
Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Year 2018, Issue 57

The journal was previously entitled as Istanbul Journal of Sociological Studies
Derginin önceki ismi: Sosyoloji Konferansları

Journal of Economy Culture and Society is covered in;

Web of Science Core Collection, Emerging Sources Citation Index (ESCI)
TUBİTAK-ULAKBİM's TR Index
EBSCO
ProQuest

Journal of Economy Culture and Society aşağıdaki indekslerde yer almaktadır;

Web of Science Core Collection, Emerging Sources Citation Index (ESCI)
TUBİTAK-ULAKBİM TR Dizin
EBSCO
ProQuest



Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Year 2018, Issue 57

Editor in Chief / Baş Editör

Veysel Bozkurt

Istanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

Associate Editor / Editör Yardımcısı

Dilek Demirbaş

Istanbul University, Istanbul, Turkey

EDITORIAL BOARD / EDITÖRYAL KURUL

Levent Altınay	Oxford Brookes University, Oxford, UK
Farid Alatas	Singapore National University, Singapore
Nevin Güngör Ergan	Hacettepe University, Ankara, Turkey
Doğan Gürsoy	Washington State University, Washington, USA
Adrian F. Furnham	University College of London, London, UK
Sari Hanafi	American University of Beirut, Beirut, Lebanon
Rosita Henry	James Cook University, Townsville, Australia
Ronald Inglehart (E.)	University of Michigan, Michigan, USA
Yunus Kaya	Istanbul University, Istanbul, Turkey
Wiebke Keim	Freiburg University, Freiburg, Germany
Kazuhisa Nishihara	Seijo University, Tokyo, Japan
Pippa Norris	Harvard University, Cambridge, Massachusetts, USA
İhsan Sezal	TOBB Economy and Technology University, Ankara, Turkey
Nadir Suğur	Anadolu University, Eskisehir, Turkey
Thomas Li-Ping Tang	Middle Tennessee State University, Tennessee, USA

Director / Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Uğur Dolgun

Istanbul University, Istanbul, Turkey

Managing Editors / Yönetici Editörler

Alper Karaağaç

Istanbul University, Istanbul, Turkey

Hüseyin Tok

Istanbul University, Istanbul, Turkey

English Language Editor / İngilizce Dil Editörü

Elizabeth Mary Earl

EDITORIAL MANAGEMENT / YAYIN KURULU

Veysel Bozkurt	Istanbul University, Istanbul, Turkey
Dilek Demirbaş	Istanbul University, Istanbul, Turkey
Uğur Dolgun	Istanbul University, Istanbul, Turkey
Alper Karaağaç	Istanbul University, Istanbul, Turkey
Hüseyin Tok	Istanbul University, Istanbul, Turkey

Papers and the opinions in the Journal are the responsibility of the authors.

Dergide yer alan yazılardan ve aktarılan görüşlerden yazarlar sorumludur.

This is an international, scholarly, peer-reviewed, open-access journal published biannually in June and December.

Haziran ve Aralık aylarında, yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli, açık erişimli ve uluslararası bilimsel bir dergidir.

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Year 2018, Issue 57

ADVISORY BOARD / DANIŞMA KURULU

Norizan Abdul Ghani
Ketut Ardhana
Serpil Aytaç
Hasan Bacanlı
Burhan Baloğlu
Filiz Baloğlu
Şenol Baştürk
Nuran Bayram
Vehbi Bayhan
Yücel Bulut
İsmail Coşkun
Glenn Dawes
Mustafa E. Erkal, (E.)
Hüsnü Erkan, (E.)
Alev Erkilet
Hakan Gülerce
Yaşar Kaya
Abdullah Korkmaz
Bedri Mermutlu
Ferhat Özbek
Zeki Parlak
Robin Rood
Serdar Sağlam
Ünal Şentürk
Seyyed Hossein Serajzadeh
Taner Tatar
Hayati Tüfekçioğlu
Tina Uys
Feridun Yılmaz
İbrahim Güran Yumuşak
Aigul Zabirova

University Sultan Zainal Abidin, Terengganu, Malaysia
Udayana University, Bali, Indonesia
Uludağ University, Bursa, Turkey
Fatih Sultan Mehmet Vakif University, Istanbul, Turkey
Istanbul University, Istanbul, Turkey
Istanbul University, Istanbul, Turkey
Uludağ University, Bursa, Turkey
Uludağ University, Bursa, Turkey
Inonu University, Malatya, Turkey
Istanbul University, Istanbul, Turkey
Istanbul University, Istanbul, Turkey
James Cook University, Townsville, Australia
Istanbul University, Istanbul, Turkey
Dokuz Eylül University, Izmir, Turkey
Sakarya University, Sakarya, Turkey
Harran University, Sanliurfa, Turkey
Inonu University, Malatya, Turkey
Inonu University, Malatya, Turkey
Istanbul Commerce University, Istanbul, Turkey
Gumushane University, Gumushane, Turkey
Istanbul University, Istanbul, Turkey
James Cook University, Townsville, Australia
Gazi University, Ankara, Turkey
Inonu University, Malatya, Turkey
Kharazmi University, Tehran, Iran
Inonu University, Malatya, Turkey
Istanbul University, Istanbul, Turkey
Johannesburg University, Johannesburg, South Africa
Uludag University, Bursa, Turkey
Istanbul Zaim University, Istanbul, Turkey
United Arab Emirates University, Al Ain, UAE

Owner / Sahibi

Istanbul University / İstanbul Üniversitesi

Representative of Owner / Yayın Sahibi Temsilcisi

Representative of Journal of Economy Culture and Society on behalf of owner is Prof. Dr. Veyssel Bozkurt (Istanbul, Turkey).
Journal of Economy Culture and Society dergisinin sahibi adına temsilcisi: Prof. Dr. Veyssel Bozkurt (Istanbul, Türkiye).

Correspondence Address / Yazışma Adresi:

Istanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi,
Sosyoloji ve Metodoloji Araştırmaları Merkezi,
Merkez Kampüsü, 34452, Beyazıt, İstanbul - Türkiye
Phone / Telefon: +90 (212) 440 00 00 / 11548
e-mail: jecs@istanbul.edu.tr
http://jecs.istanbul.edu.tr

Publishing Company / Yayıncı Kuruluş

Istanbul University Press / İstanbul Üniversitesi Yayınevi
İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü,
34452 Beyazıt, Fatih / İstanbul - Türkiye
Phone / Telefon: +90 (212) 440 00 00

Prepared by / Yayına Hazırlayan

Yerküre Tanıtım ve Yayıncılık Hizmetleri A.Ş.
Cumhuriyet Caddesi 48/3B Harbiye 34367 İstanbul - Türkiye
Phone / Telefon: +90 (212) 240 28 20
Fax / Faks: +90 (212) 241 68 20
www.yerkure.com.tr

Printed in / Baskı

Hamdioğulları İç ve Dış Ticaret A.Ş.
Zübeyde Hanım Mh., Elif Sk., No.7/197 Altındağ / Ankara - Türkiye
Phone / Telefon: +90 (312) 342 08 00
Fax / Faks: +90 (312) 342 08 01
Sertifika No: 35188

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Year 2018, Issue 57

CONTENTS / İÇİNDEKİLER

Research Articles / Araştırma Makaleleri

- Türkiye'de Demokrasi Algıları: Cinsiyet, Etnik ve Dini Dinamikler
Perceptions of Democracy in Turkey: Gender, Ethnic, and Religious Dynamics
Sema AKBOĞA, Osman ŞAHİN 1-28
- Effects of Servant Leadership on Gratitude, Empowerment, Innovativeness and Performance: Turkey Example
Hizmetkar Liderliğin Şükran Duygusu, Güçlendirme, Yenilikçilik ve Performans Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği
Elif BAYKAL, Cemal ZEHİR, Mahmut KÖLE 29-52
- Sosyal Sermaye ve Sağlık Arasındaki İlişki: Ampirik Çalışmalar Ne Gösteriyor?
The Relation Between Social Capital and Health: What do Empirical Studies Show?
Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN 53-91
- Evaluation and Comparison of Lean Manufacturing Practices in Britain and France: A Case Study of a Printing Solutions Organisation
Dilek DEMIRBAS, Laura HOLLEVILLE, David BENNETT 93-150
- Innovative and Technology-Based Women Entrepreneurs in Turkey: Capital and Performance
Türkiye'de Yenilikçi ve Teknoloji Tabanlı Kadın Girişimciler: Sermaye ve Performans
Mehmet CANSIZ, Pelin D. TEKNECI 151-183
- Osmanlı'da 1564-1611 Yılları Arasında İşgücü Göçü ve Nedenleri
Labor Migration Between 1564 and 1611 in the Ottoman State and Its Causes
Hüseyin ARSLAN 185-215

Review Articles / Derleme Makaleleri

- Zygmunt Bauman'ın Gözlüğü ile Çalışma İlişkilerine Bakmak
Looking at Labour Relations Through the Lens of Zygmunt Bauman
Fuat MAN 217-244
- Max Weber, Eşitsizlik ve Toplumsal Tabakalaşma
Max Weber's Theory of Inequality and Social Stratification
Kemal AYDIN 245-267

Book Reviews / Kitap Değerlendirmeleri

- "Ne Ders Olsa Veririz": Akademisyenin Vasıfsız İşçiyeye Dönüşümü
Tuba SÜTLÜOĞLU 269-273
- Çalışma Psikolojisi
Ceyda TAŞÇIOĞLU 275-279
- Mutluluk Ekonomisi -Kamu ekonomisi açısından bir analiz-
Mikail PEHLİVAN 281-284
- Yapay Kutsallıkların Varlığı Üzerine
Ege OYAN 285-289
- Açıklayıcı Faktör Analizi
Elif ÇELİK 291-294

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Türkiye’de Demokrasi Algıları: Cinsiyet, Etnik ve Dini Dinamikler

Perceptions of Democracy in Turkey: Gender, Ethnic, and Religious Dynamics

Sema AKBOĞA¹, Osman ŞAHİN²

Bu araştırma, TÜBİTAK'ın 113K522 no'lu proje kapsamında sağladığı araştırma fonuyla gerçekleştirilmiştir.

¹Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, İstanbul, Türkiye

²Dr. Öğr. Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler (İngilizce), İstanbul, Türkiye

Corresponding author:

Sema AKBOĞA,
İstanbul Medipol Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi,
Kavacak Mah. Ekinçiler Cad. No: 19 Beykoz,
İstanbul, Türkiye
E-mail: semaakboga@gmail.com

Received: 21.11.2017

Accepted: 02.03.2018

Citation: Akboğa, S., & Şahin, O. (2018). Türkiye’de demokrasi algıları: Cinsiyet, etnik ve dini dinamikler. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 1-28.
<https://doi.org/10.26650/JECS356672>

ÖZ

Bu çalışmada, Türkiye’de farklı cinsiyet, etnik ve mezhep gruplarına mensup kişilerin, demokrasi ve demokratik devlet tanımları 60 adet yarı-yapılandırılmış yüz yüze görüşmeye dayanarak çalışılmıştır. Bu görüşmelerde, çeşitli etnik ve dini kimliklere ve sosyo-ekonomik gruplara ait bireylerle konuşulmuştur. Görüşmelerin analizi sonucunda, demokrasiyi tanımlarken, kadınların cinsiyet eşitliği üzerinde durduğu, Kürtlerin ve Alevilerin hak ve özgürlüklere, Sünni Türk erkeklerin ise ekonomik refaha odaklandıkları görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak, devletle tartışmalı bir ilişki içerisinde olan kimlik gruplarının demokrasiyi hak ve özgürlükler açısından tanımlamaya, devletle bu şekilde bir ilişki içerisinde olmayan grupların ise demokrasiyi tanımlarken ekonomik konuları merkeze almaya daha eğilimli olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada ayrıca katılımcıların demokratik devletten beklentileri de incelenmiştir. Görüşmelerin bu bölümünde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Sünni Türk erkeklerin demokratik devletten beklentileri arasında eşitlik bulunduğu durumlarda bile, bu görüşmecilerin daha çok ekonomik eşitliğin belirli bir ölçüde sağlanmasını kastettikleri anlaşılmıştır. Bunun aksine, Sünni Türk kadınlar, Kürtler ve Aleviler, demokratik devletten beklentilerinin arasında farklı etnik ve dini gruplar arasında eşitliğin sağlanması olduğunu ifade etmişlerdir. Türkiye toplumu oluşturduğu kimlik gruplarının demokrasiye ve demokratik devlete ilişkin tutumlarındaki bu önemli farklılıklar, Türkiye’de hem demokrasinin konsolide edilmesi hem de bu konudaki toplumsal ayrışmanın azaltılması yönündeki sorunlara işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Demokrasi tanımları, Türkiye, kimlik grupları

ABSTRACT

Utilizing 60 interviews, we examine how people belonging to different gender, ethnic, and sectarian groups in Turkey define democracy and the democratic state. An analysis of the interviews reveals that women emphasize gender equality, while Kurds and Alevis focus on rights and freedoms in their

definitions of democracy. Male Sunni Turks, on the other hand, focus on economic welfare. On the basis of these results, we argue that identity groups that have a problematic relationship with the state are more likely to define democracy in terms of rights and freedoms, whereas those who do not have a problematic relationship with the state are more likely to consider economic issues as central to democracy. This research also examined people’s expectations of a democratic state. When male Sunni Turks indicated that equality is among their expectations of a democratic state, they formulated it in terms of the state realizing economic equality. Female Sunni Turks, Kurds, and Alevis, on the other hand, emphasized the provision of equality among different ethnic and religious groups in their expectations of a democratic state. These important differences among identity groups in Turkey in terms of their attitudes toward democracy and the democratic state illustrate the problems involved in consolidating democracy as well as significant challenges in lessening social differentiation regarding this issue.

Keywords: Definitions of democracy, Turkey, identity groups

EXTENDED ABSTRACT

Disputes over the meaning of democracy make it difficult to find a clearly definable use for the term, which could be identified as correct. People’s definitions of democracy vary because factors including historical baggage, and gender, ethnic, and religious identity shape what people understand from democracy. Dalton, et al. (2007) suggest that definitions of democracy focus on one of three things: institutions and procedures; rights and freedoms; and social benefits. While some scholars focus on elections in their definitions of democracy (Huntington, 1991; Schumpeter, 1943), others suggest that non-electoral features of a democracy, such as the rule of law, deserve equal consideration (Diamond, 1999). Both approaches are criticized by those who argue that definitions focusing only on procedures and institutions or freedoms and liberties tend to neglect the significance of social and economic outcomes of democracy. Huber, et al. (1997), for example, argue that a democracy solely based on institutions and guarantees of freedoms does not always produce social and economic equality. The vast diversity of definitions of democracy—among citizens of the same nation as well as among different nations—should be recognized. Indeed, the scarce literature on citizens’ views on democracy (Ferrin & Kriesi, 2016) demonstrates that people conceptualize democracy in various ways (Baviskar & Malone, 2004; Bratton & Mattes, 2001; Canache, 2012; Carlin & Singer, 2011; Dalton, et al., 2007; Miller, et al., 1997; Shin & Cho, 2010). Depending on their experiences, people prioritize some components of democracy over the others (Bratton & Mattes, 2001), which in turn shapes their attitudes toward it. For example, while more than 40 percent of people in established democracies of the West define democracy with reference to rights and freedoms (Dalton, et al., 2007), many people in other parts of the world equate democracy with more access to health and education, less poverty, and more equality (Baviskar & Malone, 2004). In

some African countries, people include economic components such as jobs for everyone, quality education, and a smaller income gap in their definitions of democracy (Bratton & Mattes, 2001). Similarly, the majority of citizens of Algeria and Lebanon consider characteristics such as low economic inequality and basic necessities for all as more essential to democracy than political characteristics (Tessler, et al., 2012).

Drawing on this literature, we investigate how different groups in Turkey, a country that is predominantly Muslim and highly polarized across sectarian and ethnic lines, define democracy. We study whether there are differences between men and women, Kurds and Turks, Alevis and Sunnis in terms of (1) their definitions of democracy and a democratic state and (2) their expectations of a democratic state.

We conducted 60 in-depth interviews in five cities in Turkey between April 2014 and July 2014. Participants were selected through purposive sampling for the sample to represent different gender, ethnic, sectarian, and socioeconomic groups in Turkey, enabling us to compare various groups' views on democracy. We asked participants the following questions: (1) What is democracy? (2) What are the most essential features of democracy? (3) What does a democratic state mean to you? (4) What is the role of the state in a democratic society? All interviews were recorded and transcribed. During the analysis of the interviews, we coded for patterns and emerging themes by using grounded theory (Glaser & Strauss, 1967).

Our analysis reveals that gender, ethnic, and religious identities and their histories of relations with the state have a decisive impact on which of these features is chosen by individuals when defining democracy and formulating their expectations of a democratic state. Members of groups that have a problematic history with the state (i.e., women, Kurds, and Alevis) are more likely to emphasize rights and freedoms. For example, the majority of women in our sample define democracy as a regime in which women's rights and freedoms are protected and gender equality is achieved. Similarly, both Kurds and Alevis formulate their expectations of a democratic state in terms of being equal to Turks and Sunnis, respectively. Members of groups that do not have a problematic history with the state (i.e., male Sunni Turks) are more likely to emphasize economic welfare in their definitions of democracy. Even when they include the provision of equality among their expectations of a democratic state, most argue that a democratic state should achieve economic equality to a certain extent. This finding suggests that rather than imposing a single definition of democracy on people, there is a need to study individuals' understanding of democracy, as well as their expectations of a democratic state, by situating their views in a historical and political context.

GİRİŞ

Demokrasinin anlamı üzerine yapılan bitmek bilmeyen tartışmalar (Collier ve Levitsky, 1997), bu kavramın doğruluğu kabul edilebilir, genel bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Nitekim, sokaktaki bireyler de kavramın bu muğlaklığından nasibini almıştır. Bireylerin demokrasi anlayışları ve tanımları, tarihsel süreç, cinsiyet, etnik ve dini kimlik gibi çeşitli faktörlerin dünya algılarını şekillendirmesine bağlı olarak farklılıklar gösterir. Bu nedenle, ağırlıklı olarak kendini Müslüman olarak tanımlayan, ancak mezhepsel ve etnik yönlerden çeşitlilik arz eden Türkiye’deki farklı grupların demokrasiyi nasıl tanımladıklarını araştırmak önemli bir hedef olarak öne çıkmaktadır. Bu hedef doğrultusunda, Nisan 2014 ve Temmuz 2014 tarihleri arasında, Türkiye’nin beş şehrinde toplam 60 adet yarı-yapılandırılmış yüz yüze görüşme yapılmıştır. Bu görüşmelerin analizleri sonucunda, kadınlar ve erkeklerin, Kürtler ve Türklerin, Aleviler ve Sünnilerin demokrasi ve demokratik devlet tanımlamaları arasında kayda değer farklılıklar olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu grupların demokrasi anlayışlarının, devletle olan ilişkilerinin yanı sıra, diğer gruplarla olan ilişkilerinden de derin biçimde etkilenmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye, demokrasi alanında çalışan sosyal bilimciler için önemli bir vaka çalışmasıdır. İlk olarak, Türkiye, daha önce yapılan bazı çalışmalarda laik rejimle yönetilen Müslüman bir ülke olarak Ortadoğu ülkelerinin konsolide bir demokrasi olma yolunda örnek alabileceği bir model olarak tartışılmıştır (Pupcenoks, 2012). İkincisi, devlet baskısına maruz kalmış farklı cinsiyet, etnik ve mezhep gruplarına sahip olan Türkiye, tarihsel bağlamın insanların demokrasi anlayışlarını nasıl şekillendirdiğini incelemek için iyi bir örnektir. Üçüncüsü, Türkiye’de nüfusun çoğunluğunu oluşturan etnik-dini grup olan Sünni Türklerin demokrasiye yönelik tutumlarının incelenmesi, Türkiye’de demokrasinin geleceği konusunda önemli ipuçları sağlama potansiyeline sahiptir. Bunun nedeni, demokrasinin kuruluşunda kitlelerin kritik bir rol oynamasıdır. Zira geçmiş araştırmaların da gösterdiği üzere kamuoyunun demokrasiye dair bilgisi, demokrasinin konsolidasyonuna önemli katkıda bulunmaktadır (Cho, 2012). Ayrıca, araştırmalar demokrasiyi doğru tanımlayabilenlerin, tanımlamayanlara göre daha tutarlı bir şekilde demokrasiyi desteklediklerini göstermektedir (Miller ve ark., 1997).

Türkiye’de devlet ile kadınlar, Kürtler ve Aleviler arasındaki ilişkiye genel bir bakış

Kadınlar

Kemalist elit, Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana, ‘kadının özgürleştirilmesini’ Türkiye’nin modernleşmesinin temel prensiplerinden biri olarak addetmiş ve bu nedenle kadınlara yasal ve siyasi haklar vermiştir. Ancak Kemalist elitin sağladığı bu haklar, kadınlarla erkekler arasında gerçek bir eşitlik durumu sağlayamamıştır. Aksine, Cumhuriyet Türkiye’sinin ilk dönemlerinde iyi bir eş olmak ve ulus için çocuk sahibi olmak kadınlara verilen iki önemli görev olmuştur (Arat, 1998). Dahası, 1980 askeri darbesinden sonra Kemalist elit başörtüsünün kamusal alanda var olmasına karşı direnirken, siyasal İslamcılar başörtüsünü Türkiye’de sıkı laikliğe karşı geliştirdikleri söylemlerinin bir bileşeni olarak kullanmıştır. Bu dönemde, örtülü kadınlar başörtüsü yasağı nedeniyle üniversiteye girememiş ve devlet memurluğuna kabul edilmemiştir.

Bunun dışında, Türkiye’de kadınların tecrübe ettiği diğer iki önemli sorun, fiziksel şiddet ve cinsel istismar olmuştur. Nitekim bu meseleye dair yapılan bir çalışmada, Türkiye’de 2011’de boşanmış kadınların yüzde 20,8’i fiziksel şiddetin boşanmalarının nedeni olduğunu belirtmiştir (TÜİK, 2012). Başka bir araştırma da evli kadınların yüzde 36’sının en az bir kez eşleri tarafından fiziksel şiddet, yüzde 12’sinin ise en az bir kez cinsel şiddet mağduru olduğunu ortaya koymuştur (Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015). Eşleri, erkek arkadaşları veya erkek aile üyeleri tarafından öldürülen kadınların sayısı, 2017 yılında 409 olmuştur (Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu, 2018). Türkiye’yi 145 ülke arasında 130. sıraya koyan Global Gender Report 2015’e göre, Türkiye’de kadınlar siyasi ve ekonomik hayatta da oldukça düşük oranda temsil edilmektedir (World Economic Forum, 2016).

Kürtler

Devlet, 1980’lerin sonuna kadar Kürtlerin varlığını inkar ederek (Yegen, 1999), onları Osmanlı İmparatorluğu’nun çoklu etnik yapısı yüzünden gerçek etnik kimliğini unuttuğu olan ‘*dağ Türkleri*’ olarak nitelendirmiştir (Aslan, 2011). Bunun sonucu olarak ortaya çıkan Kürt kimliğinin kamusal alanda tezahürünün engellenmesi ve ardından

Kürtlerin, Türk Milleti adı altında asimile edilmesi uzun dönemler boyunca resmi devlet politikasını oluşturmuştur (Tezcur, 2010). 1980 askeri darbesi ise, Kürtlerin taleplerinin yasal olarak dile getirilmesi ihtimalini ortadan kaldırmıştır. Özellikle de Diyarbakır cezaevinde uygulanan sistematik işkenceler (Zeydanlıoğlu, 2009) ve benzeri baskıcı politikalar, 1978’de kurulan PKK’nın da etkisiyle Kürt siyasetinin ana omurgasını radikalleştirmiştir. 1984’te PKK’nın jandarma karakoluna düzenlediği saldırıyla başlayan dönemi ise Türk güvenlik güçleri ve PKK arasında geniş çapta bir çatışmanın ortaya çıkışı takip etmiştir. Devlet 1987’de, 2002’e kadar devam edecek olan OHAL (olağanüstü hal) ile, Türkiye’nin güneydoğusunda sıkıyönetim ilan etmiştir. OHAL’in kendisi, çeşitli sosyal, ekonomik ve insani sorunlara yol açan bir şiddet biçimine dönüşmüştür. Bu duruma neden olan sebepler arasında Kürtlere uygulanan zorunlu göç, Kürtlerin yüksek işsizlik oranı, faili meçhul Kürt cinayetleri ve devlet görevlilerinin işlediği diğer insan hakları ihlalleri bulunmaktadır (Özhan ve Ete, 2009).

Aleviler

Aleviler, 15 milyon civarında olduğu tahmin edilen nüfusları ile toplam nüfusu yaklaşık 80 milyona ulaşan Türkiye’de ikinci en büyük inanç grubunu oluşturmaktadırlar (Borovalı ve Boyraz, 2014). Alevilik, Şii ve Sufizm unsurlarını birleştiren bir İslam mezhebidir ve bu birleşim Alevilerin ortodoks dini esaslara aykırı heterodoks Müslümanlar olarak görülmesine neden olmaktadır (Borovalı ve Boyraz, 2014). Devletin Alevilere karşı politikaları, genelde kararsız ve gelgitli bir süreç izlemiştir. Bir yandan Aleviler, laik eğilimleri nedeniyle Kemalist modernizasyon projesine daha yakın olarak değerlendirilirken (Kose, 2013), öteki taraftan devletin Sünni İslam’ı farklı mekanizmalar yoluyla teşvik eden asimilasyon politikalarının hedefleri olmuştur (Açikel ve Ateş, 2011). Bu kafa karışıklığına bir örnek olarak devletin 1970’lerde Aleviliği, komünizm ve ayrılıkçı Kürt hareketiyle birlikte, devlet için üç büyük tehditten biri olarak algılaması gösterilebilir (Erdemir, 2005). 1980 sonrasında Türkiye’de Türk-İslam¹ sentezinin benimsenmesiyle birlikte ise Alevilere yönelik asimilasyon politikaları hız kazanmıştır. Sünni İslam’ın öncelikli olarak anlatıldığı din dersleri zorunlu

1 1980 İhtilalinin sonuçlarına baktığımızda, ihtilalcilerin sol ile olan mücadelelerinde Türk-İslam sentezini ön plana çıkardıklarını görüyoruz. Bu ideoloji sınıf çatışmasını göz ardı etmektedir ve Türk milliyetçiliğinin ılımlı İslamcılıkla sentezinin, Türkiye’de sınıf çatışmasının olumsuz etkileriyle mücadele edilmesi için gerekli olduğunu savunmaktadır.

hale getirilmiş ve Alevi öğrenciler bu derslere katılmak zorunda bırakılmışlardır. Resmi devlet politikası Alevileri, devlet tarafından ibadethane olarak tanınmayan Cemevi (Alevi ibadethaneleri) yerine camiye gitmeye zorlamıştır (Açıkel ve Ateş, 2011). Adalet ve Kalkınma Partisi'nin 2002'de iktidara gelmesi ve "Alevi Açılımı" gibi Alevilere yönelik attığı ilk adımlar, Alevilerle olan ilişkilerde daha demokratik bir dönemin doğduğuna dair olan umutları canlandırmıştır. Ancak sonrasında devletin sonrasında asimilasyon politikalarına geri dönmesi Alevilerde bir kızgınlığa yol açmıştır (Karakaya-Stump, 2018).

Günümüze gelindiğinde ise Aleviler çeşitli toplumsal baskı ve önyargılarla karşılaşmaktadır. Dolayısıyla Alevilerin ayırıcılığa uğramamak için inançlarını gizlemesi nadir görülen bir durum değildir (Toprak ve ark., 2009). Örneğin "Haydar" gibi, Aleviler arasında yaygın olan bir isime sahip olmak bile, Sünniler bu ismi taşıyan birisinden alışveriş yapmaktan kaçınacağından dolayı, bu kişinin iş hayatında olumsuzluk yaratabilmektedir (Toprak ve ark., 2009). Yapılan başka bir çalışmada, Alevilerin yüzde 53'ü kimliklerini özgürce yaşayabildiğini belirtirken, Sünni Hanefilerin (Türkiye'deki baskın İslam mezhebi) yüzde 87,2'si kimliklerini özgürce yaşayabildiğini söylemiştir. (KONDA, 2006).

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Dalton ve ark., var olan demokrasi tanımlarının genellikle üç boyuttan birinin üzerine odaklandığını öne sürerler: kurumlar ve prosedürler; haklar ve özgürlükler; toplumsal fayda (*social benefits*) (Dalton ve ark., 2007). Örneğin, Schumpeter (1943), Huntington (1991) ile Linz ve Stepan (1978) kurumlar ve prosedürlere odaklanarak, demokrasi tanımlarında seçimlere vurgu yaparlar. Diğer sosyal bilimcilere göre ise bir rejimin demokratik olduğunu söyleyebilmek için seçimlerin özgür ve adil olması yeterli bir koşul değildir. Seçimlere gereğinden fazla odaklanan çalışmaların, temel vatandaşlık haklarının önemini göz ardı ederek, seçimcilik (*electoralism*) yanılığine düştüğünü savunurlar (Karl, 1995). Diamond (1999), demokratik bir rejimin yaşaması için hukukun üstünlüğü gibi, seçimle direkt ilgili olmayan özelliklerin de aynı derecede önem taşıdığını, çünkü vatandaşlık haklarının ancak bir hukuk devletinde korunabileceğini ileri sürer. Dahl (1971) ise demokratik bir rejimin vatandaşlara ifade özgürlüğü ya da örgütlenme özgürlüğü gibi başka özgürlükler de sağlaması gerektiğini savunur. Benzer şekilde, Rueschemeyer ve ark. (1992) ifade ve dernek kurma özgürlüklerini demokrasi

tanımının içine alırlar. O’Donnell ve ark. ise (1986) bireysel hakları ve grup haklarını güvence altına almayan bir demokrasinin sınırlı olduğunu ve biçimciliğe dönüşerek yozlaşma riski taşıdığını savunurlar.

Yalnızca prosedür ve kurumlara ya da özgürlük ve bağımsızlıklara odaklanan demokrasi kavramsallaştırmaları demokrasinin toplumsal ve ekonomik sonuçlarını göz ardı ederler. Bu bağlamda, Marshall (1950), sivil ve siyasi hak ve özgürlüklerle birlikte, toplumsal boyutun da demokratik vatandaşlığın önemli bir parçası olduğunu önermektedir. Demokrasiye yaklaşımlarında, ekonomik ve toplumsal eşitliğe odaklanmaya giderek daha fazla ihtiyaç olduğunu vurgulayan Huber ve ark. ise (1997) ise yalnızca kurumlara ve özgürlüklerin etkin biçimde güvence altına alınmasına dayalı bir demokrasinin, toplumsal ve ekonomik eşitliği güvence altına almadığını kanısındadır. Gerçekten de, Batı demokrasileri geliştikçe ve giderek daha ileri düzeye ulaştıkça, demokratik rejim üzerine tartışmalar giderek daha fazla yeniden bölüşüm (*redistribution*) meseleleri, örneğin “kim neyin ne kadarını alacak” sorusu, etrafında yoğunlaşmıştır (Sartori, 1995).

Heller (2000) birçok gelişmekte olan ülkede, var olan toplumsal ve ekonomik koşulların dezavantajlı grupların haklarını kullanma kapasitelerini sınırladığını iddia eder. Dahası, Heller’a (2000) göre sadece prosedürlerin uygulanmasına dayanan bir demokrasinin bu kısıtlamaları ortadan kaldırmadaki etkisizliği, daha fazla toplumsal gerilim yaratmakta ve bu ise devlet aygıtının otoriterleşmesine yol açmaktadır. Bu sebeple, demokratik rejimler sadece kurallara ve usullere (süreçlere) uymalarına bağlı olarak değil, aynı zamanda ürettikleri ekonomik sonuçlara bağlı olarak da değerlendirilmelidir. Demokrasi nedir tartışmalarına bu çerçeveden bir bakış, refah devleti kapsamındaki sosyal haklar, ihtiyacı olana yardım etmek ve diğerlerinin refahını sağlamak gibi demokrasinin toplumsal faydalarına odaklanmaktadır (Dalton ve ark., 2007). Bu yaklaşıma göre, kaynakların bölüşümü (*distribution*) ve yeniden bölüşümü (*redistribution*), demokrasinin niteliği meselesinde belirleyici etkenlerdir. Bölüşüm ilkesini içselleştiren demokratik rejimlere klasik örnek ise, yurttaşların siyasi haklarını kullanmalarına ket vurabileceği düşünülen yoksulluğun ortadan kaldırılmasını hedefleyen İskandinav modelidir (Blanc-Noel, 2013).

Yukarıda kısaca özetlenen literatürde de görüldüğü gibi, bilim insanları arasında demokrasinin anlamı ve içeriği konusunda bir fikir birliğinden bahsetmek mümkün

değildir. Benzer bir durumun toplumun geri kalanı için de geçerli olduğunu savunmak mümkündür. Öyle ki bir bilim insanı, “kıtaların, ülkelerin, sosyal grupların ve bireylerin demokrasi anlayışlarındaki farklılıklar, sosyal bilimcilerin şimdiye kadar kabul etmek istediklerinden çok daha ciddidir” sonucuna varmıştır (Bratton, 2010, s. 106). Bu nedenle, demokrasinin kavramsallaştırılmasında farklı tanımları ve boyutları içeren geniş bir yelpaze olduğu, bu durumun farklı uluslar arasında olduğu kadar, aynı ulusun vatandaşları arasında da geçerli olduğu kabul edilmelidir. Gerçekten de, vatandaşların demokrasiye dair tutumlarına ilişkin gerçekleştirilmiş olan az sayıdaki çalışma (Ferrin ve Kriesi, 2016), insanların demokrasiyi çeşitli şekillerde kavramsallaştırdıklarını ortaya koymaktadır (Baviskar ve Malone, 2004; Bratton ve Mattes, 2001; Canache, 2012; Carlin ve Singer, 2011; Dalton ve ark., 2007; Miller ve ark., 1997; Shin ve Cho, 2010). Kendi kişisel deneyimlerine bağlı olarak, insanlar demokrasinin bazı bileşenlerini diğerlerine göre daha öncelikli hale getirmekte (Bratton ve Mattes, 2001) ve demokrasiye karşı tutumlarını kendi kişisel deneyimleri doğrultusunda oluşturmaktadırlar. Örnek olarak, Batı’nın kurulu demokrasilerindeki insanların yüzde 40’ından fazlası demokrasiyi hak ve özgürlükler açısından tanımlarken, yüzde 20’si demokrasi tanımlarında kurumları ve süreçleri öne çıkarmaktadır (Dalton ve ark., 2007). Fakat, dünyanın başka bölgelerindeki birçok insan, demokrasiyi sağlık ve eğitime daha fazla erişime sahip olmayla, daha az yoksullukla ve ekonomik eşitliğin daha fazla olmasıyla eş tutmakta ve dolayısıyla demokrasiyi siyasi partilerden, oy kullanmaktan ya da sivil haklardan daha farklı bir kavram olarak değerlendirmektedir (Baviskar ve Malone, 2004). Örneğin, kimi Afrika ülkelerinde insanlar demokrasiyi tanımlarken, liberal değerler yerine, herkes için iş, eğitimde kalite ve gelir düzeyleri arasında daha az fark gibi değişik ekonomik bileşenlerden bahsetmektedirler (Bratton ve Mattes, 2001). Latin Amerika’da ise liberal demokrasi anlayışıyla ilişkili tanımlamalar yaygın olmakla birlikte, “hukukun üstünlüğü ve ekonomik ve sosyal sonuçlara dayalı faydacı görüşler gibi alternatif demokrasi kavramları da fazlasıyla yaygındır” (Canache, 2012, s. 1144).

Cezayir’de ve Lübnan’da ise vatandaşların yarısından fazlası, demokrasi için ekonomik eşitsizliğin az olması ve herkes için temel ihtiyaçların sağlanması gibi boyutları, serbest seçimler ve ifade özgürlüğü gibi siyasi boyutlardan daha önemli bulmaktadır (Tessler ve ark., 2012). Ekonomik boyutun demokrasi için siyasi boyuttan daha önemli olduğunu belirten vatandaşlar, Filistin ve Ürdün’de sırasıyla yüzde 58 ve yüzde 62’dir ve bu oranlar Cezayir ve Lübnan’daki oranlardan bile daha yüksektir (Tessler ve ark.,

2012). Bir başka araştırmaya göre, az eğitilmiş, alt sınıflara mensup ve yeniden dağıtımdan daha fazla yarar elde eden bireylerin, demokrasinin en önemli özellikleri arasında kaynakların yeniden dağıtımını görme ihtimali, yüksek eğitilmiş ve üst sınıfa mensup bireylere göre daha yüksektir (Knutsen ve Wegmann, 2016). Türkiye için yapılan araştırmalarda da, Türk vatandaşlarının siyasi özgürlüklere daha az önem atfettiği görülmektedir (Tessler ve Altinoglu, 2004). Kemahlioğlu ve Keyman (2011) ise Türkiye'de bireylerin çoğunluğunun demokrasiyi hak ve özgürlükler açısından kavramsallaştırdığını göstermişlerdir. Ancak bu çalışmada insanların hak ve özgürlükten kasıtlarının ne olduğu açıklanmamıştır.

Bireyler, demokrasi kavramsallaştırmalarında liberal demokrasinin hak ve özgürlükler boyutuna öncelik verdikleri durumlarda bile, kültürel sebeplerle bazı kavramları dışlayabilmektedirler. Mesela Ottemoeller (1998), Ugandalıların demokrasiyi seçimler, halk iradesi ve ifade özgürlüğü açısından tanımlamalarına rağmen, örgütlenme özgürlüğünü demokrasinin vazgeçilmez bir özelliği olarak görmediklerini, bunun da yürüyüş ve gösterileri ve seçim kampanyalarını yasaklayan otoriter eğilimleri olan bir hükümeti kabul edilebilir bulmalarına yol açtığını bulmuştur. Tunusluların ise yüzde 64'ü ifade, din ve toplanma özgürlüğünün demokrasi için önemli olduğunu savunurken, çok daha küçük bir kısmı (yüzde 40) kadınların parlamentoda var olmasının demokrasi için önemli olduğunu düşünmektedir (Brym ve Andersen, 2016).

Dinin de bireylerin demokrasiye bakışlarında önemli bir etkisi vardır. Örneğin, her ne kadar kimi Afrika ülkelerindeki Müslümanlar ve gayrimüslimler demokrasiyi hemen hemen aynı şekilde tanımlamış olsalar da, Müslümanlar demokrasi tanımlarına eşitlikçi ve uzlaşmacı özellikler de eklemişlerdir (Bratton, 2003). Ayrıca, bu ülkelerdeki Müslümanların, gayrimüslimlerle karşılaştırıldığında demokrasiyi siyasi ve ekonomik eşitlik ve sosyal adalet sağlayan bir hükümetle tanımlama oranları daha yüksektir (Bratton, 2003).

Yukarıda bahsedilen literatürün ışığında ve Türkiye'de devlet ile kadınlar, Kürtler ve Aleviler arasındaki ilişkinin tarihsel gelişimi baz alınarak bu makale şu sorulara cevap aramaktadır:

- (1) Erkekler ve kadınların, Kürtler ve Türklerin, Aleviler ve Sünnilerin demokrasi tanımları arasında farklılıklar var mıdır?

- (2) Erkekler ve kadınların, Kürtler ve Türklerin, Aleviler ve Sünnilerin demokratik devlet tanımları ve demokratik devletten beklentileri arasında farklılıklar var mıdır?
- (3) Erkekler ve kadınların, Kürtler ve Türklerin, Aleviler ve Sünnilerin Türkiye demokrasisi hakkında görüşleri arasında farklılıklar var mıdır?
- (4) Birinci ve ikinci sorular, vatandaşların normatif bir ideal olarak kavramsallaştırılmış demokrasi görüşünü ölçmeye yöneliktir (Ferrin ve Kriesi, 2016). Üçüncü soru ise, vatandaşların demokratik ilkelerin kendi ülkelerinde nasıl uygulandığının değerlendirmesini ölçmeyi hedeflemektedir (Ferrin ve Kriesi, 2016).

YÖNTEM

Nisan 2014 ve Temmuz 2014 tarihleri arasında Türkiye’de beş ilde toplam 60 yarı-yapılandırılmış yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir: İstanbul (Türkiye’nin en kalabalık ve en kozmopolit kenti), Adana (Güney Anadolu’nun kozmopolit nüfusa sahip büyük bir şehri), Trabzon (Kuzeydoğu Anadolu’da muhafazakâr milliyetçi bir şehir), Kayseri (Orta Anadolu’da muhafazakâr bir şehir) ve Diyarbakır (Güneydoğu Anadolu’da ağırlıklı olarak Kürt nüfusa sahip bir şehir). Bu şehirler, buldukları bölgelerin sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan iyi birer temsilcisi oldukları için seçilmiştir. Şehirlerin her birinden 10, İstanbul’dan ise 20 katılımcı seçilmiştir. Katılımcıların seçimi için Türkiye çapında şubeleri bulunan bir ulusal kamuoyu araştırma şirketi ile birlikte çalışılmıştır. Katılımcılar, Türkiye’de farklı cinsiyet, etnik, mezhep ve sosyo-ekonomik grupların temsil edilebilmesi için, amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Bu yöntem, çeşitli grupların demokrasi görüşlerinin karşılaştırılmasına imkan vermiştir. Tablo 1 örneklemin cinsiyet, etnik ve mezhepsel dağılımını göstermektedir.

Tablo 1. Örneklemin cinsiyet, etnik, mezhep ve gelir dağılımı

Gelir Grubu	Kadın			
	Alevi Kürt	Alevi Türk	Sünni Kürt	Sünni Türk
Düşük	1	2	3	3
Orta		1	5	10
Yüksek	1		1	3
Gelir Grubu	Erkek			
Düşük	1	2	1	6
Orta		1	6	6
Yüksek	1	1	1	4
Toplam	4	7	17	32

Daha önce sözü edilen araştırma sorularına cevap bulabilmek için yarı-yapılandırılmış yüz yüze görüşme en uygun araştırma yöntemidir. Bu yöntemle yapılan görüşmeler, katılımcıların demokrasi tanımlarını detaylandırmalarına imkan tanır. Anket yöntemiyle bunu yapmak mümkün değildir. Bu yöntemsel üstünlük ise araştırmacıların daha güvenilir sonuçlara ulaşmalarını sağlamaktadır. Açık uçlu sorular kullanılarak, görüşmeler iki bölümden oluşacak şekilde planlanmıştır: (1) demokrasi ve (2) hukukun üstünlüğü. Bu makalenin bulguları demokrasiyle ilgili soruların analizi neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu başlık altında katılımcılara şu sorular sorulmuştur: (1) *Demokrasi nedir?* (2) *Demokrasinin en önemli özellikleri nelerdir?* (3) *Demokratik devlet sizin için ne ifade ediyor?* (4) *Demokratik bir toplumda devletin rolü nedir?* Görüşmeler katılımcıların evlerinde, işyerlerinde veya araştırma şirketinin yerel ofislerinde gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze yapılan bu görüşmeler, 25 dakika ile 2 saat arasında sürmüştür. Görüşmeler esnasında katılımcıların izniyle ses kaydı alınmış ve bu ses kayıtları daha sonra yazıya dökülmüştür. Bu araştırmada kullanılan alıntılarda katılımcıların gerçek isimleri kullanılmamıştır. Görüşmeler, gömülü teori (*grounded theory*) yöntemiyle analiz edilmiş ve analizler sırasında ortaya çıkan kalıplar ve temalar kodlanmıştır (Glaser ve Strauss, 1967). Tablo 2 ve 3 analiz sırasında ortaya çıkan ana temaları özetlemektedir.

Tablo 2. Demokrasi tanımlarının cinsiyet, etnik ve mezhep gruplarına göre dağılımı

	Kadın	Erkek		
Kadın meseleleri	19/30	5/30		
%	%63	%17		
	Sünni Kürtler	Alevi Kürtler ve Alevi Türkler	Erkek Sünni Türkler	Kadın Sünni Türkler
Eşitlik ve özgürlük	11/17	7/11	5/16	10/16
%	%65	%64	%31	%63
	Sünni Kürtler	Alevi Kürtler ve Alevi Türkler	Erkek Sünni Türkler	Kadın Sünni Türkler
Toplumsal ve ekonomik refah	5/17	1/7	9/16	2/16
%	%29	%14	%56	%13

Tablo 3. Demokratik devlet tanımlarının ve demokratik devletten beklentilerin cinsiyet, etnik ve mezhep gruplarına göre dağılımı

	Sünni Kürtler	Alevi Kürtler ve Alevi Türkler	Erkek Sünni Türkler	Kadın Sünni Türkler
Hakların ve özgürlüklerin korunması ve tarafsızlık	13/17	5/11	4/16	9/16
%	%76	%45	%25	%56
	Sünni Kürtler	Alevi Kürtler ve Alevi Türkler	Erkek Sünni Türkler	Kadın Sünni Türkler
Ekonomik eşitlik	4/17	2/11	9/16	5/16
%	%24	%18	%56	%31

BULGULAR

Demokrasi tanımları

Tablo 2, araştırmanın örnekleminde yer alan farklı etnik, cinsiyet ve mezhep gruplarının demokrasiyi nasıl tanımladığını göstermektedir.

Kadınlar

Görüşmelerin analizi Türkiye’de toplumsal cinsiyet ilişkilerinin tarihinin ve kadınların kendi deneyimlerinin, kadınların demokrasiyi tanımlama şekilleri üzerinde izler bıraktığını ortaya koydu. Görüşmelerde kadın katılımcıların çoğunluğu (30 kişiden 19’u), en az bir kez kadınların sorunlarına atıfta bulunurken, erkek katılımcıların yalnızca çok küçük bir kısmı (30 kişiden 5’i) demokrasi tanımlarında kadınların sorunlarından bahsetti. Örneğin, kadın bir katılımcı, demokrasiyi özgürlüklerin var olması olarak tanımladı. Özgürlüklerin varlığından ne kastettiğini ayrıntılı bir şekilde açıklaması istendiğinde ise ilk bahsettiği şey toplumsal cinsiyet ilişkileri oldu ve Türkiye’de kadınlara ikinci sınıf vatandaşmış gibi davranıldığından şikayet etti. Buna ek olarak Türkiye’deki demokrasi sorunlarından bahsederken de şöyle dedi:

Kürt tarafında biraz fazla...Mesela Türkiye demokrasi ile yönetiliyor, cumhuriyet şekliyle ama Güneydoğu, bir de Doğu Anadolu’da hiç sanki uygulanmıyor...Tek sorun kadın tarafında. Kadınlar sürekli ev hanımı, iş hayatına hiç atılmamış. Ev işleriyle, çocukları ile bir de hayvanlarla uğraşıyorlar. Çok kısıtlı...Kırsal bölgeler zaten çok fazla var. Yani haberleri bile

yok. Sadece Türkiye’de yaşadıklarını biliyorlar. Başka hiçbir şey yok. Kültürleri hiç yok, okuma yazma bile yok. Çok geri kalmışlar. Ama batı ülkelerinde böyle değil. (Bilge)

Başka bir kadın katılımcı ise demokrasiyi insan haklarının varlığı olarak tanımladı. Bununla, kadınların istedikleri zaman dışarı çıkabilmeleri ve istedikleri yerde çalışabilmeleri gibi kadın haklarını kastettiğini belirtti (Pelın). Bir diğer kadın katılımcı, demokrasinin erkeklerle eşit durumda olmayı ifade ettiğini, bunun da kendisi için hukuki ve aile içi eşitlik anlamına geldiğini savundu. Demokrasinin en önemli özelliklerini tanımlaması istendiğinde şunları söyledi:

Adalette eşitlik olması lazım...Adalet şimdi öyle bir şey ki Türkiye’de kadına karşı mahkemelere gittiğinde, kadına karşı tavır farklı, karakolda farklı. Sadece etnik falan değil bu, kadınsan eğer toplum içerisinde demokratik anlamda çok az faydalanabiliyorsun. Eğer dışli bir kadınsan bundan fazlasıyla yararlanabiliyorsun ama ne kadar dışli kadınıımız var ki? Kadınlarımızın durumu ortada; hakkını, hukukunu bilmiyor, sosyal haklarını bilmiyor, hiçbir hakkını bilmiyor. Ben üniversite mezunuyum, ben bile bilmiyorum ama yurtdışında böyle değil. Çocuklara ilk öğretilen haklar. Bizde 2 kere 2 kaç yapar öğret, mezun et. (Ayşe)

Görüşmelerde kadın katılımcılar demokrasiyi, kamusal alanda nasıl giyindiklerini ve ne şekilde bulunabildiklerini şekillendiren erkek baskısından kurtaran bir araç olarak nitelendirdiler. Örneğin, kadın bir katılımcı yakın zamanda bir erkek tarafından sokakta taciz edildiği olay hakkında konuştuğundan sonra, demokratik bir ülkede doğmuş olsaydı bu taciz olayının gerçekleşmeyeceğini belirtti (Zehra). Başka bir kadın katılımcı, Türkiye’deki demokrasi konusunda görüşlerini anlatırken özellikle kadınlara yönelik şiddet üzerinde durdu:

Mesela bu kadın şiddetini kınıyoruz. Yani kadınlara bir hak verilsin, özgürlük tanınsın. İlla kadındır diye erkeğin emrinde olması gerekmiyor. Kadın eşinden ayrılıyor, gidiyor zorla barışmaya çalışıyor; barışmayınca da kadını sokağın ortasında öldürüyor. Ya bu insan sadece sana bağlı kalmak için dünyaya gelmemiş. Seninle mutlu bir şekilde rızasıyla kalmak

istiyorsa zaten kalacak. Kalmıyorsa senin hakkın yok, gidip de kadını devlet, yani adliye kapısında olsun, sokakta olsun...Bak...kaç kişiyi gördük; adliye kapısında kadını öldürenler vardı. Yani bu erkeklerin yanlış düşünceleri insanları yıpratıyor. Mümkünse bu düşünceden vazgeçsinler. (Nilgün)

Görüşmelerin analizi başörtüsü konusundaki tarihi gerginliğin de Türkiye'deki kadınların demokrasi tanımlamalarını önemli bir oranda şekillendirdiği göstermiştir. Başörtülü kadın bir katılımcı demokrasiyi özgürlüklerin varlığı olarak tanımladı. Bu özgürlüklerin ne olduğunu açıklarken, giyinme özgürlüğüne vurgu yaptı. Türkiye'deki demokrasi konusundaki görüşleri sorulduğunda ise durumun geçmişe oranla daha iyi olduğunu belirtti ve geçmişten günümüze gerçekleşen bu değişimi açıklarken kendi deneyimlerinden bahsetti:

Ablam...üniversiteden ayrılmak zorunda kaldı. Başörtüsünden dolayı. O süreç gerçekten çok zordu. Ben hiç üniversiteyi düşünemedim, hiç düşünemedim. O yaşananlardan sonra zaten öyle bir hayalim olamazdı...Buna rağmen Türkiye Cumhuriyeti vatandaşıyım dedim ya, aslında bu hak bana verilmedi, alamadım ben bu hakkı. Çok acıydı...GATA'ya girmek... Çocuk psikoloğuna ihtiyacımız vardı, o dönem sadece GATA'da vardı. Beni bir odaya alıyorlardı, içimdeki boneyi çıkarttırıyorlardı. Ben çok kötü, pis hissediyordum kendimi...Onu da yaşadık o dönemde...GATA kimin? Benim değil mi? Atatürk benim değil mi? GATA benim değil mi, bu ülke benim değil mi? Ben burada nefes almıyor muyum? Ben burada büyümeydim mi ya da benim soyum burada değil mi? Bunları ben de hak ediyorum. (Sena)

Diğer bir deyişle, bazı kadın katılımcılar Türk demokrasisini değerlendirirken, başörtüsünü kullanabilme özgürlüğünü kendilerine referans noktası olarak aldılar. Başörtüsü yasağı kaldırıldığı için Türkiye'nin şu an daha demokratik olduğunu iddia ettiler. Özgürlüklerin korunmasının demokrasinin en önemli özelliği olduğunu savunan başka bir başörtülü kadın katılımcı, türban yasağının kaldırılmasının Türkiye'deki özgürlükler açısından çok önemli olduğunu belirtti (Elif). Öte yandan, görüşmeler, başörtüsü kullanmayan kadınlar için başörtüsü takmama özgürlüklerini korumanın onlar için

demokrasinin önemli bir özelliği olduğunu gösterdi. Örneğin, başörtüsü kullanmayan bir kadın katılımcı, demokratik bir sistemde istediği her şeyi giyebileceğini ve başörtüsü takmadığı için kimsenin onun aşılamaması gerektiğini savundu (Emine).

Kürtler ve Aleviler

Kürt katılımcılarla yapılan görüşmelerin analizi, demokrasiyi tanımlarken Sünni Kürtlerin çoğunluğunun eşitlik, haklar ve hürriyetler vurgusu yaptığını ve bu ilkeleri de kendi etnik veya dini sorunlarıyla ilişkilendirdiğini gösterdi (17 kişiden 11’i). Diğer taraftan, analizler, Sünni Kürtlerin küçük bir kısmının demokrasiyi sosyal ve ekonomik refah açısından tanımladığını ortaya çıkardı (17 kişiden 5’i). Örneğin, Sünni Kürt bir katılımcı demokrasiyi özgürlükler açısından tanımladı ve bu özgürlükleri Kürtlerin sorunlarıyla ilişkilendirdi:

Özgürlük geliyor aklıma. Her alanda özgürlük. Mesela hiçbirimiz özgür değiliz. Bir Kürdün anadilini konuşamaması, en büyük ayıp budur...Anadilde eğitim görmemiz lazım...Eskiden Kürtçe müzik kaset dinleyene işkence, gözaltı, hapis vardı. Çok şükür onlar kalktı şimdi. (Zeynep)

Başka bir Sünni Kürt katılımcı, demokrasiyi eşitlikler açısından tanımladı ve Kürtçe dili ve bu dilin Türkiye’deki ikinci sınıf statüsünü vurgulayarak şunları söyledi:

Haklar...Ben Doğu’da büyüdüm, çok şey gördüm. O yüzden burada Türkiye’de insanların eşit olmadığını düşünüyorum...Mesela...Ben Kürdüm ama Kürtçe konuşmayı bilmiyorum. Neden? Mesela ülkemizde bir İngilizce konuşulabiliyor, bir Arapça konuşulabiliyor, başka diller konuşuluyor. Ama Kürtçeye gelince “hayır konuşmayacaksın” deniliyordu...Benim annem babam Kürt olmalarına rağmen kendi aralarında konuşuyorlardı. Korktukları için bizimle konuşmaya geldiği zaman...bizimle Türkçe konuşuyorlar başımıza bir şey gelmesin diye. İşte o yüzden işte eşitlik deyince benim aklıma bunlar geliyor. Yani Kürtler çok ezildi. Yani Türkler de ezildi, ezilmeyen yok değil. Ama Kürtler kadar ezilmediğini düşünüyorum. (Melda)

Başka bir Sünni Kürt de, demokrasi tanımında eşitlik ile kişinin kendi anadilini konuşma hakkı arasındaki ilişkiden bahsetti ve demokrasinin özgürlüklerin ve eşitliklerin var olduğu bir sistem olduğunu savundu. Özgürlüklerden kastının ne olduğu sorulduğunda ise şunları söyledi:

Yani onun şeyini çok yaşadım hayatımızda. Hastanede ben kendim yaşamışım, yargıda yaşamışım. Mesela hastaneye giderken annemle giderdik. Doktor aşağılardı bizi Kürtçe konuşuyor diye. Annem konuşmazdı, ben annemin yerine konuşurdum...Ama şimdi öyle anlıyorum yani. Demek ki eşit değiliz. (Nur)

Diğer Kürt katılımcılar da Türk demokrasisi hakkında konuşurken de tekrar tekrar kendi sorunlarına atıfta bulundular. Örneğin, Sünni Kürt bir katılımcı:

Mesela şimdi bu Kürt ve Türk, Kürtlük ve Türklük meselesi insanların kafa yapısında değişik şeylere yol açıyor, yadırgıyorlar. Mesela...bir Kürt bir yerde, bir okuldaysa bakıyorsun orada bir sorun yaşıyorlar ona. "Vay, sen Kürtsün, sen Diyarbakırlısın, sen Güneydoğulusun". Yani bu tür yanlış düşüncelere yol açıyor...Benim abim bundan yıllar önce Niğde'de üniversiteyi okurken dört Diyarbakırlı arkadaşla ev tutmuştu. Ayrı yollardan eve giriyorlardı. Kürttü diye dışlıyorlardı, sorun yaratıyorlardı. Yani doğru düzgün, öğretmenin dışında Kürt olduğunu bilenler yoktu. (Nilgün)

Analizler kendi kimliklerini demokrasi tanımına dahil eden Alevilerin de benzer düşünceleri öne çıkardığını ortaya koydu (11 kişiden 7'si). Örneğin, Alevi Türk bir katılımcı demokrasinin eşitlik anlamına geldiğini savundu ve şunları söyledi:

Sadece eşitlik geliyor aklıma. Her anlamda, her alanda eşitlik...Konuya böyle başlamak doğru mu bilmiyorum ama, azınlıklara iş hayatında, düşünce anlamında müdahale çok fazla...Memur olan çok fazla tanıdığım var...Aynı odada 7-8 kişi çalışırken bu sene SPK'da...4 kişinin ayrılması ve bunların ne tesadüftür ki Alevi olması ve 4 tane gidip, yerine 8 tane Sünni gelmesi. Tesadüf değil bence. Yani iş hayatından kastım da bu. (Aysan)

Alevi Kürt bir katılımcı da, Türk demokrasisi hakkında konuşurken haksız muamele gördüğüne dair düşüncelerini şöyle anlattı:

Benim babam çiftçi. Ben çiftçi olarak da çok büyük sorunlar yaşıyorum. Aslında her alanda sorun yaşıyordum, şimdi ben de fark ettim. Kürt olarak, Alevi olarak, öğrenci olarak, çiftçi olarak. Demokrasi sizce var mı? Bence bu soruyu benim size sormam lazım. Benim yaşam koşullarımda yok, ben hissedemiyorum demokrasiyi. Hiçbir alanda hissedemiyorum. O zaman büyük bir eksik var yani bizim istediğimiz ya da kafamızdaki demokrasiyle şu an yaşadığımız demokrasi kesinlikle aynı değil. Hani bu ülkede herkes için böyle midir bilemem. Ama bu coğrafyadaki ben için bu durum böyle. (Kerim)

Başka bir Alevi Kürt katılımcı Türk demokrasisi hakkındaki soruyu cevaplarken, şunları söyledi:

Daha Kürt ya da Türk olduğunuzun, hangi etnik guruptan ya da din grubundan olduğunuzu bilmeden...8-9 yaşlarındayken çevrenizden görüyorsunuz zaten uygulamaları. Bir baskı mekanizması olduğunu ve kafanızda sürekli sizin bu toplumda farklı bir yerde durduğunuzun bilincinizde taşıyarak büyüyüyorsunuz. Üniversitede yaşayarak gördüm. Öyle bir şey ki devlet bunu yapıyor ve insanlara da empoze ediyor. İnsanlar farkında olmadan, araştırmadan bilmeden size suçlayıcı yaklaşıyorlar...Ama baktığımızda üniversitedeyiz...Sözde bilimsel eğitim alıyoruz. Ama tutum ve davranışlara baktığımız zaman direkt ikinci sınıfa itme, ötekileştirme yapılıyor...Mesela Alevi olman üzerine bir sürü söylemler, dışlamalar. İlk önce biz de bunun bilincinde olmadan tepkisel yaklaşıyoruz mesela. Siz bilmiyorsunuz, aslında böyle değil diye; anlatmak yerine bir tepkisellik oluyor. Ama daha sonra yavaş yavaş düşündüğünde onların önyargısına sende önyargı ile gidiyorsun aslında. Bu doğru değil. Alevi olduğun için ya da Kürt olduğun için değil. Arap arkadaşlar için, Çerkez arkadaşlar için, Roman arkadaşlar için de bu geçerli. İkinci sınıf uygulama uygulanıyor. Ben bunu çocukluğumdan beri sürekli görüyordum. Bulduğum ilden ötürü sürekli bir çatışma ortamı var. Sürekli çatışmanın içerisindeyim.

Daha çocukken, daha ne olduğunu bilmeden, sürekli ikinci sınıf insan muamelesi görüyorsun. (Banu)

Sünni Türkler

Sünni Türk erkeklerle yapılan görüşmelerin analizi, eşitlik ilkesi hem kadın hem erkek Aleviler ve Kürtler için temel bir şartken, Sünni Türk erkeklerin ancak küçük bir kısmının (16'da 5 kişi) bu ilkeyi demokrasi tanımına dahil ettiğini ortaya çıkardı. Görüşmelerde Sünni Türk erkekler demokrasi tanımlarında, sosyal ve ekonomik refaha daha fazla vurgu yaptı (16 kişiden 9'u).² Örnek vermek gerekirse Sünni Türk erkek bir katılımcı, demokrasiyi özgürlüklerin var olması şeklinde tanımladı. Bu özgürlükleri tanımlaması istendiğinde ise şunları söyledi:

Yaşam özgürlüğü. Yani...Aynı şekilde, aynı şartlarda yaşaması lazım herkesin. Şimdi zengin çok zengin, fakir çok fakir. Kimisi çok kazanıyor, ayda yüz milyonlar kazanıyor. Ama asgari ücretli birisi ayda 700-800 lira para alıyor. Her şeyin bir standardı demokrasi. 500 lira kira ver, 200 lirayla ay sonuna kadar geçinecek. En büyük sıkıntımız o. (Ali)

Başka bir Sünni Türk erkek katılımcı, bir ülkedeki demokratikleşme düzeyi ile insanların refah seviyesi arasında güçlü bir ilişki olduğunu öne sürdü (Emre). Bu katılımcıya göre, insan hayatını olumlu yönde değiştiren ekonomik büyüme demokrasi için bir öncelikti. Farklı bir Sünni Türk erkek katılımcı ise demokrasinin hukukun üstünlüğü ve insan haklarıyla ilgili olduğunu, bunun da insanların gıda ve hazır giyim eşyası gibi maddi ürünlere erişimiyle ilgili olduğunu savundu (Erdem). Ayrıca, asgari ücret ile çalışan insanların demokratik haklarını yaşayamayacaklarını, yani demokrasinin yoksulluk içinde işlemeyeceğini de sözlerine ekledi.

Görüşmelerin analizi, Sünni Türk erkeklerin demokrasi tanımlamalarının Kürtlerin ve Alevilerin tanımlamalarından oldukça farklı olduğunu, ancak Sünni Türk kadınların demokrasi tanımlamalarının, Kürtlerin ve Alevilerin tanımlarına daha çok benzerlik

2 Demokrasiyi ekonomik refah olarak tanımlayan bu dokuz Sünni Türk erkeği arasında, sadece 3'ü düşük ekonomik gelir sınıfına mensuptur. Diğerleri orta sınıf (9 kişiden 5'i) ya da üst-orta sınıf (9 kişiden 1'i) mensubudurlar.

gösterdiğini ortaya koymuştur. Sünni Türk kadın katılımcıların demokrasinin en önemli unsuru olarak gördükleri eşitlik tartışmalarında iki referans noktası öne çıkmaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi, ilki toplumsal cinsiyet eşitliği fikri etrafındaki tartışmadır. İkincisi ise, farklı etnik ve dini gruplar arasındaki eşitlik üzerine olan tartışmadır (16 kişiden 10’u). Sünni Türk kadın bir katılımcı, demokrasilerde insanların etnik kökenlerine veya dinlerine bakılmaksızın düşüncelerini ifade edebilmelerinin gerekliliğini vurguladı. Buna rağmen, belirli etnik gruplara yönelik ayrımcılığın Türkiye’de bu özgürlüğün uygulanmasını engellediğini savundu:

Gündemde olan mesela Türk, Kürt, Laz, Ermeni. Bence bu olmamalı. Demokrasi ise bu toplumun sistemi, herkesin aynı ifade özgürlüğü olmalı. Ben nasıl kendimi ifade ediyorsam bir Ermeni, Laz, Kürt de çıkıp her şeyi söyleyebilmeli. Yapamıyoruz bunu, hiçbir insan yapamıyor bunu. Hep bastırılmış bir toplumuz, her alanda. (Beyza)

Başka bir Sünni Türk kadın katılımcı demokrasiyi bir ülkedeki farklı gruplar arasında eşitlik olarak tanımladı:

İlk önce empatisi olacak demokrasinin. İnsanları anlaması gerekir. Onun dışında eşitlikçi olması gerekir. Sonuçta benim ülkemde Çerkezi, Lazı, Kürdü, Alevisi var dini-etnik ayrımları gözetirsek...Hepsini bir insan olarak, ne Türk birliği altında ne İslam birliği altında, sadece insan birliği altında toplamaları gerekir insan olduğu için. Biraz hümanist ama en ideali bu benim gözümde. Olmazsa olmazı eşitlik. (Zehra)

Türk demokrasisi konusundaki tartışmada, bir başka Sünni Türk kadın katılımcı da eşitlik ilkesini vurgularken, siyasi liderlerin Alevilere ve Sünnilere farklı şekilde davrandıklarını söyledi (Selin).

Demokratik devlet tanımları ve demokratik devletten beklentiler

Tablo 3, araştırmanın örnekleminde yer alan farklı etnik, mezhep ve cinsiyet gruplarının demokratik devleti nasıl tanımladıklarını ve demokratik devletten ne beklediklerine dair düşüncelerini göstermektedir.

Kürtler ve Aleviler

Kürtler ve Aleviler ile yapılan görüşmelerin analizi Kürtlerin ve Alevilerin demokrasi anlayışlarının demokratik devlet tanımları ve demokratik devletten beklentileri ile ilişkili olduğunu ortaya çıkardı. Sünni Kürtlerin çoğunluğu (17 kişiden 13'ü), demokratik devletin en önemli görevlerinden birisinin, vatandaşlarına etnik, dini ve siyasi kimliğinden bağımsız şekilde tarafsız davranarak onların hak ve özgürlüklerini korumak olduğunu savundu. Buna karşılık, Sünni Türk erkeklerden sadece küçük bir azınlık (16 kişiden 4'ü) demokratik devlet tartışmalarında hak ve özgürlüklerin korunmasına değindi.

Sünni Kürt bir katılımcı, demokratik devletin tüm insanlara Kürt, Laz veya Alevi diye ayırmadan haklarını vermesi gerektiğini ileri sürdü (Merve). Başka bir Sünni Kürt katılımcı, demokratik devletin herkese hak ve özgürlükler sunması gerektiğini söyledi. Hak ve özgürlüklerden ne kast ettiğini ayrıntılı açıklaması istendiğinde ise ilk söylediği şey ana dilde eğitim hakkıydı (Kemal). Farklı bir Sünni Kürt katılımcı ise düşünceleri ne olursa olsun, demokratik devletin herkese karşı adil ve tarafsız olması gerektiğini belirtti (Nur). Benzer şekilde, bir başka Sünni Kürt katılımcı şöyle konuştu:

Devletin elinde olan imkanlarını -yargı, kolluk kuvvetleri, adalet anlayışını- bütün herkese, 70 milyona eşit dağıtması gerekir. Yani belli bir zümreyi yükseltmeden, bütün halkı kendi vatandaşı olarak görüp eşit olarak dağıtması diyebiliriz. Bir yürüyüşe müdahale edip, bir diğerine etmemesi haksızlık gibi gözüküyor. Ya da...İstanbul'da işlenen bir cinayete beraat kararı verip, Diyarbakır'da işlenen bir cinayete müebbet vermesi gibi bir şey eşit olmayan şeyler. (İhsan)

Aynı katılımcı, taleplerini dile getirmek ve hükümet politikalarını eleştirmek için organize olduklarında, devletin bazı muhalefet gruplarına şiddetli tepki verdiğini belirtti. Kürtlerin Türkiye'de hukuk sistemiyle yaşadıkları deneyimleri daha açık bir biçimde anlatabilmek için, büyük bir çoğunluğu Kürtlerden oluşan bir şehir olan Diyarbakır'da cinayet işleyen bir katilin idam edilirken, İstanbul'da aynı cinayeti işleyen katilin ömür boyu hapis cezasına çarptırıldığı örneğini verdi ve bunun adil olmadığını iddia etti.

Sünni Kürtlere kıyasla, Alevi Türkler ve Alevi Kürtlerin demokratik devletten, farklı etnik ve dini gruplara karşı tarafsızlık talebi daha az öne çıkan bir vurgu oldu (11 kişiden 5'i). Alevi Kürt bir katılımcı:

Şimdi neydi? Biliyorsunuz toplumumuzda işte Kürtler var, Aleviler var, Ermeniler var. Farklı etnik kökenlerde insanlar var. Bu insanların sorunları var. Bu insanlar istedikleri kültürde, istedikleri değerler noktasında yaşamak istiyorlar. Fakat bizim devletimizde de buna karşı bir direnç var. Ya da şöyle; hani görünürde olmasa bile işte bir Alevi'yi aşığılama var, bir Kürtleri aşığılama var. (Yeşim)

Aynı katılımcı devletin tarafsızlığına atıfta bulunarak şunları savundu:

Aslında hukukun ya da gerçek bir hukuk sisteminin etkili olduğu devlettir bence. Hani keyfi uygulamaların olmadığı, ciddi anlamda her şeyin olması gereken gibi yapıldığı bir devlettir. Ve her insanın eşit bir şekilde işte oturup sohbet edebildiği, düşüncelerini ifade edebildiği, yaşayabildiği bir devlettir demokrasi. Her alanda insanların özgür olduğu, özellikle siyasal ve düşünce alanında insanların özgür olduğu bir devlet. (Yeşim)

Alevi Türk bir katılımcı ise demokratik devletin tarafsız olması gerektiğini, tarafsızlığını ise devletin herkese eşit davranması gerektiği anlamına geldiğini öne sürdü:

Dinde de eşitlik yok. Her dine eşit mesafede değil bu yaşadığımız dönemde. Bunun da eşit olması gerekiyor...Diyanet Vakfı sadece belirli bir otoriteye göre, belirli bir zümreye göre çalışıyor. Sadece Sünni, Şafi, Hanefi mezhebine göre bir şekilde yapılmış...Her türlü Alevi ibadethaneleri engelleniyor. Burada da eşitlik yok. Bunu anlatmak istedim. (Melih)

Sünni Türkler

Görüşmelerin analizi, Sünni Türk erkeklerin çoğunluğunun (16 kişiden 9'u), demokratik devletin vatandaşlarına eşit davranması gerektiğini savunduğunu ancak bunu

yaparken kast edilenin daha çok ekonomik eşitlik olduğunu ortaya koydu.³ Sünni Kürtlerin (17 kişiden 4'ü) ve Alevilerin (11 kişiden 2'si) sadece küçük bir azınlığı demokratik devleti tanımlarken ekonomik eşitlikten bahsederken, Sünni Türk erkekler göre, demokratik devlet ekonomik kaynakları az çok eşit dağıtması ve zenginlerin lehine davranmaması gereken bir yapıydı. Örneğin, Sünni Türk erkek bir katılımcı demokratik devletin zengin ile yoksul arasında ayırım yapmaması gerektiğini savundu (Ali). Bir başka Sünni Türk erkek katılımcı, demokratik devletin kendisine de bir bakanın oğlunun yaptığı şeyi yapabilmesi için eşit ekonomik fırsatları vermesi gerektiğini ileri sürdü (Eren). Farklı Sünni Türk erkek bir katılımcı ise demokratik devletin ekonomik refahı eşit olarak dağıtması gerektiğini söyledi:

Bugün bir zengin devletin kapısına gittiğinde, şirket sahibi, büyük şirket sahibi, holding bilmem ne, her türlü krediyi alıyor, bilmem ne oluyor. Zengin her zaman daha zengin oluyor. Halk tabakaya baktığımız zaman hiçbir hoşgörü yok. İşte şu an bulunduğumuz yer... Adam kocaman bir yer açmış, her şeyi bulundurmuş, züccaciye koymuş, kafeterya koymuş. İşte aşağıdaki kafeteryanın işini engellemiş. Dışarıdakini, züccaciyenin işini engellemiş, bilmem neyini engellemiş. Şimdi buna çerçeve getirmesi lazım bence. Yanlış bilmiyorsam Japonya'da şey var. Mesela, kurumsal şirketlerde çok büyümeye şey verilmiyor. Mesela adam araba üretecekse devlet diyormuş ki "yok, sen arabayı hani lastiğinden tutup da camına kadar sen üretemezsin. İşte camını fason yaptıracağını, farını fason yaptıracağını. İnsanlara da iş imkanı ver". E şimdi biz "demokrasi var" diyoruz da bir fırsattan sermaye tekelleşiyor, para tekelleşiyor. (Efe)

Bir başka Sünni Türk erkek katılımcı demokratik devletin vatandaşlarına barışçıl bir yaşam sunması ve gelirin buna göre dağıtılması gerektiğini savundu (Mehmet). Ayrıca vatandaşların herhangi bir torpil gerekmesizin iş bulmalarına imkân verilmesi gerektiğini de sözlerine ekledi. Bir diğer Sünni Türk erkek katılımcı ise demokratik devletin ana sorumluluğunun sosyal adaleti korumak olduğunu, bunun da sosyal hizmetlerin devlet tarafından daha eşit bir şekilde dağıtılması anlamına geldiğini belirtti (Ozan).

3 Demokratik devletin vatandaşlarının ekonomik refahından sorumlu olduğunu savunan bu dokuz kişinin çoğunluğu (9 kişiden 5'i) orta ekonomik gelir sınıfındadır, diğerleri (9 kişiden 4'ü) daha düşük gelir sınıfında bulunmaktadır.

Sünni Türk erkeklerin çoğunluğu demokratik devletten beklentilerini açıklarken ekonomik eşitlik üzerine odaklanırken, Sünni Türk kadınların çoğunluğu (16 kişiden 9’u) demokratik devletin vatandaşlarına etnik kökenleri ve dinleri ne olursa olsun eşit davranması gerektiğini savundu. Örneğin, Sünni Türk kadın bir katılımcı demokratik devlette herkesin ırk, din veya dil gözetmeksizin eşit haklara sahip olması gerektiğini söyledi. Ayrıca, demokratik devletin farklı din grupları arasında ayırım yapmaması gerektiğini de ekledi (Ayşe).

Farklı bir Sünni Türk kadın katılımcı demokratik devletin eşitlik ilkesine dayanması gerektiğini savundu. Demokratik devlette hiç kimsenin ayrımcılığa uğratılmaması ve “ötekinin” olmaması gerektiğini söyledi (Selin). Bir başka Sünni Türk kadın katılımcı da demokratik devleti din, dil, ırk ayırt etmeden herkese eşit davranan devlet olarak tanımladı (Elif).

SONUÇ

Araştırmanın ana bulguları şunlardır: Kadınların, Kürtlerin ve Alevilerin devletle olan sorunlu ilişkisi, demokrasinin vazgeçilmez unsurları olarak, hak, özgürlük ve eşitliğe öncelik vermelerine sebep olmuştur. Bu gruplar aynı zamanda demokratik devletin hak ve özgürlükleri koruması, etnik, cinsiyet ve mezhep kimliğinden bağımsız olarak vatandaşlarına eşit şekilde davranması gerektiğini savunmuştur. Araştırmanın örneklemindeki kadınların çoğunluğu demokrasiyi kadın hak ve özgürlüklerinin korunduğu ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir rejim olarak tanımlamıştır. Kürtler ve Aleviler, demokratik devletten olan beklentilerini sırasıyla Türklerle ve Sünnilerle eşit olmak şeklinde belirtmişlerdir. Öte yandan, Sünni Türk erkeklerin çoğunluğu, ekonomik refahı demokrasinin en önemli bileşeni olarak işaret etmiştir. Demokratik devletten beklentileri arasında eşitliğin sağlanması bulunduğu dahi, bu katılımcıların çoğunluğunun eşitlikten kastının demokratik devletin belli bir ölçüde ekonomik eşitliği sağlaması olduğu bulunmuştur. Bunun aksine, Sünni Türk kadınlar, demokratik devletten beklentilerinin arasında, farklı etnik ve dini gruplar, özellikle Kürtler ve Türkler, Aleviler ve Sünniler arasında eşitliğin sağlanması olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu konudaki literatürde de belirtildiği gibi, bireyler demokrasiyi tanımlarken üç boyuttan birine daha fazla önem vermektedirler: kurumlar ve prosedürler, hak ve

özgürlükler ve toplumsal faydalar (*social benefits*) (Dalton ve ark., 2007). Görüşmelerin analizi, cinsiyet, etnik ve dini kimliğin ve bu kimliklerin devletle olan ilişkisinin tarihçesinin, bireylerin demokrasiyi tanımlarken ve demokratik devletten beklentilerini formüle ederken bunlardan hangisini seçecekleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Devletle sorunlu bir geçmişe sahip olan grupların (kadınlar, Kürtler ve Aleviler), hak ve özgürlükleri vurgulama oranı daha yüksektir. Devletle sorun yaşamayan ya da kimliği toplumun ana kurucu unsuru olarak devletçe teşvik edilen grupların (Sünni Türk erkekler) üyesi olanlar, demokrasi tanımlarında ekonomik refahı vurgulama eğilimindedirler. Bu bulgu, demokrasinin ideal ve evrensel bir tanımını yapmaya çalışmaktan ziyade, bireylerin demokrasi anlayışlarının ve demokratik devletten beklentilerinin tarihsel ve siyasi bağlamda görüşlerinin incelenerek araştırılmasına ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir. Nitekim literatürde demokrasinin tanımını yapmaya çalışan bir çok araştırma varken (Collier ve Levitsky, 1997), bireylerin demokrasiye dair tutumlarını araştıran çalışmaların görece azlığı (Ferrin ve Kriesi, 2016) demokrasi çalışmalarının ciddi bir dezavantajı olarak ortada durmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmanın literatüre katkısı çok büyüktür.

Yukarıda da tartışıldığı gibi, demokrasinin kuruluşunda kitleler kritik bir rol oynamaktadır. Çünkü demokrasiyle ilgili toplumsal bilgi, demokratik gelişime katkıda bulunmaktadır (Cho, 2012). Bu araştırma, Türkiye’de toplumsal ve siyasi olarak egemen kimlik grubu olan Sünni Türk erkeklerin büyük bir kısmının eşitlik, hak ve özgürlük kavramlarını demokrasi tartışmalarına dahil etmediklerini ortaya koymaktadır. Bunun yerine, kadınlar, Kürtler ve Aleviler gibi çeşitli kimlik gruplarının taleplerini karşılayamayacak ve Türkiye’de demokratik konsolidasyon açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecek bir demokrasi yaklaşımı olan ekonomik refahı vurgulamaktadırlar. Araştırma sonuçları, azınlıkta olan gruplarla, hakim grup olan Sünni Türk erkekler arasında demokrasiden ve demokratik devletten beklentileri konusunda da ciddi beklenti farklılıkları olduğunu göstermiştir. Bu durum ise, Türkiye’de hem demokrasinin konsolide edilmesi hem de toplumsal ayrışmanın tersine çevrilmesi yönünde ciddi sorunların olduğuna işaret etmektedir. Zira araştırmamızda yer alan farklı kimlik gruplarının demokrasinin ve demokratik devletin ne olduğuna dair düşüncelerindeki bu ayrışmalar, sadece fikrî anlamda bir farklılığa değil, Türkiye siyasal sisteminin nasıl olması gerektiğine dair düşüncelerindeki farklılıklara da işaret etme ihtimalini taşımaktadır.

Kaynaklar

- Açikel, F., & Ateş. K. (2011). Ambivalent citizens: The Alevi as the ‘authentic self’ and the ‘stigmatized other’ of Turkish Nationalism. *European Societies*, 13(5), 713–733.
- Arat, Z. (1998). Introduction: Politics of representation and identity. In Z. Arat (Ed.), *Deconstructing images of the Turkish women* (pp. 1–34). St. New York: Martin’s Press.
- Aslan, S. (2011). Everyday forms of state power and the Kurds in the early Turkish Republic. *International Journal of Middle Eastern Studies*, 43(1), 75–93.
- Baviskar, S., & Malone, M. F. T. (2004). What democracy means to citizens– and why it matters. *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, 76, 3–23.
- Blanc-Noel, N. (2013). Resolving the dilemma between equality and liberty: The Swedish political system. *Eastern Journal of European Studies*, 4(1), 25–40.
- Borovalı, M., & Boyraz, C. (2014). Turkish secularism and Islam: A difficult dialogue with Alevi. *Philosophy and Social Criticism*, 40(4–5), 479–488.
- Bratton, M., & Mattes, R. (2011). Support for democracy in Africa: Intrinsic or instrumental? *British Journal of Political Science*, 31(3), 447–474.
- Bratton, M. (2003). Briefing Islam, democracy and public opinion in Africa. *African Affairs*, 102(408), 493–501.
- Bratton, M. (2010). Anchoring the d-word in Africa. *Journal of Democracy*, 21(4), 106–113.
- Brym, R., & Andersen, R. (2016). Democracy, women’s rights, and public opinion in Tunisia. *International Sociology*, 31(3), 253–267.
- Canache, D. (2012). Citizens’ conceptualizations of democracy: Structural complexity, substantive content, and political significance. *Comparative Political Studies*, 45(9), 1132–1158.
- Carlin, R. E., & Singer, M. M. (2011). Support for polyarchy in Americas. *Comparative Political Studies*, 44(11), 1500–1526.
- Cho, Y. (2012). How well ordinary citizens understand democracy: The case of South Korean electorate. *Democratization*, 21(2), 195–219.
- Collier, D., & Levitsky, S. (1997). Democracy with adjectives: Conceptual innovation in comparative research. *World Politics*, 49(3), 430–451.
- Dahl, R.A. (1971). *Polyarchy: Participation and opposition*. New Haven and London: Yale University Press.
- Dalton, R. J., Shin, D. C., & Jou, W. (2007). Understanding democracy: Data from unlikely places. *Journal of Democracy*, 18(4), 142–156.
- Diamond, L. (1999). *Developing democracy: Toward consolidation*. Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.
- Erdemir, A. (2005). Tradition and modernity: Alevi’s ambiguous terms and Turkey’s ambivalent subjects. *Middle Eastern Studies*, 41(6), 937–951.
- Ferrin, M., & Kriesi, H. (2016). Introduction. In M. Ferrin & H. Kriesi (Eds.), *How Europeans view and evaluate democracy* (pp. 1–20). New York: Oxford University Press, 2016.

- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago, IL: Aldine de Gruyter.
- Heller, P. (2000). Degrees of democracy: Some lessons from India. *World Politics*, 52(4), 484–519.
- Huber, E., Rueschemeyer, D., & Stephens, J. D. (1997). The paradoxes of contemporary democracy: Formal, participatory and social democracy. *Comparative Politics*, 29(3), 323–42.
- Huntington, S. P. (1991). *The third wave: Democratization in the late 20th century*. Norman: University of Oklahoma Press.
- Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu. (3 Nisan 2018). Erişim adresi: <http://kadincinayetleriniurduracagiz.net/veriler/2845/kadin-cinayetlerini-durduracagiz-platformu-2017-veri-raporu>
- Karakaya-Stump, A. (2018). The AKP, sectarianism, and the Alevis' struggle for equal rights in Turkey. *National Identities*, 20(1), 53–67.
- Karl, T.L. (1995). The hybrid regimes of Central America. *Journal of Democracy*, 6(3), 72–86.
- Kemahlioğlu, Ö., & Keyman, F. (2011). *Türkiye'de demokrasi algısı*. İstanbul: İstanbul Policy Center.
- Knutsen, C. H., & Wegmann, S. (2016). Is democracy about redistribution? *Democratization*, 23(1), 164–192.
- KONDA. (2006). Biz kimiz? Toplumsal yapı araştırması. Erişim adresi: http://konda.com.tr/wp-content/uploads/2017/02/2006_09_KONDA_Toplumsal_Yapi.pdf
- Kose, T. (2013). Between nationalism, modernism, and secularism: The ambivalent place of 'Alevi identities'. *Middle Eastern Studies*, 49(4), 590–607.
- Linz, J. J., & Stepan, A. (1978). *The breakdown of democratic regimes: Latin America*. Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and social class and other essays*. London and New York: Cambridge University Press.
- Miller, A. H., Hesli, V. L., & Reisinger, W. M. (1997). Conceptions of democracy among mass and elite in Post-Soviet societies. *British Journal of Political Science*, 27(2), 157–190.
- O'Donnell, G., Schmitter, P. C., & Whitehead, L. (1986). *Transitions from authoritarian rule: Comparative perspectives*. Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.
- Ottemoeller, D. (1998). Popular perceptions of democracy: Elections and attitudes in Uganda. *Comparative Political Studies*, 31(1), 98–124.
- Özhan, T., & Ete, H. (2009). A new agenda for the Kurdish Question. *Insight Turkey*, 11(1), 97–114.
- Pupcenoks, J. (2012). Democratic Islamization in Pakistan and Turkey: Lessons for the Post-Arab Spring Muslim World. *The Middle East Journal*, 66(2), 273–289.
- Rueschemeyer, D., Stephens, E. H., & Stephens, J. D. (1992). *Capitalist development and democracy*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Sartori, G. (1995). How far can free government travel? *Journal of Democracy*, 6(3), 101–111.
- Schumpeter, J. (1943). *Capitalism, socialism, and democracy*. London: George Allen and Unwin.

- Shin, D. C., & Cho, Y. (2010). How East Asians understand democracy: From a comparative perspective. *ASIEN* 116, 21–40.
- Tessler, M., & Altinoglu, E. (2004). Political culture in Turkey: Connections among attitudes toward democracy, the military and Islam. *Democratization*, 11(1), 21–50.
- Tessler, M., Jamal, A., & Robinson, M. (2012). New findings on Arabs and Democracy. *Journal of Democracy* 23(4), 89–103.
- Tezcür, G. M. (2010). When democratization radicalizes? The Kurdish nationalist movement in Turkey. *Journal of Peace Research*, 47(6), 775–789.
- Toprak, B., Bozan, İ., Morgül, T., & Şener, N. (2009). *Being different in Turkey: Religion, conservatism, and otherization*. Istanbul: Open Society Foundation.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2012). *Istatistiklerle kadın 2012*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu, 2012.
- Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (6 Eylül 2015). Türkiye’de kadına yönelik aile içi şiddet araştırması. Erişim adresi: http://www.hips.hacettepe.edu.tr/TKAA2014_Ozet_Rapor.pdf.
- World Economic Forum. (9 Ağustos 2016). The global gender gap index 2015. Erişim adresi: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=TUR>.
- Yegen, M. (1999). The Kurdish Question in Turkish state discourse. *Journal of Contemporary History*, 34(4), 555–568.
- Zeydanlıoğlu, W. (2009). Torture and Turkification in the Diyarbakır military prison. In W. Zeydanlıoğlu and J. T. Parry (Eds.), *Rights, citizenship & torture: Perspectives on evil, law and the state* (pp.73–92). Oxford: Inter-Disciplinary Press.

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Effects of Servant Leadership on Gratitude, Empowerment, Innovativeness and Performance: Turkey Example

Hizmetkar Liderliğin Şükran Duygusu, Güçlendirme, Yenilikçilik ve Performans Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği

Elif BAYKAL¹, Cemal ZEHİR², Mahmut KÖLE³

¹Assist. Prof., Istanbul Medipol University, Medipol Business School, Business Management, Istanbul, Turkey

²Prof. Dr., Yıldız Technical University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Management, Istanbul, Turkey

³Res. Assist., Yıldız Technical University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Management, Istanbul, Turkey

Corresponding author:

Elif BAYKAL,
Istanbul Medipol University, Medipol Business School, Business Management, Istanbul, Turkey
E-mail: enarckara@gmail.com

Received: 12.02.2018

Accepted: 11.04.2018

Citation: Baykal, E., Zehir, C., & Kole, M. (2018). Effects of servant leadership on gratitude, empowerment, innovativeness and performance: Turkey example. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 29-52. <https://doi.org/10.26650/JECS390903>

ABSTRACT

Inspired by positive organizational scholarship, this study focuses on two important concepts of positive organizational behavior: empowerment and gratitude. The effects of servant leadership style—with its ever-increasing popularity—were investigated based on these two concepts, under the assumption that having been affected by servant leadership, gratitude and empowerment will enhance the innovative capacity of the individuals on whom it is tested. The assumption is that this change, in turn, will have a positive effect on the overall performance of the organization. During our field survey, 527 white-collar workers from Turkey's Marmara region contributed to the study. Our results suggest that servant leadership has a positive effect on the perceptions of empowerment and gratitude felt by followers, and that these feelings in turn affect innovativeness and organizational performance. We thus contribute to the related literature by displaying the positive effects of innovativeness on organizational performance by supporting the view that when firms are more innovative they tend to perform better..

Keywords: Servant leadership, gratitude, innovativeness

ÖZ

Bu çalışmada, pozitif örgüt okulundan esinlenilerek, iki önemli pozitif örgütsel davranış kavramı olan, güçlendirme ve şükran duyguları üzerine odaklandı. Bu çalışmada, popülerliği her geçen gün artan hizmetkar liderlik tarzının, yukarıda bahsi geçen iki kavram üzerindeki etkisi araştırılmış ve hizmetkar liderlik tarzından etkilenecek, şükran duygusu ve güçlendirmenin bireylerin yaratıcılık kapasitelerini arttıracığı öngörüsü test edilmiştir. Ve bu durumun da örgütün genel performansını pozitif yönde etkileyeceği öngörülmüştür. Saha araştırmamızda, Türkiye'de, Marmara Bölgesinde çalışan 527 beyaz yakalı çalışan araştırmaya katkıda bulunmuştur. Çalışmanın sonucunda,

hizmetkâr liderliğin, takipçilerin hissettiği güçlendirme ve şükran duyguları üzerinde olumlu etkileri olduğu ve bu duyguların yenilikçiliği ve örgütsel performansı etkilediği kanıtlanmıştır. Sonuçlar, yenilikçiliğin örgütsel performans üzerindeki olumlu etkilerini göstererek ilgili literatüre katkıda bulunmuş ve firmaların daha yenilikçi olduklarında daha yüksek performans seviyeleri gösterme eğiliminde olduklarını desteklemiştir.

Anahtar Kelimeler: Hizmetkar liderlik, şükran, yenilikçilik

EXTENDED ABSTRACT

This study of positive organizational behavior, rooted in positive psychology, focuses on understanding the effects of servant leadership style on certain positive organizational outcomes, such as gratitude, empowerment and innovativeness. Moreover, it is assumed that positive relationships emerging from these traits will have a significant effect on performance. According to the positive organizational behavior approach, there should be a balance between positivity and negativity. It is believed that when individuals are in a positive mood they have an inner potential to develop their positive psychological strengths. In this context, an empowering leadership style may be imperative to help people develop and attain their ultimate goals.

According to the positive organizational behavior mindset, perceived organizational support stemming from leadership style encourages innovative behavior. In the related literature, innovation researchers assume that when organizations create ideal working conditions with the right kind of leadership, managerial methods and organizational culture, employees will realize their own potential and generate new knowledge easily. When leaders encourage their subordinates, the latter feel sufficiently empowered to engage in innovative activities, resulting in a fruitful atmosphere of innovativeness. Servant leadership makes followers feel more empowered, which contributes to higher levels of self-confidence, satisfaction, and encouragement to try out new working methods and create new products. This style is regarded as an important determinant of innovative behavior and performance due to the fact that servant leaders prepare the necessary environment for followers' growth and development, and they ensure trust, further motivating followers by encouraging participation in challenging situations at work. A servant leader's focused attitude, altruistic behavior, and tendency to give priority to their followers, affects the perceptions of the latter. By being exposed to servant leadership, followers feel encouraged and will thus be more effective in taking on initiatives in their jobs, creating a feeling of security in making their own decisions. Followers realize that they are free to make their own decisions and know that they

are responsible for their behavior. The encouragement to cultivate innovative behavior allows followers to be potential innovators.

Another important concept discussed in this study is gratitude, which is experienced by followers in positive work environments. Conceptually, gratitude is described as a general disposition to respond with grateful emotions and give positive reactions to the benevolent attitudes and actions of others. It nurtures social relationships and increases the probability of returning favors. In this study it is assumed that under such empowering leadership, followers will feel a sense of gratitude towards their leaders and organizations and will thus repay them with a positive attitude by working harder and engaging in higher levels of innovative activities, leading to greater organizational performance.

The research model of this study hypothesizes that a path analysis exists in which servant leadership affects gratitude and empowerment and that this, in turn, affects innovative and organizational performance. Research is applied to the production and service sectors using 645 usable surveys. The results obtained show that servant leadership has a positive effect on empowerment and the gratitude felt by followers, which then affect innovativeness and organizational performance.

INTRODUCTION

According to positive psychologists human nature is inherently predisposed to experience bad and negative emotions more strongly than good and positive ones. Due to this way of reasoning, as stated by Cameron et al. (2003), organizational studies mostly focus on negative organizational behavior concepts such as uncertainty management, chaos theory, disorganization theory and loosely coupled systems. By the same token, positive organizational scholarship has emerged with the aim of countering this negativity in organizational studies and it focuses on the dynamics leading to the development of human strength. It produces resilience and restoration, fosters vitality, and cultivates high levels of performance (Cameron, Dutton, Quinn, & Wrzesniewski, 2003).

Leadership is also an important topic widely studied by positive organizational scholarship researchers as a necessary component in the creation of positive organizations. According to these researchers positive forms of leadership involve an entrepreneurial and positively focused framework of leaders (Youssef & Luthans, 2012). Those leaders have the ability to build trust between leaders and employees in an organization (Mishra & Mishra, 2012), and as a result they contribute to positive perceptions of justice among organization members. They are empowering, supporting and caring leaders that contribute to a positive organizational climate.

POSITIVE ORGANIZATIONAL SCHOLARSHIP AS AN UMBRELLA CONCEPT

Positive organizational scholarship is a comprehensive term that includes previous studies and acts as an organizing frame for related research on positive organizational themes (Fredrickson & Losada, 2005). There are some common concepts that most positive organizational scholars agree on, the first of which being virtuousness. According to Cameron, virtuousness has deliberately been omitted from classic organizational theory since it is regarded as a quality pertaining to human beings rather than organizations. In fact, in organisations virtuousness plays an important role in encouraging the development of moral characteristics, such as human strength,

self-control, and resilience. It represents what is acceptable, good, important, right, and worthy of cultivation and results in social betterment. It produces benefit to others in the organization regardless of anticipation of reciprocity or reward (Cameron et al., 2003). From the employees point of view, virtuous organizations enable and support virtuous activities on the part of their members (Cameron, Bright, & Caza, 2004).

The second important fact that positive organizational scholars agree on is the escalating effect of positive emotions, especially those of pride, gratitude, love and contentment which have the potential to transform and increase optimal individual and organizational functioning (Cameron et al., 2004). Frederickson (2001) argues that positive emotions—such as joy and interest - perform a “broaden-and-build” function by facilitating learning both from new ideas and past knowledge and by causing the creation of new skills and knowledge. According to Frederickson experiencing positive emotions may increase new knowledge creation.

NEW KNOWLEDGE CREATION AND INNOVATION

Scholars of new knowledge creation assume that when organizations create the right conditions—such as clear goals, ample resources, timely coaching—individuals will realize their own potential and generate new knowledge easily (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996; Hackman, 1992). Positive psychologist Fredrickson (2001) claims that positive emotions cause a “broaden-and-build” effect by triggering learning from both new ideas and past knowledge and this results in creation of new knowledge. Astonishingly, the process of creating new knowledge also engenders positive emotions. This starts an interactive upward spiral between positive emotions and new knowledge creation and, over time, results in high levels of individual and organizational functioning (Cameron et al., 2003). Moreover, positive emotions have the ability to heighten attention and cognition, thus enabling flexible and creative thinking (Frederickson & Joiner, 2002). In the extant literature we can see examples of this relationship. For example, Alice Isen of Cornell University and her colleagues’ experiment, which took two decades, showed that people experiencing positive feelings think differently from those experiencing negative feelings. Experiments showed that when people feel good, they think more creatively, integratively, and flexibly, and they become more open to new information (Frederickson, 2003).

New knowledge creation and innovation also require some preliminary attitudes towards followers. For example, empowerment is an important antecedent of innovativeness. When leaders help and support their followers to feel confident in doing or creating something new, it provides a more congruent atmosphere for followers to engage in innovative activities.

EMPOWERMENT

Employee empowerment is an essential element in change management and in the ability of an organization to adjust internal and external factors. Empowerment increases and nurtures individual vitality, the capacity to grow and develop (Cameron, 2003). Employees who experience empowerment learn the model of empowerment and in turn use that model to continue generating resources as a means to find ways to address the challenges of their work. According to Conger and Kanungo (1988) empowered individuals experience higher levels of self-efficacy and they believe in their abilities to succeed. Empowerment requires the development of belief in one's abilities (Gardner, 2010) and it is about distribution and generation of power. Empowerment is also transformative in nature creating the mechanisms that alter and build relationships that share and create power. And it is not a zero sum game. It is one of the significant points that encourage positive organizational scholarship researchers to talk about leadership.

SERVANT LEADERSHIP

Servant leadership is an important leadership style that stands in contrast to self-interest in human behavior. In fact when Greenleaf first developed the phrase 'servant leadership' in 1977, related concepts regarding servant leadership had already been in practice since biblical times. In Greenleaf's view, the servant-leader is first of all a servant, having the innate feeling of serving other people. He differs sharply from a leader who is a leader first and foremost, for whom it will be a secondary choice to serve his followers (Greenleaf, 1977, p. 13). The action and behaviour of servant leaders often amount to more than simply their willingness to serve others. Being in service to other people mostly results from leaders' spiritual insights and modesty (Graham, 1991). Unlike other kinds of leadership styles servant leaders are not obsessed with hierarchy.

According to Greenleaf servant leaders facilitate the necessary climate for growth, development and trust that motivates followers to reciprocate by demonstrating high levels of performance (Greenleaf, 1998). Servant leaders are good at supporting their followers in finding their purpose and inspiring them toward it. Moreover, according to positive organizational scholarship, they are good and reliable problem solvers. They are competent at taking input and carefully weighting options, and they are good at understanding what is happening around them. That is to say, they have high levels of awareness, and they are good communicators (Page & Wong, 2000).

Characteristic of servant leadership is its authenticity. Such leaders know themselves and are true to themselves, being able to lead authentically with integrity, accountability and consistency. Moreover, they build relationships with their followers based on low levels of power distance. They are understanding, trustworthy and caring towards other parties.

To sum up, servant leaders engage with others as equal partners in the organization. This is described as a covenant-based relationship, which can be explained as an intensely personal and friendly bond nourished by shared values, reciprocal trust, and intimate mutual concern. The strength of the ties binding all members under servant leadership results in a relationship which cannot easily be broken (DePree, 1989). Furthermore, it can be expected that this strong bond between the leader and his follower will result in positive feelings, in particular that of sympathy, towards each other, and the followers will feel gratitude towards their emphatic, empowering and flourishing leader.

GRATITUDE

One of the most important emotions experienced in positive atmospheres is the feeling of gratitude. McCullough, Emmons, and Tsang (2002) defined gratitude as an affective trait - a general disposition to recognize and respond with grateful emotions to the benevolent actions of other people. A sense of gratitude may help people appreciate the positive sides of the moment and experience freedom from the regrets of the past and the anxieties of the future, due to the fact that it involves wanting what one has rather than having what one wants.

Several theorists insist that gratitude nurtures social relationships through its encouragement of reciprocal and prosocial behavior between parties (Emmons & McCullough, 2004). Gratitude contributes to the probability of repayment of a favor and assisting an unrelated third party in the future (Bartlett & DeSteno, 2006). Moreover, McCullough et. al. (2002) suggest that gratitude causes not only the appreciation of one's counterpart demonstrated in responsive behaviour, but also makes one feel grateful towards other people and towards life resulting in more positive actions compared to people who experience feelings of gratitude less often.

Gratitude also increases social connections and results in higher levels of information, allowing people to maintain a better life (Chang, Lin, & Chen, 2012). As people lead their life in a more sophisticated way they feel happier and behave more positively. Similarly it is expected that individuals experiencing gratitude and behaving benevolently towards other people increase their social bonds, and this extended social capital helps them to better adapt to differences in life and combat difficulties.

EFFECTS OF SERVANT LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS

The Relationship Between Servant Leadership and Performance

Servant leaders bring the discipline necessary to set goals in guiding their followers towards organizational goals. According to Page and Wong (2000) servant leaders bring clarity, focus, discipline, and realism to goal setting. Extant literature on servant leadership shows that when employees are directed by servant leaders they become more prone to working efficiently (Organ, 1988). The concern shown by the servant leader to his followers is reciprocated by a similar kind of concern on the part of employees towards their leaders and results in an improved performance in their job (Winston, 2003).

In organizations in which servant leadership dominates, shared vision inevitably leads to teamwork. In the servant led organization, teams work in coherence and prefer collaboration over competition (Laub, 2003). Martin and Cullen (2006) insist that group processes such as positive perceptions about goals and duties and high quality interpersonal relationships contribute to the creation of a positive atmosphere among organization members. As Martin and Cullen suggest, in a caring organizational

climate, it is more probable that organizational units and members act more efficiently and more coherently, thus contributing to better organizational results.

Borrowing from research on the effects of servant leadership on team level performance, this study suggests that servant leadership has the potential to trigger a reciprocal exchange relationship through which leaders support followers by emphasizing their strengths thus contributing to their growth and development (Ehrhart, 2004; Walumbwa et al., 2010), and this is reciprocated by higher collective performance (Hu & Liden, 2011; Liden, Wayne, Zhao, & Henderson, 2008; Peterson, Galvin, & Lange, 2012). Moreover, the spiritual climate (Liden et al., 2008) created by servant leadership results in high levels of collaboration and encourages stronger commitment to the collective's success (Peterson et al., 2012). Furthermore, despite the scarcity of studies on the relationship between servant leadership and organizational performance, there are some studies that deal with issue on team and organization level. For example, Peterson et al. (2012) examined the issue in USA, conducting research on 126 CEO's from technology industries and found a positive relationship between servant leadership and company performance. To give other example, interviews conducted by Melchar and Bosco (2010) on 59 mid-level service managers of three high-performing automobile dealerships showed that servant leadership is an important growth factor of companies through the promotion of a culture that increases net profit. In addition, servant leadership increases net income through customer loyalty. Similarly, Liden Wayne, Liao, and Meuser (2014) tried to examine servant leadership's effects on unit performance by testing their model on a restaurant chain, and their findings showed that the serving culture of the restaurant chain enhanced both the restaurant performance and employee job performance. Moreover, servant leadership also has positive relationships with creativity and the ability of employees to focus on customers, while being negatively related to turnover intentions.

Effects of Servant Leadership on Empowerment and Gratitude

As Hale and Fields (2007) suggest, servant leadership can be described as a leader's tendency to empower and support his followers by giving priority to their betterment rather than glorifying his own role and position. According to Laub (1999) and Parolini (2005) organizations led by servant leadership often create a healthy atmosphere that

can maximize its outputs both in the areas of leadership and workforce. In contrast to other leadership styles, servant leadership nurtures an empowering and democratic organizational climate. A servant leader's genuine love, empowerment and concern for his followers' welfare, often results in incidents of unspecified willingness on the part of the followers to take on tasks that are beyond the call of duty. Being supported by their leaders, followers experience a more sophisticated reciprocal relationship with their leaders (Liden et al., 2008; Winston, 2003).

Social exchange theory (Blau, 1964) and the norm of reciprocity (Gouldner, 1960) are good sources for our discussion. The basic presumption of social exchange theory is the fact that interpersonal relationships contribute to higher levels of rewards, mutual trust and attraction in these relationships (Blau, 1964). Successful social exchange generates "feelings of personal obligation, gratitude, and trust on an ongoing basis" (Blau, 1964, p. 94). Thus, it can be expected that when leaders empower and support their followers this will probably create a grateful mood on the part of the followers.

Leader - member exchange theory also makes it is easier to understand the role of gratitude in the relationship between servant leaders and followers. As in the case of servant leadership, leader member exchange relationship is positively related to objective and subjective performance, supervisory satisfaction, overall satisfaction about the organization, organizational commitment, role clarity, job satisfaction, intentions to stay, empowerment, and justice perceptions (Gerstner & Day, 1997).

RESEARCH MODEL AND HYPOTHESIS

The intention in this study was to examine positive deviances, especially positive outcomes of a positive atmosphere nourished by servant leaders as well as the subsequent gratitude and engagement stemming from a servant leadership oriented work atmosphere. Servant leaders' claim of being a role model for other people also results in high level of performance. Riechmann (1992) emphasizes the significance of modeling by explaining the importance of excellent leaders in a high-involvement and high-impact team acting as a role model for followers due to their success in attaining high standards. That is to say, in successful teams, team leaders empower followers and increase collaborative performance. Servant leaders are good at

understanding the motivational needs of followers. Related literature shows that servant leadership also has a significant impact on team effectiveness. For example, Irving (2005) was one of the researchers who examined the relationship between servant leadership and team effectiveness. In his study in 2005, in an international nonprofit organization in ABD, he found an important relationship between servant leadership at the individual level and team effectiveness (Irving, 2005).

In our study, we hypothesized a path analysis in which servant leadership affects gratitude and empowerment which in turn affect innovation performance, leading to the latter affecting organizational performance. Servant leaders have the capacity to create this successful exchange relationship due to their tendency to give priority to their followers by building caring relationships, by behaving ethically, and by interacting openly, fairly, and honestly. Servant leaders' genuine effort to understand and support other members in the organization, and their emphasis on building long-term relationships with their followers, results in establishing a team of grateful followers (Liden et al., 2008). As stated previously, gratitude triggers recognition of a favor and repayment of that act. Hence in this study the relationship between servant leadership and feelings of gratitude in an organization will be examined. Thus, the first hypothesis is:

H1: There is a meaningful relationship between servant leadership in an organization and gratitude felt by followers.

Empowerment is also an important concept we have taken into consideration in our model. Caring for each person in the team is the core issue in a servant leader's desire to empower them (Greenleaf, 1998). Empowered followers often have greater faith in their ability to undertake a certain task and exert greater effort in perpetuating the perception of self sufficient employee role. In the extant literature it is seen that servant leadership is also related to job satisfaction. A servant leader's intimate relationships, his genuine love, his concern for the personal development and welfare of his followers, contribute to the development of unspecified obligations on the part of employees and make them feel empowered (Ehrhart, 2004). In order to see these relationships, the effect of servant leadership on perceived empowerment is examined in this study. So the second hypothesis is:

H2: There is a meaningful relationship between servant leadership in an organization and empowerment felt by employees.

As in the case of positive organizational atmospheres, it is proposed that organizations led by servant leaders will probably have the tendency to be more innovative and creative. According to positive organizational scholarship researchers, positive psychology is very effective on new knowledge creation and innovation in the organizational context. The relationship between positive emotions and new knowledge creation can generate some kind of an upward spiral, namely a self-reinforcing process, similar to the one described by Fredrickson and Joiner (2002), in which positive emotions lead to more broad-minded coping, and broad-minded coping in turn increases positive emotions leading to more receptiveness and openness, resulting in high levels of individual and organizational function (Cameron, 2003). In keeping with the extant literature, the relationship between innovation and gratitude will be examined in this study. Thus the third hypothesis is:

H3: There is a meaningful relationship between gratitude in an organization and the tendency to innovate.

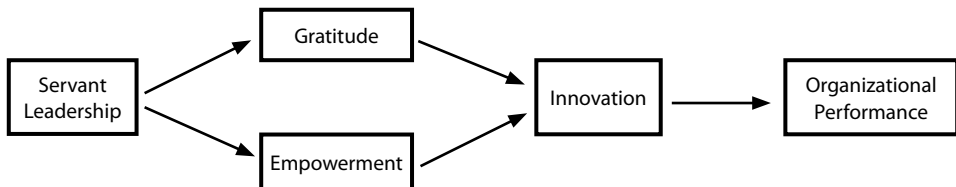
Servants leaders tendency to share their vision with their followers contributes to higher levels of teamwork. On this point, Riechmann (1992) emphasizes the importance of role modeling. According to him, excellent leaders act as a role model in meeting high standards, and in working hard to reach organizational goals. In effective teams, leaders empower others and contribute to collaborative efforts, and this leads to more creative solutions compared to the case under an individualistic leader. Moreover, empowerment, namely, enabling and encouraging people (Conger, Kanungo, & Menon, 2000) is one of the main tenants of servant leadership and encourages a proactivity and self-confidence among followers contributing to innovativeness and creativeness. Thus, in this study the relationship between empowerment and tendency to innovate will be examined. So the fourth hypothesis is:

H4: There is a meaningful relationship between empowerment in an organization and the tendency to innovate.

Lastly, we assumed that organizations that encourage innovation and that are successful in new idea creation will be more successful and will show higher levels of performance compared to their rivals. According to Vazquez et al. (2001) openness to innovation can be understood as the improved level of new ideas adopted or implemented by organizations that makes them more effective in reacting to environmental changes and in developing new capabilities that lead to competitive advantage resulting in superior performance. Particularly in dynamic markets, innovation makes it possible for the company to deal with the turbulence of the external environment thus contributing to long-term success in business (Baker & Sinkula, 2002). In the extant literature, it is seen that innovative companies tend to respond to challenges faster and find new products and market opportunities more easily and more quickly compared to non innovative companies (Brown & Eisenhardt, 1995; Miles, Snow, Meyer, & Coleman, 1978). Extant literature gives enough evidence regarding the positive relationship between innovation and performance (Thornhill, 2006; Weerawardena & Mort, 2006). Thus the sixth hypothesis is:

H5: There is a meaningful relationship between openness to innovation in an organization and organizational performance.

In keeping with our hypothesis we can schematize our model as follows.



RESEARCH METHOD

Research Methodology

Simple random sampling method was used in order to collect our survey data. Surveys designed for the field study were used with the help of face to face data collecting method. 200 companies from production and service sectors in the Marmara region registered at the Istanbul chamber of commerce and with personnel numbers of

higher than 250 were selected. We first contacted these companies via email or field visits and got permission to conduct our research. After getting permission, 5 surveys per company were requested. In case some companies or participants did not respond to the survey we chose 30 more companies and we had to contact 13 of them in order to attain our goals. Most of the participants completed the surveys during our visits, but some of them sent the surveys back by post.

Regarding statistical analysis, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were conducted and validity and reliability values were investigated. In addition, the research model and hypotheses were tested using the Structural Equation Modelling technique.

Measurement Instrument and Sample

Responses to the survey questionnaire were assessed on a five-point Likert Scale (1 - strongly disagree to 5 - strongly agree). Regarding the questions about servant leadership, Şahin and Özata's servant leadership scale was used based on the original scales of Dennis and Winston (2003) and Dennis and Bocernea (2006). In keeping with Şahin and Özata's method, fourteen questions from Dennis and Winston's Scale (2003) were used, namely four questions for service dimension, seven for empowerment dimension and three for vision dimension. In addition, three questions for love, three for empowerment, three for vision, two for altruism and three for trust were borrowed from from Dennis and Bocernea's scale. Moreover, in order to measure gratitude, six questions from the Gratitude Questionnaire (McCullough et al., 2002) were used. Innovation dimension was measured using Zhou and George Creativity Scale (2001), and for qualitative and quantitative performance ten questions from Kirkman and Rosen (1999), Rahman and Bullock (2004) were borrowed.

In the present study, the researchers focused on two sectors: production and service. Simple random sampling method was used in order to collect our survey data. Face to face surveys were conducted with interviewees. 200 companies were contacted and five surveys per company were requested, with data collection being limited to only white collar employees in order to ensure homogeneity. The number of individuals who agreed to take part in the study amounted to 750. Of these 645 surveys were

returned, 527 of them having been completed. In the sample 57% of the participants were male and about half of these were between the ages of 20-30. Most of the participants were university graduates and about two thirds of them had less than ten years of work experience. Details regarding descriptive statistics can be seen in Table 1. Descriptive Statistics.

Table 1. Descriptive Statistics

Sex	Frequency	%	Age	Frequency	%
Male	272	57%	20-30	205	46%
Female	206	43%	31-40	188	42%
Education	Frequency	%	41-50	47	10%
Primary School	5	1%	50 +	10	2%
High School	50	10%	Total Experience	Frequency	%
University	366	70%	0-10	305	62%
Graduate School	91	17%	11-20	131	27%
PHD	10	2%	20 +	55	11%
			Total	527	

Reliability and Validity of the Constructs

In this study, Principal Component Analysis was applied with promax rotation and EFA was performed in order to see whether the observed variables were loaded together adequately. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett sphericity tests were applied to test data adequacy necessary for factor analysis. The results showed the KMO value to be 0.952, namely above the desired level of 0.50, and the Bartlett test results were significant being at a level of 0.001. Moreover, diagonal values in anti-image correlation matrix were examined and proved to be above 0.5, all above the necessary value. Thus, it can be seen that our sample data were suitable for factor analysis. The results of factor analyses are shown in Table 2.

Table 2. Factor Analyses and Scale Reliability and Validity Values

Construct	Items	Faktor Loadings		Reliability and Validity Values
		EFA	CFA	
Service	SL_Service_2	0.866	0.698	Cronbach α : 0.829
	SL_Service_3	0.468	0.723	SCR: 0.830
	SL_Service_5	0.635	0.777	AVE: 0.550
	SL_Service_6	0.576	0.765	

Vision	SL_Vision_2	0.698	0.715	Cronbach α : 0.880 SCR: 0.881 AVE: 0.597
	SL_Vision_4	0.665	0.799	
	SL_Vision_5	0.643	0.800	
	SL_Vision_6	0.903	0.771	
	SL_Vision_7	0.789	0.775	
Love	SL_Love_2	0.911	0.878	Cronbach α : 0.900 SCR: 0.904 AVE: 0.701
	SL_Love_3	0.563	0.820	
	SL_Love_4	0.997	0.842	
	SL_Love_5	0.564	0.808	
Gratitude	Gratitude_1	0.778	0.823	Cronbach α : 0,844 SCR: 0.837 AVE: 0.566
	Gratitude_2	0.816	0.847	
	Gratitude_3	0.780	0.652	
	Gratitude_4	0.698	0.666	
Empowerment	SL_Empowerment_1	0.704	0.750	Cronbach α : 0.875 SCR: 0.876 AVE: 0.586
	SL_Empowerment_2	0.860	0.771	
	SL_Empowerment_3	0.836	0.732	
	SL_Empowerment_4	0.538	0.775	
	SL_Empowerment_5	0.909	0.799	
Innovativeness	Innovativeness_1	0.843	0.683	Cronbach α : 0.925 SCR: 0.923 AVE: 0.602
	Innovativeness_2	0.913	0.747	
	Innovativeness_3	0.861	0.753	
	Innovativeness_4	0.874	0.804	
	Innovativeness_5	0.863	0.870	
	Innovativeness_6	0.591	0.695	
	Innovativeness_7	0.711	0.830	
	Innovativeness_8	0.659	0.806	
	Innovativeness_9	0.659	0.806	
Firm Performance	Firm_Performance_1	0.782	0.710	Cronbach α : 0.780 SCR: 0.799 AVE: 0.500
	Firm_Performance_2	0.794	0.699	
	Firm_Performance_3	0.840	0.785	
	Firm_Performance_4	0.681	0.625	

Notes

(i) Principal Component Analysis with Promax Rotation

(ii) KMO =0.952, Bartlett Test; $p < 0.001$

(iii) Total Variance Explained (%); 68.752

(iv) All CFA trait is statistically significant with the lowest t value being 11,751 at $p < 0.001$ $\chi^2/df = 1.982$, GFI=0.903, TLI=0.951, CFI=0.956, PNFI=0.819, RMSEA=0.043

AVE and SCR values of the research factors are also placed on Table 2. According to Table 2, reliability and validity of factors are at the desired levels. Furthermore, correlation values of factor structures were also examined and found to be at the desired level as seen in Table 2. Since there are no dependency relationships between subdimensions of servant leadership, high correlation levels between these subdimensions do not create multicollinearity.

Table 2. Correlations

Construct	1	2	3	4	5	6	7
1. Firm Performance	1						
2. Innovativeness	0.257	1					
3. Empowerment	0.220	0.604	1				
4. Vision	0.174	0.611	0.794	1			
5. Love	0.153	0.517	0.772	0.830	1		
6. Gratitude	0.190	0.697	0.475	0.551	0.469	1	
7. Service	0.191	0.526	0.788	0.830	0.839	0.576	1

All correlation values are meaningful in $p < 0.001$ level

Test of the Research Model

Structural equation modeling (SEM) was used to test the hypotheses due its suitability for examining causality relationships conveniently (Hox & Bechger 1998). Model fit indexes were found to be $\chi^2/df=1.989$, $GFI=0.900$, $TLI=0.950$, $CFI=0.955$, $PNFI=0.838$, $RMSEA=0.045$, so it can be claimed that fit values are at acceptable levels (Hu & Bentler, 1999; Schumacker & Lomax, 2012).

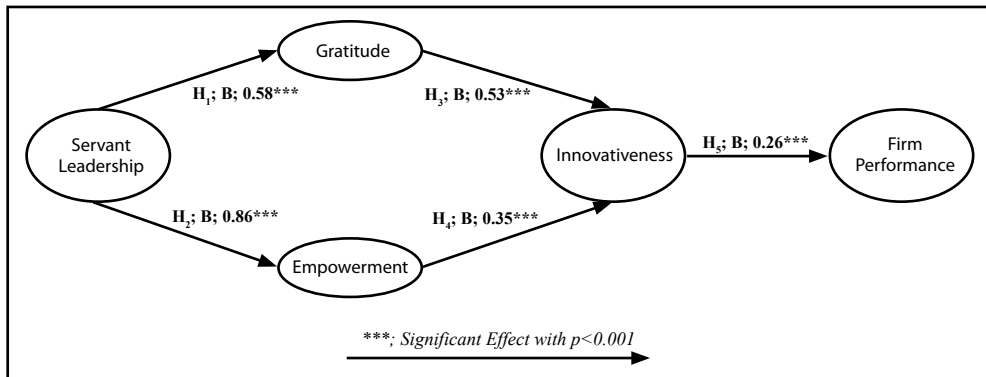
After the analysis it was seen that the path leading to gratitude from servant leadership is statistically significant (β ; 0.58, $p < 0.001$). The path from servant leadership to empowerment is also statistically significant (β ; 0.86, $p < 0.001$). These findings prove that the assumptions in H1 and H2 hypothesis are supported. Moreover, according to SEM results the path leading to innovativeness from gratitude (β ; 0.53, $p < 0.001$) and the path leading to innovativeness from empowerment (β ; 0.35, $p < 0.001$) are also statistically significant. Additionally, the path from innovativeness to firm performance is also statistically significant (β ; 0.35, $p < 0.001$). Thus, it is seen that all our H3, H4 and H5 hypotheses are supported in this study.

Table 3. Structural Model and Related Hypothesis

Hypothesis	IV	DV	B	t	p
H1	Servant Leadership	→ Gratitude	0.575	11.888	***
H2	Servant Leadership	→ Empowerment	0.858	16.8	***
H3	Gratitude	→ Innovativeness	0.526	10.189	***
H4	Empowerment	→ Innovativeness	0.352	7.552	***
H5	Innovativeness	→ Firm Performance	0.262	5.082	***

Model Fit

$\chi^2/df = 1.989$, $GFI=0.900$, $TLI=0.950$, $CFI=0.955$, $PNFI=0.838$, $RMSEA=0.045$, *** $p < 0.001$



FINDINGS AND DISCUSSIONS

This paper represents an important empirical examination of the relationship between servant leadership, innovativeness and organizational performance. In trying to understand how servant leaders influence followers' feelings of gratitude, perceptions regarding empowerment, and the effects of these perceptions on innovativeness and organizational performance, the path analysis of the study is quite explanatory. In the extant literature, although limited in number, there are empirical studies explaining the positive effects of servant leadership on organizational outputs relationship in keeping with the findings of this study. For example: Irving (2005) tested the relationship between team effectiveness and servant leadership and he found a positive relationship between servant leadership and team effectiveness. Peterson et al. (2012) also found a positive relationship between servant leadership behaviour and firm performance.

Indeed, this study provides empirical evidence that servant leadership has positive effects on empowerment and gratitude felt by followers and that these feelings in turn affect innovativeness and organizational performance. Our findings are parallel with the extant literature on empowerment. According to previous literature, empowering employees and supporting their success contributes to an exchange relationship and results in a higher level of motivation and performance (Hu & Liden, 2011; Liden et al., 2008). One of the main assumptions regarding empowerment is the fact that it supports organizations in releasing the motivation, initiative, flexibility, involvement, implicit knowledge, and commitment required for responding to increasingly competitive conditions (Wall, Cordery, & Clegg, 2002). Thus, it creates a

suitable atmosphere for innovativeness. Moreover, according to extant literature, grateful thinking contributes to positive life experiences and situations, ensuring the necessary atmosphere for bringing out the maximum level of satisfaction and enjoyment from current situations (Sheldon & Lyubomirsky, 2006), with the result that grateful people can find easy and convenient ways to create something new. Gratitude, namely the ability to appreciate one's life circumstances, can also be an adaptive strategy through which one reinterprets difficult cases and adversities (Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin, 2003) leading to involvement in innovative activities. In line with the extant literature, our findings show that both empowerment and gratitude result in high levels of innovativeness. Feeling grateful towards organizational policies and leadership style makes employees feel comfortable and creates a tendency to return gratitude felt towards them by engaging in innovative activities and by demonstrating satisfactory performance.

The results of this study contribute to the related literature by showing the positive effects of innovativeness on organizational performance, supporting the view that when firms are more innovative they tend to show higher levels of performance due to their success in innovativeness and to their proactive, agile and flexible structures and management styles. In this study the focus was not on the differences between different types of innovation tendencies. Innovativeness as a general inclination of the organization to create something new- either an idea or a new product- and openness of the organization to new ideas and interpretations was taken into consideration. The study revealed that servant leadership style is an important and positive way of leadership that is conceptually and empirically related to innovativeness and organizational performance in at least two ways: namely, by creating grateful employees that are involved in innovative activities, and by empowering employees and making them feel confident and eager to use innovation thus contributing to higher levels of performance and organizational success.

LIMITATIONS

Data related to the empirical research of this study were collected in a limited geographical region. In the field study, companies mainly in the Marmara region and specifically companies in Istanbul and the surrounding provinces were contacted.

The density of service and production companies in this region and the ease of getting in touch with these companies directed the focus of the field study to this specific geographical area. Thus the representativeness of the data is limited to the nature of the companies in the above mentioned location. Moreover, the study intentionally focuses on white collar workers within a certain work culture, due to the fact that white collar workers doing office work are often accustomed to a hierarchical order and bureaucratic work culture and can answer questions regarding leadership without experiencing problems. But in order to limit the scope of companies and for greater ease in conducting the research, production and service sectors were chosen. Data from the production sector was deliberately restricted to answers from administrative units, on the basis that their working habits and perceptions regarding leadership and innovation were likely to be akin to the answers from the service sector. Without doubt, it would have been more meaningful if a wider scope of sectors had been reached and a more representative data on Turkish companies had been obtained.

FURTHER RESEARCH

In this study, the relationship between servant leadership, gratitude, innovation and performance was examined in service and production sectors. In the service sector, innovativeness may not always be followed by an increase in high performance or it may take longer than expected, thus the contribution of innovativeness to high performance should be examined over a long period of time. That is why, a longitudinal study design to study these relationships will be more helpful. In this way a healthier model can be employed in order to explain the effects of servant leadership on innovation and performance especially in the service sector. Moreover, a more inclusive research design regarding the number of sectors and limits of geography will increase the representativeness of the study. In addition, individual performance items besides organizational performance could be included into the study and an individual level explanation could be obtained.

References

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184. <https://doi.org/10.2307/256995>

- Baker, W. E., & Sinkula, J. M. (2002). Market orientation, learning orientation and product innovation: Delving into the organization's black box. *Journal of Market-Focused Management*, 5(1), 5–23.
- Bartlett, M. Y., & DeSteno, D. (2006). Gratitude and prosocial behavior: Helping when it costs you. *Psychological Science*, 17(4), 319–325.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New Jersey, NJ: John Wiley & Sons.
- Brown, S. L., & Eisenhardt, K. M. (1995). Product development: Past research, present findings, and future directions. *Academy of Management Review*, 20(2), 343–378.
- Cameron, K. S. (2003). Organizational virtuousness and performance. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 48–65). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766–790.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn, R. E., & Wrzesniewski, A. (2003). Developing a discipline of positive organizational scholarship. In K. Cameron & J. Dutton (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 361–370). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Chang, Y. P., Lin, Y. C., & Chen, L. H. (2012). Pay it forward: Gratitude in social networks. *Journal of Happiness Studies*, 13(5), 761–781.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., & Menon, S. T. (2000). Charismatic leadership and follower effects. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 747–767.
- Dennis, R., & Bocarnea, M. (2006). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(7–8), 600–615.
- Dennis, R., & Winston, B. E. (2003). A factor analysis of Page and Wong's servant leadership instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(8), 455–459.
- DePree, M. (1989). *Leadership is an art*. New York, NY: Bantam Doubleday Dell Publishing Group.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 57(1), 61–94.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (Eds.). (2004). *The psychology of gratitude*. New York, NY: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91(4), 330–335. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. E. Jr. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172–175.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American psychologist*, 60(7), 678.

- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. (2003). What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365–376. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>
- Gardner, H. (Ed.). (2010). *Responsibility at work: How leading professionals act (or don't act) responsibly*. New Jersey, NJ: John Wiley & Sons.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader–member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827–844. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.827>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178.
- Graham, J. W. (1991). Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral. *The Leadership Quarterly*, 2(2), 105–119.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership*. New York, NY: Paulist Press.
- Greenleaf, R. K. (1998). *The power of servant-leadership*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Hackman, J. R. (1992). *Group influences on individuals in organizations*. Sunnyvale, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hale, J. R., & Fields, D. L. (2007). Exploring servant leadership across cultures: A study of followers in Ghana and the USA. *Leadership*, 3(4), 397–417. <https://doi.org/10.1177/1742715007082964>
- Hox, J. J., & Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11, 354–373. [https://doi.org/10.1016/S0191-491X\(98\)00006-6](https://doi.org/10.1016/S0191-491X(98)00006-6)
- Hu, J., & Liden, R. C. (2011). Antecedents of team potency and team effectiveness: an examination of goal and process clarity and servant leadership. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 851–862. <http://dx.doi.org/10.1037/a0022465>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Irving, J. A. (2005). *Servant leadership and the effectiveness of teams* (Doctoral dissertation, Regent University) Retrieved from http://people.bethel.edu/~irvjus/PDF/Irving,Justin-RegentUniversity_final.pdf
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58–74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Laub, J. (2003). From paternalism to the servant organization: Expanding the Organizational Leadership Assessment (OLA) model. Proceedings of the Servant Leadership Research Roundtable, August, 1–20.
- Laub, J. A. (1999). *Assessing the servant organization* (Doctoral dissertation, Florida Atlantic University) Retrieved from <http://olagroup.com/Images/mmDocument/Laub%20Dissertation%20Complete%2099.pdf>

- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1434–1452.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19, 161–177. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175–194.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127.
- Melchar, D. E., & Bosco, S. M. (2010). Achieving high organization performance through servant leadership. *The Journal of Business Inquiry*, 9(1), 74–88.
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., & Coleman, H. J. (1978). Organizational strategy, structure, and process. *Academy of Management Review*, 3(3), 546–562.
- Mishra, A. K., & Mishra, K. E. (2012). Positive organizational scholarship and trust in leaders. In: K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 449–461). New York, NY: Oxford University Press.
- Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547–557.
- Page, D., & Wong, T. P. (2000). A conceptual framework for measuring servant leadership. In S. Adjibolosoo (Ed.), *The human factor in shaping the course of history and development* (pp. 69–110). Boston, MA: University Press of America.
- Parolini, J. L. (2005). Investigating the relationships among emotional intelligence, servant leadership behaviors and servant leadership culture. *Proceedings of the 2005 Servant Leadership Research Roundtable*, August, 1–21.
- Peterson, S. J., Galvin, B. M., & Lange, D. (2012). CEO servant leadership: Exploring executive characteristics and firm performance. *Personnel Psychology*, 65(3), 565–596.
- Rahman, S. U., & Bullock, P. (2004). Soft TQM, hard TQM, and organisational performance relationships: An empirical investigation. *Omega*, 33(1), 73–83.
- Riechmann, D. (1992). High-involvement, high-performance teams in higher education: The impact of leadership. In K. E. Clark, M. B. Clark, & D. P. Campbell (Eds.), *Impact of leadership* (pp. 257–268). Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2012). *A beginner's guide to structural equation modeling*. London, UK: Routledge.
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 73–82. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760500510676>

- Thornhill, S. (2006). Knowledge, innovation and firm performance in high-and low-technology regimes. *Journal of Business Venturing*, 21(5), 687–703. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2005.06.001>
- Vázquez, R., Santos, M. L., & Alvarez, L. I. (2001). Market orientation, innovation and competitive strategies in industrial firms. *Journal of Strategic Marketing*, 9(1), 69-90.
- Wall, T. D., Cordery, J. L., & Clegg, C. W. (2002). Empowerment, performance, and operational uncertainty: A theoretical integration. *Applied Psychology*, 51(1), 146–169. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00083>
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 517.
- Weerawardena, J., & Mort, G. S. (2006). Investigating social entrepreneurship: A multidimensional model. *Journal of World Business*, 41(1), 21–35. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.001>
- Winston, B. (2003). *Extending Patterson's servant leadership model*. Retrieved from https://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2003/winston_extending_patterson.pdf
- Youssef, C. M., Luthans, F. (2012), Psychological capital. Meaning, findings and future directions. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 17–27) New York, NY: Oxford University Press.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696. <https://doi.org/10.2307/3069410>

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Sosyal Sermaye ve Sağlık Arasındaki İlişki: Ampirik Çalışmalar Ne Gösteriyor?

The Relation Between Social Capital and Health: What do Empirical Studies Show?

Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN¹

¹Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Eskişehir, Türkiye

Corresponding author:

Temmuz GÖNÇ ŞAVRAN,
Anadolu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi,
Sosyoloji Bölümü, Yunusemre Kampüsü,
Tepebaşı, Eskişehir, Türkiye
E-mail: tgonc@anadolu.edu.tr

Received: 07.04.2018**Accepted:** 16.04.2018

Citation: Gönç-Şavran, T. (2018). Sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişki: Ampirik çalışmalar ne gösteriyor? *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 53-91.
<https://doi.org/10.26650/JECS413503>

Öz

Neoliberal ekonomi politikaları sonucunda devletin sağlık hizmetleri sunma görevinden geri çekilmeye başlaması ve sağlık sistemlerinin giderek serbest piyasanın parçası olması, toplum sağlığını iyileştirmek için yapısal reformlar yapmak yerine birey ve grupların kaynaklarına odaklanan bir bakış açısını beraberinde getirmiştir. Bu durum sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiye yönelik akademik ilginin artmasına neden olmuştur. Bu çalışma sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan ampirik çalışmaların incelenmesini, bulguların ve kavramsal şemaların genel hatlarıyla ortaya konmasını ve eleştirel sosyolojik bir gözle değerlendirilmesini amaçlayan bir derleme çalışmasıdır. Bu çalışmanın, Türkiye’de son derece az çalışılmış bu alanda yapılacak olan ampirik araştırmalar için bir çerçeve oluşturması hedeflenmektedir. Sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan nicel ampirik çalışmaların büyük çoğunluğunun işlemselleştirme sürecinde sağladığı kolaylık nedeniyle Putnam’ın tanımını temel aldıkları ve genel olarak sosyal sermaye kavramını bir bütün olarak değil, boyutları ve biçimleri üzerinden ele aldıkları gözlenmiştir. Araştırmaların sonuçları sosyal sermayenin farklı boyut ve biçimlerinin sosyal destek, sosyal etki, sosyal kontrol, sosyal katkı, maddi kaynaklara erişim, güven ve kolektif eylem yarattığını ve bunların her birinin sağlık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Her ne kadar sosyal sermayenin bazı biçimleri sağlık açısından olumsuz sonuçlar yaratabiliyorsa da genel olarak sosyal sermayenin birey ve topluluk düzeyinde sağlığı bir dereceye kadar iyileştirme kapasitesinin olduğu görülmektedir. Sosyal sermayeye erişim yollarından biri olan kültürel sermaye kavramından türetilen kültürel sağlık sermayesi kavramı da sağlık eşitsizliklerinin belirli boyutlarında bireylerin kullanabileceği bir savunma mekanizması olarak işlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sermaye, kültürel sağlık sermayesi, sağlık**ABSTRACT**

As a consequence of neoliberal economy politics, the states began to retreat

from providing health services and health systems began to be a part of free markets. This resulted in a focus on individual and societal assets and resources instead of on structural reforms which could improve health. As a result, academic interest in the relationship between social capital and health increased. This study is a critical review article that will examine, summarize, and evaluate the findings and conceptual framework of the empirical studies on the relationship between social capital and health from a critical sociological perspective. Due to the lack of empirical studies on this subject in Turkey, this study also aims to provide a framework for anticipated empirical research in Turkey. The quantitative empirical studies which examine the relationship between social capital and health are mainly based on Putnam's definition due to its convenient exposition of the operationalization process. These studies examine the dimensions and forms of social capital rather than discussing the concept in a holistic manner. The research shows that different dimensions and forms of social capital affect health by creating social support, social influence, social control, social participation, access to material resources, and trust and collective action, which all have more specific consequences on health. Although some forms of social capital may cause negative results on health, it seems that social capital in general has the potential to improve individual and societal health to some extent. Derived from cultural capital, cultural health capital is also an important concept within this topic. As one of the ways to access social capital, cultural health capital operates as a defense mechanism for individuals in certain processes as related to health inequalities.

Keywords: Social capital, cultural health capital, health

EXTENDED ABSTRACT

As a consequence of neoliberal economy politics, the states began to retreat from providing health services and health systems began to be a part of free markets. This resulted in a community health focus on individual and societal assets and resources instead of on structural reforms which could improve health. As a result, academic interest in the relationship between social capital and health increased. This study is a critical review article that will examine, summarize, and evaluate the empirical studies about the relationship between social capital and health from a critical sociological perspective. Due to the lack of empirical studies on this subject in Turkey, this study also aims to provide a framework for anticipated empirical research in Turkey.

The empirical studies which examine the relationship between social capital and health generally examine the dimensions and forms of social capital rather than studying the concept as a whole. The results of these studies show that different dimensions and forms of social capital have the potential to partially reduce health inequalities and improve individual and societal health. Individual social capital may affect health by creating social support, social influence, social control, social participation, and material resources. These outputs may have both positive and negative consequences on people's behaviors, skills, and habits. Collective social capital creates material

resources, trust, and collective action that may increase health by influencing norms, environments, and health information. Cognitive social capital (the perceived trust and reciprocity of people) and structural social capital (civil participation patterns) are found to be related to perceived physical pain and depression. Vertical and horizontal social capital is found to be related to oral and mental health. There are two forms of vertical social capital: bonding (depending on ties based on similarities) and bridging social capital (depending on ties that intersect similarities); these are also found to be related to depression and perceived health status. In addition, some studies emphasize cultural capital as a means to access social capital. Deriving from cultural capital, the concepts of health related cultural capital and cultural health capital are developed. Cultural health capital consists of cultural skills, competence, behaviors, attitudes, and interaction styles of patients and physicians. It helps patients use strategies to protect themselves from discrimination in the health seeking process. Cultural health capital is also important because it provides concrete examples for interaction among different forms of capital.

Although these results are quite valuable, there are a number of points that require criticism. First, splitting social capital into its dimensions and forms helps research make more decisive measurements. However, it weakens the contextual and whole comprehension of social capital in general. In addition, some quantitative empirical studies use different variables in order to measure the same concepts. From a social science perspective, this may not constitute a ground for criticism; however, most of this research is from health sciences, which has a positivist root. These studies may be expected either to adopt a wider perspective of science, which would advocate for qualitative research to complete their results, or to strictly follow the quantitative methodological rules for comparison and reliability. While Putnam provides a facilitating framework for operationalization as seen in these studies, Bourdieu provides a framework for linking different forms of capital, which is extremely important for health related studies. Another point is the danger of focusing on the relationship between social capital and health. First, as seen in the literature, there are some adverse effects of social capital on health. Therefore, emphasizing the positive results of social capital and implementing politics that rely on these notions may have unexpected and undesirable consequences. Second, the increasing interest in social capital and health relationship is a consequence of changing health politics on a global scale. This change mainly involves the downsizing of the State and abstains from making structural interventions to improve health at a societal level. The relationship between social capital and health is absolutely important, but it is also important not to use it in order to legitimize the neoliberal health discourse, which leaves people deprived of State support.

GİRİŞ

Sağlığın sosyal bilimlerin, özellikle de sosyolojinin konuları arasında girmesi 19. yy ortalarında başlar, ancak bu konuda sosyolojik çalışmaların artmaya başlaması 20. yy'ın ikinci yarısını bulur. İlk dönemlerde sosyoloji daha çok tıbbın sorunlarını çözmek için bir araç olarak kullanılır. Tıpta sosyoloji adı verilen bu dönemden sosyolojinin sağlığa kendi perspektifinden bakmaya başladığı eleştirel sağlık sosyolojisi dönemine ancak 1970'lerden itibaren geçilmiştir. Hem sağlık bilimlerinin kendi içinde, hem de sağlık sosyolojisinin ilk dönemlerinde hakim olan bakış açısı, sağlığın biyomedikal modeli olarak bilinen paradigmadır. Biyomedikal model bedeni ve zihni birbirinden ayıran, bedeni bir makineye, tedaviyi kimyasal ve mekanik müdahalelere, sağlığı ve hastalığı da toplumsal bağlamdan kopuk bireysel olgulara indirgeyen bir paradigmadır. Sağlığın ve hastalığın ekonomik, toplumsal ve politik belirleyicilerini görmezden gelen bu paradigmaya yönelik eleştiriler 20. yy ortalarından itibaren bir antitez olarak sağlığın sosyal modelinin geliştirilmesine yol açmıştır. Sağlığın fiziksel, zihinsel, duygusal ve toplumsal yönlerini bütüncül bir şekilde ele alan sosyal model giderek daha fazla benimsenmiş ve sağlığın sosyal yönleri ve sosyal belirleyicileri daha fazla ilgi görmeye başlamıştır.

Sağlığın sosyal belirleyicileri olarak bilinen faktörler¹ genelden özele doğru sıralanmakta ve daha genel faktörlerin sağlığı daha fazla etkilediği bilinmektedir (Dahlgren ve Whitehead, 1991). Bu bakımdan toplumun genel sosyal, ekonomik, kültürel ve çevresel koşulları sağlığı en yüksek düzeyde etkilemekte, bunu sırasıyla yaşama ve çalışma koşulları, sosyal ve topluluksal ağlar, bireysel yaşam tarzı faktörleri ve son olarak biyolojik özellikler izlemektedir. Bu durumda toplum genelinin yaşayışını etkileyen yapısal faktörlerde yapılacak iyileştirmelerin sağlık üzerinde daha olumlu ve hızlı sonuç vereceği açıktır. Sağlığın sosyal belirleyicileri ile sağlık arasındaki ilişkiye dair özellikle 1970 sonrasında yapılan çalışmalar çok büyük bir ampirik bilgi birikimi sağlamışsa da yapısal faktörlerin neoliberal politikalar altında değiştirilmesi son derece güçtür. Neoliberal eksende sağlık, toplumun kendi için sahip olduğu bir öz kaynak ya da bir insan hakkı olmaktan çok yüksek potansiyelli bir piyasa olarak görülmektedir.

1 Sağlığın sosyal belirleyicileri toplumun genel sosyal, ekonomik, kültürel ve çevresel koşulları, beslenme, eğitim, çevre kirliliği, gelir düzeyi, yaşama ve çalışma koşulları, barış ve insan hakları güvencesi, devlet tarafından iyi bir şekilde yönetilme, temiz su ve hijyenik kanalizasyona erişim, etkili sağlık hizmetlerine erişim, iyi barınma koşulları, sosyal ve topluluksal ağlar ve bireysel yaşam tarzı faktörlerinden oluşmaktadır (Dahlgren & Whitehead, 1991).

Neoliberal söylem devletin küçülmesi, sağlık da dahil olmak üzere pek çok alanda hizmet verici rolünü terk etmesi ve yeni kamu yönetimi paradigması temelinde sağlık hizmetlerini kâra yönelik düzenlemesi gerektiğini savunur. Bir yandan sağlıktan ve sağlıksızlıktan bireyi sorumlu tutarak sağlığın sosyal belirleyicilerini görmezden gelir, diğer yandan sağlığı ahlaki bir durum olarak göstererek bireyi sağlıklı olmaya teşvik eder. Ancak artık sağlıklı olmak için bireysel davranışlar yeterli değildir. Sağlık risklerinin giderek arttığı ve her riske karşılık bir mal veya hizmetin piyasaya sürüldüğü bu sistemde birey sağlıklı kalmak için sürekli tüketmek zorundadır.

Devletin sağlık alanından geri çekilmesi sağlık eşitsizlikleri alanında ortaya konan ampirik bulguları kapsayıcı bir şekilde kavramsallaştıracak ve eşitsizlikleri azaltmak için yeni araçlar sunacak kavram ve teorilere yönelik bir arayışa yol açmıştır. Bu arayış ve Dünya Sağlık Örgütü'nün kamu sağlığını iyileştirmeye yönelik olarak bireylerin ve grupların kaynaklarının kullanılmasına işaret etmesi (Rocco & Suhrcke, 2012:iv) sağlık alanında sosyal sermaye kavramının kullanımının yaygınlaşmasını beraberinde getirmiştir. Bu yaygınlaşma, sağlığın sosyal belirleyicilerini kapsayıcı bir kavram altında birleştirmeye, sosyal sermaye ve kültürel sermaye kavramlarının boyutlarını ve değişkenlerini ortaya koymaya ve bu kavramlar üzerinden sağlık eşitsizliklerini anlamaya ve azaltma yolları bulmaya çalışan bir dizi çalışmada somut olarak görülmektedir.

Bu makale konuyla ilgili önde gelen ampirik çalışmalarda ortaya konan bulgular ve kavramsal şemalar üzerinden sosyal sermaye ile sağlık arasında kurulan ilişkiyi incelemeyi ve eleştirel sosyolojik bir gözle değerlendirmeyi hedeflemektedir. Çalışma bir derlemedir ve kapsamı da sağlık ve sosyal sermaye ve kültürel sermaye arasındaki ilişki üzerine yapılmış ampirik çalışmalardır. Türkiye'de sosyal sermayenin sağlıkla ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların (Eryiğit Günler, 2014; Uçar, 2016) sayısı oldukça sınırlıdır. Bu derleme çalışmalarının varlığına rağmen Türkiye'de henüz ampirik olarak sağlıkla sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan bir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle bu çalışma ağırlıklı yabancı literatürden oluşmaktadır ve bu durum çalışmanın en önemli sınırlılığı olarak görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışmanın bu konuda Türkiye'de yapılacak ampirik çalışmalar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı ampirik çalışmalarda elde edilen bulgular ve varılan sonuçlar üzerinden sosyal sermayenin sağlıkla ilişkisini ortaya koymak, eleştirmek ve Türkiye'de aynı konuda yapılacak çalışmalar için bir çerçeve oluşturmaktır.

Sağlık Alanında Sosyal Sermaye Kavramına Yönelik İlginin Çerçevesi

Sağlık bilimleri alanının önde gelen endekslerinden biri olan MEDLINE'da 1995 yılında sosyal sermaye ve sağlık ile ilgili beşten az makale varken bu sayı 2006 yılında 100'ün üzerine, 2010 yılında 479'a çıkmıştır (Eriksson, 2011). Şubat 2018 itibariyle anahtar kelimeleri arasında sosyal sermayenin yer aldığı 105,350'si makale olmak üzere 144,907 akademik yayın olduğu görülmektedir. Buna ek olarak aynı veri tabanında Şubat 2018 itibariyle kültürel sağlık sermayesi kavramıyla ilgili 794 akademik yayın yer almaktadır. Sağlık eşitsizlikleri konusundaki çalışmalarda sosyal sermaye kavramı ilk olarak varlık temelli (asset-based) yaklaşımlar çerçevesinde ele alınmış ve salutogen teoriyle ilişki içinde kullanılmıştır. Bu nedenle salutogen teori ve varlık temelli yaklaşımlar üzerinde kısaca durmak yararlı olacaktır.

Salutogen teori, hastalığın nedenlerine ve tedavisine ağırlık veren patojenik teorinin aksine sağlığın ve esenliğin nedenleri üzerinde duran bir teoridir. Teoriyi geliştiren Antonovsky (1996) sağlık eşitsizlikleri ile ilgili pek çok ampirik veri olmasına rağmen bu konuda teorik bir yaklaşım geliştirilemediğini, bu nedenle verilerin sağlığın geliştirilmesine yönelik bir stratejiye dönüştürülemediğini vurgulamıştır. Tedavi edici tıbbın hastalarla, koruyucu tıbbın da hasta olma tehlikesiyle karşı karşıya olanlarla ilgilendiğini belirten Antonovsky'ye (1996) göre tıbbın sağlığı iyileştirmek için uğraşan bir alanı yoktur. Bu boşluğu gidermek, sağlığı iyileştirmek ve geliştirmek için salutogenik bir yönelim gerektiğini belirten Antonovsky'ye (1996, s. 13) göre bu genel olarak sosyal müdahaleyle, özel olarak da (a) bütün toplumsal kurumların toplumsal eylemin gerçekleştiği düzeyde risk faktörlerini en düşük düzeyde tutacak şekilde işlemesiyle ve (b) toplumsal koşulların bireylerin akılcı ve düşük riskli davranışlar göstermesini mümkün kılması ve kolaylaştırmasıyla mümkün olacaktır. Antonovsky biyomedikal paradigmanın sınırlarına yaklaşıldığının farkında olmakla birlikte paradigma değişiminin bir kaos yaratacağının ve böyle bütüncül bir yaklaşım için gerçekliğin daha güçlü bir şekilde kavranması gerektiğinin farkındadır. Bu nedenle paradigmayı değiştirmeksizin bu yeni yaklaşımla çalışmalar yapılmasını savunmuş, ölçüm sorunlarını çözmek için 'bütünlük duygusu' (sense of coherence) kavramını geliştirmiştir. İnsanların sağlıkla ilgili karşılaştıkları sorunların üstesinden gelmek için motive olması (anlamlılık), karşılarındaki sorunu anlayabilmeleri (kavrayış) ve sorunu çözmek için gerekli kaynakların ulaşılabilir olduğuna inanmaları (yönetebilirlik) boyutlarını içeren bu kavramın bir

bağımlı değişken haline geleceğini düşünen Antonovsky (1996, s. 15) bu değişkenin maniple edilmesiyle insanların daha sağlıklı davranışlara yönlendirilebileceğini ileri sürer. Diğer bir deyişle bütünlük duygusu kavramı daha iyi sağlığa ve esenliğe ulaştırılan ölçülebilir kişisel ve kolektif bir kaynaktır.

Antonovsky'nin (1996) teorisi sağlık alanında varlık temelli yaklaşımlardan biri olarak kabul edilmektedir. Varlık temelli yaklaşımlar, insanların problemleri çözmeye gücünü, bağımsızlığını ve esenliğini artırmayı amaçlayan, ancak bu amaca yönelik olarak toplulukların ve toplulukları oluşturan bireylerin ihtiyaçlarına ve eksikliklerine değil, varlıklarına, becerilerine ve kapasitelerine odaklanan yaklaşımlara verilen genel isimdir (Rippon ve Hopkins, 2015, s. 4). 'Sağlık varlığı', bireylerin ve toplulukların sağlığı ve esenliği sağlayıp sürdürebilmelerini sağlayan fiziksel, zihinsel, maddi ve sosyal her tür kaynak ya da etken olarak tanımlanmaktadır (Rippon ve Hopkins, 2015, s. 3). Sağlığa ve esenliğe katkıda bulunan kaynaklar arasında topluluklar, sosyal ağlar, bağlantılılık, zorlukları yenme gücü ve psikososyal sağlık sayılmaktadır (Rippon ve Hopkins, 2015, s. 12-13). Varlık temelli yaklaşımlardan biri olan Salutogen teori kavramsal bir şemsiye olarak görülmekte ve sosyal sermaye ve kültürel sermaye de bu şemsiyenin altındaki çok sayıda kaynak ve varlık arasında kabul edilmektedir. Bununla birlikte varlık temelli yaklaşımları benimseyen çalışmalar içinde sosyal sermaye kavramının ağırlığı giderek artmaktadır.

Sosyal Sermayenin Tanımlanması

Sosyal sermaye ile ilgili öncü çalışmalar Bourdieu (1986), Coleman (1988) ve Putnam, Leonardi ve Nanetti (1993) tarafından yapılmış ve konuyla ilgili literatürün temellerini oluşturmuştur. Sosyal sermaye kavramının izi Durkheim'in kolektif benlik üzerine yazdıklarına kadar sürülebilirse de kavramı ilk kullanan Pierre Bourdieu (1986) olmuştur. Bourdieu sosyal sermayeyi sosyal bağlantılardan, karşılıklı tanışıklıktan ve sosyal tanınmadan oluşan bir sermaye olarak tanımlamış, yani sosyal sermayeyi bireylerin sahip olabileceği bir kaynak olarak kavramsallaştırmıştır. İzleyen çalışmalarda Bourdieu'nun bireye yaptığı vurgunun aksine kolektif bir yaklaşım geliştirilmiş, sosyal sermayeye grupların ve toplulukların sahip olduğu bir nitelik olarak kavramsallaştırılmıştır. Örneğin Coleman (1988) toplumsal yapının bireylerin eylemlerini kolaylaştırabilecek her türlü özelliğini sosyal sermaye olarak görmektedir. Coleman'a göre (1990, s.

302) sosyal sermaye tek bir varlık değil, iki ortak özelliğe -sosyal yapının bazı yönlerinden oluşma ve bu yapının içindeki bireylerin belirli eylemlerini kolaylaştırma- sahip olan bir dizi varlıktan oluşan bir bütündür. Benzer şekilde Putnam, Leonardi ve Nannetti (1993, s. 167) de sosyal sermayeyi "eşgüdümlü eylemleri kolaylaştırarak toplumun etkililiğini artıran güven, normlar ve ağlar gibi toplumsal örgütlenme özellikleri" olarak tanımlamaktadır.

Bourdieu'nun kavramsallaştırdığı biçimiyle sosyal sermayenin işlemeleştirilmesinin zor olması, sağlık eşitsizlikleri alanında kavramı Bourdieucu anlamda kullananların çok sınırlı kalmasına neden olmuştur (Song, 2013). Diğer taraftan Putnam vd.'nin sosyal sermayeyi daha iyi sosyal ve ekonomik çıktılar alabilmek için kullanılacak temel bir aygıt, eşgüdüm (koordinasyon) ve işbirliği için bir katalizör olarak görmesi ve işlemselleştirme sürecini görece kolaylaştıracak bir kavramsal çerçeve sunması sağlıkla ilgili çalışmaların büyük çoğunluğunda bu yaklaşımın benimsemesine yol açmıştır (Eriksson, 2011). Sağlık politikaları konusunda etkisi giderek artan Dünya Bankası da (1998, s. 5) sosyal sermaye kavramını kolektif olarak sahip olunan bir nitelik olarak ele almakta, sadece bir toplumun temelini oluşturan kurumların toplamından ibaret olmadığını, onları bir arada tutan yapıştırıcı olduğunu vurgulamaktadır. Sosyal sermayeyi Durkheimci kolektif benliği bir arada tutan değerler sistemine benzer bir şekilde tanımlayan Dünya Bankası'na (1998, s. 5) göre sosyal sermaye sosyal yaşamın işleyişine dair paylaşılan değerlerinin ve kuralların kişiler arası ilişkilerde, güvende ve sivil sorumluluk anlayışında ifade edilmesidir ve toplumu bireylerin toplamından daha fazlası kılan da budur.

Sosyal sermayenin farklı tanımlarına dayanan yaklaşımlar birbirlerinden yöntem ve perspektif açısından da farklılaşmakta, kavramın farklı boyutlarını işlemselleştirerek sağlıkla ilgili spesifik sonuçlarını ortaya koymaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle sosyal sermaye ile sağlık arasındaki ilişkiyi bu biçim ve boyutlarla paralel olarak okumak daha açıklayıcı olacaktır.

Sosyal sermayenin düzeyleri, biçimleri, boyutları ve sağlık açısından sonuçları

Sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar sosyal sermayenin sağlık üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçladıkları için sosyal sermayenin farklı

boyutlarını birbirinden ayırma eğilimindedir. Bu ayrım en genel düzeyde bireysel ve kolektif sosyal sermaye biçimleri arasında ve sosyal sermayenin bilişsel ve yapısal boyutları arasında yapılmaktadır.

Bireysel ve Kolektif Sosyal Sermaye / Sosyal Ağ ve Sosyal Bağlılık Ekolleri

Bireysel ve kolektif sermaye arasındaki ayrım, temel olarak sosyal sermayeyi bireyin sahip olduğu bir nitelik olarak gören Bourdieucu perspektifle topluluğun sahip olduğu bir özellik olarak gören Coleman ve Putnam'cı perspektif arasındaki farktan kaynaklanır. Bireysel sosyal sermaye, bireylerin üye oldukları sosyal ağlar sayesinde edindikleri kazanımları garantiye alma becerileri olarak tanımlanmaktadır, bu kazanımların kaynağı bireyler arasında kurulan ilişkiler değil, sosyal ağların yapısıdır. Sosyal sermayeyi bireyin sosyal ağlarına gömülü olan kaynaklar, örneğin sosyal destek, bilgi edinme kanalları, sosyal yeterlilikler gibi özellikler çerçevesinde tanımlayan yaklaşımlar "sosyal ağ" ekolü olarak adlandırılır (Kawachi, Subramanian ve Kim, 2008, s. 3). Bu yaklaşımda sosyal sermaye hem bireysel olarak sahip olunan bir nitelik olarak hem de sosyal ağın, yani kolektifin bir niteliği olarak kavramsallaştırılır. Bu yaklaşımın kuramsal temellerini atan Bourdieu (1986) sosyal sermaye üzerinde gücün ve eşitsizliğin etkisini vurgulamış, sosyal ağların içinde yer almanın kendiliğinden elde edilen bir durum olmadığını, daha fazla kaynağa sahip olanlar daha güçlü ağlara katılmak üzere davet edildiklerini ve bazılarının da dışlandığını belirtmiştir.

Bireysel sosyal sermayenin ölçümü için geliştirilen çeşitli araçlar söz konusudur. Örneğin Van Der Gaag ve Webber (2008) bireysel sosyal sermayeyi bireylerin kendi sosyal ağları üzerinden erişebilecekleri değerleri kaynaklar olarak görür ve "Kaynak Üreticisi" (Resource Generator) kavramının değişkenleriyle ölçerler. Bu değerli kaynaklar özel yaşam ya da iş yaşamı gibi yaşamın çeşitli alanlarında edinilebilen, borç para bulmak gibi maddi kazanımlardan prestij ve etki sağlamak gibi sembolik kazanımlara dek geniş bir çeşitlilikte görülebilen kaynaklardır. Sosyal ağ ekolü içinde yer Nan Lin (2001) de benzer şekilde bireysel sosyal sermayeyi "Durum Üreticisi" (Position Generator) değişkeni ile ölçer. Lin bu ölçümü yapmak için bireylerden kendi sosyal ağları içinde değerli pozisyonlarda bulunan ve kendilerine tavsiye, prestij, politik bağlantı sağlayabilecek olan kişileri belirtmelerini ister. Bireyin kaynaklarını ölçmeye çalışan bu yaklaşımların yanında sosyal ağların tamamını haritalamaya çalışan yaklaşımlar da (Lakon,

Godette ve Hipp, 2008) söz konusudur. Bu haritalar belirli bir sosyal yapının, örneğin bir örgütün her üyesinin diğer üyelerle bağlantılarını ve bu bağlantıların özelliklerini gösteren sosyogramlardır ve grubun yapısal özelliklerinin betimlenmesinde yardımcı olurlar. Sosyal sermayeyi sosyometrik analizlerden elde edilen her tür yapısal ağ özelliğiyle denk görmenin bir hata olacağı belirtilmekle birlikte bu yaklaşım tarafından geliştirilen merkezilik, ağ köprüleri gibi bazı kavramların sosyal sermayeyle doğrudan ilgili olduğu ve ölçüm aracı olarak kullanılabilecekları kabul edilmektedir (Kawachi, 2008, s. 4).

Bireysel sosyal sermaye yaklaşımını benimseyen Berkman ve Glass'ın (2000) sosyal ağlara gömülü olan kaynaklar ve sağlık arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmalarında en belirgin şekilde görülen bağlantı sosyal ağlara dahil olmanın çeşitli sosyal destek biçimleri sağladığı ve bu desteğin de stres faktörüne karşı tampon oluşturduğudur. Sosyal desteğin etkisini vurgulayan bir başka çalışmada (Merzel ve D'Afflitti, 2003) aynı ağ paylaşanların birbirlerini özellikle tütün kullanımı ve diyet gibi konularda etkiledikleri ve bu etkinin sağlık üzerinde olumlu sonuçlar yarattığı ortaya konmuştur. Merzel ve D'Afflitti'nin çalışmasının (2003) bulgularına göre sosyal katılım ayrıca hem bireye yeni beceriler kazandırarak hem de gruba aidiyeti güçlendirerek sağlığı etkilemekte ve grup üyelerinin istihdam olanakları ve sağlık hizmeti gibi sağlığı etkileyebilecek maddi kaynaklara ve hizmetlere erişmelerini kolaylaştırmaktadır.

Özellikle son on yılda sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan nicel çalışmaların (Islam, Merlo, Kawachi, Lindström ve Gertdham, 2006; D'Hombres, Rocco, Suhrcke ve Mckee, 2010) bulguları güçlü bir ilişkiyi işaret etse de Rocco ve Suhrcke (2012, s. 1) iki önemli soruya dikkat çekmektedir. İlk soru bu ilişkinin sosyal sermayenin sağlık üzerinde yarattığı etkiden mi, yoksa her iki değişkeni birden etkileyen başka faktörlerin etkisinden mi kaynaklandığı sorusudur. İkinci soru ise bu ilişkinin bireysel sosyal sermayeden mi, topluluk düzeyindeki sosyal sermayeden mi yoksa ikisinin belli bir düzeyde etkileşiminden mi kaynaklandığı sorusudur. Putnam ve arkadaşlarının (1993) sosyal sermaye tanımını temel alan Rocco ve Suhrcke (2012) 80.000'den fazla katılımcının yer aldığı Avrupa ölçekli bir çalışmayla bu soruyu yanıtlamaya çalışmışlardır. Çalışmada bireysel sosyal sermayenin ancak yüksek sosyal sermayeye sahip topluluklarda yaşayan ve birbirine güvenen bireyler için sağlığın bireysel bir göstergesi sayılabileceği, ortalama düzeyde sosyal sermayeye sahip topluluklarda

bireysel sosyal sermayenin sağlık üzerinde fazla bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna rağmen yazarlara göre topluluğun sosyal sermayesinin sağlık üzerinde özerk bir rolü yoktur, sağlık üzerindeki etkisi bireysel sosyal sermayeyi artırmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle sosyal sermaye aracılığıyla sağlığı iyileştirecek uygulamaların bireysel sosyal sermayeyi artırmaya yönelik olması gerektiğini, bu şekilde hem doğrudan bireysel sağlığın iyileşeceğini hem de topluluğun sosyal sermayesinin artacağını, bunun da bireysel sosyal sermayenin rolünü güçlendireceği sonucuna ulaşırlar.

Rocco ve Suhrcke'ye (2012, s. 3) göre sosyal sermaye bireysel düzeyde sağlığın iyileşmesine en az üç mekanizmayla katkıda bulunur. Bu mekanizmalar şu şekilde özetlenebilir:

- a) Sağlıkla ilgili bilgiye erişimin iyileşmesi: Bireylerin sosyal etkileşimi ne kadar kapsamlı olursa ve bireyler sürekli sosyal etkileşime ne derece katılırlarsa hastalıkları önleme ve tedavi etme, en iyi hastanenin veya en vasıflı doktorun hangisi olduğu gibi konularda daha fazla ve daha düşük maliyetli bilgiye sahip olurlar.
- b) Hastalık durumunda sağlanabilecek enformel sağlık bakımı ve destek: Formel sağlık hizmetlerinin yaygın olduğu gelişmiş ülkelerde dahi enformel sağlık bakımı ve yardımı konusunda bir talep olduğunu belirten Rocco ve Suhrcke (2012) ev işleri, çocuk bakımı, cepten yapılan sağlık harcamaları gibi ihtiyaçların sistem tarafından karşılanmadığı durumlarda sistemi enformel ve örtük uygulamaların ikame ettiğini belirtir. Arkadaşlar veya komşular arasında bir karşılıklı yardımlaşma biçimi alabilecek olan bu mekanizmalar risklerin paylaşılmasını sağlayarak resmi sağlık sistemini destekleyen bir mekanizma haline gelirler. Sağlık sistemlerinin daha dar kapsamlı olduğu az gelişmiş ülkelerde bu mekanizmalar daha yaygın bir şekilde görülür ve daha çok hane halkı ve akraba grupları arasında işler.
- c) Politik ekonomi mekanizmasında iyi örgütlenmiş, birbirine bağlı insanlardan oluşan grupların lobicilik faaliyetlerinde daha etkili olması: Sosyal sermaye insanların sağlık altyapısı, trafik düzenlemeleri, spor uygulamaları ve yeşil alanlar gibi sağlığı iyileştirecek kazanımlar elde

etmek için kamu otoriteleri üzerinde lobi faaliyetleri yapmalarını sağlayabilir. Bir bölgede birbirinden farklı topluluklar olacağı ve istekleri de farklılaşabileceği için bu faaliyetler çok etkili olmayabilir ve bölgesel düzeyde değil, köy gibi daha küçük birimler düzeyinde etkili olabilir.

Sosyal ağ yaklaşımından farklı olarak sosyal sermayeyi sosyal grupların üyelerinin kullanabildiği kaynaklar, örneğin güven, normlar, yaptırımlar gibi özellikler olarak gören yaklaşım sosyal sermayenin 'sosyal bağlılık' ekolü olarak adlandırılır (Kawachi, Subramanian ve Kim, 2008, s. 3). Bu yaklaşımda sosyal sermaye gruba üye olan bireylerin değil, grubun, topluluğun ya da örgütün kendi özelliği olarak kabul edilir. Dolayısıyla üyelerin birbirine güvendiği ve yardımcı olduğu bir ağda bir bireyin kendisi işbirliğine yanaşmasa ve kimseye güvenmese bile yine de topluluğun sahip olduğu kazanımlardan yararlanır. Örneğin daha temiz ve sağlıklı bir çevre edinmek için gönüllü çevre temizliği yapma etkinliği düzenleyen komşuları olan bir birey bu etkinliğe kendisi katılmasa da sonucundan faydalanmış olacaktır. Bu yaklaşımın temeli sosyal sermayeyi özel bir nitelik olmanın yanı sıra yüksek sosyal sermayeye sahip topluluklar içinde yaşayan ama kişisel olarak zayıf sosyal bağlantıları olan bireylerin de faydalanabileceği, kapsayıcı ve kolektif bir nitelik olarak tanımlayan Putnam'ın (2000) çalışmasına dayanır. Putnam'a (1993; 2000) göre sosyal sermayesi yüksek olan bir topluluk yoğun ve güçlü kuruluşlardan ve kamu yararını kişisel çıkarlarının önüne koyabilen, hepsi birbirinin eşiti olarak eylemde bulunan, birbirlerine yüksek düzeyde güvenen, aralarında yatay karşılıklılık ilişkisi bulunan aktif yurttaşlardan oluşur. Putnam'ın ardından sosyal bağlılık ekolü içinde yapılan çalışmalarda internetin ve bilgi toplumunun sosyal sermayeyi parçaladığını (Westlund, 2006), sadece bir topluluk içindeki sosyal bağların değil, yurttaşlar ve siyasi kurumlar arasındaki bağların da önemli olduğunu (Szretzer ve Woolcock, 2004) vurgulayan çalışmalar yapılmıştır. Ayrıca sosyal sermayenin kaynaklarını ve sonuçlarını birbirinden ayırmak gerektiğini vurgulayan bazı çalışmalarda (Portes, 2000; Woolcock, 2001) güvenin, Putnam'ın savunduğu gibi işbirliği için gerekli bir ön koşul değil, sosyal sermayenin sonucu olduğu ileri sürülmektedir.

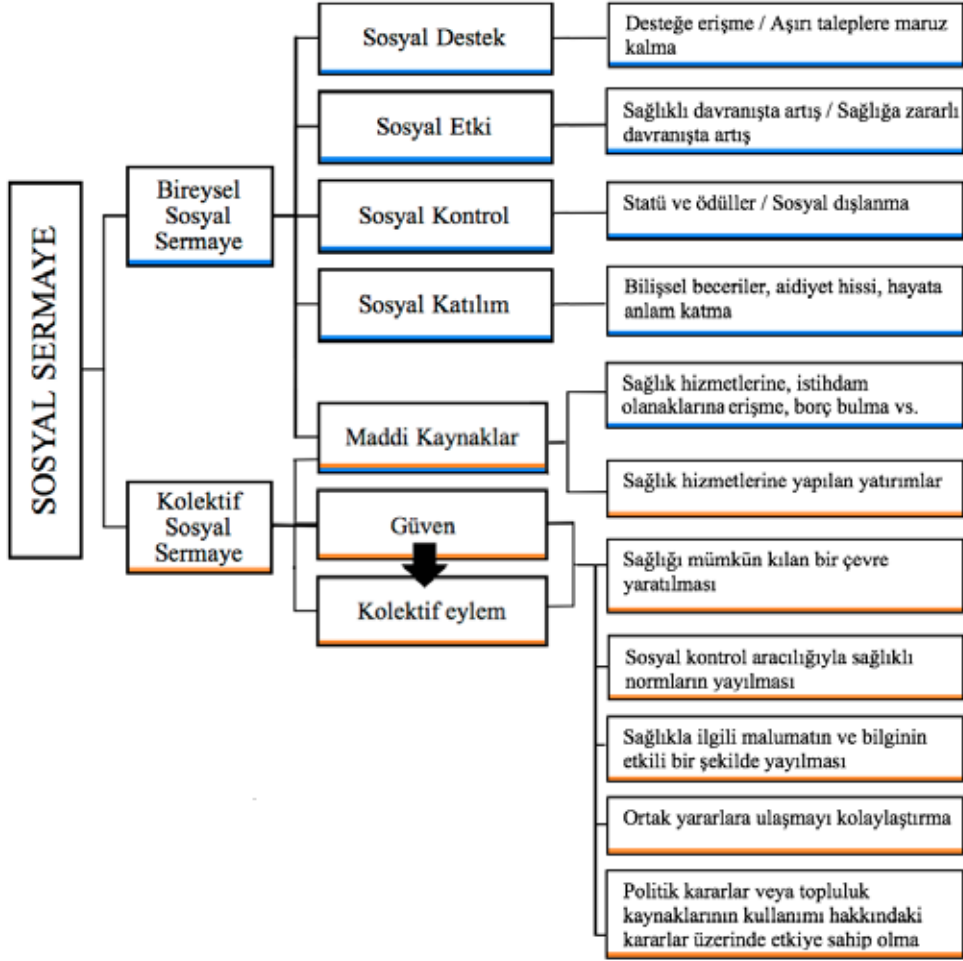
Kolektif sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkinin nasıl işlediğine dair iddialardan ilki Wilkinson'ın (1996) daha eşitlikçi toplumların daha sağlıklı olduğunu, sağlığını

sadece toplumun refahı ile değil, refahın eşit dağılımıyla da ilgili olduğunu ortaya koyduğu çalışmasıdır. Wilkinson'a (1996) göre gelir eşitliği, yurttaşlar arasında güvenin ve sosyal bağlılığın oluşabileceği bir ortam yaratır, bu nedenle eşitlikçi toplumlarda sosyal bağlılık eşitsiz toplumlara göre daha kuvvetlidir. Yurttaşlar arasındaki gelir ve statü eşitsizliklerin daha derin olduğu toplumlarda ise güvensizlik ve sosyal bağlılık azalırken suç ve sosyal endişe düzeyi artar. Turner (2008) gelir dağılımı ve sağlık arasındaki ilişkiye yönelik başka bir açıklama getirerek gelir eşitliğinin toplumdaki sosyal bağlılık kadar barınma, sağlık bakımı gibi alanlara yapılan kamu yatırımlarını da etkilediğini ve hem bireysel hem de toplumsal sağlığı bu şekilde iyileştirdiğini belirtir.

Sosyal bağlılık ekolü içinde yer alan Kawachi ve Berkman'a (2000) göre sosyal sermaye bireysel davranışlarını, sağlık hizmetlerine erişimlerini ve psikososyal süreçlerini etkileyerek sağlığı iyileştirmektedir. Bu çıkarımın sorunlu olduğunu belirten Eriksson'a (2011) göre sosyal sermayeyi tamamen kolektif nitelikte kabul eden bir yaklaşımın, sosyal sermayenin sağlık üzerinde de bireysel değil, daha kolektif etkilerini ortaya koyabilmesi gerekir. Eriksson'a (2011) göre sosyal bağlılık ekolünde görülen bu soruna Woolcock'un (2001) ve Grootaert ve Bastelaer'ın (2002) çalışmaları, güveni sosyal sermaye için işbirliğini kolaylaştıran bir ön koşul olarak gören Putnam'ın (1993, s. 171) aksine sosyal sermayenin sonucu olarak ele alarak bir çözüm sunmaktadır. Eriksson da bu bakış açısını benimser ve bireysel ve kolektif sermayenin sağlık üzerindeki etkilerini sınıflandırırken güveni ve kolektif eylemi sosyal sermayenin kolektif düzeydeki sonuçları arasına yerleştirir (Bkz. Şekil 1).

Eriksson'a (2011) göre bireysel ve kolektif sosyal sermayenin kaynakları aynı olsa da sonuçları farklıdır ve bu nedenle sağlığı da farklı yollardan etkilerler. Her iki sosyal sermaye türünün de kaynaklarını makro düzeyde sosyal ve politik koşullar ve gelir dağılımı, ağ özellikleri bakımından da içselleştirilmiş normlar, grup dayanışması ve karşılıklık ilişkisi oluşturur. Bireysel düzeyde içselleştirilmiş normlar insanların diğerlerini desteklemek gibi doğru kabul edilen davranışlarda bulunmaya istekli ve zorunlu olmalarına neden olur, ayrıca dayanışma da insanların diğer insanlara yardım etme isteği duymasını sağlayabilir.

Şekil 1: Bireysel ve kolektif sosyal sermayenin sonuçları ve sağlığı etkileme biçimleri



Kaynak: Eriksson, 2011, s. 4'teki tablodan değiştirilerek uyarlanmıştır.

Eriksson (2011) bireysel sosyal sermayenin sonuçlarının sosyal destek, sosyal etki, sosyal kontrol, sosyal katılım ve maddi kaynaklara erişim olduğunu belirtir (Bkz. Şekil 1). Bu sonuçlardan ilk üçünün sağlık üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğunu vurgulayan Eriksson'a (2011) göre sosyal destek bir yandan desteğe erişim sağlarken diğer yandan topluluğun ya da diğer bireylerin aşırı talepkar olmasıyla da sonuçlanabilir. Grup üyeleri güvene dayalı ilişkiler içinde birbirlerini rol model olarak alabilirler, bu nedenle grup üyeleri birbirlerinin davranışları üzerinde önemli bir etkiye

sahiptirler. Bu güçlü etkiyi ifade eden sosyal etki, grup içi normların neler olduğuna bağlı olarak değişik etkilere sahip olabilir, sağlığı iyileştirici bir etki de yaratabilir, sağlığa zarar verici davranışlara da neden olabilir. Benzer şekilde sosyal kontrol da grup normlarına bağlı kalanlara statü ve ödüller sağlayarak sağlığı iyileştirebileceği gibi normlara uymayanların dışlanmasına neden olarak sağlığa zarar verebilir. Sosyal katılımın sağlık üzerindeki etkileri bilişsel beceriler ve aidiyet duygusu sağlaması ve hayata anlam katmasıdır. Maddi kaynaklara ulaşabilmenin sağlık üzerindeki etkisi ise sağlık hizmetlerine, istihdam olanaklarına ve gerektiğinde borç paraya ulaşabilmelerini sağlamasıdır. Diğer taraftan aynı kaynaklardan beslenen kolektif sosyal sermayenin bireysel sermayeyle paylaştığı tek ortak sonucu maddi kaynaklara erişim sağlamasıdır, bu erişimin sonucu ise sağlık hizmetlerine yapılan yatırımdır. Sosyal sermayenin kolektif düzeydeki diğer sonuçları güven ve güven tarafından etkilenen ve daha kolay hale gelen kolektif eylemdir. Güvene dayalı bir çevrenin sağlığı iyileştirecek davranışları desteklediği, sağlık konusunda bilginin ve sağlıklı yaşam tarzına ilişkin normların daha kolay ev etkili bir şekilde yayıldığı düşünülmektedir (Eriksson, 2011). Bunun yanında kolektif eylemler sayesinde topluluk üyelerinin kendi yaşamları, çevreleri ve kaynaklara erişim üzerinde daha fazla kontrole sahip olabilecekleri, bunun da sağlıkla ilgili davranışları değiştirme potansiyelini artırdığı ileri sürülmektedir. Son olarak topluluktaki karşılıklılık normlarının sağlık hizmetlerine erişimi artırarak halk sağlığını iyileştirebilecek kamu yatırımlarının yapılmasını sağlayabileceği savunulmaktadır (Eriksson, 2011, s. 5).

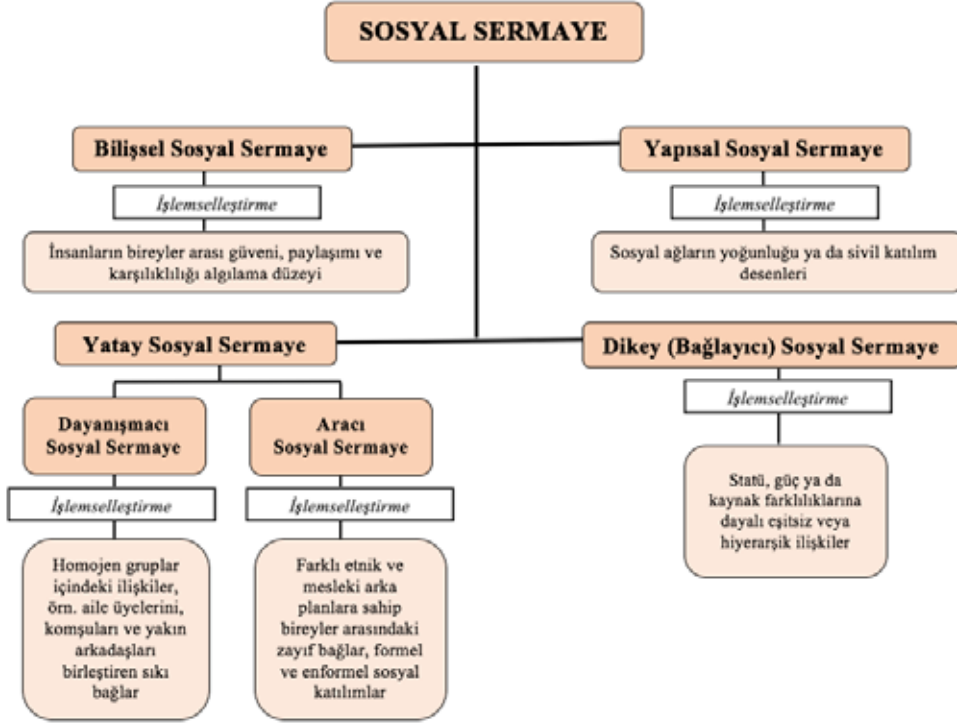
Sosyal sermayenin sağlığı iyileştirme stratejisi olarak kullanılması tartışmalarında bireysel sosyal sermayenin güçlendirilmesi ve kolektif sosyal sermayenin mobilize edilmesi ana stratejiler olarak öne çıkmaktadır. Sağlığı bireysel sermayeyi güçlendirerek iyileştirmeyi hedefleyen çalışmalar temel olarak sosyal ağlara müdahale fikri etrafında toplanmakta, kolektif sosyal sermayeyi harekete geçirerek iyileştirmeyi hedefleyen çalışmalar ise topluluk geliştirme yaklaşımı ile ilişkilendirilmektedir. Bireysel sermayenin güçlendirilmesi hem bireysel davranışları, hem önemli ötekilerin davranışlarını değiştirebilecek hem de sosyal ağlar içinde daha verimli bir iletişim kurulabilmesini sağlayabilecektir. Bu nedenle sosyal ağlara müdahale edilerek sağlığın iyileştirilebileceğini savunan çalışmalar (Heaney ve Israel, 2002) yapılmışsa da bu çalışmalar her ağa ya da topluluğa uyabilecek ortak bir müdahale modelinin ortaya konamayacağını vurgulamış, hedef topluluğun ihtiyaçlarına ve kaynaklarına göre tasarlanmış müdahaleler

yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Topluluk geliştirme ilkeleri üzerine kurulan, yani sağlığı kolektif sermayeyi harekete geçirerek iyileştirmeye çalışan programlar belirli bir alanda sağlığı iyileştirmekten çok toplulukların kapasitelerini geliştirecek ve toplulukların kendi kendine büyüüp gelişebilmesini sağlayabilecek ilkeler üzerinde durmaktadırlar. Bu açıdan temel hedefler destekleyici bir çevre ve etkili topluluk eylemi yaratmaktır (Eriksson, 2011). Destekleyici çevre kavramı insanların birbirlerini ve topluluklarını gözettikleri çevreleri ifade etmektedir ve bu tür çevreler yaratabilen topluluklar 'sağlığı mümkün kılan topluluklar' (health-enabling communities) olarak adlandırılmaktadır (Campbell ve Jovchelovitch, 2000). Etkili topluluk eylemleri ise sağlığı iyileştirmek için öncelikleri belirleyenlerin, stratejileri planlayanların ve uygulayanların topluluk üyeleri olduğu (World Health Organization, 1986) eylemlerdir.

Eriksson, Dahlgren ve Emmelin'in (2011) İsveç'te ve Kavanagh, Bentley, Turrell, Broom ve Subramanian'in (2006) Avustralya'da yaptıkları çalışmalar komşuların birbirleri ile konuştukları ve birbirlerini gözettikleri mahallelerde kadınların algılanan sağlığının daha iyi olduğunu, Stafford, Cummins, Macintyre, Ellaway ve Marmot'un (2005) İngiltere'de yaptığı çalışma mahallede güven ve bütünleşme düzeyi azaldıkça kadınların algılanan sağlığının kötüleştiğini göstermektedir. Eriksson (2010, s. 70 –74) yerel topluluklarda sosyal sermayenin harekete geçirilmesinde etkili olan başlıca kolektif aktörleri ideal tipler olarak ortaya koymuştur. Kolektif sosyal sermayenin harekete geçirilmesi süreci ağırlıklı bu kolektif aktörlerin etkisiyle gerçekleşmektedir ve özetle (a) çözülmesi gereken problemin belirlenmesi (b) güvenilen yerel aktörlerin mücadele gücünün kullanılması (c) topluluk içinde problemle ilgilenen ve önemli kaynaklara sahip olan kişilerin ustalıklarından faydalanılması ve (d) topluluktaki herkesin sürece dahil edilerek meşruiyetin ve topluluk desteğinin sağlanması ile gerçekleşmektedir. Yazar bu aşamaların yanı sıra topluluktan destek görmese bile bazı başarılarla ulaşan güçlü bireylerin ve topluluk dışından olup kaynaklarını topluluğa sunan karizmatik bireylerin de etkili olduğunu vurgulamaktadır.

Bilişsel ve Yapısal Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiye dair kapsamlı bir literatür taraması yapan Islam vd. (2006) sosyal sermayenin biçimlerini ve boyutlarını Şekil 2'de gösterildiği şekilde şematikleştirmektedir.

Şekil 2: Sosyal sermayenin alt kategorileri ve işlemselleştirilmeleri

Kaynak: Islam ve ark., 2006, s.5.

Çeşitli çalışmalar sosyal sermaye kavramının yapısal ve bilişsel bileşenlerini birbirinden ayırarak ele almaktadır (Coletta ve Cullen, 2000; Harpham, Grant ve Thomas, 2002; McKenzie, Whitley ve Weich, 2002; Uphoff, 2000). Yapısal bileşenler grup içindeki bireyleri birbirlerine bağlayan, farklı düzeyde güce ve etkiye sahip gruplar arasında köprü kurarak aracı olan ve sosyal kapsama düzeyini artıran roller, kurallar, teamüller, davranışlar, ağlar ve kurumlardır (McKenzie ve ark., 2002, s. 280). Diğer bir tanımla yapısal sosyal sermaye bireyleri hem yatay hem de dikey olarak birleştiren ilişkiler, ağlar, kuruluşlar ya da kurumsal yapılardır (Uphoff, 2000, s. 216). Bilişsel bileşenler ise “işbirliği davranışını üreten değerler, tutumlar ve inançlar” (Coletta ve Cullen, 2000) ya da “değerleri, normları, sivil sorumluluğu, beklenen karşılıklılığı, hayırseverliği, özgeciliği ve güveni” içeren bileşenler olarak tanımlanmakta ve “sosyal sermayenin görünürdeki

biçimlerinin ardında yatan itici güç” olarak görülmektedir (Coletta & Cullen, 2000,s. 3)². Kısacası yapısal sosyal sermaye insanların ne yaptıkları ile, bilişsel sosyal sermaye ise sosyal ilişkileri konusunda ne hissettikleri ile ilgilidir (Harpham ve ark., 2002). Sağlıkla ilişkisi çerçevesinde bilişsel sosyal sermayenin mikro düzeyde gözlemlendiği ve risk davranışlarını kontrol ederek, karşılıklı yardım ve destek sağlayarak ve bilgi alışverişi için bir kanal oluşturarak davranış normlarını şekillendirdiği kabul edilmektedir (Cullen ve Whiteford, 2001).

Muckenhuber, Pollak, Stein ve Dorner (2016) Avusturya’da 15.000’in üzerindeki büyüklükte bir örneklem üzerinde yaptıkları çalışmada bilişsel sosyal sermaye azaldıkça hissedilen fiziksel acının arttığını, aralarında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yazarlar bu ilişkinin yaş, eğitim ve kronik hastalık gibi acı düzeyini etkileyebilecek diğer değişkenler kontrol altındayken de varlığını sürdürdüğü bulgusunu elde etmişlerdir. Fiorillo ve Sabatini (2015) yapısal sosyal sermaye ve algılanan sağlık düzeyi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada değişken olarak arkadaşlarla buluşma sıklığını kullanmış ve arkadaşlarla buluşma sıklığı arttıkça bireylerin sağlıklarını daha iyi algıladıklarını ortaya koymuştur. Bu örneklerle rağmen bilişsel ve yapısal sosyal sermaye ile sağlık arasındaki ilişkiye dair özellikle son on yılda yapılan çalışmaların çoğu zihinsel sağlıkla ilgilidir. Bu çalışmaların çoğunda bilişsel sermayenin zihin sağlığı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin Cao, Li, Zhou ve Zhou (2015) Çin’de yaptığı araştırmada bilişsel sosyal sermayeyi güven ve karşılıklılık düzeyi ile ölçmüş ve yaşlılarda depresyonun bilişsel sosyal sermaye ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapısal sosyal sermayeyi ise sosyal ağlar ve sosyal katılım ile ölçen bu çalışmada sosyal ağları ölçmek için Position Generator değişkeni kullanılmış, sosyal katılım ise bireyin son beş yılda katıldığı grup ya da örgüt sayısı ile ölçülmüştür. Bulgular depresyonun sosyal ağlarla ilişkili olduğu ancak sosyal katılımı ile ilişkili olmadığını göstermektedir. Forsman, Nyqvist, Schierenbeck, Gustafson ve Wahlbeck’ in (2012) Finlandiya ve İsveç’te zihin sağlığı ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada hem bilişsel hem de yapısal sosyal sermayenin depresyonla ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu ilişki sosyal ağın niteliğine göre değişmektedir, örneğin arkadaşlar

2 Çoğunlukla bilişsel sosyal sermaye kavramı kullanılsa da bu kavramı “işlevsel sosyal sermaye” olarak adlandırılan çalışmalar da bulunmaktadır, örneğin Rouxel, P. vd. (2015) Is Social Capital a Determinant of Oral Health among Older Adults? Findings from the English Longitudinal Study of Ageing. Plos One. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0125557>

arasındaki ağın bilişsel yönü depresyonla ilişkiliyken komşularla kurulan ağ depresyonla ilişkili değildir. Benzer bir çalışmayı ABD’de yapan Fujiwara ve Kawachi’nin (2008) bulgularında komşulara güven düzeyi değişkeni ile ölçtükleri bilişsel sosyal sermayenin majör depresyonla ilişkili olduğu, güven düzeyi arttıkça depresyon sıklığının azaldığı, ancak depresyonla yapısal sosyal sermaye arasında bir ilişki bulunamadığı ortaya konmuştur. St John (2017) Kanada’da yaptığı çalışmada sosyal sermayenin tümleşik bir bilişsel boyutu olduğu fikrini destekleyecek çok az ampirik veri olduğu, güven ve karşılıklılık gibi değişkenlerin sosyal bağları ölçmek için yetersiz olduğu ve sağlıklı ilişkileri bakımından güvenin ve karşılıklılığın ağ-tabanlı (yapısal) sosyal sermayeden kavramsal olarak farklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna dayanarak St John (2017) sosyal sermaye ve sağlık üzerine yapılan araştırmalarda mevcut sosyal bağlar ölçülürse kavramın muğlaklıktan kurtulabileceğini ve ilişkilerin daha net bir şekilde ortaya konabileceğini ileri sürer.

Bu çalışmalarda sosyal sermayenin dayanışmacı ve aracı yönlerini ölçmek için hangi değişkenlerin kullanıldığı incelendiğinde Nakamine ve arkadaşlarının (2017) katılan sosyal etkinliklerin grup içi mi grup dışı mı olduğu bilgisi ile Iwase ve arkadaşlarının (2012) ise ait olunan gruplarda algılanan homojenlik düzeyi ile ölçtüğü görülmektedir. Kim, Subramanian ve Kawachi (2006) katılımcıların en önemli bulduğu grubun ırk, etnik durum, cinsiyet, eğitim kompozisyonunu sormuş ve ölçüm için bir önceki yılda farklı bir ırktan ya da etnik gruptan birileri tarafından evine çağırılma sayısını kullanmıştır. Poortinga (2012) mahallede algılanan güven ve aidiyet düzeylerini ölçmüş ve katılımcıların mahalledeki arkadaşlarının ne kadarının gelir açısından ya da etnik açıdan kendilerine benzer olduğu konusundaki görüşlerini sormuştur. Tamamı nicel olan bu çalışmaların bulgularındaki farklılığın bir kısmı bağımlı değişkenlerinin farklı olmasından kaynaklansa da sosyal sermayenin farklı boyutlarını ölçmek amacıyla farklı bağımsız değişkenler kullanmalarının da etkili olduğu söylenebilir.

Yatay ve Dikey Sosyal Sermaye

Yatay sosyal sermaye eşitler ya da eşite yakın olanlar arasındaki ilişkilerle, dikey sosyal sermaye ise güç ve kaynaklara erişim bakımından aralarında farklılıklar olan, hiyerarşik ya da eşitsiz ilişkilerle elde edilen kaynakları ifade etmektedir (Szretzer ve Woolcock, 2004; Coletta ve Cullen, 2000). Sağlık ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiye dair

çalışmalarda yatay sosyal sermayenin farklı boyutları ile ilgili çok çalışma yapılmış olmasına karşılık doğrudan yatay ve dikey sosyal sermaye kavramları üzerinden analiz yapan çalışmalar oldukça sınırlı kalmıştır. Aida ve arkadaşları (2009) Japonya'da 5560 yaşlıdan oluşan bir örnekleme yaptıkları çalışmada yatay ve dikey sosyal sermayenin dış sağlığıyla ilişkisini incelemiş, bireysel yatay sermaye ile bireylerin ağızında kalan diş sayısı arasında bir ilişki olduğunu, bireysel ve topluluksal düzeyde diğer değişkenleri kontrol altında tuttuklarında bile bu ilişkinin sürdüğünü gözlemişlerdir. Ancak dikey sosyal sermayenin ne bireysel ne de topluluksal düzeyde dış sağlığı ile ilişkisi gözlemlenmemiştir. Oksanen, Kouvonen, Vahtera, Virtanen ve Kiimaki (2010) Finlandiya'da yaptıkları boylamsal çalışmada işyerinde yatay sosyal sermayesi de dikey sosyal sermayesi de düşük olanların depresyon teşhisi konma ve antidepresan tedavisi görme oranlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuş ve çalışanların zihinsel sağlığı konusundaki çalışmalar için yatay ve dikey sosyal sermayenin iyi birer tahmin aracı olduğu sonucuna varmıştır.

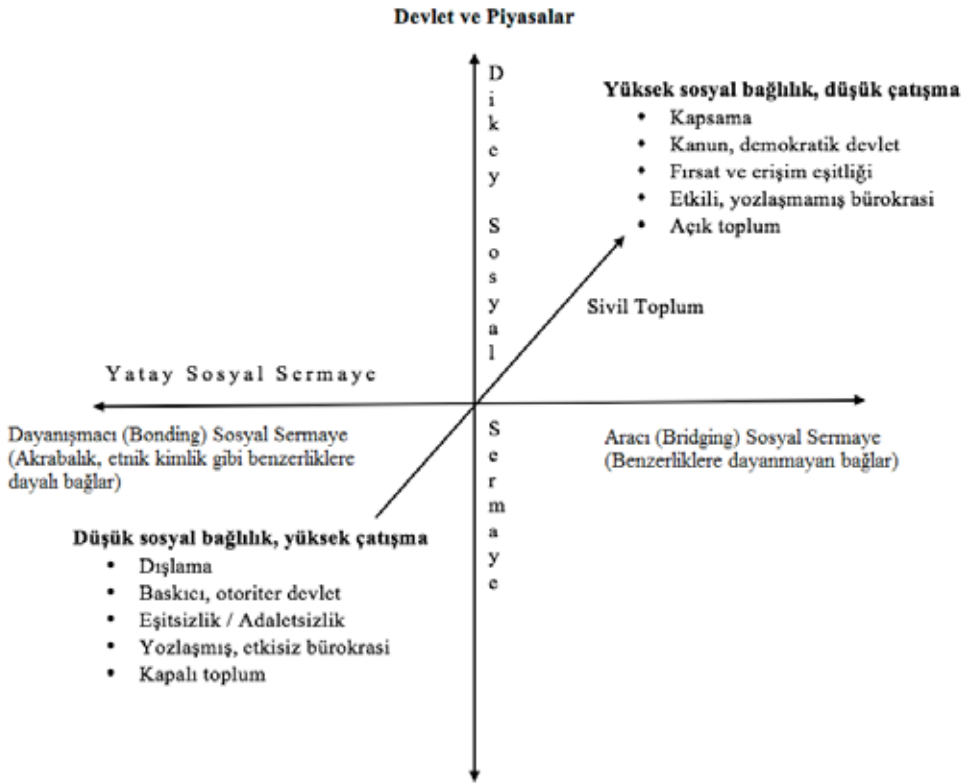
Dayanışmacı ve Aracı Sosyal Sermaye

İster sosyal ağ (bireysel sosyal sermaye) ister sosyal bağlılık (kolektif sosyal sermaye) ekolü açısından ele alınsın, yatay sosyal sermayenin dayanışmacı (bonding) ve aracı (bridging) yönleri arasında bir ayrım yapılmaktadır (Kawachi ve ark., 2008; Szrtzer ve Woolcock, 2004). Dayanışmacı sosyal sermaye üyelerin birbirine benzer sosyal kimliklere sahip olduğu, homojene yakın sosyal gruplarda erişilen kaynakları ifade ederken aracı sosyal sermaye sınıf, etnik grup gibi sosyal kimlik sınırlarını kesen bağlantıların kurulduğu gruplardaki kaynakları ifade etmektedir (Kawachi ve ark., 2008, s. 5). Cullen ve Whiteford (2001) dayanışmacı sosyal sermayenin sağlıklı normlar kurmak, anormal sosyal davranışı önlemek ve karşılıklı yardım üretmek açısından önemli olduğunu, aracı sosyal sermayenin ise sivil toplumun başarılı olması ve genel olarak toplum, topluluk ve birey düzeyinde diğer kazanımların elde edilmesi açısından önemli olduğunu belirtmektedir. İslam ve arkadaşları (2006) aracı sosyal sermayenin dezavantajlı grupların sosyal olarak avantajlı gruplarla bağlantıları sayesinde maddi kaynaklara erişmelerini sağlayarak sağlığın iyileştirilmesine katkıda bulunabileceğini vurgulamaktadır.

Coletta ve Cullen (2000, s. 5) yatay, dikey, dayanışmacı ve aracı sosyal sermayeyi Şekil 3'te gösterildiği şekilde şemalaştırmaktadır. Sosyal sermaye sosyal bağlılığın (social

cohesion) bir alt kümesidir ve sosyal bağlılık da toplumun iç içe geçmiş iki ana özelliğiyle meydana gelir (Berkman ve Kawachi 2000, s. 175). Bunlardan ilki gelir, etnik durum ya da politik temelli eşitsizlikler şeklinde görülen gizil çatışmanın olmamasıdır. İkincisi de toplumda güvene ve karşılıklılığa dayalı güçlü sosyal bağların, sorumlu demokrasinin, çatışma çözücü kurumların, sosyal bölünmeleri azaltacak şekilde köprüler kuran sivil toplum kuruluşlarının, yargının ve medyanın bağımsızlığının varlığıdır. Sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkide de yatay ve dikey sosyal sermayenin birbirine paralel olarak artması sosyal bütünleşmeyi artırarak toplum sağlığını iyileştirme kapasitesine sahiptir. Çünkü Şekil 3'te de görüldüğü gibi sosyal bağlılığın azalması sağlıklı olumsuz etkileyecek olan parçalanma, dışlama, kutuplaşma ve marjinalleştirme süreçlerine yol açacaktır.

Şekil 3: Yatay, dikey, dayanışmacı ve aracı sosyal sermayenin bütünleşmesi



Kaynak: Coletta ve Cullen, 2000, s. 5.

Nakamine ve arkadaşları (2017) Japonya’da 40.000’e yakın büyüklükte bir örnekleme yaptıkları çalışmada dayanışmacı ve aracı sosyal sermayeyi farklı sosyal etkinliklere katılım düzeyi ile ölçmüş, dayanışmacı sosyal sermaye arttıkça depresyonun azaldığı, ancak aracı sosyal sermaye ile depresyon arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Iwase ve arkadaşları (2012) Japonya’da 4000 kişilik bir örnekleme yaptığı çalışmada aracı sosyal sermaye arttıkça algılanan sağlığın iyileştiğini, bu ilişkinin kadınlarda erkeklerden daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada aracı sosyal sermayenin algılanan sağlık üzerindeki etkisinin demografik etkenler, sosyoekonomik statü, tütün kullanımı ve aşırı kilo değişkenleri kontrol altında tutulduğunda bile varlığını sürdürdüğü gözlenmiş, diğer taraftan dayanışmacı sosyal sermayenin algılanan sağlıkla bir ilişkisi olduğuna dair bir bulgu elde edilmemiştir. Kim ve arkadaşları (2006) ABD’de 40 topluluk üzerinde yaptıkları çalışmada topluluk düzeyinde dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye ile algılanan sağlık statüsü arasında bir ilişki olduğunu, sosyoekonomik ve sosyodemografik etkenleri kontrol altında tuttuklarında bile bu ilişkinin sürdüğünü, ayrıca topluluk düzeyinde dayanışmacı sosyal sermaye ile aracı sosyal sermaye arasında negatif korelasyon olduğunu gözlemlemişlerdir. Poortinga’nın (2012) İngiltere’de 17.500’ün üzerinde büyüklükteki bir örnekleme yaptığı çalışmada dayanışmacı, aracı ve ilişkilendirici (linking) sosyal sermayenin çoğu göstergesinin mahalle mahrumiyeti ile ve algılanan sağlık statüsü ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mahallenin mahrumiyet düzeyi değişkeni kontrol altında tutulduğunda da toplum sağlığını sosyal bağlılık, sivil katılım, heterojen sosyo-ekonomik ilişkiler, politik etkililik ve güven değişkenlerinin etkilediği gözlenmiştir. Poortinga’nın (2012) çalışmasında dayanışmacı sosyal sermaye topluluk içi sosyal bağlılık ve sivil katılım, aracı sosyal sermaye gruplar arası sosyal bağlılık ve heterojen ilişkilerle, ilişkilendirici sosyal sermaye de politik katılım, aktivizm, etkililik ve güvenle ölçülmüştür. Çalışmasında sosyal sermayenin bu farklı boyutlarına ait değişkenlerin birbirleriyle çok zayıf bir ilişki içinde olduğunu gözlemleyen Poortinga’ya göre bu durum bu farklı boyutların toplumsal çevrenin farklı yönlerini yansıtmasından kaynaklanmaktadır.

Dayanışmacı sosyal sermayenin sağlık üzerinde çelişkili sonuçları olduğu da bilinmektedir. “Negatif sosyal sermaye” kavramıyla sosyal sermayenin olumsuz yönlerine dikkat çeken Portes (1998) bu yönleri grup üyelerinden üzerinde birbirlerini desteklemeye yönelik aşırı talepler, grup içinde çeşitliliğin hoş görülmemesine ve bireysel özgürlüğün kısıtlanmasına yol açabilecek şekilde üyelerin birbirlerine benzemelerine yönelik beklentiler, grup içi dayanışma nedeniyle grup dışı üyelerin dışlanması ve sıkı bir

şekilde bağlı bir grubun üyelerini aşağı çekerek toplumsal hareketliliği engellemesi şeklinde sıralamaktadır. Bu açıdan dayanışmacı sosyal sermaye özellikle dezavantajlı toplulukların üyeleri için bir hayatta kalma mekanizması olmakta, akrabalar arasındaki sıkı bağlar sosyal sermayesi yüksek gruplara ulaşmak için kullanılmaktadır (Kawachi ve ark., 2008, s. 6). Çeşitli çalışmalar (Mitchell ve LaGory, 2002; O'Brien Caughy, O'Campo ve Muntaner, 2003) negatif sosyal sermayeye sahip olan topluluklarda dayanışmacı sosyal sermayenin yüksek olduğu, yani birbirine benzer niteliklere sahip bireylerden oluşan gruplarda birbirine güvenin ve ilişkisel bağların artmasıyla birlikte zihinsel ve fiziksel sağlığın kötüleştiğini, bireyler üzerinde stresin arttığını göstermektedir. Kawachi ve arkadaşlarına (2008, s. 7) göre bu çalışmalar aracı sosyal sermayenin, yani bireylerin kendi sosyal çevrelerinin dışındaki kaynaklara ulaşma becerilerinin daha önemli olduğunu göstermektedir.

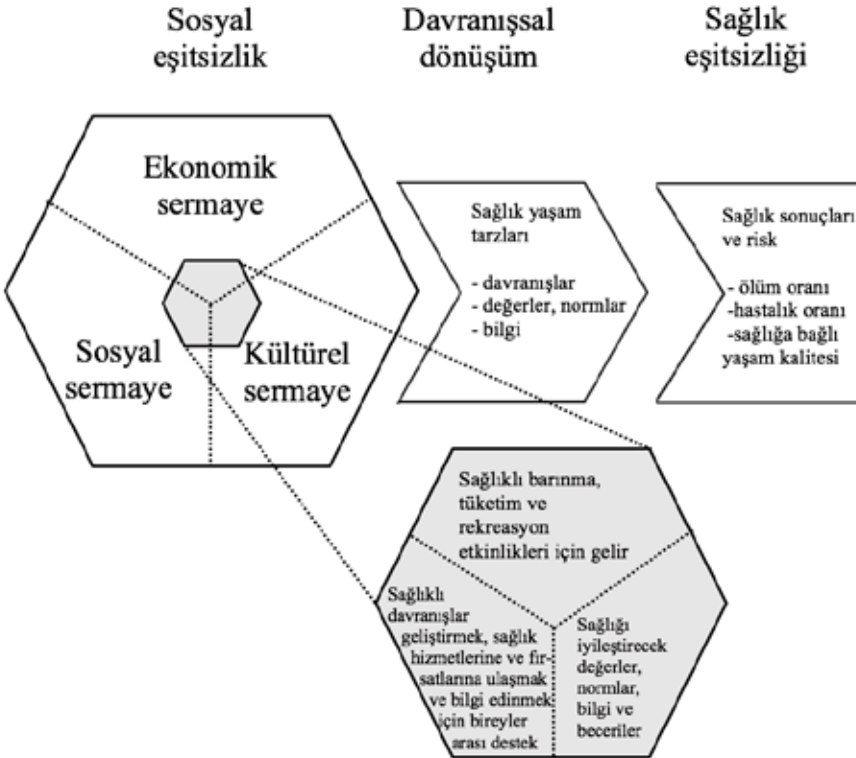
Sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişki Putnamcı bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde şimdiye dek görüldüğü gibi sosyal sermayeyi farklı boyutları üzerinden geliştirilen değişkenlerle ölçen ve sermayenin diğer biçimlerinden görece bağımsız ele alan çalışmalar ortaya çıkmaktadır. Ancak sosyal sermaye Bourdieu'nun kavramsallaştırmasıyla ele alınırsa, farklı sermaye türlerinin sağlığı etkileme biçimlerinin birbirleriyle ilişkili olduğu görülebilir (Veenstra, 2007). Bu nedenle bu ilişkililiğe ve sağlık çalışmalarında kültürel sermaye kavramının kullanımına kısaca değinmekte fayda vardır. Çünkü kültürel sermayenin aynı zamanda ekonomik ve sosyal sermayenin kullanımını mümkün kılan bir etken olduğu ileri sürülmektedir (Abel, 2008).

Sosyal sermayenin oluşturulmasında bir araç olarak kültürel sermaye ve kültürel sağlık sermayesi kavramı

Sosyal sermaye türlerinin birbirleri ile ilişkilerinin göz adı edilmemesi gerektiğini belirten Abel'e (2008) göre ekonomik sermaye insanlara sağlık için gerekli harcamaları yapacak maddi olanakları sunsa da sağlıksız beslenme, tütün ve aşırı alkol tüketimi ya da hareketsizlik gibi konular ekonomik sermaye ile açıklanamaz. Abel (2008, s. 3) sağlığa değer verme, sağlıkla ilgili davranışları yönlendirme, sağlıkla ilgili mal ve hizmetlerden hangilerinin satın alınacağına karar verme ya da hangi ürünlerle beslenmek gerektiğine yönelik tercihler konusunda kültürel sermayenin büyük önem taşıdığını düşünür. Ayrıca sosyal sermaye sağlayabilecek olan ağlara dahil olabilmek için belirli değerlere

sahip olmak ve belirli davranışlar göstermek gerekir ve bu gruplara girebilmek ve sosyal sermayeden faydalanabilmek için gerekli olan araçları kültürel sermaye sağlar. Bu nedenle Abel (2008, s. 3) sağlığı iyileştirebilecek sosyal sermayenin elde edilip kullanılabilmesi için kültürel sermayeye, özellikle belirli kültürel kaynaklara sahip olmanın bir zorunluluk olduğunu savunur. Abel (2008, s. 4) kolektif yaşam tarzı desenleri üzerinden yaşanan davranışsal dönüşümlere odaklanarak sosyal eşitsizliklerle sağlık eşitsizlikleri arasındaki ilişkiyi Şekil 4'te görüldüğü gibi görselleştirmektedir. Abel bu şekli özellikle sağlıklı yaşam tarzlarına ulaşmanın insanların sosyal sınıfı ve statüsü ile yakından ilişkili olduğu iddialarına (Blaxter, 1990; Cocherham, 2005; Frohlich, Corin ve Potvin, 2001; Williams, 1995) karşı geliştirmiş ve sağlıkla ilişkili ekonomik, sosyal ve kültürel kaynakları hem birbirinden ayırmaya hem de daha geniş bir desende birbirleri ile nasıl bütünleştiklerini göstermeye çalışmıştır.

Şekil 4: Sermayelerin etkileşimi, yaşam tarzları ve sağlık eşitsizliği



Kaynak: Abel, 2008, s. 4

Sermaye türlerinin birbiriyle ilişkililiğinin merkezindeki kavramlardan biri sağlıkla ilgili bilgidir. Sosyal sermayenin sağlığı etkileme biçiminde sağlıkla ilgili bilginin etkili bir şekilde yayılması önemli bir etkiye sahip görünmektedir. Ancak eğitimin sağlığı etkileme biçiminin bir yönü sağlıklı davranışlar geliştirmekse diğer yönü de bu bilgiyi sağlık hizmeti veren profesyonellere göstermek, aldıkları tedavi hakkında kişisel kararlar verebilmektir. Sosyal sermaye ile sağlık arasındaki çalışmalar bireylerin kendilerine sosyal destek verecek grupları edinmelerinin ve gruplar içinde öğrenilen bilginin önemini göstermektedir, ancak bu bilginin birey tarafından kullanılma yoluna değinmemektedir. Sağlıkla ilgi formel ya da enformel bilgiyi kullanmanın sağlıkla ilişkisi kültürel sermaye kavramıyla açıklanabilir.

Kültürel sermaye genel düzeyde insanların yüksek statü sembolü olarak bulundurulup paylaştıkları sembolik ve maddi olmayan bilgi birikimini ifade eder. Bourdieu'nin (1986) kavramsallaştırmasında kültürel sermaye nesneleşmiş, içselleştirilmiş ve kurumsallaşmış olmak üzere üç formda görülür. Nesneleşmiş kültürel sermaye kitap, resim, bilgisayar gibi devredilebilir, aktarılabilir kültürel ürünlerin tüketimini içerir. Nesneleşmiş kültürel sermayeyi oluşturan bu ürünlerin içselleştirilmesi sonucunda insanların değer, bilgi, tercih ve davranışlarını içeren içselleştirilmiş kültürel sermaye oluşur. Kurumsallaşmış kültürel sermaye ise içselleştirilmiş kültürel sermayeyi kurumsal düzeyde belgeleyen diploma ya da sertifikalardan oluşur (Bourdieu, 1986).

Sağlık çalışmaları açısından kültürel sermaye kavramı özellikle sağlık ve eğitim arasında ortaya konan ilişkiyi açıklama açısından önemlidir. Sağlığı etkileyen diğer değişkenlerin etkisini kontrol altında tutan bazı çalışmalarda eğitim düzeyi azaldıkça hem yaşamı kısaltan hastalıklara yakalanma oranının (Dadoniene, Stropuviene, Stukas, Venalis ve Sokka-İsler, 2015) hem de bütün nedenlere bağlı ölüm oranının arttığını (Ullits ve ark., 2015) ortaya konmuştur. Lleras-Muney'in (2005) çalışması bir bölgede zorunlu eğitim süresinin uzunluğu ile çocukların hayatta kalma oranları arasında doğru orantı olduğunu göstermiştir. Kültürel sermaye ağır alkol tüketimi, tütün kullanımı ve diyeteye uymama gibi sağlıkla ilgili davranışların da iyi bir göstergesi kabul edilmektedir (Cutler ve Lleras-Muney, 2010). Ancak bu çalışmaların hepsi kültürel sermayeyi eğitim düzeyiyle ölçmekte, yani kurumsallaşmış kültürel sermaye ile sınırlı kalmaktadır. Nesneleştirilmiş kültürel sermayeye ile sağlık arasındaki ilişkiyi ele alan az sayıda çalışma (Kamin, Kolar ve Steiner, 2013; Oncini ve Guetto, 2017) sağlığın iyileştirilmesi konusunda kültürel sermayenin en az ekonomik sermaye kadar etkili olduğu sonucuna ulaşmaktadır.

Bu bulgulara rağmen Abel'in (2008) yaptığı vurguya kadar içselleştirilmiş kültürel sermayenin sağlıkla ilişkisi üzerinde durulmamıştır. Abel'e (2008) göre insanların sağlık eşitsizliklerine yol açan davranışları ancak içselleştirilmiş kültürel sermaye ile açıklanabilir, bu nedenle eğitimi yalnızca edinilen diplomalarla ölçmek, diğer bir deyişle sadece kurumsallaşmış kültürel sermayenin etkilerine odaklanmak yetersizdir. Örneğin Lareau'nun (2003) çalışması çocukların eğitimleriyle ilgili sorunlar olduğunda orta sınıf ailelerin kültürel sermayelerini işçi sınıfı ailelerinden daha etkili bir şekilde kullandıklarını göstererek içselleştirilmiş kültürel sermayenin hem kurumsallaşmış kültürel sermaye üzerindeki etkisini hem de toplumsal sınıfların sağlığı etkileme kapasitesini ortaya koymuştur. Wall'a (1995:660) göre kültürel sermaye bireylerin sosyal etkileşimlerden nerelerde kazanımlar sağlanabileceği konusunda kendilerini iyi bilgilendirmelerini sağlayan üstün bir beceridir ve bu sayede iyi eğitimliler ve orta sınıflar halk sağlığına yönelik koruyucu sağlık önlemlerinden daha iyi faydalanabilmektedirler. Diğer bir deyişle Wall'a göre kültürel sermaye sürekli bilgi edinebilir olabilme kapasitesidir, bu nedenle de daha eğitilmiş olanlar ve finansal olarak daha güvende olanlar bu sermayeden daha fazla yararlanırlar. Malat (2006, s. 305–309) kültürel sermayeyi belirli bir sosyal çevrede bireysel avantaja sahip olmayı sağlayan bilgi ve davranışlar olarak tanımlar ve tıbbi tedavilerdeki ırksal eşitsizlikler konusunda oldukça açıklayıcı bir kavram olduğunu savunur. Malat (2006) sosyal ağlardaki ırksal farklılıkların tıbbi tedavi sürecinde ırka bağlı ihtilaflara yol açabildiği ve beyaz olmayanların daha iyi tedavi sonuçları elde etmek için kültürel sermayelerini harekete geçirmeleri gerektiği sonucuna varmıştır. Malat'a (2006, s. 310–311) göre harekete geçirilecek bu kültürel sermaye hastaların doktorun tavsiye ettiklerinin dışında test ve işlemler talep etmeyi kendi hakları olarak görüp görmedikleri, istenen tedaviyi alıp alamadıkları, aldıkları tedavinin yeterli olup olmadığı konusundaki düşünceleri, sağlık personeline nasıl davrandıkları ve onların kendilerine yönelik davranışlarını nasıl algıladıkları ile ilgilidir.

Kültürel sermayenin içselleştirilmiş boyutuna ilişkin bu çalışmaların da gösterdiği gibi, kültürel sermayenin eğitim düzeyine indirgenmesi sağlıkla arasındaki ilişkinin anlaşılmasını sınırlamaktadır. Abel (2008) sağlıkla ilişkisi üzerinden kültürel sermayenin sadece kurumsallaşmış kültürel sermaye olarak ele alınmasının yarattığı yetersizliği aşmak için yeni bir kavram geliştirmiş, iyi bir eğitim almayı, ekonomik açıdan güvende olmayı ve halk sağlığı ile ilgili kamusal bilgilerden faydalanabiliyor olmayı, yani sağlığı iyileştirmek için kullanılacak kültürel sermaye kaynaklarını **“sağlıkla ilişkili kültürel sermaye”** olarak tanımlamıştır. Abel'in bu kavramı ilk kez kullanmasından iki yıl sonra Shim (2010)

“kültürel sağlık sermayesi”³ kavramını geliştirmiştir. Kültürel sağlık sermayesi, hastaların ve doktorların kültürel becerilerinden, sözlü ve sözsüz yetkinliklerinden, tutum, davranış ve etkileşim tarzlarından oluşan birikimdir (Shim, 2010, s. 1). Kültürel sağlık sermayesi sağlık okuryazarlığı, kendi kendine yardım gibi kavramlarla ilişkilidir, hastalar kendi habitusları içindeki deneyimleri sırasında bunları öğrenir, sağlıklarını takip etmeye ve sağlıkla ilgili riskleri azaltmaya yönelik davranışlarda bulunmaya başlarlar. Bu nedenle Shim’e (2010) göre kültürel sağlık sermayesinin artması sağlık bakımı sürecindeki ilişkilerin, özellikle de doktor-hasta iletişiminin iyileşmesini sağlayacaktır.

Kültürel sağlık sermayesi kavramı, sağlık hizmetini sunanlarla talep edenler arasındaki iletişimin ve etkileşimin niteliğinin sosyal olarak aktarılan ve toplumda farklı şekilde dağılmış olan kaynaklar tarafından şekillendirildiğini ifade etmesi bakımından önemlidir. Shim (2010) hastalarla sağlık bakımı sağlayanlar arasındaki karşılaşmaların toplumsal yapılardan, kurumsal düzenlemelerden ve toplumsal yaşamdan sızan eşitsizliklerin tezahürü olduğunu belirtir. Maynard’ın (1991, s. 449) çalışmasının gösterdiği gibi kliniklerdeki etkileşim gündelik yaşamdan daha otoriter ve daha katı şekilde gerçekleşmekte, üstelik hastalarla sağlık personeli arasındaki asimetri doğrudan yukarıdan dayatılmamakta, etkileşim içinde meydana gelmektedir ve Shim’e (2010, s. 9) göre kültürel sağlık sermayesi bu asimetriyi ortadan kaldırabilir. Sağlık hizmeti verenleri “okuyabilen”, ne gibi kişilerarası tarzlara değer verdiklerini anlayabilen, kendilerini hızla çeşitli şekillerde sunabilecek esnekliğe sahip olan hastaların kültürel kaynaklarını sağlık bakımıyla ilgili avantajlara çevirme ihtimalleri yüksektir (Shim, 2010, s. 11).

Shim’e (2010) göre kültürel sağlık sermayesini oluşturan bilişsel, davranışsal, sosyal ve kültürel kaynaklar hastaların benlik sunumlarında etkili olmakta ve sağlık bakımı sürecindeki eşitsizlikler ve ayrımcılıklar karşısında eylem stratejileri oluştururken kullanılmaktadır. Kültürel sermaye kavramı sadece kurumsal düzenlemeleri şekillendiren

3 İktisatçı Michael Grossman’ın ilk olarak 1972 yılında yayınladığı bir makalede (On the concept of health capital and the demand for health, *Journal of Political Economy*, 80(2):223-255) geçen sağlık sermayesi kavramı beşeri sermaye ile ve ekonomik modellemeyle ilgilidir ve bu çalışmada bahsedilen kültürel sağlık sermayesi kavramıyla içerik olarak örtüşmez. Margaret Blaxter’ın (2004) geliştirdiği sağlık sermayesi kavramı da sağlığın insanların sosyal pozisyonlarına, günlük yaşam deneyimlerine ve kullandıkları kaynaklara bağlı olarak birikimsel bir desende oluştuğunu ifade eden bir kavramdır. Nasıl ekonomik sermaye parasal değerle ifade ediliyorsa sağlık sermayesi de zindelik, güç, direnç, bağışıklık, genetik olarak aktarılmış özellikler gibi niteliklerden oluşan, yaşam boyu yitirilebilecek veya çoğaltılabilecek olan bir sermaye türüdür (Blaxter, 2004:66-67). Bu makalede ele alınan kültürel sağlık sermayesi kavramı Blaxter’ın kavramından farklı olarak sosyal sermaye edinmeyi kolaylaştıracak bir araç, bir kültürel sermaye türüdür.

baskın sosyal gruplarla değil, bu bağlamlarda anlam taşıyan etkinliklerin, kaynakların ve davranışların neler olduğunun tanımlanması ile de ilişkilidir (Shim, 2010, s. 4).

Shim (2010, s. 6) için kültürel sağlık sermayesi ile ilgili önemli kavramlardan biri sağlık okuryazarlığıdır. Sağlık okuryazarlığı, "bireylerin sağlıkla ilgili uygun kararlar verebilmek için gereksinim duydukları temel sağlık bilgisini ve hizmetlerini elde etme, işleme ve anlama kapasitesi" olarak tanımlanmaktadır (Ratzan ve Parker, 2000, s. 6). Shim (2010) sağlık okuryazarlığının yoksullar, göçmenler ve etnik azınlıklarda daha düşük düzeyde olduğunu hatırlatarak sağlık bakımındaki sosyal eşitsizliklerin oluşmasında önemli bir rol oynadığını vurgular. Kültürel sağlık sermayesi ile ilgili diğer önemli kavramlar ise öz yeterlik, kontrol ve kendine güvendir (Shim, 2010:7).

Sağlıktaki etnik eşitsizlikler üzerine çalışan ve kültürel sermayenin hastaların tüketici davranışlarını, girişimciliğini, öz-gözetimlerini etkileyen tarihsel ve kültürel momentle ilişkili olduğunu vurgulayan Sacks (2018) bu perspektifi kültürel sağlık sermayesi kavramının sağlayabileceği sonucuna varmıştır. Sacks (2018) kültürel sağlık sermayesinin sağlık eşitsizliklerini azaltacak bir müdahale yarattığını savunmaz ama bulgularına göre sağlık eşitsizlikleri, ırksal/etnik stereotipleştirme ve ayrımcılık karşısında direnmek için bir araç olarak kullanılmaktadır. Çalışmada özellikle yoksul olmayan Afrika kökenli kadınların kültürel sağlık sermayesi becerilerinin asimetrik hasta-hizmet sağlayıcı ilişkisi bağlamı içinde bir kendini savunma biçimi oluşturduğuna dikkat çekmektedir. Bu kültürel beceriler arasında diplomalar ve bilimsel bilgi kadar sözlü iletişim becerileri ve giyinme tarzı da yer almaktadır. Sacks'ın (2018) görüştüğü kadınlara göre kıyafetleri, takıları, genel görünüşleri, akıllı ve eğitilmiş olduklarını belli etme yolları gibi özellikler, doktorların kendilerine yönelik algılarını (örneğin şikayet edebilecek biri olup olmadıkları yönünde) ve davranışlarını etkilemekte ve alacakları tedaviyi farklılaştırmaktadır. Başka çalışmalar da biyomedikal kavramları ve dili kullanarak iletişim kuran hastaların doktorlardan ilgi ve tedavi görme ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Mishler, 1984; Stimson ve Webb, 1975).

Eleştiriler

Genel olarak varlık temelli yaklaşımlara ve özel olarak sağlık alanında sosyal sermaye kavramına dayalı analizlere yöneltilen eleştiriler büyük ölçüde örtüşmektedir. Bu

eleştiriler temel olarak neoliberal piyasanın ve mevcut sosyoekonomik sistemin yaratığı tahrip edici sonuçları tartışmamak ve ekonomik ve toplumsal sorunların yapısal nedenlerini görmezden gelmek (Ferragina ve Arrigoni, 2017) etrafında toplanmaktadır. Bu eleştirilere göre kendi kendine yetmenin vurgulanması kurumsal hesap verme sorumluluğuyla temel bir çelişki yaratmaktadır. Topluluk üyeleri toplumsal yapıdaki eşitsizliklerden kaynaklanan engelleri kendi kaynaklarını ve ilişkilerini kullanarak aşmak yönünde cesaretlendirilirse yerel, bölgesel ve ulusal politikaları planlayanlar yapısal engelleri azaltacak politikalar geliştirme yönünde bir baskı hissetmeyeceklerdir (Rippon ve Hopkins, 2015:20). Varlık temelli yaklaşımların en büyük zayıflığının kamu hizmetleri, topluluklar ve şirket çıkarları arasındaki güç ilişkilerini sorgulayamamaları olduğunu belirten Friedli'ye (2012) göre bu yaklaşımlar halk sağlığının ve kamu genelini iyileştirilmesi için devlet tarafından yapılacak olan yasal müdahalelerin gerilemesini destekler gibi görünmektedir. Friedli (2012) ve Marmot (2010) gibi yazarlar asgari ücretin, kendi evine sahip olmanın, finansal politikaların, kademeli vergilendirmenin sağlık eşitsizlikleri azaltmak için daha önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Friedli (2012) varlık temelli programlarının bireyselleştirme ve özelleştirme gibi neoliberal değerler için verilen kapitülasyonlar olduğunu, bu yaklaşımların neoliberal ekonomi analizine bağlı bir refah devleti eleştirisi ile bunun sonucunda piyasanın daha da serbestleşmesini ve yurttaşların sosyal haklarının azalmasını savunan halk sağlığına yönelik saldırılar arasında bir ayırım yapamadıklarını belirtmektedir.

Bu eleştirilerin haklılığı Dünya Bankası ile işbirliği içinde olan Dünya Sağlık Örgütü'nün de sağlığı iyileştirmek için varlık temelli yaklaşımları desteklemesinde kendisini göstermektedir. Sağlık alanındaki neoliberal dönüşümün gerçekleşmesinde önde gelen kurumlardan olan Dünya Bankası, 1980'lerden itibaren sağlık alanında daha fazla etkiye sahip olmuş, bütçe kısıtlamaları gibi yapısal sınırlılıklarla zorlanan Dünya Sağlık Örgütü de Dünya Bankası ile işbirliği yapmaya başlamıştır (Youde, 2012; 29–63). Sağlık eşitsizliklerinin giderek arttığının farkında olan Dünya Sağlık Örgütü Avrupa bölgesindeki eşitsizlikleri azaltmak için "Sağlık 2020" adında yeni bir sağlık politikası geliştirmiş ve bu yeni politikanın planlanmasında sağlık alanındaki geleneksel yaklaşımlardan farklı olarak varlık temelli yaklaşımlara ve sosyal sermayeye ağırlık vermiştir. Dünya Sağlık Örgütü sağlığı ve esenliği sağlayıp koruyacak faktörlerin neler olduğunu varlık-temelli yaklaşımların belirlediğini, sosyal sermayenin de bu faktörlerden biri olduğunu belirtmektedir (Rocco ve Suhrcke, 2012, s. 4). Bu yeni politika çerçevesinde

hastalıklarla mücadele etmekten sağlığı iyileştirmeye yönelmiş, sağlığı topluluğa ait bir kaynak ve varlık olarak değerlendirmiş ve salutogen kaynakların birey ve toplulukların kendine güven, direnç ve başa çıkma becerilerini artırma kapasitesine dikkat çekmiştir (World Health Organization, 2013; Rocco ve Suhrcke, 2012). Bu çerçevede sağlık eşitsizlikleri alanında yapılacak çalışmalarda varlık temelli yaklaşımların, özellikle sosyal sermayenin önemi artacak görünmektedir.

Kültürel sağlık sermayesi de sistematik eşitsizlikler tarafından kısıtlanmış, yapısal olarak sınırlı bir sermayedir, ancak kavramı geliştiren Shim (2010, s. 4) de bunun farkındadır. Shim'in kavramsallaştırmasına yönelik daha şiddetli eleştiriler yapılmakta, örneğin kültürel sağlık sermayesinin sağlıktaki eşitsizlikleri azaltmayıp aksine artıracığı da ileri sürülmektedir. Dubbin, Chang ve Shim (2013, s. 12 –13) kültürel sağlık sermayesinin bireysel algılanmaması gerektiğini, bunun Bourdieu'nun mirasını gözardı etmek anlamına geleceğini vurgular ve kültürel kaynak ve pratiklerin toplumsal tabakalaşmanın oluşup sürdürülmesine katkıda bulunduğunu ve sermayenin bütün biçimlerinin kalıcı sosyal hiyerarşi ve eşitsizliklere bağlı olduğunu hatırlatırlar. Dubbin ve arkadaşlarına (2013) göre kültürel sağlık sermayesiyle ilgili çalışmalardaki ortak nokta sağlık bakımı sürecinde bakımı verenlerden de hastalardan da giderek daha fazla şey talep edilmesi, bu nedenle kültürel becerilerin ve kaynakların Batı toplumlarında çağdaş sağlık bakımı sürecinde giderek daha fazla önem kazanmasıdır. Sağlık bakımı sunanlardan daha az kaynakla daha fazla şey yapmaları beklenmekte, hastalardan da sağlık bakımı arayan kişiler değil, tıbbi hizmetler hakkında bilgi sahibi olan tüketiciler olmaları beklenmektedir. Bu tip bir tüketimci mantık gittikçe karmaşıklaşan sağlık bakımı ortamında hareket edebilmek için hastaların da sağlık bakımı verenlerin de bir dizi beceriye ve örgütsel deneyime sahip olmasını gerektirmektedir (Clarke vd., 2003). Dubbin ve arkadaşları (2013) kültürel sağlık sermayesine ilişkin bu davranış veya becerilerin eğitimle yaratılmasının sağlık bakımının tabakalaşmış, eşitsiz yapısını düzelterek iddia edilemeyeceğini, aksine bu tip stratejilerin bireysel olarak hastalar ve bakım verenlere yönelik beklenti ve talepleri artıracığını, bu nedenle de sağlık eşitsizliklerini artıracığını ileri sürerler.

Değerlendirme

Sağlık ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiye dair yapılan araştırmalar sosyal sermayenin genel olarak sosyal destek, sosyal etki, sosyal kontrol, sosyal katılım, maddi

kaynaklara erişim, güven ve kolektif eylem yaratarak sağlıkla ilgili bilgiye erişim, sağlıklı davranışlar geliştirme, sağlıklı çevreler yaratma, kamu sağlığının iyileştirilmesi için politik karar alma süreçlerini etkileme gibi sonuçlar üzerinden sağlığı etkilediğini göstermektedir. Araştırma bulguları sosyal ilişkilerin ve sosyal ağların sağlık üzerinde, özellikle algılanan sağlık statüsü ve depresyon gibi sağlık değişkenleri üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmalar sağlığın sadece maddi eşitsizliklere göre şekillenmediği konusunda geniş bir ampirik bilgi birikimi sağlamaları ve sağlığın sosyal modelinin farklı disiplinler tarafından giderek artan biçimde benimsendiğini göstermeleri bakımından önemlidir.

Bununla birlikte sağlıkla ilgili konularda sosyal sermayenin aşırı vurgulanması, sağlığı etkileyen yapısal koşulların etkisini ve önemini gizleme işlevi görebilir. Sağlığı iyileştirmek için bireylerin ve toplulukların kaynaklarının harekete geçirilmesini vurgulamak, devletin yurttaşlarına sağlıklı bir yaşam için gerekli koşulları sağlama sorumluluğunun görmezden gelinmesine neden olmamalıdır. Sosyal sermaye güçlü bir kavram olmakla birlikte sağlık eşitsizliklerini ortadan kaldıracak bir sihirli değnek değildir. Aksine, sosyal sermayenin kavramsal gücüne olan ilgi ve ihtiyaç aslında işsizlik, düşük ücretler, kötü yaşam koşulları, ekonomik, sosyal ve politik eşitsizlikten kaynaklanan stres ve dışlanmışlık gibi yapısal nedenlerle sağlık bozuldukça ve sağlık sistemlerinin piyasalaşması nedeniyle sağlık bilgisine ve hizmetlerine erişim kısıtlandıkça artmaktadır. Sosyal sermaye sağlık eşitsizliklerinin bazı kısımlarını ve sadece bazı gruplar için azaltabilir. Türkiye’de bunu gösterecek ampirik çalışmaların yapılması elbette çok önemlidir. Ancak sosyal sermaye sağlığı toplum düzeyinde iyileştirecek ya da Neoliberalizmin sağlık üzerinde yarattığı tahribatı büyük ölçüde ortadan kaldıracak bir mekanizma olarak görülmemelidir. Kaldı ki sosyal sermaye içinde kurulan ağlar, etkileşim ve paylaşılan bilgi doğrudan sağlıkla ilgili değil de, örneğin yoksullukla baş etme konusuyla ilgili olursa, ya da bu yönleri ağır basarsa, sağlıksız değer ve normların desteklenmesi de söz konusu olabilir. Örneğin Türkiye’de sıklıkla görülen komşuya iyi gelen ilacı kullanmak, kulaktan dolma bilgilerle kendini tedavi etmeye çalışmak ya da doktor tarafından önerilen tedaviyi sonlandırmak da sosyal sermaye üzerinden edinilen davranışlar olarak açıklanabilir. Yoksulluğa rağmen hayatta kalmak, sağlıklı yaşamdan daha önemli bir hedef olabilir ve bu durumda bireyler ve topluluklar sağlığa olan zararı dikkate alınmaksızın hayatı sürdürmenin daha düşük maliyetleri yollarına odaklanabilirler. Benzer şekilde sağlık konusunda bireylerin bilgi, davranış ve etkileşimlerin

aşırı vurgulanması sağlıksızlıktan doğrudan bireyleri ve küçük toplulukları sorumlu tutan neoliberal sağlık söylemini güçlendirebilir. Son yıllarda tütün kullananların sigorta primlerini yükselten ya da prim ödediği halde tütün kullanımına bağlı hastalıklar söz konusu olduğunda tedavi masraflarını karşılamayan devletler olduğu dikkate alındığında bu konunun önemi belirginleşir. Çünkü tütün kullanımının sınıfsal bir deseni olduğu uzun zaman önce çok sayıda araştırmayla ortaya konmuştur. Benzer şekilde obezite sınıfsal olduğu halde diyetisyenin verdiği diyeteye uymayanların tedavilerinin sigorta tarafından karşılanmaması gerektiğine ilişkin iddialar 2000'lerin ikinci yarısından beri gündemdedir. Bu tip uygulamalar bireylerin sağlığını daha fazla bozmanın yanı sıra normları neoliberalizm tarafından belirlenen bir yeni sağlık düzeninin distopik görünümünün birer parçasıdır. Sosyal sermaye üzerinden sağlığı bozucu davranışların kişisel veya topluluksal özellikler olarak görülmesi bu davranışların ardındaki sınıfsal deseni gizlemeye yardımcı olacak şekilde kullanılabilir. Diğer bir deyişle bu durum bazı bireyleri çeşitli davranışları nedeniyle sağlık sisteminden dışlama gibi uygulamaların bilimsel ideoloji tarafından desteklenmesine ve hastalığın nedenini bireysel yaşam tarzı faktörlerine indirgeme eğiliminde olan neoliberal sağlık söyleminin meşrulaştırılmasına yol açabilir. Hâlbuki neoliberal sistemlerde görülen bu tip uygulamaların ardındaki nedenler toplum sağlığını iyileştirme gayretinden çok devletin sağlık alanındaki sorumluluklarından geri çekilmesi, sağlığın serbest piyasa koşullarına uygun bir alan olarak kurulması, özelleştirilmesi ve şirketleştirilmesi ile ilgilidir. Bu nedenle sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiye dair çalışma ve tartışmalarda neoliberal sağlık paradigmasının özellikleri iyi okunmalı, bireylerin kaynakları, etkileşimleri ve davranışları sağlığı bozan yapısal faktörlerden tamamen ayrılmamalıdır.

Sağlık ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiye dair araştırmalarda işlemselleştirme süreci üzerinde çok durulmakla birlikte aynı kavramı çok farklı şekillerde ölçerek yapılan ampirik çalışmalar olduğu görülmektedir. Şüphesiz bilimsel bilgi birikimseldir ve bu verilere dayanarak kapsayıcı bir teori geliştirme olanağı her zaman var olacaktır, ancak büyük çoğunluğu nicel yöntemle yürütülen bu çalışmaların nicel mantığa aykırı bir şekilde aynı kavramı farklı değişkenlerle ölçmeleri aralarında nicel bir karşılaştırma yapmayı imkansız kılmaktadır. Sosyal sermayenin ölçümü günümüzde kendi başına bir literatür oluşturmuştur ve elbette ki bir kavram birden fazla değişkenle ölçülebilir. Burada vurgulanmak istenen, bilim anlayışı ile yöntem arasındaki tutarlılık meselesidir. Eğer sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiye dair bir çalışma sadece

işlemselleştirmeye daha az uygun olduğu için Bourdieu'cu anlamda sosyal sermayeye ve sosyal sermayenin diğer sermaye türleriyle ilişkisine neredeyse hiç değinmeden yapılıyorsa, o halde verilerin karşılaştırılması ve güvenilirlik gibi nicel yöntemin merkezi konularında daha hassas olmaları ve ölçümlerini karşılaştırılabilecek şekilde yapmaları beklenir. Diğer taraftan bu konuda yapılacak çalışmaları asıl güçlendirecek olanın daha katı nicel ölçümler değil, kavramı daha geniş bir perspektifle ele alabilen çalışmalar ve nitel yöntemle yapılacak olan araştırmalar olduğu düşünülmektedir. Eğer bu konudaki çalışmalar Putnam'ı olduğu kadar Bourdieu'yu da dikkate alırsa ve işlemselleştirme sürecine olduğu kadar bağlam bütünlüğüne de önem verirse daha etkili sonuçlar alınabilir. Sosyal sermaye ve kültürel sermaye kavramlarının sağlık açısından kesişen sonuçları da böyle bir bütüncül yaklaşımın gerekliliğini göstermektedir. Örneğin doğru sağlık bilgisine erişim, sağlıklı davranış konusunda rol model alma gibi konular, incelenen çalışmalarda görüldüğü gibi hem sosyal hem de kültürel sağlık sermayesiyle ilişkilidir ve ekonomik sermayeden de bağımsız değildir.

Özellikle sağlık bilimlerinde sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmaların kavramı bu şekilde ele alışımda en önemli etken, sahip oldukları pozitivist mirastır. Neoliberal sağlık paradigmasının sağlıkta bireyin ve toplulukların önemini vurgulamasının az sayıdaki olumlu etkilerinden biri sağlık alanındaki çalışmaların bu ilişkileri ortaya koyacak yeni teori ve kavramlara yönelmesini sağlaması olmuştur. Çünkü bireylere ve topluluklara yapılan bu vurgu bireyin pasif bir alıcıdan ibaret olmadığı, etkin bir özne olduğu sosyal bilim paradigmalarına dikkat çekmektedir. Bireyi bir özne olarak görmeye çalışmak, uzun zaman boyunca Pozitivizm dışındaki yöntemsel yaklaşımları ve nitel araştırma desenlerini benimseyen çalışmaları neredeyse bilimden bile saymayan biyomedikal ve pozitivist paradigmalara yönelik eleştirilerin çoğalmasını sağlamış, bu paradigmaların sınırlarına ilişkin tartışmaları artırmıştır. Bu sorgulamanın kendisi de, sosyal sermaye gibi sosyal bilim kavramlarının sağlıkla ilgili disiplinler arası literatürün merkezine girmesi de elbette son derece değerli gelişmelerdir. Öte yandan biyomedikal paradigmanın etkisinden kurtulmadan ya da onu eleştirmeden yapılacak çalışmalarda sosyal sermaye kavramını kolaylıkla değişkenlere indirgenebilecek ve kesin olarak ölçülebilecek bir kavram olarak görmek tehlikesi de vardır. Sosyal sermayeyi havada kalmış, bağlamına oturtulmamış değişkenlerle (örneğin sadece arkadaşlara güvenme düzeyi veya komşularla görüşme sıklığı ile ölçen çalışmalarda olduğu gibi) ölçen çalışmaların elde edeceği bilgiler bütünlüklü bir kavrayışı

mümkün kılamaz. Eğer amaç gerçekten birey ve toplulukların sahip olduğu kaynaklar çerçevesinde girdikleri etkileşimlerin sağlıkla ilişkisini görmekse, bu karmaşık ve çok boyutlu konunun tekil değişkenlere indirgenmesinin çalışmaların genelleme gücü ve güvenilirlik düzeylerinden bağımsız olarak çok sınırlı bir sonuç vereceği hatırd tutulmalıdır. Kısacası sosyal bilimlerde kullanılan temel kavramların sağlık alanında etkili bir şekilde kullanılabilmesi için sosyal bilimlerin çok boyutlu bakış açısının benimsenmesi ve kavramların daha kapsayıcı bir çerçeve içinde kullanılması gerekir.

Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde sağlık ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiye dair çalışmaların son derece az olduğu, henüz bu konuda ampirik veri toplanmadığı, dolayısıyla karşılaştırmayı mümkün kılan bir literatürün henüz oluşmadığı görülmektedir. Türkiye’de sosyal sermayenin özellikle prim borçları nedeniyle sigorta kapsamı dışında kalan, muayene ve ilaçlar için ödenen katkı ve katılım payları gibi cepten yapılan harcamaları karşılayamayan, ulaşım masrafları veya başka nedenlerle sağlık sisteminden etkili bir şekilde yararlanamayan grupların sağlık davranışları ve sağlıkları üzerindeki etkilerinin ortaya konması öznelerin değişen yapısal koşullara nasıl tepki gösterdiklerini anlamak açısından yararlı olabilir. Türkiye’de sağlık sisteminin özel sektör tarafından tamamlanan bir sistem olduğu ve mal ve hizmetlerde özel sektörün payının giderek arttığı dikkate alındığında önümüzdeki yıllarda sosyal sermayenin grupların ve toplulukların sağlıklarını artırmak için bir kaynak olarak öneminin artacağı açıktır. Eğer bu konuda yapılacak araştırmalarda (a) nicel yöntemin yanı sıra nitel yöntemi de benimseyen çalışmalar yapılırsa, (b) tek bir disiplinin perspektifiyle bakmak yerine disiplinler arası çalışmalara ağırlık verilirse ve (c) işlemselleştirme kolaylığı nedeniyle sosyal sermayenin belirli tanımlarıyla sınırlı kalınmazsa başta sağlık sosyolojisi olmak üzere sağlıkla ilgilenen pek çok disiplin ve alan için çok değerli bir bilgi birikimi elde edilebilir. Elbette toplum sağlığını iyileştirmek için gerekli yapısal değişiklikler birey veya topluluk düzeyinde gerçekleştirilemez. Bununla birlikte neoliberal politikaların etkisi altında bu değişimlerin uzunca bir süre gerçekleşmeyebileceği hesaba katılmalıdır. Dolayısıyla yapısal bir değişim gerçekleşene dek en azından topluluk düzeyinde sağlığı iyileştirebilecek yolların ortaya konması ve öznelerin yapıyı etkileyebilecek mekanizmalar oluşturabilmeleri açısından sosyal sermayenin ve kültürel sağlık sermayesinin sağlıkla ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan çalışmaların yapılması büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Abel, T. (2008). Cultural capital and social inequality in health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 62(13), 1–5.
- Aida J., Hanibuchi, T., Nakade, M., Hiral, H., Osaka, K., & Kondo, K. (2009). The different effects of vertical social capital and horizontal social capital on dental status: a multilevel analysis. *Social Science & Medicine*, 69(4), 512–518.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11–18.
- Berkman, L. F., & Glass, T. (2000). Social integration, social networks, social support, and health. In L. F. Berkman & I. Kawachi (Eds.), *Social epidemiology* (pp. 137–173). New York, NY: Oxford University Press.
- Berkman, L. & Kawachi, I. (2000). Social cohesion, social capital, and health. In L. F. Berkman & I. Kawachi (Eds.), *Social epidemiology* (pp. 174–190). New York, NY: Oxford University Press.
- Blaxter, M. (1990). *Health and lifestyles*. London, UK: Routledge Press.
- Bourdieu P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). New York, NY: Greenwood.
- Campbell, C., & Jovchelovitch, S. (2000). Health, community and development: Towards a social psychology of participation. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 10, 255–270.
- Cao, W., Li, L., Zhou, X., & Zhou, C. (2015). Social capital and depression: Evidence from urban elderly in China. *Aging & Mental Health*, 19(5), 418–429.
- Clarke, A. E., Shim, J. K., Mamo, L. & diğ. (2003). Biomedicalization: technoscientific transformations of health, illness, and U.S. biomedicine. *American Sociological Review*, 68(2), 161–185.
- Cockerham W. C. (2005). Health lifestyle theory and the convergence of agency and structure. *Journal of Health and Social Behavior*, 46(1), 51–67.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94:95–120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. London, UK: Harcard University Press.
- Coletta, N. J., & Cullen, M. L. (2000). *The nexus between violent conflict, social capital and social cohesion: Case studies from Cambodia and Rwanda*. Washington, DC: The World Bank.
- Cullen, M., & Whiteford, H. (2001). *The Interrelations of Social Capital with Health and Mental Health*. Australia: The Commonwealth of Australia.
- Cutler, D. M., & Lleras-Muney, A. (2010). Understanding differences in health behaviors by education. *Journal of Health Economics*, 29(1), 1–28.
- D’Hombres, B., Rocco, L., Suhrcke, M., & Mckee, M. (2010). Does social capital determine health? Evidence from eight transition countries. *Health Economics*, 19(1), 56–74.

- Dadoniene, J., Stropuviene, S., Stukas, R., Venalis, A., & Sokka-Isler, T. (2015). Predictors of mortality in patients with rheumatoid arthritis in Lithuania: Data from a cohort study over 10 years. *Medicina*, 51(1), 25–31.
- Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991). *Policies and strategies to promote social equity in health*. Stockholm, SE: Institute for Futures Studies.
- Dubbin, L. A., Chang, J. S., & Shim, J. K. (2013). Cultural health capital and the interactional dynamics of patient-centered care. *Social Science & Medicine*, 93, 113–120.
- Dünya Bankası. (1998). The Initiative on Defining, Monitoring and Measuring Social Capital. Social Capital Initiative Working Paper No.2. <http://siteresources.worldbank.org/INTSOCIALCAPITAL/Resources/SCI-WPS-02.pdf> Erişim: 12.02.2018
- Eriksson, M. (2010). *Social capital, health and community action - implications for health promotion* (Doctoral dissertation, Umea University, Sweden). Retrieved from http://www.social-capital.net/docs/Social_Capital_Health_and_Community_Action.pdf
- Eriksson, M. (2011). Social capital and health: Implications for health. *Global Health Action*, 4(5611), 1–11.
- Eriksson, M., Dahlgren, L., & Emmelin, M. (2011) Collective actors as driving forces for mobilizing social capital in a local community: What can be learned for health promotion? In H. Westlund & K. Kobayashi (Eds.), *Social capital and rural development in the knowledge society* (pp. 273–298). Northampton, UK: Edward Elgar Publishing.
- Eryiğit Günler, O. (2014). Sosyal sermaye, sağlık ve hastalık. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 107–113.
- Ferragina, E., & Arrigoni, A. (2017). The rise and fall of social capital: Requiem for a theory? *Political Studies Review*, 15(3), 355–367.
- Fiorillo, D., & Sabatini, F. (2015). Structural social capital and health in Italy. *Economics & Human Biology*, 17(1), 129–142.
- Forsman, A. K., Nyqvist, F., Schierenbeck, I., Gustafson, Y., & Wahlbeck, K. (2012). Structural and cognitive social capital and depression among older adults in two Nordic regions. *Aging Men Health*, 166, 771–779.
- Friedli, L. (2012). What we've tried, hasn't worked: The politics of assets based public health. *Critical Public Health*, 23(2), 131–145.
- Frohlich, K. L., Corin, E., & Potvin, L. (2001). A theoretical proposal for the relationship between context and disease. *Sociology of Health & Illness*, 23(6), 776–797.
- Fujiwara, T., & Kawachi, I. (2008). A prospective study of individual-level social capital and major depression in the United States. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(7), 627–633.
- Grootaert, C., & Van Bastelaer, T. (2002). *Understanding and measuring social capital – a multidisciplinary tool for practitioners*. Washington, DC: The World Bank.
- Harpham, T., Grant, E., & Thomas, E. (2002). Measuring social capital within health surveys: Key issues. *Health Policy and Planning*, 17(1), 106–111.

- Heaney, C. A., & Israel, B. A. (2002). Social networks and social support. In K. Glanz, B. K. Rimer & F. M. Lewis (Eds.), *Health behavior and health education Theory, research, and practice* (pp. 185–209). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Islam, M. K., Merlo, J., Kawachi, I., Lindström, M., & Gertdham, U. (2006). Social capital and health. Does egalitarianism matter? A literature review. *International Journal for Equity in Health*, 5(3), 1–28.
- Iwase T., Suzuki, E., Fujiwara, T., Takao, S., Doi, H., & Kawachi, I. (2012). Do bonding and bridging social capital have differential effects on self-rated health? A community based study in Japan. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 66(6), 557–562.
- Kamin, T., Kolar, A., & Steiner, P. M. (2013). The role of cultural capital in producing good health: A propensity score study. *Slovenian Journal of Public Health*, 52(2), 108–118.
- Kavanagh, A. M., Bentley, R., Turrell, G., Broom, D. H., & Subramanian, S. V. (2006). Does gender modify associations between self-rated health and the social and economic characteristics of local environments? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(2), 490–495.
- Kawachi, I., & Berkman L. (2000). Social cohesion, social capital, and health. In L. F. Berkman & I. Kawachi (Eds.), *Social epidemiology* (pp. 174–190). New York, NY: Oxford University Press.
- Kawachi, I., Subramanian, S. V., & Kim, D. (2008). Social capital and health: A decade of progress and beyond. In I. Kawachi, S. V. Subramanian & D. Kim (Eds.), *Social capital and health* (pp. 1–29). New York, NY: Springer.
- Kim, D., Subramanian, S. V., & Kawachi, I. (2006). Bonding versus bridging social capital and their associations with self rated health: A multilevel analysis of 40 US communities. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 60, 116–122.
- Lakon, C. M., Godette, D. C., & Hipp, J. R. (2008). Network-based approaches for measuring social capital. In I. Kawachi, S. V. Subramanian & D. Kim (Eds.), *Social capital and health* (pp. 63–82). New York, NY: Springer.
- Lareau, A. (2003). *Unequal Childhoods*. Berkeley: University of California Press.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Lleras-Muney, A. (2005). The relationship between education and adult mortality in the U.S.. *Review of Economic Studies*, 72(1), 189–221.
- Malat, J. (2006). Expanding research on the racial disparity in medical treatment with ideas from sociology. *Health*, 10, 303–321.
- Marmot, M. (2010). *Fair society, healthy lives: Strategic review of health inequalities in England post 2010*. London, UK: The Marmot Review.
- Maynard, D. W. (1991). Interaction and asymmetry in clinical discourse. *American Journal of Sociology*, 97(2), 448–495.
- McKenzie, K., Whitley, R., & Weich, S. (2002). Social capital and mental health. *British Journal of Psychiatry*, 181, 280–283.
- Merzel, C., & D’Afflitti, J. (2003). Reconsidering community-based health promotion: Promise, performance, and potential. *American Journal of Public Health*, 93, 557–574.

- Mishler, E. (1984). *The discourse of medicine: Dialectics of medical interviews*. Norwood, UK: Ablex Publishing.
- Mitchell, C. U., & LaGory, M. (2002). Social capital and mental distress in an impoverished community. *City & Community, 1*(2), 199–222.
- Muckenhuber, J., Pollak, L., Stein, K.V., & Dörner, T. E. (2016). Individual cognitive social capital and its relationship with pain and sick leave due to pain in the austrian population. *PLoS One, 11*(6), e0157909. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0157909>
- Nakamine, S., Tachikawa, H., Aiba, M., Takashi, S., Noguchi, H., Takahashi, H., & Tamiya, N. (2017). Changes in social capital and depressive states of middle-aged adults in Japan. *PLoS One, 12*(12), e0189112. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189112>
- O'Brien Caughy, M., O'Campo, P.J., & Muntaner, C. (2003). When being alone might be better: Neighborhood poverty, social capital, and child mental health. *Social Science & Medicine, 57*(1), 227–237.
- Oksanen, T., Kouvonen, A., Vahtera, J., Virtanen, M., & Kiimaki, M. (2010). Prospective study of workplace social capital and depression: Are vertical and horizontal components equally important? *Journal of Epidemiology & Community Health, 64*(8), 684–689.
- Oncini, F., & Guetto, R. (2018). Cultural capital and gender differences in health behaviours: A study on eating, smoking and drinking patterns. *Health Sociology Review, 27*(1), 15–30.
- Poortinga, W. (2012). Community resilience and health: The role of bonding, bridging, and linking aspects of social capital. *Health & Place, 18*(2), 286–295.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology, 24*, 1–24.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nanetti, R. Y. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ratzan, S. C., & Parker, R. M. (2000). Introduction. In C. Selden, M. Zorn, S. Ratzan & R. Parker (Eds.), *National library of medicine current bibliographies in medicine: Health literac* (pp. 5–7). Bethesda, MD: National Institutes of Health.
- Rippon, S., & Hopkins, T. (2015). *Head, hands and heart: Asset-based approaches in health care*. London, UK: The Health Foundation.
- Rocco, L., & Suhrcke, M. (2012). *Is social capital good for health? A European perspective*. Copenhagen, DK: World Health Organization Regional Office.
- Sacks, T. K. (2018). Performing black womanhood: A qualitative study of stereotypes and the healthcare encounter. *Critical Public Health, 28*(1), 59–69.
- Shim, J. K. (2010). Cultural health capital: A theoretical approach to understanding health care interactions and the dynamics of unequal treatment. *Journal of Health and Social Behavior, 51*(1), 1–15.
- Song, L. (2013). Social capital and health. In W. C. Cockerham (Ed.), *Medical sociology on the move: New directions in theory* (pp. 233–257). London: Springer.

- St John, Daniel (2017). *Evaluating Cognitive Social Capital: The Roles of Trust and Reciprocity in Health Research* (Thesis, Uppsala University, Swedish). Retrieved from <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1150103/FULLTEXT01.pdf>
- Stafford, M., Cummins, S., Macintyre, S., Ellaway, A., & Marmot, M. (2005). Gender differences in the associations between health and neighborhood environment. *Social Science & Medicine*, *60*, 1681–1692.
- Stimson, G., & Webb, B. (1975). *Going to see the doctor: The consultation process in general practice*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Szreter, S., & Woolcock, M. (2004). Health by association? Social capital, social theory, and the political economy of public health. *International Journal of Epidemiology*, *33*(4), 650–667.
- Turner, H., & Schieman, S. (2008). Stress processes across the life course: Introduction and overview. *Advances in Life Course Research*, *13*(1), 1–15.
- Uçar, E. (2016). Sosyal sermaye, politika, ekonomi, sağlık ve eğitim arasındaki ilişkiler. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(17), 518–533.
- Ullits, L. R., Ejlskov, L., Mortensen, R. N., Hansen, S. M., Kramer, S. R., Vardhingus-Nielsen H. ... Overgaard, C. (2015). Socioeconomic inequality and mortality - a regional Danish cohort study. *BMC Public Health*, *15*(490), 1–9.
- Uphoff, N. (2000). Understanding social capital: Learning from the analysis and experience of participation. In P. Dasgupta & I. Serageldin (Eds.), *Social capital: A multifaceted perspective* (pp. 215–249). Washington, DC: World Bank.
- Van Der Gaag, M., & Webber, M. (2008). Measurement of individual social capital: Questions, instruments, and measures. In I. Kawachi, S. V. Subramanian & D. Kim (Eds.), *Social capital and health* (pp. 29–50). New York, NY: Springer.
- Veenstra G. (2007). Social space, social class and Bourdieu: Health inequalities in British Columbia, Canada. *Health Place*, *13*, 14–31.
- Wall, S. (1995). Epidemiology for prevention. *International Journal of Epidemiology*, *24*, 655–664.
- Westlund, H. (2006). *Social capital in the knowledge economy. Theory and empirics*. Berlin, DE: Springer.
- World Health Organization. (1986). *The Ottawa charter for health promotion*. Geneva, CH: World Health Organization.
- World Health Organization. (2013). *Health 2020: European policy framework supporting action across government and society for health and well-being*. Copenhagen, DK: World Health Organization.
- Wilkinson, R. G. (1996). *Unhealthy societies: The afflictions of inequality*. London: Routledge.
- Williams, G. H. (1995). Theorising class, health and lifestyles: can Bourdieu help us? *Sociology of Health and Illness*, *17*, 577–604.
- Woolcock, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Isuma: Canadian Journal of Policy Research*, *2*(1), 11–17.
- Youde, J. (2012). *Global health governance*. Cambridge, UK: Polity Press.

Evaluation and Comparison of Lean Manufacturing Practices in Britain and France: A Case Study of a Printing Solutions Organisation

Dilek DEMIRBAS¹, Laura HOLLEVILLE², David BENNETT³



¹Professor in Economics, Istanbul University, Faculty of Economics, Istanbul, Turkey

²Researcher in Supply Chain Management at Newcastle Business School, Northumbria University

³Senior Lecturer in Supply Chain Management at Newcastle Business School, Northumbria University

Corresponding author:

Dilek DEMIRBAS,
Istanbul University, Faculty of Economics,
Istanbul, Turkey

E-mail: dilek.demirbas@istanbul.edu.tr

Received: 10.04.2018

Accepted: 17.05.2018

Citation: Demirbas, D., Holleville, L., & Bennett, D. (2018). Evaluation and comparison of lean manufacturing practices in Britain and France: A case study of a printing solutions organisation. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 93-150. <https://doi.org/10.26650/JECS422720>

ABSTRACT

Purpose: The objective of this research is to investigate and analyse the implementation of Lean philosophy in two production plants SMEs –one in Britain and one in France- both belonging to the same global American printing solutions and technology services organisation. The aim of the study is to analyse the impact of lean practices on employees and on the organisation itself as well as the critical factors for a successful implementation.

Design/methodology/approach: Using a case study approach, the collection of primary data for this dissertation consisted of semi-structured face-to-face interviews – seven in Britain and five in France - as well as observations in both SMEs during the visits on-site.

Findings; The evaluation of Lean practices in both companies revealed significant similarities concerning the principal Lean practices implemented and a general agreement about the importance of Lean in the current work place. On the other hand, the study indicated differences in terms of cultural issues and internal barriers for a successful Lean adoption.

Research Limitations/Implications: The samples between both companies were different in terms of job position distribution. This study provides recommendations beneficial to other organisations adopting Lean.

Originality/Value: The novelty of this study stems from the exploration of workers' points of view in relation to Lean practices, their implementation and their value in the work environment. Although the investigation undertaken in this research is based on only two SMEs with different backgrounds, this study would recommend how SMEs can develop and improve their Lean practices in the working place.

Keywords: Lean, Case study investigation, employees' perceptions, UK, France

EXTENDED ABSTRACT

The industrial scenario has witnessed a radical change over the past two decades with globalisation, changing market conditions, customer expectations and emerging technologies. This context sets companies in a very perilous situation since they must operate in a very reactive manner and seek more effective operations at *all levels of the supply chain* (Achanga, Shehab, Roy, & Nelder, 2006; Doolen & Hacker, 2005).

In order to sustain growth in this competitive scenario, organisations have started the reorientation of their competencies by the adoption and implementation of new approaches (Vinodh & Joy, 2012). *The Lean Production practices* initially developed by Taiichi Ohno at Toyota in the 1990s has contrasted with the western traditional 'mass production' methods which have influenced production as well as logistics and supply chain activities all around the world (Bhasin & Burcher, 2006; Nasab, Bioki, & Zare 2012; Olivella, Cuatrecasas, & Gavilan, 2008). Lean is described as a revolutionary process. Primarily it was developed in the automobile sector, but the concept of Lean production is making inroads in other manufacturing industries and even service industries such as insurance companies, hospitals, government agencies with the same objectives (Black, 2007; Corbett, 2007; Doolen & Hacker, 2005; Hines, Holweg, & Rich, 2004; Karlsson & Åhlström, 1996; Losonci, Demeter, & Jenei, 2011; Mehri, 2006; Seppälä & Klemola, 2004; Warnecke & Hiiser, 1995; Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011). Lean's target is to improve the organisation's performance by eliminating unnecessary activities, by reducing the wasteful usage of resources, and by aiming to adopt a comprehensive approach with employees, suppliers and customers (Maleyeff, Arnheiter, & Venkateswaran, 2012; Pavnaskar, Gershenson, & Jambekar, 2003).

According to Wickramasinghe and Wickramasinghe (2011) and Vidal (2007), *employee involvement* does not inevitably imply job satisfaction. Similarly, the fundamental advancements of successful Lean organisations such as lower inventory and quicker lead times should be balanced with human-related performance obstacles (Brown & Mitchell, 1991).

The literature relates both positive and negative aspects of *Lean on workers' well-being and social climate* (Eswaramoorthi, Kathiresan, Prasad, & Mohanram, 2011; Seppälä & Klemola, 2004). For Seppälä and Klemola (2004), the extent to which negative or positive outcomes are perceived by employees is related to the management of change within the company and its consequences on

employment, job security and relationships at the workplace. The literature has identified that one of the main barriers in adopting Lean practices is the lack of awareness of the techniques or methods to use and how to employ them in the workplace (Achanga et al., 2006; Olivella et al., 2008). Indeed, misapplication of some practices may imply supplement of resources, money and time (Eswaramoorthi et al., 2011).

The objective of this research is to investigate and analyse *the implementation of Lean philosophy* in two production plants SMEs –one in Britain and one in France- both belonging to the same global American printing solutions and technology services organisation. The main aim of the study is to analyse *the impact of lean practices on employees and on the organisation itself* as well as the critical factors for a successful implementation. The novelty of this study stems from *the exploration of workers' points of view* in relation to Lean practices, their implementation and their value in the work environment. Although the investigation undertaken in this research is based on only two SMEs with different backgrounds, this study would recommend how SMEs can develop and improve their Lean practices in the working place.

Using a case study approach, the collection of primary data for this dissertation consisted of semi-structured face-to-face interviews – seven in Britain and five in France - as well as observations in both SMEs during the visits on-site.

The evaluation of Lean practices in both companies revealed *significant similarities* concerning the principal Lean practices implemented and a general agreement about the importance of Lean in the current work place. Both organisational cultures are involved in CI projects or Kaizen projects with cross-functional teams and leaders associated with the projects. Similar to the “quality circles” mentioned in the literature, these CI projects are mostly year-long projects and gather two or three employees at some point along the project. Standardisation was not the strong point of Lean practices in either of the two companies. In terms of housekeeping and cleanliness of the work environment, the 5S or 6S program is established or about to be established in the companies.

On the other hand, the study indicated *differences* in term of cultural issues and internal barriers for a successful Lean adoption. In terms of cultural difference, the most striking result to emerge from the data is that the English language is an essential determinant of people involvement in Lean. This difference also reflects the fact that English employees are more familiar with the concept of

Lean and its purpose of eliminating waste across the whole company and not from an individual point of view. Apart from the issue of language, the UK Company seems more invested in Lean as 5S audits, standards, suggestions and rewards systems are already in place whereas they are still only in progress for the French company.

INTRODUCTION

The industrial scenario has witnessed a radical change over the past two decades with globalisation, changing market conditions, customer expectations and emerging technologies. This context sets companies in a very perilous situation since they must operate in a very reactive manner and seek more effective operations at all levels of the supply chain (Achanga et al., 2006; Doolen & Hacker, 2005).

In order to sustain growth in this competitive scenario, organisations have started the reorientation of their competencies by the adoption and implementation of new approaches. (Vinodh & Joy, 2012). Lean production practices, initiated from the Toyota Production System (TPS) in the 1950's, is one of the initiatives that has attracted many organisations all around the globe (Nasab et al., 2012; Shah & Ward, 2003; Soderquist & Motwani, 1999). Further, some authors even argue that exercising Lean production thinking is one of the most important philosophies that helps businesses to achieve superior competitive advantage in the increasingly global market (Eswaramoorthi et al., 2011; Gurusurthy & Kodali, 2011; Losonci et al., 2011; Soderquist & Motwani, 1999).

With an operational focus, this study aims to identify the variances and similarities in Lean practices between two manufacturing SMEs, one in Britain and one France, both belonging to the same global American printing organisation, as the research question focuses on understanding how employees perceive and practice Lean within a real-life context. The primary data collection process involved two SMEs belonging to the same global organisation engaged in printing solutions and printer consumables. The originality of the work stems from the exploration of employees' points of view in relation to Lean practices, their implementation and their value in the work environment in contrast to many other studies. By exploring the workers' view in relation to Lean practices in two manufacturing SMEs, this study would analyse the impacts of Lean operations on employees' perceptions and on the organisation itself as well as on the critical factors that determine a successful implementation. In addition, this study would further evaluate to what extent the dimensions of Lean manufacturing are implemented within the two SMEs and the cultural or organisational differences. Then, based on the findings, this study would recommend how SMEs can develop and improve their Lean practices in the working place.

The content of the study is as follows. First, the literature review on Lean Production Practices from the employees' point of view. This literature review will be conducted in section 2 to identify the specific theories, frameworks and recent research related to Lean principles and practices in manufacturing plants. Second, the research methods employed in this study comprise an extensive literature review as well as visits to two SMEs, one in France and one in the UK. This will be shown in section 3. These two SMEs belonging to the same global organisation engaged in printing solutions and printer consumables will be the source of our primary data collection. Then, findings and policy implications will be evaluated in section 4. Finally, the conclusion will be given in section 5.

LITERATURE REVIEW ON THE EMPLOYEE PERCEPTION ON LEAN PRODUCTION

Lean Production practices initially developed by Taiichi Ohno at Toyota in the 1990s has contrasted with the western traditional 'mass production' methods which have influenced production as well as logistics and supply chain activities all around the world (Bhasin & Burcher, 2006; Nasab et al., 2012; Olivella et al., 2008). Lean is described as a revolutionary process¹. Primarily it was developed in the automobile sector, but the concept of Lean production is making inroads in other manufacturing industries and even service industries such as insurance companies, hospitals, government agencies with the same objectives (Black, 2007; Corbett, 2007; Doolen & Hacker, 2005; Hines et al., 2004; Karlsson & Åhlström, 1996; Losonci et al., 2011; Mehri, 2006; Seppälä & Klemola, 2004; Warnecke & Hiiser, 1995; Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011). Lean's target is to improve the organisation's performance by eliminating unnecessary activities, by reducing the wasteful usage of resources and by aiming to adopt a comprehensive approach with employees, suppliers and customers (Maleyeff et al., 2012; Pavnaskar et al., 2003).

1 The word "Lean" was originally adopted by Krafcik (1988) and disseminated by Womack et al. in the textbook "The Machine that changed the world" (1990). Then, various authors have identified Lean with the terms Toyota Production System (TPS), Toyota techniques, Just-In-time (JIT) or agile production (Biazzo & Panizzolo, 2000; Browning & Heath, 2009; Holweg, 2007; Shah & Ward, 2007; Womack, Jones, & Roos, 1990). However, while it is true that JIT or TPS are intrinsic of Lean manufacturing, it does not suffice to represent the Lean approach totally (Olivella et al., 2008; Sezen, Karakadilar, & Buyukozkan, 2012).

At the root of Lean manufacturing is a new and extended philosophy regarding Quality Management as opposed to the traditional mass production approach (Soderquist & Motwani, 1999). The literature generally describes Lean production from two points of view. While Shah and Ward (2003) and Li, Rao, Ragu-Nathan, and Ragu-Nathan (2005) define Lean from the **practical approach** -a collection of practices, tools, or techniques instantly witnessed in the work place-, the primitive literature regards the concept as **a philosophical mind set** associated with principles and underlying objectives (Bhasin, 2012; Womack & Jones, 1996), Nasab et al. (2012) define Lean production as a philosophy or strategy and Eswaremoorthi et al. (2011) as well as Shah and Ward (2007) consider it as a multi-dimensional approach. They all share the same idea of this concept. In the light of these two extreme meanings, Lean manufacturing can be defined as an alternative unified production system because it integrates various practices and strategies in R&D, supply management and operations management into a coherent whole.

The implementation of Lean methods such as teamwork, "Total Quality Management (TQM) and computer-based solutions can be considered mostly positive from the point of view of job content and the quality of work", according to Seppälä and Klemola (2004, p. 178). This positive consideration would be consistent with increased opportunities for employees for developing themselves at work through participation, worker control and training (Seppälä & Klemola, 2004; Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011). Even though few studies exist concerning the employees' experiences and perceptions about the introduction of new management ideas such as Lean production practices, the literature identifies various determinants of workers' perceptions (Losonci et al., 2011; Seppälä & Klemola, 2004).²

While traditional companies experience insufficient engagement and low work satisfaction, it has been argued that Lean manufacturing organisations present

2 The degree and outcomes of the changes and the way the changes – training, job design, technology- are undertaken are essential factors. (Seppälä & Klemola, 2004). Losonci, Demeter, and Jenei (2011) state that communication also highly impacts the success of Lean implementation and the management of change, in particular, organisational communication concerning the vision, strategy, and results of the Lean conversion. The literature proceeds to advocate the importance of selling the Lean benefits to staff and a strong business rationale to adopt Lean. However, whilst the literature stresses that Lean aids competitiveness; it often appears that organisations are not convinced (Bhasin, 2012).

enhanced opportunities for people to participate in the workplace (Seppälä & Klemola, 2004; Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011). Thus, workers' involvement represents an essential and indispensable facet of a successful Lean implementation from two different perspectives.

On the one hand, advocates of the philosophy suggest that employees in Lean companies express more motivation, involvement in their job and are more productive than in traditional mass production companies, thus positively affecting operational outcomes and competitiveness (de Treville & Antonakis, 2006; Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011). On the other hand, the opposition suggests that it "places employees in highly limiting and alienating conditions" (de Treville & Antonakis, 2006; Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011, p. 818). Indeed, team work and empowerment of employees involve certain responsibilities that may be perceived as burdens rather than opportunities.

Moreover, according to Wickramasinghe and Wickramasinghe (2011) and Vidal (2007), employee involvement does not inevitably imply job satisfaction. Similarly, the fundamental advancements of successful Lean organisations such as lower inventory and quicker lead times should be balanced with human-related performance obstacles. In particular, JIT (just-in-time) systems make people highly dependent on other team workers thus creating a climate that limits workers in performing their job and where they perceive greater obstacles. (Brown & Mitchell, 1991).

The literature relates both positive and negative aspects of Lean on workers' well-being and social climate. (Eswaramoorthi et al., 2011; Seppälä & Klemola, 2004). For Seppälä and Klemola (2004), the extent to which negative or positive outcomes are perceived by employees is related to the management of change within the company and its consequences on employment, job security and relationships at the workplace.

Since being Lean aims at the elimination of waste in the company, it often requires the reduction of various resources such as reduction in space and in employees. In this context, Seppälä and Klemola (2004) suggest that for organisations trying to implement Lean, the outcome was often 'mean' instead of 'Lean' in terms of elimination of jobs, reduction of revenues and profits for customers and suppliers (Achanga et al.,

2006; de Treville & Antonakis, 2006). Wickramasinghe and Wickramasinghe (2011) also add that several opponents to Lean consider the system and the practices exploitative and involve time pressure and tension for the employees by alternating between identical repetitive activities and limited autonomy, which suggests multitasking rather than multi-skilling (Bhasin, 2012; Delbridge, Lowe, & Oliver, 2000; Seppälä & Klemola, 2004). On the other hand, Lean accentuates teamwork, polyvalence, job enlargement, innovation and collaboration considered as good work practices for employee development (Delbridge et al., 2000; Landsbergis, Cahill, & Schnall, 1999; Seppälä & Klemola, 2004).

The literature has identified that one of the main barriers in adopting the Lean practices is the lack of awareness of the techniques or methods to use and how to employ them in the workplace (Achanga et al., 2006; Olivella et al., 2008). Indeed, misapplication of some practices may imply supplement of resources, money and time. (Eswaramoorthi et al., 2011)

Furthermore, as Lean is constantly evolving, skills and expertise factors combine with employment and enrichment of employees and supply of training thus obtaining the potential benefits of Lean (Achanga et al., 2006; Bhasin, 2012; Olivella et al., 2008). These authors also suggest embracing several Lean tools rather than implementing only a few of them in isolation. (Eswaramoorthi et al., 2011). Correspondingly, employee engagement and involvement through empowerment and participation is another imperative element for Lean success. Black (2007) precisely states that at the heart of Lean are the people, and it is the employees' knowledge, expertise and willingness which guides companies to continuously improving their practices (Hines, Martins, & Beale, 2010; Olivella et al., 2008; Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011).

METHODOLOGY

As the research question focuses on understanding how employees perceive and practice Lean within a real-life context and with little control over events from the researcher, the case study method corresponds to the preferred method for this study.

The original use of case studies emerges from the motive to understand a complex social context with many variables and fulfilling different aims. Indeed, the case study strategy allows researchers to undertake an extensive and in-depth description of real-life events and interpretation in the precise context in which events are enacted (Yin, 2009; Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2010). Regarding its primary purpose, the case study will explore the particularity and the uniqueness of the single case, i.e. the printing solutions organisation, and investigate multiple perspectives in carrying out case studies of the two organisations in France and in the UK (Simons, 2009; Zikmund et al., 2010).

In-depth interview is one of the main data collection methods in qualitative research as it is a powerful and flexible way to get a clear picture of people's perceptions, meanings and constructions of reality (Ghauri & Gronhaug, 2010; Yin, 2009). Among the wide variety of types of interview, those conducted through semi-structured form were selected over questionnaires to explore people's experience in Lean. Midway between structured and unstructured interviews, the subjects and problems, sample sizes, interviewees and questions are predetermined, but the respondents can use their own words and ways to answer (Ghauri & Gronhaug, 2010; Punch, 2005). Aware of the competency level necessary in such a type of data collection, the researcher had convenient access to the companies and decided to undertake individual face-to-face interviews considering these to be more appropriate when exploring opinions and experiences (see Appendix 1 for questions). Involving interaction between the researcher and the respondent on a specific topic, twelve in-depth interviews are conducted as the source of company case study data –seven from the British company and five from the French company. Participants employed in different departments and with direct experience about Lean applications were selected as the best sample of respondents for this research. Observations were recorded in the form of informal interviews and discussions and through a diary listing actions and activities, as well as the feelings and interpretations of others (Coates & Sloan, 2012).

To analyse the data a multi-method qualitative study was chosen using a non-numerical (qualitative) procedure. Specifically, the template analysis was adopted for this research. Organised in a meaningful and useful manner, the template analysis

provides the basis for the researcher's explanation or interpretation of data as well as the writing up of findings (Sullivan, 2012). Among the Qualitative Data Analysis (QDA) tools, template analysis refers to a diverse but associated group of approaches for organising and evaluating textual data in themes. The essence of template analysis is that the researcher develops a list of codes (templates) which can be single words or sentences generated from interviews questions. (Cassell & Symon, 2004; Collis & Hussey, 2009; Sullivan, 2012).

FINDINGS

It was found that the global organisation and the two companies have been displaying a growing interest in Lean implementation and Lean practices thus providing relevant and up-to-date information for the purpose of this research.

Respondents' profile

Seven interviewees in the UK Company and **five interviewees** in the French plant agree to participate in this research and provided in depth information concerning Lean practices as well as their perceptions or opinions related to the Lean philosophy. Focusing on the Lean enterprise, i.e. the implementation of Lean throughout the different departments and functions across the company, this research includes respondents from various fields as follows:

Table.1 Respondents' Profile

	British Company						
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Gender	Male	Male	Male	Male	Female	Male	Male
Job Title	Engineer in Maintenance and CI	Planner Scheduler	Warehouse Supervisor	Logistics Manager	Customer Services Manager	Production Manager	Maintenance Engineer
Function / Activities / Responsibilities	Maintenance, Health and Safety issues, Quality, Risk assessment, CI	Schedule, Procurement, Logistics	Supervise warehouse for one type of product	Transport and warehouse functions	Customer services reclaim, supporting sales teams	Look after the team in the shop floor and machinery	Day to day maintenance, CI and health and safety aspects
Experience in the company	18 years	N.A.	19 years	1 year	N.A	19 years	10 years

	French Company				
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12
Gender	Male	Male	Male	Female	Female
Job Title	Operator	QSE and CI Coordinator	Operator	Telesales Manager	Supply Chain Manager
Function / Activities / Responsibilities	Run the machines on the slitting service	Quality (ISO 9001), environment and safety legal requirements, CI measures	Run the machines on the slitting service	Customers commands and potential new customers	Management of supplies, planning and raw materials
Experience in the company	7 years	1 year	7 years	20 years	16 years

Interviews questions

The thirty-nine interview questions proposed by the researcher were divided into four main themes gathering general and specific questions, themselves breaking down in different subsections (see Appendix 1 for more detail) as follows:

Table 2. Themes and Sub-Themes for the Interviews Questions

Questions	Research Area
<u>Q1 Awareness of Lean</u>	
<u>Q2 Manufacturing Management Leanness</u> Q2.1 Continuous Improvement – Kaizen Q2.2 Standardisation Q2.3 Workplace Housekeeping – 5S Q2.4 Work flexibility – Multi-functionality and Cross training Q2.5 Visual Management Q2.6 Training Q2.7 Workforce Management – Employee Development	
<u>Q3 Impacts of Lean on the employees and the organisation</u> Q3.1 Organisation of Lean culture Q3.2 Work methods and practices Q3.3 Employee Feelings Q3.4 Benefits of Lean	
<u>Q4 Critical Success Factors (CSF)</u> Q4.1 Barriers and obstacles of Lean Q4.2 Critical Success Factors of Lean	

Analysis of Data

The answers collected from the twelve interviews and on-site observations are summarised below.

Characteristics of the investigated companies

The table below presents the characteristics of the two companies which participated in this research:

Table 3. Characteristics of the Investigated Companies

Characteristics	British Company	French Company
Size of the plant	SME - Around 40 employees	SME - 87 employees
Products - Type of Products	Paper rolls and other consumables – Printing and slitting activities	Paper rolls, thermal receipt/label products, ink and other consumables – Printing and slitting activities
Customers - Type of Customers	Distributors – End users – Products for cash registers and accounting systems	Temp agency, supermarkets, retailers, shops, haulage contractor; manufacturers.
Company's general "lean history"	<ul style="list-style-type: none"> • Always trying to improve but not necessarily using the term "Lean." • Started Lean in the late 90's (1994) for various different goals but not very successful until 2004/2006. • Since then, running smoothly with workout projects. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strong CI culture 10 years ago then decline • Kaizen method started 5/6 years ago but these initiatives stopped. Only one person, Quality manager, effectively involved in CI. • Started again since the arrival of a new plant manager. • Continuous improvement and Lean more highlighted. Involvement of all the employees.
Stated, long-term philosophy and strategy	Yes. Not detailed.	<p>Yes. Strategy decided once a year. Four main projects:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adjust lead times and plant interval. • Improve packaging management within ERP. • Adjust stock level to represent the reality. • Improve the productivity.
Motivations for lean implementation	<ul style="list-style-type: none"> • New strategy driven from the very top of the organisation. • Improve the organisation image when customers visit the company. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategy from the top management team of the organisation. • Arrival of a new plant manager. • More financial resources.

Aspirations/Objectives in terms of Lean?	<ul style="list-style-type: none"> • The elimination of waste – Improve everyday work • Carry less stock. 	<ul style="list-style-type: none"> • Improve the overall performance of the company. • Improve customer service.
Area lean applied	In the main departments of the organisation – Production, Sales, Logistics, Supply Chain	In the main departments of the organisation – Production, Sales, Logistics, Supply Chain, Telesales
People involved in Lean	Everybody in the company is involved in Lean.	N.A.
Geographical location	Peterborough	Nazelles

Size of the plant and cultural differences

Both belonging to the same global American printing solutions organisation, one plant was established in France and one in England. While French and English cultures are both part of Europe and are quite similar, the difference of language is worth noticing. Indeed, English is the main language in the UK Company and within the American global organisation, but French is used as the everyday language for the other plant investigated. In the latter, English is only spoken by the plant manager and most of the department managers. As for the other workers, they can understand basic English but are not competent and knowledgeable in the language. Secondly, in terms of plant size i.e. the number of employees, the two companies are different in that the UK Company has half the number of employees than the French plant. This also implies dissimilarities concerning the organisation chart and the organisation structure within the two companies.

Response to the Questions

Q1. Lean background (see Appendix 3 Table 4)

The British Company

The UK Company has always been trying to improve its processes and its activities while not necessarily saying that they are running a Lean manufacturing plant or employing the term 'Continuous Improvement'. The company attempted to introduce Lean in the late 90's, but the different strategies and goals changed and Lean was not successful until 2004/2006. From that point on, the strategy has had the full support of the whole organisation and everybody is 'getting serious about it'. (Respondent 1).

The French Company

The French company had a similar progress of change with a strong CI culture which then declined as only one person, the Quality manager, was effectively involved in CI. Finally, since the arrival of a new management style, Lean has been more prominent in the company's initiatives.

Both Companies

In addition, it can be observed that the motivation for Lean implementation in France was essentially based on changes in the new management team, while the UK employees seem to be aware of the benefits of Lean at an individual level and to a greater extent than their French counterparts.

Surprisingly, two out of the twelve participants in the survey did not immediately seem to be familiar with the concept of Lean. Indeed, this first question revealed similarities and contrasts between the interviewees and companies: all the employees who were interviewed from the British plant showed an understanding of what being part of Lean meant, while for two French employees the concept of Lean was vague and they could hardly define the notion. The concepts of 'elimination of waste' and 'reduction of time', both central concepts in Lean literature, were adequately mentioned by four employees, principally British. However, the findings show that the employees interviewed mainly associate Lean with CI (Kaizen) projects, whereas in the literature this is only considered as one practice of Lean amongst others. While only one employee makes a reference to JIT, other systems such as Kanban, TQM, automation or 5S are cited by the other interviewees. Nonetheless, some employees, mostly in the French plant, define Lean in terms of 'Yellow Belt' and 'Green Belt' training.

Q2. Manufacturing Management Leanness (see Appendix 3 Table 5a to 5g))

In answer to the question regarding whether or not a continuous improvement culture was being established in the company, the twelve interviewees said that Kaizen projects and CI activities were undertaken within both companies. However, when it comes to their involvement in CI initiatives, the two French production operators

interviewed explained that they were of these types of project but were not involved in them. Notwithstanding, they add that they had been involved in brainstorming and improvements with the maintenance teams in the machines and their supervisors. These observations match the literature which shows that CI is established from top management to shop floor employees even if the latter are not familiar with the notion.

While most of the managers explain running between one or two CI projects similar to "quality circles", often in relation with their training certification, Respondents 7 and 5 do not mention a specific project as they consider being involved in CI as being part of their everyday work but not in the form of an official project (Maleyeff et al., 2012; Soderquist & Motwani, 1999). This observation is similar on the French side.

Concerning the type of improvements implemented or problems solved, the French employees mainly referred to the four principal projects decided in the management review. Indeed, the English company seems more focused on the processes and the material flow within the factory whereas in France, the priority is given to the adjustment of the information management within ERP.

Both companies make use of a Lean toolbox software conceived by the global American organisation. This software, called 'Quality Companion', gathers various Lean tools and templates essential to the Lean philosophy. During the interviews, three English and three French employees stated that they used this software for the CI projects. The fishbone tool, 5S templates, DMAIC project template or Value Stream Mapping (VSM) are amongst the most popular tools used by the interviewees in the British company. For the three managers who use Quality Companion, two of them continued working with it only for the Green Belt and Yellow Belt certification.

Although the researcher was not able to get answers from all the employees interviewed on this topic, the findings show that almost half of the respondents affirmed the absence of work standard forms. Respondent 10 explains that setup and work procedures used to exist in the French company whereas Respondent 6 in the UK states that standardised forms are part of a future project to reduce the setup times. Further, the CI coordinator in France confides a willingness to standardise the documentation with the UK plant in the near future.

For the most part, these forms are available and displayed in the working place so that employees can refer to them. Concerning support functions such as sales and supply chain, the work standard documents are mostly in the form of electronic documents. The interviewees were clear about this section: while there is a 5S program audited on a regular basis in the British company, this kind of program does not exist in the French plant. Indeed, the company in Peterborough has been running a 5S program for the last four or five years and decided to launch a new 6S program taking a different approach - the sixth "S" representing the security aspect. Instead of the plant manager doing the audits, twenty-seven people from the production area offices have been trained to undertake these audits. However, surprisingly, none of the interviewees mentioned displaying the results of 5S or 6S audits in the work place. One possible explanation could come from the fact that the new program has been launched recently and may not have provided significant results until now or may not be totally in place.

Conversely, the French company had not yet implemented 5S audits within the work environment. Respondent 9, the CI coordinator, explained that a 5S program was planned to be introduced in France in collaboration with the UK plant to develop new audit sheets and standardise this process within both companies. In addition to the audits program not being in place, the process of eliminating waste through 5S process is not established either since Respondent 10, 11 and 12 admit that the 5S program is not regularly undertaken in the offices.

Of interest regarding the question concerning employees' perception of the workplace is the variety of answers. These observations are well explained by Respondent 8 who argues that the cleanliness and order of the workplace depends on the employee who works on the machine as no standards are available to dictate the right methods (Saurin, Marodin, & Ribeiro, 2011).

All the interviewees who answered this question agreed on the existence of interchangeability within the company. However, it is essential to notice that this interchangeability of work is mainly undertaken within a team performing the same function and not among departments as suggested by Biazzo and Panizzolo (2000) and Olivella et al.(2008). The two exceptions are in Britain. Nevertheless, even though

they claim to be able to work in these different departments, no training is regularly undertaken as they consider that the process and work has not changed over the years.

As for employees in the production area in the UK, they are fully trained on a range of machines from the slitting to the printing area, and cells rotations are often undertaken. By contrast, the French operators (Respondents 8 and 10) talked of being able to work only on some of the machinery. Thus, as respondent 9 explains there is not a total and complete flexibility within the production area.

In France, in other departments such as sales and SC, interchange is fully implemented and flexibility is possible between people in the given department. A formal control over the competences of each employee has existed on the form of a skill matrix in the production area in France since 2011 and in the warehouse area in UK. Surprisingly, the matrix was not mentioned in other departments in Britain and France even though the Lean philosophy recommends its application in all the different functions within a company (Bamber & Dale, 2000; Olivella et al., 2008).

Cross-functional teams are intensively used within both companies for the CI projects which included at least two persons from two different departments as mentioned earlier. A significant difference exists between the French and the UK Company when it comes to visual management.

For the British plant, most of the visual management in place displays information in the area about the corrective actions plan and the respective people responsible for these improvements. The researcher's on-site observations conclude that a list of suggestions for improvement is also displayed on the shop floor along with the name of the employee and the potential solution. Visual management is mainly also used in relation with the 6S program displaying colours and labels in the workstation. In terms of Lean performance measures, the main interest of the company is in 6S results displayed for each area as well as in the form of a master one for the whole plant.

The French company has taken a different approach displaying information concerning productivity and efficiency of the area with the respective results and

indicators. Respondent 10 mentions that information concerning new projects and new implementations are displayed on the notice board available on the shop floor. However, the results and the progress of the different projects are not communicated to the employees and no respondent mentioned the presentation of Lean performance measures within the company.

In response to the question about training, all employees from both companies immediately mentioned the Green Belt and Yellow Belt Lean training certification, with Yellow Belt training being in less depth than Green Belt. Indeed, both companies intend to get most people Green Belt or Yellow Belt certified. At the same time, no Black Belt person (the most advanced qualification in Lean 6 Sigma) was on any of the two sites since one Black Belt person is available in Scotland to answer potential employee's questions.

Moreover, employees are trained concerning the 6S audits only in the UK since it has not yet been established in France. Some 'refreshing' training or continuing training, essential for Lean practitioners, exist within the British company as explained by Respondent 6 (Bamber & Dale, 2000; Black, 2007).

In keeping with the Lean literature which suggests training opportunities from the shop floor to the top management, the British company seems in a good position. Concerning the French plant, the two production operators claim that they know of Green Belt and Yellow Belt training within the company but they have not yet been invited to undertake such training. The reason might be that the priority is given to the managers or that the training has not yet been adapted for them.

Learning 'by doing' was observed in France through the initial internal training for operators during the first three months after a new employee's arrival in the company. However, the continuity of training in Lean practices and the evolution of this are not always regularly considered.

Participants mentioned fairly good communication within the UK Company with KPI meetings every week which improve the top-down communication between management teams and employees. Regular shift meetings also exist with the

employees and the teams. In addition to that, committee meetings allow discussion of actions from previous meetings with members from each department. They also provide for issues to be reported.

However, in the French plant, employees in the production area feel a lack of top-down communication from the management team while communication between employees through day-to-day instructions is running smoothly. According to Respondent 10, the notice board, the function of which was to communicate information from the management team, gathered too much information which prevented an adequate information exchange resulting in communication which was not in keeping with the information-givers' intentions. In addition to that, the weekly staff meetings held on the shop floor giving information about present and future actions (mentioned by Respondent 9) seem not to be regularly conducted. The CI coordinator also adds that no regular meetings exist concerning the progress of the CI projects, but that more informal follow up is pursued, an idea also stressed by managers.

As suggested in the literature, a suggestions scheme was established in the British plant where employees come up with improvement suggestions related to quality, safety or process issues. The management team then selects the workable suggestions once a month for an in-depth investigation in order to decide whether to implement or reject the idea. Respondent 1 insists that feedback is always given to the employee and that this system has been very successful. The same system existed in France a few years ago and is about to be introduced again instead of the actual system where employees make suggestions verbally.

The company reward system in the UK consists of a system of points which are then turned into loans or vouchers for use in the organisation online store which awards people who have made good suggestions. Incentives are also awarded for people involved in cross training in the warehouse area. The same scheme has existed in the French company for one or two years. However, the French company now mostly gives these rewards for employees' productivity or performance rather than for suggestions. Moreover, the CI coordinator, Respondent 9, argues that rewards for a production record will change from an individual basis to a team basis and that the

reward scheme is about to include new items such as 5S compliance, suggestions for improvement and solution of a complex problem. Thus, this proposition would be more in harmony with Olivella et al. (2008) and Liker (2004) considerations of Lean practices.

Q3. Impacts of Lean on employees and the organisation (see Appendix 3 Table 6a and Table 6c)

Both companies agree that a Lean culture has existed in the organisation for four or five years in the UK plant and for a few years for the French company. Employees perceive that the company is more and more involved in CI and that a real change has been implemented, in particular in France, even though respondent 10 did not feel very affected by this.

Communication of the company vision and objectives has partially been carried out within the British company. Though employees are aware of the focus of the organisation on CI and the implementation of the new 6S programme, there is no clear information about the overall strategy in place in terms of Lean.

At the same time in France, the decision concerning the company's Lean strategy and CI projects was decided on following a vote during a management committee meeting. These remarks show the willingness of the company to communicate its Lean objectives and vision with the managers. Nevertheless, communication of CI projects, and 5S programs in particular, is not communicated to the workers on the shop floor. For the 5S there is an unwillingness on the part of the management team to use the names of Lean concepts such as 5S or Kaizen as they consider that employees on the shop floor would be reluctant to undertake such projects since they were implemented years ago. For shop floor employees, communication between colleagues and word-of-mouth communication is often the main way to be made aware of the new projects implemented. Management engagement and commitment to Lean was perceived by all the employees interviewed by this project in France and Britain. Respondents understand that leadership is behind the CI strategy. In particular, in both plants, the plant manager supports CI activities.

The Black Belt representative also supports CI activities of the employees, and is available anytime during the projects being very supportive to the CI manager. As respondent 3 in the UK explains, 'management is always pushing for CI' and the support from the management team comes also with financial resources accepted for the actions undertaken. This contrasts with Respondent 8 in France who mentioned a lack of listening on the part of the management team and commented that the improvement projects only came from the management team.

According to Respondent 1, CI projects represent supplemental activities at the start of the project and a couple hours a week as well as additional responsibilities. However, most of the respondents identify Lean production implementation as part of their everyday work and 'people naturally get involved in improving in their daily work' (Respondent 12) and it is not seen as a 'burden' as stated by Wickramasinghe and Wickramasinghe (2011) or de Treville and Antonakis (2006).

Concerning the tools used in the company such as the software Quality Companion, Respondent 1 and 2 indicate that the software provides very good tools, many types of data analysis and is very accommodating.

This opinion is not necessarily shared by the French employees. Even though Respondent 12 considers the software very useful for presentations or flow charts, Respondents 9, 11 and 12 consider the software and tools complicated and the formalisation difficult. It offers a complete set of tools but with 'poor quality and limited tools' (Respondent 9).

Training received by Green Belt and Yellow Belt through a week of very intense training received good feedback in the UK. The availability of the Black Belt and his regular visits or courses provide employees with an on-going mentoring by a trainer very experienced in Lean tools. However, two respondents in the UK factory stated that training is beneficial only if you practise what you have just been taught straight afterwards.

In the French company, people who received the Yellow Belt training in French gave very good feedback and would extent the Lean training in the different services and

throughout the whole team. The main drawback observed by employees is seen in the difficulty to apply and adapt the concepts and the training received in the reality of the job context which corroborates with the British feedback. Moreover, the training received in English during a whole week was too theoretical and too detailed. As a result, employees all agreed that 'refreshing' in Lean training or in other skills would be necessary to go back into the basics and be more efficient in using the different tools.

The interviewees understood that Lean is important in the interest of everyone and that CI impacts all the departments. Respondents 3, 9 and 11 noted that Lean, and especially 5S, is essential for the good image of the company towards customers. In addition, they felt that Lean is an advantage in their work in terms of flexibility, interest of the individual in their everyday work, and in a clean environment. However, Respondent 9 explained that employees often consider Lean as another discipline in the same way they would consider quality. In this context, blue collar workers sometimes consider Lean to be something far from their own priority.

As far as the managers interviewed in the UK and French plant are concerned, they are all involved in CI projects and are willing to be part of them. An essential point is the willingness of workers in the production area to be involved in CI projects (5S for instance) and to learn new things in the work place which is one of the key aspects of Lean as argued by Wickramasinghe and Wickramasinghe (2011).

The social climate in the Lean environment is based on teamwork since employees are autonomous in their work. While employees consider Lean to be a motivating factor for their work and give good feedback concerning 6S audits in particular, Respondent 6 observes that improving and speeding up the process might mean a reduction in the workforce for some people, thus implying worse career prospects or insecurity in their jobs. This observation corresponds with the statements made by Delbridge et al. (2000) and Landsbergis et al. (1999). French employees do not perceive Lean in a negative way at a personal level but point out the difficulty and reluctance of employees to change. In addition, Lean projects might represent more pressure at work due to lack of human resources.

Respondent 1 clearly points out that employees need variety in their work and argue that for this reason the management decided to launch a new 5S or 6S program. Lean offers a variety of work to employees through their involvement in training and audits as well as in asking for their feedback in the programs launched. Managers have opportunities to develop themselves at work with Lean and CI projects which are always different. At the same time, the autonomy given to employees on the shop floor encourages them to explain and solve problems by themselves. This feeling is also present in the French factory as people are satisfied when using a file or tool they produce themselves as part of a CI project.

'Lean is important for everything' (Respondent 1). This sentence summarises the opinion and perception of Lean for most of the employees interviewed. According to the UK employees, Lean is essential for the performance and efficiency of the company by keeping the business competitive in minimising cost. In this way, Respondent 2 feels that Lean makes their job more secure and represents a certain sense of fulfilment when they see the results and what they contribute to. In the French company, respondents regard Lean implementation as a solution for saving time and realise it makes their everyday work easier.

The only negative opinion is from Respondent 10 who reports that, even though there is a need for more frequent maintenance actions there are not many opportunities to improve the quality of the machine work and, and that 5S or 6S do not represent improvements.

Q4. Barriers and obstacles towards Lean adoption or expansion (see Appendix 4 Table 7)

While not mentioned in the literature, insufficient time to adopt or expand Lean is the main obstacle cited by employees from both companies. Employees do agree that it is difficult to find the balance between every day's work and time to conduct and complete CI projects with the team.

The second obstacle is the money and investment issue to get the best equipment for improvement. This is directly related to another barrier raised by respondents, namely

insufficient workforce, in particular for French employees. Another factor is the difficulty on the part of the employees to understand and accept the long-term benefits of Lean.

Almost unanimously, interviewees agreed that leadership engagement and commitment in Lean and CI projects is the main Critical Success Factor (CSF). Alongside this, regular communication and meetings reflect the importance of top management support for a successful Lean adoption. In addition, time, workforce and financial resources also represent an important factor to consider in order to implement successful change. This corroborates with the barriers stated previously.

CONCLUSION

While numerous frameworks or assessment measurement tools exist in order to evaluate the implementation of Lean in organisations, the theoretical framework described in the literature review chapter has been a powerful and effective tool to investigate Lean practices and employees' perceptions of this operational concept.

Among the richness of practices undertaken by companies, the literature shows that JIT and Continuous Improvement projects are the main tool. Moreover, we can notice that the literature mainly focusses on Lean practices in the production area and on the shop floor level.

Key findings are as follows;

Investigation in the two case studies

The interviews revealed that managers were familiar with the concept of Lean but employees on the shop floor were unaware of the purpose of this philosophy even though they had heard the name. Moreover, the interviews showed that employees mainly associate Lean with *Continuous Improvement* projects or with their training certification. In that sense, the concept seems understood from a personal point of view rather than from an overall consideration of the root and purpose of the philosophy. *The basis and origin of this way of thinking should be clearly explained and*

described to employees throughout the company. By going back to the origins of TPS, the recommendation for companies is to develop and communicate their strategy from top management teams, to managers and employees on the shop floor.

Both organisational cultures are involved in CI projects or Kaizen projects with cross-functional teams and leaders associated with the projects. Similar to the “quality circles” mentioned in the literature, these CI projects are mostly year-long projects and gather two or three employees at some point along the project. *Closer to what Lean suggests, these Kaizen events could be in the form of ‘Mini Point Kaizen’ with groups or teams of six and undertake improvement workshop affecting their collective work with one or two day activities.*

Standardisation was not the strong point of Lean practices in either of the two companies. Indeed, documented work standard forms are principally used electronically within the sales department for customers’ purposes and few respondents mentioned the use of standard forms in their everyday work. However, standard work is a pillar of Lean philosophy in that it is the basis for CI showing what the best way to do a given task is. *Standards should include information about work time, work sequence and standard work-in-progress according to Bicheno (2004). Management should use the operator standard as a check that the proper process is being followed and therefore there is minimal risk of waste or rejects or poor service.*

In terms of housekeeping and cleanliness of the work environment, the 5S or 6S program is established or about to be established in both the companies. Integrating Safety separately as the sixth ‘S’ of this method may be confusing for Bicheno (2009) who argues that safety should rather be included in aspects of each of the five stages. The audits system regularly undertaken in the British company is in keeping with the Lean best practice. *One possible recommendation for manufacturing companies would be to display the results for all areas systematically on a board showing comparisons with the last period. One tip could also be to include 5S project into the company’s Lean strategy and institute 5S in their individual objectives as part of their overall performance.*

Interchange ability is an existing practice within the two companies’ case study. Most often undertaken within a same function or team, some employees stated that they

were able to work in another department for the UK plant. Indeed, cross-training workers contribute to job flexibility in case of holidays, breaks or sick leave. Even though a new rotation provides a renewed view of the workplace, people need to be trained into the new position. The visibility and update of employees' competences through a cross-training matrix are, however, a practice only mentioned in the UK warehouse. *This matrix should be developed across the company and present the different employee alongside their skills and competences in the area and their actual level of training. The matrix would allow supervisors and team leaders to decide the assignment of a worker as well as track the training plan.*

As the interviews results show, Visual Management is often an area that people shy away from. While the UK Company principally displays corrective action plans and suggestions, the French company prefers general company information based on productivity and efficiency. *In that sense, both companies have to develop their implication in this practice and some of the information displayed by companies could also include professional signage, colour coding, floor marking, visual procedures or shadow boards.*

A consistent training for individuals and teams to work within the Lean philosophy is essential to achieve exceptional results. Training concerning the Lean six sigma philosophy, known as Green Belt, Yellow Belt or Black Belt, are/is the principal training schemes in the industry and undertaken in both companies. This special infrastructure of "Champions" leads and implements the Lean approach. Nevertheless, the results revealed that no Black Belt existed on-site (only remotely) in either of the two companies, despite being essential to guide Lean philosophy and the projects undertaken. Moreover, the lack of training on the shop floor also shows the lack of involvement of shop floor workers in Lean. It is also apparent that training in general is not undertaken on a continuous basis as proposed by Lean proponents.

Regular meetings between top management teams and department managers are the reasons for the good top-down communication mentioned by interviewees. However, employees on the shop floor, in particular in the French company, do not share the same point of view regarding oral communication and written information on the board.

The suggestion scheme and reward system are practices known by both companies. Using a system of points within the organisation online store, they reward suggestions, cross-training as well as production record, 5S compliance or resolution of problems. The reward system is different in both companies and does not seem exactly and clearly developed: it is essential to have a well-defined program on an individual or team basis.

Impacts of Lean on employees' perceptions and on the organisation

The establishment of a long-term strategy with fixed goals and objectives is essential and should be communicated to the overall company and even to the extended enterprise with suppliers and customers. While this practice exists in the French company, the possible recommendation is always to get all employees from shop floor to the management involved in CI projects and Lean practices. At the same time, the findings show the engagement, commitment and support of the management teams within both companies for the satisfaction of the employees. Yet, the opportunity to have a Black Belt employee on-site would be beneficial in order to implement the Lean strategy across the company and have close support from someone experienced in the area. *The latter would also be very helpful for the management of change which can present some difficulties, in particular with experienced employees.*

The Lean toolbox available to employees through the Quality Companion software represents an interesting solution to make Lean tools, such as DMAIC and VSM, available to employees. As far as this practice is concerned, employees were divided in the effectiveness and usefulness of this software. In addition to the issue of practicality, Lean philosophy advocates that people need to be familiar with these practices and trained to effectively and easily use them. In this context, training is supposed to be founded on comprehension of the basic principles of Lean thinking and a continuing, regular training in the different tools and practices associated with it. *More practical, regular, pragmatic training would then be beneficial for both the company and its employees.*

Developing yourself at work, having a good teamwork climate and greater involvement of people are some of the benefits of Lean on people and on the company that we

identified in both companies. *This positive feedback remains essential and should be to communicated to employees, especially shop floor employees, who may not be familiar with top management decisions.* Further, it is important for Lean culture survival that workers consider Lean in association with security of job, better career prospects and better work conditions (Delbridge et al., 2000; Landsbergis et al., 1999; Seppälä & Klemola, 2004).

Critical Success Factor of Lean adoption

This research has identified the Critical Success Factors (CSF) for a Lean implementation by interviewing employees in two manufacturing companies. The identified CSF provides useful insight for the overall improvement of companies into successfully adopting a Lean approach.

The results show that management commitment and involvement are the principal elements in a successful Lean change. This commitment from the leadership team is essential to counterbalance the insufficient resources of time and funding identified as the main barriers. Indeed, these obstacles prevent companies from properly being involved in CI projects and from dedicating time to Lean thinking. Insufficient financial resources also inhibit Lean practices, such as training, which represent an essential element in employees' involvement according to de Treville and Antonakis (2006).

Finally, in contrast to Achanga et al. (2006), this study points out that organisations are aware of the potential benefits of Lean but the main limitation is the participation of employees at all levels and across the company. Too often, Lean activities are undertaken at the managerial level and to a lesser extent at shop floor level.

Cultural or organisational differences

In terms of cultural difference, the most striking result to emerge from the data is that language is an essential determinant of people involvement in Lean. As English is the official language in the parent company (US), training in Lean tools software as well as

in the 6 sigma (Belt training) are undertaken in English in all the subsidiaries. It does not represent a problem in the British company but may raise some issues in the French company. Even though the plant manager and most of the managers speak English, most of the employees are not familiar with this language.

Apart from the issue of language, the UK Company seems more invested in Lean as 5S audits, standards, suggestions and rewards systems are already implemented whereas they are still in progress for the French company. These dissimilarities might be explained by the fact that the change in Lean approach within the French company was mainly implemented after the arrival of the new plant manager one year ago and the CI coordinator one and a half years ago. Thus, it is understandable that the progress and the practices implemented remain in the state of development as Lean is an on-going and incremental system.

This difference also reflects the fact that English employees are more familiar with the concept of Lean and its purpose of eliminating waste across the whole company and not just from an individual point of view. This, however, contradicts with Sezen et al. (2012) who argue that Lean practices are more commonly practiced by large organisations with a higher number of employers.

Finally, even though the two companies belong to the same global American organisation thus following the same Lean strategy decided by the top management teams, this research demonstrates that the plant manager and the management style as well as the employees largely influence the level of implementation of Lean within the company. *With the same resources and the same way of working, internal determinants play a critical part in Lean adoption.*

Research limitations

This research is in part based on a comparison of Lean approach between one manufacturing plant in the UK and one manufacturing plant in France. Even though they both belong to the same global organisation, the two companies differ in their size and thus in their organisational structure. In this context, the samples between both companies were different in terms of job position distribution. The production

area was represented in both samples but was represented by a production manager in UK and two shop floor employees in France. At the same time, representatives from the logistics and the warehouse sections were not covered in the French sample. Thus, these dissimilarities may have affected the results. Furthermore, the findings gathered from these two manufacturing companies should be considered with attention. With a limited number of interviews in only two companies being investigated, the conclusions may not represent a reliable picture of the current practices within every company and therefore we cannot generalise this finding for all. An accurate picture would have been possible by interviewing all the employees within both organisations. Nevertheless, time and financial restraints limited this possibility.

References

- Achanga, P., Shehab, E., Roy, R., & Nelder, G. (2006). Critical success factors for lean implementation within SMEs. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 17(4), 460–471. <http://dx.doi.org/10.1108/17410380610662889>
- Ahlstrom, P. (1998). Sequences in the implementation of lean production. *European Management Journal*, 16(3), 327–334.
- Atkinson, P. (2010). 'Lean' is a cultural issue. *Management Services*, 54(2), 35–42.
- Bamber, L., & Dale, B. G. (2000). Lean production: A study of application in a traditional manufacturing environment. *Production Planning and Control*, 11(3), 291–298.
- Bhasin, S. (2012). An appropriate change strategy for lean success. *Management Decision*, 50(3), 439–458. <http://dx.doi.org/10.1108/00251741211216223>
- Bhasin, S. (2012). Prominent obstacles to lean. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(4), 403–425. <http://dx.doi.org/10.1108/17410401211212661>
- Bhasin, S., & Burcher, P. (2006). Lean viewed as a philosophy. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 17(1), 56–72. <http://dx.doi.org/10.1108/17410380610639506>
- Biazzo, S., & Panizzolo, R. (2000). The assessment of work organization in lean production: The relevance of the worker's perspective. *Integrated Manufacturing System*, 11(1), 6–15.
- Bicheno, J. (2004). *The new lean toolbox - towards fast, flexible flow*. Buckingham, UK: PICSIE Books.
- Bicheno, J., & Holweg, M. (2009). *The lean toolbox - the essential guide to lean transformation*. Buckingham, UK: PICSIE Books.
- Black, J. (2007). Design rules for implementing the Toyota production system. *International Journal of Production Research*, 45(16), 3639–3664. <http://dx.doi.org/10.1080/00207540701223469>
- Brown, K. A., & Mitchell, T. R. (1991). A comparison of JIT and batch manufacturing: The role of performance obstacles. *The Academy of Management Journal*, 34(4), 906–917.

- Browning, T. R., & Heath, R. D. (2009). Reconceptualizing the effects of lean on production costs with evidence from the F-22 program. *Journal of Operations Management*, 23–44. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2008.03.009>
- Cassell, C., & Symon, G. (2004). *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. London, UK: SAGE Publications Ltd.
- Coates, N., & Sloan, D. (2012). *The Newcastle Business School Masters Dissertation*. Harlow, UK: Pearson.
- Collis, J., & Hussey, R. (2009). *Business Research: A practical guide for undergraduate and postgraduate students*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Corbett, S. (2007). Beyond manufacturing: The evolution of lean production. *The McKinsey Quarterly*, 3, 95–105.
- de Treville, S., & Antonakis, J. (2006). Could lean production job design be intrinsically motivating? Contextual, configurational, and levels-of-analysis issues. *Journal of Operations Management*, 24(2), 99–123. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2005.04.001>
- Delbridge, R., Lowe, J., & Oliver, N. (2000). Shopfloor responsibilities under lean teamworking. *Human Relations*, 53(11), 1459–1479.
- Doolen, T. L., & Hacker, M. E. (2005). A Review of Lean Assessment in Organizations An Exploratory Study of Lean Practices by Electronics Manufacturers. *Journal of Manufacturing Systems*, 24(1), 55–67.
- Eswaramoorthi, M., Kathiresan, G. R., Prasad, P., & Mohanram, P. (2011). A survey on lean practices in Indian machine tool industries. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 52(9–12), 1091–1101.
- Ghuri, P., & Gronhaug, K. (2010). *Research methods in business studies*. Harlow, UK: Pearson.
- Gurumurthy, A., & Kodali, R. (2011). Design of lean manufacturing systems using value stream mapping with simulation a case study. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 22(4), 444–473.
- Hines, P., Holweg, M., & Rich, N. (2004). Learning to evolve A review of contemporary lean thinking. *International Journal of Operations & Production Management*, 24(10), 994–1011.
- Hines, P., Martins, A. L., & Beale, J. (2010). Testing the boundaries of lean thinking: Observations from the legal public sector. *Public Money & Management*, 28(1), 35–40. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9302.2008.00616.x>
- Holweg, M. (2007). The genealogy of lean production. *Journal of Operations Management*, 25(2), 420–437.
- Jayaraman, K., Kee, T. L., & Soh, K. L. (2012). The perceptions and perspectives of Lean Six Sigma (LSS) practitioners an empirical study in Malaysia. *The TQM Journal*, 24(5), 433–446.
- Jha, S., Noori, H., & Michela, J. L. (1996). The dynamics of continuous improvement - aligning organizational attributes and activities for quality and productivity. *International Journal of Quality*, 1(1), 19–47.

- Karlsson, C., & Åhlström, P. (1996). Assessing changes towards lean production. *International Journal of Operations & Production Management*, 16(2), 24–41.
- Krafcik, J. F. (1988). Triumph of the lean production system. *Sloan Management Review*, 30(1), 41–52.
- Landsbergis, P. A., Cahill, J., & Schnall, P. (1999). The impact of Lean production and related new systems of work organisation on worker health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 108–130.
- Li, S., Rao, S. S., Ragu-Nathan, T. S., & Ragu-Nathan, B. (2005). Development and validation of a measurement instrument for studying supply chain management practices. *Journal of Operations Management*, 23(6), 618–641. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2005.01.002>
- Liker, J. K. (2004). *The Toyota way: 14 Management principles from the world's greatest manufacturer*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Losonci, D., Demeter, K., & Jenei, I. (2011). Factors influencing employee perceptions in lean transformations. *International Journal of Production Economics*, 131(1), 30–43.
- Maleyeff, J., Arnheiter, E. A., & Venkateswaran, V. (2012). The continuing evolution of Lean Six Sigma. *The TQM Journal*, 24(6), 542–555.
- Mehri, D. (2006). The darker side of lean: An insider's perspective on the realities of the Toyota production system. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 21–42.
- Meiling, J., Backlund, F., & Johnsson, H. (2012). Managing for continuous improvement in off-site construction Evaluation of lean management principles. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 19(2), 141–158.
- Nasab, H. H., Bioki, A. T., & Zare, K. H. (2012). Finding a probabilistic approach to analyze lean manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 29(30), 73–81.
- Olivella, J., Cuatrecasas, L., & Gavilan, N. (2008). Work organisation practices for lean production. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 19(7), 798–811.
- Pavnskaskar, S. J., Gershenson, J. K., & Jambekar, A. B. (2003). Classification scheme for lean manufacturing tools. *International Journal of Production Research*, 41(13), 3075–3090.
- Perez, M. P., & Sanchez, A. M. (2000). Lean production and supplier relations: A survey of practices in the Aragonese automotive industry. *Technovation*, 20(2), 665–676.
- Pettersen, J. (2009). Defining lean production: some conceptual and practical issues. *The TQM Journal*, 21(2), 127–142.
- Punch, K. F. (2005). *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative approaches*. London, UK: Sage.
- Salem, O., Solomon, J., Genaidy, A., & Minkarah, I. (2006). Lean construction: From theory to implementation. *Journal of Management of Engineering*, 22(4), 168–175.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2007). *Research methods for business students*. Edingurgh, UK: Pearson Education Limited.
- Saurin, T. A., Marodin, G. A., & Ribeiro, J. L. (2011). A framework for assessing the use of lean production practices in manufacturing cells. *International Journal of Production Research*, 49(11), 3211–3230.

- Scherrer-Rathje, M., Boyle, T. A., & Deflorin, P. (2009). Lean, take two! Reflections from the second attempt at lean implementation. *Business Horizons*, 52(1), 79–88. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2008.08.004>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill building approach*. Chichester, UK: John Wiley and Sons.
- Seppälä, P., & Klemola, S. (2004). How do employees perceive their organization and job when companies adopt principles of lean production? *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 14(2), 157–180.
- Sezen, B., Karakadilar, I. S., & Buyukozkan, G. (2012). Proposition of a model for measuring adherence to lean practices: Applied to Turkish automotive part suppliers. *International Journal of Production Research*, 50(14), 3878–3894. <http://dx.doi.org/10.1080/00207543.2011.603372>
- Shah, R., & Ward, P. T. (2003). Lean manufacturing: Context, practice bundles, and performance. *Journal of Operations Management*, 21(2), 129–149.
- Shah, R., & Ward, P. T. (2007). Defining and developing measures of lean production. *Journal of Operations Management*, 25(4), 785–805. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2007.01.019>
- Sim, K. L., & Rogers, J. W. (2009). Implementing lean production systems: Barriers to change. *Management Research News*, 32(1), 37–49. <http://dx.doi.org/10.1108/01409170910922014>
- Simons, H. (2009). *Case study research in practice*. London, UK: Sage.
- Soderquist, K., & Motwani, J. (1999). Quality issues in lean production implementation: A case study of a French automotive supplier. *Total Quality Management*, 10(8), 1107–1122. doi:0954-4127/99/081107-16
- Sullivan, D. (2012). *Exploring text with qualitative data analysis: Using a dialogical approach*. London, UK: Sage.
- Vidal, M. (2007). Lean production, worker empowerment, and job satisfaction: A qualitative analysis and critique. *Critical Sociology*, 33(1–2), 247–278.
- Vinodh, S., & Chintha, S. K. (2011). Leanness assessment using multi-grade fuzzy approach. *International Journal of Production Research*, 49(2), 431–445. <http://dx.doi.org/10.1080/00207540903471494>
- Vinodh, S., & Joy, D. (2012). Structural Equation Modelling of lean manufacturing practices. *International Journal of Production Research*, 50(6), 1598–1607.
- Warnecke, H. J., & Hiiser, M. (1995). Lean production. *International Journal of Production Economics*, 41, 37–43.
- Wickramasinghe, D., & Wickramasinghe, V. (2011). Perceived organisational support, job involvement and turnover intention in lean production in Sri Lanka. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 55, 817–830. <http://dx.doi.org/10.1007/s00170-010-3099-z>
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). *Lean thinking - banish waste and create wealth in your corporation*. London, UK: Simon & Schuster UK Ltd.
- Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (1990). *The machine that changed the world*. New York, NY: Rawson Associates.

- Woodside, A. G. (2010). *Case study research: Theory - methods - practice*. Bingley,UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Yin, R. K. (2009). *Case study research - design and methods*. London, UK: Sage.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from start to finish*. New York, NY: The Guilford Press.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business research methods*. Mason,Ohio: South Western Cengage Learning.

Appendix 1: Semi-structured Interview Questions

Introduction

- Presentation of the dissertation topic and purpose
- Anonymity and Confidentiality issues
- Filling of the consent form
- Any questions before starting?

The interviewee – Personal questions

- Years of experience in the company
- Department
- Function
- Job Title
- Activities / Responsibilities

Characteristics of the investigated company – General Question

** Only for the Lean manager / Plant Manager**

Characteristics
Number of employees (Size of the plant i.e. SME ...)
Products - Type of Products
Customers - Type of Customers
Organisational structure
Annual turnover (£) millions
Volume of production
Worker attributes: Age, Gender
Geographical location
Age of the organisation

Table G - Characteristics of the investigated companies: Interviews

Lean Strategy

** Only for the Lean manager / Plant Manager**

- Does the organisation have a settled long-term philosophy and objectives?

If yes, what is this strategy?

If no, why?

- Why was Lean primarily adopted by the company? What has motivated the plant to implement Lean production?

- What are your aspirations / your objectives in terms of Lean Manufacturing? And what do you expect from it?

- Can you tell me more about the company's general "lean history": What are your current and previous lean initiatives? Where has it been implemented? Which area?

- How many employees participate in Lean activities? Who is responsible for lean efforts?

1. **AWARENESS OF LEAN**

1.1. Are you familiar with the concept of Lean or Lean Manufacturing / Lean Production?

1.2. If no, are you familiar with the following concepts: Six Sigma – 5S – Black Belt – Continuous Improvement – Kaizen – JIT....?

1.3. If yes, what is your definition of Lean manufacturing? How can you define Lean philosophy?

2. **MANUFACTURING MANAGEMENT LEANNESS**

2.1. **Continuous Improvement - Kaizen**

2.1.1. Is the continuous improvement culture established in your company and are you involved in continuous improvement initiatives (Kaizen groups)? How often?

2.1.2. If yes, what kind of improvements / problem solving? What frequency?

2.1.3. Do you use some problem-solving tools such as: Root cause analysis/Cause and Effect diagram / 5 Why? Value Stream Mapping (VSM)? What frequency?

2.2. **Standardisation**

2.2.1. Do you use documented work standard forms?

2.2.2. If yes, what information is included in the forms?

2.2.3. If no, is that a decision from the company?

2.2.4. Are the standard forms displayed for supervisors and auditors of the compliance with standards (or only in computers)?

2.2.5. Are the standards updated on a regular basis? What frequency?

2.2.6. Are there audits to check compliance with work standards on a regular basis? What frequency?

2.3. Workplace housekeeping - 5S

2.3.1. Is there a 5S program audited on a regular basis? What frequency?

2.3.2. If yes, are the results of 5S audits posted in the cell?

2.3.3. How is the work place in general?

2.4. Work flexibility – Multi functionality and Cross training

2.4.1. Is interchange ability of personnel possible from one section to the other? Is cross-training fully implemented? What frequency?

2.4.2. For the manager: Do you have any means of formal control over the skills of each worker in this cell, such as a skills matrix?

2.4.3. Are there cross-functional teams to solve problems?

2.5. Visual management

2.5.1. Do you have visual management in place in order to share information in the company? If yes, what kind of information is presented?

2.5.2. Are Lean performance measures displayed and presented?

2.6. Training: What training, if any, do you undertake? What frequency? How is it undertaken?

2.7. Workforce Management – Employee Development

2.7.1. Is the information exchange / communication running smoothly and clearly visible?

2.7.2. Is there any employee suggestion system where workers are encouraging to bring problems?

2.7.3. What kind, if any, formal reward / pay for performance system exists in your company?

3. IMPACTS OF LEAN ON EMPLOYEES AND THE ORGANISATION

3.1. Organisation Lean Culture

3.1.1. According to you, is there a Lean culture in your company?

3.1.2. Are you aware of where and how the Lean production is implemented? Communication of the company vision and objectives?

3.1.3. Management engagement and commitment: Do you think that management's attitude is appropriate for Lean?

3.1.4. Management of change: How does your organisation undertake the changes at your workplace?

3.2. Work methods and practices

3.2.1. Since the lean production was implemented, do you have the feeling that you have had to do more supplemental activities?

3.2.2. What do you think about the Lean tools used in the company?

3.2.3. Training: Do you think that an appropriate training is provided to operate Lean?

3.3. Employee feelings

3.3.1. Belief: Do you believe in the importance of Lean?

3.3.2. Commitment / Involvement: Are you involved in Lean / Solving problem groups? Are you ready to do more than expected?

3.3.3. Social climate and group work: How do you perceive Lean on a personal level? Your feelings in the work place since Lean was implemented?

3.3.4. Do you have opportunities for developing yourself at work with Lean?

3.4. Do you think that the implementation of Lean in your company increases the overall performance of the company / your performance?

4. CRITICAL SUCCESS FACTORS

4.1. According to you, what are the main barriers/obstacles towards lean adoption or expansion?

4.2. What are the critical success factors i.e. the essential factors that allow a successful Lean / change adoption?

Appendix 2: Interview Transcript: Respondent 6

“X” replaces the organisation’s name in order to protect its anonymity and confidentiality.

START

First. Could you tell me more about yourself? What kind of activities do you do? What kind of responsibilities do you have? Okay. So I’ve been in X 19 years. I started on the shop floor; work through, 5 years later went into the customer department. And after that, I’ve been in the accounting department.

Oh, you’ve been everywhere (laugh) Then I had to go back onto the shop floor, and now I’m the production manager. So I started on the shop floor and then back onto the shop floor. So many years of experience of what we do, ... a lot of people leave and go, I live in ..., hum...my involvement with Lean, is obviously being a production manager, I’m always looking at continuous improvement to eliminate waste, that’s my main priority, whether it’d be waste in materials, waste in the process, waste in time. There are the key things that I’m looking at. I did a Yellow Belt 6 sigma in 2000 and I did a Respondent 6’s Interview Transcript. , and from that hopefully I will get a certification on Kaizen leading.

Because you did the training and then you got the certification. Yeah it’s training, and then certification on completion of a project. You have to facilitate or co-officer a project. That’s a bit of it. I will have, following this one; there are two main goals this year. There’s setup reduction in the printing department, so there’s two main presses there. Hum....reducing the setup time on them. And then also when that is completing I will go back into the sitting ... of it, and look at the setup reduction on their two main machines. Obviously setups are...

So the two projects are on setting up machines? Yes, reducing the setup times. That’s purely a cost to X, customers pay for setup, and hum...it’s what we call obviously a non-value added task.

That’s right. And are you the one who started the project? Or are you just part of this project? Who is the main leader of the project? Me.

You are the leader. For both projects? Yes. So one was for the first part, one was for this quarter, hum...the setup reduction in print and then following that in Q3, it’s where the target, it’s the start of the setup reduction into the other two machines.

Okay. Good. Have you done some...I know you changed the way you did the audits for the 6S. Have you done one recently? Yeah, I've done about three so far.

All right. Good. And what can you tell me about it? Do you think it's useful? What do you think of the new one? It's definitely more useful, we hum...on the other audits, we were kind of depending on somebody else, coming to do the audit, and unfortunately if that somebody else was [...], his workload demands that don't have time to do that, so I think we have one in..., and we'll probably have one in October. And now...and also, that one audit I think there was something like 60/70 questions.

60, 70? Oh my God, yeah it's a lot. Such big questions. And then, they were very very vague and it was more open to opinions, what... what scores, he makes it as a 1 and then my choice is 5 etc Now with the new scheme, it's 14 questions; it's quite simply a poor/average/good well excellent and it's quite easy to get at the systems results. And the aim is to have it every two weeks, that way, you're going to get, the major me is going to get actions, have two weeks to turn it around and then the more audits, the higher score he has to get. So now instead of having, we might have an audit in 3 months, we know at any one point, announced we can have an audit in 2 weeks.

All right. You...you don't know before... No. No.

You just say, okay, let's start now and... The only time I will know is if the person who has been selected to do the audit, has requested my support. So because it's, we're all kind of new in the process, or some people are kind of new, if it's somebody let's say from the office has been selected to do this to the shop floor, they have no experience in that. So trying to get the form to work for an office and; so on the formulas it says We're not going to get that in an office. So it's just going through the different machines and then giving them a little bit, if they say to me, I'm going to do an audit, anytime in the next three days, give me a ... of a view, yes I have this... But I have said to the team that I'm not going out to them. Because if I wanted to be self-funding, they need and they also have their own objectives, that it is heavily weighted around 6S.

And okay...and do you think it's useful? Or do you think it's boring or annoying to do...like to keep the workplace clean everyday...perfect? Hum, it has to be great for business. Because if you went into a supermarket and it was *fissy* and messy, you're not going to want to buy from that supermarket. So we are all, we are all about what the customer wants. So we do have quite a few

visits from customers here where we are trying to get obviously new business or retain business etc. And first impressions are and if you look and you come across a tidy organised building, they're going to expect a tidy organised product. So that's what I aim, [...]

So for you it's part of the job? Absolutely.

So you enjoy doing, maybe not enjoy but you understand why you have to do it? Absolutely.

And what do you think about the shop, about the other employees? Do they tell you about this? Do they give you some bad feelings or bad impressions? I would say that, as I've been here 19 years, and a lot of other people on the shop floor have also been here that 19 years so we, a lot of people are cultured. And you can say for the first 15 years of everybody's life on the shop floor, it was producing products, goods at the door, at the customer, reducing costs. There's a visit coming, we tidy up. Then that's the only sort of rules that we had. And then the last 4/5 years, we've heavily going to the 6S, Lean manufacturing approach and all of them would say they prefer it, they like working in a clean tidy place but sometimes, it has a small effect on them, because if they're cleaning then they may not be running the machine, they may not be earning any money. As in bonus. [...] So we try to accommodate that by increasing the bonus percentage. We've...they all have [...] not affecting whatsoever, euh..financially. But some people don't like cleaning, some people do like cleaning. That's, that's...and so, I don't get, no negative feedback regarding it but I won't necessarily I get too much positive either. I have had some good comments about the new form. And now, as I said, I've got 12 people in the slitting side and 3 people in the printing side and then, 'cause they are all having a, 'cause they are all engaged, if they are happy with this one, roughly one person [...]. So... so I think it's been very good, the new launch.

And do you some, like hum, some standard form to say...I don't know exactly what they really do one the machines, but there are some standards to say "ok if you have to setup the machine, you have to do this first and make sure that this is done", do you have some standard forms, like posted in the area or ...? Hum, not in terms of that. As I said, they're all...most of them have an experience of 19 years. They have training plans let's say they are skilled and they've completed all aspects of setting up the machine. Hum...what I might...one of the projects we're looking for this year, as you say, there're may be 20 steps to do a setup which is where the setup reduction is going to get. And some people go in random different orders. And...you want everybody to do 1, 2, 3, 4 ... so that would be part of the setup reduction hum...

But at the moment you don't have something like that? No.

But, you've only got, as visual management, you've only got some labels around the bins, for example, colour...I saw some colour? Yeah.

So for your projects that you're working on, do you use some tools like, I know that you have like a software Company...Quality Companion. Do you use some tools from this software or do you use...? Hum, no. The first thing we did is we did a brainstorm. So there were 3 of us involved in the project. Hum...and...we have used previous examples of, there was a Kaizen done in very similar, ten years ago, and we managed to find some of the notes on that. Hum...and we did a...a spaghetti diagram as well, we watched a setup, wrote all the defects down, so all of that is recorded and saved somewhere on the computer or on the....

But you haven't done that? It's not you... Yeah, I have done that.

You've done that. So you've done, you've put the data in the computer? Yeah and then I...as I said, look all the defects, look all the things that came out of that, sating down again, went through the opportunities from those hum...the errors that appeared or the loss of waste of ... that appeared, we did another setup, hum...following the new way, reduced that time and then did that another two times so then we reduced our overall setup by 25% of time. Hum...now, we're at the control and sustain part, which is always the hardest part, sustaining. Hum...that's where we are. The whole project has not come together to be completed yet, but there is lots of work in progress that just needs to be collected and...

So when do you think it's going to be finished? Hum...the whole project would probably take about another month because of things going to do onto the other press.

It's similar work? Same, same concept. When we learned a couple things from the first one, then we might do different the second time. Hum...we did it on the machine that has the less capacity at the moment 'cause they allowed us to do that. The other machine is full to capacity so the stop and do a Kaizen properly, will take a lot of time. Hum...that we noted it, it's got to be done, 'cause if that's the busiest machine, it's where the biggest opportunity is.

Are you...so you've worked in different place and in different departments but do you...do you have some job rotations? Like some people work in a press and then they work on another

press just to learn. If someone got sick for example, he can just go and get this job for the moment. Do you have some job rotation and cross training? Hum...not necessarily rotation. Hum...I am a cross cover for the costing persons, so Li is in costing. When he, through the year, he's got 30 days' vacation, I will cross cover that role. And also I will support the scheduling role. There's two guys are currently jobs that have been doing the scheduling so I support them when one of those is off.

But, you are trained for this or it's just because you know the job? Trained on the costing, yes I did that. Hum...15 years ago.

How often? Well, he has.

You did that a long time ago, yeah...I mean, a lot of things in that is still exactly the same. But hum...we'll have a handover, we'll go through anything is different. Hum...sort of [...] managers' inbox. And then we actively need it. But in terms of me, no I am...my job is the production manager, I've been doing that for probably the last 8 years so it's not necessarily to...

But, for the people that have some training in all the machines? Hum yes they rotate, so that we've got in the slitting department, there's 3 teams so they work 3 shifts, 2 weeks of that, but that shift stay together. And then those 4 people are responsible for 3 machines but one charge them but that charge then...if there is work on one the other team machines, then they will run on them as well. So they could be running 4 machines or they could be running 3. So the charge then is very much a [...] person. Hum...I mean there's two, obviously helping on the setup that helps reduce that time as well. They all, depending on that skills level, rotate on different machines. So majority of the people are fully trained on a mix, 3 of them change so they can rotate. And that's pretty much the same in the printing department and then again they can swap around machines while they run.

But you are...you told me that you are the production manager but it's just the press machines but also the printing..? Both.

Both. Everything. Yeah.

Everything in the shop floor it's your... Apart from the warehouse. The warehouse and the engineering team. It's two different teams..but ...yeah. This side and the printing side.

Hum...so about training, do you think it's enough what you get from the training or do you think it will be more efficient if you got training, I don't know, like twice a week, twice a year or...? Yeah, I always think the hardest thing of the training is, they are very good at the time but unless you practice what you've just been taught straight afterwards, hum...you don't get the full benefit. So as I said I did a Kaizen leadership, I think...October last year and now this year, I'm doing the project. So 8 months later, I'm doing a project on what I was taught 8 months ago. If I had done the project November, December, I might have been...not waste in mind; I would have seen more waste.

More efficient maybe. Correct. And I wouldn't have to read back all the lessons. So it's not quite instilled in the brain or it would have been if I had done it straight away. And that's very similar to some the guys in the shop floor. They've had yellow belt training, hum...but then they won't necessarily have a project four minimum afterwards. So that's everything. Training was very good hum...

Where did you train? It was here. So Steve Casey, who is...

Black Belt? Yeah. A very good trainer. Hum...I've a number, few courses here...very very good trainer. Hum...

And you can contact him if you have any...? Yeah, yeah, yeah, you can...yeah, he's available to us, any point, I know he does a lot of travelling, a lot of courses etc but he is always available on emails and being supportive.

Ok. So do you...I think there is a meeting every Tuesday about everything that going on on the company like...do you, do you. Are you involved in this? Yes, just the KPI meeting you refer to.

Yeah. Okay. So, I think..do you think it's...yeah...here again is it useful or do you think...what do you think? The communication about it is enough, do you think it would be better to communicate with the other employees better, or do you give the information to them or how do you...? That meeting there, I think it's very high level. And...some of the stuff on there, so we talk about revenue, revenue and margin, hum...I can't control revenue so...so it is what it is. Hum...it's meant to be a half hour, very high level, that's why I told you..that's what we are here in terms of

revenue, that's what our margin...[...], that's how our customer ship the information, that's our error rate, hum..number of projects. So it's very high level. We don't really go to details of that.

But do you talk about your project for example, do you have...I don't know maybe you can talk about your projects or do you have something like that? Hum..what....Steve will ask for feedbacks, we have to report..so every project will have a savings target. And then we have to fill in a tracketer, a tracker on the web. Hum...on a monthly basis. And then Steve has to discuss those projects with his manager on a monthly basis.

So you don't talk about this...your project during this meeting? No. No. Otherwise. There is quite a few, I think on-going in this plant, there's probably 20 projects. Not but just me, so...you know and meetings...and meetings obviously overrun many times. So...waste.

Yeah I understand. So you usually talk about your project once a month? Well, I have a bi weekly meeting with Steve to discuss everything in general. And opening table sort of things, issues that you've got, what..etc. And then we would discuss it then [...] progress updates sort of things and what is your next step.

So In terms of support, do you think it's...you have enough support to compete your project? Or do you think it would be better to...I don't know... something else? Every person [...] say, I could do it with more time. Hum...we do fail compared to others that we are quite low in ..., covering multiple roles, so...we could always do with more time.

All right. Okay. So you've been here for a long time now...hum...when do you think a lean culture was set up? I mean was implemented in the company? Do you think...was like...do you feel it's been a long time that lean is incorporated in your company or do you think it's just recently, few years ago? I think that...from the start when we joined this, it was probably in 1994. I think we've always been a company that's trying to improve but not necessarily said that we are running a lean manufacturing plant or the continuous improvement. And then through the leadership above coming with, govern by US management team, from ever all over direction of the time [...]. So a lot of things we spent 10 years ago, it was all cost reduction. Hum...and then another one said he wanted the revenue growth, he wanted another direction, hum...as I said, it's the last five years where we have said, I went to a seminar with Steve where they advertised lean manufacturing. And then from that point, we have improves, improved, improved. For example,

hum...when I joined this company, we produced 25 million rolls a year and we had 34 people on the shop floor, just in the slitting team, we now produce 34 million rolls, 9 million rolls more and now we have 12 people.

Absolutely.

So, yes we've invested in better technology with better machinery etc. But through being Lean, and reducing costs and everything that we've done, and the reductions, we all have seen a massive difference.

And then you said before what do you think it's more efficient? What did you get more from this? Lean, yeah, yeah.

It helps for the performance of the company but do you think it helps also for your working conditions in the shop floor, do you think it's better for you since Lean was implemented or I don't know...what is the main advantage? It's very...It's quite difficult because everyone has different views on Lean so ultimately the...the smarter you make the process on eliminate waste, you're gonna naturally...if your volumes stay, you're gonna actually reduce your head count. Because you'll be more efficient. So that, in my mind, has [...] to affect your workforce because one of them might not be required. And also, the quicker that you are and the more efficient you are during the week, might not then require them all the time. So some people will look at that as a bad thing. And that's hard to manage because it could have a cost on them. So, but ultimately, for the company, and for the customer that [...] I need to make, I need to be Lean to be able to react to their needs. Otherwise, if we stand still we will go back to the competitors. [...]

Yeah. So, what do you think are the main obstacles or barriers to the Lean implementation? What do you think...what is the main hum, yeah obstacles to implement Lean? I don't know... how to rephrase it...what do you think it's difficult in Lean to implement? Or is it about time, is it about hum...I don't know resources, like financial resources or...is it about something else? People changing and it's difficult to make people change their way of working? Hum...I would...first what I would say is to do with time. Hum...we're quite a seasonal business, so...maybe in that...the more people shop, the more receipts they're gonna use. So, in the last half the year when people start doing Christmas shop and things like that, we've become a busier plant. When you're extremely busy, and you're full capacity hum...for the last 3 years, we have run 24/7 for the

last 6/7 months of the year. When you're that full capacity, trying to involve in projects, hum...is very difficult. Because, as I say...one might you want to try to improve something 'cause you know you'll get the benefit long term. But at what point do you make that decision.

It's a trade-off between... Absolutely. So I might accept that customer now, but eventually I doubt customer might be happier. [...] So time I'd say is the hardest constraint.

Appendix 3. Tables

British Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q1.1	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Q1.2	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Q1.3	<ul style="list-style-type: none"> CI Maintenance 5S 	<ul style="list-style-type: none"> Working in JIT Eliminate waste (of time) 	<ul style="list-style-type: none"> Yellow Belt Project CI and improvement of productivity 	<ul style="list-style-type: none"> CI projects Cross training 	<ul style="list-style-type: none"> Sharing of information Avoid waste of time Manage customer requirements 	<ul style="list-style-type: none"> CI Eliminate waste (in process, materials, time) 	<ul style="list-style-type: none"> Solving problems Improvement Health and Safety issues

French Company						Literature
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12	
Q1.1	No	Yes	No	Yes	Yes	<ul style="list-style-type: none"> Set of practices, tools, or techniques (JIT, Kanban, Quality systems) Eliminate source of waste as to reduce time and cost from customer order to delivery (Bhasin & Burcher, 2006; Scherrer-Rathje, Boyle, & Deflorin, 2009; Shah & Ward, 2007; Vinodh & Chintha, 2011; Womack et al., 1990)
Q1.2	Vague for the materials/ machine where I work	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	
Q1.3	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> CI (Kaizen) projects Improve the efficiency 	<ul style="list-style-type: none"> Yellow Belt and Green Belt training Not concerned as an operator 	<ul style="list-style-type: none"> CI projects Elimination of unnecessary tasks Optimisation of practices Satisfy customer needs 	<ul style="list-style-type: none"> CI projects Green Belt certification 	

Table 4 – Table of Analysis: Awareness of Lean

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q2.1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Projects for support teams and report back to them. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exist projects schedule • Running one project on my own - 2 hours a week 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Yellow belt project. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Not exactly • Improvements but not write down 	<ul style="list-style-type: none"> • CI part of everyday job. • Projects on one machine each quarter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Part of everyday work.
Q2.1.2	<ul style="list-style-type: none"> • Setup times • Manage and reduce waste (recycling, energy) 	<ul style="list-style-type: none"> • Reduce inventory • Fasten production line • Correlated reduction with card boxes 	<ul style="list-style-type: none"> • Pick and pack area effectiveness 	<ul style="list-style-type: none"> • Streamline warehouse process • Solution for the supply of raw materials 	<ul style="list-style-type: none"> • Standardisation of reports into a global system 	<ul style="list-style-type: none"> • Setup times reduction 	<ul style="list-style-type: none"> • Solutions to increase productivity • Improve the performance of the machinery
Q2.1.3	<ul style="list-style-type: none"> • Software Quality Companion • DMAIC project. • Templates loaded in, including VSM 	<ul style="list-style-type: none"> • Quality companion tool • Fishbone • DMAIC • VSM 	N.A.	N.A.	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Brainstorming • Spaghetti diagram 	<ul style="list-style-type: none"> • Fishbone • Kaizen • 5S
French Company						Literature	
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12		
Q2.1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Not involved • Only improvement with the maintenance team 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes, support of the projects not leader • In addition to everyday work • Long term project 	<ul style="list-style-type: none"> • Not involved 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. • Issues raised in everyday work (daily) • CI regular meetings 	<ul style="list-style-type: none"> • Green Belt • 2 projects with 2 different persons • Meetings but not regular 	<ul style="list-style-type: none"> • CI at all levels, everyone has a role from top management to shop floor employees • Quality circles or Kaizen events • Process, materials, supply, documentation improvements • Root Cause Analysis / Diagrams • 5 Why • VSM <p>(Meiling, Backlund, & Johnsson, 2012) (Jha, Noori, & Michela, 1996 ; Karlsson & Åhlström, 1996; Maleyeff et al., 2012; Salem et al., 2006; Shah & Ward, 2003)</p>	
Q2.1.2	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • 4 main CI projects (cf Table 4.3.1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Corrective maintenance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Packing process • Share of information in a hardware • Packaging 	<ul style="list-style-type: none"> • Stock levels • Products characteristics within ERP and delays 		
Q2.1.3	<ul style="list-style-type: none"> • Never heard of Quality Companion. No use of this software and tools. 	<ul style="list-style-type: none"> • Quality Companion software • Planning tool • Kaizen 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Software occasionally used (certification) 	<ul style="list-style-type: none"> • Used for the Green Belt certification • Flow Chart 		

Table 5a - Table of Analysis: Continuous Improvement

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q2.2.1	Yes	Not mentioned.	N.A.	Yes	Standard reports for customers purposes	No	Yes
Q2.2.2	In relation to 5S program	N.A.	N.A.	Work sequence and procedures	N.A.	N.A.	Procedure.
Q2.2.3	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • People experience • Part of future project (setup times) 	N.A.
Q2.2.4	No	N.A.	N.A.	Forms displayed	Electronically.	N.A.	Not displayed.
Q2.2.5	Audits 5S	N.A.	N.A.	No	No audits	N.A.	No audits.

French Company						Literature
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12	
Q2.2.1	Yes	No	No	Yes	Yes. Partially.	<ul style="list-style-type: none"> • Standards include information on takt time, cycle times, assembly sequence, standard inventories, and cell layout. • Displayed to team leader or auditors • Standards updated on a regular basis. • Audits to check compliance • (Doolen & Hacker, 2005; Olivella et al., 2008; Saurin et al., 2011)
Q2.2.2	Machines procedures, process	N.A.	N.A.	Documents/ forms for customers	Procedures to train remote people.	
Q2.2.3	N.A.	Willing of a standardised documentation with the UK	Years ago, exist setup procedures	N.A.	N.A.	
Q2.2.4	Displayed in the working place or checklist in file.	N.A.	N.A.	Available electronically, common hard disk	Mostly electronic	
Q2.2.5	No audits.	N.A.	N.A.	Updates when needed. Some on a regular basis.	N.A.	

Table 5b – Table of Analysis: Standardisation

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q2.3.1	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Just launched new 6S program. Audits everywhere 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. First audit done 2 weeks ago. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Personally do 6S audits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. 5S audits in office. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. 3 audits done. Regular basis (1 every 2 weeks) 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes.
Q2.3.2	<ul style="list-style-type: none"> • Results in database, populate reports. Not displayed yet. 	<ul style="list-style-type: none"> • No results posted in the office. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • No evidence of results 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A.
Q2.3.3	<ul style="list-style-type: none"> • Recycling bins • Machine properly guarded • Everything's got a place • Area labelled. 	<ul style="list-style-type: none"> • No use of 6S in office • Area not labelled 	<ul style="list-style-type: none"> • Nothing on the floor. • Everything clean. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • Place clean and tidy. • Ready for potential customer's visit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Work place is organised, labelled and colours used

French Company						Literature
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12	
Q2.3.1	<ul style="list-style-type: none"> • No. 5S started in one machine. No audits program. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. 5S program just started in one machine. No audits. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Unfamiliar with 5S. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. 5S program when moving in new offices but no audits. 	<ul style="list-style-type: none"> • No audits. 5S not regularly done. 	<ul style="list-style-type: none"> • 5S program audited on a regular basis. • Results of audits displayed in the workplace. • Cell clean and equipped with only indispensable objects. • Standard place, easily and visually identified for each item. <p>(Bicheno & Holweg, 2009; Liker, 2004; Saurin et al., 2011)</p>
Q2.3.2	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.A. 	
Q2.3.3	<ul style="list-style-type: none"> • Clean. • No standard forms for 5S or place for every object. 	<ul style="list-style-type: none"> • Work station not tidy and clean. • No standard place for every object. • No visual devices. 	<ul style="list-style-type: none"> • Clean, tidy. • Floor markings. 	<ul style="list-style-type: none"> • Place tidy, organised • Workplace layout more pleasant since 5S. 	<ul style="list-style-type: none"> • Closet and files labelled • Colour to organise documents. 	

Table 5c – Table of Analysis: 5S

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q2.4.1	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. For 3 weeks, rotation within the department. • Same in production, engineering and warehouse 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. • Personally fully trained in machines. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. • Cross training people within the warehouse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Only trained in sales. • Possibility to be replaced remotely 	<ul style="list-style-type: none"> • Cross cover for costing and scheduling • Rotation of operators on mix of machines 	<ul style="list-style-type: none"> • Possible with the other engineer.
Q2.4.2	N.A.	N.A.	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Skills matrix • Review scores every month. 	N.A.	N.A.	N.A.
Q2.4.3	Yes. For CI projects.	<ul style="list-style-type: none"> • Project with plant manager, sales and purchasing. 	N.A.	Yes. Team work with other departments.	N.A.	No. Principally work in production.	Yes. Work with production, warehouse.

French Company						Literature
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12	
Q2.4.1	Work in slitting or labelling machine possible.	Not total flexibility of operators on machines	Almost – Possible on 1 machine only	Yes - Interchange fully implemented - No training necessary	Yes - For scheduling and SC - Training in progress - Mostly manager multi-functional	<ul style="list-style-type: none"> • People able to perform multiple tasks. Handle more than one machine simultaneously; • Frequent rotation among work-stations; • Use of flexibility matrix. <p>(Ahlstrom, 1998; Bamber & Dale, 2000; Olivella et al., 2008; Losonci, Demeter, & Jenel, 2011)</p>
Q2.4.2	N.A.	Skills matrix exist, used and updated since 2011	N.A.	Not mentioned	Not mentioned	
Q2.4.3	No.	Yes. Support for CI projects throughout the company.	Actions done with maintenance team.	Yes. Kaizen projects (with SC)	Yes. CI projects with sales.	

Table 5d – Table of Analysis: Work flexibility, Multi-functionality

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q2.5.1	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Checklist, proposal for improvement • 6S displayed • Action plan. 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Action plan displayed in the area 	<ul style="list-style-type: none"> • Results in the area • Action plan 	<ul style="list-style-type: none"> • Shipping time evolution 	<ul style="list-style-type: none"> • Colours and labelling in the workstation (mostly for 6S) 	<ul style="list-style-type: none"> • Colours and labelling in the workstation (mostly for 6S)
Q2.5.2	<ul style="list-style-type: none"> • 6S results per area and a master one List of improvements suggestions and potential solution. 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • No. 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Charts with 6S • No display of Lean results 	N.A.	N.A.

French Company						Literature
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12	
Q2.5.1	<ul style="list-style-type: none"> • No visual management yet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Daily productivity/efficiency • Production indicators • Reports and indicators for each department 	<p>On the notice board on the shop floor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productivity/Efficiency graphs on the notice board on the shop floor • CHSCT information • New projects, implementations 	<ul style="list-style-type: none"> • Results (% of the target) • Organisation chart • Results of contest • 6S concept 	<ul style="list-style-type: none"> • Results • Projects progress not displayed 	<ul style="list-style-type: none"> • Production control board, schedules, corrective actions, quality/maintenance info. • Lead time, rework and scrap rates, standard inventory versus actual inventory, takt time (Bicheno & Holweg, 2009; Eswaramoorthi et al., 2011; Vinodh & Joy, 2012).
Q2.5.2	N.A.	N.A.	N.A.	• 6S	N.A.	

Table 5e - Table of analysis: Visual Management

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q2.6	<ul style="list-style-type: none"> Yellow Belt training. No Black Belt on site 3 Green Belts certified and quite a lot of Yellow Belt 	<ul style="list-style-type: none"> Green Belt training on the inventory reduction project Trained 3 years ago 	<ul style="list-style-type: none"> Yellow Belt project Regular for cross-training 	<ul style="list-style-type: none"> Training on the 6S audits Green Belt certification from previous company 	<ul style="list-style-type: none"> Everyone trained (Green or Yellow Belt) Respondent Yellow Belt Same training for everyone 	<ul style="list-style-type: none"> Yellow Belt 6 sigma in 2000 Yellow Belt "refreshing" in 2012 Kaizen leadership training in 2012 	<ul style="list-style-type: none"> People not trained in the aspects of health and safety

French Company						Literature
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12	
Q2.6	<ul style="list-style-type: none"> Not personally trained Just heard about Green/ Yellow Belt Refreshing training on process Internal training between operators and new employee 	<ul style="list-style-type: none"> 5 Yellow Belt Re-launch of Green Belt training this year Training on machines done internally during 3 months 	<ul style="list-style-type: none"> Internal training on the machine No other training in production Supervisors trained for management skills 	<ul style="list-style-type: none"> Yellow Belt training Done in French in Paris during 1 day 	<ul style="list-style-type: none"> Green Belt training 3 years ago, in English during 5 days Training based on Quality Companion and Lean concepts Refreshing on Green Belt last year 	<ul style="list-style-type: none"> Training from the shop floor to the top management. Initial and continuous training Experience i.e. learning-by-doing. Training concerning interpersonal skills. <p>(Bamber & Dale, 2000; Black, 2007; Olivella et al., 2008)</p>

Table 5f - Table of Analysis: Training

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q2.7.1	<ul style="list-style-type: none"> • Good communication • Meetings every 6 weeks • Committee corrective actions all departments • Regular shift meeting • Quarterly leadership meeting 	<ul style="list-style-type: none"> • KPI meeting every week: top-down communication • Regular meetings 	<ul style="list-style-type: none"> • Daily meeting with the team 	<ul style="list-style-type: none"> • Weekly KPI meetings • Periodical, meetings on suggestion schemes • Regular meetings with plant manager • Cross training checking every month 	<ul style="list-style-type: none"> • KPI meetings • Good top-down communication 	<ul style="list-style-type: none"> • KPI meeting every week • Feedbacks to CI projects on a monthly basis • Weekly meeting with plant manager 	N.A.
Q2.7.2	<ul style="list-style-type: none"> • Suggestion scheme in place • Selection once a month • Very successful. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suggestion box 	N.A.	N.A.	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. 	Suggestions from operators.
Q2.7.3	<ul style="list-style-type: none"> • Reward system: points turned into loans or vouchers. • Award for good suggestions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recognition system (emails) • Rewards with points score within website corporation • Recognition for every work including suggestion box. 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentives for people involved in cross training 	N.A.	N.A.	N.A.
French Company						Literature	
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12		
Q2.7.1	<ul style="list-style-type: none"> • Communication between employees but no top-down communication • Day-to-day communication for instructions between operators 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategy communicated • No regular meetings for CI projects (more informal) • Reintroduction of staff meeting every week 	<ul style="list-style-type: none"> • No top-down communication • Too much information on notice board • Annual meeting with the manager • Weekly meeting in shop floor not regularly maintained 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication through emails along the week • Communication for on-going projects • Good communication with the team 	<ul style="list-style-type: none"> • Projects meeting with managers every month • Quality meetings every week • Consistent communication between departments • Lots of informal communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Consistent information and communication • Timely information constantly, straight in the workplace and among the departments • Oral information • Skill-based compensation • Reward learning, multi-skilling and teamwork • Individual rewards for worker's ideas • Collective rewards for team-work activities <p>Black, 2007; Karlsson & Åhlström, 1996; Liker, 2004; Olivella et al., 2008).</p>	
Q2.7.2	<ul style="list-style-type: none"> • Implemented before • Now suggestions proposed verbally 	<ul style="list-style-type: none"> • Not in place at the moment 	<ul style="list-style-type: none"> • Before 	N.A.	N.A.		
Q2.7.3	<ul style="list-style-type: none"> • Exist for production record, innovation idea • In place for 1 or 2 years 	<ul style="list-style-type: none"> • Score points turned into money of gifts org. store • Difficult to implement • For prod. record, 5S compliance, suggestions, solution of a complex problem 	<ul style="list-style-type: none"> • Vouchers for good deed or new idea • Mostly for employee performance/ productivity 	N.A.	N.A.		

Table 5g - Table of Analysis: Workforce Management and Employee Development

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q3.1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Yes - CI is all our responsibility. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes - Everyone focused on CI 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Several on-going projects. 	<ul style="list-style-type: none"> • Culture of change • Willing to do things differently and better 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Lean culture 	<ul style="list-style-type: none"> • Lean culture for 4/5 years 	<ul style="list-style-type: none"> • Aware of recycling, safety issue • Careful of any potential improvement
Q3.1.2	<ul style="list-style-type: none"> • Good communication. • People fully update • Strategy driven from top of the organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Inventory target to achieve • Aware of the new 6S programme • Strategy focused on CI since new top management 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Aware of new 6S program • Issues related to his department 	<ul style="list-style-type: none"> • Aware of 6S program • Improvements for sales department 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication of projects by plant manager 	N.A.
Q3.1.3	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership behind CI strategy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Black Belt available anytime • CI manager support 	<ul style="list-style-type: none"> • Management always pushing for CI • Investments accepted • Good support from top management • Support from teammates 	<ul style="list-style-type: none"> • Support of the management team • Investments 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Black Belt available at any point, very supportive 	N.A.
Q3.1.4	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Difficult to get people to change 	<ul style="list-style-type: none"> • Start from scratch since new team 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulty to change habits 	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback asked from respondent before implementing change 	<ul style="list-style-type: none"> • Control and sustain part is the hardest part 	<ul style="list-style-type: none"> • Try to make it interesting
French Company							
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12	Literature	
Q3.1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Lean more highlighted than before 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Lean culture before, now continuity. 	<ul style="list-style-type: none"> • Company involved in Lean but not affected in production 	<ul style="list-style-type: none"> • Yes. Improvements come from daily observations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Real change • Lean culture 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinants of change: extent and outcomes and the way changes – training, job design, technology- undertaken (Lasonci et al., 2011; Seppälä & Klemola, 2004). • Top management assumes responsibilities; attach importance to Lean, substitution of missing workers, management visits in workplace (Sim & Rogers, 2009). • Organisational communication concerning vision, strategy, and results of the Lean conversion essential for management of change (Seppälä & Klemola, 2004). • Importance of selling Lean benefits to staff (Bhasin, 2012). 	
Q3.1.2	<ul style="list-style-type: none"> • No communication new and on-going projects • Communication only between employees 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication concerning projects but avoiding naming the Lean concepts 	<ul style="list-style-type: none"> • Word-of-mouth communication • Exchange of company's projects/vision (preventive maintenance) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aware of the on-going projects 	<ul style="list-style-type: none"> • Vote to select CI during committee meeting 		
Q3.1.3	<ul style="list-style-type: none"> • Projects from management team • Lack of listening • No feedback when suggesting ideas 	<ul style="list-style-type: none"> • Good support from plant Manager • US top management less comprehensive • CI manager available for ideas • Black Belt available but still long distance 	<ul style="list-style-type: none"> • Support of management team • Plant manager in the shop floor during 5S project 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement and support of management team 		
Q3.1.4	<ul style="list-style-type: none"> • Sustainable stage not maintained • Difficulty to change old habits • Necessity of monitoring 	<ul style="list-style-type: none"> • Name "5S" or "Lean" not mentioned • Willing to be simple and practical to launch CI projects • Employees more receptive 	<ul style="list-style-type: none"> • Not very affected in production 	<ul style="list-style-type: none"> • Training for only 2 people of team • People more involved than others 	<ul style="list-style-type: none"> • Projects according to the function • Not regular check-up 		

Table 6a - Table of Analysis: Organisational Culture

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q3.3.1	<ul style="list-style-type: none"> Lean important for everything 	<ul style="list-style-type: none"> Lean gives the flexibility Give operators more interest CI impacts all departments 	<ul style="list-style-type: none"> Workplace clean Facilitate work Essential for the company's image Cross training for flexibility 	<ul style="list-style-type: none"> Yes. No doubt that Lean works 	<ul style="list-style-type: none"> Important in everyday work 	<ul style="list-style-type: none"> Understand importance of Lean Reduce costs Benefits of 5S/6S but also waste of money 	<ul style="list-style-type: none"> Yes.
Q3.3.2	<ul style="list-style-type: none"> Responsibilities But keeps everybody involved. The more you get into CI, the more you are trying. Very interesting and motivating. 	<ul style="list-style-type: none"> Willing to be part of CI projects if it helps and improves 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> Directly involved in 3 projects Willing to find the best solution 	<ul style="list-style-type: none"> Willing to become more efficient 	<ul style="list-style-type: none"> Understanding of the benefits 	<ul style="list-style-type: none"> Enjoy inventing and creating solutions
Q3.3.3	<ul style="list-style-type: none"> People like new Good for individual development People motivated working with different ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> Better work condition 	<ul style="list-style-type: none"> Good team climate 	<ul style="list-style-type: none"> Better autonomy of the employees 	<ul style="list-style-type: none"> Assistance if needed Facilitate work 	<ul style="list-style-type: none"> Lean improves efficiency but also job less secure Balanced feedbacks 	N.A.
Q3.3.4	<ul style="list-style-type: none"> New 6S program to avoid monotony Feedbacks asked to participants 	<ul style="list-style-type: none"> Variety of work with Lean 	<ul style="list-style-type: none"> More autonomy Solve problems by yourself when possible 	<ul style="list-style-type: none"> Lack of promotion opportunities Shop floor employees involved in explaining/solving problems 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> Mutual aid in doing audits 	<ul style="list-style-type: none"> Variety of work Use of knowledge to try new solutions
French Company							Literature
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12		
Q3.3.1	<ul style="list-style-type: none"> Good things done with Lean More attracted to work in a tidy environment 	<ul style="list-style-type: none"> Misunderstanding from employees that they are the actors of the CI Belief in the importance of Lean Blue collars consider Lean far from them 	<ul style="list-style-type: none"> Changes made beneficial to the employees 	<ul style="list-style-type: none"> Importance of Lean Customers is the priority 	<ul style="list-style-type: none"> CI and change in the interest of everyone 	<ul style="list-style-type: none"> Belief of employees in the importance of Lean Increased opportunities for developing themselves at work through participation, worker control and training (Seppälä & Klemola, 2004; Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011). Employee job involvement and commitment. Motivation (de Treville & Antonakis, 2006; Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011). Better relations with work mates at the workplace. Job more secure, better career prospects and better work conditions (Delbridge, Lowe, & Oliver, 2000; Landsbergis, Cahill, & Schnall, 1999; Seppälä & Klemola, 2004). 	
Q3.3.2	<ul style="list-style-type: none"> Willing to be more involved in projects 	<ul style="list-style-type: none"> Commitment after training but difficulty slow down enthusiasm People not involved with words "Lean" and "CI" 	<ul style="list-style-type: none"> Willing to be involved in CI projects but never proposed Willing to learn new things 	<ul style="list-style-type: none"> Team involved People with experience more reluctant to change 	<ul style="list-style-type: none"> People involved in Lean and CI since new management 		
Q3.3.3	<ul style="list-style-type: none"> Not oppressing but might bother some people Flexibility but may imply insufficient quality and performance 	<ul style="list-style-type: none"> Better career prospects for operators and projects' leaders 	<ul style="list-style-type: none"> Proposition of improvements from employees accepted Insecurity of job More pressure 	<ul style="list-style-type: none"> Pressure since insufficient workforce Aftersales considered as non-productive activity 	<ul style="list-style-type: none"> Difficulty of change Collegiate choice of CI projects 		
Q3.3.4	<ul style="list-style-type: none"> Encourage to try new solutions with maintenance 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> Opportunity to work in another machine 	<ul style="list-style-type: none"> Extensive learning when training 	<ul style="list-style-type: none"> People satisfying when using a file/tool they produce 		

Table 6b- Table of Analysis: Employees' feelings

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Q3.4	<ul style="list-style-type: none"> Lean is important for everything. 	<ul style="list-style-type: none"> Important for the overall performance of the company: implies job secure Personal fulfilment when see results/savings 	<ul style="list-style-type: none"> Company more structured 	<ul style="list-style-type: none"> Keep business competitive by minimising cost No doubt that Lean works 	<ul style="list-style-type: none"> Whole business considerations Helps efficiency 	<ul style="list-style-type: none"> Helps to react to customers' needs Beat competition – Being Improve productivity and reduce cost 	N.A.

French Company						
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12	
Q3.4	<ul style="list-style-type: none"> Improve company performance Improve working conditions 	<ul style="list-style-type: none"> Yes. Lean essential. Purpose of my job. 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenance actions then less machines stoppage General improvements 5S/6S not improvements for respondent 	<ul style="list-style-type: none"> Saving time on a daily basis Satisfy customer's needs the quickest possible 	<ul style="list-style-type: none"> Facilitates every day's work Important time savings Help across the company 	

Table 6c – Table of Analysis: Benefits of Lean

UK Company							
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Barriers and Obstacles of Lean							
Q4.1	<ul style="list-style-type: none"> • Workload • Gather the team • Investments on equipment 	<ul style="list-style-type: none"> • Gather CI projects teams • Insufficient time 	<ul style="list-style-type: none"> • Financial resources 	<ul style="list-style-type: none"> • Getting started • Lack of understanding of Lean benefits • Insufficient skilled workforce • Fear of global change • Lack of resources (IT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cultural and time-related 	<ul style="list-style-type: none"> • Time: seasonal business 	
Critical Success Factors CSF of Lean							
Q4.2	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership engagement and commitment • Investment in training 	<ul style="list-style-type: none"> • Management engagement and commitment • Regularity of meetings 	<ul style="list-style-type: none"> • Make Lean part of everyday job. Regular follow up. 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication of results and project success story 	<ul style="list-style-type: none"> • Trust 	N.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Management engagement and commitment
French Company						Literature	
	Respondent 8	Respondent 9	Respondent 10	Respondent 11	Respondent 12		
Barriers and Obstacles of Lean							
Q4.1	<ul style="list-style-type: none"> • Insufficient resources of time and money 	<ul style="list-style-type: none"> • Language barrier in particular for operators • Administrative procedures • Competition between division 	<ul style="list-style-type: none"> • Time • Insufficient workforce 	<ul style="list-style-type: none"> • Time • Insufficient workforce • Formalise and apply training 	<ul style="list-style-type: none"> • Time to conduct long-term projects • Cost of some investments 	<ul style="list-style-type: none"> • Insufficient supervisory/ management/workforce skills • Employee attitudes/resistance to change • Insufficient understanding of the potential benefits • Cost of the investment (Bhasin, 2012) (Achanga, Shehab, Roy, & Nelder, 2006) (Olivella, Cuatrecasas, & Gavilan, 2008) (Bhasin, 2012) 	
Critical Success Factors CSF of Lean							
Q4.2		<ul style="list-style-type: none"> • Management engagement and commitment into Lean and CI 	<ul style="list-style-type: none"> • Management engagement and commitment in CI projects 	<ul style="list-style-type: none"> • Company financial capability and human resources • Prioritise the big projects and dedicate time to them 	<ul style="list-style-type: none"> • Management commitment and engagement in Lean 	<ul style="list-style-type: none"> • Management engagement and commitment • Reward and recognition system • Competency of master Black Belt/ Black Belt • Company financial capability • Frequent communication and assessment • Project prioritization, selection, reviews and tracking • Project success stories, best practices sharing and benchmarking • Effective Lean training program (Jayaraman, Kee, & Soh, 2012) (Bhasin, 2012) (Achanga, Shehab, Roy, & Nelder, 2006) (Olivella, Cuatrecasas, & Gavilan, 2008) 	

Table 7 - Table of Analysis: Barriers and CSF

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Innovative and Technology-Based Women Entrepreneurs in Turkey: Capital and Performance

Türkiye’de Yenilikçi ve Teknoloji Tabanlı Kadın Girişimciler: Sermaye ve Performans

Mehmet CANSIZ¹, Pelin D. TEKNECI²

¹Adjunct Faculty Member, Department of Industrial Engineering, Hacettepe University, Ankara, Turkey

²Freelance Researcher, Vienna, VA, USA

Corresponding author:

Mehmet CANSIZ,
Department of Industrial Engineering,
Hacettepe University, Ankara, Turkey
E-mail: mcansiz75@gmail.com

Received: 22.10.2017

Accepted: 20.12.2017

Citation: Cansiz, M., & Tekneci, P. D. (2018). Innovative and technology-based women entrepreneurs in Turkey: Capital and performance. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 151-183.
<https://doi.org/10.26650/JECS372449>

ABSTRACT

This study explores the association of social, cultural, and economic capital with the performance of women entrepreneurs established in Turkey's technoparks. It contributes to the limited set of women's entrepreneurial studies in developing countries such as Turkey. In addition, it seeks to understand the relative role of different capital factors in women's success as entrepreneurs. This has two major implications: the first is that the findings will provide empirical evidence supporting the theories suggested in the entrepreneurial literature on the relationship between different capital factors and entrepreneurial performance. The second is that the findings will inform the decision makers who provide entrepreneurial support. We will address these factors within the framework of Bourdieu's concept of social, cultural, and economic capital classifications.

The data in this paper comes from surveys conducted in 2015 on 196 women entrepreneurs operating in 24 technoparks in 13 of Turkey's provinces. The statistical model employs logistic regression because the outcome variable "being successful" is binary. We defined a successful entrepreneur as one who has either achieved high growth performance within the last three years or who is currently exporting their products or services. The model includes two control variables and twelve independent variables as proxies of cultural, social, and economic capital. The results show that some of the proxies selected for social and cultural capital are statistically associated with successful women entrepreneurs. Having previous work experience, having three or more partners, and the age of the venture are found to be positively associated with success, whereas having a doctorate-level education is negatively related to it. It is interesting to note that previous entrepreneurship experience has no statistically significant association with entrepreneurial success. Furthermore, none of the selected proxies for economic capital has a

statistically significant relationship with being a successful entrepreneur. Moreover, operating in ICT and software sectors is found to be negatively associated with successful performance. This study will contribute to closing gaps in the existing literature that analyzes women entrepreneurs in non-western developing countries and non-traditional industries and to providing a better understanding for developing policies to promote successful women entrepreneurs.

Keywords: Women entrepreneurs, social capital, cultural capital, economic capital, technology-based entrepreneurship

ÖZ

Bu çalışma, sosyal, kültürel ve ekonomik sermaye ile Türkiye'deki teknoparklarda iş yapmakta olan kadın girişimcilerin performansı arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Türkiye gibi kalkınmakta olan ülkelerde gerçekleştirilen kadın girişimciliği çalışmalarına katkı sağlamanın yanı sıra, kadın girişimcilerin girişimcilik başarılarıyla farklı sermaye faktörlerinin ilişkisini anlamak iki temel çıkarımı ortaya koyacaktır: Birincisi, bu konuda mevcut girişimcilik literatüründe yer alan teoriler açısından ampirik bulgular elde etme, ikincisi ise girişimcilik alanında kamu desteği sağlayan karar mercilerinin kararlarına ışık tutmaktır. Söz konusu sermaye faktörleri açısından Bourdieu'nun sosyal, kültürel ve ekonomik sermaye sınıflandırması uygulanmıştır. Çalışma kapsamında, 13 ilde kurulmuş bulunan 24 teknoparkta işyeri sahibi olan 196 kadın girişimciye anket uygulanmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni başarılı olmak olarak seçilmiş ve son üç yılda hızlı büyüyen ya da ihracat yapan girişimci kadınlar başarılı olarak tanımlanmıştır. Lojistik regresyon modeline iki adet kontrol değişkeni ile sosyal, kültürel ve ekonomik sermaye kapsamında 12 adet bağımsız değişken dahil edilmiştir. Analiz sonuçları sosyal ve kültürel sermaye kapsamında seçilen değişkenlerden bir kısmının istatistiksel olarak kadın girişimcilerin başarılarıyla ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, iş tecrübesine sahip olmak, üç ya da daha fazla ortağa sahip olmak ve firmanın yaşının başarıyla pozitif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İlginç bir şekilde, daha önce girişimcilik deneyimine sahip olma ile başarı arasında bir ilişki saptanmamıştır. Diğer yandan, doktora derecesine sahip olmanın başarıyla negatif yönde ilişkisi olduğu görülmüştür. Ekonomik sermaye kapsamında seçilen değişkenlerin hiçbirinin, girişimcinin başarıyla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkisi bulunmamıştır. Ayrıca, bilgi iletişim teknolojileri ve yazılım sektöründe iş yapmanın başarıyla ters yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın gelişmekte olan ülkelerde ve geleneksel olmayan sektörlerde çalışan kadın girişimciler konusunda mevcut literatürdeki eksikliği kapatmaya katkı sağlayacağı ve yüksek teknoloji sektörlerde çalışan kadın girişimcilere yönelik destekleme politikalarının tespitine ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın girişimci, sosyal sermaye, kültürel sermaye, ekonomik sermaye, teknoloji tabanlı girişimciliği

EXTENDED ABSTRACT

Understanding factors that foster successful entrepreneurs in high-tech sectors is critical to realizing structural changes in an economy. Turkey introduced Technology Development Centers (TEKMER) in 1990, and Technology Development Zones (Technoparks) Law in 2001 in pursuit of promoting knowledge-intensive and high-tech sectors. As of 2017, 65 technoparks have been established in Turkey, of which 53 are active and 12 are in the establishment phase. There are 4,308 firms operating in the technoparks, with 42,015 people employed by them.

On a global scale, the proportion of women entrepreneurs in high-tech sectors is very small and their development prospects are not optimistic. Although the total number of women entrepreneurs doing business in Turkey's technoparks has not officially been provided, GEM's 2017 survey reported that among early stage entrepreneurship activity, there are approximately three female entrepreneurs for every ten male entrepreneurs in Turkey. With this ratio, Turkey holds the highest gender gap in terms of entrepreneurship.

To achieve sustainable social and economic growth, Turkey needs to promote technology-based sectors and diminish the entrepreneurship gender gap. Encouraging more women to open new businesses in high-tech sectors can positively influence both targets.

Studies about women's entrepreneurship in Turkey are still in the early stages, similar to what is reported to be the case in several other developing economies. The focus of the available literature is on identifying the characteristics and problems experienced by women entrepreneurs. There is a significant need to perform empirical studies that link the performance of women entrepreneurs with their characteristics and with other elements of the entrepreneurship ecosystem.

Our motivation in this study is to understand a set of social, cultural, and economic factors that are linked to successful women entrepreneurs who are doing business in Turkey's technoparks. We use Bourdieu's concept of social, cultural, and economic capital classification as the framework for our analyses. This study will contribute to closing gaps in the existing literature that analyzes women entrepreneurs in non-western developing countries and non-traditional industries and to providing a better understanding of how to develop policies aimed at promoting successful women entrepreneurs. In addition, studying the relative roles of different capital factors in women's entrepreneurial success has two major implications: the first is that the findings will provide empirical evidence supporting the theories suggested in the entrepreneurial literature on the relationship between different capital factors and entrepreneurial performance. The second implication is that the findings will inform the decision makers who provide entrepreneurial support, such as the Ministry of Science, Industry and Technology or KOSGEB (Small and Medium Enterprises Development Organization of Turkey).

Within the context of this study, we selected being successful as the dependent variable and defined successful entrepreneurs as those who have either achieved high growth performance within the last three years or who are currently successfully exporting their products or services.

Since our dependent variable, being successful, is a binary measure, we constructed a logistic regression model. Twelve independent variables and two control variables are included in the logistic regression model as proxies of cultural, social, and economic capital. Parents' education level, having a successful entrepreneur within the close family, the age of the entrepreneur at the time of start-up, whether or not the entrepreneur had attended a private school, the entrepreneur's education level, previous work experience, and previous entrepreneurship experience are selected as cultural capital proxies in our model. Number of partners, age of the venture, and whether or not the venture was involved in any joint research and development (R&D) projects with other firms or universities are selected as social capital proxies in the model. Finally, the amount of savings before starting a venture, the scope of financial support received from family, and whether or not the venture received support from the TEKMER program funded by the SME Development Organization are selected as economic capital proxies. Performance scores of the technoparks and the sector that the venture is operating in are the two control variables used in this study.

Data used in this study comes from a larger survey that was conducted in 2015 on 1,112 firm owners who were selected from firms located in 26 active technoparks using simple random sampling with replacement method. To prevent small-scale bias, we included firms from technoparks that host at least 50 firms. Of those involved in the survey, 196 turned out to be women working in 24 technoparks located in 13 different provinces. This study covers data pertaining to these women entrepreneurs.

Our results indicate that some of the proxies selected for social and cultural capital are statistically associated with successful women entrepreneurs. In this regard, previous work experience, having three or more partners, and the age of the venture are positively associated with success, whereas having a doctorate-level education is negatively related to it. Of interest is the fact that previous entrepreneurship experience does not have any statistically significant association with entrepreneurial success. Moreover, none of the selected proxies for economic capital is found to have a statistically significant relationship with being a successful entrepreneur. In addition, operating in the ICT and software sectors is also found to be negatively associated with successful performance.

INTRODUCTION

Entrepreneurs are significant actors in modern economy who pioneer in creating innovations and new business opportunities, which in turn allow for sustainable economic development (Ferreira et al., 2016; Marion, Dunlap, & Friar, 2012). One of the most striking trends in recent history is the evolution of knowledge economy in which knowledge has become an important source of wealth creation.

Unlike the industrial economy where the main determinant of power and social class is financial capital, intellectual capital has become more significant in knowledge economy. Significant occupational changes have been observed with an extraordinary rise in terms of professional and technical employment which is based on intellectual capital and expertise (Bell, 1974, p. 12). Those who participated in the process of knowledge creation, management, commercialization and transfer were able to use their intellectual capital as a factor of production (Castells, 2005, pp. 21–41). This situation led to the emergence of a new type of entrepreneur who seizes the opportunities that come along with technological development. With the increasing economic and social value of knowledge, technology-based entrepreneurship has flourished significantly at a global level. In addition, research and development activities, collaborative practices, and integrating into global value chains has become more significant than ever.

Even though entrepreneurship is traditionally considered as a male dominated activity, participation of women in this arena has been steadily increasing with the support of the transformation into knowledge economy. According to the “Women’s Entrepreneurship” report of Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2017, p. 17), approximately 41 percent of early stage entrepreneurs were women across the 61 economies that were included in the study. In addition, the gender gap which is defined as the ratio of women to men participating in entrepreneurship has narrowed by six percent in 2014 compared to 2012 (GEM, 2017, p. 17).

As one of the fastest growing entrepreneurial groups, women entrepreneurs contribute significantly to innovation, employment, and economic growth both at the national and the global level (De Bruin, Brush, & Welter, 2006). Participation of

women entrepreneurs in business life also provides additional benefits to the economy since their way of conducting business and perception of opportunities might differ from their male counterparts (Reed, Storrud-Barnes, & Jessup, 2012; Safarik, Wolgemuth, & Kees, 2003).

As more women select entrepreneurship as a career path and grow their businesses not only in traditional industries, but also in high tech industries, improved knowledge on their decision-making process and on factors affecting their business performance becomes more relevant for both theoretical and real-life applications.

Meanwhile, our understanding of this subject is limited especially in the context of non-western cultures, developing economies and in nontraditional industries. Both technological entrepreneurship and women entrepreneurship are emerging fields of research especially in developing economies (Ferreira et al., 2016; Tan, 2008). The majority of studies on women entrepreneurship are based on data from western cultures (Ahl, 2003; Terjesen & Elam, 2013) or focus on traditional industries (Tan, 2008). Similarly, research on entrepreneurship in high-tech industries is concentrated in only a few countries with evident domination of the U.S. (Ferreira et al., 2016).

Studies being concentrated in a few countries and a limited number of sectors may imply difficulties when translating the results across different sectors and countries (Hofstede, 1993). In other words, the findings of previous studies would not be valid for technology driven sectors, non-western cultures or developing economies. Taking these facts into account we suggest that the existing literature can be enriched especially in terms of identifying the factors that have impact on women entrepreneurs who are working in high-tech industries and in developing countries.

Understanding the factors that promote successful entrepreneurs in high-tech sectors is significant to achieve major structural changes in the overall economy. Entrepreneurs operating in high-tech sectors are differentiated from mainstream entrepreneurs by their focus on science and engineering while developing new goods and services and they are more closely linked to technological innovation and emerging markets (Beckman, Eisenhardt, Kotha, Meyer, & Rajagopalan, 2012). As reported in some studies, the proportion of women entrepreneurs in high-tech sectors is very small and

their development prospects are not optimistic (Morris, Miyasaki, Watters, & Coombes, 2006).

Our motivation behind this study is to establish an understanding of a set of social, cultural, and economic factors that are linked with the successful women entrepreneurs whose ventures are located in the technoparks in Turkey. Understanding the relative role of different capital factors in entrepreneurial success has two major implications. The first is that the findings will provide empirical evidence supporting the theories suggested in the entrepreneurial literature on the relationship between different capital factors and entrepreneurial performance. The second implication is that the findings will enlighten the decision makers who provide entrepreneurial supports, such as the Ministry of Science, Industry and Technology or KOSGEB (Small and Medium Enterprises Development Organization of Turkey). We will address these factors within the framework of Bourdieu's concept of social, cultural, and economic capital classification. The data used in this paper comes from surveys which were conducted in 2015 on 196 women entrepreneurs who are currently operating in the technoparks.

The research question of this study involves the statistical analysis of the validness of the following three hypotheses, each of which suggests that the performance of women entrepreneurs who are working in technoparks in Turkey is associated with their cultural capital/social capital/economic capital.

Our expected contribution to the literature is two-fold. First, at global level, we aim to contribute to closing gaps in the existing literature on women entrepreneurs working in non-western developing countries and in non-traditional industries. Second, this study would undertake a pioneering role in investigating factors that are associated with successful women high-tech entrepreneurs at the national level. None of the previous studies on women entrepreneurs in Turkey that we were able to access has investigated this subject empirically for Turkey. Rather, they focus on identifying characteristics of women entrepreneurs and the obstacles they are facing. Most of them use very small sample sizes or cover a very limited geographical area. In this regard, our study provides original and empirical findings, which could help to shed some light on this topic both at the national and global level.

This paper is structured as follows. In section 2, we explain the theoretical context of the study and summarize findings of the relevant literature. Section 3 describes the methodology of the study and provides comparative information with respect to independent variables. Section 4 provides the findings of the model, and the last section discusses the findings and suggests avenues for future research.

LITERATURE REVIEW

In his book 'The Forms of Capital', Pierre Bourdieu (1986) classifies capital into three groups, namely economic, cultural and social capital.

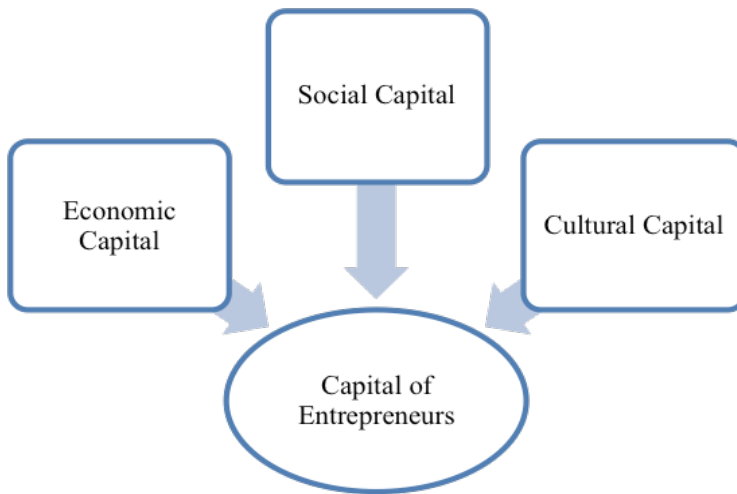


Figure 1: Capital of Entrepreneurs

Source: Adapted from Bourdieu (1986)

He defines economic capital as resources that can be immediately and directly convertible into money.

By cultural capital, he indicates the acquisition of cultural elements (such as skills, tastes, and mannerisms) through being part of a particular social class. In this regard, cultural capital is closely related to socio-economic factors such as gender, age, education level, income level, residency, occupation and the status of the family.

Bourdieu defines social capital as the *“the sum of the resources, actual or virtual, that accrue to an individual or a group by virtue of possessing a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition”* (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 119). Based on this definition, the amount of the social capital is determined by the size of the network of connections and on the volume of his/her economic and cultural capital. Network connections can be established through a wide range of channels such as links to other people, memberships, collaborations, and business networks.

Previous research on entrepreneurs has mostly focused on analyzing their personal and behavioral characteristics, educational and professional backgrounds, access to financial resources and networks, and how these factors are related to their performance. While personal and behavioral characteristics, financing, management and performance themes were identified as traditional issues (Carter & Marlow, 2006), comparisons between developing and developed economies has been identified as the new research theme in this field (Poggesi, Mari, & De Vita, 2016).

We derive factors associated with entrepreneurial performance from previous research, and classify them under four headings in congruence with Bourdieu’s classification of capital as follows:

- Factors of cultural capital: These include demographic characteristics, perceptual and behavioural characteristics, formal education, training, business and occupational experience (Ahl, 2003; Bowen & Hisrich, 1986; Cansiz & Ulusoy, 2017; Crant, 1996; Kantor, 2005; Koellinger, Minniti, & Schade, 2013; Kolvereid, 1996; Sullivan & Marvel, 2011; Yordanova & Tarrazon, 2010; Zapalska, 1997).
- Factors of social capital: These cover a broad range of social networks such as friends, family, customers, inter-firm network ties, and memberships. Moreover, all types of collaborative business operations that improve mutual trust and durable networks (such as R&D collaborations) can also be included in social capital (Cansiz, 2014, pp. 27–31; Cansiz, 2016, pp. 81–83; Cansiz & Ulusoy, 2017; Carr & Sequeira, 2007; Chan & Foster, 2001; Collinson & Gregson, 2003; Crant, 1996; Davis & Shaver, 2012; Greve & Salaff, 2003; Kantor, 2005; Light & Dana, 2013).
- Factors of economic capital: These include financial resources required to initiate

and run a business and access to financial markets (Arenius & DeClercq, 2005; Brodsky, 1993; Cansız, 2014, p. 93; Cansız, 2016, p. 80; Cansız & Ulusoy, 2017; Kantor, 2005; Wang & Wong, 2004).

- Other factors related to the entrepreneurial ecosystem such as location, mobility, access to the markets and non-monetary resources (Cansız, 2014, p. 15; Cansız & Ulusoy, 2017; Kantor, 2005).

Women are found to be more conservative in terms of their growth expectations compared to their male counterparts (Chaganti, 1986; Cliff, 1998). As outlined by Poggese et al. (2016), the time constraints imposed by family responsibilities is stronger on women and they tend to prioritize factors such as personal fulfillment, the search for flexibility, and the desire to serve the community over economic benefits (Anna, Chandler, Jansen, & Mero, 1999; Lee-Gosselin & Gris , 1990). Second, the networks of women-owned businesses are generally weaker and more informal than that of their male counterparts (Cromie, 1992; Greene, Brush, & Hart, 1999). Third, women entrepreneurs face more financial credibility problems during both the start-up and the growth phase (Carter & Rosa, 1998; Kalleberg & Leicht, 1991; Loscocco, Robinson, Hall, & Allen, 1991).

Technoparks and Women Entrepreneurship in Turkey

GEM (2017, p. 13) classifies economies under three groups according to their economic development level, namely factor-driven, efficiency driven, and innovation driven economies. Accordingly, Turkey is classified as an efficiency driven country, which means it has enhanced its competitiveness with more-efficient production processes and increased product quality, but it is yet to effectively develop knowledge-intensive sectors.

In pursuit of enhancing national competitiveness and promoting knowledge-intensive sectors several initiatives have been implemented in Turkey, especially since the 1990's. Within this context, "Technology Development Centers (TEKMER)" were introduced in 1990 and Technology Development Zones (Technoparks) Law was put into force in 2001 to promote technology-based sectors in Turkey. TEKMER program has been funded by the Small and Medium Sized Industry Development Organization and it aims to facilitate

research and development collaboration between small and medium enterprises (SME) and universities through the establishment of incubation centers in universities. The program provides pre-incubation and incubation support services to firms operating in technology-based sectors (Tekneci & Cansız, 2016, p. 622). These services mainly include providing office space, consultancy, access to the center's facilities, and funding for R&D projects. Meanwhile, technoparks host more established firms. TEKMERs contributed significantly to the development of these sectors and they formed a basis of technoparks in Turkey (Cansız, 2014, pp. 116–117, 138). As of 2017, there are 33 TEKMERs and 65 technoparks, of which 53 are active and 12 are at the establishment phase (Ministry of Science Industry and Trade [MoSIT], 2017).

Since one of the major expectations from technoparks was strengthening the university-industry collaboration and transferring research outputs into new products and services, 65 of the technoparks are affiliated with universities and one technopark is affiliated with the Scientific and Technological Research Council of Turkey. As of March 2017, there are 4,308 firms in technoparks with a total of 42,015 employees. 54 percent of the firms in the technoparks specialize in software and information and communication technologies (ICT) sectors (MoSIT, 2017).

The total number of women entrepreneurs who own ventures in technoparks is not provided in any of the official documents. Moreover, it is reported that among early stage entrepreneurship activity, there are approximately three female entrepreneurs for every ten male entrepreneurs (GEM, 2015, p. 17). With this ratio, Turkey holds the highest gender gap in terms of entrepreneurship among countries that were included in GEM's survey. Meanwhile, Cansız and Özbaylanlı (2017) report that compared to men, women entrepreneurs are benefiting more from the technopark services and opportunities.

Studies on women entrepreneurship in Turkey are still at the infancy stage (De Vita, Mari, & Poggesi, 2014). The main focus of the available literature is on describing characteristics of women entrepreneurs, identifying the obstacles that they are facing and factors that lead their entrepreneurship decision (Çakıcı, 2006; Can & Karataş, 2007; Çelik & Özdevecioğlu, 2001; Sayın, 2011; Ufuk & Özgen, 2001; Tan, 2006). A significant amount of these studies analyze women entrepreneurship without any sectorial specification and within a single geographic coverage (Çakıcı, 2006; Can & Karataş, 2007; Çelik &

Özdevecioğlu, 2001; Sayın, 2011; Tan, 2006). We were able to access only one study that focuses on women entrepreneurs working in high-tech sectors (Atalay & Varol, 2016) but again it covers only one city. Neither of the above-mentioned studies that we were able to access had empirically analyzed factors associated with entrepreneurial performance.

Overall, one of the main obstacles facing Turkish women entrepreneurs is that of role conflicts between their family and professional life and gender-based discriminations (Çakıcı, 2006; Can & Karataş, 2007; Çelik & Özdevecioğlu, 2001; Sayın, 2011; Tan, 2006; Ufuk & Özgen, 2001). Yetim (2008) reports that the impact of this kind of cultural norm is stronger for women living in rural areas compared to those in urban areas. In addition, women entrepreneurs located in urban areas seem to be less hindered by social and financial constraints.

Other hindrances highlighted in the previous studies are lack of previous business experience and knowledge, lack of financial resources, difficulty in finding business partners, unfavorable market conditions, rivalry, political and bureaucratic barriers, and lack of social networks (Çakıcı, 2006; Can & Karatas, 2007; Çelik & Özdevecioğlu, 2001; Sayın, 2011; Tan, 2006).

METHODOLOGY

Different proxies such as revenue, size, internationalization, growth, and survival times have been used to measure whether an entrepreneurial venture is successful or not for a period of time. In this study, we employ two factors as a proxy of business success: (i) whether or not the venture has achieved high growth for the last three years, and (ii) whether or not the venture is exporting.

OECD Eurostat Manual on Business Demography Statistics (2007) defines a high-growth venture as a one with average annualized growth higher than 20 percent per annum over a three-year period, and with at least 10 employees at the beginning of the observation period. We identify high growth firms using this definition.

International expansion has a positive effect on a firm's performance (Zahra, Ireland, & Hitt, 2000). In addition, a strand of studies that focus on global born ventures

suggest that firms that have engaged early in exporting have better chances for high growth and performance (Cieřlik & Kaciak, 2014; Kuivalainen, Saarenketo, & Puumalainen, 2012). Welch, Welch, and Hewerdine (2008) comment that exporting serves life changing opportunities for women entrepreneurs through unprecedented business know-how and experience.

We aim to determine the association of different types of capital as classified by Bourdieu (1986) with the successful performance of ventures that are owned by women entrepreneurs and established in Turkey's technoparks. The data utilized in this study were collected in 2015 within the context of the Technoparks of Turkey Towards 2023 Study (Cansız, 2017) through surveys conducted on 1,112 firm owners who were selected from firms located in 26 active technoparks using simple random sampling with replacement method. To prevent small-scale bias, we included firms from technoparks that host at least 50 firms. Among those surveyed, 196 are women and this study will cover data pertaining to these women entrepreneurs.

The biggest constraint of this study is that data was collected through surveys, and the survey method itself has its own weaknesses. First, the data is based on subjective evaluation of the surveyors. Second, for each venture, the surveys were completed by one owner which in turn may hinder the opinions of other owners for the ventures that have multiple owners. This might hinder a full-representation for these ventures.

Since our dependent variable, which is success, is a binary measure, and since we are interested in understanding the relationship between it and a set of independent variables, the appropriate method of analysis as suggested by the literature is logistic regression model (Griffiths, Carter Hill, & Pope, 1987; Gujarati, 2005; Judge, Griffiths, Hill, Lütkepohl, & Lee, 1985; Pindyck & Rubinfeld, 1991). The estimated model is given below, where α and β 's are estimated coefficients in the model:

$$\begin{aligned} \mathbf{Log} [\mathbf{Pr}\{\mathbf{Success}=1|\mathbf{X}\} / (1 - \mathbf{Pr}\{\mathbf{Success}=1|\mathbf{X}=\mathbf{x}\})] = & \alpha + \beta_1 \mathbf{Technopark_performance} + \beta_2 \\ & \mathbf{Sector} + \beta_3 \mathbf{Parents_Education} + \beta_4 \mathbf{Entrepreneur_Family} + \beta_5 \mathbf{Age_Entrepreneur} + \beta_6 \\ & \mathbf{Private_School} + \beta_7 \mathbf{Education_Level} + \beta_8 \mathbf{Work_Experience} + \beta_9 \mathbf{Entrepreneur_Experience} \\ & + \beta_{10} \mathbf{Partner} + \beta_{11} \mathbf{Age_Venture} + \beta_{12} \mathbf{Joint_RD} + \beta_{13} \mathbf{Initial_Capital} + \beta_{14} \mathbf{Financial_Support} \\ & + \beta_{15} \mathbf{TEKMER_Support} + \epsilon \end{aligned}$$

Where X represents the set of covariates on the right side of the equation, ε is the random error term, and $\Pr\{\text{Success}=1|X=x\}$ denotes the probability of being a successful woman entrepreneur depending on the set of $X=x$. Unknown parameters above are estimated by maximum likelihood approach.

In the above model, we include two control variables which are the performance score of the technoparks and the sector that the venture is operating in. We also include 12 independent variables as proxies of cultural, social and economic capital in accordance with Bourdieu (1986)'s framework. With regard to cultural capital, we include parents' education level, having a successful entrepreneur in the close family, the age of the entrepreneur at the time of start-up, whether or not the entrepreneur had attended a private school, the entrepreneur's education level, the entrepreneur's previous work experience, and previous entrepreneurship experience in our model. In terms of social capital, we integrate into the model the number of partners, the age of the venture, and whether or not the venture has been involved in any joint R&D projects with other firms or universities. Finally, for economic capital we use three variables which are the savings before starting a venture, the scope of financial support received from family, and whether or not the venture received support from "Technology Development Center (TEKMER)" program funded by the SME Development Organization. Detailed explanations regarding the control and independent variables of the logistic model, and relevant findings from previous studies are provided in the next section.

Control and independent variables

Performance score of the technoparks: There has been an increasing interest in the impact of location on firms' performance (Blake & Hanson, 2005; Canina, Enz, & Harrison, 2005). The underlying assumption is that firms that are located in clusters have competitive advantage that is provided through economies of scale and economies of agglomeration (Cansiz, 2010, pp. 16–25; Krugman, 1998; Porter, 1990). Some researchers report that firms located in clustered regions are more innovative and successful, whereas others find no significant impact of location on the performance of ventures (Cansiz & Ulusoy, 2017). We consider that technoparks with higher performance scores would provide greater economies of scale and scope for

its ventures. Consequently, we add 2015 performance scores of technoparks that were measured and announced by the Ministry of Science, Industry and Technology¹. The scores were calculated using variables pertaining to the collaborative activities realized between the university and industry, performance in terms of intellectual property rights and technology transfer, R&D outputs, and commercialization and internationalization of R&D outputs.

Sector: As of 2016, 54 percent of the firms in technoparks are operating in software and information and communication technologies sectors in Turkey. A group of studies report that industries have impact on the performance of new ventures (Bloodgood, Sapienza, & Almeida, 1996; Chamanski & Waago, 2001; Lee, Lee, & Pennings, 2001; Song, Podoyntsyna, Van Der Bij, & Halman, 2008). Although Cansiz and Ulusoy (2017) find no significant performance difference between the ventures that are operating in ICT sectors and in other sectors, we add a dummy variable to control the probable impacts of sectorial factors on entrepreneurs' performance. The value equals 1 if the venture is operating in these sectors, and 0 otherwise.

Parents education status: Parents are considered as the first and the principal socializing agents in an individual's life (Maccoby, 1992). Being part of the cultural capital, the skills, knowledge and employment status of parents have an impact on several spheres of an individual's life (Cansiz, 2014, p. 61). Cansiz and Ulusoy (2017) use the education level of both mother and father separately in their model and find no statistically significant relation between these parameters and entrepreneurial success. Nevertheless, we consider that having parents with at least an undergraduate degree might be positively associated with entrepreneurial success. Since the education levels of both father and mother are found to be highly correlated in our data set, we decide to create an interaction term by multiplying these two variables. We use a dummy variable whose value is 1 if both parents hold at least an undergraduate degree, and 0 otherwise.

Existence of successful entrepreneurs within the close family: Some studies report that having entrepreneur parents increases the tendency of children to become

1 The scores are retrieved from the official website of Turkish technoparks through: <https://teknopark.sanayi.gov.tr/Content/PerformansEndeksi>, last access in May 31, 2017.

entrepreneurs themselves (Cansız, 2014, pp. 64–67; Delmar & Gunnarsson, 2000; Dunn & Holtz-Eakin, 2000). Parents transmit their work experience, reputation, or other cultural capital to their offspring (Dunn & Holtz-Eakin, 2000). Other studies find positive relation between entrepreneurial success and having a successful entrepreneur in the family (Cansız & Ulusoy, 2017). We include a dummy variable whose value is 1 if there is a successful entrepreneur in the entrepreneur's closely related family, and 0 otherwise.

Age of entrepreneur during the start-up: Several factors such as motivation, experience, established networks and skill sets might vary between different age cohorts. According to a study by Davis and Shaver (2012), young men are found to have higher growth intentions compared to women and older men. Kautonen (2008) reports that approximately 10 percent of the older entrepreneurs are driven to self-employment by necessity, which is lower than that of the younger entrepreneurs. However, Cansız and Ulusoy (2017) find no statistically significant relationship between the age and success of entrepreneurs. To understand whether or not the age of the entrepreneur has a significant impact on her performance, we include the age of entrepreneur at the time of start-up as a continuous variable.

Attending a private school: Studies suggest that there is difference in terms of success and long-term achievement between students who attended private schools and those who attended public schools. West and Woessmann (2010) report that countries that have a higher share of students in private schools, achieve higher scores on international assessments. Other studies state that students who attend private schools are more successful and have higher levels of educational attainment (Altonji, Elder, & Taber, 2005; Frenette & Chan, 2015; Horowitz & Spector, 2005). At the same time, they also report that this outcome is significantly related with the socio-economic difference between students who attend private schools compared with those who attend public schools. Generally, students in private schools are more likely to have socio-economic characteristics that are closely associated with academic success. Cansız and Ulusoy (2017) find no statistically significant relationship between attending a private school and entrepreneurial success. In our model, we use a dummy variable whose value is 1 if the entrepreneur had attended a private school during her formal education time, and 0 otherwise.

Education level of the entrepreneur: Some studies reveal that higher education levels are positively related to entrepreneurial success since having better education enhances cultural capital (Cansız, 2014, 49–59; Kolvereid, 1992). Sullivan and Marvel (2011) find that formal education fosters innovation in technology ventures, and the level of innovations in a venture is positively correlated with advanced degrees. However, the research conducted by Cansız and Ulusoy (2017) shows that there is no statistically significant relationship between the entrepreneur's education level and the venture's success. We incorporate the education level of entrepreneurs into our model as a categorical variable which indicates whether the entrepreneur has an undergraduate, masters or doctorate degree.

Having previous work experience and entrepreneurship experience: Former studies point out that entrepreneurs' holding previous business or industry experience has a significant positive impact on the performance of new ventures (Brush & Hisrich, 1991; Cansız, 2014, pp. 85–86; Cansız & Ulusoy, 2017; Lerner, Brush, & Hisrich, 1997; Marlow, 1997; Singh, Kumra, & Vinnicombe, 2002; Song et al., 2008). Nevertheless, other studies report that few women entrepreneurs have previous work experience (Audretsch, 2012; Bowen & Hisrich, 1986) and they have less business experience than men (Fischer, Reuber, & Dyke, 1993). We incorporate two dummy variables to the model to capture whether the entrepreneur's having previous work experience and entrepreneurship experience are associated with their business performance.

Number of partners: Firms established by a team are found to grow faster than firms founded by individuals (Almus & Nerlinger, 1999). Number of partners and their experience in terms of different business functions are identified as critical success factors for new ventures (Cansız, 2014, pp. 94–95; Chamanski & Waago, 2001; Song et al., 2008;). Cansız and Ulusoy (2017) also find that having a partner is significantly and positively related to the success of ventures operating in technoparks in Turkey. To identify whether or not the number of partners has an impact on the entrepreneurial success, we add a categorical value which is equal to 1 if the entrepreneur has no partners, 2 if she has 1 or 2 partners, and 3 if she has 3 or more partners.

Age of the venture: While some studies find the number of years a firm has been active to be one of the success factors for new ventures (Song et al., 2008), others identify

that the growth rate decreases with age (Hall, 1987). The growth motivation of the entrepreneurs also changes with the age of the venture. For example, in a study that took place in Sweden, Dalborg (2015) observes that in women-owned business, growth is initially extrinsically motivated and intrinsically motivated later on. We integrate the age of the venture as a categorical variable whose value is set as 1 for ventures that are less than 6 years old, 2 for ventures that are between 6 and 10 years old, and 3 for ventures that are 11 or more years old.

Performing joint R&D projects with other firms or universities: Several studies identify a positive relation between collaborative R&D activities and the firms' performance (Cansız, 2014, pp. 112–113). Cincera, Kempen, von Pottelsberghe de la Potterie, Veugeliers, and Villegas (2003) identify that a firm's productivity growth increases through participation in international R&D cooperation. Belderbos, Carree, and Lokshin (2004) confirm that R&D collaborations with competitors and universities increase the growth of sales. Lööf and Broström (2008) point out that collaboration between universities and firms increases the innovative sales per employee. Song et al. (2008) report that R&D alliances are negatively associated with performance for independent ventures, but positively associated for ventures of a mixed origin. To analyze the relationship between performing collaborative R&D projects and entrepreneurial success, we use a dummy variable whose value is 1 for firms that have participated in collaborative R&D projects and 0 otherwise.

Savings before starting a venture: Previous literature suggest that women experience greater difficulty in accessing finance compared to their male counterparts (Buttner & Rosen, 1989; Carter & Rosa, 1998; Coleman, 2000; J. Tan, 2008). Since they have several negative experiences in seeking funding, they negatively perceive banks as sources of finance (Poggesi et al., 2016; Roper & Scott, 2009). In this context, personal savings have become an important source for start-up firms, especially for women entrepreneurs. Gundry and Welsch (2001) report that high-growth entrepreneurs are more likely to use their personal savings at the start-up phase. We include the amount of savings owned by entrepreneurs before starting their ventures as a categorical value in our model. Its value is set to 1 for the entrepreneurs that had less than TL 100,000; 2 for the ones that had savings between TL 100,000 and TL 500,000; and 3 for the ones that had savings higher than TL 500,000.

Receiving financial support from the family: Empirical evidence suggest that receiving financial support from parents increases the tendency of children to become entrepreneurs (Dunn & Holtz-Eakin, 2000). Cansiz and Ulusoy (2017) identify a positive relation between entrepreneurial success and receiving financial support from the family. However, Anna et al. (2000) report that financial support received from others was less of an important factor for women entrepreneurs working in nontraditional businesses. In the model, we use a continuous variable whose value is set to 1 for the entrepreneurs who did not receive any financial support; 2 for the ones who received partial financial support; and 3 for the ones who received significant financial support from the family.

Receiving public support: Access to financial resources at both start-up and expansion phase is a hindrance for women entrepreneurs, especially for those operating in non-traditional sectors (Anna et al., 2000). In this respect, the availability of public support programs that support women entrepreneurs is significant. Gundry and Welsch (2001) report that apart from The Small Business Administration Loan Program, there are no differences between high-growth and other firms in terms of their use of different sources of funding. We use a dummy variable whose value is 1 for firms that received support from TEKMER program, and 0 otherwise.

Within the scope of this study, the research question will involve the investigation of validness following three hypotheses:

Hypothesis 1: The performance of women entrepreneurs working in technoparks in Turkey is associated with their cultural capital.

Hypothesis 2: The performance of women entrepreneurs working in technoparks in Turkey is associated with their social capital.

Hypothesis 3: The performance of women entrepreneurs working in technoparks in Turkey is associated with their economic capital.

FINDINGS

The descriptive statistics and correlations are presented in Table 1 and Table 2, respectively. 44 out of 196 women entrepreneurs on whom the survey was conducted

are identified as successful entrepreneurs. The correlation matrix shows that there are no high correlations among selected predicting variables, which contributes to the robustness of the model.

In terms of variables that are used as a proxy of cultural capital, only that of having previous work experience is found to be significantly and positively associated with the entrepreneurs' performance. Remarkably, women entrepreneurs who have previous work experience are almost twice as likely to become successful, which is in keeping with the previous literature (Brush & Hisrich, 1991; Cansız, 2014, pp. 85–86; Cansız & Ulusoy, 2017; Lerner et al., 1997; Marlow, 1997; Singh et al., 2002; Song et al., 2008). Unlike the findings of Sullivan and Marvel (2011) who report a positive relation, and Cansız and Ulusoy (2017) who report no significant relationship, our results point out a negative relation between the highest level of education that the women entrepreneurs received and their business performance. Compared to the women entrepreneurs who have an undergraduate degree, those who hold a doctorate degree are 25 percent less likely to attain entrepreneurial success.

By contrast, 82 percent of the women entrepreneurs in our data set who hold a doctorate degree are found to be faculty members in the universities. Cansız (2016, pp. 317–323) reported that academic entrepreneurs cannot achieve strong business performance due to several factors such as their habitus not favoring entrepreneurial activities, lecturing and research activities coupled with entrepreneurial activities creating an immense workload on academic entrepreneurs, and the tendency to prioritize scientific principles over commercialization efforts. In this context, our findings also supported the idea that coming from an academic background might hinder business performance. Finally, having an entrepreneur in the close family, parents' education level, attending a private school, previous entrepreneurship experience, and age at the start-up are not found to be significantly related to entrepreneurial performance.

As regards to social capital factors, number of partners and age of the venture, these are found to be significantly and positively associated with successful performance in keeping with previous studies (Almus & Nerlinger, 1999; Cansız & Ulusoy, 2017; Chamanski & Waago, 2001; Song et al., 2008). Our results indicate that women entrepreneurs who have 3 or more partners are almost five times more likely to

become successful compared to those with no partners. In the overall model, the highest odds ratios are calculated for the age of venture, indicating that ventures which can be sustained during the first ten years of their start-up phase are quite likely to become successful. Our results show that ventures that are older than 11 years are six times more likely to become successful as compared to the younger ventures. Meanwhile unlike previous studies (Belderbos et al., 2004; Cincera et al., 2003; Lööf & Broström, 2008) that indicate a positive relation between joint R&D activities and venture performance, our results do not indicate a statistically significant relation between those two variables.

In terms of economic capital, our results indicate that the performance of women entrepreneurs is not statistically related to any of the selected economic capital variables, namely the amount of their savings at the beginning of starting a business, whether or not they received financial support from their families, and whether or not they received public support from TEKMER program.

Table 1. Descriptive statistics for the data set

	Variable	Explanation	Number	Percentage
Dependent variable	Successful entrepreneurs	Yes	44	22
		No	152	78
Control variables	Technopark performance	Mean: 46.35; Std.Dev: 9.75		
	Sector	ICT or software	105	54
		Other sectors	91	46
Cultural capital	Parent's education	Both have university degrees	65	33
		Otherwise	131	67
	Entrepreneur in the family	Yes	68	35
		No	128	65
	Age at the startup	Mean: 31.84; Std.Dev: 9.13		
	Private school education	Yes	50	25
		No	146	75
	Education level	Undergraduate degree	103	53
		Master's Degree	48	24
		Doctorate Degree	45	23
	Previous Entrepreneurship Experience	Yes	66	34
		No	130	66
Previous Work Experience	Yes	74	38	
	No	122	62	

Social capital	Partners	has no partners	45	23
		has 1-2 partners	117	60
		has 3 or more partners	34	17
	Venture Age	5 years and less	104	53
		6 to 10 years	64	33
		more than 10 years	28	14
Joint R&D	Yes	115	59	
	No	81	41	
Economic capital	Savings	less than TL100,000	90	46
		TL100,000-TL500,000	64	33
		more than TL500,000	42	21
	Monetary support from family	No	38	19
		Partially	129	66
		Yes	29	15
	TEKMER Support	Yes	113	58
No		83	42	

Table 2. Correlation matrix for independent and control variables ^a

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Successful entrepreneurs	1.00															
Technopark performance	-0.01	1.00														
Sector	-0.14	0.01	1.00													
Parents education	-0.04	-0.03	-0.02	1.00												
Knew an entrepreneur	0.15	-0.08	-0.07	0.19	1.00											
Age at the startup	-0.01	-0.23	-0.20	-0.12	-0.06	1.00										
Private school	0.02	0.02	0.17	0.11	0.02	-0.08	1.00									
Education level	-0.09	0.16	-0.29	0.16	-0.06	0.22	-0.05	1.00								
Previous work	0.31	-0.01	-0.12	-0.01	0.32	0.03	-0.02	0.01	1.00							
Previous entrepreneurship	0.05	0.07	0.01	0.17	0.28	0.03	0.01	0.02	0.14	1.00						
Number of partners	0.20	-0.01	-0.10	0.05	0.17	-0.07	-0.06	0.20	0.09	0.13	1.00					
Venture age	0.22	0.06	0.08	-0.10	0.12	-0.14	-0.12	-0.25	0.13	0.00	0.04	1.00				
Joint R&D	-0.07	0.22	-0.10	0.06	0.00	-0.01	0.06	0.22	-0.18	0.15	0.09	0.07	1.00			
Savings	0.00	0.06	-0.02	0.10	0.19	0.13	0.08	0.01	0.03	0.11	-0.06	-0.03	0.09	1.00		
Monetary support	-0.15	0.02	0.12	0.02	0.08	-0.11	0.03	-0.10	-0.25	0.00	-0.06	0.13	0.06	-0.06	1.00	
TEKMER support	-0.11	0.24	0.15	0.10	-0.16	-0.10	0.00	0.04	-0.12	0.06	0.04	-0.20	0.16	0.19	0.02	1.00

Outputs of the logistic model are provided in Table 3. With respect to control variables, it is observed that the overall performance of technoparks is not statistically related to the performance of women entrepreneurs unlike the findings of previous literature. Meanwhile, our findings support the study of Cansiz and Ulusoy (2017) which report that technoparks in Turkey cannot offer services or incentives that would reward and promote high business performance. In terms of operating in ICT or software sectors, we find that it is significantly and negatively related with the performance such that women entrepreneurs who are operating in ICT or software sectors are almost three times less likely to become successful compared to those in other sectors.

Table 3. Model output^a

	Independent variables	Odds Ratio	Std. Err.	P> z
Control variables	Technopark type	1.01	0.02	0.59
	Sector**	0.35	0.17	0.03
Cultural capital	Parents' education	0.96	0.46	0.93
	Entrepreneur in the family	0.90	0.44	0.83
	Age at the startup	1.02	0.02	0.34
	Private school education	1.45	0.70	0.44
	Education level (default undergraduate)			
	Master's Degree	1.12	0.59	0.81
	Doctorate Degree**	-0.26	-0.18	-0.05
	Previous Work Experience*	2.42	1.12	0.06
Previous Entrepreneurship Experience	1.13	0.58	0.80	
Social capital	Partners (default no partner)			
	has 1-2 partners	0.75	0.41	0.60
	has 3 or more partners**	4.92	3.19	0.01
	Venture Age (default: 5 years and less)			
	between 6-10 years	1.46	0.74	0.46
	more than 10 years***	6.39	3.98	0.00
Joint R&D	0.80	0.36	0.62	
Economic capital	Savings (default less than TL 100,000)			
	between TL 100,000 and 500,000	0.92	0.46	0.87
	more than TL 500,000	0.92	0.52	0.88
	Monetary support from family	0.65	0.22	0.21
TEKMER support	0.81	0.37	0.64	
	Constant	0.10	0.16	0.15
	Prob > chi2 = 0.0000			
	Pseudo R2 = 0.2416			
	Log likelihood = - 79.1553			

^aSignificance levels: * $P < 0.1$, ** $P < 0.05$, *** $P < 0.01$.

CONCLUSION AND DISCUSSION

This study aimed to shed light on the research question of whether or not the three main types of capital (economic, cultural, social) emphasized in the entrepreneurship literature have an association with the success of women high-tech entrepreneurs. The results of the study would have two main implications: The first is that the findings will provide empirical evidence regarding the theories suggested in the entrepreneurial literature on the relationship between different capital factors and entrepreneurial performance. The second implication is that the findings will inform the decision makers who provide entrepreneurial support, such as the Ministry of Science, Industry and Technology or KOSGEB (Small and Medium Enterprises Development Organization of Turkey).

In terms of the first implication, findings from the analysis employing logistic regression model used in this study confirm that the performance of women entrepreneurs operating in technoparks in Turkey is found to be statistically associated with certain elements of cultural and social capital. However, a statistically significant distinction between successful entrepreneurs and others in terms of the selected economic capital proxies could not be identified.

In terms cultural capital elements, length of previous work experience of the women entrepreneur is found to be strongly associated with entrepreneurial success, whereas previous entrepreneurial experience does not have any significant association. The fact that previous working experience strongly affects entrepreneurial success is not surprising since it equips you with the fundamental reflexes to operate in any market. This finding is also in line with the findings of previous literature. However, the non-significance of the association of previous entrepreneurial experience on success is rather interesting, which is in contrast to the general findings of the literature. The reason for this deserves to be examined in further studies, but one reason might be that as these entrepreneurs are academically oriented, their previous entrepreneurial activities may have been confined to research and development activities, thus having shortcomings in the final product development and marketing phases. Accordingly, holding a PhD degree is found to be negatively associated with entrepreneurial success, which is likely to be related to the above-mentioned reasoning.

In terms of social capital, having three partners or more is found to be strongly associated with success, which is in line with the findings in other literature. More partners mean more cumulative social capital as well as more synergy and greater combined experience. Also, the age of the venture is found to be associated with success only when it is more than ten years. This shows that success needs time.

The above findings all indicate that accumulating experience for women entrepreneurs operating in high-tech sectors in Turkey is almost essential for success. This is also compatible with the findings of the literature. There might be three basic factors leading to this situation. First, accumulating experience might alleviate the constraints created by the cultural norms that impede entrepreneurship among women. Women who gain experience might become more self-confident and ambitious in terms of their business operations. Second, women entrepreneurs might develop their skills and knowledge, enhance their access to resources and enlarge their customer base through experience. Finally, unsuccessful firms might be forced to shut down in the early phase of their establishment, and thus firms with stronger resources and capabilities are more likely to continue their operations beyond a certain time period.

By and large, our results reveal very interesting findings with respect to the relation between the economic capital and achieving successful performance since none of the selected proxies for economic capital are found to have a statistically significant association with the successful performance. Women entrepreneurs might be paying less attention to economic factors compared to social and cultural factors and that might be an explanation for the weak link between performance and economic capital. On the other hand, it is also possible that women high-tech entrepreneurs in Turkey are not effectively using their financial resources due to several reasons such as lack of knowledge and expertise in terms of utilization of a wider range of financing sources, difficulty in terms of accessing funds, and being risk averse.

The second expected implication of this study is to enlighten the decision makers who provide entrepreneurial support. According to the findings of the study, decision makers do not need to consider previous entrepreneurial experience or advanced higher education degrees like PhDs to be essential in choosing potentially successful entrepreneurs. However, the lack of any work experience might act as a significant

limiting factor, so it seems beneficial to impose a minimum work experience requirement. Moreover, the level of economic capital of the entrepreneur is found not to be a critical factor, so decision makers are advised not to impose strict requirements on that dimension.

The study also provides some feedback for current support initiatives. First, the non-significance of the association between participating in joint R&D activities and success might indicate that such activities are carried out not for the sake of their intrinsic impacts but in order to receive financial support from the supporting public organizations. Secondly, the lack of association between TEKMER (Technology Development Center/Incubator) supports and entrepreneurial success might indicate that subsidies provided by TEKMERs do not discriminate between successful women entrepreneurs and others. Considering the scarcity of public resources channeled towards promoting technology entrepreneurship in a developing country context, we suggest that public subsidies should be redesigned to promote successful ventures to reap the benefits of fast growing and international ventures in high-tech sectors. At this stage, further and deeper analyses is required to understand the dynamics lying under this outcome and to devise new incentives. Finally, according to our findings, women entrepreneurs in the ICT sector seem to struggle. A focused analysis on the challenges faced by women entrepreneurs in the ICT sector to be conducted by support organizations is considered to be important.

Studies regarding women entrepreneurship in Turkey are still at their early stages as is reported to be the case in several other developing economies. The main focus of the available literature is on identifying the characteristics and problems of women entrepreneurs. There is significant need to perform empirical studies that link the performance of women entrepreneurs with their characteristics and with other elements of the entrepreneurship ecosystem. To meet this demand, we try to identify the association of different types of capital as classified by Bourdieu (1986) with the growth performance of ventures that are owned by women entrepreneurs and established in Turkey's technoparks. Further research should focus on identifying the underlying mechanisms that lead to poor or successful performance among women entrepreneurs. In addition, similar studies could be performed for traditional sectors to understand whether women working in high-tech and traditional sectors are both

affected by similar factors. In this way more effective policy mechanisms can be developed to enhance women entrepreneurship in Turkey.

To achieve sustainable social and economic growth, Turkey needs to promote technology-based sectors and diminish the entrepreneurship gender gap. Encouraging more women to open new businesses in high-tech sectors could be a way to meet both targets. As reported by previous studies, cultural norms such as role conflicts between their family and professional life and gender-based discrimination emerge as significant barriers facing women entrepreneurs. We believe that promoting more successful women entrepreneurs might reverse this perception.

References

- Ahl, H. (2003, August). *The scientific reproduction of gender inequality: A discourse analysis of research articles on women's entrepreneurship*. Paper presented at Gender and Power in the New Europe, the 5th European Feminist Research Conference, Lund University, Sweden.
- Almus, M., & Nerlinger, E. A. (1999). Growth of new technology-based firms: Which factors matter? *Small Business Economics*, 13(2), 141–154.
- Altonji, J., Elder, T., & Taber, C. (2005). Selection on observed and unobserved variables: Assessing the effectiveness of Catholic schools. *Journal of Political Economy*, 113(1), 151–184.
- Anna, A. L., Chandler, G. N., Jansen, E., & Mero, N. P. (2000). Women business owners in traditional and non-traditional industries. *Journal of Business Venturing*, 15(3), 279–303.
- Arenius, P., & DeClercq, D. (2005). A network-based approach on opportunity recognition. *Small Business Economics*, 24(3), 249–265.
- Atalay, Y., & Varol, Ç. (2016). Woman entrepreneurship in high-tech sector: Sectoral and spatial differentiations in Ankara. *Planning*, 26(3), 181–192.
- Audretsch, D. (2012). Entrepreneurship research. *Management Decision*, 50(5), 755–764.
- Beckman, C., Eisenhardt, K., Kotha, S., Meyer, A., & Rajagopalan, N. (2012). The role of the entrepreneur in technology entrepreneurship. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 6(3), 203–206.
- Belderbos, R., Carree, M., & Lokshin, B. (2004). Cooperative R&D and firm performance. *Research Policy*, 33(10), 1477–1492.
- Bell, D. (1974). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. London, UK: Heinemann.
- Blake, M. K., & Hanson, S. (2005). Rethinking innovation: Context and gender. *Environment and Planning A*, 37(4), 681–701.
- Bloodgood, J. M., Sapienza, H. J., & Almeida, J. G. (1996). The internationalization of new high-potential U.S. ventures: Antecedents and outcomes. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20(4),

61–76.

- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In I. Szeman & T. Kaposy (Eds.), *Cultural theory: An anthology* (pp 81–93). Malden, MA: Wiley Blackwell.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. D. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bowen, D. D., & Hisrich, R. D. (1986). The female entrepreneur: A career development perspective. *Academy of Management Review*, 11(2), 393–407.
- Brodsky, M. A. (1993). Successful female corporate managers and entrepreneurs: Similarities and differences. *Group and Organization Management*, 18(3), 366–378.
- Brush, C. G., & Hisrich, R. D. (1991). Antecedent influences on woman-owned business. *Journal of Managerial Psychology*, 6(2), 9–16.
- Buttner, E. H., & Rosen, B. (1989). Funding new business ventures: Are decision makers biased against women entrepreneurs? *Journal of Business Venturing*, 4(4), 249–261.
- Çakıcı, A. (2006). Mersindeki kadın girişimcilerin iş yaşamını etkileyen faktörler [Factors affecting the business life of female entrepreneurs]. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 54–78.
- Can, Y., & Karatas, A. (2007). Yerel ekonomilerde kalkınmanın itici gücü olarak kadın girişimcilerin rolü ve mikro finansman: Muğla ili örneği [Özel Sayı: Yerel Ekonomiler] [The role of female entrepreneurs as the driving force of development in local economies and micro-financing: The case of Muğla]. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 251–261.
- Canina, L., Enz, C. A., & Harrison, J. S. (2005). Agglomeration effects and strategic orientations: Evidence from the U.S. lodging industry. *Academy of Management Journal*, 48(4), 565–581.
- Cansız, M. (2010). *Türkiye organize sanayi bölgeleri politikaları ve uygulamaları* [Organized industrial zones policies and applications in Turkey]. Ankara, Turkey: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Cansız, M. (2014). *Innovative entrepreneurship of Turkey; The case of Turkish technoparks*. Ankara, Turkey: Ministry of Development.
- Cansız, M. (2016). *Türkiye’de akademik girişimcilik* [Academic entrepreneurship in Turkey]. Ankara, Turkey: Kalkınma Bakanlığı.
- Cansız, M. (2017). *Türkiye teknoparkları* [Technoparks of Turkey]. Ankara, Turkey: Kalkınma Bakanlığı.
- Cansız, M., & Ozbaylanlı, B. (2017). Teknoparkların Ar-Ge ve yenilik fikirlerine katkıları [Contribution of technoparks to R&D and innovation ideas]. *Verimlilik Dergisi*, 3, 125–166.
- Cansız, M., & Ulusoy, M. D. (2017). Teknoloji tabanlı girişimcilerin başarısında yapısal, ekonomik, sosyal, kültürel ve beşeri sermayenin etkileri: Türkiye örneği [The effects of structural, economic, social, cultural capitals and human capital on the success of technology based entrepreneurs: The Turkish case]. *Sosyoloji Konferansları*, 56, 113–149.
- Carr, J. C., & Sequeira, J. M. (2007). Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: A theory of planned behavior approach. *Journal of Business*

Research, 60(10), 1090–1098.

- Carter, S., & Rosa, P. (1998). The financing of male and female-owned businesses. *Entrepreneurship and Regional Development*, 10(3), 225–241.
- Carter, S., & Marlow, S. (2006). Female entrepreneurship: Empirical evidence and theoretical perspectives. In N. Carter, C. Henry, B. O' Cinniede, & K. Johnston (Eds.), *Female entrepreneurship: Implications for education, training and policy* (pp. 11–36). London, UK: Routledge.
- Castells, M. (2005). *Ağ toplumunun yükselişi*, (Vol. 1, E. Kılıç, trans., ed.) [The rise of network society]. İstanbul, Turkey: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çelik, C., & Özdevecioğlu, M. (2001, November). Kadın girişimcilerin demografik özellikleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin Nevşehir ilinde bir araştırma [A research on the demographic characteristics and problems of women entrepreneurs in Nevşehir]. Paper presented at the 1. Orta Anadolu Kongresi, Nevşehir, Turkey.
- Chaganti, R. (1986). Management in women-owned enterprises. *Journal of Small Business Management*, 24(4), 19–29.
- Chamanski, A., & Waagø, S. J. (2001). Organizational performance of technology-based firms-the role of technology and business strategies. *Enterprise and Innovation Management Studies*, 2(3), 205–223.
- Chan, S. Y., & Foster, M. J. (2001). Strategy formulation in small business: The Hong Kong experience. *International Small Business Journal*, 19(3), 56–71.
- Cieślík, J., & Kaciak, E. (2014). The impact of export dynamics on a firm's growth. *Management and Business Administration Central Europe*, 126(3), 18–36.
- Cincera, M., Kempen, L., von Pottelsberghe de la Potterie, B., Veugelers, R., & Villegas, C. (2003). Productivity growth, R&D and the role of international collaborative agreements: Some evidence from Belgium manufacturing companies. *Brussels Economic Review*, 46(3), 107–140.
- Cliff, J. E. (1998). Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender and business size. *Journal of Business Venturing*, 13(6), 523–541.
- Coleman, S. (2000). Access to capital and terms of credit: A comparison of men- and women-owned small businesses. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 37–52.
- Collinson, S., & Gregson, G. (2003). Knowledge networks for new technology-based firms: An international comparison of local entrepreneurship promotion. *R&D Management*, 33(2), 189–208.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34(3), 42–49.
- Cromie, S. (1992). Networking by female business owners in northern Ireland. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 237–251.
- Dalborg, C. (2015). The life cycle in women-owned businesses: From a qualitative growth perspective. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 7(2), 126–147.
- Davis, A. E., & Shaver, K. G. (2012). Understanding gendered variations in business growth intentions across the life course. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36, 495–512.

- De Bruin, A., Brush, C. G., & Welter, F. (2006). Introduction to the special issue: Towards building cumulative knowledge on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 585–593.
- De Vita, L., Mari, M., & Poggesi, S. (2014). Women entrepreneurs in and from developing countries: Evidences from the literature. *European Management Journal*, 32(3), 451–460.
- Delmar, F., & Gunnarsson, J. (2000). How do self-employed parents of nascent entrepreneurs contribute? In *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Babson College. Retrieved March 12, 2017 from <https://fusionmx.babson.edu/entrep/fer/VI/VIA/VIA.htm>
- Dunn, T., & Holtz-Eakin, D. (2000). Financial capital, human capital, and the transition to self-employment: Evidence from intergenerational links. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 282–305.
- Ferreira, J. J., Ferreira, F. A., Fernandes, C. I., Jalali, M. S., Raposo, M. L. & Marques, C. S. (2016). What do we [not] know about technology entrepreneurship research? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(3), 713–733.
- Fischer, E. M., Reuber, A. R., & Dyke, L. S. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8(2), 151–168.
- Frenette M., & Chan, W. (2015). *Academic outcomes of public and private high school students: What lies behind the differences?* (Analytical Studies Branch Research Paper Series). Statistics Canada. Retrieved March 12, 2017 from <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2015367-eng.pdf>
- Global Entrepreneurship Monitor. (2017). *GEM 2016/2017 global report*. Retrieved April 3, 2017 from <http://gemconsortium.org/report/49812>
- Greene, P. G., Brush, C., & Hart, M. M. (1999). The corporate venture champion: A resource-based approach to role and process. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 23(3), 103–122.
- Greve, A., & Salaff, J. W. (2003). Social networks and entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(1), 1–22.
- Griffiths, W. E., Carter Hill, R., & Pope, P. J. (1987). Small sample properties of Probit model estimators. *Journal of the American Statistical Association*, 82, 929–93.
- Gujarati, D. N. (2005). *Temel ekonometri* [Basic econometrics]. İstanbul, Turkey: Literatür Yayınları.
- Gundry, L., & Welsch, H. (2001). The ambitious entrepreneur: High growth strategies of women owned enterprises. *Journal of Business Venturing*, 16, 453–470.
- Hall, B. H. (1987). The relationship between firm size and firm growth in the U.S. manufacturing sector. *Journal of Industrial Economics*, 35(4), 583–606.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *The Academy of Management Executive*, 7(1), 81–94.
- Horowitz, J. B., & Spector, L. C. (2005). Is there a difference between private and public education on college performance? *Economics of Education Review*, 24(2), 189–195. <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2004.03.007>
- Judge, G. G., Griffiths, W. E., Hill, R. C., Lütkepohl, H., & Lee, T. C. (1985). *The theory and practice of econometrics*. New York, NY: John Wiley & Sons.

- Kalleberg, A. L., & Leicht, K. T. (1991). Gender and organizational performance: Determinants of small business survival and success. *Academy of Management Journal*, 34(1), 136–161.
- Kantor, P. (2005). Determinants of women's microenterprise success in Ahmedabad, India: Empowerment and economics. *Feminist Economics*, 11(3), 63–83.
- Kautonen, T., Down, S., South, L., (2008). Enterprise support for older entrepreneurs: the case of PRIME in the UK, Emerald Group Publishing Limited. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research* Vol. 14 No. 2, s. 85-101.
- Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213–234.
- Kolvreid, L. (1992). Growth aspirations among Norwegian entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 209–222.
- Kolvreid, L. (1996). Prediction of employment status choice intentions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 21(1), 47–58.
- Krugman P. (1998). What's new about the new economic geography? *Oxford Review of Economic Policy*, 14(2), 7–17.
- Kuivalainen, O., Saarenketo, S., & Puumalainen, K. (2012). Start-up patterns of internationalization: A framework and its application in the context of knowledge-intensive SMEs. *European Management Journal*, 30(4), 372–385.
- Lee, C., Lee, K., & Pennings, J. M. (2001). Internal capabilities, external networks, and performance: A study on technology-based ventures. *Strategic Management Journal*, 22(6-7), 615–640.
- Lee-Gosselin, H., & Grise, J. (1990). Are women owner-managers challenging our definitions of entrepreneurship? An in-depth survey. *Journal of Business Ethics*, 9(4), 423–433.
- Lerner, M., Brush, C., & Hisrich, R. (1997). Israeli women entrepreneurs: An examination of factors affecting performance. *Journal of Business Venturing*, 12(4), 315–339.
- Light, I., & Dana, L. P. (2013). Boundaries of social capital in entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(3), 603–624. <http://dx.doi.org/10.1111/etap.12016>
- Löf, H., & Broström, A. (2008). Does knowledge diffusion between university and industry increase innovativeness? *The Journal of Technology Transfer*, 33(1), 73–90. <http://dx.doi.org/10.1007/s10961-006-9001-3>
- Loscocco, K. A., Robinson, J., Hall, R. H., & Allen, J. K. (1991). Gender and small business success: An inquiry into women's relative disadvantage. *Social Forces*, 70(1), 65–85.
- Maccoby, E. (1992). The role of parents in the socialization of children: A historical overview. *Developmental Psychology*, 28(6), 1006–1017.
- Marion, T. J., Dunlap, D. R., & Friar, J. H. (2012). The university entrepreneur: A census and survey of attributes and outcomes. *R&D Management*, 42(5), 401–419.
- Marlow, S. (1997). Self-employed women - new opportunities, old challenges? *Entrepreneurship and Regional Development*, 9(3), 199–210.

- Ministry of Science Industry and Trade. (2017). Teknoloji geliştirme bölgeleri [Technology development zones]. Retrieved June 1, 2017 from <https://teknopark.sanayi.gov.tr/Content/Detay>
- Morris, M. H., Miyasaki, N. N., Watters, C. E., & Coombes, S. M. (2006). The dilemma of growth: Understanding venture size choices of women entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 221–244.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2007). *Eurostat-OECD manual on business demography statistics*. Paris, France: Author.
- Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (1998). *Econometric and economic forecast* (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Companies.
- Poggesi, S., Mari, M., & De Vita, L. (2016). What's new in female entrepreneurship research? Answers from the literature. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(3), 735–764.
- Porter, M.E. (1998, November/December). Clusters and the new economics of competition, *Harvard Business Review*, 76(6), 77–90.
- Reed, R., Storrud-Barnes, S., & Jessup, L. (2012). How open innovation affects the drivers of competitive advantage: Trading the benefits of IP creation and ownership for free invention. *Management Decision*, 50(1), 58–73.
- Roper, S., & Scott, J. M. (2009). Perceived financial barriers and the start-up decision: An econometric analysis of gender differences using GEM data. *International Small Business Journal*, 27(2), 149–171.
- Safarik, L., Wolgemuth, J. R., & Kees, N. L. (2003). A feminist critique of articles about women published in the Community College Journal of Research and Practice: 1990-2000. *Community College Journal of Research and Practice*, 27(9–10), 769–786.
- Sayın, E. (2011). Kadın girişimcilerin sorunlarının betimleyici analizi [The descriptive analysis of the problems of women entrepreneurs]. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 23–32.
- Singh, V., Kumra, S., & Vinnicombe, S. (2002). Gender and impression management: Playing the promotion game. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 77–89.
- Song, M., Podoyunitsyna, K., Van Der Bij, H., & Halman, J. I. M. (2008). Success factors in new ventures: A meta-analysis. *Journal of Product Innovation Management*, 25, 7–27.
- Sullivan, D. M., & Marvel, M. R. (2011). Knowledge acquisition, network reliance, and early-stage technology venture outcomes. *Journal of Management Studies*, 48(6), 1169–1193.
- Tan, F. Z. S. (2006). Tarihi akış içinde Kastamonu kadın girişimciliği [Kastamonu female entrepreneurship in historical flow]. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı [Proceedings of the 14th National Management and Organization Congress] (pp. 527–532). Erzurum, Turkey: Atatürk Üniversitesi.
- Tan, J. (2008). Breaking the bamboo curtain and the glass ceiling: The experience of women entrepreneurs in high-tech industries in an emerging market. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 547–564.

- Tekneci, P. D., & Cansiz, M. (2016). Dünyada ve Türkiye'de girişimci üniversiteler ve akademik girişimciligin gelismisi [In the world and Turkey's development of entrepreneurial universities and academic entrepreneurship]. In I. S. Akcomak, E. Erdil, T. Pamukcu, & M. Tiryakioglu (Eds.), *Bilim, teknoloji ve yenilik: Kavramlar, kuramlar ve politika* [Science, technology and innovation: Concepts, theories and policy] (pp. 613–637). Istanbul, Turkey: Bilgi Üniversitesi Yayinlari.
- Terjesen, S., & Elam, A. (2009). Transnational entrepreneurs' venture internationalization strategies: A practice theory approach. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(5), 1093–1120.
- Ufuk, H., & Özgen, O. (2001). Interaction between the business and family lives of women entrepreneurs in Turkey. *Journal of Business Ethics*, 31(2), 95–106.
- Wang, C. K., & Wong, P. K. (2004). Entrepreneurial interest of university students in Singapore. *Technovation*, 24(2), 163–172.
- Welch, C. L., Welch, D. E., & Hewardine, L. (2008). Gender and export behaviour: Evidence from women-owned enterprises. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 113–126.
- West, M. R., & Woessmann, L. (2010). Every Catholic child in a catholic school: Historical resistance to state schooling, contemporary private school competition, and student achievement across countries. *Economic Journal*, 120(546), F229–F255.
- Yetim, N. (2008). Social capital in female entrepreneurship. *International Sociology*, 23(6), 864–885. <http://dx.doi.org/10.1177/0268580908095913>
- Yordanova, D. I., & Tarrazon, M. A. (2010). Gender differences in entrepreneurial intentions: Evidence from Bulgaria. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15(03), 245–261.
- Zahra, S. A., Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2000). International expansion by new venture firms: International diversity, mode of market entry, technological learning, and performance. *Academy of Management Journal*, 43(5), 925–950.
- Zapalska, A. (1997). A profile of woman entrepreneurs and enterprises in Poland. *Journal of Small Business Management*, 35(4), 76–82.

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Osmanlı'da 1564-1611 Yılları Arasında İşgücü Göçü ve Nedenleri

Labor Migration Between 1564 and 1611 in the Ottoman State and Its Causes

Hüseyin ARSLAN¹

¹Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Havaacılık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye

Corresponding author:

Hüseyin ARSLAN,
İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
Havaacılık Yönetimi Bölümü,
Örnektepe Mah. İmrahor Cad. No: 88/2 Z-42,
34445 Beyoğlu, İstanbul, Türkiye
E-mail: harslan@ticaret.edu.tr

Received: 16.02.2018**Accepted:** 14.05.2018

Citation: Arslan, H. (2018). Osmanlı'da 1564-1611 yılları arasında işgücü göçü ve nedenleri. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 185-215.
<https://doi.org/10.26650/JECS396176>

Öz

Osmanlı on altıncı asrında, 1564-1611 yılları arasında işgücü göçünün nedenlerinin araştırıldığı bu çalışmanın amacı; belirtilen dönemde işgücü göçü olmuş mu, hangi sebepler altında olmuş ve hangi sonuçları doğurmuş, yönleri ve çalışma alanları nelerdir? sorularına cevap aramaktır. Bu nitelikli araştırmada Osmanlı Arşiv belgelerinden Mühimme Defterleri hükümlerinden ve ikincil kaynaklardan yararlanılmıştır.

Bu çalışma; özet, giriş, amaç, yöntem, arşiv ve literatür araştırması, bulgular, değerlendirme ve sonuç ile kaynakçadan oluşmuştur.

Bulgular olarak işgücünün, devlet arazilerinde yürürlükte olan yerinde üretim kuralına uymayarak kendisine verilen yerleri işlemeyi bırakması sonucu, tarım alanları yetersizliği ve önce-sonra gelenler arasındaki anlaşmazlıklar gibi bir takım nedenlerle göç ettikleri anlaşılmıştır. Nitelikli işgücünün göç ettiği, zirai alan yetersizliğinin başka yere göçü tetiklediği, köylerde ise sonradan gelenlerin baskısıyla mevcut işgücünün ve nüfusun yer değiştirdiği tespit edilmiştir.

Sonuç olarak bu dönemde, Osmanlı coğrafyasının farklı bölgelerindeki sosyal, ekonomik, idari ve hukuki itme-çekme etkisiyle işgücünün yer değiştirebildiği görülmekle birlikte yöneticilerin uygun çözümler üreterek sorunları giderebildiği tespit edilmiştir. Yerinde üretim yasasında olduğu gibi işlevi zayıflayan yasaların insana ve hayata uyumlu, ileriye aydınlatır nitelikte düzenlenmesi gereği anlaşılmıştır. İşgücü göçünün bu dönemde de hayatın seyri içinde çeşitli etkiler altında aralıklı da olsa süregelen olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşgücü göçü, Osmanlı, nitelikli işgücü göçü, yerinde üretim kuralı, zirai alan yetersizliği

ABSTRACT

This study examines the causes of labor migration in the Ottoman State in the years between 1564 and 1611. The goal of this study is to find answers to the following questions: Did labor migration occur during the period in question?

What were the causes? What were the outcomes? What are the relevant aspects and fields of study? Muhimme Books Registries of Ottoman Archives documents and secondary sources were used in this study.

This study consists of an abstract, introduction, goal, method, studies of archives and literature, findings, evaluation, conclusion, and bibliography.

Our findings were that the labor force migrated due to a number of reasons such as the inability to comply with on-site production rules, abandoning the places allocated to them, the insufficiency of agricultural areas, and the disagreements between newcomers and the current residents.

In conclusion, it was determined that the labor force migrated due to social, economic, administrative, and legal push-pull effects in different regions of the Ottoman state, but the problems were solved by administrators who created appropriate solutions based on the understanding that it was necessary to rewrite the laws whose functions weakened the situation, such as the law of on-site production.

Keywords: Labor migration, Ottoman, qualified labor migration, on-site production rule, insufficiency of agricultural area

EXTENDED ABSTRACT

This article discusses labor migration between 1564 and 1611 in the Ottoman state, based on Muhimme Books Registries.

The study consists of an abstract, introduction, purpose, method, archives and literature research, conceptual framework, findings, evaluation, conclusion and bibliography.

Purpose

Answers to the following questions are sought in this study:

- Did incidents of labor migration take place in the Ottoman land in the 16th century?
- What caused them?
- What were their directions and effects?
- What was the quality and quantity of the workforce?

Method

Muhimme's decrees of 1564-1611 were used as the main resource. Because the issue was evaluated in only one article, a limited number of archived documents were used, but the research was supported by secondary resources.

Written in Ottoman Divani calligraphy, some of the Muhimme decrees are discussed in the text, while others are evaluated in terms of their content and their resources. The summaries of some decrees were written in current Turkish and their main themes were provided. In appropriate places, the decrees were simplified in order to make them easier to understand.

The following order was used while referring to the Muhimme Notebooks: Muhimme Book Registry number, decree number, hijri date of the decree and its Gregorian equivalent (For example: Muhimme;6,206-207,445.26 Ra.972/1.11.1564).

Archives and Literature Search

Muhimme Book Registries of the Ottoman Archives form the backbone of this study. It is possible to make a scientific contribution to better understand how the structure and the quality of the population was influenced by labor migration and to improve social development by finding solutions to social, cultural, administrative and economic problems that this workforce and population were exposed to by making use of this original resource.

Evaluation and Conclusion

The findings obtained as a result of the research are as follows: labor migration of farmers broke the rule of on-site production; many migrated in order to find jobs; labor migration was caused by insufficient availability of agricultural land; and labor migration was caused by the people who settled in villages afterwards.

It was determined in findings that those who formed the labor force in the agricultural sector as a side effect of the on-site production rule migrated because they did not sow the public land allocated to them. The farmers who left their land started to work in various branches of crafts, which can be regarded as the sectors of industry during that century. In a sense, there was a shift from agricultural economy to small industrial economy.

The imposition of the on-site production rule may have been to address the following issues: production and increase in production, tax collection, prevention of the elimination and reduction of their income as enforced by the cavalrymen to maintain the number of the soldiers for the army. It is also useful to note that this rule does not apply to private property.

Regarding those who migrated in search of jobs, it is understood that skilled labor force migration took place from Thessaly to Rodoscuk. It has also been determined that labor force migration took place from the Aegean islands to Manisa. It is understood from related documents that miners were sent from Rumeli to Shirvan, which is located in today's Azerbaijan. The state evidently transferred qualified labor forces from the west to Shirvan in the east.

It is possible to say that qualified labor force migration took place during this period from Albania, Rumeli, Thrace, Tekirdag-Rodoscuk, and the Aegean islands to Anatolia, Manisa, Foça and Shirvan.

Another cause of labor migration is the land's insufficiency for people living in certain places. For instance, Sirem Sancak was over-populated at that time and there was not enough land for agriculture, planting, and raising livestock. The document states that the people of Sirem would be settled on the abandoned land in Sirem and the villagers would be sent to DorMushi and other ruined villages to settle and to engage in agriculture, farming, raising livestock, and other production fields in order to prevent them from migrating to other towns or to foreign land.

It has also been determined that 65 people from various groups within the tribe of Aydınbeglüyörük in Ankara moved to other places.

It is striking that the state and its officials were active in finding fair solutions to prevent labor migration.

Today, it is possible to make investments that contribute to happiness, peace, society, security, and welfare for people living in areas where labor migration is common, and to determine production and employment opportunities on the spot. It is possible to form a synergy of employment, welfare, and development by determining the expectations, needs, abilities, capacities, and local and national needs and targets for various businesses and sectors while creating power and energy within this framework.

GİRİŞ

En basit ve yalın hali ile insanın göç macerası, dünyaya gelmesiyle başlar. Bu bireysel göç, kişi var olduğu sürece durumlar ve mekânlar arası geçiş, değişim ve dönüşüm ile devam ederken sosyalleşen ferdin diğer fertlerle birlikte daha iyi şartlara sahip mekânların ve ortamların çekiciliğine kapılarak iş edinme, yurt edinme ve benzeri amaçlarla bir yerden diğerine hareket etmesiyle sürgit devam eder.

Macera peşinde koşan veya başka yerleri gezerek görgü ve bilgisini artırma amaç ve arzusuyla yer ve yurt değiştirenlerin dışında kalan kimseler ve gruplar genellikle buldukları ortamın, coğrafyanın sosyal, kültürel, ekonomik, idari-siyasi çevrenin itici faktörler taşıması sebebiyle yer değiştirme arayışına girer. Bu sayılan itici koşulların baskısı altında kalanlar daha huzurlu, daha rahatlık sağlayıcı, daha mutlu ve güvenli alanlara ilgi duyar.

Sosyal, siyasal, psikolojik, ekonomik, sağlık ve çevresel ya da ekolojik pek çok riskleri (Weerd&Hirvonen, 2016) barındıran göç olayının kendisi esas konumuz olmamakla birlikte bunun bir türü olan işgücü göçü veya bir diğer ifade ile emek göçü bu çalışmaya konu olmuştur.

İşgücü göçü, Osmanlı 16.yüzylında, 1564-1611 yılları arasında, Mühimme Defterleri kayıtlarına konu olmuş haliyle ve ulaşabildiğimiz kaynakların dile getirdiği kadarı ile bir makalede işlenebilecek boyutta ele alınmıştır.

Araştırmanın zaman dilimi içerisinde gerçekleşen işgücü hareketliliğinin göç çeşitlerini konulan bu kaynakta dile getirilen göç türlerine ve teorilerine (Özcan, 2017) ve yine hangi işgücü göçü teorisine (Gezgin, 1991) uygun olduğunun tartışılması ayrı bir çalışma konusu olabilecek bir problemdir. Bu gerçeği göz önüne alarak söz konusu belgelerin ve ikincil kaynakların ele aldığı haliyle sebepleri, işgücü hareketlilik sahaları ve çalışma alanları işlenmiştir.

Bu çalışma özet, giriş, amaç, yöntem, arşiv ve literatür araştırması, kavramsal çerçeve, bulgular, değerlendirme ve sonuç ile kaynakçadan oluşmuştur.

AMAÇ

İşgücü göçü tarihin her evresinde var olagelmıştır. Bu temel yaklaşımı göz önüne alarak bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

- 16. yüzyılda Osmanlı coğrafyasında işgücü göçü vakaları var mı?
- Hangi etkenler altında gerçekleşmiştir?
- Yönleri ve etkileri nasıl olmuştur?
- İşgücünün niteliği ve niceliği nedir?

Bundan amaç; Osmanlı Devleti'nde, nüfus hareketleri kapsamında iş bulma amacı ile göç edenlerin hangi etkenlerle yer değiştirdikleri hakkında bir fikir edinmektir. Devlet, bu işgücü hareketliliğini ve buna bağlı ilişkileri nasıl yönetmiştir? Nüfus hareketlerini yönetme aracı olarak işgücü göçü nasıl değerlendirilmiştir?

YÖNTEM

Bütün Osmanlı asırlarını ele almanın güç olduğu uzmanlarca bilinmektedir. Bu ön koşula dayanılarak Osmanlı Devleti'nin birçok yönden en gelişmiş asrı olan On altıncı yüzyıl araştırma zaman kesiti olarak tercih edilmiştir. Bu zaman diliminden de yaklaşık yarım asırlık bir dilim olan 1564-1611 yıllarına ait Mühimme hükümleri ana kaynak olarak değerlendirilmiştir. Konu makale boyutunda ele alınmış olup sınırlı sayıda orijinal Osmanlı arşiv belgesi ile yetinmek zorunda kalınmış olmakla birlikte araştırma ikincil kaynaklarla desteklenmiştir.

Osmanlıca Divanî hattı ile yazılmış bulunan Mühimme hükümleri; kimi metin içerisinde işlenmiş, kiminin içeriği değerlendirilerek kaynak gösterilmiştir. Gerek duyulan kimi hükümlerin ise günümüz Türkçesi ile özeti ve ana teması verilmiştir. Konunun akışı içerisinde uygun olan yerlerde, anlaşılmasını kolaylaştırmak amacı ile hükümler sadeleştirilmiştir. Yine bu çerçevede değerlendirmeler ve çıkarsamalar yapılmıştır.

Mühimme Defterlerini kaynak gösterirken şu sıra izlenmiştir:

- i. Mühimme Defteri numarası,
- ii. sayfa numarası,

- iii. hüküm numarası,
- iv. hükmün yazıldığı hicrî tarih ve miladi karşılığı verilmiştir (Örnek: Mühimme;6,206,445, 26 Ra. 972 /01.11.1564).

İkincil kaynaklardan yapılan alıntılar birincil kaynakların temasını tamamlar, destekler veya pekiştirir nitelikte, kaynak verilerek değerlendirilmiştir.

ARŞİV VE LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Bu çalışmanın omurgasını Osmanlı Arşivi belge koleksiyonlarından biri olan Mühimme Defterleri oluşturmuştur.

Fert ve toplum, devlet ve medeniyet olarak gelişmek ve ilerlemek amacıyla işgücü göçünün pek çok yönden etkilediği nüfus yapısını ve niteliğini doğru tanımak, isabetli değerlendirmek ve bu işgücü hareketliliğinden etkilenen nüfusun maruz kalacağı sosyal, kültürel, idari ve ekonomik problemlere çözümler üretmek, bu çözümlerin etkisiyle toplumsal gelişmeyi sağlıklı bir anlayışla daha iyi bir düzeye çıkarabilmek düşüncesiyle bu tarihi geçmişten ve bu özgün kaynaktan yararlanmak mümkündür.

Bu düşünce ile 6, 23, 24, 31, 35, 42, 76, 79 ve 85 numaralı Mühimme Defterleri'nden Osmanlı Devleti'nin hüküm sürdüğü topraklarda işgücü göçü örnekleri ele alınmış ve birbiriyle ilgisi olan ve tamamlayan hükümler değerlendirilmiştir. Bu hükümler ile ilgili tamamlayıcı ve aydınlatıcı bilgiler ikincil kaynaklardan yararlanılarak arz edilmiştir.

LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

İşgücü ile ilgili olarak bir ülkede insan sayısı, potansiyel emek arzını, yani potansiyel emek gücünü ifade ederken bu durum sırasıyla nüfus miktarını, çalışma çağındaki nüfusu ve işgücüne katılma oranlarını belirler. Fiili emek arzını ise, istihdam düzeyi ve istihdam oranı belirler. Bir ülkenin ekonomik gelişmesinde sermaye, müteşebbis, toprak gibi üretim faktörlerinden biri olan emek gücünü tümüyle üretime katabilmek için istihdam düzeyini işgücü düzeyine yaklaştırmak amacı güdüdür (Murat,2007, s. 167).

İşgücü ile ilgili pek çok mesele vardır. Bunlar zaman ve nesiller boyunca sosyal, siyasal ve ekonomik, bireysel ya da toplumsal ihtiyaçlar ve zorunluluklar çerçevesinde emek

arz ve talebinde mekân, bölge, ülke, ücret, vasıf ve daha pek çok yönde değişikliklere yol açar (Zaim, 1990, s.148-149). İşgücünü yeni şartlara uyum sağlamaya yöneltir. Bu durumu, yine bu araştırmada da görmek mümkündür. Konumuz olan işgücü göçü, emek arz ve talebinde ve belirtilen şartlarda değişikliğe ve yeniliğe yol açmaktadır.

Konuyla ilgili günümüzde genel geçerliliğe sahip bir göç veya işgücü göçü teorisi bulunmamaktadır. Bunun temel nedeninin göçe yol açan sebeplerin farklı oluşunda yattığı açıktır. Gerçekten göç sebepleri ekonomik olduğu kadar, sosyal ve/veya kültürel, ailevi olduğu kadar siyasi -hatta dini-olabiliyor. Batı literatüründe en yaygın "göç kanunları" olarak bilinen Ravenstein'in kendi adıyla anılan teorisi evrensel bir kavrayıştan mahrumdur (Gezgin, 1991, s. 31). İbn Haldun'un göçebelik ve hadarilik teorisi ise göç ve işgücü göçünün etkileri, ferdin ve toplumun şekillenmesine etkileri bakımından incelenmesi ve üzerinde düşünülmesi gereken bir teoridir (Erdem, 1993).

İşgücü göçünün çıkış ve varış yerleri emek piyasaları (Dustmann, Fabbri ve Preston, 2005) üzerinde pek çok etkilerinin olduğu bilinmektedir. Çıkış yerinde nitelikli işgücü kaybı ve buna bağlı olarak nitelikli işgücü talebi oluştururken yine buna bağlı olarak ücretlerde hareketlilik yaşanırken varış yerinde de emek piyasasına girerek işgücü ve ücretlerde hareketliliğe yol açar (Broussard, 2017). Büyük ihtimalle bir miktar işgücünün bu mekândaki emek piyasasını terk ederek başka yerlere göçüne de sebep olabilir. Aynı zamanda sosyal, kültürel, ekonomik ve idari-siyasal etkileşime ve dinamizme yol açar.

İşgücü göçü her ne kadar ekonomik karakterli bir olay olsa da bunun analiz edilmesinde ve teorileştirilmesinde sadece ekonomik faktörlere yer veren görüşler olduğu kadar ekonomi-dışı faktörlerin ağırlık kazandığı görüşler de vardır (Gezgin, 1991, s. 33). Bu anlamda başlıca göç teorileri; Dengeli Büyüme Teorisi, Merkez-Çevre Teorisi, Sosyal Sistemler Teorisi ve bunlara getirilen eleştiriler olarak sayılmaktadır (Gezgin, 1991, s. 35-42).

İkincil kaynaklardan Barkan (1943; 1964), Braudel (1990), Cezar (1965), Akdağ (1975), Arslan (2001), Emecen (1990), Faroqhi (1994), McGowan (1983) gibi araştırmacılar bu dönemi sosyal, ekonomik, siyasi-idari boyutları ile her biri kendi ilgi alanında ele almışlardır. Anılan çalışmalarında kimi göç ve işgücü göçünü ele almış iken kimi de yerine göre kısmen değinmişlerdir.

Bu dönemi, işgücü-emek göçü bakış açısı ile ele alanların sayısı çok azdır. Bu araştırmada, Osmanlı Devleti'nin idari yapılanmasında birinci derecede önemli bir kaynak olan Mühimme Defterleri esas alınarak bu alanda özgün ve asli kaynaklara inilerek işgücü mobilitesi tespit edilmeye gayret edildi.

Bu çalışmada yararlanılan Murat (2007a; 2007b), Dustmann ve arkadaşları (2005), Lee (2017), Gezgin (1991), Koçak ve Gündüz (2016), Özcan (2017), Parlak ve Yıldırım (2005), Weerdet ve Hirvonen (2016) ve Zaim (1990) gibi araştırmacılar işgücü göçünün çeşitli boyutları ile ilgilenmişlerdir. Bütün bu kaynaklardan, yine bu çalışmanın omurgasını oluşturan verileri günümüz araştırmacısının ve okuyucusunun ilgisine arz etmek üzere tamamlayıcı ve aydınlatıcı nitelikte kaynaklar olarak yararlanıldı.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Burada konunun anlaşılmasını kolaylaştırmak arzusuyla araştırmanın ana çerçevesini oluşturan konunun etrafında döndüğü göç, işgücü göçü, tımar sistemi ve sipahi ordu-su ile ilgili akademik kısa bilgi arz edilecektir.

Göç

İnsanlık tarihi kadar eski olan göç kavramından bahsedildiğinde ilk akla gelen, bireylerin ya da kitlelerin coğrafi anlamda çeşitli riskleri göze alarak (Weerdet ve Hirvonen, 2016) geçici ya da kalıcı olarak yer değiştirmeleridir. Çağımızda küreselleşme süreci göç çağı olarak adlandırılmaktadır. Birçok açıdan insan mobilitesinin en hızlı ve en yüksek düzeyde olduğu çağlardan biridir (Dedeoğlu, 2018, s. 37). Bu yorumu ele aldığımız dönem için de söylemek mümkündür. Her dönemde bu denli hızlı ve akıcı olan göçte çeşitli disiplinlerin farklı bilimsel yaklaşımları sebebiyle göç tanımları da farklılık göstermektedir. Coğrafyacılar, zaman ve mekân açısından göçü ele alırken, sosyologlar bu hareketliliğin sonuçlarına önem vermektedir. Psikologlar bireysel ve sosyo-psikolojik etkileri üzerinde çalışmaktadır. Ekonomistler ise göçün ekonomik etkileri üzerinde durmaktadır. Sosyal politikacılar, göçün yönüne ve göçenlerin demografik durumuna göre çözüm üretme ve çalışma gereği duymaktadır. Çalışma ekonomistleri çalışma hayatına, işgücü ve talebine, ücretlere ve emek piyasalarına etkisi üzerine yoğunlaşırlar. Siyaset bilimciler yer değiştiren insanların ve bu hareketliliğin doğurduğu

sorunların çözümü ve yönetilmesi üzerinde durmaktadır. Anlaşıldığı üzere disiplinler arası bir konu olan göç ile ilgili tek bir tanımda uzlaşmak zordur. Sınıflandırmaların çoğunluğu, hareketin gerçekleştiği alan birimleri arasındaki uzaklık kriterini temel almaktadır. Uzaklık kriterine dayanarak iç ve dış göçten söz edilebilir (Özcan, 2017, s. 186).

Bir başka açıdan bakıldığında göç kararını almaya yönelten sosyal, ekonomik, idari-siyasi, iç ve dış çevresel etkenler yanında psikolojik alt zeminin de olması (Lucas, 2005) gerekir. Kendiliğinden oluşan bir karar olmayacağı söylenebilir.

Nüfusun hacmine ve yapısına, doğumlar ve ölümlerin yanı sıra etki eden en önemli faktörlerden biri de göçlerdir. Değişik nedenlerle ortaya çıkan göç hareketlerinde daimi olarak yerleşme söz konusudur. Ancak, ikametgâh değişikliklerini ve daimi olarak yerleşmeyi gerektirse bile aynı kent, kasaba ve köy içindeki evden eve taşınmalar, yöresel hareketler olarak göç istatistiklerinde yer almaz (Murat, 2007b, s. 92–93).

Bireysel veya kitlesel olarak da yapılabilen göçlerin en önemli unsurları; kalıcı mekân değişikliklerine yol açması, kalıcı veya en azından belli bir süreyi kapsayıcı olarak fiziki mekân değişiklikleridir (Murat, 2007a, s. 93).

Göç hareketlerini itici ve çekici etkenlere dayanarak açıklamış olan Lee, bireylerin çıkış ve varış noktalarındaki olumlu ve olumsuz unsurların etkisi üzerinde durmuştur (Çağlayan, 2006, s. 72). Lee'ye mal edilen bu açıklamayı, göç konusuna eğilmiş birçok araştırmacının dile getirdiğini söylemek mümkündür. Lee'nin buradaki farkı bu konuyu bir sistem çerçevesinde dile getirmiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Her göç sürecinin bir çıkış ve bir varış noktası ile karakterize edilebileceğini belirten Lee, göç kararında ve göç sürecinde etkili olan faktörleri dört başlıkta özetlemiştir (Lee, 1969, s. 285). Çıkış yerine ilişkin faktörler, varış yerine ilişkin faktörler, araya giren engeller ve bireysel faktörler.

İtme-çekme teorisinin temel bileşenlerini yukarıdaki şekilde açıklayan Lee'ye göre göçte etki eden faktörler pozitif, negatif ve nötr olmak üzere üç kategoride ele alınmalıdır. Bireylerin çıkış noktalarında kalmalarını sağlayan faktörler pozitif (+), bireyleri

göç etmeye yönlendiren faktörler negatif (-) ve bireylerin göç kararı üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisi olmayan faktörler de nötr (o) faktörler olarak ele alınmaktadır. Varış noktaları için de benzer faktörlerin geçerli olduğu düşünülmektedir (Özcan, 2017, s. 192).

Bu çalışmanın zamansal ortamı olan 1564-1611 yılları arasında olduğu gibi göç konusu yol açtığı etkilerden dolayı, bilimin en ilgi çekici konularından biri olmaya devam etmektedir. Göç konusu, nedenleri ve sonuçları itibariyle çok boyutlu olarak değerlendirilmesi gereken bir sosyal, ekonomik ve yönetsel sorundur. Nedenleri ve sonuçları yanında etkilediği toplumlar açısından da tartışılması gereklidir. Göç sadece göç edenleri değil, göç edilen yerde bulunan yerleşik toplumları da etkilemektedir (Koçak ve Gündüz, 2016, s. 67). Bu etki yukarıda belirtildiği üzere çok yönlü olup çalışma hayatını, emek piyasalarını, işgücü niteliklerini ücretleri, toplumsal gerilemeyi ve gelişmeyi de içermektedir.

Aynı şekilde ailelerin dağılması, toplumsal bağların kopması, emek piyasalarının etkilenebilmesi, işgücü göçü, beyin göçü, eğitim ve mesleki gelişim, ayrımcılık, katılım, dini ve kültürel çatışmalar ve birçok durum göç ve göçmen konusu ile ortaya çıkmaktadır. (Koçak ve Gündüz, 2016, s. 67).

Tımar' Sistemi

Tımar geniş anlamıyla belli bir yere ait vergi gelirlerinden bir kısmının hükümdar tarafından "havale" suretiyle bir şahsa tahsis ve tevcihi demektir. Bir takım görevler karşılığı idarecilere ve sipahilere sınırı belli bir toprak parçasından elde edilen gelirin tahsis edilmesi olan bu sistemde devlet gelirlerinin tahsilini garanti altına alabilmek için sipahiye o yer ve halkı üzerinde birtakım yetkiler bağışlamış olduğu dikkat çekmektedir. Devlet tımar sistemine bağlı yerlerde toprağın mülkiyet hakkını elinde tutmasına rağmen, toprak üzerinde sipahinin kanun ve teamüllerle yerleşmiş birtakım haklarının varlığını kabul etmiştir. Değerli ilim adamı Barkan'ın öz tanımı ile; "Osmanlı imparatorluğunda geçimlerini veya hizmetlerine ait masrafları karşılamak üzere bir kısım asker ve memurlara, muayyen bölgelerden kendi nam ve hesaplarına tahsil selahiyeti ile

1 Farsça kökenli olan tımar terimi, bu dilde acı, ızdırap, sadakat ve bakım anlamlarına gelmektedir. Rumcadaki *timarion* Osmanlıcadan geçmiş bir kelimedir (Acun, 2002, s. 899).

birlikte tahsis edilmiş olan vergi kaynaklarına ve bu arada bilhassa defter yazılarındaki senelik geliri 20.000 akçeye kadar olan askeri dirliklere verilen isimdir” (Arslan, 2001, s. 59; Barkan, 1972, s. 286).

Osmanlıların Rumeli ve Balkanlar'da ilerlemesi için gerekli olan teşkilatı ve itici gücü tımar sistemi ile birlikte sipahi ordusunun sağladığı söylenebilir. Bu çerçevede tahrirler, tımar sisteminin uygulandığı yerlerde yapılan nüfus ve vergilendirilebilir kaynakları tespit için yapılan sayımlardır. Tahrir yapmanın asıl amacı, nüfus ve gelir kaynaklarını tespit etmek ve bunları devlet görevlilerine, şahıslara ve vakıflara, hizmetleri karşılığında, maaş mülk ve gelir olarak dağıtmaktır. Gelirlerin bu yolla dağıtımı, Osmanlılara, direk merkezi hazineden ödeme yapmaksızın, ordu beslemelerini, topluma her türlü sosyal hizmetler götürmelerini kolaylaştırıyordu (Acun, 2002, s. 901–902; Doğan, 2011, s. 23).

Fonksiyonlarına göre tımarlar; *has*, *zeamet* ve tımar olarak üç kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar arasından *has*ların, *havass-i hümayun* ve *havass-i vüzer*a ve *ümera* olmak üzere iki türü bulunmaktadır. *Havass-i hümayun* Sultan'a ait olmasıyla diğer kategorilerden ayrılmaktadır. En zengin ve güvenilir gelir kaynakları Sultan için bu kategoride toplanmıştır. *Havass-i vüzer*a ve *ümera* ise, yüksek rütbeli devlet görevlilerine, beylerbeyi, sancak beyi gibi eyalet yöneticilerine tahsis edilmiştir (Acun, 2002, s. 902; Doğan, 2011, s. 2–3).

Zeamet kategorisindeki tımarlar ise gelirleri yirmi bin ile yüz bin akçe arasında olup yüksek rütbelilere ve devlet görevlilerine veya savaşta yararlık göstermiş olanlara tahsis edilmiş dirliklerden oluşurdu. Bu gelirler bir tür hizmet karşılığı alınan ücret niteliğindedir. Normal tımar ise geliri yirmi bin ile üç bin akçe arasında olup askeri yükümlülük karşılığı olarak sipahiye tahsis edilen dirlikleri ifade eder. Bu türün yaygın olmasından dolayı sisteme isim olmuştur (Sencer, 1984, s. 22).

Sipahi Ordusu

Tımarlı sipahiler, tasarruf etmekte oldukları tımarın geliri düzeyinde ve belirlenen kurallar içerisinde seferlere katılmak mecburiyetindeydiler. Bu kurallar, sistemin başlangıcından beri var olup uygulanmıştı. Buna göre, geliri 1,000 akçe veya 2,000 akçeye kadar olan tımar sahibi, silahlı olarak sefere katılmak zorundaydı. Tımarlı sipahi sefer

esnasında ihtiyacı olan bütün araç-gereçleri ve yiyeceğini kendisi sağlamak ve sefere getirmekle yükümlüydü (Acun, 2002, s. 902).

BULGULAR

Araştırma sonucu elde edilen bulgular aşağıdaki alt başlıklar altında ele alınmıştır. Bunları; yerinde üretim kuralını bozan çiftbozan halkın göçü, iş arama arzusuyla yerinden göçenler, tarımsal alan yetersizliğinin yol açtığı işgücü göçleri ve köylere sonradan gelenlerin yol açtığı işgücü göçü alt başlıkları olarak belirtmek mümkündür.

Bu bulguların ortak yanı belirtilen sebeplerle işgücünün yer değiştirmesine yol açmış olmasıdır. Kiminin sonuçları belgelerde belirtilmiş iken kimi sonuçları da araştırmacı yorum yaparak çıkarsamak durumunda kalmıştır.

YERİNDE ÜRETİM KURALI VE ÇİFTBOZAN RE'ÂYÂ GÖÇÜ

Tımar ile ilgili açıklamadan da anlaşılacağı üzere tımar sisteminin temelinde tarımsal üretimi, toprakların işlenmesini, vergi toplanmasını ve asker yetiştirilmesini teşvik edici bir temel amacın olduğu görülmektedir. Bu amacın devamlı canlı kalması ve sistemin iyi bir şekilde işleyebilmesi için de şüphesiz yaptırım gücü olan bazı hususların varlığına ihtiyaç vardır. Köylüyü toprağa bağlayarak devamlı işlenmesini sağlamaya yarayacak bağlayıcı kural ve şart anlamında reayanın üç yıl süreyle ekmediği toprağı, sipahinin başkasına verme yetkisinin bulunuşu ve kendisine işlemek üzere verilen devlet-hazine arazisini terk edip başka işle uğraşandan çiftbozan resminin alınması kuralı zikredilebilir (Cezar, 1965, s. 41–42).

Çiftbozan Resmi

Köylünün geçim kaynakları hayvancılıkla birlikte tarımdı. Tımar sistemi içerisinde reaya kendisine tahsis edilen toprağı işliyor ve vergisini sipahiye veriyordu. Böylece köy hayatı, genelde istikrar içindeydi (Akdağ, 1975, s. 46–50). Sadece tarımsal hayattan kopan çiftbozan grupları bir istikrarsızlık ve güvensizlik unsuru olmuşlardı. Bazı köyler ise tarım dışında ulaştırma hizmetleriyle, madencilik ve tuzlacılık gibi görevlerle meşgul idiler. Bunlar bu hizmetleri karşılığında bazı örfi vergilerden muaf idiler (Tabakoğlu, 1994, s. 155).

Bu çerçevede Kanuni Sultan Süleyman devrine ait arazi kanunnamelerinde çiftbozan reayadan alınacak vergi "çiftbozan resmi" diye zikredilmiştir (Barkan, 1943, s. 288; Cezar, 1965, s. 41–42). Çiftbozan halkın işgücü göçü sosyal, ekonomik ve mali disiplin açısından önem arz etmektedir. Çiftbozan resmi, bir yerin boş kalmasından dolayı uğranılacak vergi zararının karşılığı olarak alınıyordu. Bu bakımdan arazi kanun-nâmelerinde açık bir ifade ile belirtildiği üzere çiftbozan reâyanın toprağını terk edişinin üzerinden on seneden fazla zaman geçmemişse sipahinin o adamı getirip toprağına yerleştirmesi, yetkisi kapsamındaydı (Barkan, 1943, s. 264; Cezar, 1965, s. 41–42).

Çiftbozan re'âyânın işgücü göçüne örnek olarak aşağıda yer alan bilgiler önem arz etmektedir. III. Murad (982-1003 (1574-1595) (Arslan, 2001, s. 12) devrine ait bir kanunnamede verginin gerekçesi aşağı yukarı aynı tarzda açıklanır ama vergide miktarca biraz daha fazlalık vardır: "Ve çok re'âya sipaha raiyyet kaydolunub mahsule bağlandıktan sonra kimi ağaç yapıcı ve çanak ve çömlekçi ve balıkçı ve değirmenci ve taşçı olub ve kimi rençberlik edüb vesair vecihle kâr ve kisbe meşgul olub zira'at ve hiraseterin terk eyledikleriyle aşâr ve rüsûmlarından sipahi nesne almayub gadr olduğu ecilden çiftbozan diyü anın gibilerin fukarasından ber-vech-i nakid seksener akçe ve ağniyasından yüz yigirmişer akçe aluna geldiği sebebden defteri cedid-i hakanîde dahi ol-vecih üzere kayd olundu." Arazi kanun-nâmelerinde açık bir ifade ile belirtildiği üzere çiftbozan reâyanın toprağını terk edişinin üzerinden on seneden fazla zaman geçmemişse sipahinin o adamı getirip toprağına oturabilmesi yetkisi kapsamındaydı (Arslan, 2001, s. 205–206; Barkan, 1943, s. 264; Cezar, 1965, s. 41–42).

Çiftbozan resmi ile ilgili kanunnâme, hüküm ve fermanlar incelenince devletin böyle bir vergiyi tahsilde temel amacının, reayayı her ne şekilde olursa olsun toprağa bağlamak değil, tarım alanında çalışanlardan çıkacak cebelü² miktarının veya cebelü yetiştirecek olan dirlik sahibi tımarlı sipahinin elde edeceği ürün miktarının azalmasını önlemek olduğu anlaşılmaktadır. Çiftbozan akçesi alınmasında köylünün işsiz güçsüz dolaşmasını önlemenin yanı sıra toprağın boş kalmasını önleme amacı güdüldüğünden çiftbozan kimse ticaret yapsa veya başka bir mesleğe geçiş yapsa veya kendisine

2 Cebelü: Tımar ve ze'amet sahiplerinin sefer olduğunda kendilerinden başka sefere götürmeye mecbur oldukları savaşçılara verilen addı. Silahlı ve donanımlı asker demektir. Bunlar zırh giydikleri için bu ismi almışlardı. Aynı zamanda tımar adayı sayılırlardı. Savaşlarda yararlık gösterenlere boşalmış tımarlar tevcih olunurdu (Pakalın, 1971, s. 264–265).

ait yeri bırakıp başka tarafta ziraat ederek kendisine ait yerin boş kalmasına sebep olsa böylelerinden çiftbozan resmi alınırdı (Barkan, 1943, s. 288–312; Cezar, 1965, s. 45).

Cazip Meslekler

Yukarıda anılan kaynakta (Arslan, 2001, s. 205–206; Barkan, 1943, s. 264; Cezar, 1965, s. 41–42) verilen belgede dikkat çekici olan husus, çiftbozan reayanın çağın sanayi kolları sayılabilecek çeşitli zanaat dallarına yönelmiş olmasıdır. Bir anlamda tarım ekonomisinden küçük sanayi ekonomisine bir işgücü kayışı gözlenmektedir. Zanaat mesleklerinin çekme etkisine sahip olduğu söylenebilir. Aynı zamanda mesleklerde değişim ve dönüşüm yaşandığı ifade edilebilir.

Bu dönemde cazip meslekler ağaç yapıcılık, çanak- çömlekçilik, balıkçılık, değirmencilik, taşçılık, rençberlik olarak sayılmaktadır (Arslan, 2001, s. 205–206; Barkan, 1943, s. 264; Cezar, 1965, s. 41–42). Çiftçilikten ya da tarım işçiliğinden sanayi- zanaat çalışma alanlarına geçişin altında çiftçilikten elde edilecek ücretin, gelir ve kazancın yeterli olmaması yatabileceği gibi bu sayılan mesleklerin hem itibarının yüksek, hem de ücret, gelir ve kazancının önemli oranda yüksek olması gerçeği yatabilir. Sonraki asırlarda da görüleceği gibi (Makal, 2001, s. 115) bu dönemde de tarım sektöründe ücretlerin yetersizliğinden söz edilebilir. Gözde meslekler olarak ifade edilebilecek olan bazı mesleklerde ücretlerin nisbeten yüksek olması bu mesleklerin çekici olmasında etkili olabilir.

Bu çerçevede göçebe yörükler herhangi bir toprak parçasını işleyip ekmeleri durumunda, daha sonra orasını terk edip başka bir yere gitmeleri halinde kendileri kanunlar çerçevesinde gezici kabul edildiklerinden bunlardan çiftbozan resmi alınmazdı (Barkan, 1943, s. 288; Cezar, 1965, s. 41–42).

Bu çerçevede her ne kadar yukarıda anlattığımız şekilde göçler, geçmişte ve örneğimizde medeniyetlerin gelişme ve yükselmesinde aktif rol almışsa da bu medeniyetlerin bekâsı ve yükselmesi bir yere yerleşerek orasını mamur ve abadan kılan, teknik, sosyal, iktisadi ve ahlaki-kültürel gelişmesini inşâ eden insanın ferdi ve sosyal yapısına bağlıdır. Çünkü medeniyetler ve kültürler ferdî üretimle birlikte bu fertlerin birbirinden bağımsız veya bağımlı bir tarzda katkıda bulunduğu sosyal yapı ve sosyal çevrenin tüzel kişiliğinin ürünüdür.

Yerinde üretim kuralı, mülk topraklarda geçerli olmayıp devlet arazisi iken kişinin işletmesine ve tasarrufuna bırakılmış topraklarda geçerliydi. Bu kuralın konulmasından birden fazla amacın gerçekleşmesi beklenmiş olabilir: Üretim artışını sağlamak, üretimin devamlılığını sağlamak, vergi toplamak ve vergi gelirlerinin devamlılığını sağlamak, sipahinin bundan elde ettiği gelirin korunarak kesilmesinin ve eksilmesinin önlenmesini sağlamak gibi. Yine dengeli gelir dağılımının sürdürülmesi, işsizlik ve yoksullukla baş edebilme amaçlanmış olabilir. Ayrıca önceki deneyimlerden yola çıkarak yöneticilerce bilinen; toprağı terk edip iş arayışına girenlerin yol açacağı sorunların önlenmesi, tımarlı sipahi çıkarmak ve buna bağlı olarak devletin ve ordunun savaşı miktarını hedeflenen düzeyde tutmak, savaş yeteneğini korumak ve geliştirmek gibi beklentiler amaçlanmış olabilir.

İŞ ARAMA ARZUSUYLA EMEK GÖÇÜ

Çağımızda gelişmiş bölgelere işgücü göçünü, bulunduğu bölgede arzuladığı nitelik ve ücret düzeyinde iş bulamayanların oluşturduğunu söylemek yanlış olmaz. Yine göçmenlerin büyük miktarını işgücü göçü oluşturmaktadır. Ele aldığımız dönemde de benzer bir manzara ile karşılaşmaktayız.

Bu çerçevede Braudel'in görüşüne göre Akdeniz tipi bir tarım toplumunda başlıca işgücü kaynağını genellikle dağlık bölgelerde yaşayan insanlar oluştururdu. O günlerdeki haliyle tarım, ekim ve hayvancılıkla geçinebilecek insan sayısı sınırlı olduğundan fazla nüfus başka yerlerde iş aramak zorundaydı. Braudel'in ifade ettiği gibi; Madrid'e gelen Galiçyalı sucular, Cenova'da iş bulan İtalya'daki Bergamololu dok işçileri, Massif Central'dan Provence'a gelen hasat işçileri, dağlıların mevsimlik ya da sürekli işgücü göçü içinde yer alıyordu (Braudel, 1990, s. 39-41). Buradan yola çıkarak işgücü hareketliliğinin sadece Osmanlı coğrafyası ile sınırlı olmadığını söylemek mümkündür.

Osmanlı'da Arnavutların durumu yukardakine benzemektedir. Aşağıda verilen hükümlerde geçtiği gibi iş bulmak için Rumeli'nden Osmanlı ülkesinin Anadolu ve İstanbul kesimlerine gelen Arnavutların ırgatlık yanında muhtelif zanaat, çeşitli hizmetleri görme ve paralı askerlik gibi becerileri vardı. 16. yüzyıl sonlarında ve 17. yüzyıl başlarında Arnavutlar çok daha uzak yerlere göç etmişlerdi. Birçoğu Osmanlı ileri gelenlerinin İstanbul ve çevresindeki evlerinde ve köylerdeki malikanelerde iş bulmuştu.

Bazıları İstanbul boğazını ya da Marmara Denizini geçerek yeniçerilere ve askeriyeeye ait topraklarda iş bulmuştu (Mühimme;76,88,220.1016/1607-08; Mühimme;79,249,623.1019/1610-11). Şüphesiz iş aramaya yönelik işgücü hareketliliğini sürdürenler sadece bunlar değildir. Osmanlı sınırları içerisinde yaşayan bütün kavim ve toplulukların bünyesinde benzeri göçler yaşanıyordu. Ege ve Akdeniz sahillerinden iş bulma arzusuyla Cezayir korsanlarına katılan binlerce levent, bilindiği gibi daha sonra bu işin de cazibesini yitirmesi neticesinde bu kez ülke içerisinde sorun olmaya başlayacaktır (Cezar, 1965).

Yine Barkan bir çalışmasında; 16.asrın ikinci yarısında nüfusu sekiz yüz bine yaklaşmış bir dev şehir olarak değerlendirdiği İstanbul'un iâşesi ile ilgili değerlendirmesinde; bütün Karadeniz ticaretinin, Romanya ve Tuna boyu bölgeleri ile Rumeli sancaklarının ürünlerinin kesin olarak bu şehre aktığından bahseder. Bu durumda bu mahsuller ile birlikte bu bölgelerden İstanbul'a çeşitli niteliklerde işgücünün de akmış olması kesinlik arz etmektedir (Barkan, 1964, s. 17).

Bir adalet-nâmede belirtildiğine göre kendi çiftliklerini kurmak isteyen zenginler genellikle, başka yerlerden getirttikleri hizmetkârlarına, köylülere kötü davranmalarını emreder, onları korkutarak yerlerini terk etmelerini sağlayarak topraklarını genişletirdi. Osmanlı merkezi yönetimi, bu yanlış gelişmeyi önlemeye çalıştığından, silahlı hizmetkâr olarak kullanılabilir kişilerin getirilmesinin denetim altına alınmasını ve mümkün olduğu ölçüde engellenmesini, bir politika olarak uygulamıştır (Mühimme;23,58,122.981/23.10.1573). Bu hareketlilikte belirleyici faktörün dinî öge olmadığı açıktır. Buna örnek verilecek olursa; Müslüman olan Kuzeybatı Anadolu'ya göre dini duyarlılığın çok daha büyük önem taşıdığı yeni fethedilen Kıbrıs'a, Orta Anadolu'dan getirilen Hristiyan nüfus ve işgücünün yerleştirilmesinden söz edilebilir (Faroqhi, 1994, s. 333).

Rodoscuk'a Zanaatkâr İşgücü Göçü

İş aramaya yönelik bir göç örneği de Trakya'da bir adı da Rodoscuk olan Tekirdağ kentidir (Ekin, 2015). Bu kentteki balmumu atölyelerinde bugünkü Yunanistan sınırları içerisinde bulunan Tesalya'dan gelen zanaatkârlar çalışırdı. Benzeri göçler Batı Anadolu'da da gözlenmiştir. Manisa yakınında, Saruhan sancağında bulunan Akhisar kentinde, 16. yüzyılın

son yıllarına kadar yalnızca Müslümanlar yaşardı (Mühimme; 31,229,507.985/1577-78). Ancak kent yakınlarında ticari amaçlı bahçeciliğin yayılması, gayr-ı müslim işgücü akınına yol açmıştı. Ne var ki kaynağımızda söz konusu ücretli tarım işçilerinin nereden geldiği belirtilmemiştir. Ancak bu kişilerin göçmen işgücü kaynağını oluşturan Ege adalarından gelmiş olması ihtimali yüksektir (Faroqhi, 1994, s. 334).

Rumeli'den Şirvân'a Madenci İşgücü Gönderilmesi

Bu dönemde işgücü hareketliliğine bir başka örnek, Şirvan'a madenci gönderilmesi ile ilgilidir. Şirvan'daki gümüş madenlerinde çalıştırılmak üzere talep edilen madencilerin Rumeli'den, gerekli âlet ve edevât ile Sinan Çavuş eşliğinde gönderildiği; madencilerin istihdamından sonra ne kadar maden çıkarıldığı, maden ocağında altın, bakır ve demir madenleri olup olmadığı hususlarının ayrıntılı olarak arz edilmesini buyuran, numunelerinin de gönderilmesini isteyen ve Şirvan muhafazasındaki Osman Paşa'ya yazılmış olan bu hüküm ayrıca yol boyunca madencilerin güvenliklerinin sağlanması için yol üzerinde bulunan beylere yazılmıştır (Mühimme; 42,h.382-383.20 B 989/20.08.1591; T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı, 1993, s. 6–8).

Bu belgeden devletin batı bölgesinden doğudaki Şirvân'a nitelikli işgücünün transfer edildiği anlaşılmaktadır. Osmanlı topraklarında birbirinden uzak iki yerde Şirvân adında vilayet-eyalet vardı. Bunlardan biri bugünkü Siirt ilimize bağlı bir ilçedir. Belgede belirtilen tarihte burası bir eyaletti. Ancak bu hükmün Osman Paşa'ya (Allahverdi, 2013 s. 40; T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı, 1993, s. 6–8) yazılmış olması ile bu yerin Azerbaycan dahilinde olan Şirvân olduğu pekişmektedir. Çünkü bu tarihte Osman Paşa, bugünkü Azerbaycan'ın Hazar Denizi sahillerine yakın bölgede bulunan Şirvân'da beylerbeyidir.

O günün yol ve ulaşım şartları göz önüne alınarak Şirvan'a gönderilen bu nitelikli işgücünün can güvenliği düşünülmüştür. Yol, can ve seyahat güvenliğinin sağlanması sorumluluğu yol boyunca görevde bulunan beylere yüklenmiştir. Yine buradan çıkarılacak madenlerin gümüş, altın, bakır ve demir olma ihtimali üzerinde durulmaktadır. Hangi madenler olduğunun ayrıntılı bildirilmesi istenmiş olduğu gibi numunelerinin de İstanbul'a gönderilmesi ferman buyrulmuştur.

TARIM ALANI YETERSİZLİĞİNİN YOL AÇTIĞI İŞGÜCÜ GÖÇÜ

Bu dönemleri ele alan kaynaklar, Osmanlı köy kesiminin, Selçuklu köy kesiminin devamı olduğunu belirtir. Yalnızca Osmanlı toplumunda yerleşik hayat daha belirgin hale gelmiştir. Özellikle Timur'un Anadolu'da yol açtığı kargaşa ve bunalım atlatıldıktan sonra XV. yüzyılda nispeten konar-göçerlik giderek önemini kaybetmekle birlikte yaylak geleneği, özellikle hayvancılık açısından varlığını sürdürmüştür (Akdağ, 1975, s. 46–50).

Tarım kadar hayvancılık için de geniş arazilerin ve otlakların önemi bu dönemde oldukça büyüktür. Bu dönemde nüfusun çağımıza göre nispeten yoğunluk ve sayıca azlığına rağmen tarımsal alanların ve otlak yerlerinin yetersizliği söz konusudur. Bu da insanlar arasında anlaşmazlıklara ve göçlere yol açabilmektedir.

Bu anlamda bir göç sebebi olarak bütün Osmanlı topraklarında karşılaşılan atıl ve boş yerlerin alabildiğine geniş olmasına rağmen kimi yerlerde arazinin yerleşik reayaya yetmemesinden kaynaklanan yer değiştirmeler dikkat çekicidir.

Bu dönemde henüz tarımda makineleşme ve etkileri insanlığın gündemini işgal etmemektedir. Sonraki asırlarda özellikle 19. asır ve sonrasında makineleşme ile birlikte tarımda ürün elde etme tekniklerinde ve tarım alanları ile ilgili hızlı gelişmeler yaşanmıştır. Bunların yanı sıra işgücünün niteliğinde ve ücretlerde de gelişmeler olur (Makal, 2001). Araştırma konusu bu dönemde genel olarak nüfus yoğunluğu kilometrekareye düşen insan sayısı bakımından oldukça yetersizdir. Kimi yerlerde nüfus fazlalığından dolayı toprak paylaşımında ve işletilmesinde anlaşmazlıklar yaşanarak buradaki insanlar yerlerini ve yurtlarını bırakıp başka yer ve yurtlara göç etmek durumunda kalmıştır. Aşağıda verilen örnekler bu durumu aydınlığa kavuşturmaktadır:

Alucra'da İşgücü Sirkülasyonu

Bir diğer işgücü hareketliliği sebebi ise huzuru kaçanların yerlerini terk etmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Karahisar-ı Şarki³ beyine ve kâdısına yazılmış olan hükümdede; "Alucra diye bilinen köy halkı, Akkoyunlular zamanından beri ana yol üzerinde

3 16. yüzyılın başında küçük ölçekli bir Anadolu şehri özelliği kazanan Karahisar-ı Şarki 1530 tarihli (TD 387) tahrir defterinde "Kazâ-i Karahisar-ı Şarki, Nefs-i Karahisar-ı Şarki" olarak yazılmış, yine Müslüman ve zimmi cemaatler şeklinde kaydedilmiştir (Kıvrım, 2015).

sakindir. Gelen-geçen yolculardan rahatsız olduklarından köylerinden göçüp uzak yerlere yerleşmişler. Bu sebeple yollar تنها kalıp kış günlerinde yolcular konaklama yeri bulmakta oldukça zorluk çekmektedir, yazın ise çalılık ve çöl haline geldiğinden yol kesiciler, yolları kesip gelen geçene büyük sıkıntı verirler," denilmiştir.

Devamında bu yerler için; "gayet korkulu yerler olup bundan önce fermân-ı şerif gelmiş olup adı geçen köyden firar edenleri yerli yerlerine getirerek burayı şenletip imarlı hale getiresin diye ferman yazıldığından reayayı uyararak yerli yerinde iskân etmeleri" istenmiştir. Bu yazının devamında "Adı geçen köyün toprağını başka köylerden kimseler tutup ziraat etmekle kendilerine yeterli olacak yerleri ve toprakları kalmadığından yerlerini terk etmişlerdir," diye farklı bir göç sebebi dile getirilmiştir. "Toprağa şiddetle ihtiyaçları olduğundan şenletmeye gücü olmayıp dışarıdan gelenlerce kullanılan yerlerini şenletmek için tekrar köyün eski reayasına bağışlanması halinde yol şenleneceği gibi reaya da güvenlik üzere huzurlu olur ve rahat eder," diye bey tarafından çözüm içerecek şekilde görüş belirtilmiştir. Ancak "anılan yerler hariçten gelenlerce ele geçirilip reayaya verilmez ise yerleri yetmeyeceğinden yurtlarını terk edip dağılmaları kesindir," diye bey tarafından arz edilmiştir. Hükümde beye hitaben; "mesele böyle ise yolculara, memlekete ve reayaya en yararlı olan ne ise, ona göre yerleri eski sahiplerine verip tasarruf ettiresin," (Mühimme;6,155,337.2 R.972/ 07.11.1564) buyrulmuştur.

Yerlerinde kalanların da göçmemesi ve tenhalaşmakla birlikte kış günlerinde korkulu ve yol kesicilerin mekânı haline dönüşen Alucra isimli köyün göçmüş olan sakinlerinin geri getirilmesi, yerinde kalanların göçmesinin önlenmesiyle adı geçen yerin yolculara, memlekete ve halka yararlı hale dönüştürülmesine özellikle vurgu yapılan bu hükümle işgücü göçünün önü alınarak ülkenin refah ve huzurunun korunması yanında sosyal ve ekonomik düzeninin korunmasına özen gösterildiği anlaşılmaktadır.

Ankara Civarında İşgücü Hareketliliği

Aşağıda ele alınan hükümde çeşitli yörük cemaatlerinden olup tarım işgücünü oluşturanlardan almış beş kişinin kayıtlı oldukları tımar yerlerini bırakıp etrafa dağılmış olmaları ve bununla ilgili çeşitli idari ve mali meseleler ele alınmıştır. Belgenin birbiriyle bağlantılı birçok olayı anlatım dilinin anlaşılması nispeten güç olduğundan anlaşılır hale getirmeye çalıştım:

Ankara kâdisına yazılan bu hükümde; “Rumeli beylerbeyi adam gönderip Şahbeglü, Türkmanlar, Babalu [Yayalu], Ya’kublu, İrcenlü, Tekel, Yahyalu, Çoban Viranı, Keşdi, Akça Beg, Avşar, Gök Osman, Arslanluca, Hisar ve Yağmurşa adlı cema’atleri toplam altmış beş nefer olup bunlar vilayet tahrir olunduğunda, Hüseyin Paşa Rumeli beylerbeyi iken haslarından olan Aydınbeglü yörük cema’atinden olup etrafa dağılmış olanların her biri bir tarafta olduğundan vilayet katibi oturdukları yerde tahrir edip adı geçenin haslarına ilhak ederek ellerine mühürlü defter sureti vererek adamları bu zamana değin zabt ede gelmişken adı geçen vezir olunca onun tahvilinden kendisine inayet olunanı bahsi geçen de zabt etmek istediğinde, Sadrazam Mahmud Paşa’nın adamları Ulu Haymana ve Kiçi [küçük] Haymana’dan olup defterde de bahsi geçene hasıl kayıt olunmuştur”, diye tartışıklarını bildirmiştir. “Deftere bakıldığında südde-i se’adete [sadedet eşîği anlamında başkent İstanbul için kullanılan bir deyim] verilen ayrıntılı defterde kaydı geçen cemaati, vilayet katibi aynı haliyle iki vezirimin adamları ve o yerin bu konuda yeterli bilgiye sahip güvenilir kimseleri ile o cema’atlere varıp durumlarını gereği gibi dikkat ve özenle teftiş edip göresin: Anılan cemaatler Aydınbeglü yörüklerinden etrafa dağılmış olup o taraflara varıp yerleşmişler mi, yoksa Ulu ve Kiçi haymana cemaatlerinden midir? Vilayet tahririnden evvel ve sonra kimler zapt edegelmiştir ve tahrir yapıldığında bunlar hangi cemaatten kopup dağıldık diye haber vermişlerdir? Gerçekten hangi cemaatten ise durumları ile ilgili bilgi edinip sağlıklı bir şekil üzere yazıp bildiresin. Taraflardan birine meyil ve taraftarlık etmeyip hak hangi tarafın ise ona göre bildiresin. Sonra aksi bir durum ortaya çıkarsa sonucu sana ait olur. Ona göre işi ciddi tutasın” (Mühimme;35,110,279. 29 Ca.986 / 03.08.1578) diye detaylı bir hüküm gönderilmiştir.

Bu hükümde yerlerinden ayrılanların Rumeli Beylerbeyi Hüseyin Paşa’nın mı yoksa Sadrazam Mahmut Paşa’nın haslarına kayıtlı olduğuna ilişkin kesin bir bilgiye sahip olmak ve buna göre davranabilmek için durumlarının araştırılıp açıklığa kavuşturulması istenmektedir. Yerlerini terk edenlerin üretim ve buna bağlı işgücü, vergi ve hassa geliri kaybına yol açtıkları anlaşılıyor. Bu işgücünün etrafa dağılmasının yol açtığı ekonomik kayıp yanında yol açacağı sosyal kargaşa ve yönetim sorunları önemli kayıplara ve yeni sorunlara yol açsa gerektir. Yine bunların nerelere dağıldığına ilişkin bilgi bulunmadığından görevlilere verilen emirde yapılması istenen araştırma sonucunda dağıldıkları yerlerin ve miktarlarının belirlenmesi istenmiştir.

Sirem⁴ ve Civarında İşgücü Sirkülasyonu

İşgücü hareketliliğine zemin oluşturan bir başka bölge ise Osmanlı Devleti'nin Avrupa yakası topraklarından Budin'e bağlı Sirem Sancağıdır.

Budin belgenin yazıldığı yıl olan 1578'de Osmanlı Devleti'nin eyalet merkezidir. Budin'de Mustafa Paşa'ya gönderilen hükümde; Sirem livası (Emecen, 1990) yeniden tahrir olunmaya başlandığından reaya gelerek "yerleşmiş olduğumuz yerlerde reaya fazla ve topraklarımız yetersiz olup tarım yapmaya, ekin ekmeğe ve hayvancılık yapmaya yetecek kadar yerlerimiz olmamakla" hayat sürmeye ve ikamet etmeye dayanacak gücümüz kalmadığından bir kısmımızın harabe köy ve mezraalara varıp oraları şenletmeye yönetim tarafından izin verilmesini beklemeye gücümüz ve mecalimiz yoktur. Etrafa ve darü'l-harbe firar etmek zorunluluğu doğmuştur. Bizim yerlerimize haymana getirip kayd ettirelim ve bir harabe köy ve mezraaya varıp yerleşelim, böyle olursa hem şimdiye değin mekan tuttuğumuz köyler mamur olur, hem de harabe olan köyler ve mezralar ihya olur, dediklerinden, durum gerçekten bildirdikleri gibi ise talip oldukları üzere yazılmamaları halinde köylerin ve mirî malının tamamen zarar ve ziyanına sebep olunacağı konusu anlatıldığı gibi ise bir yere kayıtlı olmak vilayetin gelişmesine ve devlet malının artmasına sebep olacağından bahisle her yönden öncelikli ve yararlı bir çözüm olduğundan, ayrıca diğer mezraalar ve havass-ı hümayûn'dan Dor Muşi adlı harabe köy ve diğer köyler üzerine defter-i atika'da [*eski defter*] kayıtlı olup açıklanan şekilde talip olan reayadan defter-i cedide [*yeni defter*] kaydolanarak zikrolunan reaya yeni defter kayıtları gereğince yeniden kaydoldukları mahallerde mekan tutup kalmak üzere şerefli emrim verilmesine ilişkin ricasını arz ettiğinden dolayı zikrolunan reayayı arz olunduğu üzere boş ve harabe olan köy ve mezraları şenletmek şartı ile yerleştirip vilayet katibine yeni tahrir defterine kayıt ettiresin. Onların yerine ise kimsenin yazılı re'ayası olmayıp Hersek, Semendire, Segedin ve İzvornik sancaklarından oraya varmış re'aya olmamak şartı ile dış vilayetlerden gelmiş haymanaları yerleştirip onların yazıcısına yeni deftere kayıt ettiresin" (Mühimme;35,110,279.29 Ca.986/03.08.1578) buyrulur.

Bu belgeden anlaşıldığı gibi ismi verilmeyen dış vilayetlerden gelenlerden başka anılan dört sancak Sirem'e göç vermektedir. Sirem göç alan bir liva (McGowan, 1983)

4 Sirem: Belgrad'ın batısında, Tuna ile Sava arasında hançer şeklinde bir yerleşim yeri (Emecen,1990, s. 167).

konumundadır. Belgede geçen dış vilayetler ifadesi ile henüz Osmanlı sınırları içerisinde olmayan yerler kastedilmektedir. Bu durumda, bu bölge dışarıdan işgücü göçü almaktadır, demek mümkündür. Diğer taraftan yerleştirileceklerin anılan dört sancaktan gelmiş kimselerden olmaması şartı dikkat çekicidir. Bu kimselerin adı geçen yerlerdeki tımarlara yazılı reaya olma ihtimali yüksektir. Bu durumda Sirem'in sayılan livalardan ve Osmanlı ülkesi sınırları dışındaki vilayetlerden işgücünü çekme özelliği açığa çıkmaktadır.

Anlaşılan şu ki Sirem, bu dönemde, sosyal, iktisadi ve diğer işgücü çekici yönleriyle başka bölgelerden nüfus çekme ve cezbetme kudretine sahiptir. 03.08.1578 tarihli belgeye göre aynı tarihte Sirem'de yeni bir nüfus sayımı yani tahrir yapılmaya başlanmıştır. Yeri gelmişken konu ile ilgili olarak Belgrad'ın fethi sonrasında bu bölgelerden İstanbul ve civarına köylü-çiftçi ve şehirli nüfusun göçürüldüğü bilgisini de arz etmek gerekir (Emecen, 1990, s. 171-173).

Bu hükümde dikkat çekici noktaları şöyle öne çıkarmak mümkündür: Sirem Sancağında bu dönemde nüfus fazla ama bu nüfusa yetecek kadar tarım, ekim ve hayvancılık yapmaya elverişli alanlar bulunmamaktadır. Belgede geçen bölge sakinleri etrafa ve dar ül-harb diye niteledikleri komşu ülkelere kaçıp göçmemek için harabe yerleri şenletmek üzere kendilerine yer gösterilmesini beklemeye mecalleri kalmadığını, dile getirerek çözüm olarak belgede kullanılan ifadeyle "haymana" diye tanımladıkları "kimsenin yazılısı olmayan" kişileri kendi yerlerine getirip yerleştirerek kendileri de devletin belirleyeceği bir harabe köy ve mezraaya varıp yerleşmek önerisinde bulunuyorlar. Hükümün devamından merkezi yönetimin de bu öneriyi uygun bulduğu anlaşılmaktadır.

Çözüm olarak kimsenin tımarında kayıtlı ve yazılı olmayan kimselerin Sirem'de söz konusu yere yerleştirilmesi ve bu hükme konu olan köylülerin ise Dor Muşi ve diğer harabe köyleri şenletmek, tarım, ekim ve hayvancılık yanında diğer üretim dallarıyla mürur hale getirmek üzere yerleştirilmesi kararı verilmiştir.

Bu hükümden anlaşıldığına göre bu köylüler üretici işgücü olarak kabul edilmiştir. Bu işgücünün sirkülasyonu ekonomik, sosyal ve idari sorunlara yol açabileceğinden yine köylülerin önerdiği çözüm uygun bulunmuştur.

KÖYLERE SONRADAN GELENLERİN YOL AÇTIĞI İŞGÜCÜ GÖÇÜ

Bir yerleşim yerine ya da tarım alanına sonradan gelenlerin yol açtığı işgücü göçü de bu dönemde yaşanmış bir başka meseledir. Bu tür durumlarda anlaşmazlıklar daha çok köylerde ve kırsal alanlarda cereyan etmiştir. Buna örnek olarak Keşan'da Teslimviranı adlı köyde sonradan gelenlerin sebep olduğu göçe zorlama vakasını ve Segedin'de yaşanmış olan benzer durumu vermek mümkündür:

Keşan'da Göçe Zorlama

Keşan yöresinde Teslimviranı'na yerleşmiş tarım işgücünü göçe zorlama olarak değerlendirilebilecek bir durumu aşağıda görebiliyoruz:

Cevabı yazılıp Ahmet adlı kimseye verilen 6 Rebi'ü'l-evvel sene 972/ 12.10.1564 tarihli bu hüküm, Keşan ve Ferecik kâdılarına hitaben yazılmıştır: Halen Keşan kazasına tabi' Teslimviranı isimli köyden İstağo, Yorgi, Kara Nikola ve Yorvorda adlı zimmiler [gayr-ı Müslim vatandaşlar] dergah-ı mu'alla'ya durumlarını şöyle arz etmişlerdir: Adı geçen kimseler, Söğütlü adlı köyün civarına yine bu köy halkı rızasıyla bir miktar yere konup altı yıldan beri yerleşmişler iken şimdi anılan köy ahalisi, bunları, "göçün gidin" diye rahatsız ediyormuş. Durum bundan ibaret ise tarafları kâdi huzurunda muhakeme edip gerçek olan durumun ortaya çıkmasından sonra haksızlığın giderilmesi ve şikayet sonucununun arz edilmesi emredilmiştir (Mühimme;6,108,227.6 Ra.972 / 12.10.1564).

Bu belgede sorunun, yerleşenler arası arazi anlaşmazlığı ve buna bağlı taraflar arası baskıdan kaynaklandığı, bundan dolayı bir işgücü ve nüfus göçünün söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlaşmazlığın hakim huzurunda muhakeme sonunda kimseye haksızlık edilmeksizin çözüme kavuşturulması buyrulur. Arazi anlaşmazlığı doğal olarak tarafların üretim, ürün, istihdam, gelir ve kazanç edinimi, bütün bunlara dayalı huzurlu, müreffeh bir hayatı kurma beklentisi veya aksi durumları doğurur.

Segedin'de Önce-Sonra Gelenler Arası Anlaşmazlık ve İşgücü Göçü

Segedin'de harap köylere önce ve sonra yerleştirilenler arasında arazi anlaşmazlıklarını konu alan bir hükümde, her köye gidilerek eski sınırları belli olanların hali ile

birakılması, belli olmayanların mevcut ahalisine ve sonradan geleceklere yetecek kadar arazi tahsis işi yenilenerek anlaşmazlıkların çözüme kavuşturulması yoluna gidilmesi hususu ilgililere emredilmiştir (Mühimme; 31,377,841.1Ş.985 /21.09.1577).

Buradan da anlaşıldığı gibi yönetim önce-sonra gelenler ve yerleşenler arasındaki arazi anlaşmazlıklarını tarım sektöründe ve üretici işgücü niteliğinde olan köylülerin yerlerini terk etmemeleri için mahallinde etkin çözümler üretmek için çaba sarf etmiştir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Araştırma sonucu elde edilen bulgular; yerinde üretim kuralını bozan çiftbozan işgücü göçü, iş arama arzusuyla yerinden göçenler, ziraî alan yetersizliğinin yol açtığı işgücü göçleri ve köylere sonradan gelenlerin yol açtığı işgücü göçü olarak belirtilebilir. Bu dile getirilenlerin ortak yanı belirtilen sebeplerle işgücünün yer değiştirmesine yol açmış olmasıdır. Kiminin sonuçları belgede belirtilmiş iken kimi sonuçlar araştırmacı tarafından yorumlanarak çıkarsama yoluyla elde edilmiştir.

Bulgularda; yerinde üretim kuralının yan etkisi olarak tarım sektöründe işgücünü oluşturan reyanın, kullanımına verilen kamu arazilerini ekmayerek çiftbozan olarak göç ettiği tespit edilmiştir. Burada dikkat çekici olan husus, çiftbozan reyanın çağın sanayi kolları sayılabilecek çeşitli zanaat dallarına yönelmiş olmasıdır. Bir anlamda tarım ekonomisinden küçük sanayi ekonomisine bir işgücü kaybı gerçekleşmiştir.

Bugünün dijitalizasyon, internet ve teknolojik rekabet çağından (Sözer, Civelek ve Çemberci, 2018, s. 39–41) geçmişe baktığımızda bu dönemde işgücü göçünün tarım ve küçük sanayi kesimlerinde gerçekleştiğini aynı zamanda iç göç niteliğinde olduğunu, yine nitelikli veya niteliksiz işgücü fazlası olan bölgelerden talebin olduğu bölgelere doğru bir işgücü iç göçü olduğunu söylemek mümkündür. Bunların geçici veya kalıcı bir nitelik gösterip göstermediklerini kestirmek güçtür (Makal, 2001, s. 123). Ancak işgücü göçünün önünde yukarıda sayılan kural dışında yasal bir engel olmadığını söylemek mümkündür. Serbest dolaşım kuralının geçerli olduğu anlaşılıyor.

Cazip meslekler olarak belgelerde; ağaç yapıcılık, çanak- çömlekçilik, balıkçılık, değirmencilik, taşçılık, rençberlik gibi meslekler sayılmaktadır. Çiftçilikten ya da tarım

işçiliğinden az önce sayılan çalışma alanlarına geçişin altında çiftçilikten elde edilecek ücretlerin yeterli olmaması yatabileceği gibi bu sayılan mesleklerin hem itibarının yüksek hem de ücretlerinin cezbedici oranda yüksek olması gerçeği yatabilir.

Yerinde üretim kuralı, miri arazi diye nitelenen devletin mülkiyetinde bulunup kişinin kendi işletmesine ve tasarrufuna bırakılmış topraklarda geçerlidir. Bu kuralın konulmasıyla üretim ve üretim artışı, üretimin devamlılığını sağlama, bunlardan vergi toplama ve vergi gelirlerinin devamlılığını sağlama, sipahinin bundan elde edeceği gelirin kesilmesinin ve eksilmesinin önlenmesi amaçlanmış olabilir.

Yine dengeli gelir dağılımının sürdürülmesi, işsizlik ve yoksullukla baş edebilme hedeflenmiş olabileceği gibi toplumun ve devletin önceki deneyimlerine dayanarak; toprağı terk edip iş arayışına girenlerin yol açacağı sorunların önlenmesi düşünülmüş olabilir. Ayrıca tımarlı sipahi çıkarmak ve buna bağlı olarak devletin ve ordunun savaşçı miktarını hedeflenen düzeyde tutmak, savaş yeteneğini korumak ve geliştirmek gibi hususlar gözetilmek istenmiş olabilir.

Bu kuralın özel mülk olan arazilerde geçerli olmadığını belirtmekte yarar vardır. Yine bu kuralın dini bir kural olmaktan çok idari, mali, askeri ve ekonomik nitelikli bir yasa olduğunu vurgulamak gerekir.

İş arama-bulma arzusuyla yerinden göçenler ile ilgili şu bulgulara ulaşıldı: Tesalya'dan Rodoscuk'a zanaatkar işgücü göçünün yaşandığı, bunların balmumu atölyelerinde üretimde çalışan işçileri oluşturduğu anlaşılıyor. Yine aynı arzuyla Ege adalarından Manisa ve civarına ticari bahçecilikte çalışmak üzere işgücünün göç ettiği tespit edildi. Rumeli'den bugünkü Azerbaycan'da, Hazar kıyılarındaki Şirvân'a madenci işgücü gönderilmesini konu alan belgede, devlet tarafından batı bölgesinden doğudaki Şirvân'a nitelikli işgücünün görevlendirilerek transfer edildiği anlaşılmaktadır. Bu belgede Osman Paşa'ya hüküm yazılmış olmasından bu yerin Hazar Denizi sahilleri yakınındaki Şirvân vilayeti olduğu anlaşılmaktadır.

Bulgularda verilen kaynaklar esas alınarak araştırmaya konu olan zaman diliminde (1564-1611) Arnavutluk, Rumeli, Trakya, Tekirdağ- Rodoscuk ve Ege adalarından nitelikli işgücü göçünün gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Aynı zamanda işgücü

göçünün yönünün genel olarak Anadolu, Ege'de Manisa ve Foça, Azerbaycan dahilindeki Şirvân yönünde olduğu anlaşılmaktadır. Anılan yerlerin işgücünü çekme etkisi olduğu söylenebilir.

Bu göçmen işgücünün güvenlik-koruma, madencilik, çiftçilik, balmumu işçiliği, ticari bahçecilik, ücretli tarım işçiliği gibi işlerde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu mesleklerden en azından belgelere ve kaynaklara konu olan sahalarda ileri sanayi ve teknoloji diye bileceğimiz bir sanayi işçiliği görülmemektedir. Daha çok tarıma dayalı ve temel veya küçük sanayi denebilecek nitelikli işlere doğru işgücü kaymasının olduğu anlaşılmaktadır.

Yine bu işgücünün ücretli işçilerden oluştuğu söylenebilir. İşveren niteliğinde işgücü göçüne ilişkin bir bulguya ulaşılamamıştır.

Bir başka işgücü göç sebebi ise atıl ve boş yerlerin alabildiğine geniş olmasına rağmen kimi yerlerde arazinin yerleşik reayaya yetmemesinden kaynaklanan yer değiştirmelerdir. Nüfus yoğunluğunun kilometrekareye düşen insan sayısı bakımından oldukça yetersiz olduğu bu çağda kimi yerlerde de toprak paylaşımında ve işletilmesinde anlaşmazlıklar yaşanarak pek çok insanın yerlerini yurtlarını bırakıp başka yer ve yurtlara göç etmek durumunda kaldığı anlaşılmıştır. Bu anlamda, Sirem Sancağında bu dönemde nüfus fazla ama bu nüfusa tarım, ekim ve hayvancılık yapmaya yetecek kadar toprak bulunmamaktadır. Belgede geçen bölge sakinleri etrafa ve dar ül-harb diye niteledikleri komşu ülkelere kaçıp göçmemek için harabe yerleri şenletmek üzere kendilerine yer tahsis edilmesini beklemeye mecallerinin kalmadığını dile getirerek çözüm olarak kimsenin yazılısı olmayanların Sirem'de söz konusu yere yerleştirilmesi ve bu hükme konu olan köylülerin ise Dor Muşi ve diğer harabe köylere; şenletmek, tarım, ekim ve hayvancılık yanında diğer üretim dallarıyla bu yerleri mamur hale getirmek üzere yerleştirilmeleri kararı verilmiştir. Bu belge, sorun çözmede yerli halkın ve yönetimin birlikte hareket ettiklerini ifade eden bir yönetim örneğidir.

Yine bir belgede yerlerinde kalanların da göçmemesi, tenhalaşarak kış günlerinde korkulu ve yol kesicilerin mekânı haline dönüşen Alucra'dan göçen sakinlerinin geri getirilmesi, yerinde kalanların göç etmesinin önlenerek yolculara, memlekete ve halka yararlı hale dönüştürülmesi, bu vesile ile ülkenin refah ve huzurunun sağlanması

yanında sosyal ve ekonomik düzenin korunmasına özen gösterildiği anlaşılmaktadır.

Yine Ankara'da Büyük ve Küçük Haymana bölgelerinde Aydınbeğlü yörük taifesinden olan Şahbeğlü, Türkmanlar, Babalu [Yayalu], Ya'kublu, İrcenlü, Tekel, Yahyalu, Çoban Viranı, Keşdi, Akça Beg, Avşar, Gök Osman, Arslanluca, Hisar ve Yağmurşa adlı cema'atlerin toplam altmış beş nefer olarak etrafa dağıldığı tespit edilmiştir. Bu dağılıma işgücü hareketliliği niteliğindedir. Bunların nerelere dağıldıklarının tespit edilerek geriye eski yerlerine göçürülmesi, idari, askeri, mali ve ekonomik kayıpların önlenmesi kararlaştırılmıştır.

Köylere sonradan gelenlerin yol açtığı işgücü göçüne bir örnek olarak Segedin'de önce-sonra gelenler arası anlaşmazlık ve buna bağlı işgücü göçü tespit edilmiştir. Bu belgede sorunun yerleşenler arası arazi anlaşmazlığı ve taraflar arası baskıdan kaynaklandığı, bundan dolayı bir işgücü ve nüfus göçünün söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Yine bu belge, yönetimin işgücü kaynağı olan köylülerin yerlerini terk etmemeleri için sorun çözücü olarak etkin rol aldığı ifade etmektedir.

İşgücü göçünün, bu çağın da bir gerçeği olduğu görülmektedir. İşgücü göçü yönü değişkenlik göstermektedir. Osmanlı Devleti'nin batı yakası olan Rumeli'nden, Ege, Anadolu, İstanbul gibi yine batısında bulunan bölgelerine işgücü göçü olduğu gibi İç Anadolu'da Ankara ve civarına ve doğuda uçlarda olan Hazar denizi kıyılarındaki Şirvan'a işgücü göçü olduğu tespit edilmiştir. İşgücü göçünün temelinde ekonomik ve sosyal hayatı sürdürme gerçeğinin yattığı söylenebilir. Bir başka çıkarsama ise tarım ve ziraat işçiliğinin bu çağda da cazip olmadığı bunun yanında çeşitli alanlarda işçilik, zanaat ve küçük sanayi işçiliğinin cezbedici çalışma alanları olduğu anlaşılmaktadır.

İşlediğimiz birincil ve ikincil kaynaklarda istihdam edilenlerin sayısı, iş sözleşmeleri, çalışma şartları ve aldıkları ücretler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin durumu, beslenme ve barınma şartları gibi hayati durumlar (Parlak ve Yıldırım, 2005, s. 98-100), kadınların işgücüne katkısı ve durumu (Özdemir, Unakıtan, Keskin, Yılmaz ve Er Ülker, 2017, s. 40) ile ilgili bilgiler yer almamaktadır. Ancak yer değiştirmelerin olduğu kabul edildiğinde genel olarak göç veren yerlerde ve iş kollarında itici faktörlerin etkin olabileceğini, göç alan yerlerin de çekici özelliklere sahip olduğunu çıkarsamak mümkündür.

Dikkat çekici bir sonuç ise devletin ve ilgili görevlilerin işgücü göçü ve buna yol açıcı sebepleri gidermek için adil çözümler üretmek konusunda etkin olduğu anlaşılmaktadır.

Günümüzde de işgücü göçü yaşanan alanlarda halkın görüşü alınarak yerinde üretim ve istihdam imkânları tespit edildikten sonra yatırımlar gerçekleştirilerek insan mutluluğu ve huzurunun yanı sıra toplum ve ülke güvenliğine ve refahına katkılar sağlanabilir. Bu çerçevede çeşitli iş kollarının ve sektörlerin beklentileri, ihtiyaçları, yetenekleri, kapasiteleri, yerel ve ülke ihtiyaçları ve hedefleri belirlenerek bütün ekonomik faktörlerin güç ve enerji birliği yaparak bir istihdam, refah ve kalkınma sinerjisi oluşturulabilir.

Kaynakça

Osmanlı Arşiv Kaynakları

- Mühimme;6,108,227.6 Ra.972/12.10.1564.
 Mühimme;6,155,337.2 R.972/ 07.11.1564.
 Mühimme 42 h. 382-383. 20 B 989 (20 Ağustos 1591).
 Mühimme;23,58,122.981/23.10.1573.
 Mühimme;31,377,841.1 Ş.985/21.09.1577.
 Mühimme;31,229,507. 985/1577-78.
 Mühimme;35,110,279.29 Ca.986/03.08.1578.
 Mühimme;76,88,220.1016/1607-08.
 Mühimme;79,249,623.1019/1610-11.

Yayın Kaynakçası

- Acun, F. (2002). Klasik dönem eyalet idare tarzı olarak timar sistemi ve uygulaması. XX (Ed.), *Türkler* (C. 9) içinde (s. 899–908). Ankara: Yeni Türkiye Yayınları.
- Akdağ, M. (1975). Türk halkının dirlik ve düzenlik kavgası // İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Allahverdi, R. Ş. (2013). Kızıldeniz’de Osmanlı hâkimiyeti: Özdemiroğlu Osman Paşa’nın Habeşistan Beylerbeyliği (1561-1567). *Studies of The Ottoman Domain*, 3(5), 35–48.
- Arslan, H. (2001). 16.yy Osmanlı toplumunda yönetim nüfus iskan göç ve sürgün. İstanbul: Kaknüs.
- Barkan, Ö. L. (1943). Kanunlar, Osmanlı İmparatorluğunda ziraî ekonominin hukukî ve malî esasları. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.

- Barkan, Ö. L. (1964). *XVI. asrın ikinci yarısında türkiye'nin geçirdiği iktisadi buhranların sosyal yapı üzerindeki tesirleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Barkan, Ö. L. (1972). Timar. *İslam ansiklopedisi* (C. 123–124) içinde (s. 286–333). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Braudel, F. (1990). Akdeniz ve Akdenizliler dünyası (C. I., M. A. Kılıçbay, Çev.). İstanbul: Eren Yayınları.
- Broussard N. H.(2017). Immigration and the labour market outcomes of natives in developing countries:A case study of South Africa 2017. *Economic Development and Cultural Change*, 65(3), 389–424.
- Cezar, M. (1965). *Osmanlı tarihinde Levendler*. İstanbul: Türk Tarih Kurumu.
- Çağlayan, S. (2006). Göç kuramları, göç ve göçmen ilişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 67–91.
- Dedeoğlu, S. (2018). Tarımsal üretimde göçmen işçiler: Yoksulluk nöbetinden yoksullar rekabetine. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 56(1), 37–67.
- Doğan, M. (2011). Osmanlı Timar Sistemi'nde tevcih prosedürü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 1–11.
- Dustmann, C., Fabbri, F., & Preston, I. (2005). the impact of immigration on the british labour market. *The Economic Journal*, 115(507), 324–341.
- Ekin, Ü. (2005). 17. yüzyılın sonlarında rodosçuk kazasında kölelerin toplumsal statüsü. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 29(47), 23–37.
- Emecen, F. M. (1990). XVI. asır başlarında bir göçün tarihçesi Gelibolu'da sirem sürgünleri. *Osmanlı Araştırmaları*, 10, 161–179.
- Erdem, F. (1993). İbn Haldun'un devlet görüşü. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6, 157–179.
- Faroqhi, S. (1994). *Osmanlı'da kent ve kentliler*. İstanbul: Tarih Yurt Vakfı Yayınları.
- Gezgin, M. F. (1991). İşgücü göçü teorileri. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 23, 31–50.
- Kaya, M. (2003). Beyin göçü/erozyonu. *İş, Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), 1–9.
- Kıvrım, İ. (2015). Nüfus defterlerine göre 19. yüzyılın ortalarında Şebinkarahisar'ın (Karahisar-ı Şarkî) nüfus yapısı. *Karadeniz İncelemeleri Dergisi*, 10(19), 9–36.
- Koçak, O. ve Gündüz, R. D. (2016). Avrupa Birliği göç politikaları ve göçmenlerin sosyal olarak içermelerine etkisi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 66–91.
- Lee, E. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Lucas, R. E. (2005). *International migration regimes and economic development*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Makal, A. (2001). Türkiye'de 1950-1965 döneminde tarım kesiminde işgücü ve ücretli emeğe ilişkin gelişmeler. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(3), 112–114.
- McGowan, B. W. (1983). *Sirem Sancağı mufassal tahrir defteri*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Murat, S. (2007a). Doğum yerlerine göre İstanbul nüfusu ve iç göçler. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları*, 53, 93–94.

- Murat, S. (2007b). *Dünden bugüne İstanbul'un işgücü ve istihdam yapısı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Özcan, E. D. (2017). Çağdaş göç teorileri üzerine bir değerlendirme. *İş ve Hayat Dergisi Ekonomi Hukuk ve Sosyal Politika*, 4, 183–215.
- Özdemir G., Unakıtan, G., Keskin, G., Yılmaz, E. ve Er Ülker, F. (2017). Tarım işletmelerinde kadınların yarattığı iş gücü değeri ve örgütlenme Yaklaşımları: Trakya Bölgesi örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 17(39), 33–58.
- Pakalın, M. (1971). Cebelü Maddesi. XX (Ed.), *Osmanlı tarih deyimleri ve terimleri sözlüğü* (C. I, s.264–265). İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Parlak, Z., & Yıldırım, E. (2005). Labour markets for and working conditions Of Turkish seafarers: An Exploratory investigation [Özel Sayı: Toker Dereli'ye Armağan]. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 98–100.
- Sencer, M. (1984). Tanzimata kadar Osmanlı yönetim sistemi. *Amme İdaresi Dergisi*, 17(2), 21–44.
- Sözer, E. G., Civelek, M. E., & Çemberci, M. (2018). Strategic excellence in post-digital ecosystems A B2C perspective. Lincoln, Nebraska: University of Nebraska Lincoln.
- Tabakoğlu, A. (1994). *Türk iktisat tarihi*. İstanbul: Dergah Yayınları.
- T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı. (1993). *Osmanlı Devleti ile Azerbaycan Türk Hanlıkları arasındaki münasebetlere dair arşiv belgeleri. Karabağ, Şuşa, Nahçıvan, Bakü, Gence, Şirvan, Şeki, Revan, Kuba, Hoy, 1575-1918 (C. II)* (Yayın Nu: 9). Erişim adresi: <https://www.devletarsivleri.gov.tr/assets/content/Yayinlar/osmanli-arsivi-yayinlar/Azerbaycan2.pdf>
- Weerdt, J. D., & Hirvonen, K. (2016). Risk sharing and internal migration. *Economic Development and Cultural Change*, 65(1), 64–86.
- Yücel, Y. (1974). Osmanlı İmparatorluğunda desantralizasyona (adem-i merkezîyet) dair genel gözlemler. *Bellekten*, 38(151–152), 671–672.
- Zaim, S. (1990). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Derleme Makalesi / Review Article

Zygmunt Bauman'ın Gözlüğü ile Çalışma İlişkilerine Bakmak

Looking at Labour Relations Through the Lens of Zygmunt Bauman

Fuat MAN¹

Bu metin, 19-21 Mayıs 2017 tarihlerinde Kuşadası-Aydın'da düzenlenen I. Uluslararası Zygmunt Bauman Sempozyumunda sözlü olarak sunulan "21. Yüzyıl Çalışma İlişkilerini Bauman Kavramlarıyla Okumak" başlıklı bildirinin tam metnidir.

¹Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Sakarya, Türkiye

Corresponding author:

Fuat MAN,
Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Sakarya, Türkiye
E-mail: fuatman@sakarya.edu.tr

Received: 27.09.2017

Accepted: 10.01.2018

Citation: Man, F. (2018). Zygmunt Bauman'ın gözlüğü ile çalışma ilişkilerine bakmak. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 217-244.
<https://doi.org/10.26650/JECS340203>

Öz

Bu çalışmada Zygmunt Bauman'ın bazı kavramlarıyla çalışma ilişkilerinin günümüzdeki görünümüne yeniden bakılmaktadır. Bilindiği gibi sosyal bilimciler, içinde yaşadığımız toplum tipini adlandırmak için uygun bir niteleme üzerinde değil, ancak mutlaka yeni bir isimle adlandırmanın gerekliliği üzerinde uzlaşmış görünüyorlar. Bu bağlamda 'sanayi toplumu'nun çalışma ilişkileri kalıpları tümden değişmiş ve çok daha 'akışkan' yapılar karşımıza çıkmış durumdadır. Bu yapıların çalışma hayatında ne tür bir görünüm ortaya çıkarttığını ortaya koymada Zygmunt Bauman'ın kavramları oldukça açıklayıcı durumdadır. Bu çalışmada da onun akışkan modernlik, ağır modernlik, sivil zayıt, turist-aylak ayrımı, iş etiği ve cemaat kavramları ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Zygmunt Bauman, akışkan modernlik, ağır modernlik, sivil zayıt, turist-aylak ayrımı

ABSTRACT

This study re-examines some concepts of Zygmunt Bauman in order to look at the current view of labor relations. Social scientists seem to agree on the necessity of renaming the type of society we are living in; however, they do not agree on a common title for the current society. In this context, the working patterns of the "industrial society" are completely changed, and we are facing many more "liquid" structures. Bauman's concepts are quite descriptive in revealing the kind of appearance these structures have for working life. This study discusses the following concepts of Bauman: liquid modernity, heavy modernity, collateral damage, tourist-vagabond categories, work ethics, and community.

Keywords: Zygmunt Bauman, liquid modernity, heavy modernity, collateral damage, tourists-vagabonds categories

EXTENDED ABSTRACT

The last 250–300 years of the world's social history have witnessed unique changes that have completely transformed the society, introducing countless social problems. These problems were central to the founding fathers of social theory in the 19th century. They tried to understand the main reasons for those changes and possible solutions to those problems. Some theorists such as Karl Marx, Emile Durkheim, and Max Weber have developed effective theoretical explanations to interpret the world in which they live.

Nonetheless, the capitalist development or capitalist mode of production has entered a new phase in the 20th century. Post-World War II developments have triggered new debates that asserted a new type of society—the post-industrial society. These debates have been going on for more than 50 years under various labels. According to these debates, we are no longer living in an industrial society, and thus, we need new concepts to redefine the conditions in which we live. One of the most influential theorists to try to understand the time is sociologist Zygmunt Bauman. Although our time is quite different from that around the founding fathers of social theory, the main problems in both the times, such as unemployment, working class conditions, and social inequality, are the same. This paper focuses on Bauman's corpus and takes a fresh look at labor relations in our time using concepts from his corpus such as liquid modernity, heavy modernity, labor relations such as “marriage” and “living together,” collateral damage, tourist-vagabond categories, work ethics, and community.

The question then is what does it mean to do this? Or what is the practical benefit of doing this? This paper suggests that examining labor relations through Bauman's lens or concepts makes it easier to understand working life because Bauman has a unique genre that gives the feeling of reading a literary text. However, this does not mean that Bauman's corpus is scientifically unimportant; rather, his corpus gives readers a chance to easily understand the complicated situations around them, which is a reason why this paper uses Bauman's concepts.

If we look at these concepts, first, we need to focus on *liquid modernity* because that is a key concept for almost the entire corpus of Bauman, which will be presented to understand other concepts. As stated above, after the Golden Age of Capitalism, social theorists presented various labels to name society and modes of production such as post-industrial, post-Fordist, postmodern, reflexive modernity, network society, etc. Bauman preferred to use the term “liquid modernity”

because the concept is functional for his general narrative. Bauman defines the concept by comparing it with solid modernity. Very briefly, the former represents the early phases of modernity and industrialization and the latter represents the changing nature of contemporary society. In other words, solid modernity means long-terms, stability, predictability, long employment relations, and engagement in employment relations, whereas liquid modernity represents the opposite, i.e., short periods, instability, job insecurity, temporary employment, and disengagement in employment relations.

Bauman compares employment relations in heavy/solid modernity and liquid modernity in that context and uses the following metaphor for the comparison: *employment relation as a marriage relationship or living together*. He likens employment relations in the heavy modern era to a marriage. Just like a marriage, employee–employer relations in that era were dependent on long-term relations, and engagement between the two sides was strong. On the other hand, employment relations in the liquid modern era are like living together. There is no formal bond such as a marriage certificate that officially keeps both the sides together. As a result, either side (in our case, the sides are always capital or employers) can easily leave the other side (employees). The structure has been transformed into one that is based on flexibility. This paper presents empirical figures that support this analogy.

The next section in the paper discusses two concepts: *collateral damage* of liquid modernity and *tourist-vagabond* categories. The first concept implies that when capitalism works, it produces unintended injuries; however, at the same time, if it wants to be successful, these injuries are inevitable. Thus, a world with liquid modernity produces massive collateral damage and also a duality of winners and losers. This duality is also about global conditions: the winners are tourists and the losers are vagabonds. All these categories imply a world in which inequalities are deepened. There are many up-to-date reports presenting the inequality of income distribution on global and national scales. This paper also presents some of these reports.

The last section of the paper discusses the concepts of *work ethics and company as a community*. This section likens the modern company to a community by using Bauman's views of *work ethics and community*. Bauman considers the concept of work ethics a labor control tool, and thus, management tries to align the company's interests with the employees. In other words, it attempts to make the company a community. These concepts are useful for conducting a mesoscale analysis. Finally, in the concluding section, I explain the necessities and benefits of Bauman's concepts for Turkey and Turkish literature on social sciences.

GİRİŞ

Sanayi toplumlarının toplumsal tarihi içinde 19. yüzyıl, belki de kapitalist toplumun içinde barındırdığı çelişkilerin doruğa ulaşması nedeniyle ayrıcalıklı bir döneme işaret eder. Bu yüzyıl, henüz ehlileştirilmemiş bir kapitalizmin ne tip sonuçlar doğurabileceğine yönelik zengin veriler sunar. Dolayısıyla devletin “hakem” pozisyonunda bulunduğu bu çağda aralarında kesinlikle bir denkliğin bulunmadığı iki tarafın karşılaşması, zayıf olan tarafın ağır tahribatlara uğramasını kaçınılmaz kılmıştı. Bundan dolayı da bu çağa tanıklık eden Marx gibi analistler, bu gidişatın mümkün olamayacağına yönelik tarih tezleri ortaya attılar. Ancak 20. yüzyıl bu tarih tezinin ön gördüğü şekilde ilerlemedi, çünkü kapitalizmin “vahşi” doğasının ehlileşmesiyle neticelenecek gelişmelere sahne oldu. Önce “bilimsel yönetim ilkeleri” daha sonra da bu ilkeleri kullanan “fordist üretim tarzı” verimlilik devrimlerine yol açtı ve bu durum işçi sınıfının artık “kaybedecek bir şeye” sahip olmasıyla, yani yaşam standartlarının görece olarak iyileşmesiyle neticelendi. 20. Yüzyılın ortalarına gelindiğinde devlet de artık bir “hakem” değil, dezavantajlı olan taraf lehine oyuna müdahale eden bir “refah devleti”ydi. Bu dönem kapitalizmin, işçi sınıfının ve onların örgütlerinin “Altın Çağı”ydı. Ancak bu “asr-ı saadet” çok da uzun sürmedi ve 1970’lerden itibaren yapısal bazı dönüşümler yaşanmaya başlandı. 1980’lerde bu dönüşüm, neoliberalizm etiketi altında alenileşti ve başta merkez ülkeleri olmak üzere yüzyılın sonlarına doğru bütün dünyada yaygınlaştı ve elbette Türkiye’ye de uğradı. Söz konusu yapısal dönüşüm, yeni yüzyılda çalışanlar ile onları çalıştıranlar arasındaki ilişkinin doğasını çalışanların aleyhine olacak şekilde köklü bir biçimde etkiledi.

Bu çalışma, yukarıda çok kısaca anlatılan öykünün Zygmunt Bauman’ın kavramlarıyla yeniden okunmasını amaçlamaktadır. Bauman külliyatında yukarıda bahsedilen dönüşümü açıklamayı kolaylaştıran çok sayıda kavram bulunmaktadır. Ağır modern dönem ile akışkan modern dönem, emek ile sermaye arasındaki ilişkinin doğasını açıklamaya yarayan evlilik ilişkisi ile birlikte yaşama ilişkisi, doğal felaketlerin bile aslında önceden kimleri vuracağını belli olmasından yola çıkarak akışkan modern dünyadaki güvencesizlerin bir nevi sivil zayıf olduğu vb. çok sayıda kavram bulunmaktadır. Çalışmada öncelikle bu kavramların kısa bir açıklaması sunulacak daha sonra ise Dünyadan ve Türkiye’den somut veriler sunulacak bu kavramların somut gerçeklikle bağlı kurulmaya çalışılacaktır.

Neden Bauman?

Çalışmaya bu soruyu kısaca cevaplayarak başlamak yerinde olacaktır. Bu çalışmanın başlığında yer alan Bauman ismini, sosyal teori yazınına katkı yapan çok sayıdaki başka isimden birisi ile değiştirerek de elbette böyle bir çalışma yapmak mümkündür ve yapılmalıdır da. Ancak her metin, yazarında saklı olan bazı gerekçelerle ve büyük ölçüde onun tercihleriyle şekillenir. Örneğin bir yazarın A kuramını değil de B kuramını neden açıklayıcı bir araç olarak aldığı, onun ortaya koyduğu gerekçelerin yanında büyük ölçüde onun öznel tercihlerinden kaynaklanır. Dolayısıyla 'literatür' dediğimiz okyanus da zaten böyle oluşur, yani bireysel küçük katkıların birikimiyle. Ancak bazı dillerdeki –burada Türkçe- bu birikim 'okyanus' tabiriyle nitelendirilemeyecek denli küçüktür. Bu anlamda sosyal teorideki önemli figürler üzerinden yapılacak analizlerin önemli olduğunun altını çizmek gerekiyor.

Gelelim, bu satırların yazarının Bauman'ı tercih etmesindeki öznel gerekçelere: Bu gerekçelerin en genel biçimde ifadesi, Bauman'ın üslubu ile gezindiği sosyal problemler alanının genişliği olarak ifade edilebilir. Bunu biraz açalım: Öncelikle Bauman metinleri, okunduğunda bir edebi metin etkisi bırakacak bir dille yazılmıştır. Bir bayağılaştırma ifadesi olarak değil ancak bir övgü olarak ortaya konabilecek bu özellik, aslında sosyal teoride genellikle oldukça karmaşık bir dil ile ele alınan konuların son derece basit/anlaşılır bir şekilde işlenmesi olarak anlaşılmalıdır. Dolayısıyla belki de son yıllarda ardı ardına Bauman metinlerinin Türkçeleştirilmesinin ardındaki gerekçelerden birisi de budur. Öte yandan Bauman, her ne kadar çok çeşitli konularda ürünler vermiş bir yazar olsa da çalışmalarının çoğunda 'eşitsizlik' teması merkezi konulardan birisi durumundadır. Başka bir şekilde söylenecek olunursa bu eşitsizliklerin önemli kısmı ise çalışma hayatında karşımıza çıkan manzaraların çözümlenmesinden oluşmaktadır. Özellikle geçen yüzyılın sonlarında ve içinde bulunduğumuz dönemde çok derin bir dönüşüm içinde olan çalışma ilişkileri alanının belki de ilk bakışta berrak olmayan görüntüsünün Bauman kavramlarıyla netleştirmenin mümkün olması, aynı zamanda 'Neden Bauman?' sorusunun da bir cevabı durumundadır.

Burada son olarak metodolojik izlek ile ilgili bir not düşmek yerinde olabilir. Bu çalışma, dar bir alana odaklanmaktan ziyade daha makro bir gidişatı ortaya koyma amaçlıdır. Dolayısıyla çalışma ilişkilerine bakarken, Bauman'ın oldukça işlevsel olduğu

düşünülen bazı kavramları ele alınmış ve daha sonra ise bu kavramların açıklamaya çalıştığı dünya ile ilgili ampirik veriler sunulmaya çalışılmıştır. Metinde bu veriler kimi zaman kapitalizmin merkez ülkelerinden kimi zaman ise bu merkezdeki gelişmelerin gecikmeli etkilerini yansıtan Türkiye'den verilmiştir.

Akışkan Modernlik

Sosyal bilimler alanında toplumu ya da bir dönemin toplumunu bir etiketle nitelemek sosyal bilimciler açısından her zaman gereksinim duyulan bir ihtiyaç olmuştur, öte yandan bu ihtiyacın yansımaları ise yine her zaman beraberinde tartışmalar getirmiştir. Sanayi devrimi sonrası yaşanan köklü değişimler, toplumda gerçekleşen radikal dönüşümler, baştan aşağı şekil değiştiren kalıplar, tüm bu değişimleri yaşayan toplumların uzun süre “sanayi toplumları” olarak nitelendirilmelerine yol açtı. Ancak “altın çağ”¹ sonrasında, sanayi toplumlarını “sanayi toplumu” olarak nitelendirmek için başvurulan parametrelerde (örneğin istihdamın kompozisyonunda, üretim tarzında, aile gibi bazı kurumlarda) yine köklü değişiklikler yaşanmaya başlandı. Dolayısıyla sosyal kuramcılar tüm bu dönüşümlere bakarak mevcut durumu yaşayan toplumun artık bir sanayi toplumu olmadığını ve başka bir toplum tipinin söz konusunu olduğunu öne sürdüler. Bu köklü değişimler hususunda birçok kuramcı hemfikirdi ancak isimlendirmeler hususunda yine oldukça geniş bir yelpaze ortaya çıktı: post-endüstriyel, post-fordist, post-modern, üçüncü dalga, refleksif modernite, ağ toplumu vb. Her bir kuramcının kendi kavramını kullanmaya yönelik bir gerekçesi bulunmaktadır ancak “post”lu bir etiket kullansın veya kullanmasın tüm kuramcıların işaret ettikleri şey köklü bir dönüşümdür (Beck, 2000; Beck, 2011; Bell, 1976; Castells, 2005; Toffler, 2008). Sosyolog Zygmunt Bauman ise modern dönemin geçirdiği dönüşümü “akışkan modernlik” kavramını kullanarak ve onu “ağır modernlik” ile kıyaslayarak anlatır.

Akışkan modernlik Bauman'ın çerçeve kavramlarından birisi konumundadır, yani bir nevi zemin konumundadır. Dolayısıyla bu çalışmada kullanılacak olan tüm diğer kavramların üzerinde anlam kazanacakları bir çerçeveden bahsediyoruz. Bu sebeple öncelikle Bauman'ın bir zemin işlevi görececek olan bu kavramı hangi anlamlarda

1 İkinci Dünya Savaşı'nın bitimini takip eden, sermaye açısından kâr hadlerinin yüksekliğini, işçi sınıfı açısından sendikaların güçlü olduğu ve sosyal risklere karşı korunakların oluşturulduğu ve bu arada da devletin 'sosyal' vasfının oldukça belirginleştiği Batı kapitalizminin yaklaşık otuz yıllık dönemini ifade etmek için kullanılan bir niteleme.

kullandığını ele almak gerekmektedir. Akışkanlık/katılık ikililiği Bauman'ın günümüz modernitesi ile onun bir önceki aşamasını karşılaştırmada ve özelliklerini sunmada sıklıkla kullandığı merkezi bir kavramdır. Dolayısıyla o, günümüzü tanımlamada "akışkanlık" tabirini kullanma hususunda herhangi bir tereddüt içinde değildir. Bauman (2010a, s. 1), en azından dünyanın gelişmiş kesiminde, bireylerin daha önce asla deneyimlemedikleri, benzersiz bir takım zorluklar meydana getiren bir durumun yaşandığını öne sürmektedir. Bu durumun göstergelerinden birisi modernliğin "katı" halinden "akışkan" haline geçiştir.

Peki, akışkanlık nedir? Bauman metinlerinin çok geniş kitlelerce okunmasının sebebi, belki de meseleye çok basit girişler yapmasındandır. Dolayısıyla Bauman, akışkan modernliğin, onu katı döneminden ayıran özelliklerini de akışkanlığın ansiklopedik anlamını vererek son derece basit ve anlaşılır bir açıklama sunmaktadır. Britannica Ansiklopedisi'nin akışkanlık tanımı şu şekildedir: "sıvıların ve gazların, 'durağan durumdayken, içlerinden geçtiği hayal edilen bir düzleme etki eden güçlere direnememesi' ve bu nedenle 'üzerlerine bir güç uygulandığında şekillerinin sürekli olarak değişmesi'". Dolayısıyla bu türden herhangi bir kuvvete maruz kaldığında sıvılar ve gazlar, yer değiştirirler ve onlara özgü olan "akış" gerçekleşmiş olur. Hâlbuki katılar aynı kuvvetle karşılaştıklarında herhangi bir yer değiştirme olmaz ve söz konusu kuvvet ortadan kaldırıldığında ya da katı madde serbest kaldığında eski haline geri döner. Akışkanlarla ilgili belirtilmesi gereken önemli bir başka husus da onların hafiflikle eş anlamlı hale gelmesidir. Her ne kadar özgül ağırlığı katılardan daha yüksek olan pek çok sıvı varsa da hareket kabiliyetlerinden dolayı onların hafif olarak algılanmalarına yol açmaktadır (Bauman, 2017, s. 25-26). Tüm bu özellikler, günümüzdeki emek ile sermayenin hareketlilik kabiliyetleri ile ilgili oldukça işlevsel temel sağlamaktadır.

Bauman'ın bu kavram çiftiyle (katılar/akışkanlar) ilgili öne sürdüğü bir başka husus da modernite bağlamında bu iki kavramı birbirinden ayıramaz bir çift olarak görmesidir. Yani aslında modernlik ta en başından beri zaten akışkanlık özelliğini bağrında taşı-maktaydı: "akışkanlık katılığın zıddı değil, katılık arayışının bir sonucuydu ve bazen akışkanlığın velayetini almaya niyetli kimse çıkmasa da, ikisi de aynı anne babanın çocuğuydu" (Bauman, 2017, s. 13). Yaklaşık yüz yetmiş yıl önce Komünist Parti Manifestosunun müelliflerinin isimleriyle özdeşleşmiş olan "katı olan her şeyin buharlaşması" tabiri Bauman'ın bu tespitini sağlamlaştırmaktadır. On dokuzuncu yüzyılın

ortalarında, sanayi devriminin toplumsal sonuçlarının en şiddetli şekilde görüldüğü bir döneme tanıklık eden müellifler, yaşadıkları dönemi modern öncesi toplumla karşılaştırarak yaşanan dönüşüm ya da değişimi eski kalıpların darmadağın olmalarıyla ya da 'katıların buharlaşması' şeklinde ifade etmişlerdir (Marx ve Engels, 2005, s. 50):

“Üretimde sürekli dönüşüm, tüm toplumsal kesimlerin aralıksız sarsıntıya uğratılması, sonsuz güvensizlik ve hareket, burjuva döneminin tüm ötekilerden ayırt edici niteliğidir. Tüm yerleşmiş ilişkiler, doğrdukları eski değer yargıları ve görüşlerle birlikte çözümlü dağılmakta, yeni oluşarlarsa daha kemikleşmeden eskimektedir. Kalıcı ve duran ne varsa, buharlaşıyor, kutsal olan ne varsa kutsallıktan düşüyor ve insanlar nihayet yaşam tavırlarına, karşılıklı ilişkilerine, ayılmış gözlerle bakmak zorunda kalıyorlar.”

Bu pasaj, modernitenin “akışkan” özelliğini gösteren en bilindik ve en açık erken dönem tespitlerinden birisidir. Modernlik pür akışkan olma hevesinde değildir, yukarıda da belirtildiği gibi bu hevesin içinde sürekli bir katılaştırma eğilimi de mevcuttur. Bu katılaştırma, yeni kalıplar oluşturma, yeni dünyalar kurma isteği “modernleşme” olarak ifade edilmektedir. Aydınlanmanın bağrındaki bir hedefti bu. Dolayısıyla başlangıçta Aydınlanmaya bağlanan iyimserliklerin temelinde de onun bizi alıp daha iyi yerlere götüreceğine yönelik sarsılmaz bir inanç yer alıyordu. Modernleşme, olmadığımız bir konumdan daha iyi bir konuma ulaşma çabasının bir ifadesiydi. Bu husus Bauman'ın çalışmalarının birçok yerinde karşımıza çıkar ve en anlaşılır karşılığını ise “bahçe kültürü” kavramında bulur.

Bauman (2007, s. 129), bunu çok yalın bir şekilde ifade eder: “Modern kültür bir bahçe kültürüdür”. Tahayyülü kurulan bir bahçe oluşturmak, sadece istenen otların bittiği, istenmeyenlerin yolunduğu bir bahçe hevesi, bir yandan henüz kurulmamış olan bu bahçe mekânına dokunmayı –veya onu değiştirmeyi, başka şekillere sokmayı yani onu akışkanlaştırmayı- ima ederken bir yandan da burada yeni katılar oluşturma hevesini gösterir. Bir nevi “yaratıcı bir yıkım”ı barındıran bir istektir bu. Dolayısıyla istenen bahçenin meydana getirilmesi, bazı temizlik hareketleri gerektirecektir. Bauman, bu niyetin “holocaust”ta somutlaştığını öne sürmektedir (Bauman 2007, s. 129):

“Kusursuz dünyayı tasarlayanların düşüncelerini, duygularını, dürtülerini ve düşlerini, belki daha küçük boyutlarda da olsa, adına uygun her bahçıvan bilir. Bazı bahçıvanlar, tasarılarını bozan yabancı otlardan –güzelliğin ortasındaki o çirkinlikten, yüce bir düzenin ortasındaki o süprüntüden- nefret ederler. Diğerleri ise bunlara karşı gayet duygusuzdur: çözülecek bir sorun, yapılacak fazladan bir iştir yalnızca. Ama bunun otlar açısından bir farkı yoktur, her iki tür bahçıvan da yok eder onları. Sorulsa ve biraz durup düşünmeleri için fırsat tanınsa, her iki tür de aynı şeyi kabul eder; yabancı otlar, ne olduklarından ötürü pek değil de, güzel, düzenli bir bahçenin oluşturulması gerektiğinden ötürü ölmelidirler.”

Öte yandan modernliği kendi içinde “ağır” ve “hafif” dönemlere ayırmak da mümkündür. “Buna göre eskinin modernitesi ‘ağır’, ‘katı’, ‘yoğun’ ve ‘sistemsel’ iken günümüzdeki modernite, ‘hafif’, ‘akışkan’ (ya da ‘sıvı’ veya ‘sıvılaştırmış’), ‘yayınık’ (ya da ‘kılcal’) ve ağ gibi yayılmış olarak tanımlanabilmektedir” (Bauman, 2017, s. 54). Ancak yine de Bauman’a göre (2017, s. 58) günümüz toplumu, yüz yıl önceki toplumdan daha az modern değildir. Günümüz toplumunu, yüz yıl önceki toplum kadar modern yapan şey ise, zorlayıcı ve sürekli olan modernizasyon sürecidir ya da yaratıcı yıkıma duyulan karşı konulamaz arzudur. Bu noktada Bauman (2017, s. 59), içinde bulunduğumuz durumu bir önceki –ağır- moderniteden yeni ve farklı kılan önemli bir özelliği ön plana çıkartmaktadır. O da günümüzde artık, erken modernite dönemindeki yanılmanın –ya da belki de ütopyanın- hızla gerilemesi ve yıkılmaya yüz tutmuş olmasıdır. Yani geleceğe dair adil, belirsizliğin olmadığı ve mükemmel bir düzenin gerçekleşeceğine olan inancın oldukça sarsılmış olması.

Demek ki akışkan modernlik kavramı hem modernliğin özünü yansıtmakta hem de modernliğin bu geç aşamasına karşılık gelmektedir. Öte yandan modernliğin, “katı”ları eritme ve yerine yeni bir şeyler koymaya yönelik arzusu ya da sürekli olarak yeni arayışlar içindeki tutkusu onun “akışkan” karakterini yansıtmakta ve tüm diğer kemikleşmiş kurumlar ve ilişkiler üzerindeki “eritme” özelliği, istihdam ilişkilerinde ya da çalışma dünyasında da kendisini göstermektedir. Bu anlamda “akışkan modernite”ye, bu çalışma kapsamında incelenecek olan çalışma ilişkilerini önceki dönemlerdeki çalışma ilişkilerinden farklılaştıran bir temel kavram olarak yaklaşmak mümkündür. Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında, bu temel zemin üzerinde çalışma ilişkilerindeki gö-

rünüm, Bauman'ın kullandığı farklı kavramlarla ele alınacaktır.

Modernitenin “Ağır” ve “Akışkan” Dönemlerinde Çalışma İlişkileri: “Evlilik İlişkilerinden Birlikte Yaşama İlişkisine”

Küresel markaların akışkanlık hikâyesini yazan Naomi Klein (2002), bu firmaların bu akışkanlığını “kırlangıç” benzetmesiyle anlatmaktadır. Buna göre “kırlangıç firmalar”, küre üzerinde başta emek olmak üzere üretim maliyetlerini azaltmaya imkân veren mekânlar neresiyse oraya uçup gitmekte ve faaliyetlerini oralarda sürdürmektedirler. Bu uçuş/kayma/akma hareketi, beraberinde birçok sonuç ortaya çıkartmaktadır. Bu sonuçlardan önemli bir tanesi, “sanayisizleşme”dir (Strangleman ve Warren, 2015, s. 133-136). Merkez ülkeler yaklaşık son yarım yüzyılda daha fazla bilgi-yoğun faaliyetler yürütürken “ağır” modern veya Fordist dönemin ağır ve kirli üretim birimlerini çevre ülkelere kaydırmaktadırlar (Adler, 2003). Küresel şirketlerin bu akışını kolaylaştıran unsurlardan birisi, yabancı sermaye girişi için birbirleriyle yarışan çevre ülkelerin, sermayeyi “baştan çıkartmak” üzere yapmış oldukları yarıştır. Sosyal bilimler literatürü bu yarış “dibe doğru bir yarış”² olarak adlandırmaktadır (Collins ve Mayer, 2010; Rudra, 2008). Söz konusu bu ülkelerin “dibe doğru” sürdürdükleri bu yarış, emek piyasalarındaki bazı güvencelerin ortadan kaldırılmasına, emek piyasalarının esnekleştirilmesine ve dolayısıyla da çalışma dünyasını düzenleyen yasal çerçevenin gevşetilmesine ve yatırım teşviki sağlamak için cezbedici vergi indirimleri veya muafiyetleri sağlamaya yönelik bir yarıştır. Böyle bir yapı, ağır modern dönemin “ölüm ayırincaya dek” biçiminde olan emek-sermaye birlikteliğine son derece ağır bir darbe indirmiş ve çalışma ilişkilerinde son derece uzak olan ufukları, oldukça yakınlaştırmış, ilişkiyi kısaltmıştır. Tüm bu tabloyu Bauman, “evlilik” ve “birlikte yaşama” benzetmeleriyle oldukça basitleştirmektedir.

Evlilik ilişkisinde tarafları bir arada tutan hukuki bir bağ bulunur ve taraflar bu bağı karşılıklı rızalarıyla oluşturmuşlardır. Evlilik sözleşmesi her iki tarafa da yükümlülükler yükler. Dolayısıyla taraflardan birisi sadakat temeline dayanan bu birlikteliğin doğasına aykırı davranırsa, genelde hukuk sistemi diğer tarafa, ihlali gerçekleştiren taraf

2 Bu kavram, özellikle sermayenin akışkanlığının artmasıyla yabancı yatırımları kendilerine çekmek için periferideki ülkelerin, vergi indirimleri, düşük ücret vaatleri ve emek piyasasının düzenleyici çerçevelerini esnekleştirmek yoluyla giriştikleri rekabeti anlatmak için kullanılan bir kavramdır.

karşısında bazı ayrıcalıklar tanır. Bazı kültürlerde ise bu birlikteliğin bozulması neredeyse imkânsız gibidir. İslam Ansiklopedisi'nin "nikâh" maddesi, İslam'da bu kurumun önemine vurgu yapmakta ve "hayat ortaklığı meydana getirmek üzere eşleri tek bir vücut gibi birbirine bağlayan" bir olma özelliğine dikkat çekmektedir (Atar, 2007, s. 113). Öte yandan birlikteliği bir ömür boyu süresince tasarlamasıyla meşhur olan nikâh türü, Katolik nikâhidir.

Bauman (2008, s. 32-33), emek ile sermaye arasındaki ilişkinin evlilik ilişkisinden birliğe yaşama ilişkisine geçişini, bu her iki ilişki biçimini iki farklı dönemle ilişkilendirerek ortaya koymaktadır. Buna göre Fordizm ile simgelenen "ağır modern" dönemde sermaye ile emek arasındaki ilişkinin ufukları uzun vadeye dayalıydı ve bu dönem bir nevi evliliğe giden bir nişanlılık dönemi gibiydi. Taraflar birbirlerine bağımlıydılar: işçiler geçimlerini sağlamak için işverene, işveren ise kendi varlığını sürdürmek için işçilere bağımlıydı. Ve elbette her evlilik ilişkisinde olduğu gibi, "belirsiz süreli" olan bu birlikteliğin sabit bir buluşma, ya da bir arada olma adresi vardı, o da fabrikaydı. Bauman (2008, s. 33) bu noktada fabrikayı ortak ikametgâh alanı olarak hem bir savaş meydanına hem de ortak umutların yeşerdiği doğal bir yuvaya benzetmektedir. Gerçekten de hiçbir kavganın olmadığı bir evlilik ilişkisi düşünülemez ama önemli olan husus, bu kavgaların çok nadiren bir kopuşla neticelenmesidir.

Elbette bu yapının ortaya çıkarttığı önemli dönüşümler vardı. Bu dönüşümlerden birisi, devletin rollerinde gerçekleşmiştir. On sekiz ve on dokuzuncu yüzyılların hakem devleti, oyuna müdahale eden bir aktör olarak yeniden şekillendi. Bauman (2008, s. 33) "refah devleti"nin işlevini şu şekilde ortaya koyuyor:

"Böylece hem sermaye hem emek hayatta kalabildi; her birinin meta şeklinde tutulması gerekti: Sermayenin sahipleri emek satın almaya devam etmek zorundaydılar ve emeğin sahipleri müstakbel alıcıları kaçırmamak için, uyanık, sağlıklı, güçlü ve bu da olmazsa çekici olmak zorundaydılar. Her bir tarafın diğer tarafı olması gereken koşullarda tutmakta "çıkartıcı" vardı. Sermayenin ve emeğin "yeniden metalaştırılması"nın siyasetin ve devletin başlıca işlevi ve kaygısı haline gelmesinde şaşılacak bir şey yoktu: İşsizler tam ve doğru olarak bir "yedek emek ordusu" oluşturuyorlardı. Bu ordunun, gerektiğinde aktif hizmete çağrılmak üzere, sadakatle hazır

bir durumda tutulması gerekiyordu. Tam da bunu yapmaya kararlı bir devlet olan refah devleti bu nedenle sahiden de “solun ve sağın ötesinde”ydi: Ne sermayenin ne de emeğin, onsuz hareket etmesi ya da eylemesi şöyle dursun, hayatını bile sürdürmeyeceği bir dayanaktı.”

Refah devletinin asıl görevi, söz konusu ilişkinin uzun vadeli olmasını sağlamaksa, günümüz akışkan modern dönemin çalışma ilişkilerinde neden bu devletin aşınmış olduğunun da bir cevabı ortaya çıkmış oluyor. Ağır modern döneme geri dönecek olursak, gerçekten de piyasa hâkimiyetinin en güçlü olduğu ABD’de bile 1929 ekonomik buhranının “kitlesel üretim-kitlesel tüketim” döngüsünde meydana getirdiği krizi aşmak için “Yeni Düzen” tedbirleri (Budd, 2006; Dikmen, 2015), devletin işlevi ile ilgili Bauman’ın analizini doğrulamaktadır.

“Ölüm ayırincaya dek” niyetiyle gerçekleştirilen bu birliktelik barizdi: Bu dönemde bir fabrikada işe giren birisi, tüm çalışma hayatını orada geçirmeye yönelik bir beklenti içinde olabilirdi, böyle bir beklenti olağan bir beklentiydi. Ancak “akışkan modern dönemde” bu durum tamamen değişmiş durumdadır. Artık kariyerine yeni başlayan bir kimsenin, işe başladığı yerde emekli olmasını beklemesi gerçeklikle bağ kopukluğu anlamına gelecektir (Sennett, 2016). Kapitalist işleyişin sonuçlarıyla ilgili çok sayıda eleştirel film çeken İngiliz yönetmen Ken Loach’un 2007 tarihli “It’s a Free World” filmi, “akışkan modern dünyanın” çalışma dünyasının “uzun vadeler”den uzaklaşmış olan güvencesiz yönünü göstermektedir. Filmin bir sahnesinde baş karakter Angie ile babası arasında geçen bir diyalog, burada ele alınan iki dönemin çalışma ilişkilerini karşılaştırması açısından önemlidir:

“Olay şundan ibaret, tamam mı? 30 yıldır aynı işte çalışıyorsun. Ben ve sen çok farklıyız. Benim ise 30’dan fazla işim oldu, doğru değil mi? Her işten kovuldum ve canıma okundu. İşte farklı olduğumuz nokta burası.”

Bu durum ABD çalışma istatistiklerinde açık bir şekilde görülmektedir. ABD Çalışma İstatistikleri Kurumu’nun verilerine göre 25-34 yaş arasındaki kişilerin mevcut işlerindeki çalışma süresinin uzunluğu ortalama yaklaşık 3 yıl iken, 55 yaş ve üstü çalışanların mevcut işlerindeki çalışma sürelerinin uzunluğu 10 yıl civarındadır. Tahmin edilebileceği gibi 25 yaş altı grupta bu kıdem süresi daha da kısadır (1,3 yıl) (BLS, 2016).

Evlilik ilişkisinden birlikte yaşama ilişkisine geçişi kolaylaştıran şeyin, birlikteliğin formal bağlarının zayıflatılmasından geçtiğini gördük. Yani bu, kadın-erkek ilişkilerinde nikâh akdi iken işçi-işveren ilişkilerinde ise iş ilişkisini kuran sözleşmenin niteliğidir. Bunun da en tipik hali, belirsiz süreli sözleşmelerden belirli süreli sözleşmelere geçiştir. Bu anlamda bazı verilere bakmak, Bauman'ın söz konusu kavramının da bir temeli olduğunu görmemize yarayacaktır. Bu noktada bireysel iş ilişkilerindeki en çarpıcı dönüşümü gösteren bir gösterge olarak sıfır-süreli sözleşmelere (zero-hours contracts) bakmak faydalı olacaktır. Bu sözleşme tipi, Türkiye'deki 4857 sayılı İş Kanun'unun 'çağrı üzerine çalışma' düzenlemesine kısmen benzemektedir. Bilindiği gibi söz konusu kanunun 14. Maddesinde düzenlenen bu iş ilişkisinin özünde "işverenin işçiye her an verebileceği bir işinin ve dolayısıyla da ihtiyacının bulunmayışı, bu yüzden de çağırıldığında ücret vs. işçilik haklarının ödenmesi ama çağırılmadığında ise, herhangi bir ödeme yükümünün bulunmayışı yatmaktadır. Böylece çağırılmadığı sürenin ekonomik-mali riskleri ile sosyal sigortalılık durumu ve primi ödeme yükümü işverenin omuzundan" alınmış olunmaktadır (Akyiğit, 2016, s. 162-3). Başka bir deyişle bu husus, evlilik ilişkisinin gerektirdiği yükümlülüklerin azaltılması ya da ortadan kaldırılması olarak da okunabilir.

Bu iş ilişkisinin bir uç versiyonu, yukarıda da belirtildiği üzere sıfır süreli sözleşmedir. Türkiye'de 4857 sayılı yasanın düzenlemesine göre (Madde 14), şayet taraflar bir garanti süresi belirlememişlerse, bu sürenin taraflarca haftalık yirmi saat olarak kararlaştırıldığı varsayılır. Birleşik Krallık'ta son yıllarda yaygınlaşan sıfır-süreli sözleşme uygulamasında ise herhangi bir asgari garanti süresi bulunmamaktadır. Yani işveren sözleşme imzaladığı çalışana, ancak ihtiyacı olduğunda çağırmakta, ihtiyacı olmadığına ise herhangi bir asgari garanti süresi yükümlülüğü altına girmemektedir. İngiltere'de istihdamın % 5'ine karşılık gelen 1.4 milyon sıfır-süreli sözleşme bulunmaktadır (The Guardian, 2017a)³.

Evlilik ilişkisinin bitirilmesi ya da yeni bir forma büründürülmesinin çalışma dünyasındaki en bilindik biçimi taşeronluk (ve aralarındaki ufak kavramsal nüanslara rağmen Türkiye'deki İş Kanunu'nda alt işverenlik, ana akım işletme literatüründe ise dış kaynak kullanımı veya outsourcing) uygulamasıdır. Bu uygulama da tipik olarak yine bir

3 Son yıllarda sürekli artan bu sözleşme tipi, son iki yılda azalma eğilimindedir (örneğin, The Guardian 2017b; FT, 2017).

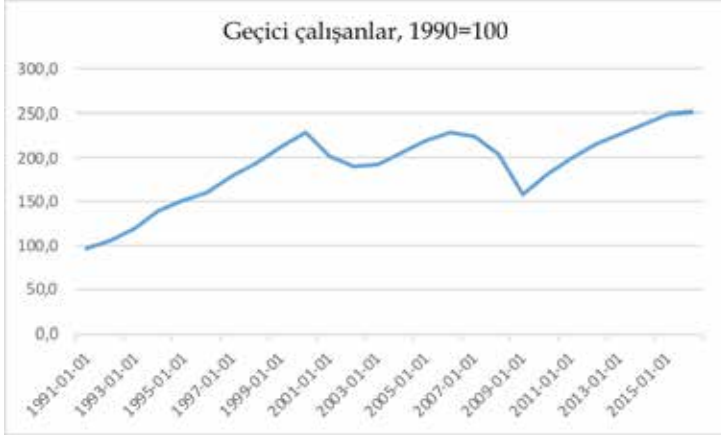
işverenin belirli risklere karşı kendisini güvenceye alması ve çalışma ilişkisinin diğer ucundaki aktörle yakın/sıkı bağlar kurmak istememesinin bir neticesidir. Bu uygulama elbette işverenler açısından çok sayıda avantaj barındırmaktadır ancak çalışan açısından güvencesizlik anlamına gelmektedir. Dolayısıyla akışkan zamanlardaki çalışma ilişkilerine bakıldığında bu uygulamanın gittikçe yaygınlaştığını söylemek mümkündür. Cumhuriyet Gazetesi'nin (2017) haberine göre, Türkiye'de 2000'li yılların başında 400 bin civarında olan taşeron işçi sayısı 2 milyona yaklaşmış durumdadır. Bu rakam sadece niceliksel bir artışı değil, aynı zamanda oransal bir artışı da ifade etmektedir. Genel-İş Sendikası'nın (2017, s. 5) Emek Araştırma Raporu, genel işlerdeki taşeronlaşma eğilimini şu şekilde ifade etmektedir:

“Genel işler işkolunda güvencesiz istihdam yaygındır. Bu işkolu, belediyelere kanun ile verilen yerel hizmetlerde, kamu idarelerinde temizlik hizmetlerinde ve konut işlerinde çalışan işçileri kapsar. Bu işçilerin çoğunluğu da taşeron firmalarda çalışmaktadır... Belediye hizmetlerinde doğrudan sürekli işçi kadrosunda çalışanların oranı yüzde 19,2'dir. Geriye kalan yüzde 80,8'i ise belediyelerdeki taşeron firmalarda çalışan işçileri, kamu idarelerindeki temizlik hizmetlerini yapan taşeron işçileri ve konut işlerinde çalışan işçileri kapsamaktadır.”

Uzun vadelerin yerini “kısa vadeler” almış durumda. Yani artık ölüm ayırincaya dek süren evlilikler pek yaygın değil. Dolayısıyla “aile” kurumu da bu dönüşümün yaşandığı bir alan olarak “ağır modern dönemin” ailesi değil artık. Bloomberg'de çıkan bir haber, ABD'de çiftlerin evlilik ilişkisi olmadan bir arada yaşamalarının artık –istisna değil- yeni bir norm olduğunu belirtmektedir. Buna göre ABD'de kadınların dörtte üçü evlilik ilişkisi olmadan partnerleriyle birlikte yaşamaktadır. Araştırmacılar artan bu eğilimin ABD'de aile yaşamının normal bir parçası olduğunu belirtmektedirler (Esping-Ander- sen, 2011; Lopatto, 2013). Bu eğilimden yola çıkan Ulrich Beck (2002) aileyi artık eski konumundan uzak, ismi var – cismi yok tarzındaki bir kurum anlamında bir “zombi kategori” olarak ele alıyor.

Benzer bir durum, Bauman'ın bu kurum üzerinden yürüttüğü benzetmede de yaşanmaktadır. İşyeri artık uzun sürelerle kalınan bir ikametgâh olmaktan çıkmış durumdadır. Emek istihdamı “esneklik”le tanımlanan akışkan dönemde kısa vadeli, parçalıdır,

süreksizdir. Bauman (2008, s. 36-37), bu durumun karşılıklı sadakat ve bağlılığın köklenmesine imkân vermediğini belirtmektedir. Kapitalizmin ana merkezlerindeki çalışma ilişkilerine bakıldığında (örneğin ABD, Kanada, Avrupa Birliği bölgesi, Japonya, TD, 2017), sözü edilen bu bağlılığın sürekli gevşediğini görmek mümkündür (ABD için bkz. Şekil 1).



Şekil 1: ABD Çalışma İlişkileri

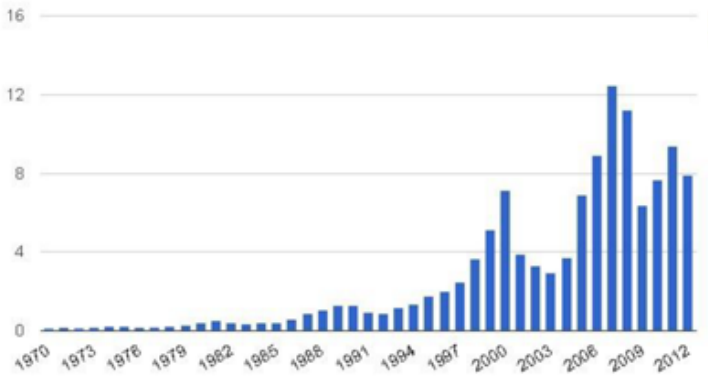
Kaynak: FRED, 2017

Bu ise taraflar arasındaki bir boşanma veya nihai bir kopuş anlamına gelmiyor; bir bağlanamama durumuna işaret ediyor. Öte yandan Bauman (2017, s. 219), kopuşun değil de bağlanamamanın ise “şimdilik” olduğunu belirtiyor, zira bu durumun, “sermaye ile işgücü arasındaki bağların gevşemesi ve tamamen kopması ile karakterize olan hafif, serbestçe dolaşan kapitalizmin habercisi olduğu kesindir”:

“Bu vahim durumun, evliliği bırakıp bütün sonuçlarıyla “birlikte yaşama”-ya geçişi kopya ettiği söylenebilir; bu sonuçlar arasında geçicilik varsayımı ve ihtiyaç ya da arzu kurduğu zaman birlikteliği sona erdirmeye hakkı diğer birçok sonuçtan daha büyük görünür. Bir araya gelmek ve birlikte kalmak bir karşılıklı bağımlılık meselesiye, ayrılmak tek taraflıdır: Biçimlenimin bir tarafı daha önce asla ciddi biçimde ima edilmemiş bir özerklik kazanmıştır.”

Özerklik sağlayan bu taraf, sermaye olmuştur. Sermaye, mobilitesini engelleyen tüm yüklerden kurtularak hafiflemişken emek terkedildiği yerde, kendi başına kalmıştır.

Çünkü emek akışkanlığının önündeki engeller varlıklarını sürdürmekte ve onu “küresel olmayan bir dünya”ya hapsetmektedir. Siyaset ise bu yeni yapı içinde yeniden bir dönüşüme uğramış, bu kez “refah devleti”nin eski yükümlülüklerini artık bir yükümlülük olarak kabul etmemekte ve akışkanlığı had safhaya ulaştırmış olan sermayeyi, yönünü kendisine çevirtmek için var gücüyle çalışmakta, onu baştan çıkartmaya çalışmaktadır. Bu durum ise yukarıda bahsedilen “dibe doğru bir yarış” anlamına gelmektedir. Aşağıdaki grafik 1970’lerden 2010’lu yılların başına kadarki dönem için küresel yabancı sermaye yatırımlarının ülke başına ortalama büyüklüğünü göstermektedir.



Şekil 2: Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Dünya – Ülke Başına Ortalama- (Milyar ABD Doları)

Kaynak: Atanasov, 2014

Bilindiği gibi yabancı sermaye akışı, küre üzerinde genelde maliyetler açısından daha avantajlı olan yerlere akmaktadır. Bu hedeflerin başında ise az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler gelmektedir. Aşağıdaki tablo, 2002 sonrası dönemde Türkiye’de yabancı sermaye yatırımı olan şirketlerin sayısını göstermektedir.

Tablo 1: Türkiye’de yabancı sermaye yatırımı olan şirketlerin sayısı (000)

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
5,6	6,7	8,8	11,7	15	18,7	21	23,7	25,5	29,4	32,6	37,3	41,4

Kaynak: Karaboğa, 2017

“Pratikte bütün bunlar düşük vergi oranları, az sayıda ya da hiç olmayan kurallar ve hepsinden önemlisi “esnek bir iş gücü pazarı” anlamına gelir. Daha genel bir ifadeyle “hür teşebbüs için daha iyi koşullar yaratmak”, sermayenin alacağı karar ne olursa olsun hiçbir şekilde organize olup direnmeye niyeti ve mecali olmayan, uysal bir halk yaratmak demektir. Çeşitli gibi görünebilir, fakat hükümetler, sermayeyi olduğu yerde tutmak istiyorlarsa önce sermayeyi –önceden haber vererek ya da kimseye bir şey söylemeden- istediği zaman gitmekte serbest olduğuna kesin olarak ikna etmelidir” (Bauman, 2017, s. 221).

Emek ile sermaye arasındaki ilişkinin doğasında meydana gelen bu yapısal dönüşüm, emek cephesinde çok sayıda önemli kırılğanlıklar, güvencesizlikler ve geriye dönüşlerle neticelenmektedir. Bir sonraki alt başlık, bunlardan bir tanesine odaklanmaktadır.

Akışkan Modernliğin “Sivil Zayıatı” ve “Turist-Aylak” ayırımı

Günümüzde artık çalışmanın (ya da istihdamın) tek başına yoksulluğun bir panzehiri olduğunu savunan çok az kişi bulunmaktadır. Yoksulluk artık “mutlak” ölçümlerle değil de “görelî” yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Her ne kadar dünyanın belirli kesimlerinde “mutlak” yoksulluk halen çok ciddi bir problemse⁴ de belirli bir gelişmişlik seviyesinin üstündeki yerlerde yoksulluk “görelî” bir olgu olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla bir istihdam ilişkisi içinde olmamak yoksulluğa yol açıyorsa da ücretli bir işte çalışmak da kendiliğinden yoksulluğu ortadan kaldırmamaktadır. Yoksulluk analizlerinde görelî yoksulluğun daha fazla ön plana çıktığı günümüzde sosyologlar bu meseleyi, tüketim kabiliyeti ile birlikte ele almaktadırlar. Öyle ki “kışkırtılması zor, ihtiyaçları tarafından yönlendirilen geleneksel tüketici, olgun tüketim toplumunun, tüketim endüstrisinin ve tüketim piyasasının ölüm çanı anlamına gelecektir” (Bauman, 2010b, s. 145). Bu durumda yoksulluk da artık hayatta kalmak için gerekli olan kalori miktarını satın almaya gücü yetmemek değil, tüketim toplumunun beklentilerini karşılayacak tüketimi yapamamaktır. Bauman (2014b, s. 51), tüketim dünyasının kendisinden beklediği tüketimi gerçekleştiremeyenlerin, tüketiciler dünyasında ‘kusurlu tüketiciler’ ve

4 Yemen, Güney Sudan, Somali ve Nijerya'nın bazı bölgelerindeki ciddi açlık durumunu internet medyasından kolayca takip etmek mümkündür (Karimi 2017).

yaşanmamış bir hayatı simgeleyenler olarak görüldüklerini ifade etmektedir. Bu anlamda yoksulluk istatistikleri de artık "görelî" kıstasları dikkate almaktadırlar. Öyleyse çalışanlar dünyasına bakıldığında kaçınılmaz olarak karşılaşılabilecek olan bir olgu yoksulluk meselesidir. Bu sosyal problemi besleyen en önemli dönüşümlerden birisi ise istihdam dünyasında yaşanan ve genel olarak esnekliği barındıran, güvenceyi içermeyen ve "prekarizasyon"⁵ ile nitelendirilen durumdur. Çalışma ilişkisi dünyasının her geçen gün daha fazla kurlsız bir biçimde esnekleşmesi, toplumun çok önemli bir kesimi için büyük bir tehdede dönüşmekte ve bu kesimi akışkan modern dünyanın bir "sivil zayıflığı"na dönüştürmektedir.

Bauman külliyatında çok sıradan kavramların, son derece işlevsel araçlara dönüştüğünü görebileceğiniz çok sayıda kavram bulunmaktadır. "Sivil zayıflık" kavramı da bunlardan birisidir. Bu kavramı odağa alarak yaptığı analizde Bauman (2013a, s. 7-16), toplumsal eşitsizliklerin nasıl da bir "sivil zayıflık" perspektifiyle ele alındığını ve aynı zamanda böyle bir yaklaşımın ise asıl meseleyi gözden kaçırmak anlamına geldiğini öne sürmektedir.⁶ Bauman, teknik-mimari bazı örnekler sunarak aslında ortalamalarla ilgili istatistiklerin gerçekte bir şey ifade etmediklerini gösterir. Örneğin bir elektrik devresindeki sigorta, aynı zamanda o devrenin taşıyabileceği yükün ne kadar olduğunu gösterir. Bir köprünün taşıyabileceği yük, tüm tabliyelerin ortalamaları alınarak hesaplanamaz, tersine bu yük, en zayıf tabliyenin taşıyabileceği yük kadardır, ya da bir zincirin taşıyabileceği ağırlık, en zayıf halkanın kaldırabileceği yükün ağırlığı kadardır. Bauman (2013a, s. 8), mühendislik uygulamalarında mühendislerin elbette tüm bu basit gerçekliği hesaba kattıklarını ancak *toplumun* kendisi söz konusu olduğunda ise bunun görmezden gelindiğini, unutulduğunu, bastırıldığını ya da açıkça reddedildiğini öne sürmektedir:

"Mesele toplumu değerlendirmek olduğunda genel (fakat hatalı) algı, bütünün niteliğinin, parçaların ortalama niteliğiyle ölçülebileceği ve

5 Cambridge İngilizce sözlüğü, prekaryayı, yoksul olan ve güvenceli bir işe sahip olmayanların oluşturduğu bir sınıf olarak tanımlıyor. Prekaryaya, güvencesiz (precarious) ve proletarya kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. Ancak bu kavramı literatürde geliştiren önemli isimlerden birisi olan Guy Standing, bu sınıf henüz kendi için sınıf olamamış bir sınıf olarak tanımlamaktadır. Temelde güvencesiz çalışma biçimlerini tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Standing, 2014).

6 Bu kavramın İngilizce metindeki karşılığı *collateral damage*'tir. Kitabın Türkçe çevirisinde bu kavram, *ikincil hasar* şeklinde Türkçeleştirilmiştir.

ölçülmesi gerektiği yönündedir. Buna bağlı olarak parçalardan birinin ortalamasının altına düşmesinin yalnızca o parçayı kötü yönde etkileyeceği; toplumun bütünü niteliğini, yaşam kabiliyetini ve işlevsel kapasitesini ise etkilemeyeceği varsayılır. Bir toplumun durumu incelendiğinde ve değerlendirildiğinde genellikle hesaplananlar “ortalaması alınmış” gelirler, yaşam ve sağlık standartları gibi değerlerdir. Bu değerlerin toplumun farklı kesimleri arasında gösterdiği farklılığın derecesi ile en üst ve en alt tabaka arasındaki uçurum, toplumun değerlendirilmesinde nadiren alaka göstergeler olarak kabul edilir. Eşitsizliğin artışı hemen hiçbir zaman ekonomik bir sorunun habercisinden öte bir durum olarak değerlendirilmez. Eşitsizliğin toplumun bütününe verebileceği zararların tartışıldığı görece nadir anlarda ise, vurgulanan çoğunlukla asayiş ve düzenin bundan ne yönde etkilenebileceğidir.”

Bauman (2013a, s. 9-11), bu durumun ise toplumu bütünüyle ne boyutta tehdit ettiği hususunun görmezden gelindiğini ve günümüz siyasetinin doğasının, gerçekliği bu kavrayış ile okuma girişimine dayandığını öne sürmektedir. Dolayısıyla yönetici kesimin başarısı veya başarısızlığının ölçütü veya göstergesi, bireylerin ortalama gelirleridir ve gelir dağılımındaki eşitsizliğin boyutları hesaba katılmaz. Eşitsizliğin dezavantajlı tarafında bulunan kitleler, ortalamaları alınmış istatistiklerle görünmez kılınmaya çalışılır. Yöneticiler açısından dağılımın dezavantajlı ucunda bulunanlar için çok da yapılabilecek bir şey yoktur, bunlar adeta her toplumda doğal olarak olması gereken manzaranın bir parçasını teşkil etmektedirler veya çok daha büyük bir proje gerçekleştirilirken kaçınılmaz olarak karşımıza çıkabilecek olan kayıpları oluşturmaktadırlar. Bauman (2013a, s. 11), bu durumu “sivil [ikincil] zayıt” kavramıyla açıklamaktadır:

“İkincil kayıp (ya da hasar veya kurban) terimi yakın zamanda yurt dışında görev yapan silahlı kuvvetler üyelerince uydurulmuş ve onları inceleyen gazeteciler tarafından yayılmıştır. Bu terim, kasıtsız ve önceden tasarlanmamış olan –ve bazılarının yanlış olarak söyleyeceği gibi “öngörülemez”- zarar verici, yıkıcı ve can yakıcı etkileri belirtir. Askeri müdahalelerin bazı yıkıcı etkilerini “ikincil” olarak sınıflandırmak, bu etkilerin müdahale tasarlanırken ve birliklere saldırı emri verilirken hesaba katılmadığını; ya da bu etkilerin olabileceğinin farkına varıldığını ve zihinde

tartıldığını, ancak askeri amacın önemi göze alındığında yine de alınmaya değer riskler olarak görüldüklerini gösterir. Riskin alınmasına değil değmeyeceğine karar verenlerin, bu riski almanın sonuçlarıyla yüzleşeceklerle aynı kişiler olmaması halinde, bu riskin alınması çok daha kolay (ve dolayısıyla çok daha muhtemel) olacaktır.”

Tüm bu kavramsal zemin göz önünde bulundurulduğunda, gelir dağılımı eşitsizliklerinden çok toplam gelirin tüm nüfusa bölünmesiyle elde edilen bir ortalamanın daha öne çıkartıldığını, toplumsal eşitsizliklerin dezavantajlı ucunda bulunanların oluşturduğu manzaranın taşıdığı sosyal risklerin çoğunlukla göz ardı edildiği, bu risklerin kaçınılmaz olarak kendini gösterdiği hallerde ise bunun kaçınılmaz/doğal bir durum olarak kabul edildiğini söylemek gerekiyor. Dolayısıyla örneğin emek piyasalarının esnekleşmesi, elbette ki çok önemli bir gereksinim ve totalde çok avantajlı sonuçlar ortaya çıkartacak bir düzenlemedir ama bu çok önemli sonuçlar ortaya çıkarken de elbette bazı “öngörülemeyen” sosyal maliyetler olacaktır. Fakat bu sadece büyük operasyonun nihai zaferle sonuçlanması için katlanılması gereken bir “sivil zayıf” ya da herkesi doyuracak olan büyük omlet için kırılması gereken yumurtalardır. Ancak önemli bir husus, kırılan yumurtaların, bu omletten yararlanma imkânlarının olmaması noktasıdır.

Bu noktanın açıklığa kavuşması için bazı veriler sunmak faydalı olabilir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) her yıl yayınladığı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması'nın sonuçlarına yakından bakıldığında, yukarıda ortaya konan açıklamaların açık bir biçimde somutlaştığı görülecektir. TÜİK, yaptığı herhangi bir araştırmanın sonuçlarının haber bültenleriyle özetlemektedir. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması'nın sonuçlarının bu bültendeki gösterimi nüfusun yüzde 20'lik dilimlere bölünmesi şeklindedir. Yani öncelikle nüfus beş tane yüzde 20'lik dilime ayrılmakta ve en alttaki yüzdelik dilimden başlanarak, her bir dilimin gelirden almış olduğu payın ne kadar olduğu gösterilmektedir. Buna göre en son veri, son yüzde 20'lik grubun gelirinin, ilk yüzde 20'lik grubun gelirinin 7,7 katı olduğunu gösteriyor (TÜİK, 2017a). Ancak ortalaması alınmış olan nüfusun oldukça büyük bir grup olduğu (yüzde 20) hesaba katıldığında bu verinin aslında asıl manzarayı yumuşattığı sonucuna varmak zor değildir. Nitekim TÜİK verilerinde yüzde 20'lik değil de yüzde 10'luk ve yüzde 5'lik dilimlere bakıldığında yukarıda ifade edilen 7,7 katlık farkın yaklaşık 3 katına çıktığını görmek mümkündür. Buna göre

ilk yüzde 5'lik grubun gelirden aldığı pay yüzde 0,9 iken son (yirminci) yüzde 5'lik grubun aldığı pay, yüzde 20,3'tür (TÜİK, 2017b).

Toplumda belirli bir grubun ya da dünyanın belirli bölgelerinde yaşayanların küresel "sivil zayıf" kategorisine dâhil olma eğilimlerinin çok daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bu hususu, Bauman'ın (2006, s. 89–116; 2013b, s. 122–139) "turist/aylak" ikili kavramıyla netleştirmek mümkündür (bazı çalışmalarında farklı bir kavram çiftiyle karşımıza çıkar, örneğin 'içeridekiler/dışarıdakiler' ayrımı için bkz. Bauman [2015, s. 126]). Bauman külliyatında günümüz dünyasının genellikle "belirsizlik" çerçevesinde ele alındığını söylemek mümkündür. Bu belirsizliğin beraberinde getirdiği çeşitli ve üstesinden gelinmesi zor riskler bulunmaktadır (örneğin bu durumun meydana getirdiği günümüze has yeni bir korku biçimi olan "akışkan korku"nun anlamı için bkz. Bauman [2016]). Böyle bir dünyanın alameti farikası hareket halinde olmaktır: "Postmodern toplumumuzda bizler hepimiz... hareket halindeyiz. Hiç kimse, herhangi bir yerde sonsuz dek kalabileceğinden emin olamaz ve hiç kimse herhangi bir yerde ebediyen kalmasının güçlü bir ihtimal olduğunu düşünmüyor." Bu hareketi gerçekleştirenler, iki "ideal tip"i referans alarak oluşturulabilecek bir spektrumun çeşitli yerlerinde bulunmaktadır. Bu uçlardan birisini "turist", ötekisini ise "aylak" imgesi oluşturmaktadır.

Turisti, turist yapan özellikler nelerdir? Öncelikle turist, gezilerine kendi tercihleriyle çıkar, rotasını kendisi belirler, uğradığı yerlerde kısa süreliğine kalır, oralara kök salmaz, sürekli yeni yerler keşfetme ve bunula heyecanlar yaşama arayışındadır. Ancak onun bu kadar kolay yer değiştirme kararları alabilmesine imkân veren şey, her an dönebileceği ve istediğinde kendisine bir sığınak olabilecek güvenli bir yuvasının olmasıdır. Aylak ise "kendisini turistlerin hizmetine adanmış bir dünyanın çöp"üdür (Bauman 2013b, s. 136).

"Turistler kendi gönüllerince bir yerde kalır ya da hareket ederler. Başka bir yerden yepyeni, daha önce denenmemiş fırsatlar elde ettiklerinde buldukları mekânı terk ederler. Aylaklar ise ne kadar kalmak isterlerse istesinler, buldukları yerde çok fazla kal[a]mayacaklarını bilirler; çünkü durdukları hiçbir yerde hoş karşılanmazlar. [...] Turistler geziyorlar çünkü gezmek *istiyorlar*; aylaklar geziyorlar çünkü gezmekten *başka hiçbir seçenekleri yok*" (vurgular orijinal metinden).

Bauman (2013b, s. 137), bu iki katmanın çağdaş yaşamın metaforları olduğunu açıkça belirtir. "İnsan, fiziksel olarak hiç de öyle uzaklara gitmeden bir turist ya da aylak olabilir (zaten genelde böyledir de)". Dolayısıyla da turistler ile aylaklar arasındaki karşıtlık, postmodern toplumun temel bölünmesidir ve her birimiz "mükemmel turist" ile "aylak" kutupları arasında uzanan bir çizginin çeşitli yerlerine serpiştirilmiş durumdayız. Bauman (2013b, s. 137-8) aylakları, turistlerin *alter ego'su* (*öteki ben'i*) olarak tanımlayarak işlevsel sosyolojinin kavramlarıyla aslında onların nasıl bir işlev yerine getirdiğine de işaret ediyor: "*Alter ego*, arınmış egonun üzerinde parlayacağı karanlık sinema perdesidir. (...) Bir turistin önünde tasavvur bile edilemeyecek kadar korkunç bir alternatif olmalıdır ki stresli olduğu zamanlarda kendi kendine 'başka bir alternatif de yok ki' diyebilsin."

Dolayısıyla akışkan modern dünyada, güvencesizliğin bir norma dönüştüğü koşullarda çalışan kesimleri bu dünyanın "aylakları" ve "sivil zayıtı" olarak görmek mümkündür. Görülmeyen tehlike ise aylakların da toplumun bir parçası olduğu ve dolayısıyla da turistler ne kadar güvenli bir dünyada seyahat etmek isterlerse istesinler, aylaklar elektrik devresindeki bir sigorta olarak yandığında bunun bütün devrenin işleyemez olacağı noktasıdır. Dolayısıyla hem ulusların kendi içindeki gelir dağılımı adaletsizliklerini, hem bu eşitsizliğin küresel görünümünü hem de son yıllarda yaşanmakta olan uluslararası göç dalgasını bu şekilde okumak mümkündür. Bu hususlarla ilgili birkaç veri sunarak, anlatılanları somutlaştırmak faydalı olacaktır. Yukarıda Türkiye ile ilgili veriler sunuldu. Aynı dengesiz durum küresel tabloya bakıldığında da ortaya çıkmaktadır. Credit Suisse'nin (2017) hazırlamış olduğu Küresel Refah Raporu'na göre dünyadaki en zengin yüzde 1'lik kesim, küresel refahın yaklaşık yarısına sahip durumundadır. Dünya nüfusunun en alttaki yüzde 73'lük kesimine düşen pay ise sadece yüzde 2,4'tür. Tüm bu dengesizlikler bir uçta 'sınırsız' harcama kabiliyetinde olan 'turist'leri oluştururken öteki uçta ise bu kabiliyeti olmayan geniş bir 'aylak' yığını oluşturmaktadır. Ayrıca küre üzerinde bölgeler arasındaki dengesizlik ise uluslararası göçe, yani hareket etmeleri sınırlandırılmış aylakların bu engelleri aşma girişimlerine neden olmaktadır. Uluslararası Göç Örgütü'nün verilerine göre, bu engelleri aşmaya yönelik göç girişimleri sonucu hayatını kaybedenlerin son dört yıldaki sayıları 21 bini aşmış durumdadır (MM, 2017).

Rasyonelliğin Bir Panzehiri Olarak “İş Etiği” ve Bir “Cemaat Olarak Şirket”

En ilkelinden en gelişmişine kadar tüm yönetim girişimlerinin en belirgin amacı, bu pratiği mümkün olan en sorunsuz haliyle gerçekleştirmektir. Yönetim pratiklerine bakıldığında ise yönetilenlerin öncelikle “zor kullanımını” içeren despotik yöntemlerle idare edilmeye çalışıldığı ve zaman içinde ise bu despotik yöntemlerin daha “incelikli” pratikleri de içerecek şekilde evirildiği görülür. Mümkün olan en az sorunla yönetimi gerçekleştirmenin klasik bir yolu, yönetilenleri homojenleştirmekten/aynılaştırmaktan geçmektedir. Bunun da vücut bulmuş hali “cemaat” imgesi ile nitelendirilebilecek olan topluluklardır. Bauman (2016b), cemaat kavramını güvenli olmayan bir dünyadaki güvenli bir sığınak olarak ele almaktadır. Buna göre bireylerin bir cemaat mensubu olmalarının altında oldukça güçlü gerekçeler bulunur (Bauman, 2016b, s. 7):

“Her şeyden önce, cemaat “sıcak” bir ortamdır, keyifli ve rahat bir yerdir. Şiddetli yağmurda altına sığındığımız bir saçak, dondurucu soğukta içinden çıkmak istemediğimiz şömineli bir oda gibidir. Dışarıda her çeşit tehlike pusuda beklemektedir; dışarı çıktığımızda tetikte olmamız, kiminle konuştuğumuza, bizimle konuşanın kim olduğuna dikkat etmemiz, her an dikkatli olmamız gerekir. Cemaatin içindeyken gevşeriz; güvendeyizdir, burada karanlık köşelerde belirlen tehlikeler yoktur. Bir cemaatte birbirimizi iyi anlarız, duyduklarımıza güvenebiliriz, çoğu zaman güvendeyiz ve neredeyse hiç kafamız karışmaz ya da şaşırırız. Birbirimize asla yabancı değilizdir. Tartışabiliriz, fakat bunlar dostane tartışmalar olur.”

Elbette tüm bu güvenlik tedarikinin bir bedeli vardır, o da özgürlüktür. Kişi tüm bunların karşılığı olarak özgürlüğünden ya tamamen ya da kısmen vazgeçmelidir (Bauman, 2016b, s. 10). ‘Cemaat sizi yakından takip eder ve manevraya çok az yer bırakır’ (Bauman ve Lyon, 2013, s. 45). Ancak burada bu kavramı örgütler dünyasını ele almak üzere kullanacak cemaatin homojenleştirici/tek tipleştirici yönüne vurgu yapmamız gerekiyor. Cemaat bir nevi çeşitlilik yokluğunun ve “hepimiz birbirimize benzeriz” duygusunun yuvasıdır. Hepimiz aynı fikirdeyssek görüş alışverişi yapmak da gereksiz hale gelir. Cemaatin temsil ettiği sosyal birlik, “hepimiz aynıyız türünden bir katıksız benzerliğe, bu nedenle sorunsuz, hiçbir çaba ve tedbir gerektirmeyen, gerçek anlamda önceden düzenlenmiş bir birlikteliğe dayanan bir birliktir” (Bauman, 2017, s. 153-4).

Burada ortaya konan cemaat imgesi, tam olarak modern örgütlerde çeşitli araçlar –örgüt kültürü, iş etiği ve örgütsel bağlılık sağlamaya yönelik diğer insan kaynakları yönetimi pratikleri- kullanılarak oluşturulmaya çalışılan yapıyı ifade etmektedir. Bu noktada Bauman'ın (1999, s. 17) zamanında çalışma etiği için başlatılan 'cihad'ın bir denetim ve itaat mücadelesi olarak vurguladığını hatırlatmak gerekiyor:

"Bu cihad, insanların yaptığı şeyleri, yapılmaya değer, dolayısıyla yapılması anlamlı olarak gördükleri şeylerden ayırmayı, çalışmanın kendisini herhangi bir somut ve anlaşılır erekten ayırmayı amaçlıyordu. Çalışma etiği yaşamın mantığında yeterince yer eder ve uygulanırsa düşünme, değerlendirme, seçme ve amaç saptama gibi tüm diğer insani etkinliklerin yerine 'adet yerini bulsun diye yapılan işler' geçer."

Bauman'ın okumasında etik, onun, açıkta bulunan şeylerin bir ifşası olarak gördüğü sosyolojik bir bakışla (2004; 2014a) birden açık bir biçimde bir kontrol aracına ya da bir 'hegemonya' aparatına dönüşür. Bu anlamda aslında öznesine her türlü eyleminde rasyonelliği vazedenden modernlik ideolojisi, söz konusu çalışma ilişkisindeki bir işçi olunca ona rasyonelliği bir tarafa bırakmasını ve çalışma etiğinin gösterdiği yoldan ilerlemesini önerir. Kısacası Bauman'ın analizinde çalışma etiği, örgütü güvenli 'cemaatlere' dönüştürmenin en etkili araçlarından birisi olarak karşımıza çıkar.

Sonuç Yerine: Türkiye'de Bauman Okumak

Çalışma dünyasının nereye doğru yol aldığı, oldukça önemli ve bir o kadar da merak edilen bir husustur.⁷ 21. yüzyıl neredeyse her bakımdan bir önceki yüzyıldan farklı gelişmelere ve manzaralara ev sahipliği yapmaktadır. Bu çalışmanın asıl odağındaki çalışma ilişkilerinin doğası da fordist dönemin ya da Bauman'ın isimlendirmesiyle "ağır modern dönem" in çalışma ilişkilerinden tamamen farklılaşmış durumdadır. Böyle bir durumda bir düşünürün/kuramcının kavramları ne işe yarar? Sosyal bilim pratiği ya da sosyolojik düşünce, geleceğin kehaneti olmadığına göre böyle bir çaba anlamlı mıdır? Bauman özelinde bu soruları cevaplandırarak olursak, 'Bauman okumayı' bir nevi gö-rüntüyü netleştiren bir antene benzetmek mümkündür. Günümüze bakıldığında çok

7 ILO, 6-7 Nisan 2017 tarihlerinde bu konuyu merkeze alan bir etkinlik düzenlemiş ve konuyu çok boyutlu olarak ele alan tartışmaların görüncesini sağlamıştır (ILO, 2017).

sayıda gelişme yaşanmakta ve toplumsal kurumların büyük bir kısmı ya değişmekte ya ortadan kaybolmakta ama şu ya da bu şekilde gidişattan etkilenmektedirler. Dolayısıyla yaşananları anlamlandırmak her zamankinden daha zor görünmekte zira “ağır modern dönemi” anlamak için kullandığımız kavram setleri de işlevsiz kalmakta ve “zombi kategoriler”e dönüşmektedir. Bu kapsamda Bauman’ın kavramlarından oluşan bir gözlükle “akışkan dünya”ya bakıldığında bu gözlüğün bulanık/karıncalı olan görüntüyü bir nevi netleştirdiğini söylemek mümkündür. Yani Bauman, aslında etrafımızdaki dünyayı, bu çalışma kapsamında ise çalışma ilişkilerinin doğasındaki kaymaları anlamlandırmak için oldukça netleştirici lensler sunmaktadır. Kısacası böyle bir çaba, yani bir düşünürün ya da sosyal kuramcının kavramlarını kullanmak sadece “entelektüel bir ilgi”den öte anlamlar taşımaktadır.

İkinci bir husus şu olabilir: Bauman kavramları ile Türkiye okunabilir mi? Eğer Türkiye, kapalı bir toplum değilse, “modern dünya sistemi”nin bir parçasıysa, bu dünyayla ilişkileri yoğunsa –ki öyledir- o zaman elbette ki bu kavramlarla Türkiye’yi de okumak mümkündür. Ancak bilimsel bir yaklaşım nasıl ki temkinli olmalı ve totalci bir yaklaşımdan kaçınmalıysa, bu çalışmada ele alınan kavramların sadece Türkiye’yi analiz etmek üzere icat edilmiş kavramlar olmadığını da unutmamak gerekecektir. Ancak yine de son yirmi-otuz yılda yaşananlara bakıldığında, dünyada gittikçe artan akışkanlaşma eğiliminin Türkiye’de de yaşandığını görmek, Bauman kavramlarının oldukça işlevsel olabileceğine yönelik bir kabulü gerektirmektedir. Örneğin, neredeyse küresel eğilimlerle eş zamanlı yaşanan –ama aynı zamanda çok ciddi iç dinamiklerden de kaynaklanan- sendikalaşma oranlarındaki dramatik düşüşler, yeni bin yılın başlarında kabul edilen yeni iş yasasının büyük ölçüde bu çalışmaya konu edinen akışkanlık kalıplarına uygun bir biçimde hazırlanmış olması ve cumhuriyetin yüzüncü yılı hedeflenerek hazırlanan ulusal istihdam stratejisi bu anlamda zikredilebilecek birkaç örneği oluşturuyor sadece.

Teşekkür

Metnin son halinin şekillenmesinde yapmış oldukları önemli katkılar nedeniyle Journal of Economy, Culture and Society hakemlerine ve son halini okuma nezaketinde bulunup bazı hataları düzeltmemi sağlayan meslektaşım Sevgi Dönmez Maç’a çok teşekkür ediyorum.

Kaynaklar

- Adler, W. M. (2003). *Mollie'nin işi: Bir küreselleşme hikayesi* (F. Orman, Çev.). İstanbul: Aykırı.
- Akyiğit, E. (2016). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin.
- Atanasov, S. (2014). *Foreign direct investments*. Retrieved November 8, 2017 from <http://www.theglobaleconomy.com/blog/?p=401>
- Atar, F. (2007). *Nikâh. İslam ansiklopedisi* içinde (C. 33, s. 112–117). Ankara: TDV. Bauman, Z. (1999). *Çalışma, tüketicilik ve yeni yoksullar* (Ü. Öktem, Çev.). İstanbul: Sarmal.
- Bauman, Z. (2004). *Sosyolojik düşünmek* (A. Yılmaz, Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Bauman, Z. (2006). *Küreselleşme: Toplumsal sonuçları* (A. Yılmaz, Çev.). İstanbul: Ayrıntı
- Bauman, Z. (2007). *Modernite ve holocaust* (S. Sertabiboğlu, Çev.), İstanbul: Sarmal
- Bauman, Z. (2008). *Bireyselleşmiş toplum* (Y. Alogan, Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Bauman, Z. (2010a). *Liquid times: Living in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity.
- Bauman, Z. (2010b). *Etiğin tüketiciler dünyasında bir şansı var mı?* (F. Çoban ve İ. Katırcı, Çev.). Ankara: DeKi.
- Bauman, Z. (2013a). *Modernite, kapitalizm, sosyalizm: Küresel çağda sosyal eşitsizlik* (F. Doruk Ergun, Çev.). İstanbul: Say.
- Bauman, Z. (2013b). *Postmodernizm ve hoşnutsuzlukları* (İ. Türkmen, Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Bauman, Z. (2014a). *Akışkan modern dünyadan 44 mektup* (A. Söğütüoğlu, Çev.). İstanbul: Habitus.
- Bauman, Z. (2014b). *Azınlığın zenginliği hepimizin çıkarına mıdır?* (H. Keser, Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Bauman, Z. (2015). *Özgürlük* (K. Eren, Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Bauman, Z. ve Lyon, D. (2013). *Akışkan gözetim* (E. Yılmaz, Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Bauman, Z. [Al Jazeera English]. (2016, July 23). *Talk to Al Jazeera: Behind the world's crises of humanity* [Video file]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=EG63MkQb1r4>
- Bauman, Z. (2017). *Akışkan modernite* (S. O. Çavuş, Çev.). İstanbul: Can.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity.
- Beck, U. (2002). *Zombie categories: Interview with Ulrich Beck*. In U. Beck & E. Beck-Gernsheim (Eds.), *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences* (pp. 202–213). London: Sage.
- Beck, U. (2011). *Risk toplumu: Başka bir modernliğe doğru*, (K. Özdoğan ve B. Doğan, Çev.). İstanbul: İthaki.
- Bell, D. (1976). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. NY: Basic Books.
- Bureau of Labor Statistics (2016). *News release*, Retrieved November 8, 2018 from <https://www.bls.gov/news.release/pdf/tenure.pdf>
- Budd, J. W. (2006). *Employment with a human face: Balancing efficiency, equity and voice*. Ithaca: ILRPress

- Castells, M. (2005). *Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum ve kültür, 1. Cilt: Ağ toplumunun yükselişi* (E. Kılıç, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Collins, J. L., & Mayer, V. (2010). *Both hands tied: Welfare reform and the race to the bottom in the low-wage labor market*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Credit Suisse (2017). *The global wealth report, 2016*. Retrieved November 8, 2017 from <https://www.credit-suisse.com/corporate/en/articles/news-and-expertise/the-global-wealth-report-2016-201611.html>
- (2017). Taşeron yüzde 500 arttı, *Cumhuriyet Gazetesi*. Erişim Adresi 1 Kasım 2017 http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/758388/Taseron_yuzde_500_artti.html
- Dikmen, A. A. (2015). *Makine, iş, kapitalizm ve insan*. İstanbul: NotaBene.
- Esping-Anderson, G. (2011). *Tamamlanmamış devrim: Kadınların yeni rollerine uymak* (S. Çağatay, Çev.). İstanbul: İletişim.
- FRED (2017). *All employees: Professional and business services*, Retrieved November 8, 2017 from <https://fred.stlouisfed.org/series/TEMPHELPS#0>
- FT –Financial Times- (2017). *Number of UK workers on zero-hours contracts falls*, Retrieved November 1, 2017 from <https://www.ft.com/content/3de1b19c-9d1b-11e7-8cd4-932067fbf946>
- Genel-İş sendikası (2017). *Emek araştırma raporu*. Retrieved November 1, 2017 from http://t24.com.tr/files/20170622192827_emek-arastirma-raporu-22.06.2017-3.pdf
- International Labour Organization. (2017). *The future of work we want: A global dialogue*. Retrived April 7, 2017 from <http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/dialogue/lang--en/index.htm>
- Karaboğa, K. (2017). *Türkiye, daha fazla uluslararası doğrudan yatırım çekmek için vites yükseltecek*, *Dünya Gazetesi*. Retrieved November 16, 2017 from <https://www.dunya.com/ekonomi/turkiye-daha-fazla-uluslararasi-dogrudan-yatirim-cekme-icin-vites-haberi-278028>
- Karimi, F. (2017). 20 million at risk of starvation in world's largest crisis since 1945, UN says. *CNN*. Retrieved April 4, 2017 from <http://edition.cnn.com/2017/03/11/africa/un-famine-starvation-aid/>
- Klein, N. (2002). *No logo* (N. Uysal, Çev.). Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Lopatto, E. (2013). *Unmarried couples living together is new norm*. Bloomberg. Retrieved March 22, from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2013-04-04/unmarried-couples-living-together-is-new-u-s-norm>
- Marx, K. ve Engels, F. (2005). *Komünist Parti manifestosu* (Y. Onay, Çev.). İstanbul: Evrensel.
- MM –Missing Migrants- (2017). *Total of deaths*. Retrieved November 8, 2017 from <http://missingmigrants.iom.int/>
- Rudra, N. (2008). *Globalization and the race to bottom in developing countries: Who really gets hurt?* Cambridge: Cambridge University Press.
- Sennett, R. (2016). *Karakter aşınması* (B. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf* (B. Ergin, Çev.). İstanbul: İletişim
- Strangleman, T., & Warren, T. (2015). *Çalışma ve toplum: Sosyolojik yaklaşımlar, temalar ve yöntemler* (F. Man, Çev.). Ankara: Nobel Akademik.

- TD (2017). *Employee extinction? The rise of contract, temp workers in business*. Retrieved November 8, 2017 from <https://biz30.timedoctor.com/employee-extinction-the-rise-of-contract-temp-workers-in-business/>
- The Guardian (2017a). *Number of workers on zero-hours contracts drops to three-year low*. Retrieved November 1, 2017 from <https://www.theguardian.com/uk-news/2017/sep/19/number-of-workers-on-zero-hours-contracts-drops-to-three-year-low>
- The Guardian (2017b). *Number of zero-hours contracts stalls at 'staggering' 1.7m*. Retrieved November 1, 2017 from <https://www.theguardian.com/uk-news/2017/may/11/number-of-zero-hours-contracts-stalls-at-staggering-1-7-million>
- Toffler, A. (2008). *Üçüncü dalga* (S. Yeniçeri, Çev.). İstanbul: Koridor
- TÜİK (2017a). *Gelir ve yaşam koşulları araştırması, 2016* [Haber Bülteni] Sayı: 24579, 8 Eylül 2017. Erişim adresi: file:///C:/Users/BRK/Downloads/Gelir_ve_Ya%C5%9Fam_Ko%C5%9Fullar%C4%B1_Ara%C5%9Ft_18.09.2017.pdf
- TÜİK (2017b). *Gelir dağılımı ve yaşam koşulları istatistikleri*. Erişim adresi 8 Kasım 2017 http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011.

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Derleme Makalesi / Review Article

Max Weber, Eşitsizlik ve Toplumsal Tabakalaşma

Max Weber's Theory of Inequality and Social Stratification

Kemal AYDIN¹

Öz

Bu çalışmada Max Weber'in eşitsizlik ve toplumsal tabakalaşma teorisi incelenmektedir. Makalenin ilk bölümünde Weber'in tabakalaşmaya bakış açısında uyguladığı olasılığa dayalı çok boyutlu nedensellik yöntemi ve öznel faktörlere verdiği önem üzerinde duruldu. İkinci bölümde, Weber'in çoklu sınıf tipolojisi kısmen Karl Marx ile de karşılaştırılarak sınıf, statü ve parti terimleri birbirleri ile ilişkileri bağlamında çözümlendi. Üçüncü bölümde, Weber'in tabakalaşma literatürüne kazandırdığı bir diğer kavram olan "açık ve kapalı ilişkiler" (toplumsal kapanma) irdelendi. Dördüncü bölümde, Weber'in tabakalaşma görüşlerinde bir diğer boyutu oluşturan güç, egemenlik, bürokrasi ve tabakalaşma ilişkilerine değinildi. Son bölümde, Weber'in tabakalaşma bağlamında öngörülerde bulunduğu demokrasi ve sosyalizm konusu değerlendirildi. Weber'in sosyolojisinde eşitsizlik ve tabakalaşma olasılığa dayalı çok boyutlu nedensellik bağlamında temellendirilmektedir. Tabakalaşma çerçevesinde yaptığı sınıf, statü, parti, açık ve kapalı ilişkiler, güç, egemenlik ve bürokrasi bu karmaşıklığı göz önüne sermektedir. Bu makalede incelenen Weber'in eşitsizlik ve tabakalaşma teorisi, modern toplumların karmaşık gerçeklerini anlamak bakımından günümüz tabakalaşma araştırmalarında da esnek teorik temeller sağlamaya devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Weber, eşitsizlik, tabakalaşma, sınıf, statü

ABSTRACT

This article explores Max Weber's theory of inequality and social stratification. In the first section, we explore Weber's sociological methods applied in a stratification framework, multiple causalities, and probability and subjective factors. In the second section, Weber's multiple conceptions of class, status, and party are analyzed and compared to Marx's class theory. In the third section, social closure or open and closed relationships are explained in relation to stratification research. The fourth section comprises another dimension of Weber's view on inequality, and concepts of power, domination, and rationalized bureaucracy are discussed. In the last section, Weber's prediction of inequality in democratic and socialist societies is assessed.

¹Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Kocaeli, Türkiye

Corresponding author:

Kemal AYDIN,
Kocaeli Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Kocaeli, Türkiye
E-mail: kemal.aydin@kocaeli.edu.tr,
kemal.aydin111@gmail.com

Received: 31.05.2017

Accepted: 24.01.2018

Citation: Aydın, K. (2018). Max Weber, eşitsizlik ve toplumsal tabakalaşma. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 245-267. <https://doi.org/10.26650/JECS414077>

Weber's stratification theory is partly based on positive critiques of Marx. Weber's approach to social inequality and stratification emphasizes causal pluralism and the probabilistic nature of social explanation. His analysis of class, status, party, and "open and closed relations" (social closure), power, and domination illustrate the complexity of his theory. Weber's theory of inequality and social stratification continues to provide a flexible theoretical foundation in contemporary social inequality studies.

Keywords: Weber, inequality, social stratification, class, status

EXTENDED ABSTRACT

This article attempts to present Weber's theory of inequality and social stratification and partly compares with Marx's view. In today's late capitalist societies, the vision of inequality and stratification written by Weber a century ago can be considered outdated in the classic sociology books of the past, but Weber's theory of inequality and stratification maintains its validity in terms of recognizing the work done today.

Marx and Weber's primary interests and the questions that occupied them were not about social stratification, nor did they present a systematic stratification theory in this regard. The main problem both sociologists were interested in was the development of capitalism, not stratification. However, the sociologists who followed them systematized the stratification area and, expanding on their thoughts, made it one of the most important fields of sociology.

The first part of this study deals with a probability-based multi-dimensional causality method that Weber applied on stratification and the importance he attached to subjective factors. In the second part, the multi-class processes in the modern world are discussed, and the concepts of class, status, and party are summarized in relation to each other. In the third part, "open and closed relationships" (social closure)—another concept that was introduced by Weber to stratification literature—is examined. In the fourth section, the concepts of power, sovereignty, rationality, and bureaucracy, which are other dimensions of stratification, are examined. In the last part, democracy and socialism, for which Weber made predictions in the context of inequality and stratification, are discussed.

Weber's contributions to inequality and stratification are still considered important because the multi-dimensional factors strongly influence people's lives. Weber's inequality and stratification theory, which has been analyzed in this article, continues to provide a flexible foundation since it defines the complex realities of modern societies and addresses all aspects of interrelated processes.

Weber's main argument regarding this topic is that social inequality and stratification have a complex nature based on multi-dimensional causality.

The forms of Marx and Weber's thoughts continue to be sources of reference today. Although Weber's view of inequality is considered as opposite to Marx, they have common ideas about the nature of inequality and the importance of classes that play crucial role in inequality. Weber included a middle class that was neither proletarian nor bourgeois after Marx's two-polar class analysis of proletarian and bourgeois, expanding Marx's analyses and developing a three-dimensional stratification perspective of class, status, and party.

Both thinkers agree that struggle and conflict are the most important factors in inequality. However, according to Marx, struggle and conflict are not natural consequences of human nature and social life. Exploitation and the class system force people into conflict, preventing cooperation and collaboration inherent in human nature. According to Weber, even if there is no class-based exploitation order, power struggle and conflict will continue in other areas. While the revolution Marx predicted did not happen, the prediction that the accumulation of capital by a small minority, now a huge problem in the world, seems to have been confirmed.

Class buildings, social closure, power and status inconsistency theories developed in recent years are based on the renewal of Weberian view of social inequality. An important part of the inequality and stratification theories developed in recent years (class building, social closure, power theories, status inconsistency, etc.) belong to the neo-Weberians.

Postmodernist researchers argue that class has lost its importance and left its place to fragmented identities, lifestyles, and consumption, but these debates are, in a way, based on updating Weber's status concept. However, Weber's multi-dimensional class, status, and party formula has lost its actuality in recent years. Instead, Weber's social closure (closed relationships) analyses have gained importance in stratification studies.

GİRİŞ

Sosyolojinin önemli alt disiplinlerinden biri olan toplumsal eşitsizlik ve tabakalaşma, gelişim sürecini büyük ölçüde Karl Marx, Max Weber ve daha sonra bu iki düşünürün günümüzdeki takipçilerinin araştırmalarına borçludur. Bu makale, Weber'in toplumsal eşitsizlik ve tabakalaşmaya bakış açısını, kısmen Marx ile de mukayese ederek sistematik bir şekilde sunmayı amaçlamaktadır. Bugünün geç kapitalist toplumlarında Weber'in bir asır önce yazdığı eşitsizlik ve tabakalaşma görüşü geçmişin klasik sosyoloji kitaplarında kalmış görülebilir; fakat Weber'in eşitsizlik ve tabakalaşma teorisi günümüzde yapılan çalışmaları anlamak bakımından geçerliliğini korumaktadır. Marx ve Weber'in eşitsizlik ve tabakalaşma ile ilgili geliştirdikleri düşünceler sentezlenerek yeni boyutlar kazanmıştır ve hala tabakalaşma çalışmalarında kullanılmaktadır.

Weber, Marx'ın toplumsal eşitsizlik, sınıf analizi ve tabakalaşma görüşlerine pozitif eleştiriler getirmiştir. Marx'ın hayalleri ile uzun ve yoğun bir diyalog içinde eksik gördüğü yönlerini entelektüel düzeyde verimli tartışmalara dönüştürerek kendi eşitsizlik ve tabakalaşma görüşlerini geliştirmiştir. Marx ve Weber'in birincil ilgi alanı ve onları meşgul eden sorular sosyal tabakalaşma olmamıştır ve bu konuda sistematik bir tabakalaşma teorisi de sunmamışlardır. Her iki sosyoloğu meşgul eden temel sorun tabakalaşma değil kapitalizmin gelişimi olmuştur. Fakat daha sonra gelen sosyologlar, onların düşüncelerinden hareketle, tabakalaşma alanını sistematikleştirip sosyolojinin önemli alt dallarından biri haline getirmişlerdir.

Weber'e göre toplum anlaşılması güç labirentlerle dolu bir olgudur. Weber'i anlamının zorluklarından biri düşüncesinin zıtlıklardan ileri gelmesindedir. Bu nedenle de sosyolojik açıklama karmaşık doğası ve barındırdığı zıtlıklardan dolayı tek bir nedene indirgenemez. Weber'in çok boyutlu toplumsal güç ve süreçlere verdiği önem, O'nun tabakalaşma yazılarında da çeşitli başlıklar altında karşımıza çıkmaktadır (Ringer, 2006).

Bu çalışmanın ilk bölümünde Weber'in tabakalaşmaya bakış açısında uyguladığı olasılığa dayalı çok boyutlu nedensellik yöntemi ve öznel faktörlere verdiği önem üzerinde durulmaktadır. İkinci bölümde, modern dünyada çoklu sınıf süreçlerine değinilmekte ve sınıf, statü ve parti kavramları birbirleri ile ilişkileri çerçevesinde özetlenmektedir.

Üçüncü bölümde, Weber'in tabakalaşma literatürüne kazandırdığı bir diğer kavram olan "açık ve kapalı ilişkiler" (*toplumsal kapanma*) konusu irdelenmektedir. Dördüncü bölümde, tabakalaşmanın bir diğer boyutu olan güç, egemenlik, rasyonalite ve bürokrasi kavramları incelenmektedir. Son bölümde, Weber'in eşitsizlik ve tabakalaşma bağlamında öngörülerde bulunduğu demokrasi ve sosyalizm konusu ele alınmaktadır.

1. Çoklu Nedensellik ve Olasılık

Weber'in sosyolojik yöntemini ayrıntıları ile tartışmak konumuzun dışındadır, fakat tabakalaşma görüşlerini netleştirmek için uyguladığı yöntemin bazı yönlerine değinmek gerekmektedir. Weber, toplumbilimlerinde yöntemsel bireyciliği savunan pozitivistlerle bunun aksini iddia eden Alman Tarihselci Okul'un yorumsalci yöntemini uzlaştırmaya çalıştı.

Weber nedenselliği olasılık bağlamında ele aldı. "Toplumsal araştırmalarda nesnel ampirik kesinlik ona neredeyse hiç ulaşılabilir görünmedi. Tarihsel ve sosyolojik olmak üzere iki nedensellik türü üzerinde durdu: Tarihsel nedensellik bir olaya neden olmuş olan biricik koşulları belirlerken, sosyolojik nedensellik iki fenomen arasında düzenli bir ilişkinin kurulmasını varsayar. Bu ilişkinin A'nın B'yi kaçınılmaz kıldığı bir biçim alması zorunlu değildir ama A'nın B'ye az veya çok destek olduğu bir biçim olabilir" (Cosser, 2008, s. 207-208). Weber sosyal olguları irdelerken olasılık kavramını sıklıkla dile getirir. Weber'e göre sosyal bilimlerde çoğu zaman 'X' 'Y'nin nedeni olabilir ama her zaman ve her koşulda X'in 'Y'ye neden olduğunu iddia etmek gerçekçi değildir. Örneğin, Marx'ın bir toplumda baskın fikirlerin aslında egemen sınıfların fikirleri olduğu görüşünü ele alırsak, Weber'e göre, bu bazı hatta pek çok durumda geçerli olabilir ancak her baskın düşüncenin egemen sınıfın düşüncesi olduğunu iddia etmek gerçek dışıdır (Grabb, 1984, s. 47-48).

Çok karmaşık etmenlerin sonucu meydana gelen sosyal olguları tek bir neden ile açıklamak onları basite indirgeyip çarpıtmaktır. Örneğin, neden bazı insanların zengin diğerlerinin de yoksul olduğunu anlamak istediğimizi varsayalım. Bazı insanlar zengindir çünkü zengin bir ailede doğmuştur ve yoksul insanlar da yoksul bir ailede doğduğu için yoksuldur. Burada iktisadi eşitsizliğin nedeni mirastır. Ancak, modern

toplumlarda diğer pek çok faktörün de iktisadi eşitsizliğe yol açtığını görmezden gelemeyiz. Modern toplumlarda sadece miras değil, ırk, cinsiyet, etnik köken ve hatta fiziki görünüm vb. dahi etkilidir. Elbette bütün bu etmenlerin aynı derecede etkili olduğunu söyleyemeyiz fakat muhtemelen miras ya da ırk çoğu durumda fiziksel görünüşten daha etkilidir. Sosyal bilimciler potansiyel nedenleri inceleyip her birinin görelî etkisini değerlendirmelidir (Grabb, 1984, s. 47-48).

Weber'in toplumsal bilimlerde ilgi odağı belirli tarihsel-toplumsal bağlamlar içinde insanların eylemlerine atfettikleri öznel anlamlardır. Doğal bilimlerde cansız nesnelere gözlemleyip kesinlik derecesinde açıklama yapmak daha kolaydır. Öznesi insan olan toplum bilimlerinde ise hem nesnel hem de öznel şartlar söz konusudur. Bu nedenle nesnel koşullar ile birlikte toplum bilimleri insanların öznel hayatlarında kendi eylemlerine atfettikleri anlamları, düşünceleri ve dünya görüşlerine yönelmektedir (Özlem, 1990, s. 32).

Weber öznel faktörlere önem veren bir düşünürdür ve indirgemeci teorileri reddetmiştir. Maddî gerçeklik ve fikirler arasındaki ilişkiler karmaşıktır. Marx, erken dönem çalışmalarında Hegel'in idealist felsefesini eleştirmiş ve Hegel'in maddî koşulları dikkate almadığını düşünmüştür. Fakat Weber'e göre burada sorun bazı Marksistlerin Marx'ın özgün görüşlerini basitleştirerek aşırı materyalizme indirgemeleridir. Weber için, insan ve kültür materyalizme indirgenemez. Varlıkları ya da yokluklarıyla toplumsal olanın temel belirleyicisi fikirlerdir. Çünkü insanları motive eden öznel anlamlar ve fikirler sıkça basit materyalist teorinin tahmininden çok daha farklı sonuçlara yol açmaktadır. Örneğin, Weber 19. Yüzyıl Almanyasında köylülerin kendilerine ekonomik refah getiren sözleşmeli serflik düzenini reddederek daha az gelir getiren ücretli emeği seçtiklerini yazmıştır. Öznel tercihler söz konusu olduğunda, insanlar ekonomik koşullar yerine özgürlüğü seçebilmektedir (Giddens, 1999 s. 121-122). Bu meseleye bir örnek olarak Weber, Protestan ahlakı ve kapitalizm incelemesinde dünya görüşü ve fikirlerin tarihte nasıl etkili bir güç haline geldiğini göstermek istemiştir. Calvinistlerdeki katı kadercilik anlayışına göre kimin kurtuluşa erdiğini ve kimin de lanetlendiği önceden Tanrı tarafından belirlendiğine göre geriye yapılacak tek şey bu dünyada çalışıp çabalayarak bu şekilde kurtuluşa ermenin yollarını aramaktır. Kapitalist sınıfın neden bazı Protestan mezheplere bağlı insanların arasında yoğunlaştığı ve kapitalizmin belirli bir yönde geliştiğinin izleri bu mezheplerin öne çıkan inançlarında aranmalıdır (Weber, 2010).

Ancak önemli bir noktayı tekrar hatırlatmak gerekirse, Weber, hiçbir zaman kapitalizmi meydana getiren tek sebebin Kalvinist dini inanç olduğunu düşünmemiştir veya Kalvinizm olmasaydı kapitalizm ortaya çıkmazdı diye bir iddiada bulunmamıştır. Bu türden basit tek nedenli açıklamaları reddetmiştir ve bu türden açıklamaların ideolojik olduğunu düşünmüştür. Tek yönlü materyalistlik açıklamanın karşısına aynı şekilde tek yönlü tinsel, kültürel açıklama ile çıkmanın da çok fazla bir anlamı yoktur. Tek yönlü açıklamalar Weber'in çoklu nedensellik anlayışı ile çelişmektedir. Tek yönlü nedensel yaklaşımın aksine objektif ve sübjektif koşullar ve insanların eylemlerine yükledikleri öznel anlamlar sosyolojik açıklamayı ortaya çıkarır (Gerth ve Mills, 1987, s. 62). Sosyal bilimcilerin potansiyel nedenlere bakması ve gözlem yolu ile sosyal fenomenlerin büyük ya da küçük nispi etkilerini değerlendirmesi zorunludur. Objektif sosyal koşullar ile insanların eylemlerinin öznel anlamları arasındaki karmaşık etkileşim toplumsal eylemin yönü ve sosyal yapının şekillenmesinde etkilidir.

2. Kapitalizmde Çoklu Sınıflar

Yukarıda değinildiği gibi, Weber uyguladığı sosyolojik yöntemde olasılığa dayalı çoklu nedensellik varsayımından hareket eder. Eşitsizlik ve tabakalaşma olgusunun incelenmesinde de usul olarak olasılığa dayalı çok boyutlu nedensellik yaklaşımını benimser. Marx, sınıfsal ilişkilerin belirleyici olduğu tek boyutlu bir toplumsal tabakalaşma anlayışını savunur ve sınıfı üretim araçlarına sahip olanlar ile olmayanlar üzerinden tanımlar. Weber ise sınıf ilişkilerinde özellikle de statü ve parti ile kesiştiği çok boyutlu bir görüşü savunur. Marx, öncelikle bu iki sınıf arasındaki sömürü ilişkilerini incelemiş bu ilişkinin nasıl bir çatışma ortaya çıkardığına odaklanmıştır. Marx, mülkiyet ve zenginliğin dağılımı ile birinci dereceden ilgilenmemiştir. Weber de sınıf mücadelesi ve tahakkümünden bahsetmektedir fakat Weber'in sınıf tanımındaki temel vurgusu her türlü maddi mal, mülk, para, meslek, statü gibi değer atfedilen şeylerin dağılımıdır. Bir diğer ifade ile "Marx'ın sınıf analizi analitik, Weber'inki ise esas olarak derecelendirilmiştir ve tanımlayıcıdır" (Argın, 1992, s. 8). "Marx, sınıfı nesnel bir sosyal konumlar yapısı olarak kavramlaştırır. Weber'in sınıf analizi ise bir sosyal eylem teorisi formunda gelişmiştir" (Argın 1992, s. 8). "Weber, Marx'ın büyük karşıtıdır. Ne var ki, bütün karşıtıklarda tamamlayıcılık da olduğu için, Marx ve Weber sosyolog olarak zıt ikizler gibi görünmektedir" (MacRae, 1985, s. 18).

Sınıflar piyasada insan eyleyiciler ile gelişen ekonomik bir terimdir. Weber'in sınıf tanımı başlangıçta Marx ile benzerdir çünkü her ikisinde de maddi mülkiyetin varlığı ve yokluğu bütün sınıf durumlarının temel kategorileridir (Weber, 2012, s. 293). Ancak, bu kategoriler içerisinde sınıf durumları bir yandan kazanç için kullanılabilir mülkiyet türüne, öte yandan da pazarda sunulabilir hizmetlerin türüne göre daha da ayrışır. Bu nedenle mülkiyet sahipleri mülkiyetin türüne göre yeni bölümlere ayrılırken mülk sahibi olmayan işçi sınıfı da hizmet ve becerilerinin türlerine göre farklılaşır (Ünal, 2011; Weber, 2012, s. 293).

Giddens'a göre, Weber'in bu ayrımı mantıksal olarak takip edildiğinde sayısız olası sınıf formuna ulaşılır ve modern toplumda hemen her bireyin kendi başına bir sınıf oluşturma potansiyeli ortaya çıkar ve sonuçta sınıf kavramı anlamını kaybedebilir (Giddens, 1999). Fakat Weber bu sınıf formülünü aşırıya götürmez ve uygulamada Marx ile kendi çoklu nedensellik arasında konumlanır. Weber, daha sonra devam eden sınıf analizlerinde sınıf ve sosyal sınıf ayrımı yaparak sayısız olası sınıf formu potansiyelini sınırlandırmaktadır.

Weber terminolojisinde sınıflar sosyal topluluklar değildir; yalnızca toplumsal eylemin mümkün ve muhtemel temellerini temsil eder. Yukarıda da özetlendiği gibi Weber'e göre sınıf benzer ekonomik koşulları paylaşan ve benzer ekonomik çıkarlara sahip bireylerden müteşekkil bir kategoridir. Bu tanımı ile sınıf gerçek gruplardan ibaret değildir. "Bir sınıf gruptan ziyade kategori, yani ortak bir karakteristik temelinde bir arada tanımlanan insanlar toplamıdır" (Cuff, Sharrock ve Francis, 2013, s. 57). Sınıfı kavramsal olarak "grupla" özdeş olarak ele almak saptırmaya yol açar. Fakat benzer sınıf konumunda olan bireylerde grup farkındalığı meydana gelip ortak hareket etmeye başladıklarında sosyal sınıftan bahsedilebilir. Bu nedenle '*sınıf*' ve '*sosyal sınıf*' kavramları birbiri ile ilişkilidir fakat aynı şey değildir (Weber, 2012, s. 295).

Burada yine Weber'in öznel anlama verdiği önem bir kez daha belirgin hale gelmektedir. Weber'in sınıf ve sosyal sınıf ayrımı Marx'ın '*kendi içinde sınıf*' ve '*kendisi için sınıf*' ayrımına benzer. Marx, sınıf bilincine sahip olmayan proletarya için kendi içinde sınıf, sınıf kimliğinin farkına varılıp örgütlü bir grup haline dönüşme sürecini de kendisi için sınıf kavramı ile izah etmektedir (Grabb, 1984, s. 53). Marx bu terimleri proletaryanın bilinçlenerek devrimci bir sınıf bilincine ulaşip kapitalist toplumu dönüştürmesi yönünde kullandı.

Oysa Weber, sosyal sınıfların grup bilinci derecelerine göre farklılık gösterdiğini ve en yüksek sınıf bilinci ve siyasi hareket potansiyelinin işçi sınıfında değil toplumsal yapının en tepesinde yer alan üst sınıfta olduğunu ileri sürmüştür. “Marx’ın kabulünün aksine doğası gereği birleşik bir sınıf yoktur ve sınıflar arasındaki güç mücadelelerinde onların koordinasyon içinde birleşik toplumsal birimler olarak hareket etmelerini sağlayacak koşullar nadiren ortaya çıkar” (Cuff, Sharrock ve Francis, 2013, s. 57).

Weber’in potansiyel olarak sayısız olası sınıf formu öznel farkındalık da dikkate alındığında dört temel sosyal sınıf etrafında birleşme eğilimi gösterir. Weber, üretim araçlarına sahip olanlar ve olmayanları da detaylı bir analize tabi tutarak, kapitalizmde iki sınıfın varlığından bahsetmektedir. Mülkiyetin büyük kısmını denetim altında tutan kapitalistler bir diğer ifade ile burjuvazi sınıfıdır (Arslan, 2004). Bu sınıf en pahalı tüketim mallarını satın alma tekelini elinde tutan ayrıcalıklı bir sınıftır. Satış, satışın örgütlenmesi ve mal biriktirme bu sınıfın tekelindedir. Mülkiyete dayalı sınıfın ikincisi ise göreceli olarak küçük miktarlarda üretim araçlarına ve mülkiyete sahip küçük burjuvazidir (Eyce, 1999, s. 276). Weber’ci sınıflar görüşünde ilginç olan bir diğer konu tekel kurma ögesidir.

Hiç mülkü olmayanları da beceri, yetenek ve eğitim düzeylerine göre tekrar kendi içinde ikiye ayırmaktadır. “Bunlardan ilki elinde sadece emek gücü olan işçi sınıfıdır. İşçi sınıfı kategorisi de kendi içinde türlere ayrıldığında bu sınıfın sayısını örneğin vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız emek biçiminde artırılabilir (Cuff, Sharrock, Francis, 2013, s. 57). Emek güçlerini piyasada sunanların ikincisi ise piyasada eğitime dayalı daha fazla pazarlanabilir becerileri olan diplomalı uzmanlar, teknisyenler, beyaz yakalı işçiler ve memurlardır.

Marx ve Weber arasındaki bir diğer önemli tartışma orta sınıflar meselesidir. Giddens’in (1999) değerlendirmelerinde sınıf yapısı hakkında Marx ve Weber arasındaki en temel fark kol gücüne dayanmayan maaşlı çalışanların durumudur. Her iki sosyolog da erken kapitalist dönemde bu sınıfın varlığından bahsetmektedir fakat kapitalizm geliştikçe küçük burjuvazinin kademeli olarak azalacağını öngörmektedir.

Kol gücüne dayanmayan piyasada diplomalı ve pazarlanabilir nitelikleri olan maaşlı sınıf konusunda ise Marx ve Weber oldukça farklı görüşler ileri sürmüşlerdir (Yanıklar, 2014). Kapitalist sınıf yapısında iki zıt sınıf ön plana çıkarmasına rağmen, Marx, beyaz

yakalı sınıfın kapitalizmin gelişimi ile paralel olarak sayısının artacağını öngörmüştür. Fakat Marx belki de bu sınıfın kapitalizmden sosyalizme geçişte önemli bir güç kaynağı olamayacağına inandığı için bu sınıf ile ilgili ayrıntılı analizler yapmamıştır. Marx maaşlı orta sınıfın burjuvazinin yardımcı kuvveti olduğunu düşünmüştür (Grabb, 1984, s. 54). Bu sınıf, kapitalizm çok büyük bir artık değer ürettiği için büro ve teknik hizmetleri gerçekleştirme ihtiyacını karşılamaktadır. Yaptıkları işler proletaryaya göre daha fazla kazanç getirebilir ama işçi sınıfına daha yakındırlar. Kapitalist sınıf ile sömürü ilişkileri için dedirler ve aldıkları ücret bakımından kapitalistlere bağımlıdırlar (Marx, 1998).

Weber eşitsizliğin dağılımına vurgu yapmaktadır fakat bu yaklaşımın Marx için bir önemi yoktur. Maaşlı orta sınıf üyelerinin gelirleri ve hayat standartları daha iyidir ve sınıf çıkarları işçi sınıfı ile aynı değildir. Weber'e göre kapitalizm daha da genişledikçe işçi sınıfı ve küçük burjuvazinin çocukları beyaz yakalı işler için piyasaya girecektir ve dolayısı ile orta ve üst orta sınıfın hem sayısı hem de önemi artacaktır (Weber, 2012). Alt sınıflardan orta ve üst orta sınıflara doğru hareketlilik, Marx'ın iddia ettiği gibi bu sınıfların işçi sınıfı ile birlikte devrimci bir harekete katılma ihtimallerini büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır (Weber, 2012).

Özetle, potansiyel olarak çok sayıda olası sınıf formu öznel farkındalık da dikkate alındığında, Weber, Marx'ın ikili sınıf sisteminden farklı olarak 'sınıf'ı dört farklı kategoriye ayırdı: Mülk sahibi burjuva sınıfı, mülksüz beyaz yakalı orta sınıf (entelijensiya), küçük burjuvazi ve işçi sınıfı. Mülk sahibi burjuvazi sınıfı iktisadi güç, sosyal statü ve siyasal nüfusa sahip oldukları için en tepede yer almaktadırlar. Mülksüz ancak eğitime dayalı profesyonel entelijensiya ikinci en yüksek konumda bulunmaktadır. Entelijensiya genel olarak mülksüzdür ancak yüksek bir sosyal statü ve siyasal etkiye sahiptir ve işgücü piyasasında yüksek konumdadır ve bu nedenle ikinci sıraya yerleştirdi Weber. Küçük burjuvazi kendi kendine yeter mülk sahibi olduğu için üçüncü sıraya yerleştirdi ve beyin gücü kendine yetecek mülk ve sadece kol gücüne dayandığı için de işçi sınıfı dördüncü sırada yer almaktadır.

2.1. Tabakalaşmanın Çok Boyutlu Temelleri: Sınıflar, Statü Grupları ve Partiler

Weber, siyasal topluluklar üzerine yaptığı araştırmalarda çeşitli güç kaynakları zemininde bireyler ve topluluklar arasındaki çıkar çatışmaları üzerinde durmuştur (Weber, 2012).

“Weber’in terminolojisinde, güç istediğiniz şeyi diğerlerinden gelebilecek direnişlere rağmen yapabilme kapasitesidir. Örneğin, ekonomik zenginlik kişiye arzulan şeyleri elde etme kapasitesi sağlayan bir güç biçimidir. Weber, her toplumun güce dayalı olduğunu iddia etmiştir. Gücün üç boyutu olan ekonomi, prestij ve çıplak güç sınıf, statü ve partinin temelleridir. Sınıflar, statü grupları ve partiler arasında ve içlerinde tarihsel olarak belirleyici önemde güç mücadeleleri yer alır” (Cuff, Sharrock, Franci, 2013, s. 57). Sınıf, statü ve parti siyasal toplumda gücün dağılımının temel unsurlardır. Weber’e göre sınıf, statü grubu ya da parti gibi bir grup oluşturabilen insanlar çeşitli araçlarla amaçlarına ulaşmaya çalışırken sınıf yapısı ile bağlantılı bir çoğulculuk vardır. Toplumsal tabakalaşmada, karmaşık bir toplumsal ilişkiler seti içeren ve çakışan boyut ve gruplar vardır.

2.2. Sınıflar ve Statü Grupları

Sınıf nesnel olarak veriliyken, statü insanların toplumsal farklılıklar hakkındaki değerlendirmelerine bağlıdır. Sınıflar, mülkiyet ve kazançla eşleşen ekonomik etkenlerden kaynaklanırlar. Statü ise grupların hayat tarzları tarafından belirlenir. “Bir statü grubu kendilerini eşitler, aynı değerde varlıklar olarak gören ve başka toplumsal grupların üstünde ve altında algılayan bir insanlar toplamıdır” (Cuff, Sharrock, Franci, 2013, s. 58). Statü tabakalaşmasını belirleyen hayat tarzlarının kökleri tarihsel derinlikte yatar.

Kısaca, ekonomik sınıf ve statü grupları bireylerin görelî güçlerini temsil eden iki farklı hiyerarşiye karşılık gelmektedir. Bu iki hiyerarşiden ekonomik bir kategori olan sınıf sosyal sınıfa dönüştüğünde grup bilinci gelişir. Grup bilincinin varlığı da statü gruplarının temel unsurudur. Bu iki öznel bilinç arasındaki temel fark, statü grupları sosyal onurla ilgiliyken; sosyal sınıf ekonomik güç ile bağlantılıdır. Ancak ekonomik güç, hem sosyal onur hem de grup bilincinin dayanağı olduğunda; sınıf ve statü grupları aynı düzlemde kesişebilir (Turner, 1988). Gündelik hayatta aynı kişi hem sınıf hem de statü olarak aynı mevkide yer alabilir. Ekonomik olarak en üst sınıfta yer alan birisi sıklıkla aynı seviyede statü onuruna da sahiptir. Özellikle mülkiyet sahipliği ile statü onuru arasında yakın bir ilişki vardır. Aynı statü üyeleri arasındaki öznel farkındalık, günlük etkileşimde genellikle toplumsal kapanmaya ve başkalarını dışlamaya yol açmaktadır. Bu dışlama şekli örneğin aynı statü grubundaki evlilik gibi gündelik hayatta her türlü sosyal aktiviteyi içerebilir. Grubun kapalılığından dolayı Weber’in ifadesi ile aynı vergi sınıfına dâhil olanlar kendi aralarında dans etmektedir (Weber, 2012, s. 297).

Statü gruplarının taşıdığı toplumsal onur da olumlu ya da olumsuz olabilir. Örneğin, tıp doktorluğu, üniversitelerde profesörlük, hâkimlik ve öğretmenliğin Türk toplumunda yüksek saygınlığı vardır (Sunar, 2015). “Parya grupları olumsuz saygınlıkları olan, başkalarına çoğunlukla açık olan fırsatlardan yararlanmalarını engelleyen bir ayrımcılıkla karşılaşan statü gruplarıdır” (Giddens, 2000). Statü yapısının aşırı uçlara vardığı yerlerde, statü grupları kapalı bir kasta dönüşebilir. Aşırı formlarında yüksek kasttaki bir üyenin daha alçak kabul edilen statüdeki bireylerle teması, temizlenmesi gereken bir leke olarak görülür. Bu etnik topluluklar kan bağına inanır, dışarıdan evliliği ve sosyal ilişkiyi dışlarlar. Bu tür kast durumları ‘parya’ halklar olayının bir parçasıdır ve dünyanın her yerinde görülür. Kaçınılmaz durumlar dışında her türlü ilişkiden kesinlikle kopuk bir ‘diaspora’ içinde yaşarlar. Durumları yasal açıdan belirsiz ve güvencesizdir” (Gerth ve Mills, 1987, s. 184; Kemerlioğlu, 1996). En önemli tarihsel örnek Yahudilerdir.

Weber’e göre sınıf ve statü ne birbirinden çok farklıdır ve ne de aralarında tam bir uyum vardır. Sınıf ve statü farklı konumlardan kaynaklanır ve gerçek toplumsal yaşamda aralarındaki ilişki saha araştırmaları ile belirlenebilir. Bu değerlendirme ne ekonominin rolünü inkâr eder ne de ekonomiden kaynaklanmayan statüyü. Ekonomi nihai çözümlenmede en önemli güç ancak ekonomiden kaynaklanmayan statü ve sosyal onur da sosyal tabakalaşmada önemlidir ve bir diğer boyutunu meydana getirir (Weber, 2012 s. 298). Çoğu zaman sınıf ve statü grubu kesişmektedir fakat bunun her zaman böyle olacağını iddia etmek doğru değildir. Örneğin bazı toplumlarda bir statü grubu olarak din adamlarının gücü piyasa ilişkilerinden değil toplumun onlara atfettiği dini otoriteden kaynaklanmaktadır. Dolayısı ile ekonomik düzen ile statü düzeni arasındaki yüzde yüz bir kesişme ve korelasyon yoktur ve bu ilişki ampirik bir araştırmanın konusudur.

2.3. Partiler

Weber’in toplumsal eşitsizlik ve tabakalaşmayı kapsayan üçüncü kavramı parti terimidir. Her üç kavram toplumda var olan farklı güç kaynaklarına işaret etmektedir. “Parti, ortak kökenleri, çıkarları ve hedefleri olduğu için bir arada çalışan bir grup bireyi tanımlamaktadır” (Giddens, 2000). “Parti bilinçli bir güç mücadelesi organizasyonudur. Bu yüzden, özellikle güç mücadelesi amacıyla yaratılan bir yapı olarak parti kendi amaçlarına güç fırsatlarını en üst düzeye çıkartarak ve örgütlenerek ulaşır” (Cuff,

Sharrock ve Francis, 2013, s. 59). "Tabakalaşmada sınıflar ekonomik düzen, statü grupları sosyal düzen yani 'onur' içinde yer alır. Partiler ise güç ve iktidar" binası içinde yer alırlar. Sınıflar ve statü grupları hukuk düzenini etkiler ve karşılığında hukuk düzeni tarafından etkilenirler" (Gerth ve Mills, 1987, s. 189).

"Weber'e göre modern toplumlarda parti örgütlenmeleri gücün bir diğer boyutudur ve tabakalaşmayı sınıf ve statüden bağımsız bir biçimde etkileyebilmektedir" (Giddens, 2000). Partilerin eylemleri sosyal güç ve iktidarı kazanmaya yöneliktir. Kural olarak partiler bir sosyal "kulüp" içinde de 'devlet' içinde de var olabilirler. Partiler planlı bir biçimde ulaşılmaya çalışılan bir hedefe yöneliktir. Bu hedef amaçları olan maddi-manevi bir 'dava' olabilir. Kişisel amaçlara da hizmet edebilir. Her partinin hedefi ve hedefe ulaşmak için kullandığı araçlar ancak toplumsallaşmış topluluklarda, yani belli ölçüde rasyonel bir düzene sahip topluluklarda var olabilir (Gerth ve Mills, 1987, s. 189).

Belirli durumlarda partiler sınıf konumunca ya da statü konumunca belirlenmiş çıkarları temsil edebilirler. Yandaşlarını sınıf ya da statü gruplarından toplayabilirler. Ama sınıf partisi ya da salt statü partisi olmaları gerekmez. Çoğunlukla kısmen sınıf ya da kısmen statü partileridir, ama kimi zaman da bunlardan hiçbiri değildirler. Kalıcı ya da geçici grupları temsil ediyor olabilirler ve iktidara gelme yolları çok değişik olabilir (Gerth ve Mills, 1987, s. 190).

Weber'in terminolojisinde partiler sistematik olarak, ortak menfaatler etrafında birleşmiş gönüllü gruplardır. Fakat Weber tanımında sadece siyasal partiler değil diğer örgütlü baskı grupları ve birlikler de parti tanımına dâhildir. "Parti, Weber'in terime yüklediği anlamda, analitik bir kavramdır ve sadece örgütlü siyasal partileri ifade etmez. Parti sadece daha fazla güç elde etmek amacıyla geliştirilen bütün birlikleri içerir. O, büyük ölçekli bir siyasal gücün yanı sıra, iş hayatındaki örgütler, boş zaman organizasyonları, dini organizasyonlar gibi toplulukları içerebilir" (Cuff, Sharrock ve Francis, 2013, s. 59).

Statü grupları ve sosyal sınıf mensuplarında olduğu gibi, parti üyelerinde de grup bilinci ve dayanışma vardır. Hatta hem statü grupları, hem de sosyal sınıflar belirli şartlar altında partiye dönüşebilir. Ancak partileşmek için bürokratik resmi bir yapı ile yöneticilerin olması gereklidir. Partinin bürokratik remi yapısı, görev dağılımı gibi yapısal özellikleri,

parti terimini sınıf ve statüden farklı kılmaktadır. Bu nedenle, tüm statü ve sınıfların parti olması veya partilerin sınıf ve statü grubu olması söz konusu değildir. Ancak bu üç kavram duruma göre kesişebilir ve bu da saha araştırmaları ile tespit edilebilir.

Özetle, Weber'in sınıf, statü ve parti çözümlenmeleri hala önemli olmakla birlikte son yıllarda gözden düşerek yerini bir başka Weberci teori olan ve gözden geçirilerek yeniden güncellenen toplumsal kapanma (kapalı ilişkiler)'e bırakmıştır. Aşağıdaki satırlarda da değinildiği gibi, resmi bir yaptırım olmamakla birlikte toplumsal sınıf ve statü gruplarının dışlama ve mahrum bırakma süreçleri ile ödül ve fırsatların en üst düzeye çıkarıldığı ve nesilden nesile devam eden sınıf kültürünün devam ettirildiği ifade edilmektedir.

3. Açık ve Kapalı İlişkiler (Toplumsal Kapanma)

Weber, *Ekonomi ve Toplum* (2012) kitabının birinci cildinde *Sosyal Eylem* ana başlığı altında "açık ve kapalı ilişkiler" (toplumsal kapanma)'dan bahsetmektedir. Kapalı ilişki biçimi aslında tabakalaşma teorileri kapsamında üzerinde durulması gereken ve Weber'in literatüre kazandırdığı bir diğer ilgi çekici kavramdır. Tekelleşme, kapalı iş ilişkileri, dini gruplar, etnik işbölümü, seçkinlerin dolaşımı gibi konulara ışık tutması bakımından üzerinde durulması gerekmektedir.

Weber, açık ve kapalı ilişkiler başlıklı yazısında bir ilişkinin açık veya kapalı olmasının ekonomik belirleyicilerini tahlil etmektedir. Yaşam için rekabet bağlamında bir ilişkinin ekonomik nedenlerle kapalı olmasının nedenleri üzerinde durmaktadır. Tabakalaşma için önemli olan kapalı rasyonel ilişkilerdir.

"Sosyal bir ilişki taraflara maddi ve manevi tatmin için fırsatlar verebilir. Eğer taraflar başkalarını kabul ettiklerinde, tatmin derecesinde, türünde, güvenliğinde ya da değerinde bir iyileşmeye neden olacağı beklentisinde olurlarsa çıkarları ilişkiliyi açık tutmakta olacaktır. Öte yandan, eğer beklentileri durumlarını tekeli taktiklerle iyileştirmekse çıkarları kapalı ilişkilerdir" (Weber, 2012, s. 153).

Weber, açık bir sosyal ilişkiliyi "ister cemaat isterse cemiyet olsun ona katılmak isteyen ve gerçekte de bunu yapma durumunda olan hiç kimsenin katılımını reddetmiyorsa

dışarıdakilere “açık” olarak nitelendirmektedir” (Weber, 2012, s. 153). Weber’in tanımına göre dışarıdan herhangi bir gruba ya da ilişkiye katılmak istediğinde buna izin veriliyorsa bu ilişki dışarıdakilere açıktır. Bir diğer ifade ile bir grubun veya bir ilişkinin üyeleri grup dışından gelen kişilere izin verdiklerinde ekonomik, sosyal vs. durumlarının iyileşeceğini düşünüyorlarsa bu ilişkinin açık olması muhtemeldir.

Öte yandan bir ilişki “öznel anlamına ve bağlayıcı kurallarına göre, belli kişilerin katılımı kabul edilmiyor, sınırlanıyor ya da belli koşullara tabi kılınyorsa dışarıdakilere “kapalı” olarak adlandırmaktadır” (Weber, 2012, s. 153). Aynı biçimde eğer bir grup veya ilişkide bulunan bireyler başkalarının aralarına katılmasına izin vermediklerinde ya da sınırlandırdıklarında ekonomik, sosyal vs. durumlarının daha iyi olacağını düşünüyorlarsa bu ilişki biçimi de muhtemelen kapalıdır.

Weber açık ve kapalı ilişkileri tanımladıktan sonra dört tür kapalı ilişkiden bahsetmektedir. Bunlar geleneksel, duygusal, değer yönelimli ve kapalı rasyonel ilişkilerdir. Tabakalaşma için önemli olan kapalı ilişki biçimi ise çıkar amacı ile rasyonel kapanmanın tipik örnekleri tekeli nitelikteki ekonomik kuruluşlardır (Weber, 2012, s.154).

Weber, kapalı rasyonel ilişki biçiminde, kaynakların kullanımı ve paylaşımı için rakiplerin sayısı arttığında, toplulukların rekabeti azaltmanın yollarını aradığı varsayımından hareket etmektedir. Rekabet arttığında bir grup aynı etnik, ırk, dil ve din gibi unsurlardan da ortak bir payda etrafında dışarıdakileri rekabetin dışında tutmaya çalışır. Bir sonraki aşamada çıkar grubu olarak nitelendirilebilecek bir yapıya dönüşür. Bu çerçevede, kapalı grup içindeki bireyler kendi aralarında rekabet etmektedir fakat dışarıdan gelebilecek kişilerin rekabeti arttıracığını düşünerek kendi kapalı gruplarına katılmalarına izin vermezler ya da girmeyi sınırlandırırılar. Bu durum da tekellerin ortaya çıkmasına neden olur. Ekonomik temelli olan dışarıya kapalı tekeli grup, kendi arasında işbirliği yaparak diğerlerinin katılmasına izin vermez. Bu tür tekeli ilişkiler grup içindeki bireyleri eğiterek daha özel formlara da evirilebilir. Grup içindeki bireyler özel yetiştirilir ve sosyal bağları sayesinde seçkin bir hayat şansı elde edebilir (Weber, 2012, s. 155).

Belirli şartları yerine getirmek kaydı ile sadece seçkin bir azınlığın bu kapalı ilişkilere katılmasına izin verilir. Bu gruplara kabul edilenler özel okullarda ve prestijli

üniversitelerde uygun bir eğitim almak, birlikte sosyalleşmek, kendini kanıtlamak ve belirli bir süre bekleyerek ek gereksinimleri karşılamak zorunda kalabilir. Kapalı ilişkilerin söz konusu olduğu bu tür gruplardaki bireyler kendilerini değil ait oldukları kapalı grubun önceliğini her şeyden daha üstün tutmak durumundadırlar (Weber, 2012, s. 155).

Weber'in yazılarında görülen açık ve kapalı ilişkiler ve toplumsal kapanma Parkin (1979, 1988) tarafından yeniden gündeme getirilerek eşitsizliğin nasıl doğup sürdürüldüğü ve dönüştürüldüğünü açıklamaya yönelik olarak geliştirilmiştir. Yukarıda da izah edildiği gibi Weber, toplumsal kapanmayı ticari sınıflar ile mülk sahibi sınıfların yaşam olanaklarını toplumsal sınıf ve statü grubu doğrultusunda meşrulaştırıp yeniden üretmelerinin bir arada giden sürekliliğinin araçlarından birisi olarak görmüştür. Bu görüşün daha sonraki taraftarları da toplumsal kapanmayı etnik köken, kast, hatta kapalı rejimleri bile kapsayan "statü onurunun maddi bir ödülü olarak her türlü eşitsizliğin temeli saymışlardı (Marshall, 2005).

Kapanma, ikili bir mekanizma olan dışlama ve içine almayla işlerlik kazanır. Dışlama ve içine alma ölçütleri ki bunlar (öğrenim durumu, parti üyeliği, deri rengi, dinsel kimlik, mülkiyet, toplumsal köken, yaşam tarzı ya da bulunduğu bölge olabilir) seçilmesi ve dayatılması dışlananlara yönelik dayatılması, gasp etme stratejilerinin yanı sıra eşitsizliği meşrulaştırıcı ideolojilerin açıklanmasına da katkıda bulunabilir (Marshall, 2005). Özetle, açık ve kapalı ilişkiler veya bir başka ifade ile toplumsal kapanma grupların girişlerini kısıtlayıp diğerlerini dışarıda bırakarak ve dağıtımını kontrol ederek toplumsal statü ve avantajları en üst düzeyde tutmaktır. Weber, piyasada ve diğer bazı koşullarda zenginlerin, seçkinlerin, kastların ve etnik toplulukların toplumsal kapanma koşul ve süreçlerini örnekleriyle açıklamıştır.

Son yıllarda Weber'in çok boyutlu "sınıf, statü ve parti" formülü eski açıklayıcı gücünde değildir ancak bunun yerine Frank Parkin tarafından bir diğer alternatif olan sosyal kapanma (açık ve kapalı ilişkiler) yeniden gözden geçirilerek şekillenmeye başlamıştır.

4. Güç, Hâkimiyet ve Tabakalaşma

Weber'in güç (iktidar) analizleri eşitsizlik ve tabakalaşmanın bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Weber'in güç analizleri karmaşıktır; sosyal hayat bir güç mücadelesi ve

çatışma alanıdır. Güç mücadelesinin temelinde en geniş anlamda siyaset vardır. Toplumsal eşitsizlik ve tabakalaşmanın izleri farklı çıkar gruplarının elde ettikleri her türlü güç çerçevesinde ele alınmalıdır.

Weber gücü çok kapsamlı ve amorf bir biçimde tanımladığı için eşitsizlik ve tabakalaşmaya uyarlanması karmaşık tahliller gerektirmektedir. Weber'in tanımında akla gelebilecek bütün nitelikler güç kapsamı içindedir ve tabakalaşma bağlamında ele alınması bazen kullanışlı değildir. Güç ilişkileri düzensizdir ve sık yer değiştirebilir. Fakat gücün diğer boyutu olan hâkimiyet (egemenlik) yapısal özellikler barındırdığı için tabakalaşma çalışmalarında daha uygun bir analitik terimdir (Grabb, 1984, s. 58-59). Egemenlik ilişkilerinde gruplar bir başka gruba tabi olup emirlere itaat etmekte, bulunduğu konumu kabullenmekte ve eşitsizlik ilişkileri düzenli bir yapıya bürünmektedir. Fakat Grabb'ın da belirttiği gibi sosyologlar arasında güç ve egemenliğin ayrı alanlar olup olmadığı hususunda bir görüş birliği yoktur.

Weber'in terminolojisinde geleneksel, karizmatik ve yasal olmak üzere üç egemenlik türü vardır. Egemenlik meşru veya gayri meşru olabilir çünkü karşı çıkanların değiştirme gücü yoktur. Tahakkümün türü zaman ve topluma göre farklılık gösterebilir. Ne var ki, mutabakat ve boyun eğmenin en önemli nedeni son tahlilde baskın grup ya da grupların zor kullanmasıdır. Zorbalık erken ilkel toplumlarda çok daha yaygındır ve toplumlar geliştikçe iktidar ilişkilerinde fiziki güç kullanma eğilimi azalmaktadır. Sürekli fiziki güç kullanmak şiddet, kızgınlık ve öfke yaratır ve alt grupları isyana teşvik eder. Modern toplumlarda özel koşullar haricinde fiziki güç kullanmak gereksizdir çünkü yasal kanunlar ortaya çıkmıştır. Hâkim grup zamanla yasal hakları sağlamlaştırarak rıza göstermeyi haklılaştırmakta ve mutabakatı sorun olmaktan çıkarmaktadır (Weber, 2012).

Weber'in sosyolojik yaklaşımı çatışma ve mücadeleye dayalıdır. Ekonomik çıkar çatışmaları diğer pek çok çatışma türlerinden sadece bir tanesidir. Güç için mücadele siyasetin merkezinde yer alır ve toplumsal eylemin doğasında vardır. Bu nedenle Weber sosyal eylemi geniş anlamda siyasal açıdan ele alır.

Weber, toplumların tarihi süreç içinde rasyonelleşmeye doğru değiştiğini ve sosyal eylemin giderek rasyonelleştiğini düşünmüştür. Aynı şekilde, Weber rasyonel

bir hukuk düzeni ve siyasi sistemin gelişim gösterdiğini belirtmiştir (Aron, 1967). Erken toplumlarda hukuk sistemi bir bölgeyi kontrol edenler tarafından fiziksel güç tekeli meşrulaştıran bir dayanak olarak ortaya çıkar. Bu yasalar daha ayrıntılı bir yapıya dönüşür ve sosyal eylemler düzenlemeler içerir. Egemen grup tedricen farklı alanlarda yönetici roller üstlenerek modern devletin kurulmasına yol açar.

Hâkimiyeti sağlayıp kalıcı hale getirmek bürokratik aygıtlarla mümkündür. Bürokrasiler sosyal eylemleri düzenleyerek toplumsal eşitsizliği sistemleştirip sürekliliği tesis eder. Weber'e göre toplumsal eşitsizlik ve tabakalaşmanın ortaya çıkıp sürekliliğinin sağlanmasının temelinde birbiri ile bağlantılı bürokratik yapılardan oluşan devlet mekanizması vardır. Devleti oluşturan yasama, yürütme, polis, asker ve diğer kuruluşlar kendi içlerinde görece hak ve otonomiye sahiptir. Bütün bu karmaşık aygıtlar bütünlüğünü ekonomiye indirgemek yüzeysel ve dar görüşlü bir tahlildir. Weber, ekonomik alanın dışında kalan diğer yapıların egemen kapitalist sınıfın bir üst yapısı olduğu tezini açıkça reddetmektedir. Weber, kapitalist sınıfın gücünün farkında birisi olarak daha çok yönetim araçlarının bürokratik elitlerin yetkilerinde toplanmasından endişelenmiştir (Weber, 2012).

Weber'in güç (iktidar), egemenlik ve otorite formülü sosyal eşitsizlik ve tabakalaşmanın karmaşık doğasının bir diğer önemli boyutunu oluşturmaktadır. Güç, egemenlik ve otorite modern devletin ortaya çıkışı ile birlikte her zaman ekonomik alanla çakışmamaktadır. Özellikle 20 yüzyılda ortaya çıkan ulus devletlerinin kurucuları çoğu zaman askeri ve sivil bürokratlardır. Bürokratlar güçlerini ekonomik alandan değil organize olabilmeye kapasitelerinden almışlardır. Yöneticiler daha sonraki süreçlerde meşruiyet boyutu kazandırıp kuralları belirlemişler ve yönetilenleri oyuna dâhil ederek sosyal tabakalaşmayı kurumsallaştırmışlardır.

5. Demokrasi, Sosyalizm ve Tabakalaşma

Weber'in ana hatları ile incelediğimiz toplumsal eşitsizlik ve tabakalaşma teorisi karmaşık ve çok boyutlu ilişki dinamikleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Modern toplum kendi menfaatleri doğrultusunda hareket eden insan eyleyenlerin rekabet ve mücadelesi sonucunda şekillenmiştir.

Weber, gelecek ile ilgili Marx kadar iyimser değildir. Hatırlanacağı üzere, Marx kapitalist toplumdaki eşitliğin sağlanacağı sosyalist bir topluma geçileceğini öngörmüştür. Weber, demokrasiye sempati ile bakmaktadır, ancak kapitalizm altında gelişen hâkimiyet, Weber'i toplumsal eşitsizliklerin giderilmesi hakkında kötümser bir gelecek tahminine yöneltmiştir. Weber ayrıca sosyalizmin de tahakküm, güç ve baskı kullanmayı daha da şiddetlendireceğini düşünmüştür.

Weber, modern toplumlarda demokrasinin işlevselliği sorununu irdeler ve temsili demokrasiyi benimser. "Geniş, karmaşık modern toplumlarda doğrudan halk demokrasisi gibi politik kavramları ütopyacı bulduğu için reddetmiştir. Bu tür ütopyacı demokratik teorilere karşı temsili demokrasiyi savunmuştur (Swingewood, 1998, s. 223-224).

Fakat sonuçta parlamenter demokrasi veya bir başka formu dediğimiz bu sistem de Weber için tahakküme yol açan bürokrasinin bir diğer çeşidinden başka bir şey değildir. Bürokrasinin demokrasi ile kaçınılmaz birlikteliği karşısında yapılacak bir şey yoktur; çünkü modern karmaşık toplumlarda demokrasi sadece bürokratik organizasyonlar ile yürütülebilir. Bürokrasi, yöneticiler tarafından olası suiistimallere karşı öngörülebilir bir düzen sağlar. Demokratik sistem yasa, yönetmelikler, mahkemeler, itiraz hakkı, seçimler ve çok partili bir yapı içerir ve bu yapı da seçilmiş bürokratları belirlenmiş sınırlara çeker (Gerth ve Mills, 1987, s. 42).

Yönetim bürokrasisinde de otoritenin hiyerarşisi, tesir, tecrübe ve uzmanlık vardır. Böylece, devlet idarecileri özel uzmanlık nitelikleri olan seçilmiş bir gruptur ve dolayısıyla ile demokraside de daha fazla güç ve otoriteye sahiptir. Demokrasi için gerekli olan bürokratik düzenin yöneticileri bu şartları kendi çıkarları etrafında kullanabilirler. Tabii ki her demokraside bu ihlallerin kaçınılmaz olduğu anlamına gelmez.

Weber gözlemlerinde siyasi eylemin her zaman manevra kabiliyeti olan ve önde gelen küçük siyasi bir grup tarafından verildiğini ifade eder. Ayrıca, Weber liderlerin temel demokratik prensiplere sadık ve başarılı olduğu ölçüde bunun böyle olması gerektiğini söyler. Weber için demokratik siyasette en önemli mesele etkili bir liderliktir. Weber'in kişisel tercihi demokratik aydınlanma ve kişisel karizmaya sahip bir lider etrafında duruyorsa bir siyasal demokrasidir. Weber'in korkusu ise gelecekte lidersiz bir hale gelmesi ve ülkenin yüksek dereceli memurlar tarafından lidersiz demokrasi şeklini almasıdır.

Yukarıdaki tartışmalar göz önüne alındığında, Weber'in gelecek için demokrasi umutları karamsardır. Hatta kendi tercihi olan siyasal demokraside bile bürokratik tahakkümün kaçınılmaz olduğu açıktır. Modern toplumun karakteristiği bireysel otonomi kaybı ve insan özgürlüğüdür. Bununla birlikte, sosyalizmin bütün bu ikilemlere çözüm olduğunu ve en iyi demokrasinin de sosyalizmde olduğunu iddia etmek yanlış bir iddiadır. Sosyalist sistemler, devletin karar almasında merkezileşmeye daha çok yol açmakta ve insan faaliyetlerinin tüm alanlarına müdahale etmektedir. Aslında, sosyalizm kapitalizmden daha fazla resmi bürokratik eğilimlere sebep olmaktadır. Proleterya diktatörlüğü bir kuruntudur ve sosyalizm bürokratik diktatörlüğün en uç örneğidir (Weber, 2012).

Weber, Marx'ın sosyal çatışma ve sosyal eşitsizliğin sona ereceği beklentisine katılmaz. Bürokrasinin gerekliliği, insan ilişkilerinde hizipçilik, rekabet ve mücadele; sosyalist veya kapitalist olsun bütün toplumların özelliğidir. Her iki düşünür de mücadele ve çatışmanın eşitsizlikte en önemli etken olduğunda hem fikirdir. Diğer taraftan Marks'a göre, mücadele ve çatışma insan doğasının ve sosyal hayatın tabii bir sonucu değildir. Sömürü ve sınıf sistemi insanları çatışmaya itmektir ve bu sistem insan doğasında var olan işbirliği ve yardımlaşmayı engellemektedir. Weber'e göre ise, sınıf ilişkisine dayalı sömürü düzeni olmasa dahi güç mücadelesi ve çatışma başka alanlarda devam edecektir. Her türlü olumsuz şiddet, sömürü ve gücün kötüye kullanılmasına karşı denetleme mekanizmaları geliştirilebilir fakat bu her zaman başarı ile neticelenmez.

Öte yandan Marx'ın ön gördüğü devrim gerçekleşmedi ancak dünya için çok büyük bir sorun haline gelen sermayenin gittikçe çok küçük bir azınlığın elinde toplanacağı tahmini bugün gelinen süreçte doğrulanmış gözükmektedir.

SONUÇ

Sosyal eşitsizlik ve tabakalaşma konusu insanlık tarihi boyunca hep önemli bir sorun olarak görülmüş ve sosyal bilimciler eşitsizliğin nedenleri, aldığı formlar ve sonuçları hakkında düşünmüşlerdir. Eşitsizlik sorunu ileriki yıllarda ülkelerin ve dünyanın en önemli sorunu haline gelecektir. Weber'in katkıları önemli teorilerden biri olarak hala bir başvuru kaynağıdır. Weber'in eşitsizlik ve tabakalaşma hakkında yazdıkları hala önemlidir çünkü çok boyutlu faktörler insanların yaşamlarını güçlü biçimde

etkilemektedir. Bu makalede tahlil edilen Weber'in eşitsizlik ve tabakalaşma teorisi modern toplumların karmaşık gerçeklerini tanımlamak ve birbirinden bağımsız iç içe geçmiş süreçleri tüm yönleri ile alması dolayısı ile esnek bir temel sağlamaya devam etmektedir. Weber'in bu konudaki ana teması toplumsal eşitsizlik ve tabakalaşmanın karmaşık, çok boyutlu nedenselliğe dayalı bir doğasının olduğudur.

Marx ve Weber'in düşüncelerinin geliştirilmiş biçimleri günümüzde de başvuru kaynağı olmaya devam etmektedir. Marx'tan sonra sosyal eşitsizlik ve tabakalaşma araştırmalarının teorik ve ampirik temellerini atan Weber'in bir birlerine zıt görüşleri olsa da modern toplumun yapısında önemli bir rol oynayan sınıf hakkında ortak noktaları vardır. Weber, Marx'ın proleterya ve burjuvaziden müteşekkil iki kutuplu sınıf çözümlemesinin ortalarına ne burjuvazi ne de proleter olan ve gelişen bir orta sınıfı dâhil ederek Marx'ın analizlerini genişletip sınıf, statü ve parti olmak üzere üç boyutlu bir tabakalaşma perspektifi geliştirmiştir.

Weber, bununla birlikte toplumsal yapılardaki çok sayıda hakimiyet biçimlerini tanımlayarak birbirleri ile iç içe geçmiş menfaat birliklerini, yasal, yasal olmayan, değerlerden ve alışkanlıklardan kaynaklanan egemenlik biçimlerini, modern hayatta çok önemli roller üstlenen bürokratik örgütlerin belirleyiciliğini ve de devletin gittikçe artan etkisini gündeme getirerek kendinden sonra gelen tabakalaşma ve eşitsizlik çalışmalarına önemli katkılar yapmıştır. Ekonomik kaynakların denetimi, statü grupları ve parti birliklerinin etkileşimleri ile elde edilen güç; toplumsal eşitsizlik ve tabakalaşma düzenini biçimlendirmektedir.

Son yıllarda geliştirilen eşitsizlik ve tabakalaşma teorilerinin önemli bir kısmı (sınıf yapışması, toplumsal kapanma, güç teorileri, statü tutarsızlığı vb.) yeni Webercilere aittir.

Postmodernist araştırmacılar sınıfın önemini kaybederek yerini parçalı kimlikler, hayat tarzı ve tüketime bıraktığını ileri sürmektedirler fakat bu tartışmalar da yine bir yönü ile Weber'in statü kavramının güncelleştirilmesine dayanmaktadır. Ancak son yıllarda Weber'in çok boyutlu sınıf, statü ve parti formülü güncelliğini kaybetmiştir ve bunun yerine Weber'in sosyal kapanma (kapalı ilişkiler) analizleri yeniden gözden geçirilerek tabakalaşma çalışmalarında önem kazanmıştır.

Kaynaklar

- Argın, Ş. (1992). Neo-marksist sınıf analizinde weber hayaleti. *Birikim*, Nisan, 1992. <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/6521/neo-marksist-sinif-analizinde-weber-hayaleti#.WJuIzNKLTMw>.
- Aron, R. (1967). *Sosyolojik düşüncenin evreleri* (A. Korkmaz, Çev. 1986). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Arslan, A. (2004). Temel sorunları ve açılımları ile sınıf teorisi, sınıf bilinci ve orta sınıflar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 126-143. http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/65/1/10_Yaniklar_Cengiz.pdf
- Coser, A. L. (2008). *Sosyolojik düşüncenin ustaları* (H. Hülür, S. Toker ve İ. Mazman, Çev.). Ankara: De Ki Basım Yayım Ltd. Şti.
- Cuff, E. C., Sharrock W. W. ve Francis D. W. (2013). *Sosyolojide perspektifler* (Ü. Tatlıcan, Çev.). İstanbul: Say Yayınları.
- Eyce, B. (1999). Sosyal tabakalaşma tipolojisinde weberyan model. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Dergisi*, 13, 271-287. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/151842>
- Grabb, G. E. (1984). *Theories of social inequality an introduction*. Holt, Rinehart and Winston of Canada, Limited.
- Gerth H. H. ve Mills, C. W. (1987). *Max Weber: Sosyoloji yazıları* (T. Parla, Çev.). İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları.
- Giddens, A. (1996). *Siyaset sosyolojisi ve toplumsal teori* (T. Birkan, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Giddens, A. (1999). *İleri toplumların sınıf yapısı* (Ö. Baldık, Çev.). İstanbul: Birey Yayınları.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji* (H. Özel, C. Güzel, Çev.). İstanbul: Ayraç Yayınları.
- Kemerlioğlu, E. (1996). *Toplumsal tabakalaşma*. Ankara: Saray Kitabevi.
- MacRae, G. D. (1985). *Weber* (N. Vergin, Çev.). İstanbul: Afa Çağdaş Ustalar Dizisi, Afa Yayıncılık.
- Marshall, G. (2005). *Sosyoloji sözlüğü* (O. Akınay, D. Kömürcü, Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marx, K. (1998). *Artı değer teorileri*. (Y. Fincancı, Çev.). İstanbul: Sol Yayınları.
- Özlem, D. (1990). *Max Weber'de bilim ve sosyoloji*. İstanbul: Ara Yayıncılık.
- Parkin, F. (1988). Toplumsal tabakalaşma. (F. Berktaş, Çev.). A. Uğur, M. Tunçay (Ed.), *Sosyolojik çözümlemenin tarihi* içinde. V Yayınları.
- Parkin, F. (1979). *Marxism and class theory: A bourgeois critique*. London: Tavistock
- Ringer, F. (2006). *"Weber'in metodolojisi: Kültür bilimleri ile sosyal bilimlerin birleşimi"* (M. Küçük, Çev.). Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Sunar, L. (2015). Türkiye Sosyoekonomik Statü Endeksi Geliştirme Projesi. TÜBİTAK Projesi, 113K506.
- Swingewood, A. (1998). *Sosyolojik düşüncenin kısa tarihi*. (O. Akınay, Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Turner, B. (1988). *Statü*. (K. İnal, Çev.). Ankara: Doruk Yayıncılık.

- Ünal, A. Z. (2011). *Toplumda tabakalaşma ve hareketlilik: Olgular, kavramlar ve kuramlar*. Ankara: Birleşik Yayınevi.
- Weber, M. (2010). "Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu" (E. Aktan, Çev.) İstanbul: Alter Yayıncılık.
- Weber, M. (2012). *Ekonomi ve toplum*. (Cilt I) (L. Boyacı, Çev.). İstanbul: Yarın Yayınları.
- Weber, M. (2012). *Ekonomi ve toplum*. (Cilt II) (L. Boyacı, Çev.). İstanbul: Yarın Yayınları.
- Yanıklar, C. (2014). Postmodernist antipati: Postmodernist sınıf (sızlık) yaklaşımlarına eleştirel bir bakış. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(01), 205-227.

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Kitap Değerlendirmesi / Book Review

“Ne Ders Olsa Veririz”: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü

Aslı Vatanserver, Meral Gezici Yalçın, İletişim Yayınları, Araştırma-İnceleme Dizisi 351, ISBN-13: 978-975-05-1692-4

Tuba SÜTLÜOĞLU¹



¹Arş. Gör., Anadolu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Eskişehir, Türkiye

Corresponding author:

Tuba SÜTLÜOĞLU, Anadolu Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Eskişehir, Türkiye

E-mail: tubasutluoglu@anadolu.edu.tr

Received: 17.01.2017 **Accepted:** 10/05/2018

Citation: Sütüoğlu, T. (2018). “Ne ders olsa veririz”: Akademisyenin vasıfsız işçiye dönüşümü. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 269-273. <https://doi.org/10.26650/JECS423432>

Neoliberal düzenlemeler, gerek işgücünün üretim sürecinin farklı evrelerinde kullanılması gerek çalışma sürelerinin ve ücretlerin keyfi olarak belirlenmesi şeklindeki farklı görüngülerle, üretim ilişkilerinde eşitsizliğin yeni biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Emegün güvencesizleşmesine ve vasıfsızlaşmasına yol açan bu toplumsal ve ekonomik dönüşüm sürecinden, akademik emek de elbette ki payına düşeni almıştır. İşte kendileri de vakıf üniversitesinde görev yapmış/yapmakta olan akademisyenler, Aslı Vatanserver ve Meral Gezici Yalçın, “Ne Ders Olsa Veririz” adlı çalışmalarında, bilgi üretiminin bu üretim biçimine has bir emek gücü tarafından gerçekleştirildiği (s. 14) noktasından hareketle, akademik emegün mevcut üretim ilişkileri içerisindeki konumunun ortaya konulması gerektiğini belirtirler.

Alt başlığı “Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü” olan eserde, akademik emeğe de sıçramış olduğu vurgulanan vasıflı emeğin değersizleştirilmesi/güvencesizleştirilmesi süreçleri vakıf üniversiteleri üzerinden ele alınmakta, söz konusu kurumlar çalışma boyunca “sözde” sıfatıyla betimlenmektedir. Nitekim yazarlar, vakıf üniversitelerinin kamu yararından önce kâr amacı güdüyor olduklarına ve üniversite sahiplerinin, üniversiteden sağladıkları kârı diğer sektördeki yatırımlarına aktardıklarına olan inançları (s. 22) sebebiyle, söz konusu kurumların sadece ismen “vakıf” üniversitesi olduğunu belirtirler. İlk baskısı İletişim Yayınları’ndan çıkan ve altı bölümden oluşan çalışmada, araştırmanın amaç ve metodolojisinin verildiği giriş bölümünden sonra sırasıyla bölümler, “Hiçleşmenin Sistemik Arka Planı”, “Türkiye’nin Akademik Sweathopları: Vakıf Üniversiteleri”, “Akademik Mitler ve Kanıksanmış Sömürü”, “Vakıf Üniversitelerinden Hiçleşme Manzaraları”, “Söylem Analizi: Anlamlar ve Meşrulaştırmalar” ve “Sonuç Yerine” şeklindedir. Biçimsel olarak bakıldığında eserin kapak tasarımı, içeriği tam yansıtmaya da tatmin edici gözükmemektedir. Eser boyunca kullanılan akademik dil, akıcı ve okuyucuyla kolay iletişimi sağlayacak bir üslupla birleştirilmiş, yapılan görüşmelerin bölümlerin bağlamlarına uygun bir şekilde ana metnin içerisine yerleştirilerek yorumlanması, eseri kolay okunur hale getirmiştir.

Eserde, akademisyenlerin güvencesizliği deneyimleme süreçleri prekarya tartışmaları ekseninde yapılmaktadır. Buna rağmen, prekaryanın yerleşik tanımından farklı olarak ele alındığı yazarlar tarafından özellikle vurgulanır (s.15). Alman ve Fransız literatüründe, belirsiz varoluş koşullarında yaşamak zorunda bırakılmış kitleleri içine alan prekar-ya, bu çalışmada vasıflı emeğin güvencesizleştirilmesi perspektifinden ele alındığı için, güvencesizliğin neoliberal dönemde vasıflı emeğe de sıçramış olduğunu belirten Guy Standing’in prekarya analizi yazarlara temel bir teorik çerçeve sunmuştur (s. 16). Nitekim Vatanserver ve Yalçın’a göre, günümüz dünyasında yeni olan şey, toplumun kıyılarına itilmiş kesimlerden ziyade, belirli bir toplumsal/kültürel sermaye birikimine sahip eğitilmiş orta/üst-orta sınıfın prekarize olma meselesidir (s. 15-16).

Yazarların ifadesiyle, akademik emek açısından güvencesizliğin ne anlama geldiğinin değerlendirilmeye çalışıldığı çalışmada (s. 15), yaşları 25-68 arasında değişen 28 öğretim elemanı ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu öğretim elemanlarının çalışma alanları, sosyoloji, sosyal çalışma, felsefe, insan ve toplum bilimleri, tarih, ekonomi, işletme, matematik, psikoloji, uluslararası ilişkiler, halkla ilişkiler ve reklamcılık

şeklinde. Tamamı İstanbul'da bulunan 13 vakıf üniversitesinde çalışan ve çoğunluğunu kadınların (20) oluşturduğu öğretim elemanları içerisinde, yardımcı doçentler (14), araştırma görevlileri (7), profesörler (4), okutmanlar (1) ve araştırma asistanları (1) yer almaktadır.

Yazarlar kitabın giriş bölümünde, çalışmanın başlıca amaçlarından birinin, akademisyenlerin sınıfsal konumlarıyla yüzleşmelerini sağlamak (s. 24) olduğunu söyler. Bu anlamda, mesleğin prestiji ile "akademik emeğin reel sınıfsal konumu" (s. 23) arasındaki mesafenin açılması sonucu ortaya çıkan ve yazarların, "akademisyenler özelinde spesifik bir mesleki patoloji" (s. 23) şeklinde ifade ettikleri durumu tasvir etmesi açısından aşağıdaki cümleler önemlidir:

"Akademisyenlik entelektüel donanım gerektiren ve bu nedenle de (en azından geleneksel anlamda) statü değeri yüksek bir uğraş olarak kabul edilir. Bu statü değeri, her nedense, bu mesleğin sunduğu ve yetersiz olduğu herkesçe bilinen maddi koşulların bir telafisi gibi algılanır. Akademisyenlerin kendileri de, sınıfsal koordinatlarını salt ekonomik sermaye açısından tanımlamaz, hatta böyle bir tanımlamayı, kendilerini adadıkları yüce gayeye, bilgi üretme ve yeni nesilleri bu üretimi devam ettirme yetisiyle donatma gayesine hakaret sayarlar. Böyle bir uğurda geçirilen bir yaşamda gündelik ve fani sıkıntılardan bahsetmek, bunlar yüzünden akademisyenlik gibi büyük bir idealden soğumak veya onu terk etmeyi düşünmek, "küçük" bir davranış olacaktır. Bu nedenle, yaptığı işin ona reva gördüğü yetersiz/olumsuz yaşam koşullarını dile getirmek, akademisyenler arasında çoğu kez bilimsel/akademik adanmışlığının şüpheye düşeceği kaygısını yaratır." (s. 23)

Mesleğin statü değerinin olumsuz koşulların telafisi olarak algılanması ile ilgili tespitler, belki yazarların da birer akademisyen olmasının etkisiyle, görünenin arkasında yatan ve bu yüzden ifade edilmesi zor olan bir durumun yalın bir biçimde yazıya dökülmesini sağlamıştır. Nitekim, bugün çok yüzeysel bir gözlemlerle dahi, geçmişten beri toplumsal tabanda kabul edilmiş bir meslek grubuna karşılık gelmesi dolayısıyla, akademisyenliğin statü değeri oldukça yüksektir. Buna karşın, bilgi üretmenin ve aktarmanın maddi karşılığına yönelik tartışmaların, akademisyenlerin kendi aralarındaki günlük sohbetlerde dahi, meslek etiğine uygun düşmeme kaygı ve çekincesiyle

yapıldığı da bir gerçektir. Bu anlamda, olumsuz maddi-manevi koşulların yarattığı boşluğun, akademisyenin mesleğe bağlılığı ve toplum nezdindeki akademisyenlik algısı ile birleşince büyük ölçüde dolduğu yönündeki tespit yerinde gözükmektedir.

Aslında bu tespit, akademisyenlerin kendi meslek gruplarıyla ilgili mücadelelerde neden bulun(a)madıkları sorusuna bir parça cevap niteliği taşıyor gibi gözükmektedir. Nitekim, “Vakıf Üniversitelerinden Hiçleşme Manzaraları” adlı dördüncü bölümün, “Akademisyenlerde sınıf bilinci ve örgütlenmenin önündeki engeller” (s. 192-211) adlı alt başlığında yazarlar, toplumsal eşitsizlikler noktasında en fazla duyarlı olması beklenen bir grubun kendilerine dönük haksızlıklara bu denli sessiz kalmalarının düşündürücü olduğunu belirtirler. Elde ettikleri bulgular neticesinde, örgütlenmenin önündeki engellerin başında akademik meslek ahlakının bozulmuş olduğuna dair inanç beslenmesi (s. 194), meslektaşlar arasında aforoz edilme ve işten çıkarılma korkusu (s.195), kariyer aşamalarının akademik rütbe şeklinde algılanarak mesleki dayanışmayı engellemesi (s.198), Türkiye’de örgütlü mücadele geçmişinin zayıflığı (s.199) ve akademisyenlerin sınıfsal perspektiflerinin olmaması gelmektedir (s. 203).

Türkiye’de örgütlü mücadele geçmişinin zayıflığı yönündeki bulgu üzerinde ayrıca durmak gerekir. Nitekim, bu olgu, sendikalaşma veya örgütlenme noktasındaki tepkisizliğin, sadece belli bir grubun entelektüel donanımı ve kültürel/ekonomik sermayesine indirgenebilecek kadar yüzeysel bir mesele olmadığını göstermesi açısından da önemlidir. Zira, örgütlü mücadelelere mesafeli bir toplum, bir ülkenin geçirdiği siyasi-ekonomik süreçlerden bağımsız düşünülemez gibi, resmi ve/veya egemen ideolojinin en önemli aktarıcısı ve en önemli sosyalleşme aracı olan ve toplumsal gerçeğin yeniden üretimini sağlayan medyanın toplumsal hafızayı kodlama biçimlerinden de bağımsız düşünülemez.

Bununla birlikte yazarlar, “Akademik Mitler ve Kanıksanmış Sömürü” (s. 79-105) başlıklı üçüncü bölümde, akademisyenliğin diğer mesleklerden üstün bir uğraşı olduğu için, akademik ilginin günlük hayatın sıkıntılarına katlanması gerektiğine dair yaygın bir inanç olduğunu, bu inancın güvencesizliğin hâkim olduğu günümüzde akademisyenlerin kendilerini rahatlatmalarına yarayan birer mit haline geldiğini ifade ederler (s. 79-80). Bu mitlerin, gücünü onlara inananlardan aldığını ve akademisyenlerin kendi sınıfsal gerçeğini görmesini engellediğini belirten Vatansever ve Yalçın’a göre,

akademisyenliğin bir iş değil, bireyin zevkleri ve değerleri doğrultusunda seçmiş olduğu bir yaşam biçimi olduğuna yönelik "manevi tatmin" (s. 80-86) ile mesleğe yönelik var olan "gönüllü çilecilik ve adanmışlık" hali (s. 86-88) en yaygın akademik mitlerdendir. Bu nokta üzerinde yapılmış olan vurguların sıklığı, zaman zaman okuyucuda akademik faaliyetin akademisyene sanki hiç manevi tatmin sunmadığı, akademisyenlerin de tamamen bir yanılgı içerisinde oldukları yönünde bir izlenim bıraksa da, yazarlar, "Güvencesizliğin veçheleri" alt başlığında böyle bir iddialarının olmadığını, niyetlerinin tamamen mesleğe dair kalıplaşmış yargıların akademisyene yapay bir tatmin sağladığını ve uzun vadede bilimsel üretime zarar verdiğini göstermek olduğunu altını çizerek (s. 107).

Sonuç olarak, "Ne Ders Olsa Veririz", ülkemizdeki yükseköğretimin mevcut durumuna yönelik eleştirileri, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin yaşadıkları sorunlar üzerinden değerlendirmesi açısından önemlidir. Bu sorunları yaratan toplumsal koşullara, yani neoliberal dönemin akademik emek üzerindeki etkilerine değinmesi noktasında, sosyal bilimler literatürüne önemli bir katkı sağladığını da belirtmek gerekir. Görüşmelerin dayandırıldığı kuramsal çerçevenin zenginliği ise, hem üniversitelerin bugünkü durumu hem de akademisyenlerin toplumsal konumu ve üretim ilişkileri içerisindeki yeri hakkında sosyolojik bir çıkarım yapılmasını mümkün kılmaktadır. Üzerinde durulması gereken bir diğer nokta ise, araştırmacıların bizzat deneyimledikleri/tanıdıkları bir konu üzerine eğilmiş olmalarıdır. Bu durum, bir taraftan avantaj gibi gözükse de, diğer taraftan araştırmacının özdüşünümelliğini, önyargılarıyla ve sahip olduğu değerler sistemiyle mücadele sürecini daha önemli ve zor hale getirir. Fakat, söz konusu kitapta, yazarların araştırma konularına baktıkları mesafenin, okuyucuda nesnellikten uzaklaşıldığı düşüncesini yaratmadığı açıklıkla ifade edilebilir.

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Kitap Değerlendirmesi / Book Review

Çalışma Psikolojisi

Aşkın Keser ve Burcu Kümbül Güler, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2016, 387 Sayfa,
ISBN: 978-605-5100-79-7

Ceyda TAŞÇIOĞLU¹



¹Arş. Gör., Uludağ Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Bursa, Türkiye

Corresponding author:

Ceyda TAŞÇIOĞLU, Uludağ Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Bursa, Türkiye

E-mail: ceydatascioglu2@gmail.com

Received: 01.01.2017 **Accepted:** 10.05.2018

Citation: Taşçıoğlu, C. (2018). Çalışma psikolojisi. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 275-279. <https://doi.org/10.26650/JECS423436>

Günümüzde içerdiği konular neticesiyle çalışma yaşamındaki yeri giderek önem kazanan Çalışma Psikolojisi bilimi bu kitabın ana temasını oluşturmaktadır. Aşkın Keser ve Burcu Kümbül Güler bu kitabı çalışma psikolojisi disiplini tanıtır, çalışma psikolojisinin ilgi odağındaki konuları ayrıntılı olarak incelemek amacıyla kaleme almışlardır. Bu amaç doğrultusunda içeriksel zemin hem lisans öğrencilerine hem alanda çalışan bireylere hitaben düzenlenmiştir. Yazarların uzun akademik yaşamlarında edindiği deneyimlerin başarılı bir ürünü olarak nitelendirilebilecek kitap on bir bölümden oluşmaktadır.

“Çalışma Psikolojisinin bir bilim dalı olarak ortaya çıkışını ve tarihsel süreci” ele alan birinci bölümde, çalışan bireyin yeteneği, üretkenliği, iş tatmini ve çalışma koşulları gibi konularda fikirleri ve çalışmalarıyla alanın gelişmesine büyük katkı sağlayan isimler ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu tarihsel sürecin “Erken Dönem Çalışmaları, Birinci

Dünya Savaşı Öncesi ve Sonrası Dönem, Büyük Bunalım Dönemi, İkinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı Sonrası Dönem” gelişmeleri şeklinde sınıflandırılması konunun kolaylıkla anlaşılıp özümsemesine yardımcı olmaktadır.

Diğer bölümlerde ele alınacak konuların anlaşılabilirliğini arttırmak ve iyi bir kavramsal zemin oluşturmak adına ikinci bölümde “Çalışma Psikolojisi biliminin anlamı, amaçları ve kapsamı” üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur. Çalışma Psikolojisinin ele aldığı konular dolayısıyla ilişkili görülen Örgütsel Davranış, Endüstri Psikolojisi, Örgüt Psikolojisi, İş Psikolojisi ve Yönetim Psikolojisi gibi bilim dalları açıklanmış, hangi yönlerden benzerlik ve farklılıklara sahip oldukları değerlendirilmiştir.

“Çalışma kavramının etimolojik ve tarihsel süreçte değişerek süregelen anlamı” üçüncü bölümün konusunu oluşturmaktadır. Bu bölümde öncelikle çalışmaya olumlu özellikler atfederek onu bireyin yaşamının vazgeçilmezi şeklinde anlamlandıran düşünürler ile çalışma olgusunu ciddi olarak eleştiren, onu bireyin “mutluluğuna engel ve düşünsel yozlaşmanın sebebi” olarak niteleyen düşünürlerin görüşlerine yer verilmiştir. Tarihsel süreçte toplumların geçirmiş olduğu sosyal, ekonomik ve kültürel değişimlerle çalışma kavramının değişen anlamı dönemsel olarak ayrıntılı şekilde vurgulanmıştır. Sanayileşmeyle tarım toplumundaki çalışma anlayışının büsbütün değişimini konu edinen John Steinbeck’in “Gazap Üzümleri” eseriyle ilgili okuma parçası ve günümüz çalışma biçimini anlatan “Genç Çıraklar (The Internship)” film önerisi ile bölümde anlatılmak istenen konuyu okuyucuların zihninde kalıcı kılmak hedeflenmiştir.

Dördüncü bölüm “iş ve meslek seçimi” konusu üzerine yapılandırılmıştır. Günümüzde hem gelir elde etmek hem de sosyal kimlik oluşturmak adına büyük önem verilen meslek seçimi, bu süreçte etkili olan psikolojik ve sosyolojik faktörler çatısı altında ayrıntılandırılmıştır. Yazarlar bireyin eğitimi alacağı meslek alanıyla uyumunu belirleyen psikolojik ve sosyolojik faktörleri özetlemişlerdir. Meslek seçiminde etkili olan unsurlara değinildikten sonra bireyin tatmin duyacağı işi seçme aşamasında dikkat edilmesi gereken noktalara ışık tutulmuştur. Bölüm “Company Man” film önerisi ve yorum yazısıyla sonlandırılmıştır.

Beşinci bölümde yazarların “bireyin kariyer yolundaki ilk adımı” olarak nitelendirdikleri “iş arama davranışı” ele alınmıştır. Gerek işsizler gerek yaptığı işten tatmin olamayan

çalışanlar için güncel öneme sahip bu konuda yazarların ilk olarak iş arama davranışının teorik altyapısına değindiği görülmektedir. Yazarlar tarafından uzun iş arama dönemlerinde bireylerin yüksek özsaygı ve öz yeterlilik algısının psikolojik kalkan niteliği taşıdığı ileri sürülmüştür. Ayrıca bu süreçte olumsuz sonuçlar doğuran işsizlik psikolojisi problemine ve bireylerin iş ararken farklılaşan motivasyon kaynaklarına da yer vermişlerdir. Bireylerin iş arama ve kariyer gelişim süreçlerinde psikolojik yüklerini azaltmak ve bireye gerekli becerilerin kazandırılması noktasında kariyer danışmanlığının önemi vurgulanmıştır. Yazarlar bölümün ilerleyen kısmında bireylerin başvurabileceği çeşitli iş arama tekniklerine ayrıntılı bir şekilde yer vermiştir. Son olarak, iş arama sürecinin örgütsel karşılığı olarak işe alım sürecine ve işe alınan kişilerin deneyimlediği “Örgütsel ve Mesleki Sosyalleşme” dönemlerine değinilmiştir.

Çalışma psikolojisi literatüründe büyük ilgi gören “motivasyon” teması altıncı bölümün konusunu oluşturmaktadır. Yazarlar motivasyon kavramını açıklayıp, çeşitli motivasyon teorilerini İçerik ve Süreç Teorileri başlıkları altında özetlemişlerdir. İş yaşamında çalışanların motivasyonu ile ilişkili görülen ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönelimsel motivasyon araçları kategorize edilerek detaylı bir biçimde anlatılmıştır.

Bireyin iş yaşamındaki mutluluğu ve yaptığı işten duyduğu tatmin psikolojik iyi hali için büyük önem taşımaktadır. Gerek literatürde gerek uygulamada büyük ilgi gören “çalışanların işe yönelik tutumları” konusu yedinci bölümde iş tatmini ve örgütsel bağlılık perspektifinden ele alınmıştır. İlk olarak, çalışanın iş tatminine genel tatmin düzeyi anlayışıyla yaklaşan küresel yaklaşım ile bireyin tatminini etkileyen faktörleri ayrıntılı olarak açıklayan özellik yaklaşımına değinilmiştir. Yapılan birçok çalışmada iş tatminiyle ilişkili bulunan başlıca unsurlar üzerinde ayrıntılı olarak durulmuştur. İş tatminsizliğinin hem birey hem de örgüt için olumsuz çıktıları değerlendirilmiştir. Bölümün ikinci yarısında ise çalışanın örgütüne karşı hissettiği örgütsel bağlılığın boyutları incelenmiştir. Örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen faktörlere açıklık getirilmiş, çalışanın örgüte olan bağlılık düzeyine göre yaygın olarak karşılaşılan sonuçlar tartışılarak bölüm tamamlanmıştır.

Yazarlar sekizinci bölümde birçok çalışanın sık sık dile getirdiği problemlerin temelinde yatan “iş- özel yaşam dengesini sağlama” konusunu ele almışlardır. İş- özel yaşam dengesinin yapısı incelendiğinde hem bireysel hem de örgütsel etmenlerin denge

oluşumunda belirleyici olduğuna dikkat çeken yazarlar, iş- özel yaşam arasındaki ilişkiyi farklı teorik yaklaşımlarla açıklamaya çalışmışlardır. İşin özel yaşamı olumsuz etkilediği ve özel yaşamın işi olumsuz etkilediği durumlar ve sonuçlar tartışılarak yön odaklı sınıflama yapılmıştır. Türkiye'nin diğer ülkelere kıyasla iş- özel yaşam dengesi açısından çarpıcı konumu değerlendirildikten sonra işyerinde bu dengeyi sağlamaya yönelik örnek uygulamalar detaylandırılmıştır.

Dokuzuncu bölümde iş sağlığı psikolojisinde başlı başına bir risk faktörü olan çalışanların iş yaşamından kaynaklı deneyimlediği "iş stresi" konusu anlatılmaktadır. Bu bölümde ilk olarak stres kavramı genel bir şekilde ele alınmıştır. Stresin ruhsal, sosyal, duygusal, zihinsel ve fiziksel belirtileri sınıflandırılmıştır. Devamında iş yaşamında birçok faktörün etkisiyle maruz kalınan iş stresi konusuna giriş yapılmıştır. Örgütsel, bireysel ve işin kendisinden kaynaklı stres nedenleri geniş bir perspektiften tartışılmıştır. Ele alınan stres kaynaklarıyla hem bireysel hem de örgütsel yöntemlerle başa çıkma yolları ayrıntılı olarak değerlendirilerek bölüm tamamlanmıştır.

Kavram olarak çalışma hayatının 1980'lerde tanıştığı, birçok stres kaynağından daha yıkıcı etki bırakan "mobbing" onuncu bölümün temasıdır. Yazarlar iş yaşamında bir çalışana diğer çalışanlar tarafından uygulanan bilinçli yıldırma faaliyetleri olarak tanımladıkları mobbing davranışlarını detaylı bir şekilde sıralamışlardır. Düşey, yatay ve dikey olmak üzere üç düzeyde tanımlanan mobbingin kişiye ve örgüte bağlı sebepleri ayrıntılarıyla incelenmiştir. Mobbingin hem çalışan birey hem de örgüt açısından olumsuz çıktıları değerlendirilmiştir. Yazarlar mobbinge mücadele konusunu mağdurların bireysel olarak girişimleri ve örgütün mobbingi önlemeye yönelik müdahaleleri şeklinde özetlemişlerdir. Bölüm sonunda "Mobbing" isimli film önerisi verilmiş, mobbingi konu alan "Modern Zamanlar, Şirket ve Şeytan Prada Giyer" filmlerinin analizinin yapıldığı okuma parçası ile bölüm tamamlanmıştır.

Kitabın son bölümünde çalışanın bedensel, ruhsal ve sosyal iyi halini sağlayabileceği ve koruyabileceği çalışma koşullarını temel alan "iş sağlığı psikolojisi" konusu üzerinde durulmuştur. İlk olarak çalışma psikolojisi ve iş sağlığı arasındaki ilişki irdelenmiştir. Her iki alanın da temel çalışma biriminin "çalışma yaşamındaki insan" olması ve bu nedenle önemli ortak konuların varlığı vurgulanmıştır. Psiko-sosyal tehlike ve riskler, işyerinde güvenlik kültürü ve davranış odaklı güvenlik olarak belirlenen ortak konular

ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışma psikolojisinin odağında bulunan amaçlara ulaşmada getirdiği çözüm yolları ile ergonominin iş sağlığı ve güvenliğindeki yeri değerlendirilmiştir. Son olarak, iş sağlığı psikolojisinde çalışanların sağlığına tehdit niteliğindeki monotonluk ve yorgunluk konuları ayrı konu başlıkları halinde açıklanmıştır.

Sonuç olarak, eserin yazılma amacı doğrultusunda bölüm içerikleri göz önüne alındığında, çalışma psikolojisine dair temel konulardan güncel konulara doğru konu akışının başarılı bir şekilde sağlandığı görülmektedir. Konuların teorik yaklaşımlarla desteklenmesi kitabın ders kitabı olma niteliğini güçlendirmektedir. İş ve meslek seçimi, iş yaşamında motivasyon, iş tatmini, iş- özel yaşam dengesi, iş stresi, mobbing, iş sağlığı ve güvenliği gibi her çalışanın okuma ihtiyacı duyacağı konuların sade ve anlaşılır bir dille kaleme alınması ise kitabı sahada çalışanlar için değerli kılmaktadır. Her bölümde konu ile ilgili güncel, okuyucunun ilgisini aktif tutan okuma parçaları ve çalışma hayatını konu alan film önerileri kitabın içerik olarak zenginliğini pekiştirmiştir. Sayfa kenarlarında anlatılan konuya ilişkin önemli bilgileri içeren küçük metin kutucukları okuyucunun dikkatini çekmektedir. Kitabın bir başka güzel yanı ise bölüm sonlarında okuyuculara öğrendikleri bilgileri test etme imkanı sunan “Bil Bakalım” soru kutucuklarının oluşturulmasıdır. Ayrıca yazarlar alışlagelmiş ders kitaplarının aksine, her bölüm için renkli baskı tercihleri ile biçimsel bir yeniliğe imza atmışlardır. Özetle, “Çalışma Psikolojisi” kitabı hem doyurucu içeriği hem de biçimsel zenginliği ile titizlikle hazırlanmış, alan için önemli bir referans kaynağı niteliğindedir.

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Kitap Değerlendirmesi / Book Review

Mutluluk Ekonomisi -Kamu ekonomisi açısından bir analiz-

Mutluluk Ekonomisi Kamu Ekonomisi Açısından Bir Analiz

Prof. Dr. Murat Şeker, Türkmen Kitabevi, ISBN: 6054749812, 152 Sayfa

Mikail PEHLİVAN¹



¹Arş. Gör., Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Edirne, Türkiye

Corresponding author:

Mikail PEHLİVAN, Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Edirne, Türkiye

E-mail: m.plvn7@gmail.com

Received: 13.03.2017 **Accepted:** 10.05.2018

Citation: Pehlivan, M. (2018). Mutluluk ekonomisi -Kamu ekonomisi açısından bir analiz-. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 281-284.
<https://doi.org/10.26650/JECS423438>

Yazarın da bahsettiği gibi kitabın adında mutluluk kelimesinin geçmesi kişiyi mutlu eden pozitif konuları düşündürmektedir. Fakat bu kitapta işlenen konu, iktisadi olguların mutluluk üzerinde bir etkisinin olup olmadığı ve eğer bir etkisi var ise, bu etkinin pozitif mi yoksa negatif mi olduğunun incelenmesidir. Her ne kadar iktisadi olguların kamu ekonomisi açısından mutlulukla ilişkisi ele alınsa da psikoloji ve sosyoloji araştırmacılarının da rahatlıkla yararlanabileceği bir eserdir. Kitabın yazılmasındaki amaç, yeni sayılabilecek “*mutluluk ekonomisi*” alanına katkı sağlamak olup, toplumdaki bireylerin mutluluğunu doğrudan etkileyen, siyasi karar alma mekanizmasıyla belirlenen iktisadi kararların, “*mutluluk ekonomisi*” başlığı altında bir farkındalık oluşturularak değerlendirilmesidir. Bu çerçevede oluşturulan kitap genel değerlendirme dışında altı bölüm halinde işlenmektedir. Bölümler sırasıyla: mutluluk kavramı ve ölçümü,

mutluluk araştırmaları, mutluluk ve iktisat, kamu ekonomisi, kamu politikaları ve mutluluk, mutlulukla ilgili diğer faktörler ve kamu politikası amacı olarak mutluluk başlıklarından oluşmaktadır.

İlk bölüm olan “*Mutluluk Kavramı ve Ölçümü*”nde soyut bir kavram olan mutluluk kelimesinin genel bir tanımı yapıldıktan sonra daha özele inilerek Aristoteles’in görüşleri ve devamında farklı birçok düşünürün bakış açılarına göre mutluluk kavramı ele alınmaktadır. Kavramsal çerçevede son olarak M. Rojas’ın Kavramsal Gönderi Teorisi’nde, içsel ve dışsal olarak sekiz farklı şekilde mutluluğu tanımlaması tablo halinde sunulmakla beraber; gelir, eğitim ve yaş kriterlerine göre yapılan sınıflamalara dâhil kişilerin ortak özellikleri verilmektedir. İktisat ile mutluluk ilişkisine giriş sayılabilecek bu noktada, gelirin en çok etkilediği “*anı yaşama yaklaşımı, gerçekleştirme yaklaşımı ve eğlence yaklaşımı*” olan mutluluk tanımlarıyla yola devam edilmektedir. Bu tanımlar daha geniş çerçevede bazı kavramlar ele alınarak anlatılmaktadır. Mutluluğu tanımlamada kullanılan bu kavramlar şu şekilde sıralanabilir: Yaşam memnuniyeti, yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve kentsel yaşam. Bu kavramlardan ilk ikisi soyut olmakla beraber özeldir. Son iki kavram ise diğer kavramlara göre daha nesnel ve gözlenebilir olduğu geniş bir literatür taramasıyla ortaya konulmaktadır. İlk bölümün son araştırma konusu olan “mutluluk ölçülebilir mi?” sorusu çok çeşitli metot ve ölçeklerle (*F. Edgeworth-Hedonemetre, D. Kahneman-Günlük Yeniden Yapılandırma, N. Bradburn-Duygu Dengesi Ölçeği, E. Diener-Yaşam Doyumu Ölçeği*) değerlendirilmiş ve karşılaştırmalara yer verilerek bölüm sonlandırılmıştır.

İkinci bölüm “*Mutluluk Araştırmaları*” başlığı altında ise, mutluluk araştırmalarının kısa bir tarihçesi verilmekte, akabinde yapılmış ve yapılmakta olan mutluluk araştırmalarına göre yer alan mutluluk endekslerine Türkiye de dâhil edilerek değinilmekte ve bu endekslerin hangi ilkeler çerçevesinde oluşturulduğu anlatılmaktadır. Geniş bir veritabanından yararlanılarak oluşturulan mutluluk raporları sonucunda ülkeler hakkında mutluluk ile refah seviyesi arasında çıkarımlarda bulunulmaktadır. Son olarak Türkiye’de yapılan mutluluk araştırmaları hakkında bilgiler verilerek, bu sonuçlar tablo ve grafiklerle desteklenmekte ve mutluluğu en çok etkileyen kriterlere varılmaktadır. Oldukça dikkat çekici sonuçların ve kriterlerin olduğu bu bölümde genel olarak Dünya’daki mutlu ülkeler hakkında fikir sahibi olunmakla beraber, özelde Türkiye için insanların mutluluk algıları ve mutluluğun kaynakları hakkında da fikir sahibi

olunmaktadır. Birçok ulusal ve uluslararası raporlar incelenerek oluşturulan bu bölüm, mutluluk araştırmacıları için bilgiye ulaşmada önemli bir rehber olma niteliği taşımaktadır.

Üçüncü bölümde *“Mutluluk ve İktisat”* başlığı altında kitabın çekirdek konusuna giriş yapılmaktadır. Bu bölümde yazar, mutluluk ile mikro ve makro ekonomik olguların kesişiminden bahsetmektedir. Bu çerçevede yazarın kendi ifadesiyle açıkça ortaya konulmaktadır. *“Mutluluk ile iktisat arasındaki kurgu kimi zaman bireysel kimi zaman toplumsal ya da ülke düzeyindeki ekonomik aktivitelerle ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda bakıldığında mutluluğun, büyüme, milli gelir, istihdam, enflasyon, bireysel gelir, tüketim, kamu harcamaları, gelir dağılımı, sosyal güvenlik ve sosyal politikalarla ilişkili olduğu gözlemlenmektedir (Şeker, 2016:75).”* Mutluluk ile iktisat araştırmalarında tarihsel anlamda milat kabul edilen *“Easterlin Paradoksu”*nun öneminden bahsedilmekte ve bu bölümdeki başlıklardan anlaşılacağı üzere (*mutluluk-büyüme ve milli gelir, mutluluk-istihdam ve enflasyon, mutluluk ve bireysel gelir, mutluluk ve tüketim*) mutluluk ile iktisat etkileşimi uluslararası literatürün detaylı bir şekilde taranmasıyla ortaya konulmuştur. Sonuçta, bu kavramların bireysel ve toplumsal açılardan incelenmesiyle mutluluk üzerindeki etkilerinin farklı olduğu görülmüştür.

Dördüncü bölümde yazar, *“Kamu Ekonomisi, Kamu Politikaları ve Mutluluk”* konusunu işlemektedir. Bu bölümde mutluluk, salt iktisadi konular haricinde sosyal politikalar bağlamında kamu ekonomisi çerçevesinde incelenmektedir. Kamu harcamaları, gelir dağılımı, vergileme, sosyo-politik yapı ve kurumların mutluluk üzerindeki etkisi hakkında bilgiler verilmektedir. Bu çerçevede yapılan inceleme sonucunda, bir kamu politikası amacı olarak mutluluğun artırılması için iyileştirilmesi gereken kriterlerin neler olduğuna varılmaktadır.

Beşinci bölüm olan *“Mutlulukla İlgili Diğer Faktörler”* başlığında, mutluluk kavramı, demografik yapı, sosyal sermaye ile din ve inanç çerçevesinde incelenmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi demografik özelliklerin bireylerin mutluluğu üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olabilmekte ve zamana göre mutluluğun kaynağında değişmelerin meydana geldiği üzerinde durulmaktadır. Öte yandan sosyal sermayenin mutluluk üzerinde doğrudan etkili olduğu, literatürde yapılan çalışmaların çoğunda artan sosyal sermayenin mutluluk seviyesini yükselttiği bir çok ampirik

araştırmaya dayanılarak öne çıkarılmıştır. Din ve inanç ile mutluluk bağlamı ise, farklı araştırmalar çerçevesinde materyalist düşüncenin veya maneviyatın ön planda olduğu bakış açılarına göre şekillenmektedir. Konuyla ilgili yazarın yaptığı literatür araştırmasında kimi çalışmalarda dindarlığın ya da dindar olmamanın mutluluğu artırdığından, kimi çalışmalarda ise din ile mutluluk arasında bir ilişkinin olmadığından savunduğundan bahsedilmektedir.

Kitabın son bölümünde *“Kamu Politikası Amacı Olarak Mutluluk”* konusu incelenmektedir. Hükümet politikalarının vergiden, tüketime, kamu harcamalarından, çalışma hayatına bireylerin iktisadi kararlarını etkilediği, alınan kararların toplumun mutluluk ve refah seviyesini belirlediği ifade edilmekte; bu nedenle hükümet politikaları belirlenirken toplumun mutluluk seviyesinin düşünülerek hazırlanması gerektiği önerilmektedir. Bu konuya vurgu yapılırken *“Gayri Safi Milli Mutluluk Endeksi”* kavramı öne çıkarılmaktadır. Bu kavram, ülkelerin zenginliklerini ölçmek için kullanılan Gayri Safi Milli Hâsıla dışında, en az gelir kadar önemli olan toplumun mutluluk seviyesini ölçmek için önerilen bir ölçüt olup; hükümetlerin bu tür ölçme araçlarını geliştirmeleri tavsiye edilmiştir.

Kamu ekonomisi bağlamında işlenen mutluluk ve iktisat ilişkisi geniş bir literatür çalışması sonucunda *“Mutluluk Ekonomisi”* başlıklı bu kitapta ortaya konulmuştur. Dili oldukça yalın olan bu kitap, işlenen alanda çalışan ve çalışacak tüm akademisyen ve araştırmacılar için kaynak kitap niteliğindedir. Sahip olduğu geniş literatür sayesinde de araştırmacılara yeni ufuklar açması yönünden önemlidir.

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Kitap Değerlendirmesi / Book Review

Yapay Kutsallıkların Varlığı Üzerine

Eser: Yapay Kutsallıklar; Post-Modern Dönemde Kutsallıkların Ölümcül Sıçrayışı
Mevlüt Özben, Siyasal Yayın Evi, Şubat 2015 Ankara-Birinci Baskı ISBN: 978-605-4627-94-3

Ege OYAN¹



¹Philipp-Universität Marburg, İşletme ve Ekonomi Bölümü, Marburg, Almanya

Corresponding author:

Ege OYAN, Philipp-Universität Marburg, İşletme ve Ekonomi Bölümü, Marburg, Almanya

E-mail: ege.oyan@hotmail.com

Received: 26.03.2017 **Accepted:** 10.05.2018

Citation: Oyan, E. (2018). Yapay kutsallıklar: Post-modern dönemde kutsallıkların ölümcül sıçrayışı. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 285-289. <https://doi.org/10.26650/JECS423429>

“İnsanlığın büyük çoğunluğu yüzmesini öğrenmeden yüzmek istemez.’ Ne anlamlı bir söz değil mi? Yüzmek istememeleri doğal çünkü karada yaşamak için dünyaya gelmişler, suda değil. Ve düşünmek istememeleri de doğal, çünkü yaşamak için yaratılmışlar, düşünmek için değil. Evet, kim düşünürse, kim düşünmesi kendisi için temel uğraş yaparsa bunda ileri bir noktaya ulaşabilir; ne var ki, karayla suyu değişik tokuş etmiştir böyle biri ve birgün gelip suda boğulur.” (Hesse, 1927, s. 13)

Hermann Hesse’in unutulmaz eseri Bozkırkurdunun ortalarında yer alan bu bölüm insanın aslında karmaşasını ve bu karmaşa karşısında hevesle bir sorgulamayı acı bir dille anlatıyor. Mevlüt Özben eserinin ortalarında bu dizelerin gösterdiği ikiliği vurgulayarak ve insanın dünyayı anlamlandırma süreçlerini çeşitlendirerek eseri akılda kalıcı noktaya taşıyor. Eser kutsallıkların geçmişle olan bağı, kutsalın kendisinden bir

önceki kutsalla karşıtlıklarını ve kopuşlarını incelerken okuru tarihsel bir yolculuğa çıkartıyor. Bu yolculuk esnasında modern öncesi ve modern toplumların kutasallık ve dünyevilik kavramlarını inceleyen Özben, son bölümde ise canlı tutulmaya çalışılanın esasında sanıldığına aksine içerisinde sarsılmaz bir değerler bütününden çok, yapaylaşmış bir kutsallık algısı olduğunu noktayı koyuyor.

Yazar kitabın tamamında kutsalı arayan, bulan ve reddedenlere tarihsel ve sosyolojik açıdan ışık tutuyor. Yargılar dışında kalmaya çalışarak kutsallık kavramını tekrar düşünmeye sevk ediyor. Zor bir amaç seçen yazar, eseri üç farklı bölüme ayırarak anlaşılır bir çalışma ortaya koymuş. Kutsalın tanımlanması ilk bölümde karşımızda dünyevi olanı kutsallaştıran sonrasında kutsal kabul edileni dünyevileştiren toplumların, nihayetindeyse kutsalı *“dünyanın yeniden büyülenmesine öncülük eden”* ekonomik bir aksesuara dönüştürülmüş, dünyevi bir kavram olarak tanımlıyor.

Yapay kutsallıklar eserinin içeriğine bakıldığında kitabın sosyolojik bir eser olma yönü ağır basıyor ve betimsel bir yaklaşımla olguların peşi sıra sıralanmasıyla ilerliyor. Kitabın eleştirisine geçmeden önce kaynakçanın dikkat çekici noktalarında, sosyolojik eserlerin Giddens, Durkheim ve Habermas gibi olmazsa olmaz isimleri referans olarak alınmış. Buna ilaveten özel ilgimi çeken ve sosyolojinin torbasından çıktığı felsefe alanından; Agamben, Žižek gibi isimlerin yanında fütürist Alvin Toffler'i de görmekteyiz. Kaynakların çeşitliliği bu eser için bir tercihten çok işlenen konu itibari ile bir mecburiyetten doğuyor.

Eserin okuyucuya yönelttiği: **“Kutsal nedir?”** sorusu ve sorusunun cevabı için insanlığın erken dönemlerine gitmek gerekir. Modern olmayan insan bize kutsalı anlamada ve tanımlamada ne miras bıraktı? Modern insanın içinde bulunduğu durumun aksine, insanlığın başlangıcı bir hayatta kalma serüvenini anlatır. Yiyecek ve barınma problemlerini aşmak için doğaya karşı mücadele veren insan, diğer türlerden tek üstünlüğü olan aklın yardımıyla, dünyadaki hakim canlı olabilmıştır. Hayatta kalma ve türünü devam ettirme motivasyonu ile işlem sağlayan insan beyni, önce yerleşik hayat, tarım, yazının bulunması gibi olgularla, sonrasında modern üretim imkanlarının sağladıklarıyla değişmiş ve bu değişim farklı düşünce kapılarını aralama imkanına kavuşmuştur. Değişimin gerçekleşmesinin en büyük devindiricisi olan toplumsallaşma mecburiyeti, insanlığı hayatta kalma mücadelesinden düzen kurma evresine getirir.

Bu düzenin çerçevesinin belirlenmesi, insanlığın bugüne kadar gelen düşünce mirasını şekillendirmiş ve her dönemde kutsallık anlayışı o topluluğun iç mekanizmalarıyla evrilmiş, dışardan gelen toplumların etkisinde kalmış ve zaman zaman silinip tarihin tozlu raflarında yerini almıştır. Peki, kutsal nedir sorusunu ararken hayatta kalma motivasyonu ile evrimleşmiş insan beyni ve buna bağlı olarak geliştirdiği algısı, mutlak bir kutsal yaratabilir mi?

Kutsal olan ve olmayan:

Yazar hemen daha kitabının başında sadelikle kutsallığı şöyle tanımlamakta: *"Kutsallık, inanma edimini insan için anlamlı kılan temel kaynaktır. Tersinden ifade etmek gerekirse, insanın inandığı şeye anlam katan, o şeyde bulunduğu bir kutsallık veya aşkınlıktır."* Bu tanım kitap boyunca devam eden kutsallığın tanımının toplumsal normlar ile belirlendiği ve değişkenlikler gösterdiğini anlatır. Özben insanın kutsalın, kirliliği karşısında temizliği, karanlık karşısında hep ışığı temsil ettiğini söylüyor ve ekliyor: *"Demek ki kutsal olan ile kutsal olmayan arasındaki ilişki aşılabilir bir karşıtlık ilişkisi değildir, iki tarafın birbirini belirlediği ve belirginleştirdiği bir tamamlayıcılık ilişkisidir."* (Özben, 2015, s. 10).

Eserin bence önemli bir özelliği, kitap boyunca farklı argümanlar ile devam eden temel bir sosyal bilim problemine yaklaşmasıdır. Temelde hayatta kalmak için tehlikelerden kaçmak ve türünü devam ettirmek için evrimleşmiş olan insan düşünce sistematığı nasıl genel geçer bir kutsallık yaratabilir? İnsan doğada hayatta kalmak için verdiği mücadelenin kalıtsal mirası, doğayı anlamada onu bir ilizyona itmiş, kutsal ve kutsal olmayan gibi kavramlarla, çok kaotik olan doğayı daha dar bir algı dağarcığına mahkum etmiştir. Buna bağlı olarak, sosyolojik olarak anlamlı olsa da aslında kurulan örnektir, tamamıyla insana dayandığından kaygan bir zemine oturmuştur. Örnek vermek gerekirse erken dönemlerde kutsalın aydınlıkla, kutsal olmayanın ise karanlık ile tasvir edilmesi duyu organlarının işlevine vurgu yapar. Teolojinin başlangıcından beri var olan **-duyu organları ile kutsalı tanımlama problemi-** burada kutsalın tanımında bir kez daha ortaya çıkıyor. Eğer insan gözü renk ve ışıkla oluşturduğu imgelerle, varlıklara kutsallık atfettiyse, görme yetisi olmayan bir insanın kutsalı algılaması mümkün olabilir mi? Duyu organları ile kutsal kabul edilen kutsallıklar bu soruların muhataplarıdır.

Bir kutsallık anı: Ölüm

Eserin ortalarına doğru bahsi geçen, takriben tüm toplumlarca kabul edilmiş kutsal bir an olan bu dünyadan ayrılış konusu edebi ve felsefi anekdotlarla okuyucunun ilgisini adeta kamçılıyor. Alıntılar arasında Tolstoy'un başyapıtlarından, İvan İlyiç'in Ölümü eserinde göze çarpan anlatımlar ve günümüz felsefesinin yaşayan önemli filozoflarından Agamben'in yeni tıbbi tekniklerin ölüm algısı üzerine söyledikleri de var. Yazar bu anekdotla kutsal adledilmiş ölüm kavramının değişimini gözler önüne seriyor: *"Geçmişte ölüm her an beklenen, olağan ve tanrısal bir durumdu. Yani sebebi veba salgını, savaş ya da başka bir şey de olsa ölüm, kaçınılmaz yazgı olarak anlaşıldığından sırasını bekleyen ve beklenen bir şeydi. Oysa modernlikte ölümün nedenleri ile baş edilebilir, ölüm ertelenebilir...Bu yüzden modern insan ölümü unutmak, dışlamak ve onunla mümkün olduğunca karşılaşmamak, hatta kendince ölümsüzlük saydığı şeyleri başarıp ölümle öyle yüzleşmek ister... Bugünkü ölüm anlayışı geleneksel dünyanın ölüm anlayışı ile karşılaştırıldığında o denli dünyevileştirmiştir ki geleneksel dünyada ölüm döşeğindeki ve ölümler için hemen ve öncelikle bir din adamı çağrılırken, günümüzde bu durumdaki insanlar hastaneye kaldırılırlar. Çünkü ölüm bugün öncelikle fiziksel bir olay olarak görülmektedir ve bu ölüm dünyevileşmiş o İduğunun kanıtıdır. Bu hallerde rahipten ya da hocadan önce doktorun çağrılıyor oluşu bize insanın ölümlülüğünün modern dünyada nasıl kavrandığına dair çok şey söyler."* (Özben, 2015, s.107). Burada dikkat çeken insanın hükmettiği alanın genişlemesi ve kutsallığın bir adım sonrasına atılmasını görüyoruz.

Yapay Kutsallığımız: Gündüz Düşlerimiz

"Gündüz düşleri nedir? Gece düşlerimizi kontrol edemeyiz, fakat gündüz düşlerimizin mimarı arzularımızdır" der Ernst Bloch'dan sonra (2007, s. 105). Özben, Bloch'un *Umut İlkesi* eserine yerinde bir gönderme yapmış. Gündüz düşleriyle kendisini dünyaya bağlayan ve kendi kutsal dünyasını yaratan insan, elde kalan son tabu olan ölüm tabusunu aşmaya çalışır. İçinde bulunduğumuz tüketim toplumuysa bize üzerine kurulacak düşler sunmakta, sonsuz seçeneklerle sonlu ömrümüzün varlığını unuttururcasına, hep yeni bir seçenek sunar. İşte varlığını anlamlandırmaya çalışan insan istediğini almıştır tam da bu anda. Antony Giddens: *"Artık kaygılarımız ve korkularımız geçmişte olduğu gibi Tanrı'nın bize ne yapabileceğinden çok, bizim dünyaya ne yaptığımızla ve bundan sonra ne yapabileceğimizle belirlenmektedir"*. (Giddens, 2013, s.161). İşte eser sona

yaklaştığında okuyucusuna neden yazıldığını çarpıcı bir dille anlatır. Görüldüğü üzere eser sona yaklaştığında okuyucusuna konusunu çarpıcı bir dille anlatır. Bariz bir şekilde, iktisadi varlığımızın aslında kutsal varlığımız olduğu bir dönemde yaşıyoruz. Artık yapay ve doğal kutsalı bile üretebilir, dağıtabilir ve tüketebiliriz.

Kaynaklar

- Giddens, A.(2013). *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern*. California, USA: Stanford University Press
- Bloch, E. (2007). *Umut İlkesi* (1.cilt) (T. Bora, ev.). İstanbul: İletişim Yayınları
- Hesse, H. (1927). *Der Steppenwolf*. Berlin: Fischer
- Özben, M. (2015). *Yapay Kutsallıklar: Post-Modern Dönemde Kutsallıkların Ölümcül Sıçrayışı* (1.bs). Ankara: Siyasal Yayın Evi

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Kitap Değerlendirmesi / Book Review

Açıklayıcı Faktör Analizi

Bektaş, Hakan (2017), Beta Basım, İstanbul, ISBN: 978-605-333-851-2, 166 Sayfa

Elif ÇELİK¹¹Öğr. Gör., İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye**Corresponding author:**

Elif ÇELİK, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

E-mail: elifcelik@itu.edu.tr**Received:** 07.06.2017 **Accepted:** 10.05.2018**Citation:** Çelik, E. (2018). Açıklayıcı faktör analizi. *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 291-294. <https://doi.org/10.26650/JECS423434>

Faktör analizi sosyal bilimlerde araştırmacılar tarafından sık sık kullanılan bir araştırma yöntemi olmasına rağmen, üzerine yazılmış kapsamlı bir Türkçe kitabın eksikliği hissedilmektedir. Açıklayıcı Faktör Analizi kitabı, bu alanda Türkiye’de bulunan bu boşluğu doldurmak amacıyla ortaya çıkmıştır. Adından da anlaşılacağı üzere bu kitap, istatistik yöntemlerinden biri olan açıklayıcı faktör analizini tarihsel, teorik ve pratik yönleriyle okuyucuların tanıyabilmelerini sağlayan ve paket program uygulamasıyla adım adım onlara rehberlik eden bir kitaptır. Dolayısıyla kitap, açıklayıcı faktör analizini öğrenmek ve kullanmak isteyen araştırmacılar için bir el kitabı niteliğindedir.

Yazarın bu kitabı yazmaktaki temel motivasyonu kendi deyimiyile “sosyal ve davranışsal bilimlerde gözlenen değişkenlerin genellikle ikili olmasına ya da az sayıda sıralı kategoriden meydana gelmesine rağmen, yaygın kullanılan paket programlarda öntanımlı (default) olarak genellikle Pearson korelasyon katsayısına dayanan faktör analizinin

uygulanması neticesinde; yanıltıcı bulgulara ulaşıldığı hususunda farkındalık yaratmaktadır.” Bu bağlamda, faktör analizin temel amaç ve prensiplerini örneklerle açıklayan yazar, sosyal bilimcilerin araştırmalarında kendi veri setlerini anlamlandırmada ve uygun modeli seçmeleri hususunda onlara oldukça yardımcı olmaktadır. Faktör analizinin kuramsal yapısı ele alınan ve ardından ampirik bir çalışma gerçekleştirilen bu kitapta aşağıdaki 4 ana başlıkla karşılaşılmaktadır:

- 1) Faktör analizine genel bir bakış
- 2) Faktör analizinin temel yapısı
- 3) Faktör modelinin tahmini ve değerlendirilmesi
- 4) Faktör programının tanıtılması ve bir uygulama

Açıklayıcı Faktör Analizi kitabının ilk bölümünde, faktör analizi teorisinin temelini oluşturan ilkelere ve amaçlara ilişkin bilgiler sunulmuştur. Gözlenen ve gözlenemeyen değişken kavramlardan kısaca bahsedilip, faktör analizi yönteminin önemine dikkat çekilmiştir. Yazar açıklayıcı faktör analizini basitçe; çok sayıda gözlenen değişken arasındaki doğrusal ilişkilerden yola çıkarak kavramsal olarak anlamlı ve nispeten daha az sayıda gizil değişken keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli istatistiksel bir yöntem olarak tanımlamıştır. Kitapta fazla detaya inilmeden faktör analizinin ortaya çıkışına ve tarihsel gelişimine ışık tutulmuş; bu gelişim sürecinde hangi eksikliklere çözüm bulunarak neden bu gelişmeler olduğu açıklanmış; detaylı inceleme için okur, ana kaynaklara yönlendirilmiştir. Yazar bu bölümü, okuyucunun ilgisini ateşleyebilecek ancak tarih kitabı vasfı üstlenmeyecek uzunlukta tutmuştur.

Kitabın ikinci bölümünde bir araştırmacının açıklayıcı faktör analizi kullanmadan önce bilmesi gerekenler verilmiştir. Öncelikle temel kavramlar detaylı olarak tanıtılmış, ardından faktör analizinin hangi kullanımlar için uygun bir yöntem olduğu analizin varsayımları, uygulanabilirliği ve aşamaları anlatılmıştır. Bir örnek üzerinden açıklamalı olarak tek faktörlü, çift faktörlü ve çok faktörlü model mantığı ve cebirsel gösterimi anlatılmıştır. Kitabın yazılmasının ana amacının faktör analizi uygularken kısıtlayıcı ve yanıltıcı ön tanımlı istatistik paket programlarına mahkûm olmayıp, araştırmacının spesifik araştırma amacına ve veri matrisi özelliğine dayanarak kendi tasarımını yapmayı öğretmeyi hedeflediğini düşünürsek, kitabın en faydalı kısmının ikinci bölümünün sonunda başladığını söyleyebiliriz. Bu bölümde yazar faktör analizi tasarımını,

değişken seçiminden, ölçüm düzeyine, örnek büyüklüğünden analizin uygulanabilirliğine kadar detaylı bir şekilde kritik noktaların altını çizerek okuyucuya aktarmaya çalışmıştır.

Kitabın üçüncü bölümde ise daha teknik detaylara girilmiştir. Veri kümesinin özellikle doğru şekilde kullanılması önerilen faktör tahmin metodlarından bahsedilmiştir. Faktör modelinin tahmini için kullanılan farklı metodlar, istatistiki temelleri açıklanarak tanıtılmış ve hangi koşullar altında uygun olabilecekleri belirtilmiştir. Devamında ise, uygun faktör sayısının belirlenmesi, faktör döndürmesi ve faktör sayısının belirlenmesi aşamaları teorik olarak anlatılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin hem cebirsel hem geometrik gösterimi de bu bölümde verilmiştir. Bu yüzden bu bölümü okuyucunun anlayabilmesi için temel seviyede istatistik bilgisine sahip olması gerekmektedir. Faktör analizini paket programlardan bir şekilde uygulamayı öğrenmiş olup bu metod konusunda bilgisini derinleştirmek isteyen ve uygulamaların altında yatan temel prensipleri öğrenmek isteyen araştırmacılar için kitabın ikinci ve üçüncü bölümleri, bu isteklerine doğrudan ve iyi bir yanıttır.

Kitabın son bölümünün eserin el kitabı olma özelliğini en çok yansıttığı kısmı olduğu söylenebilir. Öyle ki, teorik detayları verilerek faktör analizinin okuyucunun zihninde kavramsallaştırılmasını sağlayan önceki bölümlerin üstüne, FACTOR programı üzerinden pratik bir uygulamayla bu istatistiki metod pekiştirilmiştir. Bu bölümde programın indirilmesinden veri girişine kadar en basit bilgiler bile verilmiş ve analizin aşamaları, ortak faktör modeli çerçevesinde adım adım programdan görsellerle birlikte anlatılmıştır. Faktör analizinin nasıl yapılacağına dair bu uygulamada, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına uygulanan çalışma yaşam kalitesi ölçeğiyle elde edilen veri kümesi kullanılmıştır. Bu bölümün, araştırmalarında bu yöntemi kullanmak isteyen gerek akademik gerekse profesyonel araştırmacılar için adım adım takip edecekleri bir rehber niteliğinde olduğunu söylemek yanlış olmaz.

Genel olarak baktığımızda, Açıklayıcı Faktör Analizi kitabı temel istatistik bilgisi olup kendini ileri istatistiki yöntemlerde geliştirmek isteyen kişilere yöneliktir. Faktör analize yeni adım atmış genç araştırmacıların ve faktör analizini prensiplerini öğrenerek daha bilinçli uygulamak isteyen araştırmacıların mutlaka kütüphanesinde bulundurması gereken bir kitaptır. Çünkü yazar, kitabında teorik anlatımı örneklerle eş zamanlı

olarak desteklemiştir. Böylece karmaşık ve teknik bir bilgi, basite indirgeyerek anlatılabilmiş ve okuyucu tarafından kolayca anlaşılabilir bir hale gelmiştir. Bu anlamda basit istatistik altyapısına sahip tüm okuyucuların kolayca kavramsallaştırabileceği ve açıklayıcı faktör analizinin kullanım prensiplerini rahatça anlayabileceği bir kitabın ortaya çıktığını görmekteyiz. Bunun dışında yazar faktör analizinin kullanım amacını değişik ifadelerle sık sık bölümler boyunca geçirmiştir. Bunun faktör analizinin ne zaman ve ne için kullanılacağına dair iyi bir pekiştirme yöntemi olduğu söylenebilir. Kitabın son bölümü hem bir alıştırma niteliği görmekte hem de kendi verilerinin analizlerini yapmak isteyen araştırmacılar için bir rehber olmaktadır. Bu özelliğiyle Hakan Bektaş'ın Açıklayıcı Faktör Analizi kitabı, kütüphane raflarında sıkışıp kalmayıp, tekrar tekrar kullanılacak faydalı bir eserdir.

TANIM

Journal of Economy Culture and Society, açık erişimli, hakemli, yılda iki kere Haziran ve Aralık aylarında yayınlanan bilimsel bir dergidir. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'ne bağlı Sosyoloji ve Metodoloji Araştırmaları Merkezi'nin yayınıdır. Dergi 1960 yılından beri yayınlanmaktadır. 2018 Sayı 57 itibarıyla eski ismi olan Sosyoloji Konferansları yerine Journal of Economy Culture and Society adıyla yayın hayatını sürdürmektedir. Dergiye yayınlanması için gönderilen bilimsel makaleler Türkçe ya da İngilizce olmalıdır.

AMAÇ KAPSAM

Journal of Economy Culture and Society esas olarak sosyoloji alanına dair konuların incelendiği, araştırıldığı bir platform sağlarken, aynı zamanda ekonomi sosyolojisi, tarih, sosyal politika, uluslararası ilişkiler, finansal çalışmalar gibi çeşitli sosyal bilim alanlarından da yazılara açıktır. Derginin hedef kitesini akademisyenler, araştırmacılar, profesyoneller, öğrenciler ve ilgili mesleki, akademik kurum ve kuruluşlar oluşturur.

EDİTORYAL POLİTİKALAR VE HAKEM SÜRECİ

Yayın Politikası

Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin içeriği derginin amaç ve kapsamı ile uyumlu olmalıdır. Dergi, orijinal araştırma niteliğindeki yazıları yayınlamaya öncelik vermektedir.

Genel İlkeler

Daha önce yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere başka bir dergide halen değerlendirilmediği olmayan ve her bir yazar tarafından onaylanan makaleler değerlendirilmek üzere kabul edilir.

Ön değerlendirmeyi geçen yazılar iThenticate intihal tarama programından geçirilir. İntihal incelemesinden sonra, uygun makaleler Editör tarafından orijinaliteleri, metodolojileri, makalede ele alınan konunun önemi ve derginin kapsamına uygunluğu açısından değerlendirilir.

Makalede daha önce yayınlanmış alıntı yazı, tablo, resim vs. mevcut ise makale yazarı, yayın hakkı sahibi ve yazarlarından yazılı izin almak ve bunu makalede belirtmek zorundadır. Gerekli izinlerin alınıp alınmadığından yazar(lar) sorumludur.

Bilimsel toplantılarda sunulan özet bildirimler, makalede belirtilmesi koşulu ile kaynak olarak kabul edilir. Editör, gönderilen makale biçimsel esaslara uygun ise, gelen yazıyı yurtiçinden ve /veya yurtdışından en az iki hakemin değerlendirmesine sunar, hakemler gerek gördüğü takdirde yazıda istenen değişiklikler yazarlar tarafından yapıldıktan sonra yayınlanmasına onay verir.

Makale yayınlanmak üzere Dergiye gönderildikten sonra yazarlardan hiçbirinin ismi, tüm yazarların yazılı izni olmadan yazar listesinden silinemez ve yeni bir isim yazar olarak eklenemez ve yazar sırası değiştirilemez.

Yayına kabul edilmeyen makale, resim ve fotoğraflar yazarlara geri gönderilmez. Yayınlanan yazı ve resimlerin tüm hakları Dergiye aittir.

Yazarların Sorumluluğu

Makalelerin bilimsel ve etik kurallara uygunluğu yazarların sorumluluğundadır. Yazar makalenin orijinal olduğu, daha önce başka bir yerde yayınlanmadığı ve başka bir yerde, başka bir dilde yayınlanmak üzere değerlendirmede olmadığı konusunda teminat sağlamalıdır. Uygulamadaki telif kanunları ve anlaşmaları gözetilmelidir. Telifte bağlı materyaller (örneğin tablolar, şekiller veya büyük alıntılar) gerekli izin ve teşekkürle kullanılmalıdır. Başka yazarların, katkıda bulunanların çalışmaları ya da yararlanılan kaynaklar uygun biçimde kullanılmalı ve referanslarda belirtilmelidir.

Gönderilen makalede tüm yazarların akademik ve bilimsel olarak doğrudan katkısı olmalıdır, bu bağlamda “yazar” yayınlanan bir araştırmanın kavramsallaştırılmasına ve dizaynına, verilerin elde edilmesine, analizine ya da yorumlanmasına belirgin katkı yapan, yazının yazılması ya da bunun içerik açısından eleştirel biçimde gözden geçirilmesinde görev yapan birisi olarak görülür. Yazar olabilmenin diğer koşulları ise, makaledeki çalışmayı planlamak veya icra etmek ve / veya revize etmektir. Fon sağlanması, veri toplanması ya da araştırma grubunun genel süpervizyonu tek başına yazarlık hakkı kazandırmaz. Yazar olarak gösterilen tüm bireyler sayılan tüm ölçütleri karşılamalıdır ve yukarıdaki ölçütleri karşılayan her birey yazar olarak gösterilebilir. Yazarların isim sıralaması ortak verilen bir karar olmalıdır. Tüm yazarlar yazar sıralamasını [Telif Hakkı Devir Formunda](#) imzalı olarak belirtmek zorundadırlar.

Yazarlık için yeterli ölçütleri karşılamayan ancak çalışmaya katkısı olan tüm bireyler “teşekkür / bilgiler” kısmında sıralanmalıdır. Bunlara örnek olarak ise sadece teknik destek sağlayan, yazıma yardımcı olan ya da sadece genel bir destek sağlayan, finansal ve materyal desteği sunan kişiler verilebilir.

Bütün yazarlar, araştırmanın sonuçlarını ya da bilimsel değerlendirmeyi etkileyebilme potansiyeli olan finansal ilişkiler, çıkar çatışması ve çıkar rekabetini beyan etmelidirler. Bir yazar kendi yayınlanmış yazısında belirgin bir hata ya da yanlışlık tespit ederse, bu yanlışlıklara ilişkin düzeltme ya da geri çekme için editör ile hemen temasa geçme ve işbirliği yapma sorumluluğunu taşır.

Editör ve Hakem Sorumlulukları ve Değerlendirme Süreci

Editörler, makaleleri, yazarların etnik kökeninden, cinsiyetinden, cinsel yöneliminden, uyruğundan, dini inancından ve siyasi felsefesinden bağımsız olarak değerlendirirler. Yayına gönderilen makalelerin adil bir şekilde çift taraflı kör hakem değerlendirmesinden geçmelerini sağlarlar. Gönderilen makalelere ilişkin tüm bilginin, makale yayınlanana kadar gizli kalacağını garanti ederler.

YAZARLARA BİLGİ

Editörler içerik ve yayının toplam kalitesinden sorumludurlar. Gereğinde hata sayfası yayınlamalı ya da düzeltme yapmalıdır.

Editör; yazarlar, editörler ve hakemler arasında çıkar çatışmasına izin vermez. Hakem atama konusunda tam yetkiye sahiptir ve Dergide yayınlanacak makalelerle ilgili nihai kararı vermekle yükümlüdür. Yayın etiği konusunda COPE kaynağına bakabilirsiniz:
<https://publicationethics.org/files/u7141/1999pdf13.pdf>

Hakemler makaleleri, yazarların etnik kökeninden, cinsiyetinden, cinsel yöneliminden, uyruğundan, dini inancından ve siyasi felsefesinden bağımsız olarak değerlendirirler. Araştırmayla ilgili, yazarlarla ve/veya araştırmanın finansal destekçileriyle çıkar çatışmaları olmamalıdır. Değerlendirmelerinin sonucunda tarafsız bir yargıya varmalıdırlar. Hakemler yazarların atıfta bulunmadığı konuyla ilgili yayınlanmış çalışmalarını tespit etmelidirler. Gönderilmiş yazılara ilişkin tüm bilginin gizli tutulmasını sağlamalı ve yazar tarafında herhangi bir telif hakkı ihlali ve intihal fark ederlerse editöre raporlamalıdırlar. Hakem, makale konusu hakkında kendini vasıflı hissetmiyor ya da zamanında geri dönüş sağlaması mümkün görünmüyorsa, editöre bu durumu bildirmeli ve hakem sürecine kendisini dahil etmemesini istemelidir.

Değerlendirme sürecinde editör hakemlere gözden geçirme için gönderilen makalelerin, yazarların özel mülkü olduğunu ve bunun imtiyazlı bir iletişim olduğunu açıkça belirtir. Hakemler ve yayın kurulu üyeleri başka kişilerle makaleleri tartışamazlar. Hakemlerin kendileri için makalelerin kopyalarını çıkarmalarına izin verilmez ve editörün izni olmadan makaleleri başkasına veremezler. Yazarın ve editörün izni olmadan hakemlerin gözden geçirmeleri basılamaz ve açıklanamaz. Hakemlerin kimliğinin gizli kalmasına özen gösterilmelidir. Bazı durumlarda editörün kararıyla, ilgili hakemlerin makaleye ait yorumları aynı makaleyi yorumlayan diğer hakemlere gönderilerek hakemlerin bu süreçte aydınlatılması sağlanabilir. Değerlendirme süreciyle ilgili olarak COPE kaynağına bakabilirsiniz:
https://publicationethics.org/files/Ethical_Guidelines_For_Peer_Reviewers_2.pdf

AÇIK ERİŞİM İLKESİ

Journal of Economy, Culture and Society'nin tüm içeriği okura ya da okurun dahil olduğu kuruma ücretsiz olarak sunulur. Okurlar, ticari amaç haricinde, yayıncı ya da yazardan izin almadan dergi makalelerinin tam metnini okuyabilir, indirebilir, kopyalayabilir, arayabilir ve link sağlayabilir. Bu BOAI açık erişim tanımıyla uyumludur.

YAYIN ETİĞİ

İlke ve Standartlar

Journal of Economy, Culture and Society, yayın etiğinde en yüksek standartlara bağlıdır ve Committee on Publication Ethics (COPE) tarafından geliştirilen yayın etiği ilkelerini ve tavsiyelerini gözetir.

YAZARLARA BİLGİ

Gönderilen tüm makaleler orijinal, yayınlanmamış ve başka bir dergide değerlendirme sürecinde olmamalıdır. Her bir makale editörlerden biri ve en az iki hakem tarafından çift kör değerlendirmeden geçirilir. İntihal, duplikasyon, sahte yazarlık/inkar edilen yazarlık, araştırma/veri fabrikasyonu, makale dilimleme, dilimleyerek yayın, telif hakları ihlali ve çıkar çatışmasının gizlenmesi, etik dışı davranışlar olarak kabul edilir.

Kabul edilen etik standartlara uygun olmayan tüm makaleler yayından çıkarılır. Buna yayından sonra tespit edilen olası kuraldışı, uygunsuzluklar içeren makaleler de dahildir.

Olası bilimsel etik dışı davranışlar ve etik yayın ihlali durumunda, COPE Ethics Flowcharts dikkate alınır: https://publicationethics.org/files/Full_set_of_flowcharts_Turkey_2017%20%281%29.pdf

DİL

Derginin yayın dili Türkçe ve Amerikan İngilizce'sidir.

YAZILARIN HAZIRLANMASI

Aksi belirtilmedikçe gönderilen yazılarla ilgili tüm yazışmalar ilk yazarla yapılacaktır. Makale gönderimi online olarak ve <http://jecs.istanbul.edu.tr> üzerinden yapılmalıdır. Gönderilen yazılar, yazının yayınlanmak üzere gönderildiğini ifade eden, makale türünü belirten ve makaleyle ilgili bilgileri içeren (bkz: Son Kontrol Listesi) bir mektup; yazının elektronik formunu içeren Microsoft Word 2003 ve üzerindeki versiyonları ile yazılmış elektronik dosya ve tüm yazarların imzaladığı [Telif Hakkı Devir Formu](#) eklenerek gönderilmelidir.

1. Çalışmalar, A4 boyutundaki kağıdın bir yüzüne, üst, alt, sağ ve sol taraftan 2,5 cm. boşluk bırakılarak, 10 punto Times New Roman harf karakterleriyle ve 1,5 satır aralık ölçüsü ile hazırlanmalıdır.
2. Çalışmalar 4500 - 8500 sözcük arasında olmalı ve sayfa numaraları sayfanın altında ve ortada yer almalıdır.
3. Yazar/yazarların adları çalışmanın başlığının hemen altında sağa bitişik şekilde verilmelidir. Ayrıca yıldız dipnot şeklinde (*) yazarın unvanı, kurumu ve e-posta adresi ve telefonu sayfanın en altında dipnotta belirtilmelidir.
4. Giriş bölümünden önce 180-200 sözcük arasında çalışmanın kapsamını, amacını, ulaşılan sonuçları ve kullanılan yöntemi kaydeden Türkçe ve İngilizce öz ile 600-800 kelimelik İngilizce genişletilmiş özet yer almalıdır. Çalışmanın İngilizce başlığı İngilizce özün üzerinde yer almalıdır. İngilizce ve Türkçe özerin altında çalışmanın içeriğini temsil eden 3-5 İngilizce, 3-5 Türkçe anahtar kelime yer almalıdır.
5. Çalışmaların başlıca şu unsurları içermesi gerekmektedir: Başlık, Türkçe öz ve anahtar kelimeler; İngilizce başlık, İngilizce öz ve anahtar kelimeler; İngilizce genişletilmiş özet, ana metin bölümleri, son notlar ve kaynaklar.
6. Çalışmanın giriş bölümü "1. GİRİŞ" şeklinde belirtilmelidir. Araştırma yazılarında sorunsalın betimlendiği ve çalışmanın öneminin belirtildiği GİRİŞ bölümünü "AMAÇ VE YÖNTEM",

“BULGULAR”, “TARTIŞMA VE SONUÇ”, “SON NOTLAR” “KAYNAKLAR” ve “TABLOLAR VE ŞEKİLLER” gibi bölümler takip etmemelidir.

7. Çalışmalarda tablo, grafik ve şekil gibi göstergeler ancak çalışmanın takip edilebilmesi açısından gereklilik arz ettiği durumlarda, numaralandırılarak, tanımlayıcı bir başlık ile birlikte verilmelidir. Demografik özellikler gibi metin içinde verilebilecek veriler, ayrıca tablolar ile ifade edilmemelidir.
8. Yayınlanmak üzere gönderilen makale ile birlikte yazar bilgilerini içeren kapak sayfası gönderilmelidir. Kapak sayfasında, makalenin başlığı, yazar veya yazarların bağlı oldukları kurum ve unvanları, kendilerine ulaşılacak adresler, cep, iş ve faks numaraları ve e-posta adresleri yer almalıdır (bkz. Son Kontrol Listesi).
9. Kurallar dâhilinde dergimize yayınlanmak üzere gönderilen çalışmaların her türlü sorumluluğu yazar/yazarlarına aittir.
10. Yayın kurulu ve hakem raporları doğrultusunda yazarlardan, metin üzerinde bazı düzeltmeler yapmaları istenebilir.
11. Yayınlanmasına karar verilen çalışmaların, yazar/yazarlarının her birine istekleri halinde dergi gönderilir.
12. Dergiye gönderilen çalışmalar yayınlansın veya yayınlanmasın geri gönderilmez.
13. Yayın kurulu tarafından yayınlanması uygun bulunan makalelerin telif hakkı İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyoloji ve Metodoloji Araştırmaları Merkezi'ne aittir; başka bir yerde yayınlanamaz. Yazarlara telif ücreti ödenmez.

KAYNAKLAR

Derleme yazıları okuyucular için bir konudaki kaynaklara ulaşmayı kolaylaştıran bir araç olsa da, her zaman orijinal çalışmayı doğru olarak yansıtmaz. Bu yüzden mümkün olduğunca yazarlar orijinal çalışmaları kaynak göstermelidir. Öte yandan, bir konuda çok fazla sayıda orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi yer israfına neden olabilir. Birkaç anahtar orijinal çalışmanın kaynak gösterilmesi genelde uzun listelerle aynı işi görür. Ayrıca günümüzde kaynaklar elektronik versiyonlara eklenebilmekte ve okuyucular elektronik literatür taramalarıyla yayınlara kolaylıkla ulaşabilmektedir.

Kabul edilmiş ancak henüz sayıya dahil edilmemiş makaleler Early View olarak yayınlanır ve bu makalelere atıflar “advance online publication” şeklinde verilmelidir. Genel bir kaynaktan elde edilemeyecek temel bir konu olmadıkça “kişisel iletişime” atıfta bulunulmamalıdır. Eğer atıfta bulunulursa parantez içinde iletişim kurulan kişinin adı ve iletişimin tarihi belirtilmelidir. Bilimsel makaleler için yazarlar bu kaynaktan yazılı izin ve iletişimin doğruluğunu gösterir belge almalıdır. Kaynakların doğruluğundan yazar(lar) sorumludur. Tüm kaynaklar metinde belirtilmelidir. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

Referans Stili ve Formatı

Journal of Economy Culture and Society, metin içi alıntılama ve kaynak gösterme için APA (American Psychological Association) kaynak sitilinin 6. edisyonunu benimser. APA 6. Edisyonu hakkında bilgi için:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: APA.
- <http://www.apastyle.org/>
- Şencan, İ. ve Doğan, G. (Yay. haz.). (2017). Bilimsel yayınlarda kaynak gösterme, tablo ve şekil oluşturma rehberi: APA 6 kuralları (2. bs.). Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği
- http://www.tk.org.tr/APA/apa_2.pdf

Metin İçinde Kaynak Gösterme

Kaynaklar metinde parantez içinde yazarların soyadı ve yayın tarihi yazılarak belirtilmelidir. Birden fazla kaynak gösterilecekse kaynaklar arasında (;) işareti kullanılmalıdır. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

Örnekler:

Birden fazla kaynak;

(Esin ve ark., 2002; Karasar 1995)

Tek yazarlı kaynak;

(Akyolcu, 2007)

İki yazarlı kaynak;

(Sayiner ve Demirci, 2007, s. 72)

Üç, dört ve beş yazarlı kaynak;

Metin içinde ilk kullanımda: (Ailen, Ciambune ve Welch, 2000, s. 12–13) Metin içinde tekrarlayan kullanımlarda: (Ailen ve ark., 2000)

Altı ve daha çok yazarlı kaynak;

(Çavdar ve ark., 2003)

Kaynaklar Bölümünde Kaynak Gösterme

Kullanılan tüm kaynaklar metnin sonunda ayrı bir bölüm halinde yazar soyadlarına göre alfabetik olarak numaralandırılmadan verilmelidir.

Kaynak yazımı ile ilgili örnekler aşağıda verilmiştir.

Kitap

a) Türkçe Kitap

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8.bs.). Ankara: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

b) Türkçeye Çevrilmiş Kitap

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* (A. Kotil, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

c) Editörlü Kitap

Ören, T., Üney, T. ve Çölkesen, R. (Ed.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.

d) Çok Yazarlı Türkçe Kitap

Tonta, Y., Bitirim, Y. ve Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme*. Ankara: Total Bilişim.

e) İngilizce Kitap

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

f) İngilizce Kitap İçerisinde Bölüm

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Türkçe Kitap İçerisinde Bölüm

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi. M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi kitabı* içinde (s. 233–263). Bursa: Dora Basım Yayın.

h) Yayıncının ve Yazarın Kurum Olduğu Yayın

Türk Standartları Enstitüsü. (1974). *Adlandırma ilkeleri*. Ankara: Yazar.

Makale

a) Türkçe Makale

Mutlu, B. ve Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 15(60), 179–182.

b) İngilizce Makale

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

c) Yediden Fazla Yazarlı Makale

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

d) DOI'si Olmayan Online Edinilmiş Makale

Al, U. ve Doğan, G. (2012). Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü tezlerinin atf analizi. *Türk Kütüphaneciliği*, 26, 349–369. Erişim adresi: <http://www.tk.org.tr/>

e) DOI'si Olan Makale

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

f) Advance Online Olarak Yayımlanmış Makale

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>

g) Popüler Dergi Makalesi

Semerçioğlu, C. (2015, Haziran). Sıradanlığın rayihası. *Sabit Fikir*, 52, 38–39.

Tez, Sunum, Bildiri**a) Türkçe Tezler**

Sarı, E. (2008). *Kültür kimlik ve politika: Mardin'de kültürlerarasılık*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

b) Ticari Veritabanında Yer Alan Yüksek Lisans Ya da Doktora Tezi

Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses. (UMI No. 9943436)

c) Kurumsal Veritabanında Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the political, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from: Retrieved from <http://library.iyte.edu.tr/tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali>

d) Web'de Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html>

e) Dissertations Abstracts International'da Yer Alan Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

f) Sempozyum Katkısı

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer's disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at American Psychological Association meeting, Orlando, FL.

g) Online Olarak Erişilen Konferans Bildiri Özeti

Çınar, M., Doğan, D. ve Seferoğlu, S. S. (2015, Şubat). *Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme*[Öz]. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: <http://ab2015.anadolu.edu.tr/index.php?menu=5&submenu=27>

h) Düzenli Olarak Online Yayımlanan Bildiriler

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593–12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

i) Kitap Şeklinde Yayımlanan Bildiriler

Schneider, R. (2013). Research data literacy. S. Kurbanoğlu ve ark. (Ed.), *Communications in Computer and Information Science: Vol. 397. Worldwide Communalities and Challenges in Information Literacy Research and Practice* içinde (s. 134–140). Cham, İsviçre: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-03919-0>

j) Kongre Bildirisi

Çepni, S., Bacanak A. ve Özsevgeç T. (2001, Haziran). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının fen branşlarına karşı tutumları ile fen branşlarındaki başarılarının ilişkisi*. X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulan bildiri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu

Diğer Kaynaklar

a) Gazete Yazısı

Toker, Ç. (2015, 26 Haziran). 'Unutma' notları. *Cumhuriyet*, s. 13.

b) Online Gazete Yazısı

Tamer, M. (2015, 26 Haziran). E-ticaret hamle yapmak için tüketiciyi bekliyor. *Milliyet*. Erişim adresi: <http://www.milliyet>

c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

d) Online Ansiklopedi/Sözlük

Bilgi mimarisi. (2014, 20 Aralık). Vikipedi içinde. Erişim adresi: http://tr.wikipedia.org/wiki/Bilgi_mimarisi

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

e) Podcast

Radyo ODTÜ (Yapımcı). (2015, 13 Nisan). *Modern sabahlar* [Podcast]. Erişim adresi: <http://www.radyoodtu.com.tr/>

f) Bir Televizyon Dizisinden Tek Bir Bölüm

Shore, D. (Senarist), Jackson, M. (Senarist) ve Bookstaver, S. (Yönetmen). (2012). Runaways [Televizyon dizisi bölümü]. D. Shore (Baş yapımcı), *House M.D.* içinde. New York, NY: Fox Broadcasting.

g) Müzik Kaydı

Say, F. (2009). Galata Kulesi. *İstanbul senfonisi* [CD] içinde. İstanbul: Ak Müzik.

Yukarıda sıralanan koşulları yerine getirmemiş çalışma kabul edilmez, eksiklerinin tamamlanması için yazara iade edilir. Yayın Komisyonu tarafından kabul edilen yazılar basıma kabul sırasına göre yayınlanır. Baskı tashihleri yazarlar tarafından yapılır.

SON KONTROL LİSTESİ

Aşağıdaki listede eksik olmadığından emin olun:

- Editöre mektup
 - ✓ Makalenin türü
 - ✓ Başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu bilgisi
 - ✓ Sponsor veya ticari bir firma ile ilişkisi (varsa belirtiniz)
 - ✓ İstatistik kontrolünün yapıldığı (araştırma makaleleri için)
 - ✓ İngilizce yönünden kontrolünün yapıldığı
 - ✓ Yazarlara Bilgide detaylı olarak anlatılan dergi politikalarının gözden geçirildiği
 - ✓ Kaynakların APA6'ya göre belirtildiği
- Telif Hakkı Devir Formu
- Daha önce basılmış materyal (yazı-resim-tablo) kullanılmış ise izin belgesi
- Kapak sayfası
 - ✓ Makalenin türü
 - ✓ Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
 - ✓ Yazarların ismi soyadı, unvanları ve bağlı oldukları kurumlar (üniversite ve fakülte bilgisinden sonra şehir ve ülke bilgisi de yer almalıdır), e-posta adresleri
 - ✓ Sorumlu yazarın e-posta adresi, açık yazışma adresi, iş telefonu, GSM, faks nosu
 - ✓ Tüm yazarların ORCID'leri
- Makale ana metni
 - ✓ Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı
 - ✓ Özetler 180-200 kelime Türkçe ve 180-200 kelime İngilizce
 - ✓ Anahtar Kelimeler: 3-5 adet Türkçe ve 3-5 adet İngilizce
 - ✓ Makale Türkçe ise, İngilizce genişletilmiş Özet (Extended Abstract) 600-800 kelime
 - ✓ Makale ana metin bölümleri
 - ✓ Teşekkür (varsa belirtiniz)
 - ✓ Kaynaklar
 - ✓ Tablolar-Resimler, Şekiller (başlık, tanım ve alt yazılarıyla)

İLETİŞİM İÇİN:

Editör : Prof. Dr. Veysel Bozkurt
E-mail : jecs@istanbul.edu.tr
Tel : + 90 212 440 00 00 / 11548

Website : <http://jecs.istanbul.edu.tr>
Adres : İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi
Sosyoloji ve Metodoloji Araştırmaları Merkezi
Merkez Kampüs
34452, Beyazıt
İstanbul - Türkiye

DESCRIPTION

Journal of Economy Culture and Society is an open access, peer-reviewed, scholarly journal published biannually in June and December. It has been an official publication of Methodology and Sociology Research Center of Istanbul University, Faculty of Economics. The journal has been published since 1960. Starting from 57th issue of 2018, the journal changed its name from "The Istanbul Journal of Sociological Studies / Sosyoloji Konferansları" to Journal of Economy Culture and Society. The manuscripts submitted for publication in the journal must be scientific and original work in Turkish or English.

AIM AND SCOPE

Journal of Economy Culture and Society provides a forum for exploring issues in basically sociology but also welcomes the articles in various social science areas such as sociology of economics, history, social policy, international relations, financial studies. The target group of the journal consists of academicians, researchers, professionals, students, related professional and academic bodies and institutions.

EDITORIAL POLICIES AND PEER REVIEW PROCESS

Publication Policy

The subjects covered in the manuscripts submitted to the Journal for publication must be in accordance with the aim and scope of the journal. The journal gives priority to original research papers submitted for publication.

General Principles

Only those manuscripts approved by its every individual author and that were not published before in or sent to another journal, are accepted for evaluation.

Submitted manuscripts that pass preliminary control are scanned for plagiarism using iThenticate software. After plagiarism check, the eligible ones are evaluated by editor-in-chief for their originality, methodology, the importance of the subject covered and compliance with the journal scope.

For quoted texts, tabulated data and graphics from published papers, author has to obtain permission from the author(s) or the owner of the publishing rights of the source article and indicate the allowance in the paper. Author(s) is responsible to obtain such permissions.

Short presentations that took place in scientific meetings can be referred if indicated in the article. The editor hands over the papers matching the formal rules to at least two national/international

referees for evaluation and gives green light for publication upon modification by the authors in accordance with the referees' claims. Changing the name of an author (omission, addition or order) in papers submitted to the Journal requires written permission of all declared authors. Refused manuscripts and graphics are not returned to the author. The copyright of the published articles and pictures belong to the Journal.

Author Responsibilities

It is authors' responsibility to ensure that the article is in accordance with scientific and ethical standards and rules. And authors must ensure that submitted work is original. They must certify that the manuscript has not previously been published elsewhere or is not currently being considered for publication elsewhere, in any language. Applicable copyright laws and conventions must be followed. Copyright material (e.g. tables, figures or extensive quotations) must be reproduced only with appropriate permission and acknowledgement. Any work or words of other authors, contributors, or sources must be appropriately credited and referenced.

All the authors of a submitted manuscript must have direct scientific and academic contribution to the manuscript. The author(s) of the original research articles is defined as a person who is significantly involved in "conceptualization and design of the study", "collecting the data", "analyzing the data", "writing the manuscript", "reviewing the manuscript with a critical perspective" and "planning/conducting the study of the manuscript and/or revising it". Fund raising, data collection or supervision of the research group are not sufficient roles to be accepted as an author. The author(s) must meet all these criteria described above. The order of names in the author list of an article must be a co-decision and it must be indicated in the [Copyright Release Form](#). The individuals who do not meet the authorship criteria but contributed to the study must take place in the acknowledgement section. Individuals providing technical support, assisting writing, providing a general support, providing material or financial support are examples to be indicated in acknowledgement section.

All authors must disclose all issues concerning financial relationship, conflict of interest, and competing interest that may potentially influence the results of the research or scientific judgment.

When an author discovers a significant error or inaccuracy in his/her own published paper, it is the author's obligation to promptly cooperate with the Editor to provide retractions or corrections of mistakes.

Responsibility for the Editors, Reviewers and Review Process

Editors evaluate manuscripts for their scientific content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors. They provide a

INFORMATION FOR AUTHORS

fair double-blind peer review of the submitted articles for publication. They ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential before publishing.

Editors are responsible for the contents and overall quality of the publication. They must publish errata pages or make corrections when needed.

Editor does not allow any conflicts of interest between the authors, editors and reviewers. Only he has the full authority to assign a reviewer and is responsible for final decision for publication of the manuscripts in the Journal.

Please review the COPE publication ethics guidelines on:
<https://publicationethics.org/files/u7141/1999pdf13.pdf>

Reviewers evaluate manuscripts based on content without regard to ethnic origin, gender, sexual orientation, citizenship, religious belief or political philosophy of the authors. They must have no conflict of interest with respect to the research, the authors and/or the research funders. Their judgments must be objective.

Reviewers should identify the relevant published work that has not been cited by the authors. They must ensure that all the information related to submitted manuscripts is kept as confidential and must report to the Editor if they are aware of copyright infringement and plagiarism on the author's side.

A reviewer who feels unqualified to review the topic of a manuscript or knows that its prompt review will be impossible should notify the Editor and excuse himself from the review process.

The editor informs the reviewers that the manuscripts are confidential information and that this is a privileged interaction. The reviewers and editorial board cannot discuss the manuscripts with other persons. The reviewers are not allowed to have copies of the manuscripts for personal use and they cannot share manuscripts with others. Unless the authors and editor permit, the reviews of referees cannot be published or disclosed. The anonymity of the referees is important. In particular situations, the editor may share the review of one reviewer with other reviewers to clarify a particular point.

Please review the COPE publication ethics guidelines on:
https://publicationethics.org/files/Ethical_Guidelines_For_Peer_Reviewers_2.pdf

OPEN ACCESS STATEMENT

Journal of Economy Culture and Society is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution. Users are allowed to read, download, copy, print, search, or link to the full texts of the articles in this journal without asking prior permission from the publisher or the author. This is in accordance with the BOAI definition of open access.

PUBLICATION ETHICS AND PUBLICATION MALPRACTICE STATEMENT

Standards and Principles

Journal of Economy Culture and Society is committed to upholding the highest standards of publication ethics and pays regard to the following principles of Publication Ethics and Malpractice Statement which is based on the recommendations and guidelines for journal editors developed by the Committee on Publication Ethics (COPE).

All submissions must be original, unpublished (including as full text in conference proceedings), and not under the review of any other publication synchronously. Each manuscript is reviewed by one of the editors and at least two referees under double-blind peer review process. Plagiarism, duplication, fraud authorship/denied authorship, research/data fabrication, salami slicing/salami publication, breaching of copyrights, prevailing conflict of interest are unethical behaviors.

All manuscripts not in accordance with the accepted ethical standards will be removed from the publication. This also contains any possible malpractice discovered after the publication. In accordance with the code of conduct we will report any cases of suspected plagiarism or duplicate publishing.

For dealing with cases of possible scientific misconduct and breach of publication ethics, COPE Ethics Flowcharts are taken into consideration:

https://publicationethics.org/files/Ethical_Guidelines_For_Peer_Reviewers_2.pdf

LANGUAGE

The language of the journal is both Turkish and American English.

Manuscript Organization and Format

All correspondence will be sent to the first-named author unless otherwise specified. Manuscript is to be submitted online via <http://jecs.istanbul.edu.tr> and it must be accompanied by a cover letter indicating that the manuscript is intended for publication, specifying the article category (i.e. research article, review etc.) and including information about the manuscript (see the Submission Checklist). Manuscripts should be prepared in Microsoft Word 2003 and upper versions. In addition, [Copyright Realease Form](#) that has to be signed by all authors must be submitted.

1. The manuscripts should be in A4 paper standards: having 2.5 cm margins from right, left, bottom and top, Times New Roman font style in 10 font size and line spacing of 1.5.
2. The manuscripts should contain between 4500 and 8500 words and the page numbers must be at the bottom and in the middle.

3. The name(s) of author(s) should be given just beneath the title of the study aligned to the right. Also the affiliation, title, e-mail and phone of the author(s) must be indicated on the bottom of the page as a footnote marked with an asterisk (*).
4. Before the introduction part, there should be an abstract between 180 and 200 words in Turkish and English and an extended abstract only in English between 600-800 words, summarizing the scope, the purpose, the results of the study and the methodology used. Underneath the abstracts, three to five keywords that inform the reader about the content of the study should be specified in Turkish and in English.
5. The manuscripts should contain mainly these components: title, abstract and keywords; expanded abstract, sections, footnotes and references.
6. Research article sections are ordered as follows: "Introduction", "Aim and Methodology", "Findings", "Discussion and Conclusion", "Endnotes", "References" and "Tables and Figures"
7. Tables, graphs and figures can be given with a number and a defining title if and only if it is necessary to follow the idea of the article. Otherwise features like demographic characteristics can be given within the text.
8. A title page including author information must be submitted together with the manuscript. The title page is to include fully descriptive title of the manuscript and, affiliation, title, e-mail address, postal address, phone and fax number of the author(s) (see The Submission Checklist).
9. The rights of the manuscripts submitted to our journal for publication, belongs to the author(s).
10. The author(s) can be asked to make some changes in their articles due to peer reviews.
11. A copy of the journal will be sent to each author of the accepted articles upon their request.
12. The studies that were sent to the journal will not be returned whether they are published or not.
13. Publication rights belong to Istanbul University Faculty of Economics, Methodology and Sociology Research Center and they cannot be published anywhere else. The authors will not be paid for the rights of their article.

REFERENCES

Although references to review articles can be an efficient way to guide readers to a body of literature, review articles do not always reflect original work accurately. Readers should therefore be provided with direct references to original research sources whenever possible. On the other hand, extensive lists of references to original work on a topic can use excessive space on the printed page. Small numbers of references to key original papers often serve as well as more exhaustive lists, particularly since references can now be added to the electronic version of published papers, and since electronic literature searching allows readers to retrieve published literature efficiently. Papers accepted but not yet included in the issue are published online in the Early View section and they should be cited as "advance online publication". Citing a "personal communication" should be avoided unless it provides essential information not available from a public source, in which case the name of the person and date of communication should be cited in parentheses in the text. For scientific articles, written permission and confirmation of accuracy from the source of a personal communication must be obtained.

Reference Style and Format

Journal of Economy Culture and Society complies with APA (American Psychological Association) style 6th Edition for referencing and quoting. For more information:

- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: APA.
- <http://www.apastyle.org>

Citations in the Text

Citations must be indicated with the author surname and publication year within the parenthesis.

If more than one citation is made within the same paranthesis, separate them with (;).

Samples:

More than one citation;

(Esin, et al., 2002; Karasar, 1995)

Citation with one author;

(Akyolcu, 2007)

Citation with two authors;

(Sayiner & Demirci, 2007)

Citation with three, four, five authors;

First citation in the text: (Ailen, Ciambune, & Welch, 2000) Subsequent citations in the text: (Ailen, et al., 2000)

Citations with more than six authors;

(Çavdar, et al., 2003)

Citations in the Reference

All the citations done in the text should be listed in the References section in alphabetical order of author surname without numbering. Below given examples should be considered in citing the references.

Basic Reference Types

Book

a) Turkish Book

Karasar, N. (1995). *Araştırmalarda rapor hazırlama* (8th ed.) [Preparing research reports]. Ankara, Turkey: 3A Eğitim Danışmanlık Ltd.

b) Book Translated into Turkish

Mucchielli, A. (1991). *Zihniyetler* [Mindsets] (A. Kotil, Trans.). İstanbul, Turkey: İletişim Yayınları.

c) Edited Book

Ören, T., Üney, T., & Çölkesen, R. (Eds.). (2006). *Türkiye bilişim ansiklopedisi* [Turkish Encyclopedia of Informatics]. İstanbul, Turkey: Papatya Yayıncılık.

d) Turkish Book with Multiple Authors

Tonta, Y., Bitirim, Y., & Sever, H. (2002). *Türkçe arama motorlarında performans değerlendirme* [Performance evaluation in Turkish search engines]. Ankara, Turkey: Total Bilişim.

e) Book in English

Kamien R., & Kamien A. (2014). *Music: An appreciation*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

f) Chapter in an Edited Book

Bassett, C. (2006). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Chapter in an Edited Book in Turkish

Erkmen, T. (2012). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi [Organization culture: Its functions, elements and importance in leadership and business management]. In M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi* [Organization sociology] (pp. 233–263). Bursa, Turkey: Dora Basım Yayın.

h) Book with the same organization as author and publisher

American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American psychological association* (6th ed.). Washington, DC: Author.

Article

a) Turkish Article

Mutlu, B., & Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri [Source and intervention reduction of stress for parents whose children are in intensive care unit after surgery]. *Istanbul University Florence Nightingale Journal of Nursing*, 15(60), 179–182.

b) English Article

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

c) Journal Article with DOI and More Than Seven Authors

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

d) Journal Article from Web, without DOI

Sidani, S. (2003). Enhancing the evaluation of nursing care effectiveness. *Canadian Journal of Nursing Research*, 35(3), 26–38. Retrieved from <http://cjr.mcgill.ca>

e) Journal Article with DOI

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

f) Advance Online Publication

Smith, J. A. (2010). Citing advance online publication: A review. *Journal of Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a45d7867>

g) Article in a Magazine

Henry, W. A., III. (1990, April 9). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28–31.

Doctoral Dissertation, Master's Thesis, Presentation, Proceeding

a) Dissertation/Thesis from a Commercial Database

Van Brunt, D. (1997). *Networked consumer health information systems* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 9943436)

b) Dissertation/Thesis from an Institutional Database

Yaylali-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the political, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from Retrieved from: <http://library.iyte.edu.tr/tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali>

c) Dissertation/Thesis from Web

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html>

d) Dissertation/Thesis abstracted in Dissertations Abstracts International

Appelbaum, L. G. (2005). Three studies of human information processing: Texture amplification, motion representation, and figure-ground segregation. *Dissertation Abstracts International: Section B. Sciences and Engineering*, 65(10), 5428.

e) Symposium Contribution

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer's disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

f) Conference Paper Abstract Retrieved Online

Liu, S. (2005, May). *Defending against business crises with the help of intelligent agent based early warning solutions*. Paper presented at the Seventh International Conference on Enterprise Information Systems, Miami, FL. Abstract retrieved from http://www.iceis.org/iceis2005/abstracts_2005.htm

g) Conference Paper - In Regularly Published Proceedings and Retrieved Online

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593–12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

h) Proceeding in Book Form

Parsons, O. A., Pryzwansky, W. B., Weinstein, D. J., & Wiens, A. N. (1995). Taxonomy for psychology. In J. N. Reich, H. Sands, & A. N. Wiens (Eds.), *Education and training beyond the doctoral degree: Proceedings of the American Psychological Association National Conference on Postdoctoral Education and Training in Psychology* (pp. 45–50). Washington, DC: American Psychological Association.

i) Paper Presentation

Nguyen, C. A. (2012, August). *Humor and deception in advertising: When laughter may not be the best medicine*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, Orlando, FL.

Other Sources

a) Newspaper Article

Browne, R. (2010, March 21). This brainless patient is no dummy. *Sydney Morning Herald*, 45.

b) Newspaper Article with no Author

New drug appears to sharply cut risk of death from heart failure. (1993, July 15). *The Washington Post*, p. A12.

c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

d) Online Encyclopedia/Dictionary

Ignition. (1989). In *Oxford English online dictionary* (2nd ed.). Retrieved from <http://dictionary.oed.com>

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.). *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

e) Podcast

Dunning, B. (Producer). (2011, January 12). *inFact: Conspiracy theories* [Video podcast]. Retrieved from <http://itunes.apple.com/>

f) Single Episode in a Television Series

Egan, D. (Writer), & Alexander, J. (Director). (2005). Failure to communicate. [Television series episode]. In D. Shore (Executive producer), *House*; New York, NY: Fox Broadcasting.

g) Music

Fuchs, G. (2004). Light the menorah. On *Eight nights of Hanukkah* [CD]. Brick, NJ: Kid Kosher.

SUBMISSION CHECKLIST

Ensure that the following items are present:

- Cover letter to the editor
 - ✓ The category of the manuscript
 - ✓ Confirming that “the paper is not under consideration for publication in another journal”.
 - ✓ Including disclosure of any commercial or financial involvement.
 - ✓ Confirming that the statistical design of the research article is reviewed.
 - ✓ Confirming that last control for fluent English was done.
 - ✓ Confirming that journal policies detailed in Information for Authors have been reviewed.
 - ✓ Confirming that the references cited in the text and listed in the references section are in line with APA 6.
- Copyright Release Form
- Permission of previous published material if used in the present manuscript
- Title page
 - ✓ The category of the manuscript
 - ✓ The title of the manuscript both in Turkish and in English
 - ✓ All authors’ names and affiliations (institution, faculty/department, city, country), e-mail addresses
 - ✓ Corresponding author’s email address, full postal address, telephone and fax number
 - ✓ ORCIDs of all authors.
- Main Manuscript Document
 - ✓ The title of the manuscript both in Turkish and in English
 - ✓ Abstracts (180-200 words) both in Turkish and in English
 - ✓ Key words: 3 to 5 words both in Turkish and in English
 - ✓ Extended Abstract (600-800 words) in English (only for Turkish articles)
 - ✓ Main article sections
 - ✓ Acknowledgement (if exists)
 - ✓ References
 - ✓ All tables, illustrations (figures) (including title, description, footnotes)

CONTACT INFO

Editor : Prof. Dr. Veysel Bozkurt
E-mail : jecs@istanbul.edu.tr
Phone : + 90 212 440 00 00 / 11548

Website : <http://jecs.istanbul.edu.tr>
Address : Istanbul University, Faculty of Economics
Methodology and Sociology Research Center
Central Campus
34452, Beyazit
Istanbul - Turkey

TELİF HAKKI DEVİR FORMU / COPYRIGHT RELEASE FORM



Journal of Economy Culture and Society

İstanbul Üniversitesi
Istanbul UniversityTelif Hakkı Devir Formu
Copyright Release Form

Sorumlu yazar <i>Responsible author</i>				
Makalenin başlığı <i>Title</i>				
Makalenin ilgili olduğu bilim alanı <i>Research field of the submitted work</i>				
Makale ile ilgili anahtar sözcükler ve kodlar (3-5 adet) <i>Keywords / Codes (3 to 5 words)</i>				
Güncel Uluslararası Konu Sınıflandırma Numarası <i>Recent International Subject Classification Number</i> (http://www.yok.gov.tr/uak/sinav/asvk.pdf)				
Yazarların listesi <i>List of authors</i>				
Sıra No <i>No</i>	T.C. Kimlik No <i>ID No</i>	Adı-Soyadı <i>Name - Surname</i>	İmza <i>Signature</i>	Tarih <i>Date</i>
1				
2				
3				
4				
5				
Makalenin türü (Araştırma makalesi, Derleme, v.b.) <i>Manuscript Type (Research Article, Review, etc.)</i>				
Sorumlu yazarın, <i>Responsible author's</i>				
Çalıştığı kurum	<i>(University/company/institution)</i>			
Posta adresi	<i>(Address)</i>			
e-ileti	<i>(e-mail)</i>			
Telefon no; GSM	<i>(Phone / mobile phone)</i>			
Faks no	<i>(Fax)</i>			
Sayfa sayısı <i>Number of pages</i>				
Teslim edildiği tarih <i>Submission date</i>				
Yazarlar kabul ederler: Sunulan makalenin yazar(lar)ın orijinal çalışması olduğunu ve intihal yapmadıklarını, Tüm yazarların bu çalışmaya asli olarak katılmış olduklarını ve bu çalışma için her türlü sorumluluğu aldıklarını, Tüm yazarların sunulan makalenin son halini gördüklerini, onayladıklarını ve başvurduklarını Makalenin başka bir yerde basılmadığını veya basılmak için sunulmadığını, Makalede bulunan metnin, şekillerin ve dökümanların diğer şahıslara ait olan Telif Haklarını ihlal etmediğini kabul ve taahhüt ederler. Sunulan makale üzerindeki mali haklarını, özellikle işleme, çoğaltma, temsil, basım, yayım, dağıtım ve internet yoluyla iletim de dahil olmak üzere her türlü umuma iletim haklarını İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ'ne yetkili makamlarınca sınırsız olarak kullanılmak üzere İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ'ne devretmeyi kabul ve taahhüt ederler. Buna rağmen yazarların veya varsa yazarların işverenin patent hakları, yazar(lar)ın gelecekte kitaplarında veya diğer çalışmalarında makalenin tümünü ücret demeksizin kullanma hakkı makaleyi satmamak koşuluyla kendi amaçları için çoğaltma hakkı gibi fikri mülkiyet hakları saklıdır. Bununla beraber yazar(lar) makaleyi çoğaltma, postayla veya elektronik yolla dağıtma hakkına sahiptir. Makalenin herhangi bir bölümünün başka bir yayında kullanılmasına İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ'nin yayımcı kuruluş olarak belirtilmesi ve Dergiye atıfta bulunulması şartıyla izin verilir. Atıf yapılırken Dergi Adı, Makale Adı, Yazar(lar)ın Adı, Soyadı, Cilt No, Sayı No ve Yıl verilmelidir. Yayımlanan veya Yayına kabul edilmeyen makalelerle ilgili dökümanlar (fotoğraf, orijinal şekil vb.) karar tarihinden başlamak üzere bir yıl süreyle İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ'nce saklanır ve bu sürenin sonunda imha edilir. Ben/Biz, telif hakkı ihlali nedeniyle üçüncü şahıslarca istenecek hak talebi veya açılacak davalarda İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ ve Dergi Editörlerinin hiçbir sorumluluğunun olmadığını, tüm sorumluluğun yazarlara ait olduğunu taahhüt ederim/ederiz. Ayrıca Ben/Biz makalede hiçbir suç unsuru veya kanuna aykırı ifade bulunmadığını, araştırma yapılırken kanuna aykırı herhangi bir malzeme ve yöntem kullanmadığını taahhüt ederim/ederiz. Bu telif hakkı formu tüm yazarlar tarafından imzalanmalıdır/onaylanmalıdır. Formun ayrı kopyaları (tamamlanmış olarak) farklı kurumlarda bulunan yazarlar tarafından sunulabilir. Ancak, tüm imzaların orijinal veya kantlanabilir onaylı olması gerekir.				
The authors agree that the manuscript submitted is his/her/their own original work and has not been plagiarized from any prior work. all authors participated in the work in a substantive way and are prepared to take public responsibility for the work, all authors have seen and approved the manuscript as submitted, the manuscript has not been published and is not being submitted or considered for publication elsewhere, the text, illustrations, and any other materials included in the manuscript do not infringe upon any existing copyright or other rights of anyone. Notwithstanding the above, the Contributor(s) or, if applicable the Contributor's Employer, retain(s) all proprietary rights other than copyright, such as patent rights; to use, free of charge, all parts of this article for the author's future works in books, lectures, classroom teaching or oral presentations, the right to reproduce the article for their own purposes provided the copies are not offered for sale. However, reproduction, posting, transmission or other distribution or use of the article or any material contained therein, in any medium as permitted hereunder, requires a citation to the Journal and appropriate credit to İSTANBUL UNIVERSITY as publisher, suitable in form and content as follows: Title of article, author(s), journal title and volume/issue, Copyright© year. All materials related to manuscripts, accepted or rejected, including photographs, original figures etc., will be kept by İSTANBUL UNIVERSITY for one year following the editor's decision. These materials will then be destroyed. I/We indemnify İSTANBUL UNIVERSITY and the Editors of the Journals, and hold them harmless from any loss, expense or damage occasioned by a claim or suit by a third party for copyright infringement, or any suit arising out of any breach of the foregoing warranties as a result of publication of my/our article. I/We also warrant that the article contains no libelous or unlawful statements and does not contain material or instructions that might cause harm or injury. This copyright form must be signed/ratified by all authors. Separate copies of the form (completed in full) may be submitted by authors located at different institutions; however, all signatures must be original and authenticated.				
Makaleyi teslim eden yazarın imzası <i>Signature of the corresponding author</i>				
Makalenin yazarlar ile temas olmayan hakemler: <i>Suggested referees who are not in contact with the authors of the submitted work:</i>				

