



Araştırma Makalesi / Research Article

Sosyal Politikada Tasarım Odaklı Düşünme Modeli: İş Bulma Uygulamaları Üzerine Bir Saha Çalışması

Sakine Arslan¹

Öz

İhtiyaç sahibini işle buluşturma pratiklerinin önemi günümüzde artarak devam etmektedir. İhtiyaç sahibinin çalışması için fırsat sunmak yalnızca bir sosyal destek değil aynı zamanda ülkenin sosyo-ekonomik durumunu iyileştiren önemli bir politika olmasına rağmen sosyal destek kurumlarına başvuruda bulunan ihtiyaç sahiplerinin işe yönlendirilme durumlarında ihtiyaç sahibinin işi kabul etme ve/veya işte devam etme aşamalarında yaşanan sorunlar nedeniyle iş edindirme çalışmalarında verimliliğin düştüğü gözlemlenmektedir. Bu çalışmanın önemi, ihtiyaç sahibi danışanlara iş edindirme pratiklerinde yeni yöntemlerle yaklaşılması gerekliliğini ortaya çıkarmak ve çare arayışında yeni düşünme modeline dikkat çekmektir. İstanbul belediyelerinden sosyal belediyecilikte öncü bir belediye olan Esenler Belediyesi Esenler Kariyer Merkezi (ESKAM)'nde saha çalışması gerçekleştirilmektedir. Belediyenin istihdam biriminde sürecin her aşamasında olan çalışan/yöneticilerle ve bu hizmetten yararlanan ancak teklif edilen işi tekrarlı olarak kabul etmeyen ya da 6 ay öncesinde işten çıkan ihtiyaç sahipleriyle derinlemesine mülakat yapılmakta ve söylem analiziyle konular tartışılmaktadır. Bu çalışmanın politika önerilerinin başlıcası hedef kitleye uygun politika üretilebilmesi için empati aşamasını da içeren tasarım odaklı düşünme modelinin ihtiyaç sahibine yönelik iş edindirme çalışmalarında uygulanmasıdır. Buna bağlı olarak yararlanıcının işe yönlendirilmeden önce bir dizi eğitim alması da öneriler arasında sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Tasarım Odaklı Düşünme Modeli, İş Bulma, Belediye.*

Design Thinking Approach in Social Policy: The Field-Work in Employment Services

Abstract

The importance of practices that bring the needy together with jobs has been on the rise for quite some time. Yet, it has been observed that there has been a decrease in efficiency in the employment processes stemming from the problems during the acceptance and continuance of the offered jobs by the needy despite the benefits of the employment not only as social support but also as a tool to improve the overall socio-economic situation of the countries. The importance of this study lies in its main argument that new methods and approaches are needed in the employment processes and its proposal of a new way of thinking on the way to the solution of this problem. A field study is being conducted at the career center of Esenler Municipality (ESKAM), a pioneering institution in this regard, in which in-depth interviews are being made with both the employees and managers of the employment unit of the municipality and the people who either rejected the proposed jobs or left the one they accepted in less than 6 months on a repetitive basis. The results are evaluated using discourse analysis. The main proposal of this study is the utilization of design thinking that involves empathy for the people who are offered jobs in line with the needs and demands of the needy. It also suggests that the beneficiaries of these employment processes must be provided certain training before they start their new jobs.

Key Words: *Design Thinking Model, Employment, Municipality.*

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, sakine.arslankose@nisantasi.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8478-621X>

Atıf: Arslan, S. (2022). Sosyal politikada tasarım odaklı düşünme modeli: İş bulma uygulamaları üzerine bir saha çalışması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 40 (1), 25-43.

GİRİŞ

İhtiyaç sahibine yönelik istihdam pratikleri yoksulluğa çare arayışında ve ülke kalkınmasında önemli bir yere sahiptir. Bu çare modellerinde bir taraftan aynı ve nakdi yardımdan oluşan sosyal yardımlar, diğer taraftan -ya da birlikte olarak- iş bulma girişimleri ihtiyaç sahibi bireyi korumaya alarak bireyin sosyo-ekonomik yeterliliğini sağlamaya çalışmaktadır. Aynı ve nakdi yardımlar çoğunlukla kısa dönem çözümler olarak dezavantajlı gruplarda yaş, sağlık, aile durumu gibi sebeplerle çalışma engeli bulunan kişilere değer sunan refah uygulamaları olarak görülmektedir. Bununla birlikte çalışma engeli olmayan kişiler için de kısa dönem olmak koşuluyla, kişi işle buluşturuluncaya ve öz yeterliliğini sağlayıncaya kadar, sosyal yardım sağlanabilir. Çalışabilir durumdaki ihtiyaç sahibi, uzun süreli olarak sosyal yardımlardan yararlanır ve iş hayatıyla buluşturulamazsa bu durum çeşitli olumsuzlukları beraberinde getirebilir. Yoksulluk kültürünün oluşması, yardıma bağımlılık, kendini gerçekleştirememe, sosyal dışlanma bu sorunların başlıcalarındandır. Gelir ve eğitim düzeyleri düşük olan kişilere yönelik iş bulma girişimleri; yoksulluğa yönelik kalıcı çözüm, sosyal içerme, aidiyet duygusu, sevgi ve saygı gereksinimlerini karşılama, kişileri özgürleştirme (European Social Fund, 2020), üretken bir birey olarak kendilerine ve çevrelerine katkıda bulunmalarında değerlidir. Bu nedenle iş edindirme çalışmaları, sosyal yardımla beraber ya da bağımsız olarak sosyal politika uygulamalarında alana ve bireye ivme kazandırabilir. Bir taraftan bireyin iyi ve korunaklı çalışma koşulları ve yeterli bir gelir (Twiss, 2004) elde etmesi yani sahip olduğu ekonomik hakkın pratikte uygulanması diğer taraftan ülke ekonomisinde ivme kazandırma etkisi bu çalışmayı yoksulluğa çare ve kalkınma modellerinde öne çıkarır. Ancak, birçok sosyal hizmet desteğinden karmaşık ve sistemli olmayı gerektiren yapısı nedeniyle, hedefe ulaşmak için gerekli zaman ve emek artmakta, süreç yönetimi riskler içerebilmekte; bunlara bağlı olarak maliyet yüksek olabilmektedir.

İhtiyaç sahiplerine yönelik istihdam çalışmaları üç yaklaşım çerçevesinde değerlendirilebilir. Bunlar, kişilerin kendiışlerini kurmalarını ifade eden girişimcilik çalışmaları, istihdam edilmelerine yönelik iş yeterliliklerini sağlayan meslek edindirme eğitimleri ve iş bulma/danışmanlık çalışmaları olarak sıralanabilir (Odabaşı, 2009). Her ne kadar üç yaklaşım da kişinin ekonomik yeterliliğini sağlamaya yönelik olsa da iş bulma çalışmalarını organizasyon çeşitliliğinde daha yaygın olarak görmek mümkündür. Türkiye’de sosyo-ekonomik yetersizliği olan kişileri işle buluşturan kuruluşlar arasında ilk akla gelen Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’dur (Türkiye İş Kurumu, 2020). Yukarıda belirttiğimiz ihtiyaç sahibi profili özelliklerine bağlı olarak İŞKUR’a başvuranların yaklaşık olarak yarısı en fazla ilkokul seviyesinde eğitime sahiptir (Odabaşı, 2009). Aynı eğitim sorunu saha çalışmasında da gözlemlenmiş olup işe yerleştirilmeye çalışılan ihtiyaç sahiplerinin %90 oranında ilkokul mezunu olduğu görülür (Esenler Belediyesi, 2020). Eğitimdeki yetersizlik yoksulu iş alanında kısıtlı bir imkân dairesi içinde bırakılmaktadır. Bireyin bu alandaki tamamlanması gereken yönü iş bulma kurumlarınca zaman zaman ayrı bir faaliyet alanı olarak ele alınsa da maliyet zaman hesaplamasındaki sorunlar nedeniyle göz ardı edilebilmektedir.

Bir diğer iş bulma kuruluşu olan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü ise istihdam alanında merkez bir role İŞKUR kadar sahip olmasa da destekleyici çalışmalarda bulunur. İstihdam yardımları başlığı altında yer alan yardımlar (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020) sosyal yardım faydalanıcısının iş görüşmesine gidebilmesi ve işe başlayabilmesi için sınırlı maddi yardımlar olarak yer alır. İşe yönlendirme yardımı sadece 18-55 yaş aralığındaki kişilerin iş görüşmesine giderken yol parası gibi ihtiyaçlarını karşılamak üzere

verilen 40-100 TL'lik yardımları ifade eder. İşe başlama yardımı ies İŞKUR'un işe yönlendirdiği kişilere SYDV'nin bir defaya mahsus olmak üzere asgari ücretin 1/3'ü kadar miktarda yaptığı yardımlardır. İhtiyaç sahibinin işe yönlendirilmesinde rol alan bir diğer organizasyon türü ise belediyelerdir. Belediyeler, iş bulma çalışmalarını 5393 sayılı belediye kanununun 14. maddesine dayandırır. Bu maddeye göre; "belediyelerin meslek ve beceri kazandırabilecekleri, ekonomik ve ticari gelişmeler için hizmet üretebilecekleri" belirtilir. Bu ifade ve belediyelerin yoksulluğa yerel yönetim olarak çare arayışlarında ekonomik kalkınmayı göz önünde bulundurarak meslek ve beceri kazandırma ve iş edindirme çalışmalarını (T.C. Cumhurbaşkanlığı Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, 2005) yapabileceklerinin belirtilmesi bu alanda yasal olarak faaliyet göstermelerinde yerel yönetimleri teşvik etmektedir. Buna ek olarak belediyeler seçilmiş olmanın vermiş olduğu vatandaşa yakın olma ve güçlü iletişim kurma siyasi gerekliliği üzerine politikalarını belirlerken yoksulluğa çare arayan uygulamalarında iş edindirme girişimlerini dâhil ederek hizmet-oy ilişkisini etkili bir şekilde sürdürebilirler. Yerel yönetimin odağında her ne kadar İŞKUR'da olduğu gibi iş bulma ve işe yerleştirme olmasa da yukarıda belirtilen yasaların vermiş olduğu izin, halkın sorunlarını yerinde tespit edebilme imkânları, halk nazarında sorunlara karşı ilk müracaat yeri olarak konumlandırılmaları, yoksulluğa çözümde kalıcı çözüm oluşturma ihtiyacı ve bunun halkta karşılık bulması gibi gerekçelerle iş edindirmede önemli bir rol üstlenirler.

Bu araştırmanın amacı iş edindirme girişimlerinde ihtiyaç sahiplerine teklif edilen işi kabul etme ve devam ettirme sürecinde yararlanıcı tarafından görülen sorunları tespit etmektir. Böylece yoksul-istihdam ilişkisinin kuvvetlendirilmesi ve uygulamadaki verimliliğin artmasına destek olmak hedeflenir. Halka yakın olması ve bu sorunların tespitinde daha kolay bir iletişimle ilerleneceği düşüncesiyle kurumlar arasında belediyeler araştırma örnekleme olarak seçilmiş olup, alanda 2009 yılından bu yana hizmet veren Esenler Belediyesi Kariyer Merkezi örnek kurum olarak ele alınmıştır. Benzer çalışmada elde edilen verilere göre başvuru sahibi ihtiyaç halinde olmasına rağmen kendisine önerilen işi kabul etmemekte ya da işe girdikten kısa bir süre sonra işten çıkmakta ve tekrar iş arayışı için belediyeye müracaat etmektedir (Arslan Köse, 2018). Başvuru sahibinin ekonomik durumunun kötü olmasına rağmen neden işi kabul etmediği ya da işinde devam etmeyerek tekrar bir iş arayışına girdiği gerçeği, bu durumun sebeplerini öğrenmeye yönlendirir. Çalışmanın mevcut literatüre katkısı yukarıda belirtilen soruna yaklaşımın bir sosyal inovasyon uygulaması olan "tasarım odaklı düşünme modeli"yle sunulmasında yatmaktadır Model daha çok işletme alanında kullanılmakta olup yurtdışında sosyal politika alanındaki uygulamalara rağmen Türkiye'de henüz bu alanda pratik edilmemiştir. Yurtdışındaki sosyal sorunlara yönelik uygulamalarda bu yöntem hedef kitlenin ihtiyaçlarının temel anlamda anlaşılmasıyla öne çıkmaktadır. Örneğin, Ruanda'daki web sitesi tasarımına yönelik ve Hindistan'daki temiz su erişimi sağlayan çalışmalarda hedef kitlenin ihtiyaçlarının gerçek anlamda ne olduğu tespit edilmeden yola çıkılmış, elde edilen başarısızlık akabinde tasarım odaklı düşünme modeli uygulanmış ve hedeflenen başarılı sonuca ulaşılmıştır (Brown ve Wyatt, 2010). İş bulma konusunda ilk ve öncü belediyeler arasında niteleyebileceğimiz Esenler Belediyesi Kariyer Merkezi (ESKAM) örneklem olarak seçilmiştir. 2009 yılından bu yana faaliyette bulunan ESKAM 2019 yılının sonunda 41960 kişinin iş bulmasında aracılık yapmıştır.

Araştırmanın örnekleme olan ESKAM'da bu amaçlara yönelik olarak bir dizi derinlemesine mülakat yapılmıştır. 17 Aralık 2019 – 6 Ocak 2020 tarihlerinde toplamda 16 olmak üzere; sosyal yardım müdürü, ESKAM müdürü, ESKAM iş danışmanı (2), ESKAM iş temsilcisi (2), 10 yararlanıcı ihtiyaç sahibi ile görüşme yapılmıştır. Açık uçlu ve yarı yapılandırılmış olarak sorulan sorular

önerilen işi ne sebep(lerle) kabul etmedikleri, bu sebepleri aşip aşamayacakları, aşarlarsa ne gibi desteklere ihtiyaçları olduğu, kendilerine hangi iş teklif edilirse kabul edecekleri, hangi tür işleri kesinlikle istemedikleri, istememelerinin nedeni kapsamında olup sonuç olarak danışanın işi kabul etmeme ya da kısa sürede işten çıkma gerekçesine ulaşılmaya çalışılmıştır.

Bu makale giriş ve sonuç bölümleri dahil dokuz bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde verilen araştırma sorusuna yönelik arka plan bilgileri sonrasında ilk olarak uygulama için önerilen “tasarım odaklı düşünme modeli”nin ne olduğu, hangi alanlarda kullanıldığı ve sosyal politika alanında dünyada örnek uygulaması hakkında bilgi verilmektedir. Bu modelin “empati” basamağı yararlanıcıya ait gerekçelere ulaşmaya zemin hazırlaması açısından değerlidir. Bunun akabinde bu gerekçenin aşılıp aşılamayacağı, yararlanıcının kendi şartları nedeniyle sahip olduğu psikolojik bir sınırlandırma olup olmadığı, makalenin sonunda eğitimle aşılma durumu tartışılmaktadır. Araştırma yöntemleri bölümünde ise örneklem olan ESKAM genel bilgilendirmesinin ardından araştırma dizaynı ele alınmaktadır. Son bölümde ise söylem analiziyle bulgular şu başlıklarda tartışılmaktadır: “Sosyal Yardımın Yararlanıcı Üzerindeki Bağımlılık Etkisi”, “Hanede Kocanın Çalışmada İsteksizliği”, “Yararlanıcının İşyerinin Ulaşımını Aşamaz Derecede Uzak Görmesi”, “Yararlanıcının Teklif Edilen İşin Kendisine Uygun Olmadığını Düşünmesi”, “Yararlanıcının Özgüven Eksikliği”. Sonuç bölümünde ise verimli bir iş bulma ve yerleşme süreci için, ihtiyaç sahibi yararlanıcının standart iş bulma süreçlerinden farklı bir uygulamaya ihtiyaç duyduğu tartışılmaktadır. Bunun sebebi ise araştırmanın sonuçlarında görüldüğü gibi yararlanıcıya ait sosyo-ekonomik yetersizliklerin bireyi etkilemesi ve bunun iş bulma sürecine olumsuz olarak yansımalarıdır. Bu olumsuz etkiyi ortadan kaldırmak adına iş bulma sürecinde bir dizi eğitimin eklenmesi önerisiyle sonuç kısmı tamamlanmaktadır.

1. TASARIM ODAKLI DÜŞÜNME MODELİ VE SOSYAL POLİTİKADA KULLANIMI

Eğitim ve sosyo-ekonomik yetersizlikleri olan ve çoğunluğu ihtiyaç sahibi olan kişilerin işe yönlendirilmesinde başarı oranını artırma ve iş başlangıcını sağlıklı bir süreç olarak gerçekleştirmek için bu çalışma “tasarım odaklı düşünme modeli”ni önermektedir. Dezavantajlı gruplara yönelik çalışma insan odaklı düşünmeyi gerekli kılmaktadır. Hizmet üretilen kişilerin ekonomik, sosyal, eğitim seviyelerindeki farklılık bu gruba yönelik çare arayışlarında mevcut farklılığa uygun düşünmeyi gerektirmektedir. Bu nedenle empati çözüm üretmenin merkezinde yer almaktadır. Empatiyle mevcut yetersizliklerin olumsuz etkileri tespit edilip üretilen çözümlerle sürdürülebilir çareler tasarlanabilir.

Tasarım, mühendislik aktivitelerinin merkezinde (Simon, 1996) sezgi, hayal ve yaratıcılık yeteneklerini içeren karmaşık bir problem çözme durumudur (Zeisel, 2006). “Tasarım odaklı düşünme”, insanların ihtiyaçlarını, teknolojinin olanaklarını ve iş başarısı için gereksinimleri birleştiren tasarımcının araç setinden yararlanan insan odaklı inovasyon yaklaşımıdır. Tim Brown bu yaklaşımın çözümden çok probleme odaklandığını vurgular. 2000li yıllarla birlikte inovasyon kaynaklı bir uygulama olarak yükselen bir ilgi gören kavramın temel önerisi, kendini ihtiyaç sahibinin yerine koymak ve onun problemlerini keşfetmektir (Brown, 2008). Son yıllarda ise tasarımcılar geleneksel yaklaşımdaki ürünün/hizmetin fonksiyonuna odaklanma yerine ürün ve hizmetin ulaştığı bütün bir sistem üzerine odaklanmaya yöneliyor ve başarıyı bunda görüyor. Odaklanması gereken konu bir ürün ya da hizmet sunma değil, asıl odak insan ve ihtiyaçlarının derinlemesine anlaşılmasına çalışılması ve bunun sonucunda ürün/hizmetin tasarlanması olarak özetlenebilir. Bu yönüyle de 21. Yüzyılın eğitim yaklaşımında etkin bir yaratıcı düşünme modeli olarak kullanılmaya başlanmıştır (Rotherham ve Willingham, 2009).

Tasarım odaklı düşünme modelini insan odaklı çalışma önerisinden dolayı sosyal sorunlara yönelik olarak düşünmek mümkün hatta bir ölçüde zorunluluktur. Sorunu yaşayan ve çözüm arayan kişiler tam anlamıyla anlaşılmadan çare üretmek verimli sonuçlar vermeyecektir. Hedef kitlenin dâhil olduğu ve sorunlarının yakından tespit edildiği tasarım odaklı model sosyal problemlerde başarılı çözüm önerileri sunmaktadır. Kişileri güçlendirerek ve sosyal fayda oluşturarak ihtiyaçların karşılanması gözetilir. Bu nedenle toplumsal hayatta karşılaşılan sorunlarla mücadeledeki yeni çözüm önerilerinden biri (Docherty, 2017) olarak değerlendirilebilir.

Model uygulanırken dikkat edilmesi gereken bazı aşamalar/alanlar bulunmaktadır. Bu aşamalar; empati, yorumlama/tanımlama, fikir üretme, prototip ve test olarak sınıflandırılmaktadır (Brown, 2008). 2010 yılında model sosyal inovasyon için tartışıldığında aşama yerine alan kavramı kullanılıyor ve esinlenme (inspiration), yeni fikir üretme (ideation) ve uygulama (implementation) olarak sınıflandırılıyor (Brown ve Wyatt, 2010). Empati aşaması hedef kitleye yönelik bilgiyi birinci elden sağlar. Uygulama aşamasında ise üretilen ürün ya da hizmetin kullanıcıyla en kısa sürede buluşması sağlanarak deneyimlenmesi ve dönüşlerinin alınması önemsenir. Böylece kullanıcının yorumlarıyla test edilen ürün/hizmetin ihtiyaca göre uygunluğu, kullanılabilirliği, verimliliği, oluşturduğu memnuniyet ölçümlenebilir, iyileştirilmesi gereken yönler tespit edilerek ürün/hizmet geliştirilebilir. Uygulama ve test aşamaları bu çalışmanın kapsamı dışında tutulduğu için projenin uygulama aşamasından sonra başka bir makalenin konusu olabilir.

1.1. Yararlanıcıyı Yeniden Anlayabilmek: Tasarım Odaklı Düşünme Modelinde Esinlenme Alanı Ve Empati

Tasarım odaklı düşünme modelinde “empati aşaması” başlangıç aşaması olarak yer alır. “Öz bilgi” (brief) ise bu alanın klasik başlangıç noktası olarak bir çerçeve çizmeye yardımcı olur. Öncelikle sorunun ya da ihtiyacın tam olarak tanımlanması gerekir ardından, hedef kitlenin “neye ihtiyacı var” sorusuna odaklanılır. Bu sorunun cevap aradığı geleneksel yol, odak grup, anket gibi saha araştırmaları yapmaktır. Bu uygulamalarda çoğu durumda basit bir şekilde “neye ihtiyaçları olduğu” sorulur. Geleneksel araştırmalar mevcut olanı iyileştirerek ve/veya geliştirerek çözüm önerileri sunar, fakat bu çalışmalar inovatif bir ürün/hizmeti sunmada yetersizdir, yalnızca mevcut uygulama üzerine yapılan birkaç iyileştirmedir. Örneğin, farklı toplumların söz ve davranışlarını yorumlarken kültürel kodları dikkate almak ihtiyacın belirlenmesinde yardımcı olacaktır. Sorun yüzeysel görünenden öte düşünmeyi, odaklanmayı, nihayetinde hedef kitleyle “empati” kurmayı gerektirir. Aşağıdaki örnekler empatinin sosyal inovasyon çalışmalarındaki önemini anlatmakta ve tasarım odaklı düşünme modelini sosyal problemler için neden düşünmemiz gerektiğini açıkça göstermektedir (Brown ve Wyatt, 2010):

Kanada Emily Carr Üniversitesi’nde öğrenci Ruanda’da kadın kooperatif girişiminde stajyer olarak görev alır. Görevi kırsaldaki Ruanda’lı dokumacıların dünya ile iletişimini sağlamak üzere web sitesi geliştirmektir. Pecknold bölgeye gittiğinde fark eder ki, dokumacıların çok azının bilgisayar imkanı vardır ya da hiç bilgisayar ve internete erişimleri yoktur. Onlarla web sitesini oluşturma ve kullanımı üzerine çalışmadan sahada tespit etmiş olduğu bu durum doğrultusunda çalışmayı tekrar şekillendirir ve önceliği bu topluluğun geçim ve imkanlarını iyileştirecek hizmetlerden faydalanmaları olarak temellendirir. Pecknold tasarım odaklı yöntemle bu çalışmayı yürütür. Örneğin, onların dilini bilmediği için isteklerini anlamak üzere resimlerden yararlanır. Bu süreçte kadınlar da kendileri için önemli ve değerli olanı görme fırsatı bulurlar (Brown ve Wyatt, 2010).

Empatinin önemini anlamaya yönelik diğer bir örnek ise Hindistan’da yapılan sosyal politika içerikli bir uygulamadır:

Hindistan Haydarabad’ın dışında kırsal ve banliyöler arasında, genç bir kadın (bundan sonra Shanti olarak anılacak) her gün evine 300 feet (90 metre) uzaklıktan temiz su taşımaktadır. 90 metre her ne kadar uzak bir mesafe olarak görülmesi de temel ihtiyacımız olan ve evlerimizde mutfak ve banyo ayırımında birkaç adımla ulaştığımız suyu elde etmek için Shanti’nin 180 adım gidiş 180 adım dönüş 360 adımla kendisi ve ailesi için suya ulaşip bunu 180 adım boyunca 3 galon plastik su kabını başının üzerinde taşıması günlük aktiviteleri zorlaştıran, zaman, emek kaybına yol açan bir durumdur. Shanti ve eşi kullandıkları bu ücretsiz suyu içme ve yıkanmada kullanırlar. Ancak Naandi Vakfı’nın dağıttığı su kadar güvenli olmadığını bilseler de bu suyu kullanmaya devam ederler. Kullandıkları suyun temiz olmaması nedeniyle Shanti ve ailesi sık sık hasta olurlar, ancak vazgeçme konusunda bir girişimleri de olmaz. Shanti’nin Naandi Vakfı’nın güvenilir suyunu kullanmama konusunda birçok sebebi vardır. Ancak bunlar suyu kullanmaya gerçekten engel olacak sebepler değil sadece Shanti’ye ait düşüncelerdir. Üstelik merkez evlerine oldukça yakın ve 5 galon için sadece 10 Hindistan Rupisi (0.85 TL) ödenmesi gerekmektedir. Vakfın sunduğu güvenli su yürüme mesafesinde, oldukça yakındır, ancak 5 galon taşınmak üzere kullanım açısından uygun değildir. Plastik dikdörtgen kaplar su ile doldurulduğunda taşımak için oldukça ağır hal alırlar. Kaplar, baş üstünde taşınmak üzere tasarlanmamıştır. Hâlbuki buradaki kadınlar ağır nesnelere başlarının üzerinde taşınmaya alışkındırlar ve bunu hoşnut bir şekilde yaparlar. Shanti kocasından da destek alamamaktadır çünkü kocası şehirde çalışmaktadır ve merkez kapanana kadar da eve ulaşamaz. Ayrıca merkezden günlük 5 galonluk su olacak şekilde aylık peşin ödeme yapmak gerekmektedir ki bu onların ihtiyacı olandan fazlasına karşılık gelir. Bu durumda “neden daha fazla ödeyerek para kaybedeyim ki” şeklinde düşünürler. Halbuki daha az satın almalarına izin verilirse bu onları satın almaya yönlerebilir. Bununla birlikte, bu uygulama evde kendilerine yardım edecek eşleri olan ya da bisiklet kullanan büyük çocukları olan aileler için oldukça uygundur. Ancak, kültürel özellikleri düşünerek dizayn edilmediği ve toplumdaki tüm insanların ihtiyaçlarını içermediği için uygulamanın tamamlanması gereken yönleri vardır. Başka bir ifadeyle bu uygulama kullanıcıların ihtiyaçlarını dikkate alarak hazırlanmış değildir. Halbuki Shanti ve onu temsil eden kadınların ihtiyaçları tespit edilirken onlarla empati kurulsaydı, su bidonları başları üzerinde taşıyabilecekleri şekilde dizayn edilir ve 5 galondan daha az satın alma ile de satın alma istekleri artırılırdı. Böylece bölge güvenli suya ulaşmış olurdu (Brown ve Wyatt, 2010).

İki örnekte de görüldüğü gibi çözüm üretilen kişilerin ihtiyaçları empati kurularak gerçek anlamda tanımlanmaya çalışılır. Uygulamaların ilk hali ürüne/hizmete yönelik olup insan odaklı değildir. Bu nedenle de uygulama sürecinde sorunlar yaşanmakta, ürün/hizmet kullanılmamakta ya da istenilen verim elde edilmemektedir. Empati mevcut sorunun kişi üzerinde bıraktığı gerçek ve temel etkiyi görme fırsatı sunar. Pressman (2019, s.15) da “kendini bir başka insanın yerine koymak” durumunu kişiyi anlamada temel görür. Tasarımcı, hizmet verilen kişinin ihtiyaçlarını ve isteklerini çözümlenmeye çalışır (Brown, 2008). Sorunu keşfetmeye yönelik olan derinlemesine mülakatlar ile karşıdaki kişinin perspektifiyle durumu görme ve üretme imkânı oluşur. Empati, aktif dinlemeyi, sağlıklı bir iletişim kurabilmeyi, derinlemesine anlamayı sağlarken önyargılı fikirleri de ortadan kaldırmayı destekler. Empati ürün/hizmeti değil insanı birinci sırada öneme yerleştirir. Empati Brown tarafından akademik düşünme ile tasarım odaklı düşünme arasındaki en önemli ayrım olarak görülür. Burada akademik çalışmada olduğu gibi yeni bir teori geliştirme ya da mevcut teoriyi test etme söz konusu değildir. Tasarım odaklı düşünmede misyon,

gözlemlerin iç yüzünü kavrama ve bunu ürün/hizmetin sunulmasında önemseyerek dahil etme, böylelikle yaşantılarını iyileştirme yani ürün/hizmeti değil insanı birinci sırada önemsemedi (Brown ve Katz, 2011).

Sosyo-ekonomik sorunların çözümünde tasarım odaklı model ve özellikle empati aşamasının önemini vurguladıktan sonra iş edindirmede bu modelin empati aşaması pratiğine geçilecektir. Aşağıda yer alan araştırma dizaynı bölümünde araştırmanın yapılandırılmasıyla ilgili bilgi verilmektedir

2. İHTİYAÇ SAHİBİNİN İŞE YÖNELMESİNDEKİ SORUNLARI YENİDEN KEŞFETME: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölüm, araştırma sorusunun keşfedilme aşaması, örneklem seçilen ESKAM hakkında bilgi verme ve araştırma dizaynından oluşur. Araştırmanın Etik Kurul Onayı Nişantaşı Üniversitesi tarafından 23.11.2020 tarihli 4760 sayılı yazıyla verilmiştir.

İhtiyaç sahiplerine iş bulma girişimleri hedef kitlenin doğası gereği çeşitli zorlukları içermektedir. Yoksulların yeterli eğitim düzeyine sahip olmamaları bu zorlukların başlıcalarındandır. Böylece kısıtlı bir iş havuzunda çalışma yapan organizasyonlar bu zorluklara rağmen iş bulma konusunda gayretleri ve tecrübeleriyle mevcut zorlukları aşmaya çalışırlar. Ancak, iş bulmadaki zorluklardan çok işe yönlendirme daha doğru bir ifadeyle yararlanıcının yönelmesi süreci daha karmaşık ve gizli sorunları içerir. İş bulma kurumları ya da kariyer merkezlerinin bu işi ihtiyaç sahibi ya da normal bir vatandaş ayırmasına varmadan standart uygulamalarla yapıyor olmaları, ihtiyaç sahibinin kendisini ifade etmedeki zorluğu gibi sorunlar yoksulun işe yönelmede yaşadığı problemlerin varlığını tespit edebilmek adına zorluk oluştururlar. Örneğin bu gruptaki birey, ekonomik yetersizliklere bağlı olarak ya da bu durumu etkileyecek şekilde eğitim düzeyleri düşük, beceri düzeyleri yetersiz, işlevsellikleri sınırlı, kendini gerçekleştirme olanağından mahrum (Erdoğan ve Bora, 2007), karamsar, ümitsiz (Odabaşı, 2009) öz güven, öz yeterlilik ve motivasyon sahibi olmada belirgin bir yoksunlukları olan kişilerdir. Belirtilen özellikler eğitim ve sosyo-ekonomik yön başta olmak üzere birçok yönden dezavantajlı durumda olan kişilerle çalışmanın özel tasarlanması gereken bir alan olduğunu gösterir.

Bu araştırma, yoksul bireylere iş bulma girişimlerinde yararlanıcının işe yönelmede istekli olmaması, işi baştan bahanelerle kabul etmemesi ya da kısa sürede bulunan işten ayrılması üzerine kurulmaktadır. Bu bireyler ister kamu ister yerel yönetim olsun yararlanıcı işi kabul etme ve başlamada direnç göstermektedir (Arslan Köse, 2018). Bu durumun bazı durumlarda aldıkları sosyal yardıma olan bağımlılıktan kaynaklandığı gözlemlenmektedir. Örneğin, bir süre nakit yardım alan yararlanıcı, çalışabilme yeterliliğine sahip olması nedeniyle İŞKUR'a yönlendirildiğinde "iş arıyor olsaydım, İŞKUR'a giderdim, sen işini yap ve bana yardım ver" (Arslan Köse, 2018, s.111) diyebilmekte ya da bulunan işi kabul edip gitmemesi sonucu sosyal yardımın kesilmesine tepki olarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı demirbaşlarına zarar verebilmektedir. Sosyal yardım bağımlılarının işe karşı isteksizliği ve iş edinmeye olumsuz tepkisi bir yana, söz konusu grubun eğitim yönünden dezavantajlı durumu da iş danışmanlarını sınırlı bir alanda bırakmaktadır. ESKAM iş danışmanlarıyla yapılan görüşmelerde %70 üzerinde görüşmecinin bulunan işe karşı ilgisiz ve isteksiz olduğu, bulunan işlere yönelmedikleri ya da bu olumsuz donatılarla yöneldiklerinden işe kabul alamadıkları belirtilmiştir. Çalışmama durumu geçimi sağlayacak bir mal-mülk varlığına denk gelebileceği gibi, aile ve akraba tarafından geçime destek ve/veya sosyal yardım kullanıcısı oldukları şeklinde yorumlanabilir. Halbuki

müracaatçıların ihtiyaç hallerine rağmen çalışmayı tercih etmemeleri, sosyal yardım ve destekle hayatlarını devam ettirmemeleri ulusal bağlamda da kayıp noktaları oluşturmaktadır.

Uygulamada çıkan bu sorunlar konunun farklı perspektiflerden ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Zira, asıl sorun çeşitli nedenlerle gölgelenmiş olabilir. Bu gölgenin arkasındaki nedenlere odaklanmak için daha az ciddi problem ya da semptomların yanıltıcılığını ortadan kaldırmak gerekir (Pressman, 2019). Böylelikle iş bulmadaki asıl sorunlara görünürlük kazandırılabilir.

Yukarıda sosyal politika aktörlerinden İŞKUR ve SYDV'nin iş edindirme konusundaki bazı girişimlerinden söz edildi. Bununla birlikte belediyelerin de iş bulmada rol sahibi olduğu belirtildi. Bu çalışma, belediye iş edindirme çalışmalarını örneklem olarak almıştır. Halka yakın politikaları, yüz yüze iletişime önem vermeleri ve seçilmiş olmaları, halkın taleplerini daha yakından gözlemlene imkanlarının olması gibi sebeplerle belediye çalışmalarına odaklanılmış, mevcut belediye çalışmalarından iş bulma konusunda ilk ve öncü belediyeler arasında niteleyebileceğimiz Esenler Belediyesi Kariyer Merkezi (ESKAM) örneklem olarak seçilmiştir. Şekil-1'de görüldüğü gibi 2009 yılından bu yana faaliyette bulunan ESKAM 2019 yılının sonunda 41960 kişinin iş bulmasında aracılık yapmıştır. İş bulmak için her gün onlarca kişinin müracaat ettiği ESKAM'da tüm başvurular kayıt altına alınmaktadır. Yönetici ve iş danışmanları müracaatçı ile görüşmelerinde en az 10 dakika görüşmeyi ifade eden "10 dakika kuralı"ni özellikle vurgulamaktadır. Bu şekilde daha isabetli bir iş alternatifi sunulabileceği düşünülür. Bu kuralda sürenin uzatılması insani olarak bir gereklilik gibi görülse de başvuran kişi sayısına bağlı olarak yönetilmesi gereken bir durumdur. Aynı zamanda işyerlerinin yaptığı sınav aşaması da olduğu için işe almak için yeterli olmamakla birlikte ön aşama için 10 dakikanın yeterli olduğu söylenebilir. İş arayan müracaatçılar eğitim düzeyleri ve yeteneklerine göre kategorize edilerek veri tabanı oluşturulur (Esenler Belediyesi, 2020). Firma ziyaretleri eşliğinde firma güvenilirliğine özellikle dikkat eden merkez çalışanları kurumsal, alanında tanınmış, referansları olan firmalarla çalıştıklarını belirttiler. Mülakatlar toplu olarak ESKAM'da ya da bireysel olarak firmalarda yapılarak iş bulmanın ilk basamakları gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada müracaatçıların "yönlendirildikleri işleri neden kabul etmedikleri" sorusuna cevap aranmaktadır. Böylece iş bulma sürecinin verimli olarak neticelenebilmesi hedeflendi. Sürecin en temel ve ilk adımı, hedef kitlenin işleri kabul etmeme girişimi oldu. Seçilen görüşmecilerin ortak yönleri de bu doğrultuda ESKAM tarafından bulunan iş/işleri kabul etmeyenlerden oluştu ve işi kabul etmemelerinin altındaki his, düşünce ve durumlar tanımlanmaya çalışıldı. Bu amaçla Esenler Belediyesi sosyal yardım müdürü, ESKAM müdürü, ESKAM iş danışmanı (2), ESKAM iş temsilcisi (2), 10 müracaatçı olmak üzere 16 kişi ile derinlemesine mülakat yapıldı. Görüşmeler sonrasında müracaatçıların ortak olarak belirttikleri gerekçeler "yararlanıcının işi kabul etmeme nedenleri" başlığı altında verilmiştir.

ESKAM'da yapılan mülakatlarda edinilen bilgilere göre iş bulma girişimlerinin olumsuzlukla sonuçlanmasının nedenlerini aşağıdaki başlıklarda toplayabiliriz:

Şekil 1: ESKAM yıllara göre istihdam dağılımı



Kaynak: ESKAM Yıllık Rapor, 2019

2.1. ESKAM’da Yararlanıcının İşi Kabul Etmeme Nedenleri

Çalışmanın bu bölümünde derinlemesine mülakat yöntemi sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek yararlanıcının işi kabul etmeme nedenleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu nedenler “sosyal yardımın yararlanıcı üzerindeki bağımlılık etkisi”, “kocanın çalışmadaki isteksizliği”, “yararlanıcının işyerinin ulaşımını aşamaz derecede uzak görmesi”, “yararlanıcının teklif edilen işin kendisine uygun olmadığını düşünmesi” “yararlanıcının özgüven eksikliği” başlıkları altında ele alınacaktır.

2.1.1. Sosyal Yardımın Yararlanıcı Üzerindeki Bağımlılık Etkisi

Sosyal yardım, refah politikalarında yalnızca Türkiye’de değil dünyada önemli bir yere sahiptir. Covid-19’u tecrübe ettiğimiz 2020 yılı Mart ayı sonrasında da görülmektedir ki, sosyal yardımın ağırlıkta olduğu kalıntısız refah uygulamaları (Koray, 2012) olağanüstü durumlar için hayati öneme sahiptir. Sosyal yardım, standart ve evrensel bir anlama sahip olmamasına rağmen (Gough, 1996), “yoksullar için bir sosyal devlet programı (ya da uygulaması)” (Demirbilek, 2005, s.287) olarak tanımlanabilir. Bir finansal katkı türü olan yardımlar aynı ya da nakdi olarak dağıtılabilir. Bu dağıtımın olması için öncelikle problemin varlığı ve bunun tespiti gerekmektedir. Bu hizmet türünde merkezde olan yoksul herhangi bir ücret ödemedi bu sosyal politika uygulamasına ulaşabilir (Kesgin, 2014). Sosyal yardım, yoksullukla mücadelede önemli bir uygulama olmasının yanı sıra olumsuz etkiler de oluşturabilecek bir yapıya sahiptir. Özellikle tek merkez yerine birden fazla sosyal refah organizasyonundan yardım alma durumlarında, sınırlı zaman yerine uzun süre devam eden yardım uygulamalarında, çalışabilir durumdaki yoksul kişilere yönelik sosyal yardım uygulamalarının istihdamla buluşmadığı durumlarda yararlanıcılar sosyal yardıma bağımlı hale gelebilir ve bu bağımlılık halini sürdürmek isteyebilirler. Refah uygulamalarının bağımlılık oluşturan olumsuz etkisini çalışan Furman ve arkadaşları, ihtiyaç sahibi yararlanıcıların sosyal yardım dağıtıcısı organizasyonların eline bakma durumundan yani bir bağımlılık oluşmasından ve özsaygılarının yitirilmesinden söz ederler (Furman, Schneiderman ve Weber, 1989). Bu durum, yüzyıllar öncesinde de görülmektedir. Örneğin, İngiliz yoksulluk yasalarından biri olan Speenhamland Kanunu’nda (1795) belirtildiği şekilde kimsenin bu yardımlar (Speenhamland Kanunu’ndan önceki yoksulluk yasalarında belirtilen yardımlar) nedeniyle çalışmak istemeyeceğine bu nedenle yardımların bağımlılığı ortadan kaldırıcı şekilde düzenlenmesi gerektiğine (Polanyi, 2001, s.82-86) yapılan vurguda görülebilir. Buradan yola çıkarak dün olduğu gibi bugün de çalışabilecek güce sahip bireylerin yardımla uzun süre muhatap

olması ve işle buluşturulmamasını bağımlılığın temeli olarak niteleyebiliriz. Nihayetinde tartışılan, yardımlar nedeniyle çalışma isteğindeki düşüş ya da yok oluşla birlikte insanların tembelenen bir kişiliği tercih eder duruma gelmeleridir (Blaug, 1974).

Yukarıda belirtilen literatüre ek olarak bu makalenin yazarının sosyal yardımın bir siyasi patronaj olma durumunu bir saha çalışmasıyla araştırdığı çalışmada (Arslan Köse, 2018) bağımlılık konusunu tartışmaya getirmenin gerekliliğini ayrıca vurgulanmaktadır. Sosyal refah organizasyonlarıyla yapılan görüşmelerdeki –bu çalışmanın motivasyonunu oluşturan- ifadeler şu şekildedir: “Sosyal yardım ne zengin ne de fakir yapıyor”, “katkısı (sosyal yardım kastediliyor) yalnızca geçici çözüm”, “semptomları iyileştiren bir ilaç gibi”, “(yoksul) tedavi olmadığı sürece de sürekli bu ilaca ihtiyaç duyuyor”, “sosyal yardım dağıtımı tekrarlı yardımlara neden oluyor ve bağımlılık yaratıyor” “yaklaşık %40 oranında tekrarlı yardım yapılmakta”, “bazı yararlanıcılar maaş olarak görmekte”. Bu ifadelerde görülmektedir ki, ihtiyaç sahibi sosyal yardımı belirli bir zaman içinde verilen destek olarak algılamamakta, başka bir ifadeyle birey çalışabilme yeterliliğine rağmen yardımı bir maaş gibi görmekte ve uzun süre devam etmesini talep etmektedir.

Söz konusu verilerden yola çıkarak ESKAM’a başvuran kişilerin işe yerleştirilme süreçlerindeki danışana bağlı sorunlarda sosyal yardım ve bağımlılık ilişkisine odaklanmak gerekir. Aşağıdaki görüşme bilgileri bu kapsamda değerlendirilir:

Engelli bir çocuğa sahip olan babanın belediyeden almış olduğu sosyal yardım esnasında, geçimini sağlayabilecek durumda olması nedeniyle kendisine teklif edilen iş karşısında babanın “niye çalışayım ki” sözüyle tepki gösterip işi reddetmesi, bu kişinin çalışmak için isteksizliğinin nedeni üzerinde düşünmeyi gerektirir. Bunun cevabını iş danışmanı olan görüşmeci-1 “çünkü engelli maaşı alıyor zaten” şeklinde açıklıyor. Geçimini çok iyi standartlarda sağlamasa da devletten almış olduğu maaş çalışma ihtiyacını ortadan kaldırıyor. Bu durum engelli bireye bakan aile bireyi için makul olmakla birlikte çalışma özgürlüğüne sahip aile üyelerinde yardım ve bağımlılık ilişkisine işaret ediyor.

Bu duruma ek olarak sosyal yardım yararlanıcısının sigortalı işe girmesi durumunda aldığı sosyal yardımın kesilmesi kişiyi iş sahibi olmaktan uzak tutan ve bağımlılığı artıran ayrı bir neden olarak belirtilmektedir. Kamu kuruluşları bu kuralı katı bir şekilde uygulamakla birlikte belediyeler de sosyal yardım yararlanıcısı sigortalı bir işe başladığı zaman yardımı kesme yönüne gidebiliyor (görüşmeci-1). İhtiyaç sahibinin çalışmadan elde ettiği sosyal yardıma karşılık emek vererek elde edeceği maaş ikileminde tercihi emeksiz sosyal yardım olmaktadır. Bu tercih, sosyal yardımı yine bağımlılık sarmalında hapseder Buna benzer durum sosyal yardımdan yararlanan kişilerin yardım aldıklarını açık bir şekilde belirtmekte çekingen davranmalarında gözlemlenmektedir. Yardım alıp almadıklarıyla ilgili soruyu 10 görüşmecedan 8’inin gözlerini kaçırdıkları bir hayır ile yanıtlamaları bu cevabın yorumuna kuşkucu bir bakışı muhatap etmektedir. Görüşmeci-2 (31.12.2019), iş teklifini kabul etmeyen danışana karşı “*Bulduğumuz işe gitmiyorsun, evde çalışan yok diyorsun, peki nasıl geçiniyorsun*” diyerek çalışmayı kabul etmemesine mantıklı bir açıklama beklemekte, bunun karşılığında soruyu cevapsız bırakarak kalkıp gitmesini ise “*büyük ihtimalle yardım alıyorlar ancak bunu bizimle paylaşmıyorlar*” şeklinde yorumlamaktadır.

Sosyal yardım-bağımlılık ilişkisini gösteren bir diğer ifade ise mülakata çağrılan görüşmeci adayının “*50 TL verirseniz görüşmeye gelirim*” sözünde görülebilir. Bilimsel bir çalışma için davet

edilen ihtiyaç sahibinin bu görüşme için para istemesi sosyal yardımı bir sosyal politika aracı olmaktan çıkarmakta, bağımlılığa çevirmektedir.

Benzer sonuçlar, yazarın 2018 yılı saha çalışmasında şu şekilde görülmüştür: SYDV ilçe sosyal çalışmacısı *“yardımı birkaç ay veriyoruz, çalışabilecek durumda ama çalışmıyor biz de yardımı kesiyoruz. Bu sefer geliyor burada masayı, sandalyeleri deviriyor, neden yardımımı kestiniz diye, bu nedenle sorunlar yaşıyoruz”* cümleleriyle sosyal yardımın yararlanıcıda bağımlılığa dönüşen yanını göstermektedir. Herhangi bir maddeye olan bağımlılığın kesilmesinde olduğu gibi, yararlanıcı kişide kontrol edilemeyen bir tepki ve öfkeyle, bağımlılık oluşturan yardımın devamıyla ilgili zorlayıcı bir talep oluştuğu görülmüştür (Arslan Köse, 2018).

Sosyal yardım ve bağımlılık ilişkisinde alternatif ve verimlilik odaklı bir çözüm önerisini burada belirtmek konuyu tamamlayacaktır. Alandaki işbirliği eksikliği, ihtiyaç sahibinin birden fazla sosyal yardım aktöründen organizasyonların bir diğerinin yardımından haberi olmadan destek almasına ve sosyal yardıma daha da bağımlı hale gelmesine neden olmaktadır. Bu yardımların bir askeri maaşa denk gelecek miktarda olduğu yani çalışma ve çalışmama halinde aynı maddi duruma sahip olma düşüncesini tetiklediği belirtilmektedir. Sosyal yardım müdürünün bu bağımlılığın önlenmesine yönelik önerisi *“sosyal yardımda koordinasyonun sağlanması”* yönündedir. Sosyal yardım aktörleri arasında ortak veri tabanı sağlanması konusunda şu tecrübeler paylaşılmaktadır: *“Sosyal yardım tek elden verilse daha iyi sonuçlar verecektir. Bakanlık ihtiyaç sahibinin varlık durumunun görüldüğü SOYBİS sistemini kullanıyor. Biz de bu sistemdeki verileri görsek; ne yardım aldığı, sonra niye çalışmadığı ortaya çıkar. Açılması konusunda yıllardır talep ediyoruz. Muhakkak artık bir yerden başlanıp bu sistem bize de açılacaktır diye inanıyoruz. Yoksa ihtiyaç sahipleri hem sosyal yardıma bağımlı hale gelmiş oluyor hem de çalışmaktan uzaklaşabiliyor”* (görüşmeci-1, 17.12.2019). Mevcut sistemde SOYBİS veri tabanı bulunmasına rağmen yalnızca SYDV'nin bu sistemden yararlanıyor olması, belediye ve STK'ların ortak bir sisteme geçmeyi ısrarla talep etmelerine rağmen kullanıcı olamamaları ihtiyaç sahibinin sosyal yardımı kamu, yerel yönetim ve sivil toplum olmak üzere çeşitli kaynaklardan tekrarlı olarak alabilmesini sağlıyor. Birbirinin yardım dağıtımını görmeye izin vermeyen bu durum ise yoksulun yardımı bir maaş gibi görüp bağımlılık göstermesine sebep oluyor (Arslan Köse, 2019). Sahada tespit edilen bu sorun-çözüm ilişkisinin iş edindirme çalışmalarında göz önünde bulundurulması, yararlanıcının işi değerlendirmesinde katkı sağlayacak özelliğe sahiptir.

2.1.2. Kocanın Çalışmadaki İsteksizliği

Danışanın işi kabul etmeme sebeplerinden bir diğeri ise ailede erkeğin çalışmak istememesidir. Evde kadının çalışıyor olmasının vermiş olduğu rahatlıkla erkek iş bulmada aşırı ve gereksiz seçicilik gösterebilmektedir. Hane halkından eşlerden ikisinin de çalışmama durumunda, erkeğin kadını sosyal yardım talebinde bulunmak üzere belediyeye yönlendirmesini görüşmeci 1 ve 3 şu şekilde açıklıyorlar (Görüşmeci-1 ve Görüşmeci-3, 17.12.2019): *“Kadının yardım talebinde olumlu sonuç alması daha mümkün. Annelik durumları nedeniyle kadını ihtiyaç halinde bırakamayacağınızı evdeki erkek de biliyor ve bunu kullanıyor. Böyle durumlarda eşin sağlıklı mı diye soruyoruz. Evet deyince o zaman söyle eşine o gelsin bir görüşelim, ona iş bulalım diye çağırıyoruz, 10 kişiden 9'unun eşi gelmiyor zaten”. “Bazı durumlarda ise erkek çalışıyor olmasına rağmen aileye yönelik sorumluluklarını yerine getirmiyor ve ailesinin giderlerini karşılamıyor. Geçim derdiyle baş başa kalan kadın sosyal yardımı bu durumda eve katkı olarak düşünüyor* (görüşmeci-2, 17.12.2019). Kadının sosyal yardım almada daha etkili bir başvuru sahibi olduğu eşleri tarafından tecrübe edilmiş olup kadının da bu durumu kabullenmesiyle kadın

ağırlıklı bir sosyal yardım başvuru sistemi oluşmakta, bu verimsiz düzen içinde çalışmaya yönelik ihtiyaç –hedeflenmemiş olsa dahi- törpülenmektedir.

Görüşmeci-5(ilkokul mezunu, evli, 1 çocuk sahibi) (24.12.2019) ESKAM iş danışmanları tarafından yedi kez işe yönlendirilmesine rağmen, her bir iş bulma eyleminde bir sebeple ya iş görüşmesine gitmemiş ya da görüşmeden olumsuz sonuçla dönmüş olduğu danışmanlar tarafında belirtilmektedir. Kendisiyle yapılan görüşmede iş başvurusunda en büyük problemin kendisi için “yaş sınırı” olduğunu belirtti. 35 yaş üzeri yeni işe girmek ya da uzun bir aradan sonra işe yeniden başlamak için ileri bir yaş bulunup bulunup, iş verenlerin “Siz emekli olmuştunuz” şeklinde kara mizah cevapla istihdam kapılarını bu gruba baştan kapattıkları görülüyor. Eşinin çalışıp çalışmadığı sorulduğunda “Eşim çalışıyor tabii eğer çalışmasaydı muhakkak bir yere girmek zorundaydım” düşüncesi –ailenin geçimi bir şekilde nasılsa sağlanıyor. Bu durumda çalışmak zorunda değilim. Bugün eşim çalışır yarın ben aile geçimini bu şekilde sağlayabiliriz- şeklinde yorumlanabilir. Yani işle ilgili sorumluluğu kadına yüklediği yorumunu yapmamız hatalı olabilir. Ancak, “eşim benim iş durumumdan dolayı yüz felci geçirdi, çok üzülmede” ifadesiyle bu durumun kadın tarafından tercih edilen bir durum olmadığı, mecburiyet nedeniyle erkek çalışmadığı için kadının üstelik bakıma muhtaç çocuk zorluğunu da göz önüne alarak çalışmada bulunduğu anlaşılmaktadır. Ailede erkeğin çalışmadaki isteksizliğiyle ilgili bir diğer tespit ise bu durumun toplumsal bir alışkanlığa dönüştüğü şeklindedir. “Komşusunun eşi çalışmıyor, gelen kadınlar eşlerini çalışma konusunda ikna edemediklerini, kendilerine çalışmayan diğer ailelerin eşlerini örnek gösterdiklerini söylüyorlar. Ailede erkekler iş olursa da rahat iş istiyorlar, her işi kabul etmiyorlar. Yanımda çok ağlayan kadın oldu. Çocukları var, evde baba sağlıklı ama çalışmıyor. Benim çalışma zorunluluğum var diyor” (görüşmeci-3, 31.12.2019). Görüşmeci-6 (40 yaşında, 2 çocuk sahibi, boşanmış) (07.01.2020) “eşim sorumluluk sahibi değildi, çalışmazdı. Çok çektik. Elektrikimiz suyumuz hep kesilirdi. Evde yemek olmazdı, umursamazdı. Kendisi dışarılarda karnını doyururdu. Çok konuştum işe girsin diye, çok dil döktüm. Düzeliyor diye çok uğraştım ama düzemedi. Yetişme tarzı mı desem, biraz da kendi içinde yoktu” diyerek erkeklerin ailede çalışmama durumunun bir diğer örneğini vermektedir. Araştırmamıza konu olan geleneksel Türk ailesinde erkek “ekmek parası kazanma” ve “aile geçindirme” rolünü üstlenmiştir (Gülseven, 2017). Erkek ailenin sefil duruma geldiğini görmesine rağmen harekete geçmemekte geçim sorumluluğunu kadının omuzlarına -kadın çalışmak için uygun şartlara sahip olmasa da- bırakmaktadır. Erkeklerin keyfi seçiciliğinin telafisini kadın üstlenmekte, fiziki ve psikolojik olarak yıpranmaktadır. Görülmektedir ki, ailede erkeklerin çalışmama durumunun altında fiziksel bir engelin olmadığı durumlar söz konusudur. Ailenin geçimi, erkekteki sorumluluk duygusu eksikliği nedeniyle yalnızca kadının omuzlarına yüklenmekte, aile bireyleri için sonuçları birçok yönden ağır bir hal almaktadır. Küçük çocukların da varlığı söz konusu ise çocuk bakımına destek olacak yardımcıların olmadığı bir refah eksikliğinde kadının çalışarak kendini gerçekleştirdiğini söylemek ütopye olacaktır. Hatta yukarıda belirtilen örnekte de görüldüğü gibi erkeğin çalışmaması kadında sağlık sorunlarına yol açmaktadır.

Kadının güçlendirilmesi yaklaşımında birey olarak kamusal alana açılan kadının durumu burada sözü edilen durumdan çok farklı bir niteliğe sahiptir. Bu örneklerde kadın, ailenin devamı adına kendini mecbur hissetmekte, kendi varlığını ortaya koymakta, kişisel gelişim, kamusal alana açılma gibi hedefler olmaksızın günü kurtarma derdiyle aç ve açıkta kalmaya müdahale etmek zorunda kalmaktadır. Bu zor durum onun hem bakıma muhtaç küçük çocuk sahibi olmasında hem de eğitim seviyesinin düşüklüğüne bağlı olarak yozlaşmış kültür içinde kadın olmanın zorluğunu yaşadığı bir atmosferde çalışmak zorunda kalmasında gizlidir. Görüşmeci-7

çalıştığı ortamda erkek yöneticilerin kendisine cinsel tacizde bulunduğunu, en azından “giydiğin etek sana ne kadar yakışmış” gibi ifadelerle tacizle baskıladıklarını, bu nedenle çalıştığı zaman baba-oğul gibi aile ilişkilerinin olduğu görece güvenilir ortamlarda çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir.

2.1.3. Yararlanıcının İşyerinin Ulaşımını Aşılabilir Derecede Uzak Görmesi

Esenler ilçesi, sınırlarında “Esenler Otogarı”nı bulundurması nedeniyle Anadolu’dan göçün ilk kapısı özelliğindedir. Bir taraftan umudun başlangıcını temsil ederken, diğer taraftan çözüm arayan bir dolu sorunun temsilcisidir. Anadolu’dan iş bulabilme amacıyla gelen birçok kişinin umudu burada başlar ve yaşama dair sorunlarla birleşir. Bunca iş umuduna sahip kişilere ev sahipliği yapan ilçe maalesef yeterince iş fırsatı sunabilecek kapasitede değildir. Bir sanayi bölgesi olmaması sadece küçük işletmelerin olması iş yönünden pek de verimli olmayan durumu gösterir. Diğer taraftan ise Esenler’e yakın ilçelerde, örneğin Esenyurt ve Başakşehir’de iş imkânları daha çoktur. Esenler sakinleri için iş fırsatının bu yakın ilçelerde olması avantajken, Esenler dışındaki ilçeleri –ki bu ilçeler yakın olsa bile- çalışmak için uzak olarak değerlendirdikleri için çalışmayı kesinlikle düşünmedikleri görüşmelerde tespit edilmiştir. Görüşmeciler Esenler dışındaki ilçe sınırlarında bulunan işleri kabul etmeme nedenlerini iki farklı sebeple açıklamaktadırlar: Yol masrafından kaçınmak ve zaman kaybı. Ulaşımaya verecekleri parayı aile giderleri için değerlendirmek istediklerini, yola verilen paranın boşa giden para olduğunu bu nedenle Esenler dışındaki ilçelerdeki işleri kabul etmediklerini belirtmektedirler. Diğer sebep olan başka bir ilçede işe gitmenin zaman kaybına neden olduğu düşüncesi ise Anadolu yakasındaki ilçeler için geçerli olduğu gibi çok yakın, komşu ilçeler için de geçerli bir sebep olarak sunulmaktadır.

Burada konuya açıklık getirmek için müracaatçıların “uzaklık algısı”nı ele almak gerekir. Görüşmeciler “Anadolu yakasında çalışma imkânı olursa çalışır mısınız” sorusuna “çok uzak olduğu için kesinlikle kabul etmeyeceklerini” belirttiler. Her gün binlerce kişinin Anadolu’dan Avrupa’ya Avrupa’dan Anadolu’ya işe gittiği gerçeğini düşündüğümüzde böyle bir düşüncenin işi kabul etmemedeki haklılık durumu tartışmalı bir noktaya gelmektedir. Özellikle Marmaray, metrobüs gibi toplu taşıma araçları ulaşımında zaman kazandırmakta ve İstanbul’un uzak ilçelerinde kolaylıkla ve eskisine göre kısa sürede seyahat etmek mümkün olmaktadır. Ancak ilginç bir şekilde görüşmecilerin tamamı Marmaray’ı hiç kullanmadıklarını belirttiler. Aynı şekilde ESKAM müdürünün ilçe sakinlerinden Fatih Mahallesi dışına çıkmayanların olduğunu ve bunun çok yaygın bir durum olduğunu belirtmesi bu durumu pekiştirmektedir. Görüşmeci-2 “yarım saat git yarım saat gel, bir saati iş için yolda kaybedemem, servis olsa da gitme gelme 1 saat gidiyor, uzun zaman. Vakit geçiyor” (07.01.2020) sözleri İstanbul’daki çalışma hayatındaki ulaşım gerçeğiyle örtüşmüyor. Burada müracaatçıların çalışmak için kilometrelerce mesafe kateden İstanbullulardan farklı, sınırlandırıcı bir bakış açısına sahip olmaları nedeniyle iş motivasyonu sağlanarak bu sorunun aşılabileceğini söylemek mümkün. ESKAM yöneticisi konuya netlik kazandırmak için şu örneği ekliyor: “kurumsal bir firmanın fabrikası Esenyurt’taydı, Çayırova’ya taşınacağı zaman çalışanlarına kiranın bir kısmını vereceğini, taşınma giderlerini karşılayacağını belirtti ancak çalışanlar kabul etmediler”. İkamet edilen bölgede kişinin güvenlik ağı oluşturduğu, çevre ilçelerde bu ağdan dışarı çıkma durumuyla baş edemediği, bunun ise özgüven eksikliğinin bir sonucu olduğu şeklinde yorumlanabilir. Aynı şekilde yakın ilçelerde bulunan iş imkanları için taşınma seçeneğini de olumlu olarak değerlendirmezler: “Buradaki düzeni bozup oraya mı gideyim” (C.Ö., 24.12.2019) diyerek ihtiyaç sahibi olarak hayatını ekonomik olumsuzluk içinde devam ettirmeyi tercih edebilmektedir.

2.1.4. Yararlanıcının Teklif Edilen İşin Kendisine Uygun Olmadığını Düşünmesi

Görüşme yapılan müracaatçılar çoğunlukla ilkokul veya orta okul mezunudur. Eğitim seviyelerinin düşük olmasına rağmen görüşmecilerin talepleri eğitim ve meslek yeterlilikleriyle doğru orantılı değildir. Müracaatçıların çoğu (%80) kamu kuruluşunda çalışmak istediklerini belirtmektedir. Kamu kuruluşunda çalışmanın anlamı “garanti bir gelecek” olarak tanımlanır. Özel sektör ise kamunun garantisinden yoksun olarak güvensizliği temsil etmektedir. Görüşmecilerin ikisi dışında tamamı hizmet sektöründe, temizlik görevinde çalışmak istemediklerini dile getirmektedirler. F.H.’nin (24, bekar, ilkokul) (17.12.2019) belirttiği “*özel güvenlik görevlisi olmak istiyorum. Üniforması var. Devlet görevlisi gibi*” ve “*kargoda da çalışabilirim. Teyzemin oğlu çalışıyor*” ifadesi kamu görevlisi olarak çalışmaya olan isteği ve özenme durumuyla karar mekanizmalarını çalıştırdıkları, yeterliliklerine göre değerlendirme yapmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Bazı görüşmeciler iş danışmanlarına “*sen burada çalışıyorsun, oh ne güzel ben neden çalışmayayım*” diyerek belediyede çalışmak istediğini ve bunun bir vatandaş olarak kendisine de tanınması gereken bir hak olduğunu açıkça dile getirir. (31.12.2019). Görüşmeci-2, “*22-35 yaş arası, vasıfsız, ama asgari ücretle çalışmam diyor, beğenmiyor. Yüzde 70 oranında olduğunu söyleyebiliriz*” ifadesi de yeterlilik durumunun olmamasına rağmen daha iyi imkânlarda iş taleplerinde bulunduğu göstermektedir. İş danışmanları ihtiyaç sahibi olmalarına rağmen çalışmada isteksiz olan bu gruba karşı çeşitli ikna yaklaşımlarında bulunmaktalar. Bu kapsamda örneğin görüşmeci-2 şu cümleyle ikna etmeye çalışmaktadır: “*3000 TL’ye bu vasıflarla iş bulman mümkün değil, asgari ücretle çalışmaya başlayarak ileride maaşın artabilir*”.

Bazı müracaatçılar ise işe girip biraz tecrübe edindikten sonra o işi kısa süre sonrasında bırakma davranışı göstermektedirler. İş danışmanı olan görüşmeci-9’un ifadelerinde (31.12.2019) bu durum şöyle görülmektedir: “*Meslek öğrenebileceğim, kendimi geliştireceğim iş, fabrika tarzı iş talep ediyorum diyorlar. Tabii temizlik işlerinde çalışmak istemediklerini de ekliyorlar. Birkaç ay burada çalıştıktan sonra ben buradan çıkacağım, şartları zor, kendi işimde çalışmak istiyorum, ofis işinde çalışmak istiyorum diyerek çıkıyorlar*”. Bu kişiler 18-30 yaş arası okumamış ya da en fazla liseyi terk ederek eğitimini tamamlayamamış durumdadırlar. Görülmektedir ki, eğitim hayatlarında bir süreklilik gösteremeyen kişiler, iş hayatlarında da istikrarlı bir iş hayatı sunamamaktadır. Mesela bir genç kendisine bulunan ve çalışmaya başladığı işten çıkıp şu işi talep etmekte: “*Metroda kızla tanıştım. Vodafone kart satışı yapıyor, kız kendi işini yapıyormuş, ben de böyle bir iş istiyorum*” diyerek iş danışmanının bulunduğu işten çıkıp hayalindeki işe yönelmeye çalışılmaktadır.

Görüşmeci-2 bu durumu müracaatçıların kendi dünyalarındaki işi talep etmeleri ve karşılığı olmayınca herhangi bir alternatife karşı kapalı olma şeklinde ifade etmektedir. “*Ben ne alternatif sunarsam sunayım elinin tersiyle bir kenara itiyor. Standartlar olursa ben çalışırım yoksa çalışmam diyor. Hayali olmayınca da mağduriyeti tercih ediyor. Çalışmaya ihtiyacın varsa gerçekten çalışırsın. Kılı kırk yarar çalışırsın*” diyerek işin kendisine uygun olmadığını belirtmenin altında kabul edilebilir bir sebep olmadığını belirterek bu durumun her türlü iş teklifine karşı ket vurmaya dönüştüğünü söylemektedir. Buna ek olarak, “*mesela geçen günlerde kurumsal bir restaurantta işe başlayan müracaatçımız yemekleri güzel yapmıyorlar deyip işten çıktı. C. Bey’i 20 kez işe yerleştirdik, ama sürekli işten çıkıp tekrar iş arayışı için bize geliyor*” ifadeleri de iş bulmanın zorluğuyla çelişen bir kolaylıkta işten çıkma davranışına işaret etmektedir.

2.1.5. Yararlanıcının Özgüven Eksikliği: “İş Veren Işık Görmek Zorunda”

Müracaatçıların eğitim eksikliği, sosyal yardıma bağımlı yaşama durumları, ekonomik ve sosyal yetersizlikleri bir araya geldiğinde öz güvenle ilgili problemlerin yaşanması oldukça olası bir durumdur. Görüşmecilerin yüzde 90'ı görüşmelerde öz güvensiz durum sergilediler. Oturuşlarındaki eğim, yere daha çok bakma, mahcup yüz ifadesi, kendini ifade etmedeki çekingenlik ve ifade etmede zorluklar bu duruma işaret ediyor. İş danışmanı tarafından kendisine uygun olduğu tespit edilen işe karşı bile “İşi yapabilir miyim bilmiyorum, kendimi yeterli görmüyorum” ifadeleri öz güven eksikliğini belirgin olarak gösteriyor. Öz güven eksikliği aynı zamanda iş hayatında çalışma ve çalışmayı sürdürme adına bir gereklilik olan iş motivasyonu oluşumuna engel teşkil eder. Görüşmeci-10 (25 yaşında, ilkökul terk) (07.01.2020) aileden şiddet gördüğü için okulu terk eden bir danışan. “Dayaktan boynum büküldü. Sonra sokakta eroinçilerin yanında bir şey diyemez hale geldi. Şimdi de öyleyim. Kurumsal bir restoranta gönderildim, alınmadım” sözleri iş hayatına gelene kadar yaşadığı, öz güveni zedeleyici tecrübelerle işaret ediyor. Bu durumun farkında olan görüşmeci işe alınmama gerekçesini yaşadığı bu olumsuz tecrübelerle bağlıyor. Görüşmeci-11 (43 yaşında, ilkökul mezunu) (07.01.2020) en son gittiği işiyle ilgili “görüştüm, hatta evraklarımı bile istediler, götürdüm, sonra aramadılar beni” derken, durumu ümitsiz, bıkkın ve boynu bükük bir şekilde ifade etmesi iş mülakatında tahmin edilebilen bir güven eksikliği sorununa işaret ediyor. Görüşmeci-12 (24.12.2019) optik firmasına görüşmeye yönlendirildiğini, kabul edildiğini ancak kendisinin bu işi güvenli bulmadığını, “elektrikle ilgili iş, riskli geldi bana” diyerek kabul etmediğini ifade etti. İşyeri güvenliğinin varlığından söz ettiğimizde “yine de ben burada çalışmak istemedim” diyerek çalışmama gerekçesini tartışmaya açık tutmadan ve farkına varmadan güven eksikliği üzerine bina eder. Bir dönem çalışma tecrübesi olan görüşmeci-12, (24.12.2019) önceki yöneticilerinin çok bağırması nedeniyle yeni işyerine bu endişeyle yaklaşıyor: “Müdür takıntılı biriydi. Sürekli bağırırdı. Çalışmada korkmuyorum. Ama bazı insanlar oluyor, dikleşen, sataşan. Ondan sebep çıkan oluyor. Öyle insanlar olunca kaçıp gideyim diyorsun” ifadesiyle geçmiş tecrübelerinin etkisinden kurtulamaması nedeniyle iş tekliflerini görünürde farklı gerekçeler olmasına rağmen temelde özgüven eksikliğinin önemli etkisiyle olumsuz olarak değerlendiriyor. İş danışmanları bu tür durumları, “aslında biz bu kişilerin işe girdikleri zaman sorumluluk sahibi olarak işlerini yapabileceklerini düşünüyoruz, böyle öngörüyoruz, ancak güvensiz tavırları iş verene karşı güven vermiyor ve işe alınmada sorun olabiliyor” şeklinde açıklıyorlar ve “iş veren ışık görmek zorunda” diyerek müracaatçılardaki motivasyon ve öz güven eksikliğinin iş kabulünde önemli bir engel olduğunu belirtiyorlar.

3. SONUÇ

Sosyal ve ekonomik yetersizliği olan eğitim seviyesi düşük, ihtiyaç sahibi durumundaki kişilerin işe yönlendirilmeleri bireysel, toplumsal ve ulusal boyutta değerlidir. Yoksulun iş bulmasını destekleyen iş danışmanlıkları arasında belediyelerin çalışmaları, halkla yoğun ve yakın iletişimleriyle öne çıkar. Bu çalışmanın amacı, iş bulma sürecinde müracaatçıların bulunan işleri kabul etmemelerindeki sebeplere ulaşmaktır. Sebeplerin tespit edilmesi iş bulma girişimlerinde başarı oranı olumlu yönde etkileyecektir. Çalışma, insan odaklı ve inovatif yaklaşımı nedeniyle “tasarım odaklı düşünme modeli”yle sorunu ele almayı önerir. Sosyal belediyeçilik çalışmalarıyla öne çıkan Esenler Belediyesi'nin Kariyer Merkezi on yılı aşkın tecrübesiyle örneklem olarak alınmıştır.

Yapılan derinlemesine mülakatlar sonucunda ihtiyaç sahiplerinin iş bulma girişimlerini kabul etmemelerinde öz güven, öz yeterlilik ve motivasyon eksikliklerinden kaynaklı nedenler tespit edilmiştir. Müracaatçıların belirttikleri sebepler normal şartlarda aşılabilecek nitelikteki sorunlardır. Bu durumları danışanların iş kabul etmede ciddi engel olarak yorumlamaları ve bu engeller altında kilitli kalmaları, eğitim ve sosyo-ekonomik yetersizlikler başta olmak üzere içinde buldukları yaşam şartlarının olumsuz etkisiyle olabilir. Bu nedenle belirtilen gruba yönelik olmak üzere iş bulma süreçleri tekrardan değerlendirilmeli, daha geniş kapsamlı bir uygulama paketiyle aksamaya neden olan süreçler tamamlanmalıdır.

Görüşmeler sonucunda müracaatçıların işi kabul etmeme gerekçeleri aşağıda belirtilen şekilde gözlemlenmiştir:

Müracaatçılar, iş yeri uzaklığı, işin kendilerine uygun olmadığı, ailede kadının çalışması nedeniyle çalışma girişiminde bulunmadıkları gibi kendilerine göre haklı sebepler olan bahaneleri ifade ettikleri görülür. Normal şartlarda aşılabilecek zayıf engeller ihtiyaç sahibi için aşılması zor kalın halatlar hatta zincir halkalar olarak vücut bulur. Örneğin, işe yönlendirilen kişilerin önemli bir çoğunluğu yoksul ve ilkokul mezuniyetiyle eğitim yönünden yetersiz seviyededir. Bu yetersizlikle birlikte yönlendirilen kişilerin önemli bir kısmı işi kabul etmemekte olup “Temizlik işinde çalışmam” “işyeri uzak, bir saatimi yolda kaybedemem”, “servis yok” gibi gerekçeler sunmaktadır. Bazı görüşmecilerde Marmaray’a hayatları boyunca hiç binmedikleri, İstanbul’un bir yakasından diğer yakasına gidişin zor olduğu algısıyla bu kriterdeki işleri düşünmeden reddettikleri görülür. Örneklerde de görüldüğü gibi belirtilen sebepler küçük bir gayretle aşılabilecek görece engellerdir. Bu çabanın gösterilmesi için çalışma isteğinin olması gerekir. Bu isteği oluşturmanın alternatifleri bu bölümün sonucunda ele alınacaktır.

İşe yönlendirilen erkeklerin bir kısmının ailede çalışan eşleri olması nedeniyle işte seçici oldukları, “eğer eşim çalışmasaydı mecbur bu işlerde çalışırdım” ifadesinde görülebilir. Halbuki, söz konusu ailede kadın, eşi çalışmadığı için yüz felci geçirmiştir. Kocasını bu durumu dile getirirken eşinin mecburiyetten ve zor şartlarda çalıştığının, kendisinin bir rahatlık içinde hayalindeki işi beklediğini farkında bile değildir. Vakadakin benzer davranışlara sahip erkekler, kadının çalışmasını bir güvence olarak görebilmekte, evin bir şekilde idare edildiği düşüncesiyle kendi sorumluluk alanlarını yok etmektedir. Erkek çalışma ve geçim sorumluluğunu paylaşımcı bir ruhtan çıkarıp tembellik ve sorumsuzluk atmosferinde eritmektedir. Burada ifade edilen kadının güçlenmesi karşıtı bir söylem değildir. Kadının kendi iradesiyle ve uygun şartlarda çalışması, kamusal alanda olması güçlenmesi kapsamında önemlidir, değerlidir. Ancak, bu çalışmada karşımıza çıkan tabloda kadın mecburiyetten, aç kalmamak, kendine, çocuklarına ve hatta eşine bakmak zorunda olduğu için uygun olmayan koşullarda çalışmak zorunda kalmıştır. Çalışmama durumu kadın için kiralık evden kovulmak, elektrik/su/doğalgazın kesilmesi, çocukların sağlıklı beslenememesiyle eş değerdir. Ailenin devamı için can simidi olan kadının çabası erkek tarafından destekleyici bir rolle tamamlanmak yerine sorumsuz bir karakterle karşılık bulduğu için bu madde iş edindirmedeki bahaneler arasında yer almıştır. Çözüm önerisi ise yine çalışma isteğinde birleşmekte, ancak söz konusu durumda ataerkil anlayış gibi kültürel faktörler davranışı şekillendirmektedir. Bu nedenle de uygulamanın danışanlara verilecek birkaç aylık eğitimle sınırlı olmayıp ilk öğretim çağlarından bir işleyişle ele alınması gerekir.

Görüşmelerde tespit edilen bir diğer nokta ise, yönetici ve çalışanların tespitlerinin müracaatçıların ifadeleriyle örtüşmesidir. Alandaki uzmanların tecrübeleriyle ihtiyaç sahiplerinin sorunlarını görebildiklerini söylemek mümkün. Başka bir deyişle, tasarım odaklı düşünme modelinin ilk aşaması olan “empati”, yönetici ve çalışanlar tarafından modeli uygulama bilinciyle

olmasa da sahada görece pratik edilmektedir. Bu durum hedef kitlenin eğitim ve sosyo-ekonomik durumu düşünüldüğünde şaşırtıcı değildir. Kendilerini ifade etmede zorlanmakta, sosyal yardımı kaybedeceklerini düşündükleri noktada ise susmayı tercih etmektedirler. Özgüvensiz hal ve hareketleri, kendilerini ifade ediş biçimlerine de yansımaktadır. Cevapları kısa ve tamamlanmaya ihtiyaç göstermektedir. Bu nedenle veriler daha çok iş danışmanlarının ifadelerine yönelmeyi gerektirmiştir. İhtiyaç sahibiyle empati kurmayı hedefleyen bu aşamaya danışmanların katkılarını eklemek aşamanın yapısına ters düşmemektedir. Empati aşamasında dinlemeyle birlikte gözlem ya da deney gibi yöntemler kullanılır. Buradan yola çıkarak iş danışmanlarıyla yapılan görüşmelerden çıkan verilerin ağırlığı, empati aşamasını tamamlamamızı destekleyicidir.

Görülmektedir ki, yoksullukla mücadele eden, bir süredir sosyal yardım almış ya da çevresinden destekle sosyal yardıma bağımlı hale gelmiş (bu durum hepsinde gözlenmeyebilir), okuryazar/ilkokul mezunu seviyesinde eğitim düzeyi olan kişilerin standart şartlara sahip olan kişiler gibi iş hayatına girmesi beklenen sonucu vermemektedir. İş hayatına sağlıklı bir birey olarak başlamak için iş öncesinde müracaatçıların eğitim/rehberlik alması katma değer oluşturacaktır. Eğitimlerin drama hocaları, psikologlar, sosyal hizmet uzmanları farklı yaklaşımlarla ve konunun tüm boyutlarıyla sunulması uygun olacaktır. Hatta benzer durumdaki kişilerin çalışma hayatları konu edilebilir, iş yeri ziyaretleri yapılabilir. Bu çalışmada ele aldığımız söylem analizi Tasarım Odaklı Düşünce Modeli'nin empati ve tanımlama aşamasını oluşturur. Fikir gelişme aşaması bu çalışmaya bağlı ileriki çalışmaların konusu olabilir. Yukarıda genel hatlarıyla belirttiğimiz eğitimin nasıl olacağı, danışanlara yapılacak uygulama dışında sorunun kültürel faktörleri nedeniyle daha geniş kitlelere nasıl uygulanacağı ayrı bir çalışmayı hak eder. Modelin son aşamaları olan prototip ve test süreci ise yapılacak uygulamadan kısa sürede sonuç alma varsa hata düzeltme ve eksikleri giderme imkanı verecektir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'nun 23.10.2020 tarih ve 4760 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Teşekkür

Esenler Belediyesi yönetici ve çalışanlarına bu bilimsel çalışmanın gerçekleşmesi için göstermiş oldukları sabır ve derinlemesine mülakattaki katkılarından dolayı teşekkür ederim.

KAYNAKÇA

- Arslan Köse, S. (2018). *Social assistance as an instrument of political patronage in Turkey. basılmamış doktora tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Blaug, M. (1974). The myth of old poor law and the making of the new. M. Blaug içinde, *Essays in Social History* , 113-121.
- Brown, T. (2008). *Design thinking*. Harvard Business Review. 8.02.2021 tarihinde <https://hbr.org/2008/06/design-thinking> adresinden erişilmiştir.
- Brown, T., & Katz, B. (2011). Change by design. *Journal of Product Innovation Management*, 381-383.
- Brown, T., & Wyatt, J. (2010). *Design thinking for social innovation*. Stanford Social Innovation Review.15.02.2021 tarihinde https://ssir.org/articles/entry/design_thinking_for_social_innovation adresinden erişilmiştir.
- Brown, T., & Wyatt, J. (2021). *Design thinking for social innovation*. Standford Social Innovation Review. 01.03.2021 tarihinde https://ssir.org/articles/entry/design_thinking_for_social_innovation adresinden erişilmiştir.
- Demirbilek, S. (2005). *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*. Legal Yayınları.
- Docherty, C. (2017). Perspectives on design thinking for social innovation. *The Design Journal*, 719-724.
- Erdoğan, N., & Bora, T. (2007). *Yoksuluk halleri: Türkiye'de Kent Yoksulluğun Toplumsal Görünümleri*. İletişim.
- ESKAM (2019). *ESKAM Yıllık Rapor, 2019*. ESKAM
- Esenler Belediyesi (2020). *ESKAM*. Esenler Belediyesi. 10.03.2021 tarihinde <https://esenler.bel.tr/projeler/eskam/> adresinden erişilmiştir.
- European Social Fund (2020). *European Commission*. 12.03.2021 tarihinde <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=50&langId=en> adresinden erişilmiştir.
- Furman, W. M., L., & Weber, J. (1989). Self-esteem and chronic welfare dependency. A. M. Mecca, N. J. Smelser, J. Vasconcellos içinde, *The Social Importance of Self-esteem* (s. 201-248) University of California Press.
- Gough, I. (1996). Social assistance in Southern Europe. *Southern European Society and Politics*, 1(1), 1-23.
- Gülseven, A.S. (2017). Türk aile hukukunda toplumsal cinsiyet rolleri. *TBB Dergisi*, 183-230.
- Kapar, R. (2004). Uygun iş bağlamında çalışan yoksullar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 186-204.
- Kesgin, B. (2014). *Kamu Politikalarında Sosyal Yardım*. Açılım Kitap.
- Koray, M. (2012). *Sosyal Politika (4. bs.)*. İmge Kitabevi.

- Odabaşı, F. (2009). *Yoksullukla mücadelede istihdamın rolü: Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi*. T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- Polanyi, K. (2001). *The great transformation: The political and economic origins of our time 2. edb*. Beacon Press.
- Pressman, A. (2018). A. Pressman içinde, *design thinking: a guide to creative problem solving for everyone*.
- Pressman, A. (2019). *Design thinking: A guide to creative problem solving for everyone*. Routledge.
- Rotherham, A. J., & Willingham, D. (2009). 21st Century Skills: The Challenges Ahead. *Educational Leadership*, 16-21.
- Simon, H. A. (1996). *The sciences of the artificial*. MIT Press.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). *İstihdam Yardımları*. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. 13.03.2021 tarihinde <https://ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/istihdam-yardimlari/> adresinden erişilmiştir.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Hukuk ve mevzuat genel müdürlüğü (2005). *Belediye Kanunu*. Mevzuatlar: 14.03.2021 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye İş Kurumu. (2020). *Tarihçe*. Türkiye İş Kurumu. 12.03.2021 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/tarihce/> adresinden alınmıştır.
- Twiss, S. (2004). History, Human rights and globalization. *Journal of Religious Ethics*, 32(1), 39-70.
- Zeisel, J. (2006). *Inquiry by design: environment/behavior/neuroscience in architecture, interiors, Landscape and Planning*. NY: Norton.