evli	285	3,97	,519		2,186	,02*
	Bekâr	225	3,87	,544			
İnsancılık	Evli	285	4,04	,422		4,131	,00*
	Bekâr	225	3,88	,431			

* $p<0,05$

Araştırmada “Tehlike” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında medeni duruma göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($t= 3,207$; $p= ,00$; $p<,05$). Göçmen algısı ölçeğinin “Tehlike” alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, bekâr belediye çalışanlarına göre evli belediye çalışanlarının göçmen algılarının istatistiki olarak anlamlı sayılacak düzeyde yüksek olması sebebi ile evli belediye çalışanları lehine değerlendirilmiştir ($Ort_{evli}=3,93>Ort_{bekâr}=3,74$). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının “Tehlike” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının medeni durum yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “Sosyal Dışlama” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında medeni duruma göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($t= 3,825$; $p= ,00$; $p<,05$). Göçmen algısı ölçeğinin “Sosyal Dışlama” alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, bekâr belediye çalışanlarına göre evli belediye çalışanlarının göçmen algılarının istatistiki olarak anlamlı sayılacak düzeyde yüksek olması sebebi ile evli belediye çalışanları

lehine değerlendirilmiştir ($Ort_{evli}=4,03 > Ort_{bekâr}=3,86$). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının “Sosyal Dışlama” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının medeni durum yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “Sosyal İçerme” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında medeni duruma göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($t= 2,186$; $p= ,02$; $p<,05$). Göçmen algısı ölçeğinin “Sosyal İçerme” alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, bekâr belediye çalışanlarına göre evli belediye çalışanlarının göçmen algılarının istatistiki olarak anlamlı sayılacak düzeyde yüksek olması sebebi ile evli belediye çalışanları lehine değerlendirilmiştir ($Ort_{evli}=3,97 > Ort_{bekâr}=3,87$). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının “Sosyal İçerme” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının medeni durum yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “İnsancılık” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında medeni duruma göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir ($t= 4,131$; $p= ,00$; $p<,05$). Göçmen algısı ölçeğinin “İnsancılık” alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, bekâr belediye çalışanlarına göre evli belediye çalışanlarının göçmen algılarının istatistiki olarak anlamlı sayılacak düzeyde yüksek olması sebebi ile evli belediye çalışanları lehine değerlendirilmiştir ($Ort_{evli}=4,04 > Ort_{bekâr}=3,88$). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının “İnsancılık” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının medeni durum yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

3.5. Görev Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumunu belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda ulaşılan veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Görev süresi değişkenine göre göçmen algısına ait analiz verileri

Boyutlar	Süre	n	\bar{X}	SS	Var. K.	KT	sd	KO	F	p
Tehlike	1. 1-5	167	3,79	,563	G.Arası	9,878	4	2,470	5,992	,00*
	2. 6-10	127	3,83	,708	G. İçi	208,136	505	,412		
	3. 11-15	83	3,73	,692	Toplam	218,015	509			
	4. 16-20	71	3,83	,751						
	5. 21 ve +	62	4,21	,465						
	Toplam	510	3,85	,654						
Sosyal Dışlama	1. 1-5	167	3,90	,534	G.Arası	4,468	4	1,117	4,301	,00*
	2. 6-10	127	3,92	,583	G. İçi	131,154	505	,260		
	3. 11-15	83	3,89	,509	Toplam	135,621	509			
	4. 16-20	71	4,00	,361						
	5. 21 ve +	62	4,19	,411						
	Toplam	510	3,95	,516						
Sosyal İçerme	1. 1-5	167	3,93	,433	G.Arası	4,478	4	1,119	4,045	,00*
	2. 6-10	127	3,83	,542	G. İçi	139,756	505	,277		
	3. 11-15	83	3,89	,634	Toplam	144,233	509			
	4. 16-20	71	3,96	,588						
	5. 21 ve +	62	4,15	,482						
	Toplam	510	3,93	,532						

	1. 1-5	167	3,87	,344	G.Arası	5,428	4	1,357	
	2. 6-10	127	4,01	,416	G. İçi	89,958	505	,178	,00*
İnsancılık	3. 11-15	83	3,89	,392	Toplam	95,386	509		1-5
	4. 16-20	71	4,01	,535					2-5
	5. 21 ve +	62	4,18	,507					3-5
	Toplam	510	3,97	,432					

*p<0,05

Araştırmada “Tehlike” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında görev süresine göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir (F= 5,992; p= ,00; p<,05). Göçmen algısı ölçeğinin “Tehlike” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın görev süresi 21 yıl ve üzeri olan belediye çalışanları ile 21 yıldan az süre belediyede çalışanlar arasında olduğu saptanmıştır. Analiz sonucu saptanan bu bulgulara göre belediye çalışanlarının “Tehlike” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev süresi yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “Sosyal Dışlama” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında görev süresine göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir (F= 4,301; p= ,00; p<,05). Göçmen algısı ölçeğinin “Sosyal Dışlama” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın görev süresi 21 yıl ve üzeri olan belediye çalışanları ile 15 yıldan az süre belediyede çalışanlar arasında olduğu saptanmıştır. Analiz sonucu saptanan bu bulgulara göre belediye çalışanlarının “Sosyal Dışlama” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev süresi yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “Sosyal İçerme” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında görev süresine göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir (F= 4,045; p= ,00; p<,05). Göçmen algısı ölçeğinin “Sosyal İçerme” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın görev süresi 21 yıl ve üzeri olan belediye çalışanları ile 15 yıldan az süre belediyede çalışanlar arasında olduğu saptanmıştır. Analiz sonucu saptanan bu bulgulara göre belediye çalışanlarının “Sosyal İçerme” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev süresi yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “İnsancılık” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında görev süresine göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir (F= 7,618; p= ,00; p<,05). Göçmen algısı ölçeğinin “İnsancılık” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılığın görev süresi 21 yıl ve üzeri olan belediye çalışanları ile 15 yıldan az süre belediyede çalışanlar arasında olduğu saptanmıştır. Analiz sonucu saptanan bu bulgulara göre belediye çalışanlarının “İnsancılık” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev süresi yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

3.6. Görev Yapılan Belediye Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının görev yapılan belediye değişkenine göre anlamlı farklılık gösterme durumunu belirlemek için yapılan “Bağımsız Örneklem t- Testi” sonucunda ulaşılan veriler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Görev yapılan belediye değişkenine göre göçmen algısına ait analiz verileri

Boyutlar	Belediye	n	\bar{x}	SS	sd	t	p
Tehlike	İstanbul Büyükşehir Belediyesi	201	4,06	,530	508	6,678	,00*
	İlçe Belediyeleri	309	3,70	,688			
Sosyal Dışlama	İstanbul Büyükşehir Belediyesi	201	4,06	,512		3,759	,00*
	İlçe Belediyeleri	309	3,88	,507			
Sosyal İçerme	İstanbul Büyükşehir Belediyesi	201	4,04	,490		4,014	,00*
	İlçe Belediyeleri	309	3,85	,546			
İnsancılık	İstanbul Büyükşehir Belediyesi	201	4,02	,392		2,343	,02*
	İlçe Belediyeleri	309	3,93	,454			

*p<0,05

Araştırmada “Tehlike” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında görev yapılan belediyeye göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir (t= 6,678; p= ,00; p<,05). Göçmen algısı ölçeğinin “Tehlike” alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, ilçe belediyelerinde çalışanlara göre İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışanların göçmenlere yönelik algı düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı düzeyde yüksek olmasından dolayı İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışan katılımcılar lehinedir (Ort_{İBB}=4,06>Ort_{ilçe belediyeleri}=3,70). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının “Tehlike” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev yapılan belediye değişkeni yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “Sosyal Dışlama” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında görev yapılan belediyeye göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir (t= 3,759; p= ,00; p<,05). Göçmen algısı ölçeğinin “Sosyal Dışlama” alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, ilçe belediyelerinde çalışanlara göre İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışanların göçmenlere yönelik algı düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı düzeyde yüksek olmasından dolayı İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışan katılımcılar lehinedir (Ort_{İBB}=4,06>Ort_{ilçe belediyeleri}=3,88). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının “Sosyal Dışlama” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev yapılan belediye değişkeni yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “Sosyal İçerme” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında görev yapılan belediyeye göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir (t= 4,014; p= ,00; p<,05). Göçmen algısı ölçeğinin “Sosyal İçerme” alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, ilçe belediyelerinde çalışanlara göre İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışanların göçmenlere yönelik algı düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı düzeyde yüksek olmasından dolayı İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışan katılımcılar lehinedir (Ort_{İBB}=4,04>Ort_{ilçe belediyeleri}=3,85). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının “Sosyal İçerme” alt boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev yapılan belediye değişkeni yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada “İnsancılık” alt boyutunda belediye çalışanlarının göçmen algıları arasında görev yapılan belediyeye göre anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir (t= 2,343; p= ,02; p<,05). Göçmen algısı ölçeğinin “İnsancılık” alt boyutunda anlamlı düzeyde belirlenen farklılık, ilçe belediyelerinde çalışanlara göre İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışanların göçmenlere yönelik algı düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı düzeyde yüksek olmasından dolayı İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışan katılımcılar lehinedir (Ort_{İBB}=4,02>Ort_{ilçe belediyeleri}=3,93). Yapılan değerlendirmeler neticesinde belediye çalışanlarının “İnsancılık” alt

boyutunda göçmenlere yönelik algılarının görev yapılan belediye değişkeni yönünden benzerlik taşımadığı ortaya çıkmaktadır.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında, belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının “Tehlike” alt boyutunda “Katılıyorum”, “Sosyal Dışlama” alt boyutunda “Katılıyorum”, “Sosyal İçerme” alt boyutunda “Katılıyorum” ve “İnsancılık” alt boyutunda “Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının olumlu bir eğilim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle “İnsancılık” alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olması, çalışanların göçmenleri insani açıdan kabul etme eğilimlerinin daha belirgin olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmada göçmen algısı ölçeğinin tüm alt boyutlarında (“Tehlike”, “Sosyal Dışlama”, “Sosyal İçerme” ve “İnsancılık”) cinsiyete göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. “Tehlike” alt boyutunda, erkek belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının, kadın çalışanlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, “Sosyal Dışlama” alt boyutunda da erkek çalışanların ortalama puanları kadın çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bu durum, erkek çalışanların göçmenleri toplumsal dışlanma çerçevesinde değerlendirme eğilimlerinin daha güçlü olduğunu göstermektedir.

“Sosyal İçerme” alt boyutunda da erkek çalışanların göçmenlere yönelik algılarının, kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, erkek belediye çalışanlarının göçmenleri topluma dâhil etme eğilimlerinin kadın çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Son olarak, “İnsancılık” alt boyutunda da benzer bir durum gözlemlenmiş, erkek çalışanların bu boyutta daha yüksek algı puanlarına sahip olduğu ve farkın anlamlı düzeyde olduğu ortaya konmuştur.

Genel olarak değerlendirildiğinde, belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği; tüm alt boyutlarda erkek çalışanların göçmen algılarının kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, cinsiyetin göçmen algısı üzerinde belirleyici bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Araştırma kapsamında göçmen algısı ölçeğinin tüm alt boyutlarında (“Tehlike”, “Sosyal Dışlama”, “Sosyal İçerme” ve “İnsancılık”) belediye çalışanlarının öğrenim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu belirlenmiştir. “Tehlike” alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılık, lisansüstü eğitim düzeyine sahip belediye çalışanları ile lise ve lisans mezunu çalışanlar arasında ortaya çıkmıştır. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça göçmenlerin toplum için potansiyel bir tehdit olarak algılanmasının azaldığını ya da bu algının daha farklı temellere dayandığını göstermektedir. Benzer şekilde, “Sosyal Dışlama” alt boyutunda da öğrenim düzeyine bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Lisansüstü eğitim mezunu çalışanların, göçmenlerin dışlanmasına yönelik algılarının, lise ve lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı beirlenmiştir. Bu sonuç, daha yüksek öğrenim düzeyine sahip bireylerin sosyal dışlama eğilimlerinin daha düşük olabileceğini düşündürmektedir.

“Sosyal İçerme” alt boyutunda öğrenim durumuna göre diğer boyutlarla benzer şekilde benzer bir durumun söz konusu olduğu tespit edilmiştir. İlgili boyutta lisansüstü eğitim almış çalışanlar ile diğer eğitim düzeyindeki çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş; bu da yüksek öğrenim düzeyine sahip bireylerin göçmenleri topluma dâhil etme konusunda daha olumlu algılara sahip olabileceğini ortaya koymuştur. Son olarak, “İnsancılık” alt boyutunda

da eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılık yine lisansüstü mezunlarla diğer gruplar arasında görülmüş ve lisansüstü mezunların insani değerlere dayalı yaklaşımının daha belirgin olduğu sonucuna varılmıştır. Tüm bu sonuçlar, belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığını ve öğrenim düzeyi yükseldikçe göçmenlere yönelik daha kapsayıcı, anlayışlı ve insani temelli yaklaşımların öne çıktığını göstermektedir.

Araştırma kapsamında, göçmen algısı ölçeğinin tüm alt boyutlarında (“Tehlike”, “Sosyal Dışlama”, “Sosyal İçerme” ve “İnsancılık”) belediye çalışanlarının medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu belirlenmiştir. “Tehlike” alt boyutunda ortaya çıkan anlamlı farklılık, evli belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının, bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, evli bireylerin göçmenleri potansiyel bir tehdit olarak algılama düzeyinin daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. Benzer şekilde, “Sosyal Dışlama” alt boyutunda da evli çalışanların göçmenlere yönelik algılarının bekârlara kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, evli çalışanların göçmenleri toplumdan dışlama eğilimlerinin bekârlara göre daha belirgin olduğunu göstermektedir.

“Sosyal İçerme” alt boyutunda medeni duruma göre diğer boyutlarla benzer şekilde göçmen algısının evli çalışanlar lehine olduğu belirlenmiştir. Evli bireylerin, göçmenlerin topluma entegrasyonu konusunda daha güçlü görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç, evli bireylerin toplumsal yapıyı koruma ve düzeni sürdürme eğilimleriyle ilişkili olabilir. Son olarak, “İnsancılık” alt boyutunda da evli çalışanların göçmenlere yönelik algılarının bekârlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, evli bireylerin göçmenlere karşı daha duyarlı, insani değerlere dayalı bir tutum sergilediğini gösterebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği, tüm alt boyutlarda evli çalışanların göçmen algılarının bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık, bireylerin ailevi ve sosyal sorumlulukları doğrultusunda geliştirdikleri toplumsal bakış açılarıyla ilişkili olabilir.

Araştırma kapsamında, belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının göçmen algısı ölçeğinin tüm alt boyutlarında (“Tehlike”, “Sosyal Dışlama”, “Sosyal İçerme” ve “İnsancılık”) görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. “Tehlike” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılık, 21 yıl ve üzeri süredir görev yapan belediye çalışanları ile 21 yıldan az görev süresine sahip çalışanlar arasında görülmüştür. Bu sonuç, uzun süredir belediyede çalışan bireylerin, göçmenleri toplumsal bir tehdit olarak algılama düzeylerinin daha yüksek olabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, “Sosyal Dışlama” alt boyutunda da anlamlı farklılık tespit edilmiş; bu fark, 21 yıl ve üzeri görev süresine sahip çalışanlar ile 15 yıldan az süre görev yapan çalışanlar arasında ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, deneyimli çalışanların göçmenleri sosyal çevreden dışlama eğilimlerinin daha belirgin olduğunu düşündürmektedir.

“Sosyal İçerme” alt boyutunda diğer boyutlarla benzer şekilde anlamlı farklılık bulunmuştur. Belirlenen anlamlı farklılığın 21 yıl ve üzeri çalışanlarla, 15 yıldan az süreyle görev yapan belediye çalışanları arasında olduğu saptanmıştır. Bu durum, görev süresi arttıkça çalışanların göçmenlerin topluma entegrasyonuna dair algılarının değiştiğini göstermektedir. Son olarak, “İnsancılık” alt boyutunda da benzer bir eğilim görülmüş ve 21 yıl ve üzeri çalışanlarla, 15 yıldan az çalışanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık, uzun yıllar çalışan bireylerin göçmenlere yönelik daha farklı, belki de daha mesafeli ya da sistem odaklı bir yaklaşım benimsediklerini düşündürülebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Özellikle uzun süre görev yapan çalışanların, göçmenlere ilişkin algılarının daha farklı yönlerde geliştiği anlaşılmaktadır. Bu durum, zaman içinde edinilen kurumsal deneyimlerin, bireylerin göçmenlere bakış açısını etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada, belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının görev yapılan belediye türüne göre göçmen algısı ölçeğinin tüm alt boyutlarında (“Tehlike”, “Sosyal Dışlama”, “Sosyal İçerme” ve “İnsancılık”) görev yapılan belediyeye göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. “Tehlike” alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiş; bu farklılığın, ilçe belediyelerinde çalışanlara kıyasla İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu sonuç, İBB çalışanlarının göçmenleri toplumsal bir tehdit olarak algılama düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, “Sosyal Dışlama” alt boyutunda da İBB çalışanlarının göçmenlere yönelik dışlayıcı tutumlarının ilçe belediyelerinde çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, büyükşehir düzeyinde hizmet veren belediye çalışanlarının, daha yoğun göçmen etkileşimine sahip olmalarının da etkisiyle sosyal dışlama algılarının daha belirgin olabileceğini düşündürmektedir.

“Sosyal İçerme” alt boyutunda elde edilen sonuçlar, diğer boyutlarda olduğu gibi İBB çalışanları lehine anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, büyükşehir belediyesi çalışanlarının göçmenlerin topluma entegrasyonuna ilişkin farkındalıklarının veya bu konudaki tutumlarının daha gelişmiş olabileceğine işaret etmektedir. İlginç biçimde, hem dışlama hem de içerme boyutlarında yüksek algı düzeyleri bulunması, bu çalışanların göçmenlerle yaşanan sorunları daha yakından gözlemlenmeleri ve çok yönlü bakış açısı geliştirmeleriyle ilişkili olabilir. Son olarak, “İnsancılık” alt boyutunda da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık da İBB çalışanları lehine değerlendirilmiş ve bu grubun göçmenlere karşı daha yüksek insani yaklaşım sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, belediye çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının görev yapılan belediye türüne göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği, özellikle İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışan personelin tüm alt boyutlarda daha yüksek algı düzeylerine sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, büyükşehir belediyelerinde göçmenlerle daha sık ve doğrudan temas kurulmasının, çalışanların bu konuya ilişkin algılarını daha güçlü hale getirdiğini göstermektedir.

Göçmen algısına yönelik yerel yönetim çalışanlarının görüşlerini analiz etmek, yalnızca yerel yönetim politikalarının gözden geçirilmesine, aynı zamanda göçmenlerin sosyal durumlarının incelemeyi içerir. Türkiye’deki yerel yönetimler, yurttaşların genel görünüşleri değişen bir ortamda, halkın katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli stratejiler geliştirmektedir (Gürçüoğlu, 2020). Yerel yöneticilerin göçmenler konusunda nasıl bir algıya sahip oldukları ve bu algının pratikteki yansımalarını değerlendirmeleri önemlidir. Örneğin, merkezi yönetimlerin yerel yönetimler üzerindeki denetimi, bunların halka verilen hizmetlerde önemli bir rol oynamaktadır (Gürçüoğlu, 2020; Kızıler, 2015).

Yerel yönetimlerin göçmenlerle ilgili algıları, çeşitli faktörlere bağlı olarak şekillenmektedir. Bu faktörler arasında sosyo-ekonomik koşullar, yerel toplulukların mevcut olduğu ve göçmenlerin güncellenmesi için mevcut olan kaynaklar mevcuttur. Özellikle yerel yönetimlerin mali ve idari yetkileri, göçmenlerin yerel ekonomiye ilişkin güncellemeleri üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır (Yılmaz-Elmas ve Kaya, 2023; Meccek ve Atmaca, 2020). Örneğin, çocuğun gelişiminin kırılmasının çözüme dönüşmesinde önemli bir role sahip olduğu, yerel yönetimin bu grubunu destekleme şekliyle ilgili algılarının oynanmasını

teşvik edebilir (Yılmaz-Elmas ve Kaya, 2023). Göçmenlerin yerel iş gücüne katılmaları, iş kurmaları veya ticaret yapmaları gibi ekonomik faaliyetlerini sürdürmeleri, yerel ekonomilerde verimliliği artırma potansiyeline sahiptir; bu da göçmenlerin ekonomik sisteminin yerel yönetim politikalarının değişmesine sebep olur (Yılmaz-Elmas ve Kaya, 2023). Bu noktada, yerel yönetimlerin düzenleme planlama uygulamalarının yabancılara yönelik algıları eyleme dökme ve yatırım kararlarını şekillendirme anlamında kritik bir rol oynamaktadır. Bu konularda stratejik planlamalar yapma, yerel yönetimlerin büyümesi verimli bir şekilde arzını ve göçmenlerin piyasaya sunulmasını kolaylaştırabilir (Çakar ve Esen, 2023).

Yerel yönetimler, bu süreçte hem göçmenlerin sosyal hizmetlerinden faydalanmalarını sağlamalı, hem de yerel yönetimli göçmenlere karşı olan algılamalarını konusunda aktif rol almalıdır (Oral ve Fazlılar, 2019). Göçmen algısına bir diğer önemli katkı, yerel yönetimlerin göçmen hakla ilişkileridir. Belediyeler, halkla daha etkin bir iletişim halinde olmak ve göçmenlerle ilgili olarak merkezde oluşturmak amacıyla çeşitli etkinlikler düzenlemelidir. Bu etkinlikler, toplumsal bağların güçlenmesine ve karşılıklı anlayışın artırılmasına yardımcı olmaktadır (Oral ve Fazlılar, 2019). Örneğin, çeşitli sosyal tesislerin ve toplumsal katılım programlarının geliştirilmesi, yerel yönetimlerin bu bağlamda göçmenlerin destekleme çabalarını göstermektedir (Biçer vd., 2023).

Göçmen algısına yönelik yerel yönetim çalışanlarının davranışları diğer faktörlerle de şekillenmektedir; Bu durum planlama planlama ile birlikte yerel politikaların etkili bir şekilde kullanılabilmesini de içermektedir. Yerel yönetimlerin farklı politikaları, toplumsal ve kültürel açıdan göçmenlerin entegrasyonunu sağlayan unsurlar arasında yer almaktadır. Bu açıdan yerel yönetimlerin, göçmenlerle bir arada yaşamının getirdiği eksikliklerin giderilmesi ve bu konuda ne tür politikaların geliştirilmesi gerektiğini incelemelidir. Yine, yerel hizmetlerin etkinliği, bu politikaların pratikte nasıl gerçekleştirildiği ile doğrudan ulaşılabilir (Çakar ve Esen, 2023).

Yerel yönetim çalışanlarının göçmenlerle ilgili algıları üzerine yapılan çalışmalar, katılımcıların saha bilgileri ve göçmenlerin algıları arasındaki değişimleri de ışık tutmaktadır. Özellikle, yerel yönetimlerin göçmenlerin ülkelerine yönelik olarak ne tür hizmetlerin sunulduğunu belirlemek, kişilerin bu durumu irdeleyerek göçmenlerin entegrasyonunu sağlayacak programları desteklemek, yerel yönetimlerin halkla göçmenlerin birleştirilmesini sağlayacağı değerlendirilmektedir (Yılmaz-Elmas ve Kaya, 2023). Aslında, göçmenlerin yerel politikalarının üzerindeki etkisi, bu grup odaklı algıların şekillenmesi ve bu algının da yerel düzeydeki hizmetlerinin düzenlenmesine olan katkısını gözler önüne sermektedir. Yerel yönetimlerin, göçmenlerin nötr ya da olumsuz bir şekilde algılamak yerine, onların potansiyel bir kaynak olarak görmesinin faydası vardır. Bu bağlamda, göçmenlerin toplum üzerindeki ekonomik ve sosyal etkileri üzerine yapılan incelemeler, yerel yönetim çalışanlarının izleme ayrıntılarını incelemeyi gerektirmektedir (Cohen, 2019). Sonuç olarak, yerel yönetimin göçmen algısına ilişkin bilgilerin analiz edilmesi, bu algının temelinde yatan sosyal ve kültürel dinamiklerin yanı sıra, yerel yönetimlerin kuruluşunun pratikte nasıl bir işlev gösterdiğini kapsamaktadır. Bu durum, göçmenlerin yerel topluluklara eklenmesi ve yerel yönetimlerin bu süreçteki rolü hakkında daha geniş bir perspektif sunmaktadır. Göçmen deneyimlerinin ve algılarının paylaşılması, yerel yönetimler için sosyal uyumun çoğaltılmasında önemli bir parametre olarak değerlendirilebilir. Yerel yönetimlerin, hem sosyal ihtiyaçlarının anlaşılması hem de göçmenlerin sosyal ve ekonomik entegrasyonunun sağlanması sırasında geçirilecekleri süreç hangi aşamadan geçileceği bu analizler üzerinden değerlendirilebilir.

Yerel yönetim çalışanlarının göçmenlere yönelik algıları, kültürel yeterlilik, hizmet sunumuna duyulan güven ve daha geniş sosyo-politik dinamikler gibi birden fazla faktörden önemli ölçüde etkilenebilir. Araştırmalar, yerel yönetim çalışanlarının kültürel anlayışla donatılmasının, göçmen topluluklarla etkili bir şekilde ilişki kurmak için kritik olduğunu göstermektedir. Pavel ve Pia (2024), yerel hizmet kuruluşları arasında kültürel yeterliliğin, göçmen ailelerle güven ve iş birliğini kolaylaştıran bir unsur olarak önemini vurgulamakta ve bu durumun, yerel yönetim stratejilerinin bu toplulukları desteklemedeki etkinliğini etkilediğini belirtmektedir. Özellikle sağlık hizmeti sağlayıcıları arasında kültürel yeterlilik, göçmenlerin aldıkları hizmetlere duydukları güvenle bağlantılı olduğu belirlenmiştir.

Zghal ve arkadaşları (2020), Kanada'daki yeni göçmenlerin önemli bir kısmının sağlık hizmeti sağlayıcılarına güvendiğini tespit etmişlerdir. Bu durum, misafirperver olarak algılanan yerel yönetim yapılarına yönelik daha geniş olumlu tutumları yansıtabilir. Bu sonuç, Kanada'daki sosyal hizmet çalışanlarının göçmenlere yönelik olumlu tutumlarını bildiren sosyal hizmet literatürüyle uyumludur. Bhuyan ve arkadaşları (2024), bu olumlu tutumların, diğer ülkelerde gözlemlenen duyguların aksine, Kanada'nın tarihsel göçmenlik yaklaşımından kaynaklanabileceğini ve göçmenler için destekleyici bir ortam yarattığını öne sürmektedir. Ayrıca, göçmenlere yönelik algılar, ekonomik bağlamlar ve işgücü piyasası rekabetine ilişkin endişelerle de şekillenmektedir.

Esses ve arkadaşlarının (2011) araştırması, iş güvenliğine yönelik tehdit algılarının, göçmenlere yönelik kamuoyu tutumlarını önemli ölçüde etkileyebileceğini tartışmakta ve temelsiz korkuları azaltmak için eğitim ve bilgilendirme müdahalelerinin önemini vurgulamaktadır. Tamamlayıcı olarak, Hainmueller ve Hiscox (2015), ekonomik rekabetin göçmenlik tutumlarını şekillendirmede merkezi bir unsur olduğunu savunmakta ve kamuoyu algısını ele alırken hem ekonomik hem de sosyokültürel faktörlerin dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu algıları daha da karmaşık hale getiren, ayrımcılık ve örgütsel adalet dinamikleridir. Enoksen (2016), örgütsel adalet algısının, işyerinde göçmenlere yönelik ayrımcılık algılarını nasıl etkileyebileceğini incelemekte ve kuruluşları içinde adalet ve eşitlik algılayan yerel yönetim çalışanlarının bu duygularını göçmenlere de yansıtabileceğini öne sürmektedir. Ek olarak, araştırmalar, göçmenlere yönelik hoşgörü düzeylerinin bireysel ve bağlamsal faktörlere bağlı olarak önemli ölçüde değişebileceğini göstermekte ve yerel yönetim çalışanlarının kişisel deneyimleri ile toplum içindeki etkileşimlerinin algılarını şekillendirmede kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (Paredes, 2017).

Sonuç olarak yerel yönetim çalışanlarının göçmenlere yönelik algılarının analizi, kültürel yeterlilik, kamu hizmetlerine duyulan güven, ekonomik korkular ve çeşitlilikle ilgili kişisel deneyimler arasındaki karmaşık bir etkileşimi ortaya koymaktadır. Bu algıları eğitim ve toplum katılımı yoluyla proaktif bir şekilde ele almak, hem kamu çalışanları hem de hizmet verdikleri göçmen topluluklar için daha kapsayıcı bir ortamın oluşmasına katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Abadan-Unat, N. (2017). *Bitmeyen göç: Konuk işçilikten ulus-ötesi yurttaşlığa* (3. baskı). Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Aksoy, Z. (2012). Uluslararası göç ve kültürlerarası iletişim. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(20), 292-303.
- Arrocha, W. (2019). Combating xenophobia and hate through compassionate migration: the present struggle of irregular migrants escaping fear and extreme poverty. *Crime, Law and Social Change*, 71, 245-260.
- Bauman, Z. (2021). *Kapımızdaki yabancılar* (E.Barca Çev.), Ayrıntı Yayınları.
- Bhuyan, R., Osazuwa, S., Schmidt, C., Kwon, I., Rundle, A., & Park, Y. (2024). Canadian social workers' attitudes toward immigrants with different legal statuses in Canada. *Journal of Social Work*, 24(4), 571-596. <https://doi.org/10.1177/14680173241240942>
- Biçer, Z., Kurtoğlu, M. ve Ustaoglu, S. (2023). Kayseri'deki belediye sosyal tesislerine yönelik mimari değerlendirme. *Erciyes Akademi*, 37(3), 1391-1417. <https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.1274402>
- Castles, S., & Miller, M. J., (2008). *Göçler çağı modern dünyada uluslararası göç hareketleri* (B. U. Bal ve İ. Akbulut Çev.), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Orijinal yayın tarihi: 1993).
- Cohen, J. (2019). Göçmen dövizlerinin etkileri ve göç: Kuramsal önermeler ve fırsatlar. *Göç Dergisi*, 6(2), 119-150. <https://doi.org/10.33182/gd.v6i2.663>
- Çakar, Ö. ve Esen, A. (2023). Yerel yönetimlerde stratejik planlama uygulamalarının kurum performansına etkisi. *Business and Management Studies an International Journal*, 11(3), 1010-1025. <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i3.2282>
- Davis, L., & Deole, S. S. (2017). Immigration and the rise of far-right parties in Europe. *ifo DICE Report*, 15(4), 10-15.
- Enoksen, E. (2016). Perceived discrimination against immigrants in the workplace. *Equality Diversity and Inclusion an International Journal*, 35(2), 66-80. <https://doi.org/10.1108/edi-07-2015-0058>
- Esses, V., Brochu, P., & Dickson, K. (2011). Economic costs, economic benefits, and attitudes toward immigrants and immigration. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 12(1), 133-137. <https://doi.org/10.1111/j.1530-2415.2011.01269.x>
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Pearson.
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486-489.
- Gök, G. O. (2016). Kimin güvenliği? Uluslararası göç-güvenlik ilişkisi ve uluslararası örgütlerin rolü. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 65-82.
- Göker, G.(2013). *Göç, kimlik, aidiyet: Kültürlerarası iletişim açısından İsveçli Türkler* [Doktora tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin.

- Gürcüoğlu, S. (2020). Türkiye’de siyasi partilerin yerel katılım politikaları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(4), 1046-1066. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.766560>
- Hainmueller, J., Hiscox, M., & Margalit, Y. (2015). Do concerns about labor market competition shape attitudes toward immigration? New evidence. *Journal of International Economics*, 97(1), 193-207.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Akademik.
- Kızıler, N. (2015). Seçilmiş ülkeler kapsamında türkiye deki belediyelerin merkeze bağımlılıklarının analizi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 3(1), 135-164. <https://doi.org/10.14782/sbd.2015112082>
- Mecek, M. ve Atmaca, Y. (2020). Yerel yönetimlerin idari yapısına ilişkin mevzuat analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(76), 2068-2087. <https://doi.org/10.17755/esosder.735143>
- Oral, B. ve Fazlılar, T. (2019). Neoliberalizm ve yerel yönetim bağlamında kamu özel sektör işbirliklerinin yerel girişimcilik üzerine etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(3), 763-782. <https://doi.org/10.18657/yonveek.572864>
- Paredes, C. (2017). Tolerance toward immigrants as a dimension of cosmopolitanism: Explaining attitudes toward immigrants in houston. *Sociological Spectrum*, 37(3), 149-170. <https://doi.org/10.1080/02732173.2017.1299598>
- Pavel, M., & Pia, S. (2024). Balancing acts: exploring the intersection of cultural understanding and technical support in local government strategies for immigrant micro-financing. *International Journal of Arts and Humanities Studies*, 4(1), 35-42. <https://doi.org/10.32996/ijahs.2024.4.1.6>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. edition). Pearson Education.
- Tecim, E. ve Karakoyunlu, M. (2021). Göçmen algısı ölçeği geliştirilmesi, geçerliği ve güvenirliği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 2832-2852. <https://doi.org/10.15869/itobiad.957721>
- UNHCR. (2021). Global trends: forced displacement in 2020. <https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/60b638e37/global-trends-forceddisplacement-2020.html>, 13.07.2024.
- Yaylagül, C. (2011). *Göç sorunu ve yeni göç politikalarının uygulamasında kent konseylerinin birleşimi*. www.academia.edu: www.academia.edu, 12.07.2024
- Yılmaz-Elmas, F. ve Kaya, A. (2023). Kırsal bölgelerde göçmenlerin işgücü piyasasına katılımı ve yerel ekonomiye etkisi: karacabey örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2(77), 1123-1170. <https://doi.org/10.54752/ct.1280832>
- Zghal, A., El-Masri, M., McMurphy, S., & Pfaff, K. (2020). Exploring the impact of health care provider cultural competence on new immigrant health-related quality of life: a cross-sectional study of canadian newcomers. *Journal of Transcultural Nursing*, 32(5), 508-517. <https://doi.org/10.1177/1043659620967441>