



İSTANBUL
ÜNİVERSİTESİ
YAYINEVİ

ISSN: 1304-0103

E-ISSN: 2548-0405

JOURNAL OF
SOCIAL POLICY
CONFERENCES

SOSYAL SİYASET
KONFERANSLARI
DERGİSİ

Yıl/Year: 2020/1

Sayı/Issue: 78

Haziran/June

İSTANBUL

SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES
Yıl/Year: 2020/1 • Sayı/Issue: 78 • Haziran/June
ISSN: 1304-0103 • E-ISSN: 2548-0405

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi uluslararası ve hakemli bir dergidir.
Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.

Journal of Social Policy Conferences is the peer-reviewed, international journal of the Istanbul University Faculty of Economics. Authors bear responsibility for the content of their published articles.

Yayın Sahibi/Owner

İstanbul Üniversitesi / Istanbul University

Yayın Sahibi Temsilcisi/Owner's Representative

Halil İbrahim Sarıoğlu

Sorumlu Müdür/Responsible Director

Sayım Yorgun

Yönetim Yeri/Head Office

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ek Bina: 2 Kat:3 Beyazıt/Fatih-İstanbul

Yayın Türü/Type of Publication

Sürelî Yayın / Periodical

Yayın Dili/Language

Türkçe ve İngilizce / Turkish and English

Yayın Periyodu/Publishing Period

Haziran ve Aralık aylarında yılda iki sayı / Two times a year in June and December

İ.Ü. Yayın No/Istanbul Uni. Pub. Number

5117

İÜ İktisat Fak. Yayın No/Faculty Pub. Number

619

Dergi Yazı Kurulu/Editorial Management

Baş Editör/Editor-in-Chief

Sayım Yorgun / İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Yönetici Editörler/Managing Editors

Emir Kayacan, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Selcan Peksan, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Muhammet Enes Kayagil, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Sera Yıldırım, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

İstatistik Alan Editörü/Statistics Section Editor

Hakan Bektaş, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Haluk Zülfikar, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Yayın Kurulu/Editorial Board

Abdurrahman Benli, Sakarya Üniversitesi, Türkiye

Abdülkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi, Türkiye

Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye

Ahmet Makal, Ankara Üniversitesi, Türkiye

Alexandra Kaasch, University of Bielefeld, Germany

Angelo Arciero, University of Rome, Italy

Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi, Türkiye

Ayhan Gençler, Trakya Üniversitesi, Türkiye

Aysen Tokol, Uludağ Üniversitesi, Türkiye

Halil İbrahim Sarıoğlu, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Magdolna Vallasek, Sapientia Hungarian University of Transylvania, Romania

Marzia Rossi, University of Rome, Italy

Mehmet Demirbağ, Essex University, United Kingdom

Metin Kutal, İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye

Mirella Giannini, Napoli Federico II University, Italy

Mustafa Aykaç, Marmara Üniversitesi, Türkiye

Mustafa Delican, İstanbul Üniversitesi, Türkiye

Mustafa Kemal Biçerli, Anadolu Üniversitesi, Türkiye

Pasquale Peluso, University of Rome, Italy

Sedat Murat, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Türkiye

Süleyman Özdemir, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Türkiye

Talat Canbolat, Milli Savunma Üniversitesi, Türkiye

Toker Dereli, Işık Üniversitesi, Türkiye

Tunç Demirbilek, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye

Valentina Franca, University of Ljubljana, Slovenia

İngilizce Dil Editörleri/English Language Editors

Alan James Newson, Istanbul University, School of Foreign Languages, Istanbul/Turkey
Elizabeth Mary Earl, Istanbul University, School of Foreign Languages, Istanbul/Turkey

Tarandığı Endeksler/Indexed by

ULAKBİM TR Dizin, ProQuest, SOBİAD, RePEc IDEAS, RePEc EconPapers

Dergi Hakkında/About the Journal

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi Haziran ve Aralık aylarında, yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli, açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

Journal of Social Policy Conferences is a scholarly, peer-reviewed, open-access journal published two times a year in June and December.

Baskı ve Cilt/Printing Office

İlbey Matbaa Kağıt Reklam Org. Müc. San. Tic. Ltd. Şti.
Adres: 2. Matbaacılar Sitesi 3NB 3 Topkapı / Zeytinburnu, İstanbul

Sertifika No: 17845

www.ilbeymatbaa.com.tr

Basım Tarihi/Publication Date

Haziran/June 2020



İletişim/Correspondence

Dergi Koordinatörü: Emir Kayacan
Dergi Sekreteri: Muhammet Enes Kayagil

Telefon: (+90 212) 440 00 00 (11500 & 11754 & 11624)

Web: <http://dergipark.gov.tr/iusskd>

E-posta: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisansüstü Tezlerinin “Sosyal Politika” Bağlamında Değerlendirilmesi <i>Evaluating Graduate Theses on Labour Economics and Industrial Relations in Turkey within the Context of “Social Policy”</i> Verda Canbey Özgüler.....	1
Factors Predicting Life Satisfaction Among Social Media Users Veysel Bozkurt, Aşkın Keser, Haluk Zülfiakar	47
Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu <i>Factors Affecting Collective Bargaining Coverage: Modernisation of Turkish Industrial Relations System based on Comparative Industrial Relations</i> Ayhan Görmüş.....	63
Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacıların Sosyo-Ekonomik Yaşama Etkileri: Fayda Maliyet Ekseninde Bir Bakış <i>Effects of Syrian Refugees on Socio-Economic Life in Turkey: An Overview on the Cost-Benefit Axis</i> Ayhan Gençler	111
Müşteri Sözlü Saldırganlığının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü <i>The Effect of Verbal Customer Aggression on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Emotional Exhaustion</i> Salih Dursun, Oğuz Başol	147
Refah Sisteminin Dönüşümü Sürecinde Bakım Politikalarının Yörüngesi: Muhafazakâr Refah Rejimi Temelinde Bir Değerlendirme <i>The Trajectory of Care Policies in the Process of the Transformation of the Welfare System: An Evaluation Based on the Conservative Welfare Regime</i> Mehmet Merve Özaydın, Nursel Karaman.....	171
Çalışma Yaşamının Geleceği Kapsamında Yetenek Geliştirme: Turizm Endüstrisi <i>Skill Development in Future of Work: The Case of Tourism Industry</i> Demet Tüzünkan.....	205

Youth Unemployment and Government Pro-Employment Policies in Zimbabwe	
Noah Maulani, Billy Agwanda.....	229
Türkiye’de Enflasyon ile Asgari Ücretler Arasındaki İlişki ve Ücret-Fiyat Sarmalı	
<i>Minimum Wage Relationship Between Inflation and The Wage-Price Spiral in Turkey</i>	
Osman Akgül, Abdullah Miraç Bükey	257
Türkiye’de Vakıfların, Kâr Amacı Gütmeyen Sosyal Politika İşlevleri: “Sosyal Millet” Anlayışı	
<i>Foundations in Turkey, Profit Nonprofit Social Policy Functions: “Social People”</i>	
Yasin Yılmaz	283
Kültürel Boyutların Evde Bakım Hizmetleri Tutumuna Etkisi: Burdur İli Kent Merkezi Örneği	
<i>The Effect of Cultural Dimensions on the Attitude of Home Care Services: A Case of Burdur City</i>	
Azime Arısoy, Mehmet Ali Taş.....	333
Bireysel Emeklilik Sistemi’ne Giriş Kararlarını Belirleyen Etmenler: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştırılması	
<i>The Factors Determining the Entry Decisions to Individual Pension System: A Comparison of Academicians Working in Public and Foundation Universities</i>	
İsmail Canöz, Halim Baş	361
Inglehart’ın Değer Dönüşüm Teorisi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme	
<i>Inglehart’s Theory of Value Transformation: An Application on Academics</i>	
Büşra Halis Öztürk.....	391
Yerel Yönetimlerce Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü Örneği	
<i>Employment Services Provided to Disabled by Local Governments: Case of Istanbul Metropolitan Municipality Directorate of Disabled People</i>	
Yaşar Tınar.....	429
Yerel Yönetimlerin Yoksullukla Mücadeledeki Yeri: Küresel Düzeyden Yerel Düzeye Yeni Yönelimler	
<i>Local Government in the Struggle against Poverty: New Trends from Global to Local</i>	
Ali Yeşildal.....	455

EDİTÖRDEN

Dergimizin kıymetli okuyucuları,

Kovid-19 salgını her alanda olduğu gibi dergilerin yayın süreçlerini de etkiledi ve zora soktu. Tüm zorluklarına rağmen 78. Sayımızı gecikmeden sizlerle buluşturmanın mutluluğunu yaşıyoruz. Dergimize gösterilen ilginin artarak devam etmesi bizlerin sorumluluklarını artırdığı gibi dergimizin saygın yerini de güçlendirmektedir.

Bu sayımızda 15 makale yer almakta; sosyal politikadan yaşam memnuniyetine, toplu pazarlıktan endüstri ilişkilerine, Suriyeli sığınmacılardan duygusal tükenmeye, işsizlikten asgari ücrete, vakıf hizmetlerinden evde bakıma, emeklilik sistemlerinden yerel yönetimlerin sosyal politikadaki rolüne kadar çok farklı konulardaki akademik çalışmalarla karşınızdayız. Makale sayımızın ve konu zenginliğimizin artması dergimize gösterilen ilginin 1948 yılından bugüne güçlenerek sürdüğünün somut göstergesidir.

İlk makalemiz Verda Canbey Özgüler'e ait. Özgüler, "**Türkiye'de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisansüstü Tezlerinin "Sosyal Politika" Bağlamında Değerlendirilmesi**" başlıklı makalesinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Disiplininde "Sosyal Politika" ile ilgili mevcut Türkçe literatüre ilişkin lisansüstü tezler üzerinden bir değerlendirme yapmaktadır. Yazar, "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" anabilim dalında yazılan lisansüstü tezlerini döküman incelemesi tekniğiyle araştırmıştır. Sosyal politikanın lisansüstü tezlerde geniş anlamı ile ele alındığı ve konuların toplumun farklı kesimlerini örneklem aldığı söylenebilir. Araştırma kapsamında incelenen tezlerde sosyal politika alanı ile ilgili olarak ilk akla gelen isimlere (Prof. Dr. Gerhard Kessler, Prof. Dr. Sabahaddin Zaim ve Prof. Dr. Cahit Talas) yönelik yazılan tez sayısının oldukça az olduğu görülmektedir.

Veysel Bozkurt, Aşkın Keser ve Haluk Zülfiyar tarafından yazılan "**Sosyal Medya Kullanıcıları Arasında Yaşam Memnuniyetini Yordayan Faktörler**" başlıklı makalede yalnızlık, yaş, cinsiyet, eğitim, işsizlik, medeni durum, güven ve dini katılım gibi sosyal medya kullanıcıları arasında yaşam tatminini etkileyen faktörler incelenmiştir. Ankete katılanların % 54,2'si sosyal medyanın yalnızlığı artırdığını, % 20,3'ü sosyal medya kullanımının mutsuzluklarını artırdığını, % 68,3'ü ise insanların sosyal medya ağlarında birbirlerine karşı çok saygısız olduğunu düşünmektedir.

Ayhan Görmüş, "**Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu**" başlıklı araştırmasında, Amsterdam Üniversitesi'nin Sendikaların Kurumsal Özellikleri, Ücret Belirleme, Devlet Müdahalesi ve Sosyal Paktları veri merkezinin ve OECD'nin verilerini kullanarak, temel olarak toplu pazarlık kapsamı ile kapsamı etkileyen faktörler arasındaki ilişkiyi karşılaştırmalı endüstri ilişkileri odağında analiz etmektedir. Ayrıca sonuç bölümünde, Türk endüstri ilişkileri sisteminin modernizasyonuna yönelik model önerileri tartışılmaktadır.

Ayhan Gençler, “**Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacıların Sosyo-Ekonomik Yaşama Etkileri: Fayda Maliyet Ekseninde Bir Bakış**” başlıklı makalesinde Suriyeli sığınmacıların ülkemizdeki sosyal ve ekonomik yaşama olan fayda ve maliyetlerini incelemektedir. Yazar, Suriyeli sığınmacıların, tarihte ilk kez bu kadar kısa süre içinde kitlesel bir göç hareketi içinde kalmış olan Türkiye’nin, sosyoekonomik yaşantısına olan etkilerini ortaya koymaktadır.

Salih Dursun ve Oğuz Başol, “**Müşteri Sözlü Saldırganlığının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü**” başlıklı araştırmasında, müşteri sözlü saldırırganlığının Çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. 351 satış ve müşteri temsilcisinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçları, müşteri sözlü saldırırganlığının duygusal tükenmeyi ve işten ayrılma niyetini arttırdığını göstermektedir.

Mehmet Merve Özaydın ve Nursel Karaman, “**Refah Sisteminin Dönüşümü Sürecinde Bakım Politikalarının Yörüngesi: Muhafazakâr Refah Rejimi Temelinde Bir Değerlendirme**” başlıklı çalışmalarında bakım politikalarındaki reformları muhafazakâr refah rejimi ekseninde, bu rejimin genel özelliklerini taşıdığı düşünülen Almanya, Fransa ve Belçika örnekleri üzerinden incelemektedir. Yapılan değerlendirmede, söz konusu ülkelerde 1980 sonrası süreçte bakım politikalarının, (i) 1980-2000 ve (ii) 2000 ve sonrası şeklinde iki ana dönem içerisinde benzer uyarıcılar sonucu, benzer amaçlara yönelik olarak uygulandığı ortaya konulmaktadır.

Demet Tüzünkan, “**Çalışma Yaşamının Geleceği Kapsamında Yetenek Geliştirme: Turizm Endüstrisi**” başlıklı kavramsal çalışmasında, teknolojik yeniliklerin en çok etkilediği sektörlerden biri olan turizm endüstrisindeki istihdama yönelik olası tehditleri ve çözüm önerilerini yetenek geliştirme ve yetenek yönetimi açısından ele almaktadır.

Noah Maulani ve Billy Agwanda, “**Zimbabve’de Genç İşsizliği ve Devletin İstihdam Yanlısı Politikaları**” başlıklı makalelerinde, Zimbabve’de yüksek genç işsizlik oranlarının temel nedenleri, etkileri ve önlemlerin performansının analizini yapmışlardır. Akademik makaleler, hükümet raporları, Dünya Bankası ve IMF raporları derinlemesine incelenerek bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Osman Akgül ve Abdullah Miraç Bükey, “**Türkiye’de Enflasyon ile Asgari Ücretler Arasındaki İlişki ve Ücret-Fiyat Sarmalı**” başlıklı çalışmalarında ücretler ile enflasyon arasındaki ilişkinin yönünü inceleyerek, reel ücretleri tespit etmiştir. Nedensellik analizi sonuçlarına göre ise hem asgari ücretlerden enflasyona hem de enflasyondan asgari ücretlere doğru çift yönlü bir nedensellik ilişkisi saptanmıştır. Bu ilişki ise Türkiye’de 1987-2018 dönemi referans aralığında ücret-fiyat sarmalının varlığına işaret etmektedir.

Yasin Yılmaz, “**Türkiye’de Vakıfların, Kâr Amacı Gütmeyen Sosyal Politika İşlevleri: “Sosyal Millet” Anlayışı**” çalışmasında geçmişten günümüze, kadim doğu medeniyetinin bir parçası olan Türklere, vakıf anlayışını izah etmeye çalışmıştır.

Ayrıca doğu toplumunun yanı sıra batı toplumunda da vakıf anlayışı literatür düzeyinde irdelenerek doğu toplumu ile karşılaştırma yapılmıştır. Azime Arısoy ve Mehmet Ali Taş, “**Kültürel Boyutların Evde Bakım Hizmetleri Tutumuna Etkisi: Burdur İli Kent Merkezi Örneği**” başlıklı çalışmalarında toplulukçu ve bireyci kültür boyutlarının evde bakım hizmetlerine yönelik tutumlar üzerindeki etkilerini araştırmıştır

İsmail Canöz ve Halim Baş, “**Bireysel Emeklilik Sistemi’ne Giriş Kararlarını Belirleyen Etmenler: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştırılması**” başlıklı çalışmalarında, akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılma kararlarını etkileyen faktörleri araştırmaktadır. Bu faktörler belirlenirken akademisyenlerin çalıştıkları kurumlar göz önüne alınarak vakıf/devlet şeklinde ayrı ayrı analiz edilmiştir. Büşra Halis Öztürk, “**İnglehart’ın Değer Dönüşüm Teorisi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme**” başlıklı çalışmasında Inglehart’ın iddia ettiği gibi çalışma değerlerinde bir dönüşüm olup olmadığını, tespit etmeye çalışmış, bu amaçla Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi akademik personeli üzerine ampirik bir çalışma yapmıştır.

“**Yerel Yönetimlerce Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü Örneği**” başlıklı çalışmada Yaşar Tınar, yerel yönetimlerin dezavantajlı vatandaşlara imkân ve olanaklar dâhilinde sunduğu engelli istihdamının İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü örneği üzerinde durmuştur. “**Yerel Yönetimlerin Yoksullukla Mücadeledeki Yeri: Küresel Düzeyden Yerel Düzeye Yeni Yönelimler**” başlıklı çalışmasında Ali Yeşildal ise, yoksulluğun artışını ve yerel yönetimlerin bu sorunla mücadelesini incelemiştir. Buna göre yerel yönetimler ve yerel müdahalelerin, yoksulluk politikalarında uzun süre hak ettiği yeri ve gücü elde edememiş olsalar da, tüm dünyada yoksullukla mücadele politikalarında daha etkili bir rol oynayabilecekleri vurgulanmıştır.

Küresel salgının etkin olduğu bir dönemde, zor şatlara rağmen dergimizin yayımlanmasına katkı sunan, emeği geçen makale yazarları başta olma üzere hakemlerimize, Yönetici Editörlere, Editöryal Kurul’a, basım ve dağıtımda görev alanlara bir kez daha teşekkür ediyorum.

Yeni sayımızda buluşmak arzu ve dileğiyle saygılar sunuyorum.

Prof. Dr. Sayım Yorgun
Editör

EDITORIAL

Dear Readers,

As in all areas the Covid-19 pandemic affected, the publication processes of academic journals have highly disrupted all around the world. Despite all the difficulties, we are happy to introduce our 78th issue to you without delay. The increasing interest in our journal places an important responsibility for us as well as strengthening the prestigious place of our journal.

This issue contains 15 articles; covering a wide range of areas from social policy, life complacency, collective bargaining to industrial relations, Syrian refugees to emotional exhaustion, unemployment to minimum wages, fundamental services to home care, pension systems to the role of local governments in social policy. The increase in the number of our articles and the richness of the subjects is a concrete indication that the interest in our journal has continued to increase since 1948.

Our first article belongs to Verda Canbey Özgüler. On her article entitled **“Evaluating Graduate Theses on Labour Economics and Industrial Relations in Turkey within the Context of “Social Policy,”** Özgüler assesses the Turkish social policy literature through a review of the postgraduate dissertations in the field of Labour Economics and Industrial Relations programmes. The author conducts her assessment through a document analysis technic on the dissertations derived from the dissertation archive of the Council of Higher Education (CoHE). It can be said that social policy is dealt with in a broad sense in postgraduate theses and that subjects take different sections of the society as a sample. In the theses examined within the scope of the research, it is seen that the number of theses written on the names that come to mind in the field of social policy (Prof. Dr. Gerhard Kessler, Prof. Dr. Sabahaddin Zaim and Prof. Dr. Cahit Talas) is quite low.

Written by Veysel Bozkurt, Aşkın Keser and Haluk Zülfikar, the article entitled **“Factors Predicting Life Satisfac on Among Social Media Users”** examines the factors predicting life satisfaction among social media users, such as loneliness, age, gender, education, unemployment, marital status, trust, and religious involvement. Out of the total respondents, 54.2% thought that social media increases loneliness, 20.3% stated that the use of social media increased their unhappiness, and 68.3% considered people to be very disrespectful to each other on social media networks.

Ayhan Görmüş’s article entitled **“Factors Affecting Collective Bargaining Coverage: Modernisation of Turkish Industrial Relations System based on Comparative Industrial Relations”**, using Amsterdam University database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts and OECD’s data, mainly aims to analyze the relationship between collective bargaining coverage and the factors affecting collective bargaining coverage based on the comparative industrial relations. Additionally, in the conclusion section, the model proposals for the modernization of the Turkish industrial relations system are discussed.

Ayhan Gençler examines the benefits and costs of Syrian refugees to our country's social and economic life in the article **“Effects of Syrian Refugees on Socio-Economic Life in Turkey: An Overview on the Cost-Benefit Axis”**. The author demonstrates the effects of Syrian refugees on the socioeconomic life of Turkey, which has been involved in a mass migration movement within a short time for the first time in its history.

The article **“The Effect of Verbal Customer Aggression on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Emotional Exhaustion”** has written by Salih Dursun and Oğuz Başol. In this article, the phenomenon of customer aggression, seen as the “dark side” of service work, is accepted as one of the important problem areas of today's business life. This research aims to determine the role of emotional exhaustion in the effect of verbal customer aggression on employees' turnover intention. The results of the research, conducted with the participation of 351 sales and customer representatives, show that customer verbal aggression positively affects the emotional exhaustion and turnover intention.

Mehmet Merve Özeydin and Nursel Karaman, **“The Trajectory of Care Policies in the Process of the Transformation of the Welfare System: An Evaluation Based on the Conservative Welfare Regime”** in this article present the reforms in care policies on the axis of the conservative welfare regime through the examples of Germany, France and Belgium which are thought to had the general characteristics of this regime. The evaluation shows that care policies in these countries in the post-1980 period have been implemented for similar purposes as a result of similar stimuli in two main periods: (i) 1980-2000 and (ii) 2000 and beyond.

Demet Tüzünkan, in her conceptual work titled **“Skill Development in Future of Work: The Case of Tourism Industry”** examines the potential threats and solutions on employment in the tourism industry, which is one of the industries most affected by technological innovations, in terms of skills development and skill management.

Noah Maulani and Billy Agwanda, in the conceptual work titled **“Youth Unemployment and Government Pro-Employment Policies in Zimbabwe”** adopt an in-depth qualitative and literature review of academic articles, government reports, World Bank and IMF reports to conduct an analysis of the root causes of high youth unemployment rates in Zimbabwe, its effects and the performance of the measures undertaken by the government to address the problem. Osman Akgül and Abdullah Miraç Bükey, **“Minimum Wage Relationship Between Inflation and The Wage-Price Spiral in Turkey”** in this study, it was aimed to examine the direction of the relationship between wages and inflation and to determine the point of real wages. As a result of causality analysis, the emergence of a two-way relationship and the fact that the average increases are close to each other reveals that minimum wages are determined by considering the inflation criterion. Two-way causality relationship was determined from minimum wages to inflation and from inflation to minimum wages. This relationship suggests the existence of the 1987-2018 reference period in the range of wage-price spiral in Turkey.

Yasin Yılmaz, **“Foundations in Turkey, Profit Nonprofit Social Policy Functions: “Social People”** in this study, the historical background of foundations in Turkey is

explained. Also, the understanding of a foundation in western society, as well as eastern society, was examined at the level of literature and a comparison was made. Azime Arısoy ve Mehmet Ali Taş investigate the effects of the collectivist and the individualist cultural dimensions on attitudes towards home care services in the study entitled **“The Effect of Cultural Dimensions on the Attitude of Home Care Services: A Case of Burdur City”**.

İsmail Canöz and Halim Baş’s study **“The Factors Determining the Entry Decisions to Individual Pension System: A Comparison of Academicians Working in Public and Foundation Universities”** aims to determine the factors that affect academicians’ decision to participate in the Individual Pension System. Büşra Halis Öztürk has written the article entitled **“Inglehart’s Theory of Value Transformation: An Application on Academics”**. In this study, in which Inglehart’s model was used, it has been tried to determine whether there is a transformation in work values as claimed by Inglehart. With these values, an empirical study was carried out on the academic staff of Muğla Sıtkı Koçman University based on the value transformation model of Inglehart.

In the study entitled **“Employment Services Provided to Disabled by Local Governments: Case of Istanbul Metropolitan Municipality Directorate of Disabled People”** by Yaşar Tınar, the example of the Istanbul Metropolitan Municipality Directorate of Disabled People, which is provided by the local administrations to the disadvantaged citizens within the scope of opportunities, is emphasized. Ali Yeşildal examined the increase of poverty and the struggle of local governments with this problem in the article **“Local Government in the Struggle against Poverty: New Trends from Global to Local”**. Local governments and local interventions have not been able to gain the deserved place and power ineffective anti-poverty policies for a long time, but where they can play a more effective role in contemporary anti-poverty policies all over the world.

Once again, I would like to thank our referees, managerial editors, editorial board, those who take part in printing and distribution and especially those who contributed to the publication of our journal despite difficult conditions, in a period when the global pandemic was still effective.

I hope we can fully meet your expectations and wishes with this new issue of our journal.

Best Regards

Professor Sayım Yorgun

Editor-in-Chief



Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisansüstü Tezlerinin “Sosyal Politika” Bağlamında Değerlendirilmesi*

Evaluating Graduate Theses on Labour Economics and Industrial Relations in Turkey within the Context of “Social Policy”

Verda Canbey Özgüler¹

Öz

Bağımlı çalışanların üretim sürecinde karşılaştıkları sorunların çözülmesi, sınıflar arasındaki çatışmaların azaltılması amacıyla yürütülen faaliyetleri içeren “Sosyal Politika” disiplini günümüzde ağırlıklı olarak Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) bölümleri çatısı altında varlığını sürdürmektedir. “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri dışında sosyoloji, kamu yönetimi gibi bölümlerde de “Sosyal Politika” alanı ile ilgili dersler verilmekte ve akademik çalışmalar yürütülmektedir. Sosyal politikanın Türkiye’deki gelişimi temelde iki ana ekol (İstanbul Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi) etrafında açıklanmakla birlikte farklı görüşler de bulunmaktadır. Bu çalışmada köklü bir geleneğe sahip olan “Sosyal Politika” disiplininin akademik alandaki izdüşümünün lisansüstü tezler bağlamındaki görünümü analiz edilmektedir. Dar anlamda sosyal politika; kapitalist düzende işverenler ve işçiler arasında ortaya çıkan çelişki, dengesizlik ve menfaat çatışmalarını ortadan kaldırmak, sınıflar arasında uyum sağlamak amacıyla taşımakta, sanayi toplumlarının sorunlarına eğilmektedir. Geniş anlamda sosyal politika ise; tüm sosyal grupların sorunları ile ilgilenen, sosyal alanları kapsayan, sorunlara çözüm üreten uygulamaların tamamını ifade etmektedir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri disiplininin temel alanlarından biri olan “Sosyal Politika”, günümüzde işgücü piyasaları, iş ve sosyal güvenlik hukuku, insan kaynakları yönetimi, çalışma sosyolojisi ile örgütsel yönetim ve çalışma psikolojisi gibi alanlara da yayılmış bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Disiplininde “Sosyal Politika” ile ilgili mevcut Türkçe literatüre ilişkin lisansüstü tezler üzerinden bir değerlendirme yapmaktır. Bu bağlamda “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” anabilim dalında yazılan ve Yükseköğretim Kurulu’nun (YÖK) tez arşivinden elde edilen lisansüstü tezler doküman incelemesi tekniğiyle incelenmiştir. İnceleme sonucunda elde edilen bulgular, yüzde ve frekans tablolarıyla gösterilerek yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Sosyal politika, Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, Nitel analiz

* Bu çalışma 11-14 Temmuz 2019 tarihlerinde Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi tarafından Bandırma’da düzenlenen 5. Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmaları Kongresi’nde sunulmuş olan bildirinin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş biçimidir.

1 **Sorumlu Yazar:** Verda Canbey Özgüler (Prof. Dr.), Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Eskişehir, Türkiye. E-posta: vcanbey@anadolu.edu.tr ORCID: 0000-0002-0662-4039

Atf: Canbey Özgüler, V. (2019). Türkiye’de çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri lisansüstü tezlerinin “sosyal politika” bağlamında değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 1-45. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0064>



Abstract

In the present day, the discipline of “social policy” is mainly studied under the departments of Labour Economics and Industrial Relations (LEIR) since it includes topics such as resolving problems of workers during production and reducing class conflicts. Apart from the departments of “Labour Economics and Industrial Relations,” courses and academic studies on “social policy” are also current in other departments such as sociology and public administration. Even though the development of social policy in Turkey is mainly covered by two prominent schools (Istanbul University and Ankara University), there are different opinions on the matter. The present study analyses the outlook of the academic projection of “social policy,” which has a long-standing tradition within the context of graduate theses. Narrowly defined, social policy aims to eliminate the conflicts, imbalances, and conflicts of interest that arise between employers and workers in the capitalist order, to harmonize between classes and to address the problems of industrial societies. Broadly defined however, social policy refers to studies that deal with issues of all social groups, covering common areas and producing solutions to problems. Social policy, which is one of the fundamental fields of the Labour Economics and Industrial Relations discipline, has spread to fields such as labour markets, labour, social security law, human resource management, sociology of work and organizational management, and work psychology. This study aims to assess postgraduate dissertations on the existing Turkish literature in the field of “social policy.” In this context, postgraduate theses in the field of Labour Economics and Industrial Relations from the dissertation archive of the Council of Higher Education (CoHE) were studied by document examination. Findings obtained as a result of the investigation were interpreted by showing percentage and frequency tables.

Keywords

Social policy, Labour economics and industrial relations, Qualitative analysis

Extended Summary

In the present day, the discipline of “social policy” is mainly studied under the departments of Labour Economics and Industrial Relations (LEIR) since it includes topics such resolving problems of workers during production and reducing class conflicts. Apart from the departments of “Labour Economics and Industrial Relations,” courses and academic studies on “social policy” are also current in other departments such as social work, sociology, and public administration. Even though the development of social policy in Turkey is mainly covered by two prominent schools (Istanbul University and Ankara University), there are different opinions on the matter. The present study analyses the outlook of the academic projection of “social policy,” which has a long-standing tradition within the context of graduate theses. Narrowly defined, social policy aims to eliminate the conflicts, imbalances, and conflicts of interest that arise between employers and workers in the capitalist order, to harmonize between classes and to address the problems of industrial societies. Broadly defined however, social policy refers to studies that deal with issues of all social groups, covering common areas and producing solutions to problems. Social policy, which is one of the fundamental fields of the Labour Economics and Industrial Relations discipline, has spread to areas such as labour markets, labour, social security law, human resource management, sociology of work and organizational management, and work psychology.

Difficult to define and limit, the scope of “social policy” is quite broad. In its fullest sense, it encompasses all policies aimed at making changes in the social structure. Even though its course of development differs from one country to another, the concept of social policy was influenced by the Industrial Revolution and conditions at that time and, in time, has become a scientific discipline. Its main feature can be defined as the aim of maintaining the continuity of the economic and social system by partly compensating and eliminating problems and adverse outcomes stemming from the system.

In a narrow sense, social policy intends to eliminate inconsistencies, imbalances, and conflicts of interest emerging between employers and workers in the capitalist order and to maintain harmony between classes. It focuses on the problems of industrial societies. In a broad sense, it signifies the entire body of practices concerned with the issues of all social groups, covering social fields, and providing solutions for problems. In this context, social policy aims

to offer solutions for the problems of all social groups by considering all social fields. Accordingly, it also includes factors like education, health, the protection of craftspeople, taxation policies, agriculture, and the cooperative system.

While social policy grew as a scientific discipline and underwent changes and transformations in terms of practice, it mainly flourished under the departments of “Labour Economics and Industrial Relations” within the higher education system in Turkey. In other words, emerging and developing in parallel with the need for solutions to problems encountered in society, the discipline of social policy has also brought about the emergence of the department of “Labour Economics and Industrial Relations.” Nowadays, as a result of the diversification of social problems, the scope of the department has also widened within this context and, due to the rapid development of information technologies stemming from globalization, social policy has become more crucial. These developments have led to an increased interest in social policies and academic studies concerning social policy.

Adopting a partly detailed perspective through the analysis of graduate theses, the present study attempts to answer the following questions:

- How are the theses examined within the scope of the study distributed across years, graduate study levels, and universities?
- How are the subjects of theses on “social policy” distributed?
- Do the theses involve field research?
- How are these theses connected with the definition and concept of social policy?

These questions are answered within the framework of dimensions created based on the studies in the national academic literature.

This study has a qualitative research design allowing the presentation of research results by reading the data one-by-one based on codes and categories. The qualitative research method was accepted as the most suitable research method for this study which aims to determine the thematic states of graduate theses, including the concept of “social policy” in their titles and analyze and comment on the theses thoroughly.

The research population consists of 3836 theses written within the scope of “Labour Economics and Industrial Relations” in the database (National Thesis Centre) of the Turkish Council of Higher Education (CoHE). As for the study sample, it comprises 124 theses. The data obtained as a result of scanning using the keyword “social policy” in the “Title” tab in the “Detailed Search” section were transferred onto “Excel” spreadsheets, and MAXQDA Analytics Pro 2018 and the theses offering access to full texts were downloaded.

The theses were classified according to publication years, levels of graduate study, and institutes. To ensure validity and reliability, the Excel data files created by the researcher based on the lists of theses from the CoHE database were presented to an expert for consultation. Based on the opinion of this expert, the keywords of the research questions were finalized.

The document analysis method was employed in the study to analyze the content of the theses. The document analysis stages used in the present study can be listed as follows: “accessing documents,” “obtaining documents,” “analyzing the data,” and “using the data”.

Due to the interdisciplinary nature of the concept, “social policy” covers a wide range of fields in academic studies. Following a general examination of research studies, it seems that the feared effect of the combination of the words “social” and “policy” does not occur. This issue, emphasized in the studies of Makal (2008), and Koray (2013), is worthy of further discussion. Just like this argument, the entire research is undoubtedly open to critique and further development. This is a qualitative study, and it is not independent of the value judgment, observations, and experience of the researcher. Given the number of studies conducted within the scope of this discipline in which each review is either the reason or outcome of another increase, a clearer picture regarding the subject matter will be revealed.

Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Lisansüstü Tezlerinin “Sosyal Politika” Bağlamında Değerlendirilmesi

Günümüze gelene dek “İçtimai Politika”, “İçtimai Siyaset” ve “Sosyal Siyaset” gibi isimler de almış olan “Sosyal Politika” bir bilim disiplini olarak sosyal sınıfların toplum bütünü içinde yerlerini almalarını ve bunları sosyal yapı ile kaynaştırılmalarını sağlamaya yönelmiş politiklardır (Tuna, 1966¹: 27). Günümüzde kullandığımız anlamıyla “çalışma” ve “çalışan” kavramları Sanayi Devrimi sürecinde ortaya çıkmıştır. Söz konusu dönemde geçerli olan klasik iktisat düşüncesinin etkisiyle devletin piyasalara müdahale etmemesi gerektiğine, piyasaların kendi başına dengeye geleceğine inanılmaktaydı. Ücretlerin geçimlik düzeyde kalması, uzun çalışma saatleri, zorlu çalışma koşulları gibi sorunların sosyal politikanın doğuşunu hazırlayan koşulları yarattığı söylenebilir (Yüksel, 2014: 129). Kapitalist ekonomi düzeninde yer alan iki temel sınıfın doğuşu Sanayi Devrimi sürecinde gerçekleşmiş ve sosyal politikanın ortaya çıkışı kendilerine insan onuruna yakışır bir yaşam ve çalışma şekli kurmak isteyen işçi sınıfının mücadeleleriyle doğmuştur. Bu durum Tuna tarafından “İşçi Politikası” olarak da tanımlanmaktadır (Tuna, 1966¹: 44). Bu dönemde sosyal politika sosyal sorunların çözümünde etkili bir mekanizma olarak kullanılmaya başlanmıştır. Her ülkede farklı bir gelişim çizgisi izlemekle birlikte genel olarak Sosyal politika anlayışı, Sanayi Devrimi sürecinin ve bu dönemdeki koşulların etkisiyle şekillenmiş ve zaman içinde bilimsel bir niteliğe kavuşmuştur.

Sosyal politika ilk defa 19. yüzyılın ikinci yarısında Almanya’da Prof. Riehl tarafından kullanılmıştır. Kavramın yaygınlaşması Almanya’da 1873 yılında kurulan “Sosyal Siyaset Cemiyeti” (Verein für Sozialpolitik) nin kurulmasıyla olmuştur (Tuna, 1966?: 16; Güven, 1972: 1; Kucur, 2016: 191; Dal, 2018:23). Riehl dışında terminoloji geliştirme çabası gösteren diğer bir bilim adamı da Adolf Wagner’dir. Ancak kavramın tutunup yerleşmesi ancak Otto von Zwiédineck-Südenhorst’un 1911 yılında yayınlanan eseriyle mümkün olabilmıştır (Erkul, 1983: 1).

Riehl’e kadar sosyal politikanın bilimsel bir kimlik taşıdığı söylenemez. Kavramın ortaya çıktığı zamanlardaki burjuva toplumu karşısında devletin

1 İlgili kaynak basılı metni üzerinde herhangi bir tarih bilgisi mevcut değildir. İnternet ortamında yapılan taramada worldcat.org > identities > lccn-no2007109217 web adresinde basım yılı bilgisi 1966 olarak verilmiştir. Tarih bakımından da bir bilgi sunulmak istendiğinden bu bilgi soru işareti kullanılarak verilmiştir.

faaliyetlerini göstermek ve toplumdaki ilişkileri yansıtmak amacıyla oluşturulmuş olduğunu belirten Tuna ve Yalçıntaş, 1800’lü yıllara kadar sosyal politikanın mücadeleyi ifade ettiğini ancak 1873 Alman Sosyal Siyaset Cemiyeti kurulduktan sonra akademik bir disiplin haline geldiğini belirtmektedirler (Tuna ve Yalçıntaş, 1994: 22).

Tanımlanması ve sınırlarının çizilmesi zor olan sosyal politika oldukça zengin bir içeriğe sahiptir. İlk ortaya çıkış amacı yalnızca işçi sorunlarıyla ilgilenmek olan sosyal politika küresel gelişmeler ve artan sosyal sorunlar karşısında kavramsal olarak da genişlemiştir (Yüksel, 2014: 129). Dar ve geniş anlamda sosyal politika ayırımında zaman boyutu da bulunmaktadır. Dar anlamda sosyal politika Sanayi Devrimi sonrası kapitalist düzende işverenler ve işçiler arasında ortaya çıkan çelişki, dengesizlik ve menfaat çatışmalarını ortadan kaldırmak, sınıflar arasında uyum sağlamak amacını taşımakta, sanayi toplumlarının sorunlarına eğilmektedir. Geniş anlamda sosyal politika ise; Sanayi Devrimi öncesi dönemleri de içine almakta (Tuna ve Yalçıntaş, 1994: 27) tüm sosyal grupların sorunları ile ilgilenen, sosyal alanları kapsayan, sorunlara çözüm üreten uygulamaların tamamını ifade etmektedir.

Dar anlamda sosyal politikanın sınırları kesin bir şekilde çizilmiştir. Bu anlamda bütün sınıfları ve toplum kesimlerini içermemektedir.

“Prof. Weddigen “dar” anlamda sosyal siyaset’i ekonomik şartları değiştirmek suretiyle, bu uyuşmazlıkların barışçı yollardan halline ve böylece sosyal topluluğun amaçlarını korumaya yöneltmiş olan tedbirler bütünü olarak kabul etmektedir.” (Tuna, 1966?: 28).

Tuna, dar anlamda sosyal politikanın;

“işçileri konjonktürel işsizlikten koruma, toplu iş ilişkileri, çalışanların kültüre sahip olması için yetiştirilmesi, gelirin devamlılığı, işsizler için yatırım sermayesi sağlanması, halk hisse senetleri, kadının iktisadi hayattaki yeri, çalışma hayatının anlamlandırılması, boş zamanlar; işletme sosyal siyaseti, işletme rejimi ve kararlara katılım, istihdam politikası”

gibi konulara da yer verecek biçimde değişime uğradığını ifade etmektedir.

Geniş anlamda sosyal politika tüm sosyal alanlar ile ilgilenecek bütün sosyal grupların sorunlarına çözüm üretmeyi amaçlamaktadır. Geniş anlamda sosyal politika kavramının içerisine eğitim, sağlık, esnafın korunması, vergi

politikaları, tarım ve kooperatifçilik gibi unsurlar girmektedir (Dal, 2017: 5; Yüksel, 2014: 12; Hatipler, 2019: 36). En geniş anlamıyla toplum yapısında değişiklik yapmaya yönelik tüm politikaları kapsayan sosyal politika, değişik görünüm ve çeşitliliğin ortak paydasında toplumu bütünleştirici olmaya yönelten bir sistemdir (Esin, 1982: 125). Sosyal politika ulusal ve uluslararası bağlamda insana yönelik sosyal koruma rejimini konu alan bir bilim dalıdır (Altan, 2017: 11). Türkiye’de sosyal politikanın ilk uygulayıcısı ve taşıyıcısı sayılan Gerhard Kessler’e göre²;

“...İçtimai siyaset sosyal sınıfların hareketleri zulümler, mücadeleleri karşısında devleti ve hukuk düzenini ayakta tutmaya ve idame etmeye matuf bir siyaset olarak kabul edilebilir (Kessler, 1945: 4), ... ‘modern içtimai siyaset’ mefhumu bizi bugünün genç kapitalist sınıflarının canlı ve hareketli hayatının içine atmakta ve gözlerimizi sınıf uyanması, sınıf mücadelesi ve sınıflar arasındaki ihtilafları telif ve tesviyeye çalışan siyasetçilerin gayretleri gibi bir takım hadiselerle çevirmektedir” (Kessler, 1945: 7).

Kısaca Kessler’de devletin sınıf mücadeleleri karşısındaki konumu ele alınarak tanım yapılmakta sosyal politika sınıflı toplumda devletin yürüteceği sosyal reform programının bir karşılığı olarak görülmektedir (Özaydın, 2008: 165; Baş, 2014: 215). Sosyal politika piyasanın işleyişinden ileri gelen külfetleri olduğu kadar, nimetleri de toplumun tamamına dengeli, düzenli ve uzlaşmaya dayalı biçimde paylaştırmayı amaç edinmiştir. Sosyal politika doğası gereği çalışanları ve ailelerini korumaya yöneliktir. Ancak, sosyal politika salt çalışanların yararına değil, aynı zamanda toplumun tamamının korunması için de kurum, kural ve usuller içermektedir. Sosyal politika ücretli çalışmayı piyasa mantığının katılıklarından ve acımasızlıklarından korumak için oluşturulmuştur. Buna göre, sosyal alanda piyasa mantığına dönüş ciddi bir gerileme oluşturmaktadır (Erdut, 2004: 36-37).

Önceleri aile ve sivil toplum tarafından ihtiyaç sahiplerine yönelik olarak üstlenilen sosyal sorumluluklar zamanla devletin görevi haline gelmiştir (Kocabaş, 2010: 6-7; Tanas-Karagöl ve İpek, 2018: 87). Mevcut ekonomik ve sosyal sistemin ortaya çıkardığı sorunları ve olumsuz sonuçları bazen

2 Kessler ‘de kendisini teorisyen olarak kabul etmemektedir (Taşcı, 2010: 197). Gerhard Kessler, 1933 yılında Almanya’dan kaçmak zorunda kalıp, Türkiye Cumhuriyetine iltica eden ve burada üniversitelerin Avrupa modeli kapsamında inşa edilmesine katkıda bulunan bilim adamları arasında yer almaktadır. Kessler, Türkiye’de sosyal politika biliminin temellerinin oluşturulması ve de bunların pratikte uygulanmasına katkıda bulunmuş bir bilim adamıdır (Hänlein, 2006: 31).

telafi ederek bazen de ortadan kaldırarak sistemin devamlılığını sağlamaya çalışmak sosyal politikanın en temel özelliği olarak belirtilebilmektedir.

Ayrıca sosyal politikanın bir de “ulus-ötesi”, “uluslararası” veya “küresel” anlamı bulunmaktadır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında sosyal politikayı oluşturan önlemlerin çok yönlülük kazanması ve çeşitlenmesiyle uluslararası boyutun da gündeme gelmesi söz konusu olmuştur. Devletlerin siyasi hâkimiyet alanı ile çevrelenmiş olan sosyal politikanın ulusal boyutu zayıf olan ve korunması gereken grupların ilgili ülkede korunmasını sağlamaktadır. Ancak uluslararası boyutta ek maliyet yükleyen bu koruma önlemlerinin uygulanmadığı ülkelerin bulunmasının sosyal politika standartları oluşturmuş ve uygulayan ülkeler ile uygulamayan ülkeler arasında rekabet açısından sorunlar yaratması söz konusu olmuştur (Tokol, 1995: 1). Elbette tek etken uluslararası piyasada rekabet koşullarında eşitlik sağlanması değildir. Bunun yanı sıra insani, ahlaki-dinsel faktörler, işçi sınıfı içinde kader birliğinden doğan dayanışmanın oluşturduğu baskı işçilerin uluslararası sözleşmeler ve sosyal politikalar yolu ile korunması düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Tuna’nın da ifade ettiği gibi;

“milli devletlerin güttükleri milli sosyal siyaset milli ekonomi araçlarıyla sosyal zümrelerin dengeli ilişkilerini ve milli birliklerinin bütünlüğü içinde tesis ve muhafazaya çalışıyorsa daha yüksek bir dünya ekonomisi kademesinde de milletler üstü sosyal siyaset milletlerin veya millet gruplarının bir milletler cemiyeti bütünlüğü içinde yer almasını temine ve onları barışçı yoldan işbirliği kurmuş bir halde muhafazaya gayret edecektir” (Tuna, 1966?: 43).

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Uluslararası Sendikal Örgütler gibi dünya çapında veya bölgesel nitelikteki örgütler oluşturdukları belgelerle doğrudan veya dolaylı olarak sosyal politikaya önemli katkılarda bulunmaktadır (Tokol, 1995: 13; Alımanoğlu-Yemişçi, 2010: 37).

Dar, geniş ve ulus-ötesi anlamları olan sosyal politika kavramı, aynı zamanda bilimsel bir disiplin olarak gelişir ve uygulama boyutunda değişim ve dönüşümler geçirirken Türkiye’de yükseköğretim sistemi içinde ağırlıklı olarak “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri çatısı altında vücut bulmuştur. Türkiye’de sosyal politika öğretimi batılı anlamda 1933-

1934 üniversite reformu ile birlikte başlamıştır (Tuna ve Yalçıntaş, 1994: 9). Taşçı; “1933-1934 reformu, Türkiye’de sosyal politika düşüncesi ile tanışma ve “ekollerin” oluşum aşaması ve Türkiye’de sosyal politika alanının genişlemeye başladığı dönem” olmak üzere üç dönemde Türkiye’de sosyal politika öğretimini incelemektedir. Türkiye’de sosyal politika düşüncesi Batı’da yaşanan gelişmelerden farklı bir biçimde olmuş, 1933-1934 üniversite reformu ile Türkiye’ye gelen akademisyenlerin ve özellikle sosyal politikanın uygulayıcısı Kessler’in katkıları ile birinci dönemin şekillenmiştir (Taşçı, 2010: 191-192). İkinci dönem “ekollerin” ortaya çıkmaya başladığı dönem ve Türkiye’de sosyal politika alanının genişlemesi ile ilgili görüşlere bu çalışmanın “Konu İle İlgili Çalışmalar” başlığı altında ayrıntılı olarak yer verilmektedir.

Türkiye’de sosyal politikanın doğuşu, gelişimi, uygulamaları ve konuları ile ilgili olarak yapılmış çalışmalar incelendiğinde “sosyal politika disiplini” ile ilgili olanlar ve “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri” ile ilgili olanlar olmak üzere iki ana eksen bulunduğu gözlemlenmekle beraber aralarındaki sınırları kesin çizgilerle ayırmak zordur. Bu zorluk sadece Türkiye’de ya da sadece sosyal politika alanında mevcut olan bir sorun değildir. Disiplinlerarası yönü kuvvetli olan çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerinin bilim alanlarının çeşitliliği aynı zamanda yapılan çalışmalar ve tartışmalar bakımından zorlaştırıcı bir yapı da getirmektedir (Özkaplan ve Selamoğlu, 2005). Yükseköğretim sistemi içinde önceden bir bölüm ismine konu olmuş ve bölümün akademik anlamda temel dayanağı olan sosyal politika bölümler içinde bakış açıları, ders içerikleri, akademik yayınlar gibi pek çok alanda varlığını sürdürmektedir. Ancak günümüzde “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri ile sosyal politikanın birebir örtüştüğünü söylemek zordur. Ancak “insani bakış açısına sahip”, “sosyal korumacı ve sosyal politikacıların eğitimi” (Akan, 2011: 1953) noktasında birbirini tamamlayan ve destekleyen bir ilişki söz konusudur. İzleyen başlık altında ele alınan çalışmalardan da görülebileceği gibi “Sosyal Politika” ve “Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri” birbirinden ayrı düşünülemez. Ancak bölüm içeriği ile sınırlamak da sosyal politikanın kapsamı ve dinamiği açısından doğru olmayacaktır.

Bölümün günümüzde yaşanan değişim ve dönüşümlere uyum sağlamak üzere tekrar yeniden yapılanmanın eşliğine gelmiş bulunduğu, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme farklı yaklaşımları gündeme gelmesi söz konusudur

(Tınar, 2000: 893). Alanın profesyonelleşmesi yönündeki tartışmalar da konunun farklı bir boyutunu oluşturmaktadır (Tınar ve Seçer, 2009: 246).

Lisansüstü tezlerin incelenmesiyle konuya kısmen ayrıntılı bir bakışı içeren bu araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

- Çalışma kapsamında incelenen tezlerin yıllara, lisansüstü düzeylerine ve üniversitelere göre dağılımı nasıldır?
- Çalışma kapsamında incelenen “Sosyal Politika” başlıklı tezlerin konu dağılımı nasıldır?
- Çalışma kapsamında incelenen tezlerin sosyal politika tanımları ve kavramı ile bağlantısı nasıldır?

Bu sorular alanda ulusal literatürde yer alan çalışmalardan yararlanarak oluşturulan boyutlar çerçevesinde yanıtlanmaktadır. Bu çalışmanın temel hipotezi incelenen lisansüstü tezlerde sosyal politikanın ağırlıklı olarak geniş anlamıyla ele alındığıdır. Bu bağlamda tezlerin genel bibliyometrik verilerinin ortaya konulabilmesi için yukarıda yer alan sorular bağlamında tablo, kavramsal haritalar ve kelime bulutu gibi görsel araçlar kullanılmıştır.

Konu İle İlgili Çalışmalar

Çalışmanın konusu ile ilgili olarak Türkiye’de yapılmış çalışmalar denildiğinde sosyal politika disiplininin kurucusu olan Kessler’in çalışmaları ve sosyal politika yaklaşımı ile başlamak yerinde olacaktır. Türkiye’de sosyal politika alanı ile ilgili olarak verdiği konferanslar ve yayınlarda daha önce tartışılmayan konuları gündeme taşıyan Kessler gözlem, sahada yapılacak araştırmalar, anketlere dayanan çalışmalara önem vermekte; bunlardan hareketle toplumun içinde bulunduğu duruma dair bilgi üretme peşinde pratik bir yaklaşımı savunmaktadır³. Tuna’nın ifadesiyle;

“Türkiye’ye gelen Batılı Hocalar arasında doktrinci bir ilim adamı olmaktan çok, ahlakçı ve aksiyoncu iktisatçı, sosyolog, tarihçi ve sosyal siyasetçi olan ve sosyal liberal cereyana mensup bulunan Profesör Kessler İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü’nde, İktisat ve Hukuk Fakülteleri’nde

3 Kessler’in derslerinde tutulan notlardan; İçtimaiyata Başlangıç, İktisat Tarihi, Sosyal Sigorta, Komün Bilgisi, Kooperatifçilik, İçtimai Siyaset kitapları hazırlanıp basılmıştır. “İçtimaiyata Başlangıç” kitabında Amerika’da sosyal politikanın sosyolojinin bir dalı olarak görüldüğünü Avrupa’da ise sosyoloji ve sosyal politikanın birbirinden ayrı bilim dalları olarak görüldüğünü belirtmektedir.

sosyal siyaset ilmi okutmuştur. Türkiye’de ilk sosyal siyaset külliyyatı olan Sosyal Siyaset Konferanslarını kurmuştur” (Tuna, 1966?: 3).

Sosyal gerçekliği farklı düzeylerde ele alan Kessler Türkiye’nin sorunlarına dair bilgi ve çözüm yolları üretmeye çalışmıştır⁴. Prof. Dr. Gerhard Kessler ile ilgili olarak yazılmış bir lisansüstü tez bulunmaktadır⁵.

Kessler’in yetiştirdiği öğrencilerden olan ve Türkiye’de birinci kuşak sosyal politikerlerden⁶ biri olan Tuna da sosyal politikanın devlet tarafından amaca yönelik olarak gerçekleştirilen aktif politikalar ve reformlar dizisi olduğunu ifade ederken (Tuna, 1970: 280) Yalçıntaş ile birlikte kaleme aldıkları **“Sosyal Siyaset”** kitabında geniş anlamda sosyal politikayı insanlık tarihi ile uyumlu olarak açıklamakta, dar anlamda sosyal politikayı ise kapitalist üretim biçimi içinde işçi ve işveren sınıflarının sorunlarının çözülmesi, sosyal barış ve sosyal adalet kapsamında ele almaktadırlar (Tuna ve Yalçıntaş, 1994:28-29).

Zaim’e göre de sosyal siyaset kapsamına giren konular; sosyal planlama, çalışma ekonomisi, toplu pazarlık sistemi ve endüstri ilişkileri, sendikacılık, sosyal sigorta-sosyal yardım-sosyal refah, kooperatifçilik, şehir ve bölge planlaması, konut politikaları, iş hukuku, yönetim ve çalışma sosyolojisi, yönetim ve çalışma psikolojisi, personel yönetimi ve kamu yönetimidir (Zaim, 1992: 1). Prof. Dr. Sabahaddin Zaim ile ilgili olarak yazılmış bir lisansüstü tez bulunmaktadır.⁷

Talas sosyal politikayı; “toplumda zayıf ve gereksinim içinde yaşayanların, çeşitli biçimlerde haksızlıklara uğramış olan insanlarla ilgili” olarak ele almaktadır. Sosyal politik aile ilgili çalışmaya başlamasını anlatan yazısında sosyal politik alanında çok fazla boşluklar olduğunu ifade ederken “herhangi

4 Sosyal Politika; Türkiye’de 1915’ten itibaren “Siyaset-i İctimaiye”, “İctimai Politika”, “İctimai Siyaset”, “Sosyal Siyaset”, “Sosyal Ekonomi”, “İctimai İktisat”, “İctimai Ekonomi”, “Çalışma Ekonomisi” gibi isimler almıştır (Erkul, 1983: 4).

5 Doç. Dr. Pir Ali Kaya danışmanlığında yazılan Ceylan, Ö. (2009). *Türkiye’de Sosyal Siyasetin Oluşumunda Gerhard Kessler*, Uludağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Bursa.

6 Prof. Dr. Orhan Tuna ve öğrencileri Prof. Dr. Sabahaddin Zaim, Prof. Dr. Nusret Ekin, Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş, Prof. Dr. Turan Yazgan, Prof. Dr. Toker Dereli Türkiye’de birinci kuşak sosyal politikerler arasında yer almaktadır. Daha sonraları Ankara’da Prof. Dr. Cahit Talas, Prof. Dr. Adil İzveren, Prof. Dr. Mesut Gülmaz, Prof. Dr. Rüçhan Işık, Prof. Dr. Kurthan Fişek, Prof. Dr. Pars Esin, Prof. Dr. Alpaslan Işıklı, Prof. Dr. Sait Dilik ve Eskişehir’de Prof. Dr. İhsan Erkul basılı çalışmalarını ile ulusal literatüre, sosyal politika eğitime ve uygulamaya katkıda bulunmuşlardır (Altan, 2017: 17).

7 Prof. Dr. Sedat Murat danışmanlığında yazılan; Kucur, F. (2011). *Türkiye’de Sosyal Politika Biliminin Gelişimi ve Sabahattin Zaim Örneği*, İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: İstanbul ve Doç. Dr. Fehim Bakırcı danışmanlığında yazılan; Ölmez, Ü. (2010). *Prof. Dr. Sabahaddin Zaim ve Sosyal Siyaset Eksenli İktisadi Görüşleri*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Tokat.

bir konudan başlamak bile önemlidir” görüşünü belirtirken analitik ve karşılaştırmalı çalışmaların önemini vurgulamaktadır (Talas, 2003: 11). Prof. Dr. Cahit Talas ile ilgili olarak yazılmış bir lisansüstü tez bulunmaktadır.⁸

Eğitimde, sağlıkta, barınmada herkes için asgari bir düzeyin sağlanması amacı geliştiren “sosyal eşitlik ve sosyal adalet” amacını hayata geçirmeye çalışan uygulamalar gündeme gelmiştir (Koray, 2005: 27). Bu bağlamda sosyal politikanın günümüzdeki gelişmeler nedeniyle ciddi bir değişim içine girmiş olduğu görülmektedir (Koray, 2007: 19).

Bu gelişme ve değişimlerin sosyal politika geleneği üzerindeki etkileri Makal, 2008 çalışmasında incelenmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de dikkate değer bir zaman dilimini kapsayan önemli bir “Sosyal Politika” geleneği bulunduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada 1936 yılından itibaren İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nde “İçtimaî Siyaset” dersleri veren Gerhard Kessler başlangıç noktası olarak alınmaktadır. Yine aynı çalışmada Makal, 1953 yılından itibaren Mülkiye’de Cahit Talas öncülüğünde ikinci bir sosyal politika çizgisinin oluştuğunu ifade etmektedir. 1982 yılında ise bu iki ana çizgiyi temsil eden “İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi” ve “Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi” bünyesinde bulunan “Sosyal Siyaset ve İş Hukuku” kürsüleri temel alınarak gerçekleştirilen bir bölümleştirme yapılmıştır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri zamanla yaygınlaştırılarak, günümüzde 33⁹ üniversitede, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri bünyesinde yer alır hale gelmiştir (Makal, 2008: 12). Bu bağlamda konu ile ilgili olarak Işıklı (2007)’de belirtilen bölüm adı ile ilgili saptamaya da yer vermek gerekmektedir.

“12 Eylül rejimi ve YÖK, hocayı (Cahit Talas), bizim kürsüyü Sosyal Politika bölümüne dönüştürerek içeriğini zenginleştirip büyüttüğümüz bir sırada yakaladı. Cahit hocanın öncülüğünde geliştirilen yeni bölüm modeli, sonradan YÖK tarafından Türkiye ölçeğinde yaygınlaştırıldı. Ancak, YÖK’ün ozamankiyönetimi, neo-liberal ideoloji doğrultusundaki

8 Doç. Dr. Pir Ali Kaya danışmanlığında yazılan Özdemir, Ö. F. (2013). *Türkiye’de Sosyal Politika’nın Gelişiminde Cahit Talas’ın Etkisi*, Uludağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Bursa.

9 Makal (2008) çalışması 20 civarında bölüm olduğu zamana aittir. 2019 tarihli YÖK Atlas web sitesinde 33 Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü bulunduğu görülmektedir. Ayrıca Kirel vd. tarafından 2015 yılında başlanan ve sonuç raporu 2017 yılında yayınlanan “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencilerinin Kimlik Algıları ve İşgücü Piyasalarındaki Beklentileri” isimli Bilimsel Araştırma projesi öğrencisi olan 27 üniversiteyi kapsamaktadır. 2019 YÖK Atlas verilerine göre en son aşamada 33 (32 Örgün ve 1 Açıköğretim) üniversitede öğrencisi olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü bulunmaktadır.

sosyal devlet karşıtı bakış açısı dolayısıyla “Sosyal Politika” isminden rahatsız olmuş; bu ismin yerine “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” ismini koymuştu” (Işıklı, 2007: 22).

Bölümleştirme ile ilgili olarak literatürde iki farklı görüş bulunmaktadır¹⁰. Talas, Işıklı, Makal, Koray ve Altan 1980 dönemi koşulları ve “sosyal” ile “siyaset” kelimelerinden duyulan rahatsızlığa atıfta bulunurken, Uçkan 2017 kitabında anılarını paylaşan Prof. Dr. Bengü Dereli, kürsü isminin “Sosyal Siyasetten”, “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkilerine” dönüşmesinde Prof. Dr. Nusret Ekin ve Prof. Dr. Toker Dereli’nin girişimlerine atıf yapmaktadır.

“Bu değişimin gerekçeleri arasında daha çok Batı ve özellikle Anglo-Amerikan üniversitelerde sosyal siyaset kavramı daha çok alanın ‘kamu müdahalesi’ ilgilendirmesi ve giderek önemi artan sendikacılık ve endüstri ilişkileri boyutunu içermemesi” olarak ifade edilmektedir (Dereli, B., 2017: 54).

Zaman içinde başka üniversiteler de YÖK tarafından onaylanan ve İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nin girişimiyle hayata geçirilen bu şablonu kabul etmiştir. Toker Dereli’nin kendi ifadesiyle de

“...geçen yıllar süresince sendikacılık ve toplu pazarlık süreçlerinin ‘sosyal siyaset’ yaklaşımına göre önem kazanmış olması ve 1981 tarihli YÖK yasasının Avrupa’dan çok Anglo-Amerikan sistemlerini örnek alması sonucunda, Profesör Nusret Ekin’le ben bir çalışma başlattık ve eski ‘sosyal siyaset’ kürsüsünün adını Anglo-Amerikan müfredatlarının ve bizim alanımızda da Cornell ILR School modelini örnek alarak ‘Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’ olarak değiştirmeye karar verdik” (Dereli, 2017: 99).

Bölüm adı ile ilgili olarak Zaim, 2007:332’de ifade edilen açıklama ise şu şekildedir;

Ben daha sonra yurt dışına gittim birkaç defa, en son Suudi Arabistan’a gitmiştim. Orada iki sene hocalık yaptım. Döndüm. Döndüğümde baktım YÖK sistemi gelmiş ve bizim bölümün de adını değiştirmişler. Sosyal Güvenlik ve Endüstri ilişkileri Bölümü demişler. Hemen topladım bölümü. Böyle saçma şey olamaz dedim. Sosyal Güvenlik çünkü zaten Hukuk

10 Bölüm adının günümüzdeki biçimiyle kullanılması YÖK öncesi kürsü olarak işleyen “sosyal siyaset” YÖK kurulması sonrası kapanmasını engellemek için “zorunluluk” gereğidir. Makale hakem görüşü olan bu ifade için atıf verilememiştir.

Fakültesi’nde bulunan bir kürsünün de adıydı. Bunu yapan şahıs da benim Mülkiye’den küçüğüm olan bir kardeşimiz. Kendisi Ege Üniversitesi’nde Sosyal Güvenlik hocasıydı. Kendine yontmuş, ona göre bölüme bu ismi takmış. Hemen düzelttirdik. Bunun üzerine “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü” adını verdik ve YÖK’e gönderdik. Zaten biz ana bölüm olduğumuz için bizim kabul ettiğimiz sistemi bütün Türkiye otomatikman kabul ederdi. YÖK de bu sistemi şablon halinde tüm üniversitelere tebliğ etti. Ve bugün kurulmuş olan sistem oluştu. Yani ben geldiğim zaman bu bölümün adı öyle acayip bir şekle girmişti, onu düzelttik. Rahmetli Orhan Hoca’nın da tabii bir reaksiyonu vardır. O da Sosyal Siyaset kürsüsünün isminin koyucusuydu. Ona çok bağlı idi. İşte bu YÖK ilk isim değişikliğini yapınca, YÖK’e almış uzun bir mektup yazmış. Bu da benim hatıratımda vardır. 4 sayfalık bir mektup. Ve bunun niçin haksız olduğunu gayri-ilmi olduğunu uzun uzun izah ediyordu (Zaim, 2007: 332).

Yukarıda giriş kısmında ifade edilen günümüzde “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri ile “Sosyal Politika”nın birebir örtüştüğünü söylemenin zor olduğu görüşü tüm bu çalışma kapsamında yer alan diğer çalışmalarla birlikte temel olarak Koray (2013) çalışmasına dayanmaktadır. Koray 2013 tarihli “Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?” çalışmasında “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümlerinin ve sosyal politika çalışmalarının nereye gittiğine dair bir tartışma ihtiyacı duyduğunu belirtmektedir. Çalışmasında yer esas olarak, alanda yapılmış lisansüstü çalışmaları, Çalışma ve Toplum Dergisi’nde yayınlanan makaleler, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi¹¹ ve Sosyal Haklar Sempozyumları’nda sunulan bildiriler ele alınmaktadır. Sözü edilen akademik ortamlarda ele alınan konuları gözden geçiren Koray 2013 çalışması alanda çalışanların sosyal politikaya ilişkin yaklaşımları ve ülke politikaları ile bağlantılı tespitler içermektedir. Örneğin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı¹² kanalıyla yürütülen faaliyetlerin “sosyal politika” anlayışını ortadan kaldırarak “sosyal hizmet, sosyal yardım” biçimine dönüştürdüğünü ifade etmektedir (Koray, 2013: 18).

11 20. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi 11-13 Ekim 2019 tarihleri arasında Pamukkale Üniversitesi Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ev sahipliğinde, Pamukkale’de gerçekleştirilmiştir. <http://www.kongre2019.com/site.php?https://www.ceeik2019.org> (01.11.2019).

12 09.07.2018 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan “Anayasa’da Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” (KHK 703) ile “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı” olan bakanlığın adı “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.

“Sosyal politika” ve “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümü ilişkisini ve konuyu gelişimini ele alan çalışmaların yanı sıra “sosyal politika” konusunun giderek farklı bölümler, farklı disiplinler tarafından da ele alındığı söylenebilir. Makal, 2017 tarihli, “Türkiye’de Akademi Sosyal Politika Geleneğinin Doğuşu ve Gelişimi Üzerine Tarihsel Bir Yeniden Değerlendirme” isimli makalesinde kısa bir zaman öncesine kadar sosyal politika disiplininin temel akademik platformunun “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri olduğunu vurgulamıştır. Ancak günümüzde farklı disiplinlerden gelen akademisyenler de araştırma, yayın ve diğer etkinlikleriyle sosyal politika alanına katkıda bulunmaktadır (Makal, 2014: 17). Çalışmada değinilen bir diğer gelişme ise şu şekilde alıntılanabilir:

“Türkiye’de sosyal politika düşüncesinin doğuş ve gelişimine ilişkin bazı farklı görüşlerin ortaya çıkmış olmasıdır. Bugüne kadar Türkiye’de sosyal politika geleneğinin oluşumunda iki ana çizginin varlığı kabul edilirdi. Buna göre, birinci çizgiyi 1930’larda İstanbul’da Gerhard Kessler başlatmış, bu çizgiye 1950’li yıllarda Ankara’da Cahit Talas’ın öncülük ettiği ikinci çizgi eklenmişti. Bu yazımızda esas olarak, Türkiye’de sosyal politika geleneğini ve öncülerini farklı biçimde kurgulayan bazı yeni ve farklı yorumları inceleme konusu yapıyoruz. Geleneğin öncüsü ve sürdürücüsü akademisyenlerin alana katkılarından hareket ederek yapmış olduğumuz değerlendirmeler, bugüne kadarki kabullerin isabetli olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık, bu gelenek ve oluşturucuları konusundaki bilgimizi yetersiz görüyor ve bu konuda daha çok çalışma yapmanın gerekliliğini vurguluyoruz” (Makal, 2014: 17).

Makal, 2014’te değinilen alan farklılaşması ve lisansüstü tezlerde bu durumun temsili konusu Yorgun tarafından 2009 yılında gerçekleştirilen “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri’nde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri” makalesinde etraflıca ele alınmaktadır. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünün disiplinler arası özelliğine vurgu yapan Yorgun, bu durumun hem bir zenginlik hem de zorluklar getiren bir yapı oluşturduğunu ifade etmektedir. Yorgun 2009 çalışmasında; “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümünün kabulü durumunun salt isim değişikliği değil aynı zamanda bir paradigma değişimi de içerdiğini ifade etmektedir¹³. Çalışmada

13 Bölümlerimizin kökenini teşkil eden “Sosyal Politika” kürsülerinden “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümlerine geçiş, bir anlamda kısmi bir paradigma değişikliği olarak da nitelenebilir.(Makal, 2008:15).

1984-2007 yılları arasında yapılan tezlerden 179 doktora tezi araştırmada değerlendirilmiş ve tez konularında dönemsel olarak bazı alanlara doğru kaymaların olup olmadığı incelenmiştir. Kapsamlı bilgiler sunan çalışmanın sonuçlarına göre; tez konuları değerlendirildiğinde “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümlerinde bir paradigma değişikliğini gündeme getirecek düzeyde konu kaymasının yaşanmadığı ancak “insan kaynaklarına” doğru bir eğilimin var olduğu söylenebilmektedir (Yorgun, 2009: 45).

Bölümlerin sorunları ile ilgili olarak Öçal ve Korkmaz tarafından 2018 yılında yapılan (bir tez çalışmasına dayalı olarak 13 öğretim üyesi ile mülakat yapılarak nitel olarak gerçekleştirilen) çalışmada “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümlerinin karşı karşıya olduğu “endüstri ilişkileri eğitiminin güncelliğini yitirmesi” ya da buna bağlı olarak/sonucu olarak “bölümlerin kapatılması ile ilgili zaman zamana dile getirilen düşünceler” gibi sorunların netleştirilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda bölümün yeniden yapılması gibi ciddi bir süreci gerektirip gerektirmediği tartışılarak, bölümlerin baştan aşağı bir yapılanmadan ziyade koordineli ve planlı güncellemeler, kamu otoritesi ve sivil toplum örgütleri ile etkin ve verimli işbirlikleri gibi eylemlere ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir (Öçal ve Korkmaz, 2018a: 163). Yine Öçal ve Korkmaz tarafından yapılan 2018 tarihli diğer bir çalışmada da tespit edilen sorunlar sınıflandırılarak çözüm önerileri geliştirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümlerinin akademik ve teknik birçok sorunla karşı karşıya olduğu tespit edilmiş ve bölümün gelecekteki fırsat ve tehditleri belirginleştirilmeye çalışılmıştır (Öçal ve Korkmaz, 2018b: 1949).

Yöntem

Yöntem başlığı altında araştırmanın araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama süreci, verilerin incelenmesi/analizi ile ilgili açıklamalara yer verilmektedir.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma verilerin teker teker okunarak kod ve kategorilere dayalı bir biçimde araştırma sonuçlarının sunulmasını sağlayan nitel araştırma desenine sahiptir. Tez başlığında “Sosyal Politika” kavramına yer veren lisansüstü tezlerin incelendiği bu araştırmada veriler doküman incelemesi yoluyla

toplanmıştır. Doküman incelemesi, bir araştırma problemi hakkında belirli zaman dilimi içerisinde üretilen dokümanların analizini mümkün kılmaktadır (Karadağ, 2014).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini YÖK (Ulusal Tez Merkezi) veri tabanında bulunan lisansüstü tezler ve “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” kapsamında yazılmış olan 3836 tez oluşturmaktadır. YÖK Ulusal Tez Merkezi, detaylı arama sayfasında yer alan seçeneklerden “Anabilim Dalı” listesinden Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma Ekonomisi, İnsan Kaynakları Yönetimi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Sosyal Psikoloji, Sosyal Politika, İş Güvenliği, Davranış Bilimleri, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı, Çalışma İktisadı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Örgüt Psikolojisi, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalları ile “Konu” kısmında “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” olan tezlerden oluşan ve dağılımı Tablo 2’de verilen excel veri tabanı oluşturulmuştur. Çalışmanın bildiri olarak sunulduğu aşamada kullanılan veri tabanı gerekli düzeltme ve güncellemeler yapıldıktan sonra 3836 olarak belirlenmiştir. Bu veri tabanından başlığında “sosyal politika” ve “sosyal siyaset” olan 227 lisansüstü tez bulunmaktadır.

Anahtar kelime taraması “Tarih” ölçütü 1900-2019 yılları arası tezler biçiminde seçilmiştir. Ancak YÖK veri tabanı kayıtlarından elde edilebilen 1966 yılında bir doktora tezi, 1988 yılında bir yüksek lisans tezi bulunmaktadır.

Tezler yıl, lisansüstü düzeyi, bağlı olduğu enstitü bakımından sınıflandırılmıştır. Geçerlik güvenilirlik çalışması olarak YÖK kayıtlarından alınan tez listelerine dayalı olarak araştırmacı tarafından oluşturulan excel veri dosyaları bir alan uzmanının görüşüne sunulmuştur. Alınan görüşler sonucunda çalışmada kullanılacak yöntem ve çalışma soruları ile anahtar kelimelere son şekli verilmiştir. Ardından bu dosyada yer alan veriler çalışmada yer alan anahtar kelime ve kodların analiz edilmesi ve görselleştirilmesi için MAXQDA Analytics Pro 2018 nitel analiz programına aktarılmıştır.

Çalışma, konusu itibarıyla oldukça kapsamlı ve çok bileşeni olan bir yapıdadır. “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri ve “Sosyal

Politika” kavramını ele almaya çalışırken araştırmının YÖK Ulusal Tez Merkezi kapsamında bulunan tezleri kapsamı çalışmanın önemli bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Ayrıca tezlerin belli anahtar kelimeler üzerinden taranarak çalışmaya dâhil edilmesi konusu da bir sınırlılık yaratmaktadır. Bu sınırlılığı aşabilmek için bilim dalı, konu başlığı gibi ek aramalarla veri tabanının kapsayıcılığı arttırılmaya çalışılmıştır¹⁴.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmaya konu olan tezler doküman incelemesi yöntemi ile “dokümanlara ulaşma”, “dokümanların elde edilmesi”, “verilerin analiz edilmesi” ve “kullanılması” olarak sıralanabilecek doküman incelemesi aşamaları uygulanarak incelemeye dâhil edilmiştir¹⁵. Doküman analizinde kelime, tema, karakter ya da kişi, cümle ya da paragraf analiz edilebilmektedir. Bu çalışmada öncelikle “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri olmak üzere; sosyoloji, sosyal hizmetler gibi farklı sosyal bilim dallarının çalışma alanları arasında yer alan “Sosyal Politika”nın hem isim hem içerik olarak lisansüstü çalışmalarda hangi ölçüde yer bulduğu betimlenmektedir. Yapılan doküman analizinde kelime grubu olarak “Sosyal Politika” ele alınmakla birlikte aynı zamanda sayısallaştırma ve nitel okuma ile içerik analizinden de yararlanılmıştır. İçerik analizi aşamalarından; “seçme-indirgeme”, “gruplandırma”, “genelleştirme-soyutlaştırma” ve “kuramla/literatürle ilişkilendirme” aşamaları izlenmiştir. İçerik analizinde incelenen tez verilerinin tablolaştırılmasında frekans ve yüzde değerleri dikkate alınmıştır.

Kuramla ilişkilendirme aşamasında yazılmış olan tezler literatüre (çalışma kaynakçasında yer alan çalışmalar kapsamında) dayalı olarak oluşturulan Tablo 1’de verilen boyutlar üzerinden tasnif edilerek kodlanmıştır.

14 Araştırmacı tarafından bilinen ancak çalışmanın genel arama ve sistematize etme mantığı dışında kalan tezler bulunmaktadır. Ancak bilinmeyen ve yine bu araştırma sistematığı gereği bir biçimde veri tabanında yer almayan başka çalışmalar da olabileceği düşüncesiyle evren ve örneklem başlığı altında yer alan arama ölçütlerinin dışına çıkılmamıştır.

15 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/eay/b0506/ymetin.doc (04.05.2019).

Tablo 1

Araştırma Kapsamında Bulunan Lisansüstü Tezlerin Kodlanması ve Tasnifinde Kullanılan Boyutlar

Kod (Sıklık)	İçerdiği Başlıklar	Boyut	İçerdiği Başlıklar
A (1.142)	<ul style="list-style-type: none"> • Kapitalizm • Kapitalist düzen • Sosyal sınıflar • Gelir dağılımı adaleti • Yoksulluk 	E (2.020)	Eğitim Yaygın eğitim Çalışanların kültüre sahip olması
B (161)	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyal barış • Sosyal denge • Sosyal dışlanma 	F (19)	Çalışma hayatını anlamlandırma Boş zamanlar
C (2.008)	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyal güvenlik • Hastalık, yaşlılık • Refah, mutluluk 	G (19)	Konjonktürel işsizlikten korunma İstihdam politikası
D (9)	<ul style="list-style-type: none"> • Devletin işçileri korumak için aldığı tedbirler • İşçi lehine yorum • Toplu iş ilişkileri 	H (1.248)	Kadınların iktisadi hayattaki yeri

Bulgular

Çalışmanın bu kısmında araştırma kapsamında incelenen lisansüstü tezlere ilişkin nicel ve nitel boyutları olan bulgular yer almaktadır. Çalışma kapsamında yer alan 3836 tezin ilgili olduğu anabilim dalı, bağlı olduğu üniversite ve tez danışmanları bilgileri tablolar halinde sunulmuş, ardından incelenen başlığında “sosyal politika” ve “sosyal siyaset” anahtar kelimesi yer alan 124 tez içinden 31 doktora tezi Tablo 1’de yer alan boyutlar üzerinden içerik analizine tabi tutulmuştur. Çalışma kapsamındaki kodlama ve kelime bulutu, harita gibi görselleştirmeler için MAXQDA Analytics Pro 2018 programından yararlanılmıştır. Çalışmanın konusuna giren doktora tezlerinin sayısı genel olarak oldukça az olmakla birlikte bu araştırmada akademik çalışmalar bakımından taşıdığı önem ve ağırlık nedeniyle tam metinlerin okunması ve incelenmesi doktora tezleri üzerinden yapılmıştır. Yüksek lisans düzeyindeki tezler temel bibliyografik özellikleriyle ele alınırken doktora tezleri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Tablo 2

Araştırma Kapsamında Oluşturulan Veri Tabanında Yer Alan Tezlerin Anabilim Dalı ve Konu Kriterlerine Göre Dağılımı

Anabilim Dalları ve Konu Araması Anahtar Kelimesi	Sıklık	Yüzde (%)
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	1881	49,04
Çalışma Ekonomisi	171	4,46
Çalışma İktisadı	21	0,55
İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri	3	0,08
İnsan Kaynakları Yönetimi	142	3,70
Sosyal Politika	64	1,67
Sosyal Psikoloji	1	0,03
Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalları	1	0,03
“Konu” kısmında “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri”	1552	40,46
Toplam	3836	100,00

Tablo 2 incelendiğinde veri tabanında yer alan tezlerin büyük bir bölümü (%89,50) konu kısmında “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” anahtar kelimesi ile yapılan arama sonucundan gelen tezler ile Anabilim Dalı araması kapsamında “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” kapsamında yer alan tezlerdir. Lisansüstü düzeyde açılan programlar ve genel yapılanma ile ilgili bir durumu da gösterebilecek bir veri olmakla birlikte araştırma kapsamında oluşturulan veri tabanı da genel bir bilgi sunmaktadır.

Araştırma kapsamında yer alan tez çalışmaları “yazılmış olduğu dil” bakımından incelendiğinde 3652 tez ile %95,20 oranında Türkçe ve 178 tez ile %4,64 oranında İngilizce yazıldığı görülmektedir.¹⁶

Araştırma kapsamında incelenen lisansüstü tezlerden 3193’ü (%95,20) Yüksek Lisans ve 643’ü (%16,76) doktora tezidir.

16 Fransızca yazılmış 2 tez, Almanca ve Arapça yazılmış 1’er tez ve dl alanında Türkçe ve İngilizce olduğu belirtilen 2 tez bulunmaktadır.

Tablo 3

Araştırma Kapsamında Yer Alan Lisansüstü Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı¹⁷

Üniversite	Sayı	Yüzde (%)
İstanbul Üniversitesi	556	14,49
Marmara Üniversitesi	449	11,70
Gazi Üniversitesi	350	9,12
Dokuz Eylül Üniversitesi	340	8,86
Sakarya Üniversitesi	291	7,59
Ankara Üniversitesi	193	5,03
Uludağ Üniversitesi	156	4,07
Süleyman Demirel Üniversitesi	143	3,73
Cumhuriyet Üniversitesi	130	3,39
Anadolu Üniversitesi	123	3,21

Tablo 3 yüksek lisans ve doktora tezleri ayrımı yapılmadan en fazla tez yazılan üniversiteleri göstermekte iken Tablo 4 doktora tezleri bakımından yapılan sıralamayı göstermektedir. Tüm tezler içinde ilk sırayı alan İstanbul Üniversitesi doktora tezleri bakımından da ilk sırada yer almaktadır. Ancak tüm tezler bakımından ikinci sırada yer alan Marmara Üniversitesi doktora tezleri bakımından dördüncü sıraya geçmekte doktora tezleri bakımından ikinciliği Dokuz Eylül Üniversitesi almakta ve bunu Ankara Üniversitesi izlemektedir.

Tablo 4

Araştırma Kapsamında Yer Alan Doktora Tezlerinin Üniversitelere Göre Dağılımı¹⁸

Üniversite	Sayı	Yüzde (%)
İstanbul Üniversitesi	27,68%	178
Dokuz Eylül Üniversitesi	14,15%	91
Ankara Üniversitesi	9,80%	63
Marmara Üniversitesi	9,18%	59
Gazi Üniversitesi	8,40%	54
Sakarya Üniversitesi	6,22%	40
Anadolu Üniversitesi	5,60%	36
Uludağ Üniversitesi	5,29%	34
Süleyman Demirel Üniversitesi	1,87%	12
Kocaeli Üniversitesi	1,71%	11

Araştırma kapsamında yer alan doktora tezlerinin danışmanlarını gösteren Tablo 5 incelendiğinde ilk sırada 43 doktora tezi ile Prof. Dr. Sedat Murat yer almaktadır. İkinci sırada 18 doktora tezi ile Prof. Dr. Mustafa Yaşar Tınar ve üçüncü sırada 15 doktora tezi ile Prof. Dr. Fevzi Demir bulunmaktadır. Elbette doktora tez danışmanlığı sayılarının verilmesi tezleri ya da danışman hocaları bir sıralama içinde değerlendirmek değildir. Doktora tezlerinin akademik

¹⁷ Tüm üniversiteleri gösteren sıralama Ek Tablo 1'de yer almaktadır.

¹⁸ Tüm üniversiteleri gösteren sıralama Ek Tablo 2'de yer almaktadır.

alandaki bir ağırlığı bulunmakta ve yazılmış olan doktora tezleri ile aslında yazılmış oldukları akademik alana önemli katkılar sunulmaktadır. Tablo 6’da 1999-2018 yılları arasında araştırma kapsamında yer alan lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımı ve ilgili üniversite lisansüstü mezun sayıları yer almaktadır. Tablo 6 kapsamındaki veriler ilgili üniversitelerin lisansüstü öğrenci sayıları bakımından durumunu göstermektedir.

Ayrıca Taşçı 2010’da tartışılan “ekol” olma ölçütleri arasında da “yetiştirilen insan sayısı” (Taşçı, 2010: 201) bulunduğundan danışmanlar ile ilgili bilgi veren tabloya yer verilmiştir.

Tablo 5

Araştırma Kapsamında Yer Alan Doktora Tezlerinin Tez Danışmanlarına Göre Dağılımı¹⁹

Danışman	Sayı	Yüzde (%)
Sedat Murat	43	6,69
Mustafa Yaşar Tınar	18	2,81
Fevzi Demir	15	2,33
Ali Nazım Sözer	14	2,19
Gülten Kutal	14	2,18
Toker Dereli	11	1,71
Mustafa Delican	9	1,40
Alparslan Ömer Aksu	8	1,24
Arif Yavuz	8	1,24
Berrak Kurtuluş	8	1,24
Nusret Ekin	8	1,24
Eyüp Bedir	8	1,24
Kuvvet Lordoğlu	8	1,24
Metin Özüğurlu	8	1,24
Sarper Süzek	8	1,24
Engin Yıldırım	7	1,09
İlkay Savcı	7	1,09
Âdem Uğur	6	0,93
Adnan Gülerman	6	0,93
Recep Varçın	6	0,93
Yılmaz Özkan	6	0,93
A. Gürhan Fişek	5	0,78
Ahmet Nizamettin Aktay	5	0,78
Cem Kılıç	5	0,78
Cihangir Akın	5	0,78
Kenan Ören	5	0,78
Müjdat Şakar	5	0,78
Süleyman Özdemir	5	0,78

¹⁹ Tablo 4’te 5 ve daha fazla tez yönetmiş danışmanlar yer almaktadır.

Tablo 5 oluşturulurken yıllar bazında danışman hocaların akademik unvanlarındaki değişiklikler yansıtılmadan toplam danışmanlık sayıları verilmiştir²⁰. Tablo 5 ve Taşçı (2010) birlikte düşünüldüğünde Prof. Dr. Sedat Murat’ın ekoller içindeki konumu ya da ekol tartışmalarında Dokuz Eylül Üniversitesi’nin de bulunması gerekip gerekmediği soruları akla gelmektedir. Bu konu Taşçı tarafından “Türkiye’de sosyal politika alanının genişlemeye başladığı dönem” olarak ifade edilen ya da Yorgun tarafından “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri’nde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri” çalışmasında ifade edilen “insan kaynaklarına” doğru bir eğilimin varlığı koşullarında belki bir İzmir ekolünden de söz edilebilir. Bu tartışmalar başka çalışmaların konusu oluşturabilecek derinlikte olmakla birlikte araştırma kapsamında elde edilen bilgiler ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölüm toplantılarını ilk olarak düzenleyen üniversite olarak Dokuz Eylül Üniversitesi’ni bu bağlamda düşündürmektedir.

Tablo 6

Araştırma Kapsamındaki Lisansüstü Tezlerin Bağlı Bulunduğu Üniversitelere Göre Dağılımı ve İlgili Üniversite Lisansüstü Mezun Sayıları

Üniversite	İlk 10 Üniversite				Son 10 Üniversite				
	Toplam Tez Sayısı	Yüksek Lisans	Doktora	Mezun Sayıları	Üniversite	Toplam Tez Sayısı	Yüksek Lisans	Doktora	Mezun Sayıları
İstanbul Üniversitesi	40	15	25	3851	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1	1	-	212
Gazi Üniversitesi ²¹	17	5	12	1975	Akdeniz Üniversitesi	1	-	1	797
Yalova Üniversitesi	15	1	14	458	Avrasya Üniversitesi	1	-	1	155
Kocaeli Üniversitesi	11	2	9	938	Bahçeşehir Üniversitesi	1	-	1	3948
Marmara Üniversitesi	9	1	8	4312	Başkent Üniversitesi	1	-	1	441
Sakarya Üniversitesi	9	2	7	1905	Celal Bayar Üniversitesi	1	-	1	611
Hacettepe Üniversitesi	8	2	5	2618	Dumlupınar Üniversitesi	1	-	1	502

20 Burada yazılan tezler ve danışmanlıklar ile ilgili olarak genel bir bilgi verilmesi amaçlanmaktadır. Tez yürütmüş olan hocalar arasında bir sıralama yada başka bir amaç gözetilmemektedir.

21 18.05.2018 tarih ve 30425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7141 sayılı ve Kabul Tarihi 09.05.2018 olan “Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile (Ek Madde 183) Gazi Üniversitesine bağlı birimlerden Hacı Bayram Veli Üniversitesi kurulmuştur. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü de yeni üniversiteye geçmiştir.

Orta Doğu Teknik Üni- versitesi	8	-	8	1323	Ege Üniver- sitesi	1	1	-	1686
Ankara Üni- versitesi	7	2	5	2903	Erciyes Üni- versitesi	1	-	1	924
Dokuz Eylül Üni- versitesi	7	4	3	1935	Fırat Üniver- sitesi	1	-	1	971
Toplam	131	34	96	22218	Toplam	10	2	8	10247

Tablo 6 kapsamında yazılan toplam tez sayısı sıralamasında ilk ve son 10 sırada yer alan üniversiteler yer almaktadır. İstanbul Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Yalova Üniversitesi ve Kocaeli Üniveritesi araştırma konusu ile ilgili en fazla lisansüstü teze sahip üniversitelerdir. YÖK tarafından yayımlanan “Yükseköğretim İstatistikleri” kapsamında verilen yüksek lisans mezuniyet verileri ile bir karşılaştırma yapılırsa ilgili üniversitelerin yüksek lisans programlarından mezun olan öğrenci sayıları ile “sosyal politika” konusunun ele alınışı arasında güçlü bir ilişki bulunmamaktadır. YÖK internet sayfasında 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 yılları mezun sayıları ile 1999-2019 yılları arasındaki lisansüstü tezler arasında bir karşılaştırma yapılmaktadır. Elde edilebilen veriler kapsamında yapılan bu karşılaştırma genel bir fikir verebilecektir. İlk 10 sırada yer alan üniversitelerde “sosyal politika” başlıklı tezlerin ağırlığı % 0,5’tir. Mezun sayısı İstanbul Üniversitesi’nden fazla olan Bahçeşehir Üniversitesi’nde çalışmanın konusu ile ilgili sadece bir lisansüstü tez bulunmaktadır. Mezun sayısı olan 458 ile ilk 10 üniversite arasında son sırada olan Yalova Üniversitesi konu ile ilgili tezler bakımından ikinci sırada yer almaktadır. Mezun sayıları ve “sosyal politika” konulu tezler karşılaştırmasında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü bulunan üniversiteleri göz önünde bulundurduğumuzda bölümlerin “sosyal politika” alanını ne kadar öncelediği?, Ne kadar sahip çıktığı?, konu ile ilgili çalışmaları hangi düzeyde yaptığı? gibi sorular sorulabilir. Ancak bu çalışmanın ortaya çıkışındaki temel düşünce “sosyal politika”nın lisansüstü tezlerdeki görünümünün resmini çekmektir. Koray (2013) çalışmasının hem başlığını oluşturan hem de metin içinde tartışılan soru kapsamında bu tablo üzerinden ve yüksek lisans tezleri bağlamında bir cevap verilmesi gerekirse; “akademide sosyal politika yok oluşa” da demek mümkündür ya da “akademide sosyal politika tezlerde içerilmiş/özümsemiştir ve başlıklarda yer almasına bakmak yeterli değildir” de demek mümkündür.

Araştırma kapsamında yer alan tezlerin yoğunlaştığı konu başlıkları Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7

1999-2018 Yılları Arasında Başlığında “Sosyal Politika” Anahtar Kelimesi Olan Lisansüstü Tezlerin Konularına Göre Dağılımı

Anahtar Kelime	Sayı	Yüzde (%)
Sosyal politika AB	7	5,65%
Sosyal politika yerel	4	3,23%
Sosyal politika	3	2,42%
İç göç	2	1,61%
Küreselleşme sosyal politika AB	2	1,61%
Sosyal politika	2	1,61%
Sosyal politika terör	2	1,61%
Sosyal politika yerel yönetim	2	1,61%
Yoksulluk	2	1,61%

Tablo 7 incelendiğinde sosyal politika ile ilgili çalışmaların “geniş anlamda sosyal politika” tanımına uygun olarak toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde genişlediği görülmektedir. Bu tablo yüksek lisans ve doktora ayrımı yapılmaksızın tüm lisansüstü tezleri göstermektedir. Doktora tezleri ile ilgili bilgiler Tablo 8 kapsamında sunulmaktadır.

Tablo 7’de 3 ve daha fazla sıklığa sahip olan tezlere yer verilmektedir. Tüm anahtar kelimeleri içeren tablo ek olarak çalışmanın sonunda yer almaktadır. Anahtar kelimeler oluştururken geçerlik ve güvenilirliğin bu boyutta da sağlanabilmesi için farklı bir araştırmacıdan da tez başlığını anahtar kelime ile ifade etmesi istenmiş ve sonuçlara göre anahtar kelimeler güncellenmiştir. Tezlerin ağırlıklı olarak “Avrupa Birliği” ile ilgili anahtar kelime etrafında kümelendiği görülmektedir. Bakanlığın faaliyetleri ile ilgili çalışmaların da “yoksulluk” ile ilgili olanlardan fazla olduğu görülmektedir. Bu bulgu Koray 2013’te ifade edilen “sosyal hizmetlere” doğru bir eksen kayması olduğu görüşünü doğrular niteliktedir. Bakanlık ile ilgili çalışmalar arasında bulunan Bakanlık çalışanları örneğinde devletin sunduğu hizmetleri analiz eden bu çalışma sosyal politika alanı için her zaman ifade edilen geniş konu yelpazesi ve çok boyutluluğuna örnek oluşturmaktadır (Reçber, 2018).

Araştırma kapsamında incelenen 31 doktora tezi bulunmaktadır²². Bu tezlerden 15 tanesi (D_02, D_07²³, D_08, D_09, D_11, D_12, D_13, D_14,

22 Bu tezlerden üç tanesine tam metin erişim sağlamamıştır.

23 Bu çalışmada Türkiye’nin suç haritası çıkarılmıştır.

D_16, D_18, D_21²⁴, D_22, D_23, D_24, D_29) herhangi bir alan araştırmasına dayanmamaktadır. Nicel yöntem kullanılmış ve anket yolu ile veri toplanmış 9 tez (D_03, D_04, D_06, D_10, D_15, D_19, D_20, D_27, D_28) Araştırma kapsamında yer alan 3 tez (D_25, D_26 ve D_30) nitel araştırma yönetimi içermektedir. Ayrıca bir tezde (D_17) alternatif bir endeks tasarımı çalışması yapılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan doktora tezlerinin dağılımı Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8

1966-2019 Yılları Arasında Başlığında “Sosyal Politika” Anahtar Kelimesi Olan Doktora Tezlerinin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	Sayı	Yüzde (%)
İstanbul Üniversitesi	10	32,26
Dokuz Eylül Üniversitesi	4	12,90
Gazi Üniversitesi	4	12,90
Anadolu Üniversitesi	2	6,45
Ankara Üniversitesi	2	6,45
Sakarya Üniversitesi	2	6,45
Süleyman Demirel Üniversitesi	2	6,45
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	1	3,23
Kocaeli Üniversitesi	1	3,23
Marmara Üniversitesi	1	3,23
Uludağ Üniversitesi	1	3,23
Yalova Üniversitesi	1	3,23
Toplam	31	100,00

Tablo 4 incelendiğinde 10 doktora tezi (%32,26) ile İstanbul Üniversitesi ilk sırada yer almaktadır. Dokuz Eylül ve Gazi Üniversitesi 4’er tez (%12,900) ile tabloda yer almaktadır. Bu noktada yüksek lisans eğitime kayıtlı olan öğrenci sayıları önemli bir belirleyicidir elbette. Tez sayıları yüksek olan enstitüler/üniversiteler çeşitli nedenlerle öğrencilerden yüksek talep gören birimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim sistemi içinde öğrenciler en temel bileşendir bu bağlamda eğitim talebi yönünde ortaya çıkan bu tablonun eğitim arzı yönünde de karşılık bulabilmesi gereklidir. “Sosyal Politika” alanının Türkiye’deki kurucusu ve güçlü bir ekol temsilcisi olan İstanbul Üniversitesi’nin verileri ayrı tutulduğunda Ankara’dan Ankara ekolünü temsil eden Ankara Üniversitesi yerine Gazi Üniversitesi’nin sıralamada daha üst basamakta yer alması da dikkat çekicidir. Bu tablonun göstermiş olduğu veriler tek başına değerlendirilemez ve başlığında “Sosyal Politika” kelimesi bulunmayan ama sosyal politika alanı ile ilgili olan (alan gereği hepsi bir

24 Bu tez de mukayeseli veri analizi yapılmıştır.

yönüyle sosyal politika alanı içindedir de denilebilir) tezlerin kapsama alınmış olduğu çalışmanın sınırlığı olarak değerlendirilebilir. Bölümlerin özellikleri ve öğrenci tercihleri gibi bu çalışmanın doğrudan doğruya konusunu teşkil etmemektedir ancak önemli olan diğer değişkenlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Bununla birlikte tez sayıları, konuları ve içerikleri üzerinden yapılan değerlendirmeler de genel tablo hakkında fikir verebilmektedir.

Tablo 9

1966-2019 Yılları Arasında Başlığında “Sosyal Politika” Anahtar Kelimesi Olan Doktora Tezlerinin Üniversitelere, Tez Başlığı, Tez Yazarı ve Tez Danışmanına Göre Dağılımı

Kod	Yıl	Tez Yazarı	Tez Başlığı	Üniversite	Danışman
D_01	1966	Ercan Güven	Türkiye Şeker Sanayiinde İşgücü ve Sosyal Politika Meseleleri	Anadolu Üniversitesi	
D_02	1991	Âdem Esen	Sosyal Siyaset Açısından Bir İnceleme İslam’da Ücret	İstanbul Üniversitesi	Prof. Dr. Sabahaddin Zaim
D_03	1999	Yener Şişman	Ekonomik Faaliyetlerde Enformelleşme ve Türkiye’de Enformel Ekonomik Faaliyetlerde Çalışanlara Yönelik Sosyal Politikalar -Eskişehir’deki Seyyar Satıcılar Üzerine Bir Alan Araştırması-	Anadolu Üniversitesi	Prof. Dr. Ö. Zühtü Altan
D_04	2003	Halis Başel	Sosyal Politika Açısından İç Göçler: Sivas’tan İstanbul’a Göç Örneği	İstanbul Üniversitesi	Prof. Dr. Sedat Murat
D_05	2003	İsmet Uçma	Bir Sosyal Siyaset Kurumu Olarak Ahilik	İstanbul Üniversitesi	Prof. Dr. Berrak Kurtuluş
D_06	2006	Mustafa Öztürk	Türkiye’deki İç Göçlerin Sosyal Politika Açısından İncelenmesi: İstanbul Semt Pazarıcıları Örneği	Gazi Üniversitesi	Doç. Dr. Cem Kılıç
D_07	2007	İsmail Fert	Sosyal Politika ve Suç İlişkisi - Ülkemiz Suç Profili Açısından Genel Bir Değerlendirme	Dokuz Eylül Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. ²⁵ . Coşkun Saraç
D_08	2007	Mehmet Merve Özaydın	Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Sosyal Politikalarda Yaşanan Değişimin Analizi	Gazi Üniversitesi	Prof. Dr. Eyüp Bedir
D_09	2007	Tomris Çavdar	Meslek Eğitim Sistemleri ve Meslek Standartlarına Yönelik Sosyal Politikalar ve Toplumsal Tarafların Katılımı	Ankara Üniversitesi	Doç. Dr. Metin Özügürü
D_10	2008	İsrafil Kışla	Sosyal Politika Açısından Artvin’den İstanbul’a Göç	İstanbul Üniversitesi	Prof. Dr. Sedat Murat

25 Makalenin yazıldığı tarihte Yardımcı Doçent Doktor (Yrd. Doç. Dr.) unvanı kaldırılmış ancak çalışmanın genelinde tezin yazıldığı dönme ve tez metinlerinde yer alan bilgiler esas alındığından tabloda Yrd. Doç. Dr. olarak yer almaktadır.

D_11	2009	Onur Sunal	Çocuğa Yönelik Sosyal Politika	Ankara Üniversitesi	Prof. Dr. A. Gürhan Fişek
D_12	2010	Ahmet Murat Köseoğlu	Milli Savunma Sanayiinde Yeniden Yapılanma ve Sosyal Politikalara Etkisi	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Ali Nazım Sözer
D_13	2010	Derya Alimanoğlu Yemişçi	İşletmelerin Sorumluluğu: Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk Kavramları Işığında Bir Değerlendirme	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Ali Nazım Sözer
D_14	2010	Ufuk Akkuş	Türkiye'de 1945-1950 Döneminde Sosyal Politika ve İşçi Sınıfının Oluşumu	Marmara Üniversitesi	Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu
D_15	2011	Banu Metin	Türkiye'de 2000 Sonrası Dönemde Uygulanan Ekonomik ve Sosyal Politikalar Temelinde Yoksulluk Sorunu: Ankara'da Uygulamalı Bir Araştırma	Gazi Üniversitesi	Prof. Dr. Eyüp Bedir
D_16	2011	Faruk Taşçı	Sosyal Politika-Ahlâk İlişkisi	İstanbul Üniversitesi	Prof. Dr. Sedat Murat
D_17	2011	Murat Çiftçi	Sosyal Politika Oluşturmada Referans Gösterge Olarak Bölgesel Gelişmişlik Endeksleri: Temsil Gücü Sorunları ve Alternatif Endeks Önerileri	İstanbul Üniversitesi	Prof. Dr. Sedat Murat
D_18	2012	Şenol Kurt	Sosyal Politikada Özel Sektörün Rolü	İstanbul Üniversitesi	Prof. Dr. Sedat Murat
D_19	2014	Hasan Yüksel	Sosyal Politika Unsuru Olarak Toplu Konut İdaresi (TOKİ) Uygulamaları: Isparta ili Çünür ve Akkent Mahalleleri Toplu Konut İdaresi Başkanlığı'nca Yapılan Konutlarda İkamet Eden Konut Sakinlerine Yönelik Bir Alan Araştırması	Süleyman Demirel Üniversitesi	Doç. Dr. Kenan Ören
D_20	2014	Menekşe Şahin	Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş ve Türkiye'de Düzgün İş Performansının Değerlendirilmesi Açısından Bir Alan Araştırması 'Çorum İmalat Sanayi Örneği'	Gazi Üniversitesi	Prof. Dr. Eyüp Bedir
D_21	2014	Seyhan Büyükçoşkun	Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Sosyal Politika Sorunları: Anne-dışı Bakım Sorunu ve Türkiye'nin Kadın İstihdam Politikası	İstanbul Üniversitesi	Prof. Dr. Mustafa Delican
D_22	2014	Melih Uğurlu	Türkiye'de İktisadi Krizler ve Sosyal Politika (2001 ve 2008 Krizlerinin Karşılaştırmalı Bir Analizi)	Kocaeli Üniversitesi	Doç. Dr. Abdulkadir Şenkal

D_23	2016	Fatih Kucur	Sosyal Bilimlerin Dönüşümünün Sosyal Politikaya Etkisi	İstanbul Üniversitesi	Yrd. Doç. Dr. Hasan Şenocak
D_24	2016	Nergis Melis Uluğtekin	Risk Toplumunun Küresel Sosyal Politika Bağlamında İncelenmesi	Dokuz Eylül Üniversitesi	Prof. Dr. Sevdâ Demirbilek
D_25	2016	Oral Demir	Sosyal Politika Perspektifinde Nüfus Politikalarının Değerlendirilmesi (2002 Sonrası Türkiye Örneği)	Sakarya Üniversitesi	Doç. Dr. Tuncay Yılmaz
D_26	2017	Ufuk Bingöl	Türkiye’de 2005-2015 Dönemi Sosyal Politika Temel Konularını Esas Alan Akademik Yayınların ve Hükümet Programlarının Nitel Analizi	Sakarya Üniversitesi	Prof. Dr. Yılmaz Özkan
D_27	2018	Azime Arısoy	Sosyal Politika Uygulamalarına Yönelik Halkın Algı ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur İli Kent Merkezi Örneği	Süleyman Demirel Üniversitesi	Prof. Dr. Âdem Korkmaz
D_28	2018	Bircan Reçber	İnsan Hakları ve Sosyal Adalet Açısından Devletin Çocuklara ve Kadınlara Yönelik Sunduğu Hizmetler: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışanları Örneği	Uludağ Üniversitesi	Prof. Dr. Sevinç Serpil Aytaç
D_29	2018	Süleyman Dal	Sosyal Politika ile Siyasi ve Ekonomik İdeolojiler Arasındaki İlişki	İstanbul Üniversitesi	Prof. Dr. Süleyman Özdemir
D_30	2018	Sema Bölükbaş	Türkiye’de Yoksul Çocukların Akademik Dirençliliğinde Sosyal Politikaların ve Seçicilik Uygulamasının Rolü	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Doç. Dr. Bekir S. Gür
D_31	2019	Kübra Yavuz	Yerel Sosyal Politika Aktörleri Arasındaki İşbirliği Ağına Etki Eden Faktörler Üzerine Analitik Bir İnceleme: Kocaeli örneği	Yalova Üniversitesi	Doç. Dr. Muharrem Es

* Tam metin erişim sağlanamayan üç tez gri olarak renklendirilmiş satırlarla gösterilmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde araştırma kapsamındaki 31 doktora tezinin sosyal politikayı dar ve geniş tanımları kapsamında ele alınan geniş bir yelpazeye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 10

Araştırma Kapsamındaki Tezler ile Kodlar (Kod Matris Tarayıcısı)²⁶

Tez Kodları	E	C	H	A	B	F	G	D	Toplam
D_10	156	32	127	7	0	0	0	0	322
D_17	52	52	16	16	0	0	0	0	136
D_25	180	143	171	17	0	0	0	0	515
D_12	57	40	1	3	1	0	0	0	102
D_23	29	27	29	45	1	0	0	0	134
D_11	42	89	8	18	2	0	0	0	159
D_22	63	87	9	46	2	0	0	0	207
D_30	246	39	14	91	2	0	0	0	392
D_26	125	114	59	19	4	0	0	0	321
D_16	0	151	0	115	6	0	0	0	272
D_19	63	63	20	15	8	0	0	0	169
D_07	51	68	25	47	26	0	0	0	217
D_21	66	49	228	19	2	1	0	0	365
D_28	103	80	94	28	6	1	0	0	312
D_08	54	180	38	67	3	0	1	0	344
D_15	101	108	31	231	17	0	1	0	489
D_06	80	23	36	7	5	2	1	0	154
D_24	50	107	19	51	15	1	2	0	246
D_27	150	124	111	15	5	2	3	0	411
D_20	73	97	80	33	11	0	4	0	299
D_14	5	30	25	44	0	7	0	1	112
D_29	88	163	35	152	13	0	1	1	454
D_13	186	142	72	56	32	5	6	7	506
Toplam	2.020	2.008	1.248	1.142	161	19	19	9	6.638

MAXQDA Analytics Pro 2018 programı yardımıyla elde edilen “kod matris tarayıcısı” kod sıklıklarını ilgili belge bazında göstermektedir. Tablo 10’da gri olarak belirlenen kısımlar ilgili kodların en yüksek sıklığa sahip ilk beş belgesini göstermektedir. İzleyen başlıklar Tablo 10’da yer alan veriler e bağlı olarak ilk dört kodlamanın sıklığı en yüksek 5 tezine ait genel bilgiler özetlenmektedir.

Eğitim, Yaygın Eğitim ve Çalışanların Kültüre Sahip Olması İle İlgili Bulgular

Bir ülkenin ekonomik ve sosyal gücü eğitim seviyesine bağlı olduğundan incelenen doktora tezleri bağlamında sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Bu başlık altında D_10, D_25, D_30, D_27 ve D_13 incelenmektedir. “Sosyal Politika Açısından Artvin’den İstanbul’a Göç” başlığını taşıyan D_10’da eğitim ve göç ilişkisi ele alınmaktadır. Göç sürecinde eğitim önemli bir değişkendir.

²⁶ D_01, D_05 ve D_31 ile D-02, D_03, D_04, D_09 ve D_18 kod matris tarayıcısı kapsamında yer almamaktadır.

“Göçün sosyo-kültürel nedenlerinin sanayileşme yanında, eğitim ile ele alınan bir yönü daha bulunmaktadır. Buna göre, gelişmiş ülkelerde eğitim imkânları, gelişmemiş ülkelere göre daha fazladır; kültürel ve sanatsal etkinliklerde de aynı durum söz konusudur. Bu nedenlerden dolayı, özellikle beyin göçü türünden göçlerin yaygınlaşmakta olduğu gerçeği ile karşı karşıya kalınmaktadır” (Kışla, 2008: 11).

Eğitim göç sürecinde hem itici hem de çekici bir faktör olabilmektedir. Yaşadığı bölgede eğitim imkânları kısıtlılığı itici bir faktör olarak değerlendirilirken gidilecek yerdeki eğitim fırsatları da çekici faktör olabilmektedir. D_23'te eğitim çekici faktörler arasında ele alınmıştır (Demir, 2016: 40)

Eğitim ve nüfus da birbiri ile ilişkili kavramlardır. D_23'te Türkiye'de 2002 yılı sonrası nüfus politikaları değerlendirilirken eğitim ve nüfus arasındaki ilişkiler de ele alınmaktadır. Eğitim alanında yapılacak planlamalar bakımından nüfus sayımları ihtiyaç duyulan verilerin elde edilmesinde önemli bir yere sahiptir (Demir, 2016: 34).

Yoksul çocukların akademik dirençliliğini sosyal politika bakış açısı ile ele alan D_30'da erken çocukluk döneminde yaşanan yoksulluğun yetişkinlik dönemindeki eğitim ve kazanç elde etme üzerindeki etkileri incelenmektedir (Bölükbaş, 2018 58).

D_27'de Türkiye'de sosyal politika uygulamalarına yönelik halkın algı ve tutumunun tespit edilebilmesi amacıyla Burdur ili kent merkezinde araştırma yapılmıştır. Tezde sosyal yardımlar başlığı altında, mesleki eğitim konusunda, aile eğitimi hizmetlerinde, girişimcilik eğitimi alanında il bazında yürütülen faaliyetler ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Burdur ili kapsamında eğitim ile ilgili olarak sonuç bölümünde verilen bilgilere göre;

“Eğitim alanında uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık düzeyi ve bu uygulamaları yeterli bulma düzeylerinin devlete olumlu tutumu olumlu yönde arttırıcı etkisi olması beklenmektedir. Ancak çalışma sonucunda eğitim alanında sosyal politika uygulamalarına yönelik farkındalık düzeyindeki artışın devlete olan tutumu azaltıcı yönde etki ettiği görülmüştür. Yeterli bulma algısıyla devlete olan tutum arasında ilişki bulunmamıştır. Vatandaşların eğitim alanındaki uygulamaların ayrıntılarını bilenlerinin devlete olan

tutumlarını azalttığı görülmüştür. Bunda eğitim sisteminde uygulanan politikalarındaki değişikliklerin sıklığının etkili olduğu düşünülmektedir. Toplumun beşeri sermaye gücünün geliştirilmesi için eğitim sisteminde izlenen politikaların; üreten ve geliştiren bireyler yetiştirmeye odaklı üretilmesinde yarar olduğu düşünülmektedir. Eğitim alanında yapılacak planların uzun vadeli yapılmasının devlete olan tutumlarını olumlu etkileyeceği düşünülmektedir” (Arısoy, 2018: 227).

D_13’te ise işletmelerin sosyal sorumluluğu kapsamında işyeri eğitimlerinin rolü vurgulanmış ve eğitim sağlık ve sosyal güvenlik ile birlikte sosyal refahın bir bileşeni olarak ele alınmıştır (Alımanoğlu-Yemişçi, 2010: 10).

Sosyal Güvenlik, Hastalık, Yaşlılık, Refah, Mutluluk İle İlgili Bulgular

Bu başlık altında; D_25, D_16, D_08, D_29 ve D_13 ele alınmaktadır. D_25 Nüfus ve nüfus yapısı ile ilgili açıklamalardan sonra nüfus ve sosyal güvenlik ilişkisini ele almaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen uzmanların görüşlerinin yer aldığı tezde örneğin;

“Uzmanların birçoğu sosyal güvenlikteki değişimlerin özellikle nicel anlamda nüfus üzerinde etkisinin olmayacağı görüşündedir. Ancak bunun yanında sosyal güvenlik şemsiyesi altında bulunan bireylerin yaşam kalitesi artmakla birlikte sosyal güvenlik nüfus hareketlerinden etkilenen bir yapıya sahiptir” (Demir, 2016: 278).

görüşlerine yer verilmektedir.

D_16’da işçi sorunlarından yola çıkan ve günümüzde toplumun hemen her kesiminde yaşanan “sosyal sorunları” inceleme konusu olarak alan sosyal politika ile ahlak ilişkisi kurulmaktadır. Sosyal politikanın “dar anlamda” ya da sadece bir disiplin olarak ele alınması geniş anlamın görmezden gelinmesi sosyal politika düşüncesi geliştirmekten ziyade sosyal politika araştırmaları yapılmasına yol açmaktadır (Taşcı, 2011: 337). İster dar ister geniş anlamda olsun sosyal politikanın konuları ele alırken açık ya da örtük bir biçimde “ahlak” ile bağlantılıdır (Taşcı, 2011: v). Sosyal politika ve ahlak ilişkisinin “tek boyutlu”, “tek değişken” üzerinden kurulması sosyal politikayı ideolojik bir alan ile sınırlandırmaktadır.

“Çok boyutluluk, sosyal politikayı ideolojik kalmak yerine “bilim” olmaya götürecektir. Böylece sosyal politika “bilimi” sosyal politika perspektifi merkezinde sosyal politika perspektifi merkezinde sosyal

politika konularına etki edebilecek tüm alanları da dikkate alan evrensel bir çerçeve sunabilecek duruma gelecektir. Bu evrensellik ise gerek sosyal politika aktörleri ve gerekse sosyal politikadan faydalananlar açısından merkeze alınması zorunlu olan 'İnsan olmak' algısını gerekli kılmaktadır" (Taşcı, 2011: 338).

D_08'de farklı sosyal refah modellerinin yapısı ve öncelik verdiği alanların yer aldığı tezde dayanışma ve sosyal hakların toplumun tamamını kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesinin esas olduğu ifade edilmektedir. Küreselleşme süreci ile birlikte, ailenin koruyucu niteliğini kaybetmesi gelişmiş refah modellerinde dahi sıklıkla bir tartışmanın konusu olmaktadır (Özaydın, 2007: 181).

D_29'da Türkiye'de sosyal politikanın 2002 yılına kadar mevzuat üzerinden şekillenmiş olduğu, devletin eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik temelli kamusal nitelikli hizmetleri topluma sunarken aile, akraba dayanışmasının da sosyal politikada önemli ölçüde sürdürmüş olduğu vurgulanmaktadır (Dal, 2018: 2).

D_13'te de Çalışanlara yönelik sosyal politika önlemlerinin iş sağlığı ve güvenliği, ferdi iş hukuku, toplu iş hukuku (sendikacılık, grev, lokavt ve toplu iş sözleşmesi) ve sosyal güvenlik hukukunun oluşumuna neden olduğu belirtilerek (Alımanoğlu-Yemişçi, 2010: 58). Türkiye'de tüm paydaşlar için, yasal olan sorumluluk alanları, dar ve geniş anlamda sosyal politikanın içeriğine göre (paydaşlar bakımından) iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, çevre hukuku, şirketler hukuku gibi hukuk dallarını ilgilendiren yasal sorumluluk bağlamında ele alınmaktadır (Alımanoğlu-Yemişçi, 2010: 265).

Kadınların İktisadi Hayattaki Yeri İle İlgili Bulgular

Bu başlık altında D_10, D_25, D_21, D_28 ve D_27 ele alınmaktadır. D_10'da da göçler ekonomik nedenlere dayalı olarak açıklanırken göç sürecinde kadınların durumuna da değinilmektedir.

"Dışarıdan Artvin'e gelen ve Artvin'den dışarıya giden kadınların ise çoğunluğunu 'hanehalkı fertlerinden birine bağlılık' nedeniyle göç edenler oluşturmaktadır. Ancak 'hanehalkı fertlerinden birine bağlılık' nedeniyle Artvin'den dışarıya giden kadınların oranı (%41), Artvin'e gelen kadınların oranından (%38,4) daha yüksektir. ... Artvin'in aldığı ve verdiği göçlere öğrenim durumları itibarıyla baktığımızda; yaklaşık %95'inin okuma yazma bildiği, ancak okuma yazma bilenlerin oranlarının kadınlara göre erkek göçmenler arasında daha yüksek

olduğu görülecektir (Kışla, 2008: 47).

D_25’te Türkiye’de ekonomik kalkınmanın hızlanması için katma değeri yüksek ürünler üretmek kadar kadınların toplumsal yaşama, işgücüne katılmasının da önemli olduğu ifade edilmektedir (Demir, 2016: 104). Bu bağlamda kadın nüfusunun eğitim düzeyi, doğurganlık oranı gibi özellikleri bir ülkenin sosyo-ekonomik yapısını şekillendiren temel unsurlardandır

D_21’de kadın istihdamını yükseltmek için uygulanan politikalarda anne-dışı bakım alternatifinin yol açabileceği olası sorunlar araştırılmaktadır. Sanayileşmiş toplumlarda yaygınlaşan anne-dışı bakıma bağlı olarak çocuklarda sosyal, bilişsel ve bağlanma ile ilişkili psikolojik problemler ve yetişkinlik dönemlerinde buna bağlı olarak görülen problemler gözlemlenmektedir. Türkiye’nin sosyal politika gündeminde anne-dışı bakım sorunu ile ilgili etkin politikalar geliştirilmemiştir (Büyükcoşkun, 2014: iii).

D_28’de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları örneğinde devletin çocuklara ve kadınlara yönelik hizmetlerinin insan hakları ve sosyal adalet açısından incelenmektedir. (Reçber, 2018).

D_27’de Burdur ilinde kadınlara uygulanan sosyal politikalara yönelik farkındalık düzeyi ile bu uygulamaları yeterli bulma düzeylerinin devlete olumlu tutumu olumlu yönde artırıcı etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Arısoy, 2018: 229).

Kapitalizm, Kapitalist Düzen, Sosyal Sınıflar, Gelir Dağılımı Adaleti ve Yoksulluk İle İlgili Bulgular

Bu başlık altında D_30, D_16, D_08, D_15 ve D_29 ele alınmaktadır. D_30’da Türkiye’de yoksul çocukların akademik dirençliliğinde sosyal politikaların rolü incelenmektedir (Bölükbaş, 2018).

D_16’da tarihsel süreç içinde sosyal politikanın ortaya çıkışı, Sanayi Devrimi sonrasındaki gelişmeler sosyal politikanın ortaya çıkış sürecindeki insani, toplumsal, dini ve ekonomik etkiler ve ahlak ile ilişkilendirilerek incelenmektedir (Taşçı, 2011: 2).

D_08’de sosyal politikanın kuramsal çerçevesi “Fonksiyonalist Kuram” ve “Çatışmacı Kuram” olmak üzere iki ana başlık altında ele alınmaktadır. Fonksiyonalist kurama göre;

“Sanayi Devrimi, kentleşme olgusu ile birlikte, emeği ile geçinen bir sınıfın ortaya çıkmasına neden olmuş, bireycilik sonucu ortaya çıkan farklılaşmayla da bu grubun korunması meselesi gündeme gelmiştir. Ailenin koruyucu fonksiyonunun ortadan kalkması, sosyal sınıflar tarafından sosyal refahın talep edilmesine neden olmuştur. Klasik sosyal koruma anlayışlarının anlamını yitirmesi, kamu müdahalesi ile yürütülecek kurumsal faaliyetleri gerekli kılmıştır. Kamu müdahalesi ile yapılan sosyal politika düzenlemeleri, işlevsel bir gereklilik olduğu kadar, toplumun devamını ve bütünleşmesini sağlayan bir sorumluluğun yerine getirilmesi anlayışıdır” (Özaydın, 2007: 17).

Toplumu, birbiriyle çatışan öğelerden meydana gelmiş bir bütün olarak ele alan çatışmacı kuram, ‘değişme’ ve ‘çatışma’ temelleri üzerinde şekillenmiştir. Bu modelde toplumsal öğeler değişip çatışmakta olduğundan farklı sınıflar arasındaki uyumsuzluğun kamu müdahaleleri ve sosyal politikalar yoluyla giderilmesi de mümkün olmayacaktır.

“Marksist çatışma kuramında, toplumsal sınıflar, üretim araçlarının mülkiyetinin dağılımına bağlı olarak oluşmaktadır. Üretim araçlarının mülkiyetine sahip olanlar ile bunların dışında kalanlar, toplumda daima iki sınıfı teşkil etmiştir. Bu iki sınıf arasındaki üretim ilişkilerinin diyalektik gelişimi çatışmayı kaçınılmaz kılmaktadır. Çatışan iki sınıf arasındaki mücadelede hâkim olan grup değişimi yönlendirecektir. Değişimi yönlendirecek sınıfın işçi sınıfı olması, sosyal politikaların düzenleyicisi olan devletin, onlardan etkilenerek kapitalist sınıfa karşı bir anti-tez geliştirmesine neden olacaktır” (Özaydın, 2007: 17).

Bu kuramsal açıklamaların yanı sıra D_08’de uluslararası kurumların küreselleşme sürecinde ortaya koydukları sosyal politika yaklaşımlarının, küresel bir sosyal politikanın tanımlanması gereğini ortaya koyduğu vurgulanmaktadır. Sınırların ortadan kalktığı küresel dünyanın herhangi bir yerindeki savaş, yoksulluk, çevre sorunları sadece o ülkeyi değil bütün ülkeleri ilgilendirir konuma geldiğinden gönüllü örgütlere de büyük görevler düşmektedir. Tezde ayrıca Türkiye’de sosyal politikaların kendine özgü koşullarda paternalist devlet geleneği etkisinde geliştiği ifade edilmektedir (Özaydın, 2007: 27).

D_15’te Türkiye’de 2000 ve 2001 ekonomik krizlerinin ardından yaşanan ekonomik gelişmelere ve yoksullukla mücadelede öne çıkarılan sosyal politikalara yer verilmekte ve bu bağlamda Ankara’da yapılan bir alan araştırması ile yaşanan ekonomik krizler mutlak yoksulların yaşam

koşullarında ortaya çıkan değişimin elde edilen bulgular değerlendirilmektedir (Metin, 2011). Çalışmanın sonucunda;

"...yoksulluğa karşı mücadelede, kişilere asgari bir geçim düzeyinin sağlanması, sosyal güvenlik sistemi ve sosyal yardımlar, eğitim, sağlık, konut politikaları gibi sosyal devletin ve geniş anlamda sosyal politikanın uygulama alanına giren tedbirlerin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Yoksullukla mücadelede ekonomik ve sosyal politikaların birlikte ve eşgüdüm içinde uygulanması gerekmektedir. Bu uygulamaların ulaştığı düzey ve sağladığı güvenlik, toplumun refah toplumu olarak ulaştığı gelişme düzeyini göstermektedir" (Metin, 2011: 308).

D_29'da sosyal politika bağlamında siyasi ve ekonomik ideolojiler kapsamında liberalizm kapitalizm, bireyin özgürlüğü, Homoeconomicus, Piyasa Ekonomisi ve Sosyal politika başlıkları altında konular ele alınırken

"sosyal politikanın, devletin vatandaşlarına olan görev ve sorumluluklarını yerine getirdiği bir alan ve hak temelli bir yaklaşım çerçevesinde kapitalizmi pozitif manada dönüştürme potansiyeli olan bir önlemler bütünü olarak tanımlandığı" görülmektedir (Dal, 2018: 10).

Tezler ve içerikleri anahtar kelimeler etrafında incelendikten sonra genel olarak hangi kelimelerin daha çok kullanıldığı, tekrar etme sıklığını görsel olarak sunan "kelime bulutu"²⁷ aracılığıyla özet olarak tek bir resimde görebilmek mümkündür. Şekil 1'de yer alan kelime bulutunda da araştırma kapsamında incelenen 28 doktora tezinde en çok kullanılmış kelimelerden oluşan bir görsel sunulmaktadır.

27 Kelime bulutu; en basit tanımıyla kelimelerin karışık şekillerde bir araya geldiği, estetik bir görüntüsü olan metin görselleridir. Çok sayıda kelimenin analiz edilen veri tabanı içinde hangi sıklıkta yer aldığına göre görsel içindeki kelimelerin boyutları da değişmektedir.

Tekrarlanma sıklığı bakımından ikinci sırada yer alan “C” kodu (2.008) “sosyal güvenlik, hastalık, yaşlılık, refah ve mutluluk” tur. Kadının iktisadi hayattaki yerinin ele alınma sıklığı 28 doktora tezi içinde 1.248 sıklık değeri ile üçüncü sırayı almaktadır.

Araştırma kapsamında tam metin erişim sağlanabilen tüm tezler değerlendirilerek temel tanımlayıcı bilgilerine yer verilmeye çalışılmıştır. Çalışmaların sosyal politikanın “dar” tanımını aşarak “geniş” anlamda sosyal politikaya doğru kaydığı görülmektedir. Diğer yandan Çelik ile Buğra ve Keyder’in çalışmalarında da belirtildiği gibi “sosyal politikanın kapitalizme olan “ikiyüzlü” ilişkisi, Tanrı Janus gibi her biri ayrı yönlere bakan iki yüzü vardır” (Çelik, 2005: 18; Buğra ve Keyder, 2006: 10) ifadesini hatırlatırcasına, araştırma kapsamında yer alan tezlerde de konular farklı yönlere bakmaktadır.

Sosyal politika, kapitalizmin birey ve toplum üzerindeki etkilerini yumuşatarak kapitalizmi insani ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kılmak amacına hizmet ederken; diğer yandan ticarileşme ve metalaşma eğilimlerini sınırlandırarak kapitalizmi yapılandırmakta, onu kendiliğinden oluşturacağı çizgiden farklı bir mecraya dönüştürücü etki yapmaktadır (Buğra ve Keyder, 2006: 10). Bu durum inceleme kapsamındaki göç ile ilgili tezlerden, suç ile ilgili olanlara kadar, farklı konulara sahip tezlerde gözlemlenebilmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen tezlerde sosyal politika alanı ile ilgili olarak ilk akla gelen isimlere (Prof. Dr. Gerhard Kessler, Prof. Dr. Sabahaddin Zaim ve Prof. Dr. Cahit Talas) yönelik yazılan tez sayısının oldukça az olduğu görülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Akan, T. (2011). Sosyoloji, politika ve ekonomi (SPE) bölümlerine doğru: Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinin yeniden yapılanmasına ilişkin bir model önerisi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3, 30–48.
- Alımanoğlu-Yemişçi, D. (2010). *İşletmelerin Sorumluluğu: Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk Kavramları Işığında Bir Değerlendirme*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi: İzmir.
- Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Ya. No. 1744, Açıköğretim Fakültesi Ya. No. 900, Eskişehir.
- Altan, Ö. Z. (2017). Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan, *Türkiye’de Sosyal Politikanın Çınarları* (Ed. Banu Uçkan), 1-47. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Baş, M. E. (2014). Gerhard Kessler’in Türkiye’deki sosyoloji anlayışına katkısı. *Sosyoloji Dergisi*, 3(1), 201–222.
- Böllükbaş, S. (2018). *Türkiye’de Yoksul Çocukların Akademik Dirençliliğinde Sosyal Politikaların ve Seçicilik Uygulamasının Rolü*, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi: Ankara.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (Der.). (2006). *Sosyal Politika Yazıları*, (Çev. Burcu Yakut-Çakır ve Utku Barış Balaban), İletişim Yayınları: 1130, Araştırma İnceleme Dizisi: 193, İstanbul.
- Büyükcoşkun, S. (2014). *Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Sosyal Politika Sorunları: Anne-dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’nin Kadın İstihdamı Politikası*, İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi: İstanbul.
- Çelik, A. (2005). *AB sosyal politikası uyum sürecinin uyumsuz alanı*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Dal, S. (2017). Sosyal politikanın dönüşümünü küreselleşme üzerinden anlamak. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi (UBSBİD)*, 11(1), 4–18.
- Dal, S. (2018). *Sosyal Politika ile Siyasi ve Ekonomik İdeolojiler Arasındaki İlişki*. İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi: İstanbul.
- Demir, O. (2016). *Sosyal Politika Perspektifinde Nüfus Politikalarının Değerlendirilmesi (2002 Sonrası Türkiye Örneği)*, Sakarya Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi: Sakarya.
- Dereli, B. (2017). Prof. Dr. Bengü Dereli, *Türkiye’de Sosyal Politikanın Çınarları* (Ed. Banu Uçkan), 47-58, İstanbul: Legal Yayıncılık
- Dereli, T. (2017). Prof. Dr. Toker Dereli, *Türkiye’de Sosyal Politikanın Çınarları* (Ed. Banu Uçkan), 60-129, İstanbul: Legal Yayıncılık
- Erdut, Z. (2004). Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika, *Çalışma ve Toplum*, 2004/2, 11–37.
- Erkul, İ. (1983). *Sosyal politika dersleri*. Eskişehir: TC. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Esin, P. (1982). *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika-Kuramsal Bir Yaklaşım*.

- Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Ya. No. 502, Ankara.
- Gülmez, M. (2007). Sosyal Politika Biliminin Öncüsü Cahit Talas, *Çalışma ve Toplum*, 2007/1, 23–26.
- Güven, E. (1972) *Sosyal Politika Ders Notları*. Eskişehir: EİTA Yayınları.
- Hatipler, M. (2019). Sosyal politikanın çalışma alanı olarak eğitim ve eğitimde bilgi teknolojisi eğitim programları ve eğitim-öğretim program tasarımı. *Meriç Uluslararası Sosyal Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 36–50.
- Işıklı, A. (2007). Sosyal devlet ve Prof. Dr. Cahit Talas. *Çalışma ve Toplum*, 2007/7, 19–21.
- Karadağ, R. (2014). Okuma ilgisi, tutumları ve alışkanlığı konusunda yapılmış çalışmaların lisansüstü tezlere dayalı analizi: YÖK ve ProQuest veri tabanları örnekleme. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 1–17.
- Kessler, G. (1945). *İçtimai Siyaset* (O. Tuna, Çev.). İstanbul: Milli Mecmua Basımevi.
- Kırel, A. Ç., Özkan, Y., Canbey-Özgüler, V., Özdemir, Ç., Kocabaş, F. ve Erdoğan, E. (2018). Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğrencilerinin kimlik algıları ve işgücü piyasalarındaki beklentileri. *İş Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(5), 1–30.
- Kışla, İ. (2008). *Sosyal Politika Açısından Artvin’den İstanbul’a Göç*, İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi: İstanbul.
- Kocabaş, F. (2010). *Sosyal Politika Aracı Olarak Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlar*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika* (2. Bs). Ankara: İmge Kitabevi.
- Koray, M. (2007). Sosyal politikanın anlamı ve işlevlerini tartışmak. *Çalışma ve Toplum*, 2013/15-40, 19–56.
- Koray, M. (2013). Akademik alanda sosyal politika nereye? *Çalışma ve Toplum*, 2013/1, 15–40.
- Koray, M. (2017). *Türkiye’de Sosyal Politikanın Çınarları* (Ed. Banu Uçkan), 129-141. İstanbul: Legal Yayıncılık
- Makal, A. (2008). Çeyrek yüzyılın içinden kendimize bakmak: Kuruluşlarının 25. yılında çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleri üzerine bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2008/1.
- Makal, A. (2014). Türkiye’de akademiye sosyal politika geleneğinin doğuşu ve gelişimi üzerine tarihsel bir yeniden değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2014/2, 17–30.
- Öçal, M. ve Korkmaz, A. (2018a). Türkiye’de çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinin yeniden yapılanma sorunsalı üzerine bir araştırma. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(4), 163–181.
- Öçal, M. ve Korkmaz, A. (2018b). Türkiye’de çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinin mevcut durumu ve bölümlerin karşı karşıya olduğu sorunlara bir bakış. *Çalışma ve Toplum*, 2018/4, 1949–1986.
- Özaydın, M. M. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Sosyal*

- Politikalarda Yaşanan Değişimin Analizi*, Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi: Ankara.
- Özaydın, M. M: (2008). Küresel etkilerle şekillenen sosyal politika anlayışı ekseninde sosyal politikaların geleceğini tartışmak. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 10(1), 163–180.
- Özkaplan, N. ve Selamoğlu, A. (2005). Amerika Birleşik Devletleri’nde çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri eğitimi üzerine. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(1).
- Reçber, B. (2018). *İnsan Hakları ve Sosyal Adalet Açısından Devletin Çocuklara ve Kadınlara Yönelik Sunduğu Hizmetler: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışanları Örneği*, Bursa Uludağ Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi: Bursa.
- Talas, C. (2003). Bir bölümün bir yaşama sarmalanan öyküsü, *Mülkiye Dergisi*, 27(329), 11–17.
- Tanas-Karagöl, E. ve İpek, E. (2018). Sosyal politikaların yeniden dizaynı: Küreselleşmeyle beraber gelen yerelleşme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(4), 87–97.
- Taşçı, F. (2010). Türkiye’de Sosyal Politika Disiplininin Gelişimi: Süreklilik ve Değişim, A. Başpınar ve M. Şentürk (Ed.) *Süreklilik ve Değişim Arasında Düşünce ve Hayat* içinde 191-212. İstanbul: Yedirenk Yayınevi.
- Taşçı, F. (2011). *Sosyal Politika-Ahlâk İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi: İstanbul.
- Tınar, M. Y. (2000), Sosyal Siyasetten Endüstri İlişkilerine/Endüstri İlişkilerinden İnsan Kaynaklarına? Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Öğretiminde Yeniden Yapılaşma Üzerine Düşünceler, *Prof. Dr. N Ekin’e Armağan*, Ankara: TÜHİS Yayınları.
- Tokol, A. (1995). *Uluslararası sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Tuna, O. (1966?). *Sosyal Siyaset Giriş Ders Notları*, İstanbul.
- Tuna, O. (1970). 50. yıllık Cumhuriyet devrinde emek piyasası ve işçi-işveren münasebetleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 30(1-4), 279–307.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1994). Sosyal siyaset. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Yorgun, S. (2009). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri’nde tez konuları ve paradigma değişiklikleri. *Çalışma ve Toplum*, 2009/1, 45–60.
- Yüksel, H. (2014). Küreselleşme sürecinin sosyal politika dinamikleri üzerinde neden olduğu değişimin analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014/1(19), 127–151.
- Zaim, S. (1992). *Çalışma ekonomisi* (9. bs). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zaim, S. (2007). İ. Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nün tarihçesi ve gelişimi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 52, 321–336.

İnternet Kaynakları/Online Resources

<http://www.kongre2019.com/site.php?https://www.cceik2019.org> (01.11.2019).

<https://www.memurlar.net/haber/801123/universitelerde-979-bolum-atil-diye-kapatilmis.html>, (10.07.2019).

<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10039>, (04.05.2019).

<http://worldcat.org> › identities › lccn-no2007109217, (03.11.2019).

<http://80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/eay/b0506/ymetin.doc>
(04.05.2019)

Ekler/Appendix

Tablo 1

Araştırma Kapsamındaki Lisansüstü Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı (Yüksek Lisans ve Doktora)

Üniversite	Sayı	Yüzde	Üniversite	Sayı	Yüzde	Üniversite	Sayı	Yüzde	Üniversite	Sayı	Yüzde
İstanbul Üniversitesi	556	14,49	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	13	0,34	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	4	0,10	Zirve Üniversitesi	2	0,05%
Marmara Üniversitesi	449	11,70	Kırklareli Üniversitesi	13	0,34	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	4	0,10	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	1	0,03%
Gazi Üniversitesi	350	9,12	Maltepe Üniversitesi	12	0,31	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	4	0,10	Atılım Üniversitesi	1	0,03%
Dokuz Eylül Üniversitesi	340	8,86	Yıldız Teknik Üniversitesi	10	0,26	Adnan Menderes Üniversitesi	3	0,08	Avrasya Üniversitesi	1	0,03%
Sakarya Üniversitesi	291	7,59	Celal Bayar Üniversitesi	9	0,23	Fırat Üniversitesi	3	0,08	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	1	0,03%
Ankara Üniversitesi	193	5,03	Çukurova Üniversitesi	9	0,23	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü	3	0,08	Bahkesir Üniversitesi	1	0,03%
Uludağ Üniversitesi	156	4,07	İstanbul Teknik Üniversitesi	8	0,21	Gediz Üniversitesi	3	0,08	Bozok Üniversitesi	1	0,03%
Süleyman Demirel Üniversitesi	143	3,73	Yeditepe Üniversitesi	8	0,21	İstanbul Kültür Üniversitesi	3	0,08	Eskişehir Teknik Üniversitesi	1	0,03%
Cumhuriyet Üniversitesi	130	3,39	Bursa Uludağ Üniversitesi	7	0,18	Kara Harp Okulu Komutanlığı	3	0,08	Gebze Teknik Üniversitesi	1	0,03%
Anadolu Üniversitesi	123	3,21	Galatasaray Üniversitesi	7	0,18	Karabük Üniversitesi	3	0,08	Harran Üniversitesi	1	0,03%
Yalova Üniversitesi	106	2,76	İstanbul Bilgi Üniversitesi	7	0,18	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	3	0,08	Işık Üniversitesi	1	0,03%
Bahçeşehir Üniversitesi	92	2,40	Dumlupınar Üniversitesi	6	0,16	Türk Hava Kurumu Üniversitesi	3	0,08	İstanbul Esenyurt Üniversitesi	1	0,03%
Kocaeli Üniversitesi	82	2,14	Gaziantep Üniversitesi	6	0,16	Yaşar Üniversitesi	3	0,08	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	1	0,03%
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	77	2,01	İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi	6	0,16	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	3	0,08	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	1	0,03%
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	68	1,77	Kadir Has Üniversitesi	6	0,16	Başkent Üniversitesi	2	0,05	Kafkas Üniversitesi	1	0,03%
Boğaziçi Üniversitesi	41	1,07	Ordu Üniversitesi	6	0,16	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	2	0,05	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	1	0,03%
Karadeniz Teknik Üniversitesi	41	1,07	Sabancı Üniversitesi	6	0,16	Çağ Üniversitesi	2	0,05	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	1	0,03%
Trakya Üniversitesi	39	1,02	Ufuk Üniversitesi	6	0,16	Erzincan Üniversitesi	2	0,05	Koç Üniversitesi	1	0,03%
Beykent Üniversitesi	31	0,81	Ege Üniversitesi	5	0,13	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2	0,05	Melikşah Üniversitesi	1	0,03%
Akdeniz Üniversitesi	29	0,76	Kırıkkale Üniversitesi	5	0,13	Fatih Üniversitesi	2	0,05	Neveşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	1	0,03%
Atatürk Üniversitesi	27	0,70	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	4	0,10	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	2	0,05	Niğde Üniversitesi	1	0,03%
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	26	0,68	Afyon Kocatepe Üniversitesi	4	0,10	Gümüşhane Üniversitesi	2	0,05	Tarsus Üniversitesi	1	0,03%
İstanbul Ticaret Üniversitesi	22	0,57	Bülent Ecevit Üniversitesi	4	0,10	Hitit Üniversitesi	2	0,05	Toros Üniversitesi	1	0,03%
Pamukkale Üniversitesi	21	0,55	Çankaya Üniversitesi	4	0,10	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	2	0,05	Tunceli Üniversitesi	1	0,03%

Selçuk Üniversitesi	20	0,52	Dicle Üniversitesi	4	0,10	Kastamonu Üniversitesi	2	0,05	Turgut Özal Üniversitesi	1	0,03%
Hacettepe Üniversitesi	17	0,44	Erciyes Üniversitesi	4	0,10	KTO Karatay Üniversitesi	2	0,05	Türk-Alman Üniversitesi	1	0,03%
Namık Kemal Üniversitesi	17	0,44	Gedik Üniversitesi	4	0,10	Mersin Üniversitesi	2	0,05	Uşak Üniversitesi	1	0,03%
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	17	0,44	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	4	0,10	Muğla Üniversitesi	2	0,05	Üsküdar Üniversitesi	1	0,03%
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	16	0,42	İnönü Üniversitesi	4	0,10	Nişantaşı Üniversitesi	2	0,05	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	1	0,03%
İstanbul Aydın Üniversitesi	14	0,36	İstanbul Gelişim Üniversitesi	4	0,10	Okan Üniversitesi	2	0,05	Toplam	3836	100,00

Tablo 2

Araştırma Kapsamındaki Doktora Tezlerinin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	Sayı	Yüzde (%)	Üniversite	Sayı	Yüzde (%)
İstanbul Üniversitesi	178	27,68	Ege Üniversitesi	2	0,31
Dokuz Eylül Üniversitesi	91	14,15	İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi	2	0,31
Ankara Üniversitesi	63	9,80	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	2	0,31
Marmara Üniversitesi	59	9,18	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	1	0,16
Gazi Üniversitesi	54	8,40	Afyon Kocatepe Üniversitesi	1	0,16
Sakarya Üniversitesi	40	6,22	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	1	0,16
Anadolu Üniversitesi	36	5,60	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1	0,16
Bursa Uludağ Üniversitesi	34	5,29	Fırat Üniversitesi	1	0,16
Süleyman Demirel Üniversitesi	12	1,87	Galatasaray Üniversitesi	1	0,16
Kocaeli Üniversitesi	11	1,71	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü	1	0,16
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	7	1,09	İnönü Üniversitesi	1	0,16
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	5	0,78	İstanbul Bilgi Üniversitesi	1	0,16
Atatürk Üniversitesi	5	0,78	İstanbul Kültür Üniversitesi	1	0,16
Boğaziçi Üniversitesi	5	0,78	İstanbul Teknik Üniversitesi	1	0,16
Hacettepe Üniversitesi	5	0,78	Kara Harp Okulu Komutanlığı	1	0,16
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	5	0,78	Karabük Üniversitesi	1	0,16
Selçuk Üniversitesi	4	0,62	Karadeniz Teknik Üniversitesi	1	0,16
Akdeniz Üniversitesi	2	0,31	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	0,16
Celal Bayar Üniversitesi	2	0,31	Yalova Üniversitesi	1	0,16
Çukurova Üniversitesi	2	0,31	Yeditepe Üniversitesi	1	0,16
Toplam		643			100,00



Factors Predicting Life Satisfaction Among Social Media Users

Veysel Bozkurt¹, Aşkın Keser², Haluk Zülfiyar³

Abstract

The aim of this study was to examine the factors predicting life satisfaction among social media users, such as loneliness, age, gender, education, unemployment, marital status, trust, and religious involvement. Data was collected from 1547 social media users using convenience sampling. In the data collection process of the study, a questionnaire was shared on social media networks after uploading it to Google forms. In the correlation analysis, life satisfaction was determined to have a statistically significant negative relationship with loneliness, social media usage time, being unemployed and age. Conversely, a positive correlation was determined with trust in people, optimism about the future, religious involvement, marital status and female gender. Of the total respondents, 54.2% thought that social media increases loneliness, 20.3% stated that the use of social media increased their unhappiness, and 68.3% considered people to be very disrespectful to each other on social media networks. The predictors of life satisfaction found in the multiple regression model were loneliness, female gender, having a graduate or postgraduate degree, trusting people, positive expectation about the future, religious involvement and not being unemployed. Age and internet usage time did not have a significant effect in the regression analysis.

Keywords

Social media usage, Life satisfaction and loneliness

1 **Corresponding author:** Veysel Bozkurt (Prof. Dr.), Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Economics, İstanbul, Turkey. E-mail: vbozkurt@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0001-7623-3132

2 Aşkın Keser (Prof. Dr.), Uludağ University, Faculty of Economics, Department of Administrative Sciences Labour Economics and Industrial Relations, Bursa, Turkey. E-mail: askin@uludag.edu.tr ORCID: 0000-0002-9272-2451

3 Haluk Zülfiyar (Doç. Dr.), Istanbul University, Faculty of Economics, Department of Economics, İstanbul, Turkey. E-mail: zulfikar@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-9712-5373

To cite this article: Bozkurt, V., Keser, A. ve Zulfikar, H. (2020). Factors predicting life satisfaction among social media users. *Journal of Social Policy Conferences*, 78: 47-62. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.78.0035>



Introduction

Life satisfaction has a special meaning for each individual given that each of us has a different personality, and this varies from individual to individual. As personality traits are unique and subjective, the elements of life satisfaction differ from individual to individual and are also subjective.

The concept of life satisfaction was first investigated in the 1960s. Academic studies in this field started with Neugertan, and later continued with Diener and Veenhoven, and these three constitute the leading scientists in the field of life satisfaction. One of the most well-known definitions of life satisfaction is as follows: Life satisfaction is the sum of the judgments of individuals about life (Deiner et.al., 1985: 71).

In other words, life satisfaction includes the assessment of life by the individual. Diener considers life satisfaction to be a cognitive assessment of the individual's conscious life. Veenhoven defined life satisfaction as follows: Life satisfaction expresses the quality of life when the individual's life is evaluated as a whole (Veenhoven, 1996: 13). In recent studies, the concept of happiness is often associated with life satisfaction. It is an umbrella concept used to express everything that is good. It can also be used for well-being and quality of life (Veenhoven, 2012: 63)

The idea of "living a good life" lies in the evaluation of life satisfaction. At this point, the determinants of a good life can be good health, physical strength, success, happiness, and tranquility. Personal assessments of people make it difficult to rate a good life. Some people's priority in life satisfaction is success, while for others it may be health (Pavot & Diener, 2009: 102). In fact, these variables may differ according to demographic structure such as gender and age. For example, health factors for older people can become an important determinant of life satisfaction.

Some studies have drawn attention to the relationship between life satisfaction and well-being. Well-being, which is an important determinant of life satisfaction, refers to the cognitive and emotional judgments of the individual's life. It is clear that a positive sense of well-being increases the individual's life satisfaction (Deiner et.al., 2009: 187).

The fact that many factors are included within the topic of life satisfaction makes it difficult to determine the framework. Numerous variables, which in various studies have all been thought to affect life satisfaction, amount to 6500 items. Detailed studies have reduced such a large number of variables to more reasonable numbers. In the literature, life satisfaction factors include economic comfort (having a good income), having a secure job, having a family, having good physical and mental health, having good social relations (relatives and friends), enjoying life and so on. (Dikmen, 1995: 118; Schmitter, 2003).

Today, it is well-known that some new life habits have an impact on life satisfaction. For example, in recent years the use of computers, the Internet and mobile devices (such as smartphones and tablets) have had a significant impact on life satisfaction. It is known that such tools, which started as tools for free time use, have reached the level of addiction today. Current technological developments are known to have an effect on life satisfaction, which may be either positive or negative. The main subject of this study is the use of social media as a result of the above-mentioned technological developments. The existence of a mutual relationship between the use of social media and life satisfaction is a known fact.

The Relationship between Social Media Use and Life Satisfaction

Today, the use of social media has become a popular life activity. The development of mobile technologies (the widespread use of smartphones and tablets) has greatly expanded the use of social media in daily life. Social media (Facebook, etc.), which had previously only been live on the internet via computer, changed its platform with the development of mobile technologies and now has a place in daily life through device applications. In fact, some social media applications only have a mobile version and cannot be used on a computer. This allows individuals to reach social media at any time.

In the early 21st century, the addiction phenomenon that became widespread in the form of internet addiction has become a social media addiction. Research results show that smartphones are an important part of the daily lives of individuals. According to PEW Research's Spring Global Attitudes Survey, in 2017 72% of Turks used smartphones. According to the same study, 83% of

smartphone users in Turkey have Facebook and Twitter social media accounts. The use of smartphones increases to 94% in countries such as South Korea.

The relationship between the use of social media and life satisfaction is important. There are studies showing the existence of the relationship between the two variables. An important question in this regard is which variable is the result, and which is the premise: whether the use of social media increases life satisfaction or whether those with lower life satisfaction tend to use more social media. Sometimes individuals prefer to use social media in order to avoid problems in their lives. Conflicting results have been reported in this regard.

In a study conducted by Hawi and Samaha (2016), a significant positive correlation was found between social media addiction and life satisfaction level. In another study of Facebook users of different ages in Poland, a negative correlation was found between Facebook addiction and life satisfaction (Balci & Koçak, 2017: 38). In a study conducted by Taşçioğlu and Tosun (2018:121) on two groups consisting of university students and adults, no relationship between Facebook use and psychological well-being was found.

The use of social media can be thought to be effective in reducing the daily stress of individuals. In a study investigating the relationship between free time use and social media usage of university students, a positive relationship was found between the relaxation dimension and social media use as the sub-dimension of free time. It was found that students could move away from the stressful environment they were in through social media (Karoğlu and Atasoy, 2018: 835).

Although there is no direct relationship between the two variables, there are also studies that have reported an indirect relationship. In a study conducted in China, it was found that the social environment provided by social media increased social support. Thus, it was concluded that social support contributes to life satisfaction. The study points to the negative result of this situation by pointing out that crowded social environments caused individuals to be faced with many demands (Zhan, 2016: 357).

Life Satisfaction-Unemployment Relationship

Working life is an important living space for the individual. Working is often an important tool for the individual to find meaning in life. When the important life events that affect the life of the individual are examined, “being unemployed” is a significant variable. Working or having a job affects people’s life satisfaction to a great extent (Keser, 2019:105,109).

A person’s work provides economic freedom and opportunities for the individual. The inability to meet economic needs means the loss of economic freedom. The results of some research on this issue indicate that there is a negative relationship between unemployment and life satisfaction (Erdogan, et.al., 2012: 1052). It was observed in one study that unemployed individuals have low overall life satisfaction compared to those who have jobs (Haworth, 1997: 38-39).

In a study conducted in the United Kingdom (Weich & Lewis, 1998), which examined the relationship between a full-time job and the level of depression and anxiety, those with a job had a low level of mental health problems. When the individual does not have any work, he/ she can become unhappy, economically weak, and restless. A previous study reported that unemployed individuals have low overall life satisfaction, and this finding is supported by academic research demonstrating that work has an important place in the life of the individual (Keser, 2019: 105).

Life Satisfaction - Age Relationship

Studies investigating the relationship between life satisfaction and the age variable have yielded varying results. In addition to those showing a significant relationship between them, there are also studies that have found no relationship. In some studies on this subject, young people have been found to be more satisfied with life (Lucas et.al., 2000: 295). However, research in the following years showed that there is a U-shaped relationship between the two variables. According to this, life satisfaction up to adulthood is high, it is low in middle age and increases in old age. The level of life satisfaction at this stage was associated with the retirement phase (Ree & Alessie, 2011: 177).

In Kyrgyzstan, a study conducted on employees working in a private security company showed significant differences between life satisfaction and age. Employees over 31 years of age were found to have higher life satisfaction than younger employees (Çavuş and Cumaliyeva, 2013: 14). In a study including Finland, Sweden, Estonia and Latvia, a significant relationship was found between life satisfaction and age. In Estonia and Latvia, the lowest life satisfaction was found in the age group of 51-60 years, with an increase in life satisfaction after the age of 60. In Finland and Sweden, life satisfaction was found to be low in groups between 41-50 years and 51-60 years (Realo & Dobewall, 2011: 300). Consequently, a U-type relationship has been found between life satisfaction and age in many studies, although different studies have yielded different results.

Life Satisfaction-Loneliness

Humans are social beings who like to live in a group. Therefore loneliness is an unwanted situation for most people. There have been many studies on the relationship between life satisfaction and loneliness. The common finding of these studies is a negative and significant relationship between life satisfaction and loneliness (Goodwin et.al. 2001: 225). In other words, the life satisfaction of people living alone is lower. In a study conducted by Salimi (2011) on university students in Iran, a negative correlation was found between life satisfaction and loneliness (2011: 295). In Turkey, a negative and significant relationship was found in the study conducted by Yılmaz and Altınok (2009) on school administrators (Yılmaz & Altınok, 2009: 466).

According to the findings of a study conducted in the USA on the relationship between loneliness and life satisfaction, the time spent online increases loneliness and decreases life satisfaction (Stepabikova et.al., 2010: 335). In the background of this finding, it is thought that the longer an individual spends time on line the more social life breaks down and the individual gradually becomes lonely, with a weakening of social connection with others.

The aim of this paper is to contribute to the literature by examining the factors affecting the life satisfaction of social media users. The main research question is *to investigate the indicators predicting life satisfaction among social media users*. Variables to be tested for impact on life satisfaction include

age, gender, education, marital status, unemployment, time spent on social media usage, trusting other people, optimism about the future, expectations about the country's economy, religious involvement and loneliness.

Method of Research

In this study, a short version of the UCLA loneliness scale with 7 questions and Ed Diener's life satisfaction scales were both used. Ed Diener's scale has become one of the most widely used instruments in measuring life satisfaction in academic literature. The Turkish version of the scale was adapted by Bekmezci and Mert (2018) in which the scale consists of five questions.

A short version of the UCLA Loneliness Scale consisting of seven questions was used. The short version of the UCLA scale was devised by Allen and Oshagan (1995). The reliability coefficients as Cronbach's alpha are found as 0.80 for the life satisfaction scale and 0.90 for the UCLA loneliness scale. In addition to numerous demographic variables, questions about trust, religious commitment and expectations for the future were also included in the questionnaire as variables.

After the questionnaire was prepared, it was uploaded to Google Form via Google Drive. The link was shared on social media. In addition, the survey was transmitted by e-mail to other people via e-mail and was shared with their networks. Since a long questionnaire could be difficult to read and understand, it was preferred not to share it with less educated groups. Approximately 95% of the respondents had a university degree or postgraduate (MA, PhD.) degree. The high level of education also increased the reliability coefficient of the scales. The convenience sampling method was used. A total of 1737 people responded to the online survey, but questionnaires that did not include answers to more than 10% of the questions were excluded from the evaluation. A total of 1547 questionnaires were taken into consideration for the study analysis.

Table1
Descriptive Statistics

Variables	Description	Mean/ Percentage	Standard Deviation
Age	Age of Participants	32.97	11.24
Sex	1.Woman 2.Man	63.2 % 36.7 %	.
Education	1.High School and Lower 2.College degree 3. MA or PhD	5.3 % 62.9 % 31.8 %	
Length	Social media usage time	151	323,82
Life satisfaction	Five range 1. Strongly disagree... 5. Strongly agree	3.04	,84
Loneliness	Five range 1. Strongly disagree... 5. Strongly agree	2.15	.
Religious involvement	I have faith and practice it I have faith but do not practice it Skeptic / No faith	41.5 40.6 17.9	.
Tomorrow	I believe tomorrow will be better for me. 0.No, 1.Yes	34.1 68.9	.
Economy	What do you think about the course of the Turkish economy? 0. It is getting worse 1. It is getting better	92.4 7.6	.
Unemployment	0.No, not unemployed 1.Yes, unemployed	94.5 5.5	.
Trust	Can we trust most people? 0. No 1. Yes	78.4 21.6	.

Results

Correlation analysis revealed a negative correlation between the duration of social media use and life satisfaction ($r = -.107$, $n = 1512$, $p \leq .01$). Even if the coefficient is not much higher, its value shows a negative relationship between social media usage and life satisfaction. In a traditional manner, people with low life satisfaction use social media for longer periods of time, or as social media usage increases, life satisfaction level of those decreases or people who are away from their real-life social environment become unhappy.

In addition to the UCLA scale for loneliness, a Likert type question was asked, namely "Does social media make people lonely?". While 28.3% of the respondents said "I disagree with this question", 17.5% stated that they were

undecided, and 54.2% of respondents thought that social media usage has isolated people. In particular, older people ($r = -.116$, $n=1499$, $p \leq .01$), those who do not trust other people ($r = -.133$, $n=1521$, $p \leq .01$), those who have lower overall life satisfaction ($r = -.213$, $n=1525$, $p \leq .01$) thought that social media had increased loneliness. In addition, 68.3% of respondents thought that people on social media were very disrespectful to each other.

As expected, a negative correlation was found between life satisfaction and loneliness levels among social media users ($r = -.292$, $n=1540$, $p \leq .01$). 20.3% of respondents stated that using social media increased their unhappiness. Elderly people ($r = -.170$, $n=1500$, $p \leq .01$), people who do not trust other people ($r = -.129$, $n=1522$, $p \leq .01$) those with low life satisfaction level ($r = -.16$, $n=1499$, $p \leq .01$), and those who feel lonely ($r = .286$, $n=1524$, $p \leq .01$) thought that usage of the social media increased the level of unhappiness.

The t-test results of gender revealed that life satisfaction level of females (the sample arithmetic mean $\bar{X} = 3.1$, and the sample standard deviation $S = .80$) was higher than that of males ($\bar{X} = 2.9$, $S = .89$) which is statistically significant ($n=1536$, $t = -3.71$, $p \leq .01$). The average usage of social media by females for longer periods ($\bar{X} = 169$, $S = 399$) is significantly higher than that of males ($\bar{X} = 121$, $S = 106$ and $n=1508$ test results are $t = -2.72$, $p \leq .01$). The mean age of females who answered the questionnaire ($\bar{X} = 31$ year, $S = 10.4$) was 5 years younger than that of males ($\bar{X} = 36$, $S = 11.84$). Data gathered from married respondents ($\bar{X} = 3.17$, $S = .85$) revealed a higher level of life satisfaction than that of the single respondents ($\bar{X} = 2.94$, $S = .81$) and others ($\bar{X} = 3.06$, $S = 3.09$) which is statistically significant ($F(2, 1535) = 13.15$, $p \leq .01$). Also single respondents reported that social media makes them more unhappy and lonely.

Regarding employment status, the groups with the highest life satisfaction are self-employed, pensioners and wage earners. As expected, the groups with the lowest levels of life satisfaction are the unemployed ($F(5, 1483) = 103.993$, $p \leq .01$). In response to the question about whether or not social media isolates people, more unemployed people endorsed this ($F(5, 1422) = 3.412$, $p \leq .05$). Unemployed respondents agreed that social media increased their unhappiness at the second highest rate after the students ($F(5, 1471) = 7.121$, $p \leq .01$). The fact that unemployed people and students use the Internet for much longer periods than other groups may have affected this result.

The level of education of the respondents was predominantly high. The One-Way Analysis of Variance (ANOVA) test showed that life satisfaction differed according to education. The mean of life satisfaction with secondary education and below is 2.73 and this increased to 2.96 for those with a university education. For those with MA and PhD. degrees, it increased to 3.24 ($F(2,1533) = 24.517, p \leq .01$).

Religious commitment is closely related to life satisfaction. In this study, the mean of life satisfaction, which is 2.91 among those who claim to be a sceptic or non-believer, rises to 3.18 among those who believe and fulfill religious obligations ($F(2,1519) = 16.386, p \leq .01$). Trust constitutes another important factor affecting life satisfaction. The participants who trust other people ($\bar{X} = 3.31, S = .83$) were seen to have a statistically significant higher life satisfaction than those who do not trust others ($\bar{X} = 2.96, S = .83$) ($t(1533) = -6.739, p \leq .01$).

Another factor affecting life satisfaction is people's expectations about the country's economy. Those who are optimistic about their future are also high in life satisfaction ($t(1520) = -7.790, p \leq .01$). The field study of this research was done in a period of intense financial fluctuation in Turkey. The issue of the economy thus became one of the main concerns for many people in this period. The average life satisfaction level of the participants who think that the economy is deteriorating ($\bar{X} = 3.0, S = .84$) is well below those who think that the economy is getting better ($\bar{X} = 3.43, S = .77$); $t(1523) = -5.105, p \leq .01$).

Table 2
The Results of Multiple Regression

Regression Model	Unstandardized Coefficients of β		Standardized Coefficients	t	Sig. p
	β	Std. Error	β		
(Constant α)	2,936	,152		19,367	,000
Sex1.Woman,2.Man	-,244	,043	-,141	-5,716	,000
Age	-,002	,002	-,028	-,940	,378
Education: 0.Other,1. High school and below	-,179	,092	-,047	-1,948	,052
Education2: 0.Other,1. Master degree and over	,175	,045	,097	3,922	,000
Marital status 0.Other,1.Married	,152	,050	,088	3,024	,003
Unemployed .0.No,1.Yes	-,411	,087	-,114	-4,726	,000
Trust, 1.No,2.Yes	,195	,050	,096	3,905	,000
Economy 1. getting worse 2.getting better	,238	,080	,073	2,987	,003
Religious involve1: 0.Other,1.Have faith and practiced	,111	,045	,065	2,464	,014
Religious involve2: 0.Other,1. 1.Have faith and but NOT practiced	-,028	,057	-,013	-,495	,621
Optimism: Tomorrow will be better for me.1.No,2.Yes	,218	,044	,124	4,979	,000
Loneliness	-,215	,023	-,228	-9,306	,000

a. Dependent Variable: Life Satisfaction

b. Adjusted R Square: ,181, F(12,158)=28,358, $p \leq .01$

Multiple regression analysis was calculated to predict life satisfaction. Loneliness was the most important indicator ($\hat{\beta} = -.228$, $t(12, 1458) = -9,306$, $p \leq .01$). Standardized Beta coefficients reveal that gender is the second most important predictor variable. Females expressed that they were happier than males ($\hat{\beta} = -.141$, $t(12, 1458) = -5,716$, $p \leq .01$). The data showed that the higher the level of education, the higher the level of happiness ($\hat{\beta} = .097$, $t(12, 1458) = 3,922$, $p \leq .01$).

Other predictive variables in the model were optimism about the future ($\hat{\beta} = .124$, $t(12, 1458) = 4,979$, $p \leq .01$), trust of other people ($\hat{\beta} = .096$, $t(12, 1458) = 3,905$, $p \leq .01$), positive expectations about the future of the country's economy ($\hat{\beta} = .073$, $t(12, 1458) = 2,987$, $p \leq .01$), having faith and practicing it ($\hat{\beta} = .065$, $t(12, 1458) = 2,464$, $p \leq .01$) and not being unemployed

($\hat{\beta} = t(12, 1458) = -4.688, p \leq .01$). It was also analyzed that age and internet usage time did not have any significant effect in the regression analysis.

Conclusion and Discussion

The loneliness variable was found to be the most significant predictor of life satisfaction. Other people have a big role in the life satisfaction of individuals. More than 80 years of research by Harvard University has determined that the most decisive factor in people's happiness is good relations with other people, not money or fame. (Mineo, 2017). In this research, being in a social relationship is of critical importance, and social media is a social network. For many people who cannot find happiness in real life, social media is where happiness is sought. A significant number of people join social networks for more social relationships (and more life satisfaction). However, the greater the duration of social media use, the lower the satisfaction with life (Bozkurt, 2018).

As highlighted in the Harvard research, the path to happiness and healthy aging is not through loneliness but through healthy social relationships based on trust. Yalom (2016) argues that loneliness is the most suitable medium for all diseases to develop. Bauman (2011) refers to the loneliness that arises from social media as "crowded loneliness". Although there are thousands of people in your social network, there is no one you can really call a friend.

The regression analysis demonstrated that trust in people is an important predictor of life satisfaction. Loneliness, especially in collectivist cultures, becomes a factor that decreases life satisfaction (Goodwin, Cook, Yung, 2001). However, the majority of those who use social media for a long time claim that social media has isolated people and weakened their relations in the physical world.

In some studies, life satisfaction scores between men and women are similar (Borges, Levine and Dutton, 1984, Bibi, Chaudhry and Awan, 2014)). In other studies, the life satisfaction of women was found to be higher than that of men (Al-Attayah, A. & Nasser, R., 2013), although results may vary from country to country (Meisenberg, Woodley, 2014). In the current study, the very high education level of both the males and females may have affected the results. In other words, the fact that women who participated in the survey

had a higher education and status average than other women may have led to the finding of higher life satisfaction of females.

Education has also been shown to be a factor that increased life satisfaction in both males and females. Higher education (especially a master's or doctoral degree) in Turkey creates a meaningful differentiation of income. In addition, postgraduate education is a respectable qualification that makes a difference to status. These factors may have influenced the respondents' life satisfaction. Indeed, other studies have found a positive relationship between subjective well-being and psychological well-being (Keyes, Shmotkin, Ryff, 2002; Stutzer, A 2004). Diener and Ryan, (2009) claimed that the aphorism of 'ignorance is happiness' is not true, but according to their results there is a weak positive relationship between education and life satisfaction.

In Turkey, there is a saying which can be translated as 'celibacy is sultanate'. However, the data reveals the opposite of this popular saying. Durkheim's work (1952) on suicide suggests that single people tend to have more 'egoistic suicide' tendencies than married people because single people do not have the social ties that bind marriages to life. It has been frequently stated that there is a relationship between marriage and life satisfaction. The regression analysis of the current study showed that marriage has a positive effect, albeit weakly. However, this relationship should not be considered as a one-sided determinism. Just as marriage can affect life satisfaction, so happy people are more likely to have a successful marriage (Bozkurt, 2017).

This research was conducted at a time when the Turkish economy was very unstable, and economic concerns seem to have affected the life satisfaction of the respondents. People who believe that the economy is moving in a positive direction are also people with high life satisfaction. Likewise, people who think that the future will be better for them will have higher life satisfaction. However, although there was a statistically significant correlation between the duration of social media usage and age variable in the correlation analysis, in the regression analysis the effect became insignificant.

Many studies have found a relationship between religion and life satisfaction (Ellison, David and Thomas, 1989). Religious people tend to be involved in the community more than others. In other words, religious people build stronger social links with people from their own community. This is one of

the factors that increase life satisfaction among religious people (Lim and Putnam, 2010; Kortt, Dollery, Grant, 2015). The results of this study were seen to be in parallel with results in current literature in this respect.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

References

- Allen, R. L., & Oshagan, H. (1995). The UCLA loneliness scale: Invariance of social structural characteristics. *Personality and Individual Differences, 19*(2), 185–195.
- Al-Attayah, A., & Nasser, R. (2013). Gender and age differences in life satisfaction within a sex-segregated society: Sampling youth in Qatar. *International Journal of Adolescence and Youth.*
- Balcı, Ş. ve Koçak, M. C. (2017). Sosyal medya kullanımı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Uluslararası İletişimde Yeni Yönelimler Konferansı*, 34–45.
- Bauman, Z. (2011). *Akışkan Modern Dünyadan 44 Mektup* (Çev. P. Sıral). İstanbul: Habitus Yayıncılık.
- Bekmezci, M., ve Mert, İ. (2018). Yaşam tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi, 5*(8), 166–177.
- Bibi, F., Chaudhry, A. G., & Awan, E. A. (2014). Impact of gender, age and culture on life satisfaction. *Pakistan Association of Anthropology*, Islamabad, Pakistan
- Borges, M. A., Levine, J. R., & Dutton, L. J. (1984). Men's and women's ratings of life satisfaction by age of respondent and age interval judged. *Sex Roles, 11*(3-4), 345–350
- Bozkurt, V. (2017). *Değişen dünyada sosyoloj.* Bursa: Ekin Yayınları.
- Bozkurt, V. (2018). Sosyal Medya Kullanan Gençler Arasında Bencillik ve Yalnızlık, *Türkiye'nin Yüzyılı ve Geleceği Uluslararası Gençlik Sempozyumu Tebliğler Kitabı*, Yayına haz. M. Aslan, İstanbul.
- Çavuş, Ş. ve Cumaliyeva, D. (2013). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Özel güvenlikte çalışanlar üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi, 37*, 1–17.
- Deiner, E., Oishi, S., & Lucas, E. R. (2009). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, Lopez, S.J. & Snyder, C.R., Oxford University Press, 187-194.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology, 39*, 391–406.

- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3-4).
- Durkheim, E. (1951). *Suicide. A study in sociology*. Glencoe: Free Press.
- Ellison, C. G., David, A. G., & Thomas, A. (1989). Does religious commitment contribute to individual life satisfaction? *Social Forces*, 68, 100–123.
- Erdogan, B., Bauer, N. T., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083.
- Goodwin, R., Cook, O., & Yung, Y. (2001). Loneliness and life satisfaction among three cultural groups. *Personal Relationships*, 8, 225–230.
- Haworth, T. J. (1997). *Work, leisure and well-being*. London: Routledge.
- <https://positivepsychologyprogram.com/life-satisfaction/>
- Karoğlu, K. A. ve Atasoy, B. (2018). Sosyal medya kullanımı ile serbest zaman tatmini arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 826–839.
- Keser, A. (2019). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Kocaeli: Umuttepe Yayınevi.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing wellbeing: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.
- Kortt, M. A., Dollery, B., & Grant, B. (2015). Religion and life satisfaction down under. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 277–293.
- Lim, C., & Putnam, R. D. (2010). Religion, social networks, and life satisfaction. *American Sociological Review*, 75, 914–933.
- Meisenberg G., & Woodley M. A. (2014). Gender differences in subjective well-being and their relationships with gender equality. *Journal of Happiness Studies*, 16(6), 1–17.
- Mineo, L. (2017). Good genes are nice, but joy is better, *The Harvard Gazette*, April 11, <https://news.harvard.edu/gazette/story/2017/04/over-nearly-80-years-harvard-study-has-been-showing-how-to-live-a-healthy-and-happy-life/>
- Pavot W., & Diener, E. (2009). Review of the Satisfaction With Life Scale. In: Diener E. (eds) *Assessing Well-Being. Social Indicators Research Series*, Vol 39, Springer, Dordrecht
- Pew Research. (2017). *Global Attitudes & Trends* data, October
- Realo, A., & Dobewall, H. (2011). Does life satisfaction change with age? A comparison of Estonia, Finland, Latvia, and Sweden. *Journal of Research in Personality*, 45(3), 297–308.
- Ree, J., & Alessie, R. (2011). Life satisfaction and age: dealing with under identification in age-period-cohort models. *Social Science & Medicine*, 73(1), 177–182.
- Riesman, D., Glazer, N., & Denny, R. (1953). *The Lonely Crowd: A study of the Changing American Character*. Garden City, NY: Doubleday

- Salimi, A. (2011). Social-emotional loneliness and life satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 292–295.
- Schmitter, A. C. (2003). Life Satisfaction in Centenarians Residing in Long-Term Care. <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.html> , 21.02.2003.
- Stepanikova, I., Nie, N. H., & He, X. (2010). Time on the internet at home, loneliness, and life satisfaction: Evidence from panel time-diary data. *Computers in Human Behavior*, 26(3), 329–338.
- Stutzer, A. (2004). The role of income aspirations in individual happiness. *Journal of Economic Behaviour and Organisation*, 54, 89–109.
- Taşçioğlu, C. ve Tosun, L. P. (2018). Facebook'taki benlik sunumları, otantiklik ve psikolojik iyi oluş. *Nesne*, 6(12), 103–125.
- Veenhoven, R. (2012). Happiness: Also Known as “Life Satisfaction” and “Subjective Well-Being”. In: Land K., Michalos A., Sirgy M. (eds) *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*. Springer, Dordrecht
- Weich, S., & Lewis, G. (1998). Poverty, unemployment, and common mental disorders: Population based cohort study. *British Medical Journal*, 317, 115–119.
- Yalom, I. D. (2016). *Nietzsche ağladığında*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451–469.
- Zhan, L., Sun, Y., Wang, N., & Zhang, X. (2016). Understanding the influence of social media on people's life satisfaction through two competing explanatory mechanisms. *Aslib Journal of Information Management*, 68(3), 347–361.

Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu

Factors Affecting Collective Bargaining Coverage: Modernisation of Turkish Industrial Relations System based on Comparative Industrial Relations

Ayhan Görmüş¹ 

Öz

İskandinav ülkelerinde olduğu gibi, yüksek sendikal yoğunluğun toplu pazarlık kapsama oranını yükseltici bir etkisi olmasının yanı sıra, işveren örgütlenme yoğunluğunun yüksek olduğu ülkelerde de, toplu iş sözleşmelerinin genişletilmesi yoluyla, toplu pazarlık kapsama oranı artırılabilir. Ayrıca, toplu pazarlık kapsama oranlarındaki ülkeler arası farklılıklar ve sendikal yoğunluk ile toplu pazarlık kapsamı arasındaki ülke içi farklılıkları tam olarak anlayabilmek için toplu pazarlık düzeylerinin ve bu düzeyler arasındaki koordinasyon derecesinin yanı sıra, genişletme mekanizmasının rolünün incelenmesi gerekmektedir. Ancak, Türkiye örneğinde, toplu pazarlığın kapsamı, değişen yapısı ve toplu pazarlık kapsamını etkileyen faktörlerle ilgili ampirik çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu eksikliği gidermek ve literatüre katkı sağlamak için, bu araştırma, Amsterdam Üniversitesi'nin Sendikaların Kurumsal Özellikleri, Ücret Belirleme, Devlet Müdahalesi ve Sosyal Paktları veri merkezinin ve OECD'nin verilerini kullanarak, temel olarak, toplu pazarlık kapsamı ile kapsamı etkileyen faktörler arasındaki ilişkiyi karşılaştırmalı endüstri ilişkileri temelinde analiz etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca sonuç bölümünde, Türk endüstri ilişkileri sisteminin modernizasyonuna yönelik model önerileri tartışılmaktadır. Bu çalışma, toplu pazarlık kapsama oranı ile sendikal yoğunluk, toplu pazarlık koordinasyon derecesi ve genişletme mekanizmasının kullanım sıklığı arasında orta düzeyli bir korelasyon, işveren örgütlenme yoğunluğu ve baskın toplu pazarlık düzeyi arasında, yüksek düzeyli bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Anahtar Kelimeler

Sendikal yoğunluk, İşveren örgütlenme yoğunluğu, Temsil yetkisi, Genişletme mekanizması

1 Sorumlu Yazar: Ayhan Görmüş (Doç. Dr.), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Tekirdağ, Türkiye. E-posta: agormus@nku.edu.tr ORCID: 0000-0002-6175-5381

Atf: Gormus, A. (2020). Toplu pazarlık kapsamını etkileyen faktörler: Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri temelinde türk endüstri ilişkileri sisteminin modernizasyonu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 63-109.

<https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0003>

Abstract

As it is in Scandinavian countries, a high union density ensures the enhancement of collective bargaining coverage rates and also, the collective bargaining coverage can be boosted by the extension mechanism in countries with a high employer organisation density, as it is in France. Additionally, the role of collective bargaining levels, coordination degrees among bargains and the extension mechanism should be examined to fully understand the disparities in collective bargaining coverage rates across countries, and the differences of union density and collective bargaining coverage within the country. However, in the case of Turkey, it has been seen that there is a limited number of empirical studies related to the coverage and changes in the structure of collective bargaining and the factors affecting the collective bargaining coverage. To address this gap and to contribute to the literature, this research, using Amsterdam University database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts and OECD's data, mainly aims to analyse the relationship between collective bargaining coverage and the factors affecting collective bargaining coverage based on the comparative industrial relations. Additionally, in the conclusion section, the model proposals for the modernisation of the Turkish industrial relations system are discussed. This study originally concluded that there is a significantly moderate size of correlation relationship between collective bargaining coverage rates and coordination degrees of collective bargaining and the usage frequency of the extension mechanism while having a significantly large size of correlation relationship between collective bargaining coverage rates and the employer organisation density, and a predominant collective bargaining level.

Keywords

Union density, Employer organisation density, Representation authority, Extension mechanism.

Extended Summary

Employees and employers in democratic countries are organised not only to negotiate wages and employment conditions, but also to protect and develop their interests. The organised representation and the process of the negotiation and making-decision by collective bargaining is a fundamental establishment to regulate the labour market and the main pillar of social dialogue at the national level. Also, rights to organise and collective bargaining are a fundamental right to work determined by the ILO Convention No. 98.

It is well known that, as it is in Scandinavian countries, a high union density ensures the enhancement of collective bargaining coverage rates, and also the collective bargaining coverage can be boosted by the extension mechanism in countries with a high employer organisation density, as it is in France. Besides, the role of collective bargaining levels, coordination degrees between bargains in different levels and the extension mechanism should be investigated to fully understand the disparities in collective bargaining coverage rates across countries, and the differences of union density and collective bargaining coverage within the country.

Although a detailed and comprehensive comparative literature about the developing nature and coverage of collective bargaining has been accumulated, notably in OECD countries, in the case of Turkey, it has been seen that there are limited empirical studies related to the coverage and changing structure of collective bargaining. This literature gap delimitates the access to reliable and updated knowledge about the factors of the collective bargaining coverage in Turkey. In this sense, by using data taken from the Amsterdam University database on ICTWSS and the OECD database, this research mainly aims to analyse the relationship between the collective bargaining coverage and the factors affecting the collective bargaining coverage such as union density, employer organisation density, levels and coordination of the collective bargainings and the extension mechanism based on the comparative industrial relations. Additionally, in the light of findings collected from the study, model proposals for the modernisation of the Turkish industrial relations system will be discussed.

This study originally concluded that there is a significantly moderate size of correlation relationship between collective bargaining coverage rates and coordination degrees of collective bargainings, and the usage frequency of the

extension mechanism while being of a significantly large size of correlation relationship between collective bargaining coverage rates and the employer organisation density and the predominant collective bargaining level. Also, the other results of the study are the following:

Examining countries with a high collective bargaining coverage, the empirical results and literature imply that high union density, central level of collective bargaining and frequent usage of expansion mechanisms are the factors that increase the collective bargaining coverage. However, the increase in union density needs the existence of a gent system, as it is in the Scandinavian countries, whilst the central level of collective bargaining and the prevalent usage of extension mechanisms depend on a high employer organisation density.

In Turkey, the predominant level of collective bargaining is the workplace and the enterprise levels, while in countries where the collective bargaining coverages are relatively higher than in other countries, collective bargaining is more predominant at the sectoral and national level. Additionally, the negotiation of collective bargaining at the sectoral level is legally impossible in Turkey, however, group collective bargaining, which negotiates at the workplaces and the enterprises in the same industry, may be qualified as the substitution of sectoral collective bargaining.

It is seen that collective bargaining representation criteria in the majority of the countries compared vary according to the domestic dynamics of the countries, and are shaped by having a certain number of members, a legal arrangement, a social agreement, achieving a certain vote threshold in the ballot in which employees participate, and judicial decisions. However, in Turkey, the collective bargaining representation authority is designated by law and consists of a double threshold system: 1% industry threshold based on the union density in the industry, and the workplace and the enterprise thresholds: 50%+1 for workplaces and 40% for the enterprises. In practice, the fixation of the collective bargaining representation to the double threshold makes it difficult to achieve a representation authority for newly established unions and leads to a reduction of the collective bargaining coverage.

Although industry and workplaces thresholds which are needed for a collective bargaining representative have been reduced in Turkey after the

year 2012, collective bargaining coverage rates have still been lower than both trade union density and employer organisation density, and this negative difference continues to increase every year. This reveals that some of the employees, though they are union members, are not covered by collective bargaining, and they face some obstacles related to use their right to organise.

Under the double affiliation principle in Turkey, only signatory bargaining parties and their members can benefit from wages and working conditions determined by collective bargaining. However, it is possible for employees who are not signatory union members to benefit from the collective agreement by paying a solidarity fee.

Finally, although the extension mechanism has been legally regulated since the period of the institutionalisation of industrial relations in Turkey, it does not have a significant effect on the collective bargaining coverage. This is because, until now, it has been rarely used.

Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu

Demokratik ülkelerde çalışanlar ve işverenler, ücret ve istihdam koşullarını müzakere etmenin yanı sıra, çıkarlarını korumak ve geliştirmek için örgütlenmektedirler. Bu örgütlü temsil ve toplu pazarlık yoluyla müzakere etme ve karar alma süreci, hem önemli bir işgücü piyasası düzenleme kurumu, hem de ulusal düzeyde sosyal diyalogun temel direğidir. Ayrıca “örgütlenme hakkı” ile birlikte, “toplu pazarlık hakkı” Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 98 sayılı Sözleşmesi ile belirlenen en “temel çalışma hakkıdır” (OECD, 2017: 128). Bu açıdan çalışanlar, kolektif bir hak olan toplu pazarlık haklarını, genellikle bireysel bir hak olan örgütlenme hakkı yoluyla kullandıkları için, örgütlenme hakkı özü itibariyle toplu pazarlık hakkını da içermektedir (Yorgun, 2013: 372). Bununla birlikte, ILO’ya göre çalışanların örgütlenme haklarını kullanmadaki temel amaçlardan biri de, çalışma şartlarını ve koşullarını toplu pazarlık yoluyla belirlemektir. Bu bağlamda, sendikaların toplu pazarlık haklarını yasaklayan ya da engelleyen hükümler, hem ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesi’nin 4. maddesine, hem de sendikal faaliyetlerin tam bir özgürlük içinde yürütülmesi ve geliştirilmesi hakkını düzenleyen 87 sayılı Sözleşmesi’nin 3. maddesine aykırı kabul edilmektedir (ILO, 2019: 234).

Ekonomik sistemin alt sistemi olan endüstri ilişkileri sisteminin en önemli unsurlarından biri olan toplu pazarlık, işletme gelirinin sosyal taraflar arasında daha adil bir şekilde paylaşılmasını sağlayan bir mekanizmadır (Zaim, 1997: 317). Bu yönüyle toplu pazarlık mekanizması, işçi ve işverenlerin çalışma hayatının sürekli değişen dinamik ve esnek yapısına hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmelerine imkan vermektedir (Görmüş, 2012: 33). Traxler’e (1998) göre, toplu pazarlığın çalışanlar ve işverenler göre değişen farklı fonksiyonları bulunmaktadır. Çalışanlar açısından toplu pazarlığın koruyucu fonksiyonu (düzgün iş koşullarının sağlanması), ses fonksiyonu (çalışanların şikayet ve isteklerini ifade edebilmesi) ve dağıtıcı fonksiyonu (ekonomik süreçlerden pay alma) bulunuyorken, işverenler açısından toplu pazarlık, sosyal barışın korunmasına ve yönetim kontrolünün meşruiyetinin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Devlet açısından ise, serbest toplu pazarlık, devletin yüksek çatışma potansiyeline sahip bir politika alanına müdahale etmek zorunda kalmadan, “müdahale etmeme” ilkesine uymasını sağlamaktadır (Traxler, 1998: 207-208).

Toplu pazarlık temel olarak, tarafların tespit edilmesi, taleplerin müzakere edilmesi, uyuşmazlık çıkması durumunda uyuşmazlıkların barışçıl ve mücadeleci araçlarla çözümü ve sonunda ücret ve istihdam koşullarını bir süre için düzenleyen toplu iş sözleşmesinin (TİS) imzalanması ve uygulanması sürecini ifade etmektedir (Zaim, 1997: 315). Bu bağlamda TİS'ler, bir yanda işveren veya örgütleri, diğer yanda çalışanları temsil eden sendikalar arasında imzalanan ücret seviyeleri veya asgari ücretler dahil olmak üzere çalışma koşullarının yanı sıra, çalışma süreleri, yan haklar, eğitim, sağlık ve güvenlik, terfiler, sözleşme türleri, kıdem tazminatı, ikramiyeler, şikayetler gibi diğer birçok konuda düzenleme yapılan iş sözleşmeleridir (Oesingmann, 2016: 59).

Özellikle OECD ülkelerinde, toplu pazarlığın gelişen doğası ve kapsamı hakkında karşılaştırılabilir ayrıntılı ve kapsamlı bir uluslararası literatür oluşmasına rağmen, Türkiye özelinde toplu pazarlığın kapsamı ve değişen yapısına ilişkin yapılan ampirik çalışmaların, oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu literatür eksikliği, Türkiye'de toplu pazarlığın kapsamı ve yapısıyla ilgili güvenilir ve güncel bilgiye ulaşımı da sınırlandırmaktadır. Bütün bu eksiklikler ve sınırlılıklar, bu konunun analiz edilmesini ve tartışılmasını daha önemli hale getirmektedir. Bu çerçevede, güncel ve güvenilir bilgi eksikliğini gidermek ve literatüre katkı yapmak amacıyla yapılan bu çalışmada cevap aranacak sorular şunlardır: Toplu pazarlık kapsamı oranı, sendikal yoğunluk ve işveren örgütlenme yoğunluğu nasıl hesaplanmaktadır? Toplu pazarlık kapsamını etkileyen faktörler nelerdir? Bu faktörler ile toplu pazarlık kapsamı arasında nasıl bir korelasyon vardır? Türkiye'de toplu pazarlık kapsamı nasıl yükseltilebilir? Türk endüstri ilişkileri sistemi nasıl modernize edilebilir? Bu sorular ve daha fazlasına cevap aramak için bu araştırma temel olarak, ICTWSS¹ ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verilerini kullanarak, toplu pazarlık kapsamına etki eden sendikal yoğunluk, işveren örgütlenme yoğunluğu, temsil yetkisi kriterleri, toplu pazarlık düzeyi, toplu pazarlıklar arası koordinasyon ve genişletme mekanizması ile toplu pazarlık kapsamı arasındaki ilişkiyi karşılaştırmalı endüstri ilişkileri temelinde analiz etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, elde edilen bulgular ışığında Türkiye'de endüstri ilişkilerinin modernizasyonuna yönelik model önerileri tartışılacaktır. Ancak, işçilerden daha farklı yapıya ve yasal

1 Visser'in başında olduğu 1960-2018 yılları arasında 55 ülkede Sendikaların Kurumsal Özellikleri, Ücret Belirleme, Devlet Müdahalesi ve Sosyal Paktlarıyla ilgili istatistiksel bilgi sağlayan Amsterdam Üniversitesi'ndeki bir veri tabanı.

mevzuata sahip kamu görevlilerinin örgütlenme ve toplu sözleşme kapsamı, bu çalışmaya dahil edilmemiştir.

Çalışmanın bundan sonraki kısımları, “toplu pazarlık kapsamını etkileyen faktörler”, “yöntem”, “karşılaştırmalı analiz” ve son olarak elde edilen sonuçların değerlendirildiği ve modernizasyon önerilerinin tartışıldığı “sonuç” bölümlerinden oluşmaktadır.

Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler

Çalışanların ulusal, bölgesel, sektörel veya şirket düzeylerinde yapılan toplu pazarlıklarla ne ölçüde kapsandığı, endüstri ilişkileri sistemlerin önemli özelliklerinden biridir. Bu yüzden, sendikaların toplu pazarlık sayıları ve toplu pazarlık kapsamındaki çalışan sayısı büyük önem taşımaktadır. Esas olarak toplu pazarlık, “istihdam ilişkisinin asli ve prosedürel şartlarını belirlemek için müzakeresi ve üzerinde anlaşmaya varılmış kurallar dizisinin sürekli olarak uygulanması” anlamına gelen işveren ve çalışan çıkarlarını temsil eden taraflar arasında yürütülen bir karar alma sürecidir (Traxler, 1994: 167). Toplu pazarlık kapsamı ise, ücreti ve/veya istihdam koşulları bir veya daha fazla TİS ile belirlenen işçi sayısını ölçmektedir (ILO, 2018: 9). Bu açıdan, toplu pazarlık kapsamı, ücretlerin ve çalışma koşullarının ne ölçüde toplu pazarlık yoluyla düzenlendiğinin bir göstergesidir (Hayter ve Stoevska, 2009: 2). Bu sayının, ücretleri ve/veya istihdam koşulları genişletme mekanizması yoluyla belirlenen tüm çalışanları içermesi ve yürürlükte olan bütün TİS'lere atıfta bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda toplu pazarlık kapsamı, TİS'lerin yapıldığı tarihten bağımsız olarak, yürürlükte olan, en azından bir TİS ile kapsam içine alınmış, tüm çalışanları içermelidir. Bu nedenle, istatistiki olarak referans döneminden önce imzalanmış, ancak referans döneminde hala yürürlükte olan TİS kapsamında olan işçiler de, toplu pazarlık istatistiklerine dahil edilmelidir. Bu durum TİS'lerin birkaç yıllık süre için imzalandığı yerlerde daha önemlidir (ILO, 2018: 9).

Toplu pazarlık kapsamındaki mutlak işçi sayısına ilişkin istatistikler, bazı amaçlar için oldukça faydalı olsa da, işgücü piyasası yönetiminde toplu pazarlığın rolü veya toplu pazarlıkların çalışma koşullarını ne ölçüde düzenlediğine ilişkin fazla bir şey göstermemektedir. Bu açıdan toplu pazarlık kapsama oranı, toplu pazarlığın işgücü piyasasındaki gerçek öneminin ve çalışan nüfus üzerindeki gerçek etkisinin anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır.

Diğer taraftan, toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısının eğilimini ve kategorilerini, mutlak bir sayıdan ziyade, toplam işçi sayısının oranı olarak yorumlamak çok daha kolaydır. Ayrıca, toplu pazarlık kapsama oranı, bir ülkenin onayladığı işgücü düzenlemelerinin türünü yansıtır ve toplu pazarlık haklarının kullanımına ilişkin bir takım veriler sunar. Bu bağlamda, toplu pazarlık kapsama oranı, ücretli çalışanlar, toplam istihdam, toplu pazarlık hakkına sahip olan çalışanlar vb. tanımlanabilecek uygun işgücünün yüzdesi olarak, en az bir TİS ile kapsanan çalışan sayısını ifade etmektedir (ILO, 2018: 13). Yani, toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısının toplam işçi sayısına bölünerek 100 ile çarpılması halinde, toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranı elde edilmektedir. Toplu pazarlık kapsama oranının hesaplanmasında, işgücü piyasasının bölümlerini ve/veya hukuki çerçeveyi açıklamak için farklı referans nüfusları kullanılabilir. Ancak, oranların payı ve paydasının aynı referans nüfusuna, aynı referans periyoduna ve alanına ait olması gerekir. Toplu pazarlık kapsamı, bir veya daha fazla TİS kapsamında olan ücretli çalışanlar olarak ölçülüyorsa, payda olarak toplam ücretli çalışan sayısı kullanılmalıdır. Ancak toplu pazarlık kapsamı, bir veya daha fazla TİS kapsamına giren istihdam edilenler (ücretli çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar) olarak ölçülüyorsa, bu durumda, paydanın toplam istihdam olması gerekecektir. Ayrıca, toplu pazarlık hakkı kapsamında hukuki çerçeveyi dikkate alarak da toplu pazarlık kapsama oranını hesaplamak mümkündür. Bazı işçi gruplarının toplu pazarlık hakkına sahip olmaması durumunda, bu gruplar, referans grubunu fiili TİS kapsamına girebilecek çalışanlarla sınırlandırmak için, toplu pazarlık kapsama oranının paydasından çıkarılabilir. Bu şekilde hesaplanan toplu pazarlık kapsama oranı, potansiyel olarak kapsanabilecek olanlara göre, çok daha doğru bir sonuç verecektir (ILO, 2018: 9-10). Diğer taraftan, istihdamdaki ücretliler için toplu pazarlık kapsama oranlarının hesaplanmasında standart bir uygulama olmasına rağmen, kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu ülkelerde, resmi çalışan kategorisi toplam istihdama kıyasla, daha düşük olabilir ve yüksek toplu pazarlık kapsama oranları, işgücü piyasalarında toplu pazarlığın önemiyle ilgili çarpıtılmış bir tablo sunabilir. Bu yüzden, toplam istihdama kayıt dışı çalışanlar ilave edilerek, bu hata düzeltilbilir ve daha doğru bir sonuca ulaşılabilir (Visser vd., 2017: 3).

Bu çalışmanın amaçlarından biri “Türkiye’de düşük olan toplu pazarlık kapsamının nasıl yükseltilebileceği?” sorusuna cevap aramaktır. İskandinav ülkelerinde olduğu gibi, yüksek sendikal yoğunluk oranının toplu pazarlık

kapsama oranını yükseltici bir etkisi olmasının yanı sıra, işveren örgütlenme yoğunluğunun yüksek olduğu ülkelerde de, TİS'lerin genişletilmesi yoluyla, toplu pazarlık kapsama oranının yükseltildiği bilinmektedir (Oesingmann, 2016: 62-63). Diğer taraftan, toplu pazarlık kapsama oranlarındaki ülkeler arası farklılıklar ve toplu pazarlık kapsamı ile sendikal yoğunluk arasındaki ülke içindeki farklılıkları tam olarak anlayabilmek için toplu pazarlık düzeylerinin ve farklı düzeylerde yapılan toplu pazarlıklar arasındaki koordinasyon derecesinin yanı sıra, genişletme mekanizmasının rolünün açıklanması gerekmektedir (Traxler, 1994: 174). Bu açıdan, çalışmanın geri kalan kısımlarında toplu pazarlık kapsamına etki eden sendikal yoğunluk ve işveren örgütlenme yoğunluğu, toplu pazarlık temsil yetkisi, toplu pazarlık düzeyleri ve düzeyler arası koordinasyonunun yanı sıra, genişletme mekanizması açısından, Türkiye'ye model olabilecek ülkelerin endüstri ilişkileri sistemleri karşılaştırmalı olarak incelenecektir. Ancak analize başlamadan önce, çalışmada kullanılacak karşılaştırmalı yöntem, veri ve analitik teknik açıklanacaktır.

Yöntem

Karşılaştırmalı Endüstri İlişkilerinde Yöntem ve Veri

Küreselleşme ile birlikte ülkeler arasındaki ekonomik bağların giderek artması, farklı ülkelerdeki endüstri ilişkileri ve çalışma ilişkileri uygulamalarıyla ilgili bilgiye daha fazla ihtiyaç duyulmasına yol açmış ve bu durum son yıllarda karşılaştırmalı endüstri ilişkilerine olan ilgiyi artırmıştır (Bamber vd., 2004: 3-4). Aslında, endüstri ilişkilerinde uluslararası karşılaştırmalı araştırmalar yapmak, güçlü bir gelenektir. Kochan'a (1998) göre, endüstri ilişkilerine uluslararası açıdan bakmak, endüstri ilişkilerinde kültür, ideoloji ve kurumsal yapılar gibi kritik değişkenler üzerinden mevcut karşılaştırma alanını genişletmekte ve yeni teorik görüşler ve açıklamalar geliştirmek için ihtiyaç duyulan sistematik varyasyonları keşfetme şansını artırmaktadır. Strauss ise, karşılaştırmalı endüstri ilişkilerini sadece tek bir ülkede değil, her yerde geçerli olan ilkelerin geliştirilmesini teşvik eden bir alan olarak görmektedir (Whitfield vd., 1999: 971). Diğer taraftan, Blanpain'e (1982) göre, endüstri ilişkileri sistemlerinin karşılaştırılması, farklı ulusların endüstri ilişkileri sistemlerinden elde edilen bulguların ve hipotezlerin test edilmesi, genelleştirici bilgiye ulaşılması ve teori oluşturmaya katkı sağlaması

bakımından oldukça faydalıdır. Ancak, karşılaştırmalı araştırmaların en önemli sorunlarından biri, neyin nasıl karşılaştırılacağıdır. Bazı araştırmacılara göre, karşılaştırmalı endüstri ilişkileri araştırması, geleneksel olarak ulusal sistemleri temel analiz birimi olarak ele almalı ve endüstri ilişkilerinin karşılaştırmalı tipolojilerini oluştururken, makro-kurumsal özelliklere odaklanmalıdır (Locke vd., 1995: 140; Görmüş, 2018: 4). Bu yaklaşım, bir ülkenin endüstri ilişkilerini içinde geliştiği tarih, kültür, sosyo-ekonomik yapı ve siyasal düzlem içerisinde inceleme imkânı sağlamaktadır (Dereli, 2009: 6). Diğer araştırmacılara göre ise, karşılaştırmalı endüstri ilişkileri sendikal yoğunluk, toplu pazarlık kapsamı, pazarlığın merkezileşmesi veya düzeyi, toplu pazarlıklar arası koordinasyon, işçi katılımının derecesi ve devletin ücret müzakerelerine katılım derecesi gibi ölçülebilir kurumsal değişkenleri incelemelidir (Black, 2005: 1137; Görmüş, 2018: 4). Bu yaklaşım ise, endüstri ilişkileri sistemlerinin kurumsal yapılarının işleyişini farklı ülkelere göre değerlendirme imkânı vermektedir (Dereli, 2009: 7-8). Ayrıca uluslararası karşılaştırmalar, ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin benzerlik ve farklılıkların ortaya çıkarılması ve açıklanması bakımından son derece önemlidir (Blanpain, 1982: 17). Ancak karşılaştırmalı endüstri ilişkilerinde karşılaşılan en temel zorluk, endüstri ilişkileri kurumlarının ülkeler arası çeşitliliğini açıklayabilmektir (Black, 2005: 1137). Bu bağlamda uluslararası karşılaştırmalı araştırmalarda, ulusal ve uluslararası istatistiki veriler, örnek olay çalışmaları (genellikle ülkeler arasında eşleştirme yapılır), tarihi belgeler ve anket bilgileri kullanılmaktadır (Whitfield vd., 1999: 971).

Bu çalışmanın yöntemi temel olarak, toplu pazarlık yapılarının kurumsal işleyişini ülkelere göre incelemek için, toplu pazarlık kapsama oranı ile toplu pazarlık kapsamına etki eden sendikal yoğunluk, işveren örgütlenme yoğunluğu, temsil yetkisi kriterleri, baskın toplu pazarlık düzeyi, toplu pazarlıklar arası koordinasyon derecesi ve genişletme mekanizması arasındaki ilişkilerin karşılaştırmalı endüstri ilişkileri temelinde incelenmesine dayanmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada kullanılan 50 ülkenin toplu pazarlık kapsama oranı, sendikal yoğunluk ve işveren örgütlenme yoğunluğu verileri ICTWSS'den, baskın toplu pazarlık düzeyi ve toplu pazarlık koordinasyon derecesi ve genişletme mekanizmasının kullanım sıklığı verileri OECD'den ve Türkiye'ye ait toplu pazarlık ve sendikal istatistikler ise, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan (AÇSHB) alınmıştır.

Analitik Teknik

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki ya da daha fazla değişkenle olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon analizi, bağımsız değişken (X) değiştiğinde, bağımlı değişkeninin (Y) ne yönde değişeceğini görmeyi amaçlamaktadır. Analiz sonucunda değişkenler arasında doğrusal ilişkinin olup olmadığı ve varsa, ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı (r) ile ölçülmekte ve r -1 ile 1 ($-1 \leq r \leq +1$) arasında bir değer almaktadır (Sungur, 2014: 115). Korelasyon katsayısının “0,00 ile 0,25” arasında bir değer alması iki değişken arasında “çok zayıf” bir ilişki; “0,26 ile 0,49” arasında bir değer alması “zayıf” bir ilişki; “0,50 ile 0,69” arasında bir değer alması “orta düzeyde” bir ilişki; “0,70 ile 0,89” arasında bir değer alması “yüksek” bir ilişki; “0,90 ile 1,00” arasında bir değer alması ise, “çok yüksek” bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının negatif değer alması, iki değişken arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu, pozitif değer alması ise, iki değişken arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, korelasyon katsayısının 0,05’ten küçük olması ($p < 0,05$), değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Korelasyon analizinde, kullanılan değişkenlerin sürekli olmaları ve normal dağılım gösterme varsayımlarını karşılaması gerekmektedir. Bu çalışmada kullanılan değişkenlere yapılan çan eğrisi ve Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinden toplu pazarlık kapsama oranı değişkeninin normal dağılım varsayımına uymadığı, yani parametrik olmadığı görülmüştür. Bu yüzden, bu analizde non-parametrik değişkenlerin analizinde kullanılan Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır (Sungur, 2014: 117).

Karşılaştırmalı Analiz

Sendikal Yoğunluk ve İşveren Örgütlenme Yoğunluğu: Kavram ve Ölçüm

Sendikal yoğunluk, çoğunlukla çalışanların örgütlenme derecesinin bir göstergesi olarak kullanılmaktadır. Sendikal güç açısından, sendikali işçi sayısı, endüstri ilişkilerinin temel göstergelerinden biridir ve sendikal yoğunluğun hesaplanmasında sıklıkla kullanılmaktadır (Hayter ve Stoevska, 2009: 2). Bu açıdan, sendikal yoğunluk, bir ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin temel karakteristik göstergelerinden biridir (Traxler, 1994: 167).

Ancak, sendikal yoğunluk sadece sendikalaşma kapsamını ölçmekle birlikte, sendikaların pazarlık gücü ya da etkisiyle ilgili sınırlı bir bilgi vermektedir (Hayter ve Stoevska, 2009: 2). Eurofound'un (2019) tanımına göre, sendika üyesi ücretli ve maaşlı çalışanların, bir ekonomideki toplam ücretli ve maaşlı çalışanlara oranı sendikal yoğunluk olarak ifade edilmektedir. Ancak sendikal yoğunluğun hesaplanmasında ve sendika üye sayılarının tespitinde, bazı ülkelerde kaynak çeşitliliği (resmi idari veriler, sendikalar tarafından sağlanan veriler, anket verileri vb.) bulunurken, bazı ülkelerde ise, güvenilir verilere ulaşmak oldukça zordur (Eurofound, 2009).

Sendikal yoğunluk brüt ve net olmak üzere iki şekilde hesaplanabilmektedir. Brüt yoğunluk, istihdamdaki tüm ücretli ve maaşlı çalışanların veya işsizleri de içeren sivil işgücünün, işsizler, öğrenciler ve emekli çalışanlar da dahil, toplam sendika üyelerine oranı olarak tanımlanmaktadır. Bu geniş tanım, işgücü içindeki sendikal temsilin resmini daha gerçekçi bir şekilde gösterebilir, ancak bu hesaplama yönteminde örneğin sendikalı emeklilerin sayısı ne kadar yüksek olursa, sendikal yoğunluk oranı da o kadar hatalı çıkacaktır. Bu hatanın düzeltilmesi için işsizler, öğrenciler ve emekli çalışanlar çıkarılarak, aktif ücretli ve maaşlı çalışan sayısının sendika üyesi çalışan sayısına oranlanması ile net sendikal yoğunluk hesaplanabilir. Bu yöntem, işçi sendikalarının işgücündeki temsiliyet oranlarına ilişkin daha doğru bir tahmin sonucunu vermektedir (Lesch, 2004: 12).

İşverenler ve işveren örgütleri toplu pazarlığın bir diğer önemli aktörleridir. Ancak çalışanlardan farklı olarak, işverenler tek başlarına bir toplu pazarlığın tarafı olabilecekleri gibi, toplu pazarlıkta bir işveren örgütü tarafından da temsil edilebilmektedirler. Sendikal yoğunlukta olduğu gibi, işverenlerin örgütlenme yoğunluğu da, işveren örgütüne üye işyerlerinde çalışanların toplam istihdam içindeki ücretli ve maaşlı çalışanlara oranını ifade etmektedir (Visser, 2019).

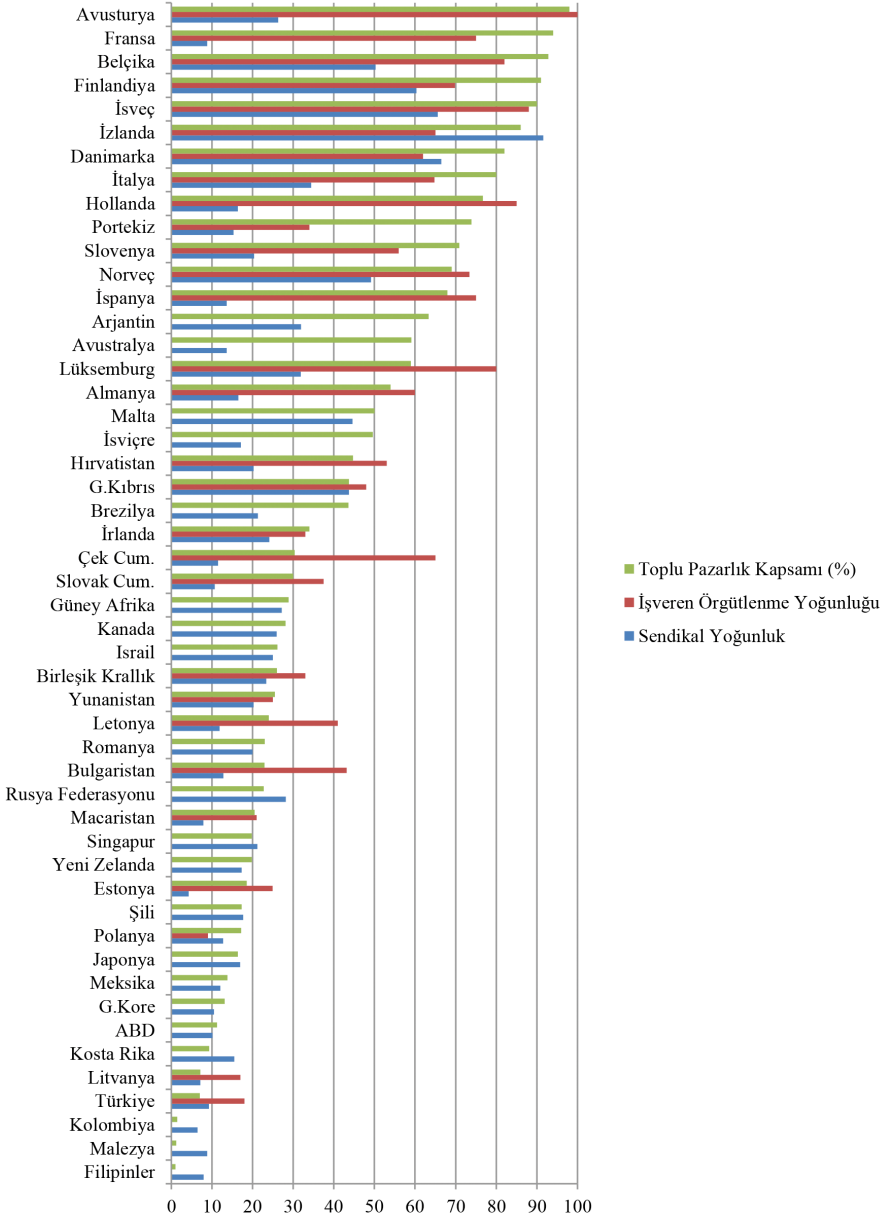
Toplu Pazarlık Kapsamının Sendikal Yoğunluk ve İşveren Örgütlenme Yoğunluğu ile Karşılaştırmalı Analizi

Toplu pazarlık kapsamı endüstri ilişkileri sisteminin belirli özelliklerinin bir fonksiyonudur. Örneğin, merkezi düzeyli toplu pazarlıklar yüksek kapsama oranları ile ilişkilendirilirken, adem-i merkezi toplu pazarlıklar görece daha düşük kapsama oranları ile ilişkilendirilme eğilimindedir. Ayrıca, toplu pazarlıkla belirlenen ücret ve çalışma koşullarının genişletme mekanizması yoluyla toplu pazarlığa taraf olmayan işyerlerine ve çalışanlara uygulanması

da toplu pazarlık kapsama oranlarını yükseltmektedir (Hayter ve Stoevska, 2009: 2). Ancak etkili bir toplu pazarlık yapabilirse, sendikaların üye sayılarının artacağı, yani çalışanların sendikaya üye olma motivasyonunun imzalanan TİS'lere bağlı olduğu, düşünülmektedir (Scheuer, 1997: 65). Bu açıdan, bir ülkede toplu pazarlık kapsama oranının yüksek olması, İskandinav ülkelerinde olduğu gibi, söz konusu ülkede toplu pazarlık hakkını engelleyen ya da sınırlayan bir takım düzenlemelerin olmadığı ve toplu pazarlık kapsamının, görece daha düşük olduğu ülkelere kıyasla, sosyal adaletin ve çalışma barışının nispi olarak daha ileri düzeyde olduğunu göstermektedir (Yorgun, 2013: 372).

Önceden, sendikal yoğunluk işgücü piyasasında sendikal gücü ifade eden toplu pazarlık kapsamının bir göstergesi olarak görülmekteydi. Ancak daha sonra, özellikle bazı ülkelerde toplu pazarlık kapsamının sendikal yoğunluktan çok daha yüksek olduğu görülünce, sendika üyeliği ve toplu pazarlık kapsamının her zaman denk gelmeyen iki farklı değişken olduğu görüşü giderek yaygınlık kazanmıştır. Çünkü sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsamı, işyerindeki kolektivizmin (kısmen bağımsız) iki temel boyutunu oluşturmasına rağmen, çalışanlar bazen TİS'den sendikaya üye olmadan serbestçe yararlanabilmektedirler. Ancak bu durumun tersi de mümkündür. Yani, sendika üyeleri toplu pazarlık kapsamına girmeyen işyerlerinde de çalışabilmektedirler. Bunun böyle olmaması gerektiğini belirten bir kanun yoktur, ancak bu durum, “sendika toplu pazarlık yapamıyorsa, çalışanların neden sendikaya üye olacağı?” sorusunu akla getirmektedir (Scheuer, 1997: 66-67). Çünkü ücret ve çalışma koşulları üzerinde toplu pazarlık yapmak, çoğu sendikanın en temel faaliyet alanıdır. Dolayısıyla, ne kadar fazla işçi sendikalaşırsa, o kadar fazla işçinin toplu pazarlık kapsamına girmesi beklenir, ancak bu ilişki her koşulda tam anlamıyla geçerli değildir.

Grafik 1'deki ülkeler toplu pazarlık kapsama oranları açısından yüksekten düşüğe doğru sıralanmıştır. Grafik 1 incelendiğinde, ülkeler arasında genel olarak, yüksek sendikal yoğunluğun, tanımı gereği, yüksek bir toplu pazarlık kapsama oranına yol açtığı, ancak düşük sendikal yoğunluğun, her ülkede düşük toplu pazarlık kapsama oranına neden olmadığı görülmektedir. Örneğin, güncel sendikal yoğunluk Fransa'da %8,8 ve İspanya %13,6 iken, toplu pazarlık kapsama oranları sırasıyla %94 ve %68'dir. Ayrıca toplu pazarlık kapsama oranı, sendikal yoğunluk oranından daha düşük olan, Türkiye gibi, ülkelerin de olduğu dikkat çekmektedir (Visser vd., 2017: 3).



Grafik 1. Ülkelerin toplu pazarlık kapsama oranı ve örgütlenme yoğunluğu verileri

Kaynak: Visser, (2019), ICTWSS Database Version 6.1

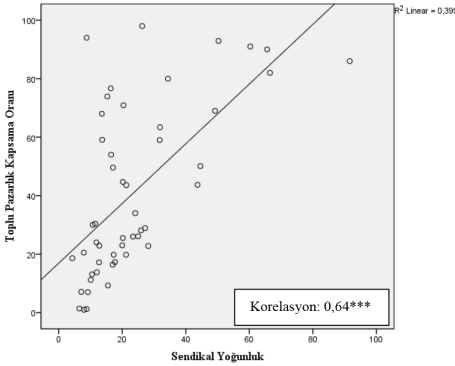
Not: 2013-2018 yıllarından ülkelere ait en güncel yıl verileri kullanılmıştır. Toplu pazarlık kapsama oranı, pazarlık hakkına sahip tüm ücretli ve maaşlı istihdam edilenlerin geçerli bir TİS kapsamındaki çalışanlara oranını; Sendikal yoğunluk, net sendika üyelerinin istihdamdaki toplam ücretli ve maaşlı çalışanlara oranını; İşveren örgütlenme yoğunluğu ise, işveren örgütlerine üye işyerlerinde çalışanların, istihdamdaki toplam ücretli ve maaşlı çalışanlara oranını ifade etmektedir (Visser, 2019).

Grafik 1'e detaylı bakıldığında, ülkelerinin toplu pazarlık kapsama oranı ile sendikal yoğunluk ilişkisi açısından kabaca dört farklı gruba ayrıldığı görülmektedir:

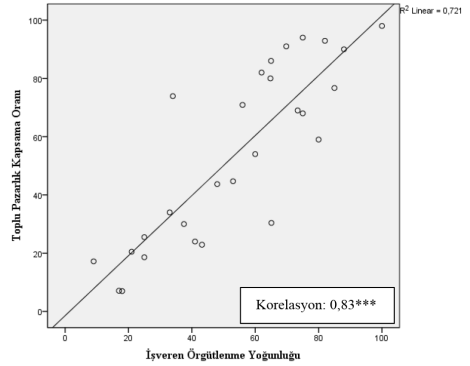
- İlk grupta İzlanda, Belçika, İsveç, Finlandiya, Danimarka ve Norveç gibi, görece hem sendikal yoğunluk ve işveren örgütlenme yoğunluğunun, hem de toplu pazarlık kapsamının yüksek olduğu ülkeler yer almaktadır. Bu ülkelerde, sendikalar tarafından kontrol edilen ve devlet tarafından sübvans edilen ve gönüllü üyelik temelli bir işsizlik sigortası fonu olan "Gent Sistemi'ne" (Ghent system) bağlı olarak, sendikal yoğunluk yüksek bir oranda gerçekleşmektedir (Høgedahl ve Kongshøj, 2017: 366). Ayrıca sendikal yoğunluğun ve işveren örgütlenme yoğunluğunun birlikte yüksek olması, yüksek bir toplu pazarlık kapsamına ulaşılmasını sağlamaktadır (Oesingmann, 2016: 62).
- Fransa, İspanya, İsviçre, Portekiz, Hollanda, Almanya, Avusturya, Slovenya, Lüksemburg, Arjantin ve İtalya'nın yer aldığı ikinci grup ülkelerde ise, sendikal yoğunluk, diğer ülkelere kıyasla, görece daha düşük olmasına rağmen, işveren örgütlenme yoğunluğu ve toplu pazarlık kapsama oranının görece daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Bu ülkeler içerisinde TİS şartları İtalya ve İspanya'da otomatik olarak, Fransa gibi bazılarında ise, yarı otomatik (quasi-automatic) olarak, genişletme mekanizması yoluyla toplu pazarlık tarafı olmayan işverenlerin çalışanlarına da uygulanmaktadır (OECD, 2017: 141). Bu yüzden, bu ülkelerdeki düşük sendikal yoğunluğa rağmen (sırasıyla %34,4; %13,6 ve %8,8), oldukça yüksek toplu pazarlık kapsama oranları (sırasıyla %80; %68 ve %94) dikkat çekmektedir. Ancak bu ülkelerde işverenlerin örgütlenme yoğunluğu göreceli olarak yüksektir ve bu da toplu pazarlık kapsamını artıran bir etki oluşturmaktadır (Oesingmann, 2016: 62). Buna göre, işverenlerin örgütlenme yoğunluğu örneğin İtalya'da 2012'de %64,8; İspanya'da 2013'de %75 ve Fransa'da 2012'de %75 olarak ölçülmüştür (Visser, 2019).
- Üçüncü grupta yer alan ABD, Kanada, Birleşik Krallık, Güney Kore, Meksika, Polonya, Estonya, Macaristan, Bulgaristan, Romanya ve İsrail gibi ülkelerde, görece hem sendikal yoğunluk, hem de toplu pazarlık kapsama oranı düşük olmasına rağmen, toplu pazarlık kapsama oranının sendikal yoğunluktan kısmen daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, Güney Kore ve Şili hariç, diğer ülkelerde, zorunlu olmamasına rağmen, TİS şartlarının taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın işyerinde

çalışan bütün işçilere uygulanmasıdır (OECD, 2017: 141).

- Son olarak Filipinler, Malezya, Kolombiya, Türkiye, Kosta Rika, Japonya, Şili, Singapur ve Rusya Federasyonu'nda sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsama oranları görece düşük olmakla birlikte, toplu pazarlık kapsama oranının sendikal yoğunluktan kısmen daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışanların bir sendikaya üye olma beklentisi bir toplu pazarlık kapsamına girmek olmasına rağmen, bu ülkelerdeki sendikalı çalışanlardan bir kısmının toplu pazarlık kapsamına giremediği görülmektedir. Visser ve arkadaşlarına (2017) göre, bu farklılığın dört temel açıklaması olabilir. İlk olarak, sendika üyelik verilerindeki idari gecikmelerin, raporlama hatalarının ve farklı kaynakların neden olduğu ölçüm hataları gerçek resmi tam olarak yansıtmayabilir. İkincisi, sendika üyeliği toplu pazarlık dışındaki yöntemlerin istihdam şart ve koşullarının belirlenmesinde rol oynadığı kamu hizmetlerinde (örneğin kamu hizmeti danışma organları) yoğunlaşabilir. Üçüncüsü, sendikalar birincil rollerinin toplu pazarlık değil de, siyasi lobi faaliyeti ve sosyal güvenlik sistemi yönetimi olduğunu düşünebilirler. Son olarak, işverenler toplu pazarlığa direnç gösterebilir ve sendikalar, toplu pazarlık biriminde üyeleri olmasına rağmen, toplu pazarlık amacıyla tanınma ya da temsil yetkisi için gereken çoğunluğa ulaşmakta zorlanabilirler (Visser vd., 2017: 3-4).



Grafik 2. Toplu pazarlık kapsama oranı ile sendikal yoğunluk arasındaki ilişki



Grafik 3. Toplu pazarlık kapsama oranı ile işveren örgütlenme yoğunluğu arasındaki ilişki

*** 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Kaynak: Visser, (2019), ICTWSS Database Version 6.1

Not: 2013-2018 yıllarından ülkelere ait en güncel yıl verileri kullanılmıştır.

Sendikal yoğunluk ile toplu pazarlık kapsamı arasında yakın bir ilişki olduğu düşünülebilir. Çünkü sendikalar temelde toplu pazarlık yoluyla üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebilmek için örgütlenmekte ve üye sayılarını artırmaktadır (Kutal, 2014: 15). Sendikal yoğunluk ile toplu pazarlık kapsamı arasındaki ilişkiyi daha anlayabilmek için Grafik 1’de yer alan ülkelerinin sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsama oranları arasındaki korelasyon, Grafik 2’de gösterilmiştir. Grafiğe göre, sendikal yoğunluk ile toplu pazarlık kapsama oranı arasında doğrusal yönde orta düzeyli anlamlı ($r=0,64$; $p< 0,001$) bir korelasyon gözlenmektedir. Bu sonuç, OECD’nin (2017) raporunda, bazı OECD ülkeleri örneğinde sendikal yoğunluk ile toplu pazarlık kapsamı arasında bulunduğu korelasyon sonucunu ($r=0,64$) teyit etmektedir. Traxler’in, (1994) 17 OECD ülkesinin 1990 yılı sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsamı oranlarını kullanarak yaptığı çalışmasında ise, “yüksek sendikal yoğunluk, zorunlu olarak yüksek bir toplu pazarlık kapsama oranı ile ilişkilendirilirken, bu iki oran arasında ($r=0,41$) zayıf bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Traxler, 1994: 174). OECD’ye (2017) göre, çoğu gelişmiş ülkede genişletme mekanizmaları ile sendika üyesi olmayanlar da toplu pazarlık kapsamına alındıklarından, toplu pazarlık kapsama oranı sendikal yoğunluktan önemli ölçüde daha yüksekken, bazı ülkelerde de sendikal yoğunluğun altında bir toplu pazarlık kapsamı gerçekleşmektedir. Bu durum sendikal yoğunluk ile toplu pazarlık kapsamı arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır (OECD, 2017: 137). Ancak bu sonuç, sendikal yoğunluk ile toplu pazarlık kapsamı arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu gerçeğini değiştirmez.

Grafik 3’te işveren örgütlenme yoğunluğu ve toplu pazarlık kapsama oranları arasındaki korelasyon gösterilmektedir. Grafik 1’deki ülkelerin işveren örgütlenme yoğunluğu ile toplu pazarlık kapsama oranı arasında doğrusal yönde yüksek düzeyli anlamlı ($r=0,83$; $p< 0,001$) bir korelasyon görülmektedir. OECD’nin (2017) raporundaki ($r=0,90$) bulguyu teyit eden bu sonuç, toplu pazarlık kapsamının, işveren örgütlenme yoğunluğu ile daha fazla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye’de Toplu Pazarlık Kapsamı ve Sendikal Yoğunluk

Türkiye’de sendikal işkolu istatistikleri, yasa gereği, 1984’ten beri bugünkü adı ile AÇSHB tarafından resmi gazetede yayımlanmaktadır. Bu çalışmada,

2012’de yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) ile 2012 yılından itibaren sendikal işkolu istatistiklerinin hesaplanmasında yeni yöntem ve veri serisine geçildiği için, 2013 yılı sonrası veriler kullanılmıştır.

Tablo 1’de AÇSHB tarafından yayımlanan Türkiye’nin 2013 yılı sonrası sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsamı oranları ve bu oranların hesaplanmasında kullanılan işçi sayıları gösterilmiştir. Tablodaki toplam işçi sayılarında, yasa gereği, Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) bildirimleri yapılan işçi sayısı baz alınmıştır. Tablo 2’de ise, OECD’nin Türkiye için yayınladığı sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsamı istatistikleri gösterilmektedir.

Tablo 1

Türkiye’de Toplu Pazarlık Kapsamı ve Sendikal Yoğunluk Verileri

	Toplam İşçi Sayısı	Sendikal İşçi Sayısı	Sendikal Yoğunluk	Toplu Pazarlık Kapsamındaki İşçi Sayısı (Basit toplam)*	Toplu Pazarlık Kapsamındaki İşçi Sayısı (iki yıllık ortalama)**	Toplu Pazarlık Kapsama Oranı	Toplu Pazarlık Kapsama Oranı ve Sendikal Yoğunluk Farkı
2013	10.881.618	1.001.671	9,21	889.601	810.102	7,44	-1,76
2014	11.600.554	1.096.540	9,45	1.031.352	960.477	8,28	-1,17
2015	12.180.945	1.297.464	10,65	1.029.977	1.030.665	8,46	-2,19
2016	12.663.783	1.514.053	11,96	1.142.791	1.086.384	8,58	-3,38
2017	12.699.769	1.546.565	12,18	1.282.525	1.212.658	9,55	-2,63
2018	13.884.196	1.714.397	12,38	-	-	-	-
2019	13.411.983	1.859.038	13,86	-	-	-	-
2020	13.856.801	1.917.893	13,84	-	-	-	-
2013-Son Veri Dönemi Farkı	1.818.151	916.222	5	392.924	402.556	2,11	-0,87

Kaynaklar: AÇSHB, Sendikal İstatistikler, Ocak 2013-Ocak 2020; AÇSHB, Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri 1984-2017.

* İşyerinde çalışan toplam işçi sayısıdır. TİS kapsamındaki işçi sayısı TİS’ler 2 yıllık imzalandığı için 2 yılın toplamı olarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

** İki yıllık basit toplamlar, özellikle TİS’lerinin sarkması nedeniyle, ardışık olarak toplanıp ikiye bölünerek yazar tarafından hesaplanmıştır (Yöntem için bkz. Çelik ve Lordoğlu, 2006: 19).

Tablo 2

OECD'nin Türkiye'de Toplu Pazarlık Kapsamı ve Sendikal Yoğunluk Verileri

	Toplam İşçi Sayısı (000)	Sendikal İşçi Sayısı (000)	Sendikal Yoğunluk	Toplu Pazarlık Kapsama Oranı	Toplu Pazarlık Kapsama Oranı ve Sendikal Yoğunluk Farkı
2013	16.345	1.032	6,31	5,4	-0,91
2014	17.122	1.189	6,94	6,5	-0,44
2015	17.860	1.429	8,00	6,6	-1,40
2016	18.374	1.500	8,16	6,7	-1,46
2017	18.958	1.624	8,57	7,0	-1,57
2018	19.523	1.802	9,23	-	-
2013-Son Veri Dönemi Farkı	3.178	770	3	1,6	-0,66

Kaynak: OECD Stat, Trade Unions and Collective Bargaining 2013-2018, <https://stats.oecd.org/>

Tablo 1 ve 2 karşılaştırıldığında, sendikal işçi sayısı açısından her iki tablo arasında çok önemli sapmalar bulunmazken, toplam işçi sayısı bakımından önemli farklılıkların olduğu gözlenmektedir. Bu fark, OECD'nin toplam işçi sayısı tespitinde kayıt dışı çalışanları da hesaba katarak, geniş kapsamlı bir ücretli ve maaşlı çalışan tanımı kullanmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, OECD'nin tespit ettiği sendikal yoğunluk oranları, AÇSHB'nin belirlediği oranlardan daha düşük gözükmektedir. Aynı fark, benzer nedenle, toplu pazarlık kapsamı oranında da göze çarpmaktadır. Diğer taraftan, her iki tabloda gerek toplam işçi sayısının, gerekse sendikal işçi sayısının yıllar itibariyle artış gösterdiği görülmektedir. Bu çerçevede, sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık kapsama oranları da yıllar itibariyle artış göstermektedir. Sendikal yoğunlukta gözlenen bu artışta hiç şüphesiz yenilenen hesaplama yöntemi, e-devlet üzerinden sendikaya üyelik ve alt işveren işçilerinin toplu pazarlık yapmasını kolaylaştıran düzenlemeler ile kamuda hizmet alımı yoluyla istihdam edilen ve 2018 yılında statüleri kamu işçisi olarak değiştirilen çalışanların sendikalaşmasının önemli bir etkisinin olduğu bilinmektedir (Çelik, 2019: 41; DİSK, 2019: 26). Ancak, Çelik (2018) sendikal yoğunluktaki bu artışın, sendikaların mücadeleleri sonucu sendikal gücün, etkinliğin ve kapasitenin artışından değil, daha çok siyaset kurumunun sendikalara sağladığı bir takım kolaylık ve avantajlardan kaynaklanmadığını ileri sürmektedir.

Sendikal yoğunluktaki artışla birlikte, her iki tabloda da en dikkat çeken tuhaflık, toplu pazarlık kapsama oranlarının sendikal yoğunluktan daha düşük gerçekleşmesi (Çelik, 2019: 55; DİSK, 2019: 9) ve toplu pazarlık kapsama

oranları ile sendikal yoğunluk arasındaki negatif farkın, her yıl artarak devam etmesidir. Oysa birçok gelişmiş ülkede toplu pazarlık kapsama oranlarının sendikal yoğunluktan çok daha yüksek olduğu yukarıda açıkça vurgulanmıştı. Türkiye’de toplu pazarlık kapsamı ile sendikal yoğunluk arasındaki bu ilişki, Türk endüstri ilişkiler sisteminin gelişmiş ülke endüstri ilişkileri sistemlerinden negatif ayrışmasına yol açmaktadır (Çelik, 2019: 55). Diğer taraftan, zaten çalışanların sendikaya üye olmalarındaki temel motivasyonun, sendikanın toplu pazarlık yoluyla ücret ve çalışma koşullarını koruyup geliştirmesi olmasına rağmen, bu oranlar Türkiye’de çalışanların bir kısmının, örgütlü oldukları halde, toplu pazarlık haklarını kullanırken, bir takım engellerle karşılaştıkları gerçeğini ortaya koymaktadır. Yorgun’a (2013) göre, toplu pazarlık kapsama oranının sendikal yoğunluktan daha düşük olmasının nedeni, “Türkiye’de yasa koyucunun toplu pazarlık hakkını sınırlandırmayı esas alması ve hakları ise, istisnai olarak vermeyi tercih etmesidir”. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (DİSK) (2019) yaptığı, bir araştırmaya göre, sendikalı işçilerin bir kısmının toplu pazarlık kapsamı dışında kalmasının temel sebebi, anti-demokratik toplu pazarlık temsil yetkisi sistemidir. Ayrıca yetki alma sürecinin uzaması, yetki sürecinde sendika üyesi işçinin işten çıkarılması, toplu pazarlık sürecinin uzamasının yanı sıra, kamuya geçirilen işçilerin 2020’ye kadar toplu pazarlık hakkından mahrum bırakılması gibi nedenler de toplu pazarlık kapsama oranını düşürmektedir (DİSK, 2019: 28). Bu açıdan toplu pazarlık temsil yetkisinin ayrı bir başlıkta detaylı incelenmesi oldukça faydalı olacaktır.

Toplu Pazarlık Temsil Yetkisi

Sendikal örgütlenme özgürlüğü açısından “sendika çokluğu ilkesi” vazgeçilmez ilkelerden biri olmasına rağmen, bir toplu pazarlık biriminde (şirket ya da sektör) birden fazla sendikanın örgütlenmesi, toplu pazarlığın hangi sendika ile yapılacağı sorununu ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, sendika çokluğu ilkesini benimseyen Japonya’da bir şirkette birden fazla işyeri sendikası bulunabilmekte ve ilkesel olarak, her bir sendika örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu eylem yapma haklarına sahip olduğundan, böyle bir sendika çokluğu düzeni, Japonya’da tekdüze çalışma koşullarının oluşturulmasında bir takım karmaşıklıklara yol açabilmektedir (Yanagisawa, 2014: 2). Böyle bir durumla karşılaşmamak için, sendika çokluğu düzeninde “tek toplu pazarlık” ilkesi gereği, toplu pazarlık temsil yetkisini kullanmak üzere sendikalar

içerisinden temsil gücü en yüksek olan sendikanın seçilmesi ve bu temsil gücünü belirlemeye yönelik bir takım ölçütlerin ya da kriterlerin bulunması gerekmektedir. Ancak ideal olarak, bu kriterlerin hem sendika özgürlüğünü kısıtlamaması, hem de sendikal gücün bölünmesine yol açmaması beklenir (Özveri, 2012: 112; Özveri, 2013: 63). Ulber'e (2011) göre, temsil yetkisi ölçütlerinin belirlenmesinde bir taraftan sendikal çoğulculuk ve sendikalar arası rekabet ilkeleri korunurken, diğer taraftan toplu pazarlık biriminde temsil gücü en yüksek sendikaya bir takım ayrıcalıklar tanınarak, toplu pazarlık özerkliği ilkesine dikkat edilmesi gerekir (Engin, 2013: 158).

Toplu Pazarlık Temsil Yetkisinin Karşılaştırmalı Analizi

Sendika çokluğu ilkesini benimseyen gelişmiş ülkelerin, toplu pazarlık özerkliğini sağlamaya yönelik kendi iç dinamikleri içinde şekillenen, bir takım toplu pazarlık temsil yetkisi ölçüt ve kriterleri geliştirdikleri bilinmektedir. Bu kapsamda, yüksek toplu pazarlık kapsamına sahip model ülkeleri, temsil yetkisi kriterleri açısından, sendikal yoğunluğun yüksek olduğu ve düşük olduğu ülkeler olmak üzere iki kategoride inceleyebiliriz.

İlk olarak sendikal yoğunluğun görece yüksek olduğu ülkeler arasında, gent sistemine bağlı olarak %50,3'lük sendikal yoğunluk ve %96 ile neredeyse evrensel bir toplu pazarlık kapsama oranına sahip Belçika dikkat çekmektedir. Belçika'da sendika ve işveren örgütlerinin temsil yetkisi kriterleri, 1968 tarihli Toplu İş Kanunu'nda 2009'da yapılan değişikliklerle yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, bir sendika veya işveren örgütünün toplu pazarlıkta temsil yetkisine sahip olabilmesi için, en az 125.000 üyeye ulaşması, işçi veya işverenlerin sendika örgütü (ya da bir meslek örgütünün parçası) olmasının yanı sıra, özel ve kamu sektöründeki faaliyetlerin ve sektörlerin mutlak çoğunluğunu temsil etmesi gerekmektedir. Bir sendika bu kriterleri karşıladığında, toplu pazarlık yapma, ortak komitelerde temsil edilme ve Merkezi Ekonomik Konsey'de ve Ulusal Çalışma Konseyi'nde temsil yetkisi almaktadır (Van Oycke vd., 2019).

İkinci olarak, düşük bir sendikal yoğunluğa rağmen, neredeyse evrensel bir toplu pazarlık kapsama oranı olan Fransa, en çok dikkat çeken ülkelerden biridir. Hemen belirtmek gerekir ki, Fransa'daki sendikal yoğunluk düşük olmasına karşın, işveren örgütlenme yoğunluğu görece yüksektir. Fransa'da 2008'de yapılan köklü değişikliklerle, toplu pazarlık temsil yetkisi iki ayrı aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, cumhuriyet değerlerine saygılı olmak,

bağımsız olmak, finansal açıdan şeffaf olmak gibi (Engin, 2013: 156; Ulucan, 2013: 588) ön koşulları sağlayan sendikalar, ikinci aşamada bütün çalışanların katıldığı bir seçimde, işyeri düzeyinde oyların en az %10'unu, sektörel düzeyde ise, %8'ini toplaması durumunda, beş yıllık dönem için toplu pazarlık temsil yetkisi alabilmektedir (Colson vd., 2014: 6; Vincent, 2019: 226; Görmüş, 2018: 59-60).

İspanya %13,6'lık sendikal yoğunluğa karşın, %68'lik bir toplu pazarlık kapsama oranına sahip bir diğer ülkedir. İspanya'da sendikaların toplu pazarlık temsil yetkisini belirlemek için temel yasal kriter, işçi delegeleri ve işçi komitesi üyelerinin işyeri seçim sonuçlarına dayanmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların işyerindeki temsilcilerini belirlemeyi amaçlayan seçim süreci, aynı zamanda sendikal desteği ölçmek için de kullanılmaktadır. Böylece, temsil gücü en yüksek sendikalar, çok işverenli toplu pazarlık yapma, sosyal diyalog mekanizmalarına katılma ve işgücü çatışmalarının yargı dışı çözüm mekanizmalarında yer alma hakkına sahip olmaktadır (Molina, 2019).

%34,4'lük bir sendikal yoğunluğa rağmen, toplu pazarlık kapsama oranı %80'e ulaşan İtalya'da ise, Birleştirilmiş Temsil Kanunu, sendikaların temsil yetkisi statüsü kazanmak için seçimlerin nasıl yapılacağına şartlarını belirleyerek, temsil yetkisini seçimler yoluyla (en az %5) tespit etmekte ve çatışma durumlarında yaptırımlar ve tahkim prosedürleri dahil, toplu pazarlık süreçlerinin sorumluluklarını ve TİS'lerin uygulanmasını tanımlamaktadır (Eurofound, 2015: 24). İtalya'da sendikal temsiliyeti ele alan bu Kanun temelinde, toplu pazarlık temsil yetkisi en son, 14 Ocak 2014 tarihinde işçi ve işveren üst örgütleri arasında imzalanan sektörler arası bir anlaşma ile belirlenmiştir. Bu anlaşmaya göre, sendikaların ulusal düzeye toplu pazarlık yapabilmeleri için, sendika üyelerinin ve aynı sendikaların 15'ten fazla çalışanı olan işyerlerinde sendika delegelerinden oluşan işyeri temsil delegeleri seçimlerinde aldığı oyların ortalamasının %5'lik bir temsil edilebilirlik eşğine ulaşması gerekmektedir (Pedersini, 2019).

%16,5'lik sendikal yoğunluk ve %54'lük bir toplu pazarlık kapsama oranına sahip Almanya'da sendikaların temsil yetkisi, toplu pazarlık kapasitesi olarak ifade edilmekte ve sendikaların toplu pazarlık kapasitesi Federal İş Mahkemesi kararları ile belirlenmektedir. Buna göre, bir sendikanın toplu pazarlık kapasitesine sahip olabilmesi için, işveren ve üçüncü kişilere karşı bağımsız olması, sendika içi demokrasiye sahip olması ve işvereni toplu pazarlık

masasına oturtacak ve TİS kazanımlarını uygulatacak sosyal gücünün olması gerekmektedir (Kraemer, 2018: 5; Görmüş, 2018: 41). Son olarak, 2015'te Toplu Pazarlığın Tekliği Kanunu ile bir şirkette aynı işçi grubunu kapsayan sendikaların toplu pazarlık aşamasında işbirliğine gitmeyerek, aynı işverenle farklı TİS'ler imzalamaları halinde, sadece toplu pazarlık birimindeki en fazla üyeye sahip olan sendikanın imzaladığı TİS'in uygulanacağı kuralı getirilmiştir (Kraemer, 2018: 5).

Ülkelerin endüstri ilişkileri sistemleri kendi tarihi, sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel yapısına bağlı olarak geliştiği için, endüstri ilişkileri sisteminin kurumsal özelliklerinden biri olan temsil yetkisi kriterlerinin, her bir ülkeye has özellikler taşıdığı görülmektedir. Bu anlamda incelenen ülkelerin temsil yetkisi kriterlerinin büyük ölçüde ülkelerin kendi iç dinamiklerinden gelen belirli bir sayıda üyeye sahip olma, yasal düzenleme, sosyal taraflar arası anlaşma, seçimde belirli bir oy eşliğine ulaşma ve yargı kararları ile şekillendiği görülmektedir.

Türkiye’de Toplu Pazarlık Temsil Yetkisi

Türkiye’de sendikal örgütlenme özgürlüğü, demokratikleşme hareketi çerçevesinde, ilk kez 1947’de 5018 sayılı Sendikalar Kanunu ile tanınmasına rağmen, bu kanunda sendikalara grev hakkını içermeyen sadece genel sözleşmeler (umumi mukavele) yapma yetkisi verilmiştir. Ancak, 1961 Anayasası’nın kabulünden sonra, çalışanların sendikal örgütlenme ile birlikte toplu pazarlık ve grev hakkı, anayasal bir hakka dönüşmüş ve 1982 Anayasası’nda, sınırlandırılmış da olsa, aynı haklar korunmuştur. Her iki anayasa döneminde de sendikal hakların nasıl kullanılacağına yasama yoluyla detaylı bir şekilde düzenlenmesi, Türk endüstri ilişkilerinin çerçevesinin sendika ve işveren üst örgütleri arasında yapılan anlaşmalar ya da zaman içerisinde gelişen geleneklerden ziyade, yasalarla çizilmesine yol açmıştır.

Türkiye’de sendikal yoğunluk istatistikleri, işgücü içerisindeki sendikalı işçi sayısını göstermesinin yanı sıra, 1963’ten günümüze ortaya çıkan Türk endüstri ilişkileri yapısında, ücret sendikacılığında öteye gidemeyen sendikalar için en görünür ekonomik faaliyet alanı olan (Özveri, 2012: 45) toplu pazarlıkta temsil yetkisi açısından da en temel kriter olmuştur. Örneğin 1963’te çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na (TİSGLK) göre, toplu pazarlık yapma yetkisi, işkolu düzeyinde federasyon

veya işkolunda örgütlü sendikalara, işyeri ya da işyerleri düzeyinde ise, yerel sendikalara tanınmış ve temsil yetkisi tespitinde de, “iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğu” esası kabul edilmiştir. Ancak kanunla her ne kadar işyeri, işyerleri ve işkolu düzeyinde toplu pazarlıklar öngörülmüş ise de, bu dönemde işkolu toplu pazarlığından ziyade, işyerleri düzeyinde grup toplu pazarlığı ön plana çıkmıştır (Mahiroğulları, 2020: 199-200).

1963-1980 döneminde toplu pazarlık yetkisi için sendika üyeliğinde yapılan sahtecilikler ve çift üyelik uygulaması gibi usulsüzlükler ve sendikal rekabetin yarattığı olumsuzluklar (Özveri, 2013: 223) neticesinde, 1983'te çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ve 2822 sayılı TİSGLK, toplu pazarlık temsil yetkisini kolaylaştırıp basitleştireceği ve önceki dönemde yaşanan sorunları gidereceği iddiasıyla kabul edilmiştir (Özveri, 2012: 112). Bu çerçevede, 2822 sayılı TİSGLK'da federasyon, işyeri ve meslek esaslı sendikal örgütlenmeler yasaklanarak, işkolu düzeyinde toplu pazarlıklar kaldırılmış ve güçlü sendikacılık anlayışı çerçevesinde, işyeri/işyerleri ve işletme düzeyinde toplu pazarlık yapma yetkisi, sadece ülke genelinde faaliyet gösteren işkolu sendikalarına tanınmıştır (Özveri, 2013: 211). Ayrıca, 1983 sonrası dönemde güçlü sendikacılık adına, toplu pazarlık temsil yetkisinde ilk defa ikili baraj sistemine geçilerek, sendikaların toplu pazarlık temsil yetkisi için işkolunda %10 ve işyeri/işyerleri ve işletmede ise, çalışanların yarısından bir fazlasını (%50+1 işçi) üye kaydetmesi kuralı getirilmiştir. Ancak 1983 sonrası dönemde yetkili sendikayı belirlemek için uygulamaya konulan bu ikili baraj sistemi, toplu pazarlık sürecinin işleyişini iyice zorlaştırmış ve darbe koşullarının bir ürünü olduğu, uygulamada ortaya çıkan sorunlar ve ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesi'ne aykırılıkların olduğu yönünde eleştirilere maruz kalmıştır (Kutal, 2014: 21; Özveri, 2012: 112-113).

2822 sayılı TİSGLK ile hem her yıl ocak ve temmuz aylarında işkolu barajına esas istatistiklerin yayımlanması, hem de işyeri/işyerleri ve işletmedeki salt çoğunluk tespiti görevi bugünkü adıyla AÇSHB'ye verilmiştir. Fakat zaman içerisindeki uygulamalar ve resmi gazetede açıklanan işkolu istatistikleri ile fiilen gerçekleşenler arasında oluşan farklar nedeniyle, Bakanlık verilerinin güvenilirliği şüpheli hale gelmiştir (Mahiroğulları, 2001: 127). Çelik ve Lordoğlu'na (2006) göre, sendikal yoğunluk istatistiklerinin toplu pazarlık temsil yetkisi üzerindeki belirleyici rolünün yanı sıra, siyasal ve sosyal kaygılar ile birlikte sendikalar arası rekabet, resmi işkolu istatistiklerini

siyasal ve sosyal tarafların müdahalesine açık hale getirmiş ve güvenilirliğini zedelemiştir.

Nihayet 30 yıllık uygulamanın ardından, 2821 sayılı SK ve 2822 sayılı TİSGLK'nın yerine, sendikacılığı teşvik etmek ve güçlendirmenin yanı sıra, ILO'nun eleştirileri ve temsil yetkisi başta olmak üzere birçok sorunlara çözüm bulmak gerekçeleriyle (Dereli, 2013: 42; Kutal, 2014: 15; Engin, 2013: 144), 2012 yılında 6356 sayılı STİSK kabul edilmiştir. 6356 sayılı Kanun'da toplu pazarlık yetkisi için ikili baraj sistemi korunarak, uzun tartışmalar ve Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının ardından, işkolu barajı %1'e çekilmiş ve işyerinde çalışanların %50+1'inin, işletmede ise, %40'ının temsil yetkisi talebinde bulunan sendikanın üyesi olması zorunluluğu getirilmiştir. Toplu pazarlık birimi işletmede birden fazla sendikanın %40 çoğunluğu geçmesi halinde ise, temsil yetkisinin en çok üyesi bulunan sendikaya verilmesi esası getirilerek, tek toplu pazarlık ilkesi korunmuştur (Sur, 2013: 341). Kutal'a (2014) göre, toplu pazarlık temsil yetkisinde işkolu barajının %1'e indirilerek ikili baraj sistemine devam edilmesi, Türkiye'yi ILO'nun eleştirilerinden kurtaramayacaktır. Nitekim ILO Uzmanlar Komitesi'nin 2019 yılı Raporu'nda, Türkiye'de toplu pazarlık temsil yetkisi için uygulanan %1'lik işkolu barajının, sosyal taraflara danışılarak toplu pazarlık mekanizmasının kapsamını olumsuz etkilediği sonucuna varılması halinde, kaldırılması için gerekli tedbirlerin alınması talep edilmiştir. Ayrıca Komite aynı raporda, hiçbir sendikanın işyerinde %50+1, işletmede ise, %40 üye yoğunluğuna ulaşamaması halinde, toplu pazarlık birimde örgütlü tüm sendikalara, birlikte veya ayrı ayrı, en azından kendi üyeleri adına toplu pazarlık yapma hakkı tanıyan bir düzenlemenin, sosyal taraflara da danışılarak, yapılmasını talep etmiştir (ILO, 2019: 169-170).

Tablo 3

Türkiye'de Yıllara göre İşkolu Barajını (%1) Geçen Sendika Sayıları

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İşkolu barajını geçen sendika sayısı	42	47	48	55	55	55	55	56
İşkolu barajının altında kalan sendika sayısı	48	68	99	111	106	109	117	129
Toplam sendika sayısı	90	115	147	166	161	164	172	185
İşkolu barajını geçen sendikaların oranı	46,7	40,9	32,7	33,1	34,2	33,5	32	30,3

Kaynak: AÇSHB, Sendikal İstatistikler, Ocak 2013-Ocak 2020.

2013 yılından itibaren, Türkiye’de gerek sendika sayısı, gerekse sendikalı işçi sayısı önemli ölçüde artmıştır. 2013-2020 yılları arasında sendikalı işçi sayısı 900 binden fazla artarken, sendika sayısı da 90’dan, 185’e çıkmıştır. Ancak Kutal (2014), yeni dönemde işkolları sayısının 28’den 20’ye düşülmesiyle bazı işkollarındaki işçi sayısındaki artışa bağlı olarak, toplu pazarlık temsil yetkisine sahip olabilecek sendika sayısının azalabileceğini öne sürmüştür. Bu açıdan Tablo 3’e bakıldığında, işkolu barajını geçen sendika sayısı, sistemin uygulanmaya başladığı 2013 yılında 42’den 2020 yılında 56’ya çıkmasına rağmen, aynı dönemde işkolu barajının altında kalan sendikaların sayısı da 48’den 129’a yükselmiştir. İşkolu barajını geçen sendikaların oranı ise, sadece 8 yıl içerisinde, yeni açılan sendikaların etkisiyle 2013’te %46,7’den 2020’de %30,3’e kadar gerilemiştir. Ayrıca, işkolu barajını geçtiği halde, işyeri ve işletme barajlarına takılan sendikalar da düşünüldüğünde, toplu pazarlık yetkisi alabilen sendikaların oranı çok daha aşağılara inmekte ve hatta yeni kurulan sendikaların toplu pazarlık yetkisi alabilmeleri çok daha zorlaşmaktadır. Bu tablo, Kutal’ın iddiasının ne kadar haklı olduğunu ortaya koymakta ve sendikal yoğunluğun bu denli düşük olduğu bir ortamda, %1’lik bir işkolu barajının bile, toplu pazarlık hakkını ne derecede kısıtladığını açıkça göstermektedir (Engin 2013: 147). Ayrıca DİSK’in (2019) yayınladığı bir raporda da bu duruma dikkat çekilerek, %1’lik yeni işkolu barajının, yeni kurulan sendikaların toplu pazarlık yapmasını olanaksız hale getirdiği ve temel olarak örgütlenmelerini engellediği yönünde eleştirilmektedir.

6356 sayılı Kanun döneminde, AÇSHB’nin her yıl ocak ve temmuz ayında sendikal işkolu istatistiklerini yayımlamanın yanı sıra, toplu pazarlık birimindeki yetkili sendikayı tespit etme görevleri devam etmekle birlikte, işkolu istatistiklerinin tespitinde Bakanlık artık kendisine bilindirilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile SGK’ya yapılan işçi bildirimlerini esas almaktadır. Yeni dönemde, önceki dönemde olduğu gibi, Bakanlığın yetki tespitindeki merkezi konumu korunarak, sendika üyeliğinde noter zorunluluğu kaldırılmış ve sendikaya üyeliğinin e-devlet üzerinden yapılmasına geçilerek, sendikaya üyelik kolaylaştırılmıştır. Bütün bu düzenlemelerle, önceki dönemde çok sık yaşanan sahte üyelik, çalışan sayısının fazla gösterilmesi gibi sahteciliklerin önüne geçilmesi (Özveri, 2012: 117) ve gerçek sendikal yoğunluğun yansıtılması (Çelik, 2019: 40) hedeflenmiştir. Bu düzenlemeyi eleştiren Engin’e (2013) göre, 2822 sayılı TİSGLK döneminde, uygulanan %10 işkolu barajı, Bakanlığın şişirilmiş istatistikleri sayesinde dikkate

alınmıyor ve böylece sendikaların toplu pazarlık yapması önünde önemli bir engel oluşturmuyordu. Ancak yeni dönemde işkolu istatistiklerinin tespitinde SGK işçi bildirimlerinin esas alınması ile Bakanlık işkolu barajı üzerindeki takdir imkanını kaybetmiş ve 6356 sayılı Kanun ile getirilen toplu pazarlık temsil yetkisi ile 2822 sayılı Kanun'dan daha geriye gidilmiştir. Dolayısıyla %1'lik işkolu barajı toplu pazarlık hakkı açısından daha büyük bir engel oluşturmaya başlamıştır (Engin, 2013: 151). Bütün bu eleştiriler, 6356 sayılı Kanun döneminde de toplu pazarlık hakkını sınırlandıran yasal ve kurumsal engellerin sürdüğünü göstermektedir (Çelik, 2019: 40).

Toplu Pazarlık Düzeyi ve Koordinasyon Derecesinin Karşılaştırmalı Analizi

Toplu pazarlığın düzeyi, toplu pazarlığın etki alanını da belirlediği için çalışanlar ve işverenler açısından son derece önemlidir. Toplu pazarlığın düzeyi her ülkenin sosyo-ekonomik yapısı, endüstri ilişkileri gelenekleri, şirket özellikleri ve işverenlerin örgütlenme yoğunluğu, sendikaların eğilimleri ve hükümetlerin izledikleri sosyal politikalar vb. birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir (Görmüş, 2012: 34). Kural olarak, her ülkenin iş hukuku ile belirlenen belirli sınırlar dahilinde, toplu pazarlık tarafları müzakereler için uygun düzeyi veya belirli düzeylerin karışımını seçmekte serbesttir. Bu açıdan, bir ülke içerisinde toplu pazarlıklar üç temel düzeyde yürütülebilmektedir. En üst seviyede yürütülen ulusal düzeyde pazarlıklar, sendika ve işveren tepe örgütleri ile devlet kurumları arasında iki veya üç taraflı müzakere ya da danışma yapıları biçiminde yürütülmektedir. Bu tür müzakere ya da danışma yapıları genellikle makro-ekonomik hedefleri de göz önünde bulundurarak, istihdam koşullarıyla ilgili daha düşük düzeyli toplu pazarlıklar için bir zemin oluşturmayı amaçlamaktadır. Örneğin Belçika, Finlandiya, Hollanda ve Norveç'te ulusal çapta toplu pazarlık biçimleri görülmektedir. Bir sektördeki istihdam koşullarının standartlaştırılmasını amaçlayan sektörel pazarlık ise, kapsanan sektörel faaliyetler açısından, geniş veya dar olarak tanımlanabilmekte ve bölgesel alt birimlere göre bölünebilmekte veya ulusal düzeyde yürütülebilmektedir (Traxler, 1994: 170). Sektör düzeyinde yapılan toplu pazarlıklar, taraf işverenler arasında ortak çalışma koşulları oluşturmakta ve aynı zamanda çok işverenli toplu pazarlık olarak da nitelendirilmektedir (Oesingmann, 2016: 59). Sektörel toplu pazarlıklar İskandinav ülkelerinin yanı sıra, Avusturya, Almanya, Hollanda ve İsviçre'ye özgü bir özelliktir.

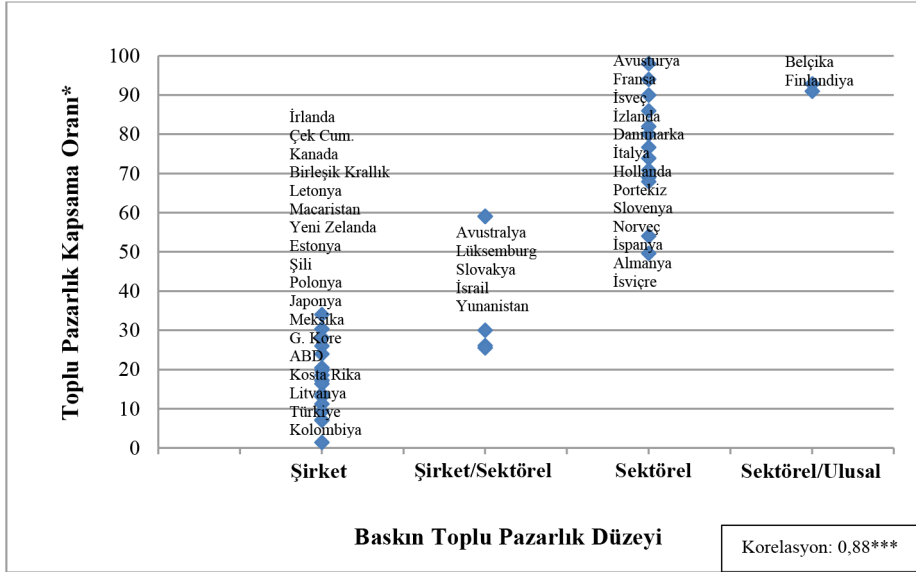
Üçüncü ve en alt seviyede toplu pazarlıklar, şirket ve/veya işyeri düzeyinde de yürütülebilmektedir. Şirket ve/veya işyeri düzeyinde toplu pazarlıklar Kanada, ABD, Birleşik Krallık ve Japonya’da baskın toplu pazarlık türü iken, farklı düzeylerdeki toplu pazarlıkların iççice geçtiği bazı Avrupa ülkelerinde, tamamlayıcı bir toplu pazarlık türü olarak görülmektedir (Traxler, 1994: 171).

1980’lerin sonlarından bu yana, birçok OECD ülkesinde adem-i merkezi, yani şirket veya işyeri düzeyindeki toplu pazarlığı destekleyen birçok reform yapılmıştır. Bu adem-i merkezileşme genellikle ya şirket düzeyindeki toplu pazarlıkların doğrudan ulusal veya sektörel düzeydeki toplu pazarlıkların yerini alması (kontrolsüz adem-i merkezileşme) ya da daha üst düzeyde müzakere edilen genel bir çerçevede, ücret ve çalışma koşullarını müzakere etmek için şirket düzeyinde toplu pazarlıklara izin veren ulusal/sektörel toplu pazarlıklar dahilinde bir ekleme/yetki devri süreci (kontrollü adem-i merkezileşme) yoluyla iki şekilde gerçekleşmektedir. Toplu pazarlıklardaki kontrollü adem-i merkezileşme, Avrupa ülkelerinde iki şekilde uygulanmaktadır. İlkinde, ulusal veya sektörel düzeyde bağitlanan TİS’ler, geniş çerçeveyi tanımlamakta, ancak özellikle İskandinav ülkelerinde veya Hollanda’da olduğu gibi, şirket düzeyindeki toplu pazarlık için geniş bir alan bırakılmaktadır. Bu anlamda sektörel toplu pazarlıklar, işverenlerin şirket düzeyinde tamamlayabileceği veya sapabileceği minimum veya standart istihdam koşullarını belirleyebilir; ya da işçilerin ve işverenlerin, istedikleri çalışma koşullarına uygun ücretleri (alakart ve denkleştirme) seçmelerine izin vermektedir. İkinci kontrollü adem-i merkezileşme biçimi ise, Almanya’da olduğu gibi, ulusal veya sektörel TİS’lerde, genel açık hükümler (general opening clauses)² ve geçici sapma hükümleri (temporary oup-out clauses)³ yoluyla, daha düşük düzeylerdeki TİS’lere sapma izni verilmekte ve sapma istisnaları için gerekli koşullar tanımlanmaktadır (OECD, 2017: 147). Almanya’da istihdamın sürdürülebilirliği veya yeni istihdam alanlarının yaratılması veya bir şirketin rekabet edebilirliğinin artırılması için istisnaların mümkün olduğu genel açık hükümler ve geçici sapma hükümleri yoluyla belli konuların düzenlenmesi şirket düzeyine devredilmektedir. Bunun mümkün olduğu koşulları tanımlayan genel açık hükümler ve geçici sapma hükümleri Almanya’da ilk önce çalışma süresi ile sınırlı olmak üzere geçici bir çözüm olarak başlatılmış ve 1995’ten

2 İşyeri ya da şirket düzeyindeki TİS’lere daha üst düzey TİS’lerde (sektör vb.) belirlenen minimum seviyelerden veya standartlardan sapmasına imkan veren sözleşme hükümleridir (Keune, 2010: 1).

3 Ekonomik sıkıntı dönemlerinde TİS koşullarının (işyeri düzeyindeki TİS’ler de dahil) askıya alınmasına (veya yeniden müzakere edilmesine) imkan tanıyan sözleşme hükümleridir (Keune, 2010: 1).

sonra ücretlere kadar genişletilmiş, son olarak 2000’lerden sonra yaygın hale gelmiştir (Müller ve Schulten, 2019: 248; OECD, 2017: 150).



Grafik 4. Toplu pazarlık kapsama oranı ile baskın toplu pazarlık düzeyi arasındaki ilişki

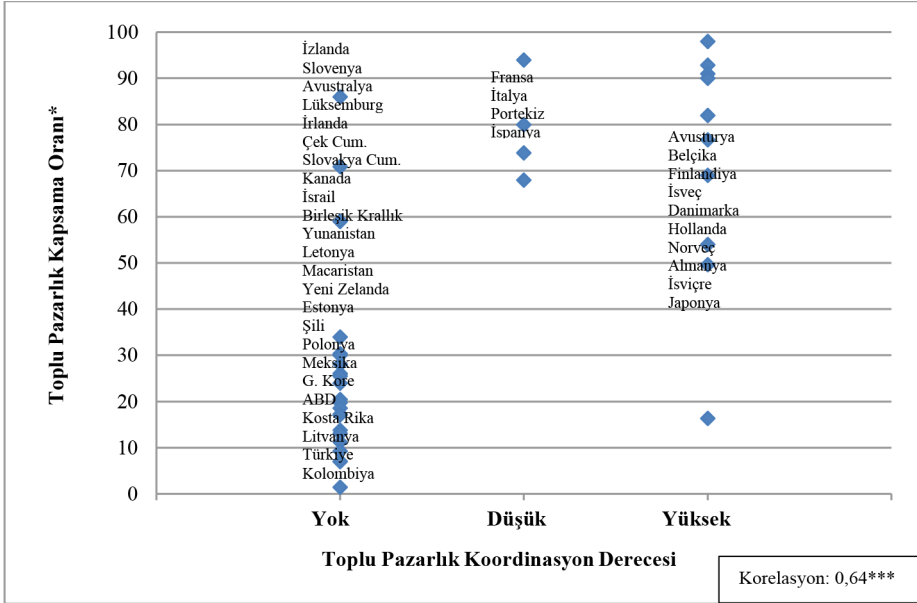
*** 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Kaynak: OECD, 2017: 164; * Visser, (2019), ICTWSS Database Version 6.1

Not: Ülkeler toplu pazarlık kapsama oranı açısından yukarıdan aşağı sıralanmıştır.

Grafik 4’te gösterilen toplu pazarlıkta aynı baskınlık düzeyine sahip ülkeler arasında toplu pazarlık yapıları açısından önemli ölçüde farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin sektörel toplu pazarlığın baskın düzey olduğu ülkelerde bile, şirket düzeyinde toplu pazarlıklar çok önemli bir role sahip olabilir veya tersi de geçerlidir. Grafik 4’te gösterildiği gibi, sektör düzeyindeki toplu pazarlıklar çoğu Batı Avrupa ülkesinde baskın olmaya devam ederken, Kanada, Şili, İrlanda, Japonya, Kore, Meksika, Türkiye, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık, ABD, çoğu Orta ve Doğu Avrupa ülkesinde, baskın toplu pazarlık türü şirket düzeyidir. Son olarak, Avustralya, İsrail, Lüksemburg, Slovakya ve Yunanistan’da sektör ve şirket düzeyinde toplu pazarlıklar neredeyse eşit bir kombinasyona sahiptir (OECD, 2017: 147). Grafik 4’te toplu pazarlık kapsama oranları ve baskın toplu pazarlık düzeyleri arasında doğrusal yönde yüksek düzeyli anlamlı ($r=0,88$; $p<0,001$) bir korelasyon görülmektedir. Bu sonuç, merkezi düzeydeki toplu pazarlıkların baskınlığı arttıkça, toplu pazarlık kapsama oranlarının da anlamlı bir şekilde arttığı anlamına gelmektedir.

Toplu pazarlıklar ayrıca, toplu pazarlık yapılarının bir diğer temel direği olan, pazarlık düzeyleri arasındaki koordinasyon derecesi ile de karakterize edilmektedir (Traxler, 1994: 171). Koordinasyon, “endüstri ilişkilerinde küçük aktörlerin bilinçli bir şekilde büyük aktörlerin toplu pazarlıkla belirlenen ücret ve çalışma koşullarını takip etme derecesi” anlamına gelmektedir (OECD, 2017: 152). Traxler’e (1994) göre, toplu pazarlığın koordinasyonu, farklı düzeylerdeki toplu pazarlıkların kendi amaçlarını karşılıklı olarak engellemesini önlemek için farklı düzeylerin ne ölçüde birbirine entegre edildiğini ifade etmektedir. Örneğin, makroekonomik hedefler üzerinde yürütülen ulusal çaptaki toplu pazarlığın başarılı olabilmesi, sektörel düzeydeki toplu pazarlıkların ulusal çaptaki toplu pazarlığa saygı duymasını sağlama yeteneğine bağlıdır (Traxler, 1994: 171).



Grafik 5. Toplu pazarlık kapsama oranı ile toplu pazarlık koordinasyonu arasındaki ilişki
*** 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Kaynak: OECD, 2017: 164; * Visser, (2019), ICTWSS Database Version 6.1

Not: Ülkeler toplu pazarlık kapsama oranı açısından yukarıdan aşağıya sıralanmıştır.

Grafik 5’te gösterildiği gibi, toplu pazarlık kapsama oranları ile toplu pazarlık düzeylerinin koordinasyon derecesi arasında doğrusal yönde orta düzeyli anlamlı ($r=0,64$; $p<0,001$) bir korelasyon görülmektedir. Bu sonuca göre, İzlanda, Slovenya ve Avustralya’da toplu pazarlıklar arası koordinasyon olmamasına rağmen, toplu pazarlık kapsama oranının yüksek

olması; Japonya’da koordinasyonun yüksek olmasına rağmen, toplu pazarlık kapsama oranının düşük olması, bu iki değişken arasındaki korelasyonu düşüren bir etki oluşturmaktadır.

Toplu pazarlık koordinasyonu, farklı düzeylerdeki pazarlık birimleri arasında örneğin, sektör veya şirket/işyeri düzeyindeki pazarlıkların, tepe örgütler veya bir sosyal pakt ile belirlenen ilke ve çerçeveleri takip ettiğinde (dikey koordinasyon) olabileceği gibi, aynı düzeydeki pazarlık birimleri arasında da örneğin, bazı sektörel veya şirket/işyeri düzeyindeki toplu pazarlıklar başka bir sektörde/şirkette belirlenen standartları takip ettiğinde (yatay koordinasyon) de olabilmektedir (OECD, 2017: 152). Genel olarak sektörel toplu pazarlıklar, çalışma koşullarıyla ilgili şirket düzeyindeki toplu pazarlığın seyrini iyileştirilebilecek bir zemin oluşturmaktadır. Diğer taraftan, sektör içindeki toplu pazarlığın koordinasyonu, öncü toplu pazarlığı takip eden model toplu pazarlıklar yoluyla gerçekleşmektedir (Traxler, 1994: 171).

Genişletme Mekanizması (Teşmil)

Endüstri ilişkileri sistemlerinde, model bir ülkede toplu pazarlık kapsamındaki çalışan oranının, sendikal yoğunluktan daha yüksek olması gözlenen bir durumdur. Bu durum, çoğu kez bir TİS’in sadece toplu pazarlık tarafları ve onların üyeleri için değil, bir genişletme kararı ya da hükmü yoluyla, yasal şartlara bağlı olarak, bir sektördeki ve/veya coğrafi alandaki tüm işletme ve işçilere de otomatik olarak uygulanması ile açıklanabilir. Prensipte olarak, “ikili bağlılık kuralı” (double affiliation principle) gereği, TİS’ler sadece imzacı pazarlık tarafları ve onların temsil ettiği üyeleri için geçerlidir. Ancak genişletme mekanizması yoluyla, toplu pazarlık yoluyla oluşturulan ücret ve çalışma koşulları, sadece toplu pazarlık tarafı sendika üyelerini değil, aynı zamanda ilgili işyerleri, ekonomik sektör veya coğrafi bölgedeki tüm çalışanlar için geçerli hale gelmektedir (ILO, 2018: 18; OECD, 2017: 140; Oesingmann, 2016: 59-61; Villanueva, 2015: 2). Bu nedenle, bir endüstri ilişkileri sisteminde genişletme mekanizmasının mevcut olup olmadığı ve kullanılıp kullanılamayacağı, eğer varsa hangi koşullar altında kime uygulanacağı ve temsil kriterleri vb. konularda bilgi sahibi olmak son derece önemlidir (ILO, 2018: 18).

Genişletme mekanizmaları genellikle hükümet, bir kamu kurumu veya bazı durumlarda bir mahkeme kararı ile bir TİS'in, imzacı tarafların ötesinde uygulanmasını zorunlu kılan ve açık bir yasal düzenlemeye dayanan bir "kamu politikası eylemidir" (OECD, 2017: 141). Bu açıdan, bazı ülkelerde bu kamu politikasının bazı kriterleri varken, bazı ülkelerde genişletme mekanizması otomatik olarak işletilmektedir. Örneğin Almanya'da, herhangi bir genişletme kararının Çalışma Bakanlığı'ndaki üçlü komite tarafından tavsiye edilmesi gerekmekte ve ayrıca işverenler de bu kararı fiilen veto edebilmektedir (OECD, 2017: 141).

TİS'lerin sık sık genişletilmesi, devletin işverenler ve çalışanlar arasındaki özerk toplu pazarlık sürecine müdahale ettiği yönünde eleştirilmektedir. Ayrıca TİS'lerin devlet tarafından sıklıkla genişletilmesi, Fransa'daki gibi, işverenlerin toplu pazarlık sürecine katılabilmek için gönüllü olarak işveren örgütlerine üye olma eğilimini artırırken (Oesingmann, 2016: 63), çalışanların, herhangi sendika üyeliği olmaksızın, TİS olanaklarından "bedavadan yararlanması" (free ride) (Mouret, 2007: 34-35), işçilerin sendikaya üye olma eğilimleri azaltan bir etki oluşturabilmektedir (OECD, 2017: 141). Ancak Finlandiya örneği, genel bağlayıcı TİS sisteminin uygulanmasından kısa bir süre sonra, mekanizmanın hem işveren, hem de çalışan tarafında örgütlenme yoğunluğunu birlikte artabileceğini göstermiştir. Finlandiya'da çalışanların, genel bağlayıcı TİS ile belirtilen haklarını uygulamak için sendikalara olan ihtiyacı artarken, işverenler de, genel bağlayıcı TİS'leri yorumlamak ve yönetmek için işveren örgütlerinin yardımına ihtiyaç duymuşlardır (Malmberg, 2002: 207).

Genişletme mekanizmasının fayda ve maliyetlerini araştıran Villanueva'ya (2015) göre, toplu pazarlık kapsamının yükseltilmesinin işçi ve işverenler üzerinde bir takım olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Olumlu tarafta, genişletilme mekanizmalarının kullanımı, bir sektörde mesleğe özgü ücretlerin alt limitini belirleyerek, ücret eşitsizliğini azaltırken, ücret dağılımının alt kısmında, cinsiyetler arasındaki ücret farklarını düşürmektedir. Ayrıca, aynı işte uzun süreli çalışanlara, geçici verimlilik dalgalanmalarına veya iş döngüsüyle ilişkili ekonomi genelindeki dalgalanmalara karşı güvence sağlarken, işler arasında tam mobilitenin olmadığı durumlarda, iş kalitesinde ve ücretlerde fırsatçı azalmaları önlemektedir. Olumsuz tarafta ise, genişletmeler yoluyla sektör genelinde ücretlerin eşitlenmesi, istihdam artışını engelleyerek, kapsam içindeki tüm işyerlerinin işgücü maliyetlerini artırmakta

ve pazarlık sürecine katılmayan işverenlere ve çalışanlara toplu pazarlık yoluyla belirlenen çalışma koşullarını uygulama zorunluluğu getirmektedir. Ayrıca genişletmeler piyasaya giriş ve küçük işletme yatırımlarının cesaretini kırarak, rekabeti azaltmakta ve işyerlerinin ekonomik şoklara uyum sağlama kabiliyetini sınırlayan ücret katılıkları oluşturmaktadır (Villanueva, 2015: 1).

Genişletme Mekanizmasının Karşılaştırmalı Analizi

Genişleme mekanizmaları temel olarak, başlatma inisiyatifi kimin alacağı, genişletme için minimum gereklilikler olup olmadığı ve kullanım sıklıkları açısından, uygulandığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir (Eurofound, 2015: 27).

Genişletme prosedürü, Avusturya, Belçika, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Lüksemburg ve İspanya'da olduğu gibi, yetkili devlet kurumu tarafından otomatik veya yarı otomatik olarak başlatılabilmektedir (Eurofound, 2015: 27). Örneğin Fransa'da, genişletme prosedürü hem toplu pazarlık taraflarının talebiyle, hem de Çalışma Bakanlığı'nın inisiyatifi ile başlatılabilmektedir. Fransa'da erga omnes⁴ kuralı kabul edildiğinden, TİS imzalayan işveren örgütü tarafından temsil edilen tüm işyerleri, TİS ile belirlenen koşullara tabidir (Villanueva, 2015: 2; Oesingmann, 2016: 60; Baycık, 2019: 22). Diğer taraftan, hem sosyal taraf temsilcilerinden oluşan komisyondan, hem de Ulusal Toplu Pazarlık Komisyonu'ndan olumlu görüş alınması koşuluyla, temsil kabiliyeti olan sendika (%30) ve işveren örgütlerinin (%50) talebi üzerine veya Çalışma Bakanlığı'nın inisiyatifi ile sektör düzeyindeki bir TİS'i, sektördeki tüm işçilere genişletmek de mümkündür (Villanueva, 2015: 2; Oesingmann, 2016: 60; Baycık, 2019: 23).

TİS'lerin neredeyse genel veya evrensel olarak bağlayıcı nitelikte olduğu Finlandiya'da ise, ilk kez 1970 yılında İş Sözleşmeleri Kanunu ile getirilen 2001'de değiştirilen genişletme düzenlemesine göre, genişletme kararı üç taraflı özel bir kurul tarafından verilmektedir (Baycık, 2019: 21). Kurul tarafından, kendi sektöründe temsil kabiliyeti olduğu kabul edilen bir TİS, genel olarak bağlayıcı ilan edilirse, otomatik olarak, işverenler söz konusu TİS'de öngörülen istihdam koşullarını ülke çapında uygulamakla yükümlüdür (Malmberg, 2002: 207; Eurofound, 2011: 5).

4 Kanun yoluyla ya da standart bir uygulama (de fakto) olarak, TİS'lerin sadece imzacı sendika üyelerini değil, aynı zamanda pazarlık birimindeki tüm çalışanları kapsamasıdır (OECD, 2017: 141).

İspanya’da ise, temsil edilebilirlik kavramı, hem sendikalar, hem de işveren örgütleri için erga omnes temsiliğini garanti etmektedir (Molina, 2019). Bu yüzden, toplu pazarlıkta temsil yetkisini alan sendikalar ve işverenler imzaladıkları TİS’i Çalışma Bakanlığı’na kayıt ettirdiklerinde genişletme otomatik olarak gerçekleşmektedir. Bu açıdan, İspanya’da genişletme mekanizması, işverenlerin ve çalışanların referandum oylamasına tabi değildir (Villanueva, 2015: 2). Ancak İtalya’da 2014’de çıkarılan Kolektif Temsil Kanunu’na göre, ulusal çaptaki TİS’ler belirli bir temsil eşiğine ulaşan sendikalar tarafından imzalanırsa bile, referandum yoluyla işçiler tarafından onaylanması koşuluyla, otomatik olarak sektördeki tüm çalışanlar için bağlayıcı hale gelmektedir (Pedersini, 2019; Eurofound, 2015: 27).

Alternatif olarak, genişletme prosedürü, Almanya, Hollanda, Portekiz ve Litvanya’da olduğu gibi, toplu pazarlık taraflarından birinin veya her ikisinin talebi üzerine de başlatılabilmektedir (Eurofound, 2015: 27). Örneğin Almanya’da Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre, toplu pazarlık taraflarından birinin talebi üzerine, tarafları temsil eden 7 üyeden (1 kamu, 3 sendika ve 3 işveren) oluşan Toplu Pazarlık Komitesi’nin genişletmeyi oy çokluğu ile kabul etmesi halinde, eyalet ya da Federal Çalışma Bakanlık’larının “genişletme emriyle” TİS’ler genişletilebilmektedir (Müller ve Schulten, 2019: 246). Hollanda’da ise, 1937’de çıkarılan Toplu İş Sözleşmelerinin İdari Genişletilmesi Hakkında Kanun’a göre, sektörel düzeydeki TİS’leri genişletme prosedürü, bir veya her iki pazarlık tarafının talebi üzerine başlatılmakta ve Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı’nın onayı ile genişletme belirli bir sektördeki tüm çalışanlar ve işverenler için geçerli hale gelmektedir (Eurofound, 2011: 8). Diğer taraftan çoğu ülke için nihai karar, ilgili Bakanlıklar tarafından verilirken, Finlandiya’da, genişletmeyi iş mahkemesinde temyize götürmek mümkündür (Eurofound, 2015: 27).

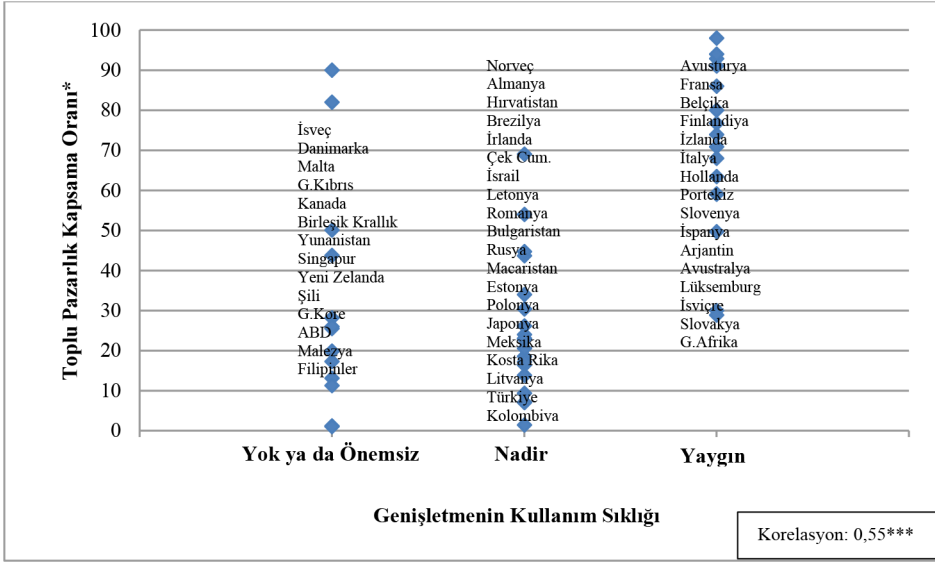
Minimum gerekliliklerin sağlanması koşulu olan mekanizmalar için, bu koşul genellikle toplu pazarlık taraflarının veya TİS’in temsil etme eşiğidir ve bu eşik ülkelere göre değişkenlik göstermektedir (Eurofound, 2015: 27). Örneğin Finlandiya’da, belirli bir sektördeki çalışanların yarısı veya daha fazlası TİS kapsamındaysa, söz konusu TİS’in temsil kabiliyetinin olduğu kabul edilmektedir. Ancak, mevcut TİS kapsamı istatistikleri, dikkate alınan tek koşul değildir. Genişletme kararı veren üçlü yapıdan oluşan kurul aynı zamanda, TİS’in kendi sektöründe nasıl bağtlandığını ve pazarlık biriminde

örgütlü işveren ve çalışanların yüzdesini de dikkate almaktadır (Malmberg, 2002: 207; Eurofound, 2011: 5; Baycık, 2019: 20).

Bir diğer örnek İtalya’da, TİS’lerin otomatik olarak bütün çalışanlar açısından bağlayıcı hale gelmesi için, toplu pazarlık tarafı sendikaların en az %50+1 temsil edilebilirlik eşiğine ulaşması ve referandum yoluyla işçiler tarafından onaylanması gerekmektedir. Ayrıca, işyerindeki üye çoğunluğunu veya çalışanlar tarafından seçilen üyelerin çoğunu alan işyeri düzeyindeki sendikal yapılar tarafından imzalanan TİS’ler, tüm işçiler için bağlayıcıdır (Eurofound, 2015: 27). Almanya’da ise, 2015 yılına kadar, Toplu Pazarlık Komitesi’nin genişletmeyi oy çokluğu ile kabul etmesi durumunda, TİS sektördeki işçilerin en az %50’sini kapsamaya koşuluyla genişletilebilmekteydi. Ancak 2014’te çıkarılan Pazarlık Özerkliğinin Güçlendirilmesi Hakkında Kanun ile bu koşulun yerine, “kamu yararı” koşulu getirilmiştir. Bunun için önemli kriterlerden biri de, fiili kapsama oranını hesaba katan TİS’in “ön baskınlık önemi”dir (Müller ve Schulten, 2019: 246). Hollanda’da genişletme için asgari şart ise, TİS’in ilgili çalışanların en az %55’ini kapsamasıdır (Villanueva, 2015: 2; Eurofound, 2011: 8). Diğer taraftan Hollanda’da TİS’leri gönüllü olarak uygulayan bazı şirketler de vardır, ancak bu kapsamlı bir uygulama değildir. Ayrıca TİS kapsamındaki bir işveren sendikalı olmasa bile, çalışanlara sendika üyeleriyle aynı şartları sunmakla yükümlüdür (Eurofound, 2011: 9).

Kullanım sıklığı açısından ise, Belçika, Finlandiya, Fransa, 2011’e kadar Yunanistan, Lüksemburg, Hollanda, 2012’ye kadar Portekiz, İspanya’da genişletme uygulaması oldukça yaygındır. Ayrıca Avusturya, İrlanda (2009-2011), İtalya, 2008’e kadar Slovenya ve 2011’e kadar Romanya’da fonksiyonel eşitlik nedeniyle genişleme oldukça yaygın bir uygulamadır. Ancak, yukarıda bahsedildiği gibi, genişletme mekanizmasına oldukça sık başvuran ülkelerde, işverenlerin örgütlenme yoğunluğu, sendikal yoğunluktan çok daha yüksektir. Öte yandan, Hırvatistan, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Almanya, Macaristan, İrlanda, Letonya, Litvanya, Norveç, Polonya, Slovakya ve Slovenya’da genişletme mümkün olmasına rağmen, ya nadiren kullanılmakta ya da hiç kullanılmamaktadır. Güney Kıbrıs, Danimarka, 2011’den beri İrlanda, Malta, İsveç ve İngiltere’de ise, TİS’lerin yasal olarak genişletilmesi mümkün değildir (Eurofound, 2015: 27; Eurofound, 2011: 2-3). Ancak TİS’lerin sadece sendika üyeleri için yasal olarak bağlayıcı olduğu Bulgaristan, Almanya, Litvanya, İsveç ve İngiltere’de, uygulamada

işverenler genellikle şirket içindeki tüm çalışanlar için aynı veya benzer koşulları sağlamaktadır (OECD, 2017: 141; Eurofound, 2015: 27).



Grafik 6. Toplu pazarlık kapsama oranı ile genişletmenin kullanım sıklığı arasındaki ilişki

*** 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı

Kaynak: OECD, 2017: 164; * Visser, (2019), ICTWSS Database Version 6.1

Not: Ülkeler toplu pazarlık kapsama oranı açısından yukarıdan aşağıya sıralanmıştır.

Ülkelerin toplu pazarlık kapsama oranları ve genişletme mekanizmasının kullanım sıklığı arasındaki korelasyon Grafik 6'da gösterilmektedir. Buna göre, toplu pazarlık kapsama oranı ile genişletme mekanizmasının kullanım sıklığı arasında doğrusal yönde orta düzeyli anlamlı ($r=0,55$; $p<0,001$) bir korelasyon bulunmaktadır. İsveç ve Danimarka gibi genişletme mekanizmasının kullanılmadığı ülkelerde ya da Norveç ve Almanya gibi nadiren kullanıldığı ülkelerde toplu pazarlık kapsama oranının yüksek olması, iki değişken arasındaki korelasyonu düşürmektedir.

Türkiye'de Genişletme Mekanizması

Türkiye'de endüstri ilişkileri sistemini düzenleyen kanunlarda, 1963'ten günümüze ilkesel olarak, TİS'lerin sadece pazarlık tarafları ve onların temsil ettiği üyeleri için geçerli olduğu ikili bağlılık kuralı kabul edilmiştir. Bu ilkeye bağlı olarak, sendika üyesi olmayan çalışanların imzalanan TİS'den yararlanmaları ise, sendikalara finansal güvence sağlayan dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlanmıştır.

Türkiye’de genişletme mekanizması, sendikal temsil yetkisindeki değişikliklere bağlı olarak, 1963’ten günümüze Türk endüstri ilişkileri sisteminde düzenlene gelmiştir. Genişletme için aranan minimum şartlar açısından, 275 sayılı Kanun döneminde, TİS’in aynı işkolundaki diğer işçilere ve işverenlere genişletilmesi, TİS kapsamındaki işçilerin, işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil etmesi koşuluna bağlanmış, ancak 1980’de çıkarılan 2364 sayılı Kanun ile işkolunda çoğunluk temsili şartı kaldırılmıştır (Subaşı, 2013: 211). 1983 sonrası 2822 sayılı Kanun döneminde bu koşul, genişletilecek TİS’in işkolunda çalışan işçilerin en az %10’unu temsil eden sendikalardan en çok üyesi olan sendika tarafından bağitlanması, olarak değiştirilmiştir. En son 6356 sayılı Kanun döneminde ise, genişletme için gerekli şartlardan işkolu barajı şartı kaldırılarak, genişletmeleri sadeleştirmek ve teşvik etmek amacıyla, TİS’in işkolunda en çok üyeye sahip sendika tarafından bağitlanmış olması koşulu getirilmiştir (Dereli, 2013: 59; Subaşı, 2013: 223).

Türkiye’de genişletme prosedürünü başlatma inisiyatifi, 275 sayılı Kanun döneminde, herhangi bir tarafın talebine bağlı olmaksızın başlatılıyorken, 1980’den itibaren, 6356 sayılı Kanun döneminde de, genişletme prosedürü işkolundaki işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma Bakanı’nın talebi ile başlatılmaktadır. 275 sayılı Kanun döneminde, bir işkolunda gerekli asgari koşulu sağlayan TİS’ler, Yüksek Hakem Kurulu’ndan görüş alındıktan sonra, (1980’den sonra tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikler yapılarak) Bakanlar Kurulu tarafından genişletiliyorken, 2017 Anayasa değişikliği sonrası, bu yetki Cumhurbaşkanı’na geçmiştir.

Türkiye’de endüstri ilişkileri sisteminin kurumsallaştığı 1963’ten beri, ilgili kanunlarda genişletme mekanizması düzenlenmesine rağmen, 1963-1980 döneminde getirilen ağır koşul nedeniyle hiç uygulanamamış (Subaşı, 2013: 223), grev ve lokavt yasağının bulunduğu 1980-1983 döneminde 63 kez, 2822 sayılı Kanun döneminde ise, sadece 18 kez kullanılarak (Subaşı, 2013: 234; Baycık, 2019: 41), etkisi oldukça sınırlı kalmıştır (Çelik, 2019: 55). 6356 sayılı Kanun döneminde henüz kullanılmayan genişletme mekanizması, endüstri ilişkileri sisteminde, toplu pazarlık kapsamını yükseltmesi açısından, beklenen sonucu verememiştir.

Sonuç

Bu çalışmada, toplu pazarlık kapsamını etkileyen faktörler ile toplu pazarlık kapsamı arasındaki ilişki, korelasyon analizi ve karşılaştırmalı endüstri ilişkileri yöntemleri ile açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ulaştığı kritik sonuçlar şu şekilde şöyle özetlenebilir:

- Toplu pazarlık kapsama oranı ile sendikal yoğunluk, toplu pazarlık koordinasyon derecesi ve genişletme mekanizmasının kullanım sıklığı arasında orta düzeyli bir korelasyon gözlenirken, toplu pazarlık kapsama oranı ile işveren örgütlenme yoğunluğu ve baskın toplu pazarlık düzeyi arasında yüksek düzeyli bir korelasyon bulunmaktadır.
- Toplu pazarlık kapsamı yüksek olan ülkeler incelendiğinde, temel olarak yüksek sendikal yoğunluğun, merkezi düzeyli toplu pazarlıkların ve genişletme mekanizmalarının sık kullanımının toplu pazarlık kapsamını yükselten değişkenler olduğu görülmüştür. Ancak sendikal yoğunluğun artması, İskandinav ülkelerinde olduğu gibi, bir gent sisteminin varlığına ihtiyaç duyarken, merkezi düzeyli toplu pazarlıklar ve genişletme mekanizmalarının sık kullanımı yüksek işveren örgütlenme yoğunluğuna bağlıdır.
- Karşılaştırma yapılan ülkelerde toplu pazarlık temsil yetkisi kriterleri olarak, belirli bir sayıda üyeye sahip olma, yasal düzenleme, sosyal taraflar arası anlaşma, çalışanların katıldığı seçimde belirli bir oy düzeyine ulaşma ve yargı kararları ile oluşturuluyorken, Türkiye’de toplu pazarlık temsil yetkisi kanunla belirlenen ve sendika üye sayısına bağlı işkolu barajının yanı sıra, işyeri ve işletme barajlarından oluşmaktadır. Türkiye’de toplu pazarlık temsil yetkisinin ikili baraj kriterine bağlanması, uygulamada özellikle yeni kurulan sendikaların temsil yetkisi almalarını zorlaştırarak, toplu pazarlık kapsamının düşmesine yol açmaktadır.
- 2012 sonrası dönemde, Türkiye’de sendikaların toplu pazarlıkta temsil yetkisi alabilmeleri için gereken işkolu ve işletme barajları düşürülmesine rağmen, toplu pazarlık kapsama oranları, hem sendikal yoğunluktan, hem de işverenlerin örgütlenme yoğunluğundan (ICTWSS verisi %18, OECD verisi %20-30) daha düşüktür ve bu negatif fark her yıl artarak devam etmektedir. Bu durum, çalışanların bir kısmının, sendika üyesi olmalarına rağmen, toplu pazarlık kapsamına giremedikleri ve aslında örgütlenme haklarını kullanırken, bir takım engellerle karşılaştıkları anlamına gelmektedir.

- Toplu pazarlık kapsamının görece yüksek olduğu ülkelerde sektörel ve ulusal düzeyde toplu pazarlıkların baskın olduğu gözlenirken, Türkiye’de baskın toplu pazarlık düzeyi işyeri ve işletme düzeyidir. Ayrıca, Türkiye’de hukuki olarak sektörel düzeyde toplu pazarlık yapmak mümkün olmamakla birlikte, sektörel toplu pazarlığın yerine grup toplu pazarlığı geleneği bulunmaktadır.
- Türkiye’de ikili bağlılık kuralı gereği, toplu pazarlık yoluyla belirlenen ücret ve çalışma koşullarından sadece imzacı toplu pazarlık tarafları ve üyeleri faydalanmaktadır, yani erga omnes kuralı yoktur. Ancak, sendika üyesi olmayan çalışanları da dayanışma aidatı ödeyerek TİS’den yararlanması mümkündür.
- Türkiye’de endüstri ilişkilerinin kurumsallaştığı dönemden itibaren, TİS’lerin genişletilmesi yasal olarak düzenlenmesine rağmen, uygulamasının oldukça nadir olması nedeniyle, toplu pazarlık kapsamında belirgin bir artış oluşturamamıştır.

Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu için Model Önerileri

Türkiye’de toplu pazarlık yapısı ve kapsamına yönelik yapılan yukarıdaki tespitlerin, endüstri ilişkilerinin kurumsallaştığı dönemden günümüze süre gelen Türkiye’nin ekonomik, sosyal ve siyasi kriz ve sorunlarından kaynaklandığı söylenebilir. Bu yüzden, Türkiye’de toplu pazarlık kapsamının artırılması için sosyal tarafların da sürece dahil edildiği, uzun vadeli hukuki ve idari reformlarla endüstri ilişkileri sisteminin çağın gereklerine uydurulması, yani aktörlerden örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlığın yapısına kadar her alanda modernize edilmesi gerekmektedir. Öncelikle demokratik kitle örgütü olan sendikaların çoğulculuk, şeffaflık, açıklık, katılımcılık ve hoşgörü gibi demokratik ilkeleri içselleştirip, bütün çalışan temsilcilerinin seçimle belirlenmesinin yanı sıra, TİS oylaması gibi yenilikleri gelenek haline getirmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, ulaşılan bulgular çerçevesinde, diğer ülke uygulamaları temelinde, Türkiye’de endüstri ilişkileri sisteminin modernizasyonu için öneri varyasyonları aşağıda değerlendirilmiştir.

Türkiye’de, özellikle yeni kurulan sendikaların, işkolu barajı nedeniyle toplu pazarlık temsil yetkisi alamamaları, endüstri ilişkilerinin en temel sorunlarından biri olup, Türkiye’deki sendikaların %70’ini toplu pazarlık

faaliyetinin dışında bırakılmaktadır. Bu sorun ILO tarafından da sürekli dile getirilmekle birlikte, işkolu barajının kaldırılması ya da işkolu barajını aştığı halde, işyeri veya işletme barajına takılan sendikalara, en azından kendi üyeleri adına, toplu pazarlık yapma hakkının tanınması talep edilmektedir. Ancak, Türkiye’de işkolu barajının kaldırılması hem sosyal tarafların bu nokta uzlaşması, hem de sendikal gücün bölünmemesi açısından kısa vadede oldukça zor gözükürken, işyeri veya işletme barajını aşamayan sendikalara kendi üyelerine münhasır toplu pazarlık yapma hakkının verilmesi hem tek toplu pazarlık ilkesi, hem de işverenin çalışanlarına eşit davranma borcu açısından kabul edilebilir gözükmemektedir.

Toplu pazarlıkların çalışan haklarını gerçek manada koruyup geliştirmesi, sendikal çoğulculuk, sendikalar arası rekabet ve toplu pazarlık biriminde temsil yetkisinin temsil gücü en yüksek sendikaya verilmesi yoluyla gerçekleştirilebilir. Temsil gücü açısından, toplu pazarlık tarafı olan sendikanın, Almanya’da olduğu gibi, işvereni toplu pazarlık masasına oturtma ve imzalanan TİS’i uygulatma yeterliliğinin ve gücünün olması son derece önemlidir. Bu yüzden, toplu pazarlık temsil yetkisi açısından belirli üye yoğunluğuna ulaşamamış sendikalara toplu pazarlık yetkisinin verilmesi, temsil gücü ve toplu pazarlıkların çalışanların ücret ve çalışma koşullarını gerçek manada iyileştirmesi anlayışına uygun değildir. Bu kapsamda, Türkiye’nin hiçte yabancı olmadığı aynı işkolundaki sendikaların federasyon tipi üst örgütlenmesinin önünü açılarak, bu sendikaların işkolu barajını aşmaları sağlanabilir. Diğer taraftan, işyeri ve işletme barajları yerine, işyerinde ya da işletmede “üye çoğunluğu” koşulu getirilerek, federasyon üyeliği ile işkolu barajını aşan ve işyeri ya da işletmede en çok üyeye sahip olan sendikanın toplu pazarlık temsil yetkisinin olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca temsil yetkisinin ve itirazların değerlendirilmesi Bakanlık yerine, mahkeme yolu açık olmak üzere, üçlü bir yapıdan oluşan bağımsız bir kuruma bırakılmalıdır. Böylece, temsil yetkisinin bağımsız bir kurum tarafından verilmesinin yanı sıra, federasyon tipi üst örgütlenme modeli ile hem işkolu barajı anlamında temsil gücü, hem de toplu pazarlıkların federasyonlar yoluyla koordine edilmesi yoluyla çalışanların ücret ve çalışma koşullarında daha fazla iyileşme sağlanabilir. Örneğin, Japonya’da çoğu işyeri sendikası, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı bulunmayan ve görevi tamamen sektörel düzeyde çalışma koşullarıyla ilgili taleplerin birleştirilmesi ve toplu pazarlıkların koordine edilmesi olan sektör düzeyindeki gevşek federasyonlara üye olmaktadır (Oh, 2006: 12-13).

Bu örneğin Türkiye'ye uyarlanması ile işkolu barajını aşamayan sendikaların temsil yetkisi tespitinde bağlı olduğu federasyonun işkolu barajı dikkate alınarak, hem tek toplu pazarlık ilkesi korunabilir, hem de sendikalarının işkolu barajını aşmaları sağlanabilir. Bununla birlikte, toplu pazarlıkta temsil yetkisi sendikada olmakla birlikte, federasyonların danışmanlık, mali ve teknik desteğinde toplu pazarlığın koordinasyonu ile hem sendikaların toplu pazarlık güçleri artabilir, hem de ikili bağlılık kuralı yerine işverenin çalışanlarına eşit davranması kapsamında erga omnes kuralı getirilerek, imzalanan TİS'lerden toplu pazarlık birimindeki tüm çalışanların faydalanması sağlanabilir.

Diğer alternatif varyasyon, sektörel ve işyeri/işletme toplu pazarlıklarının aynı anda uygulandığı çok düzeyli toplu pazarlıkların önünün açılmasıdır. Bu varyasyonda, federasyonlara işkolu düzeyinde daha alt düzeyli TİS'lerin genel çerçevesini ve alt-üst limitleri belirleyen gevşek TİS bağitleme yetkisi verilebilir. Örneğin Fransa, Portekiz ve İspanya'da, şirket düzeyindeki TİS'ler ve sektör düzeyindeki TİS'lerle bir arada bulunabilmektedir. Portekiz'de, çalışanların %73'ü bir toplu pazarlık kapsamındayken, çalışanların sadece %10'u şirket düzeyinde toplu pazarlık kapsamındadır (Villanueva, 2015: 2). Ancak bu ülkelerde işveren örgütlenme yoğunluğunun görece çok yüksek olduğu unutulmamalıdır. İşveren örgütlenme yoğunluğunun artması koşuluyla, Türkiye'de çok düzeyli toplu pazarlığa geçilmesi önerilebilir. Ancak Türkiye'de zaten grup toplu pazarlıkların işkolu toplu pazarlığı işlevi gördüğü öne sürülebilir. Fakat Türkiye'de uygulanan grup toplu pazarlığı, yapı itibarıyla işkolu toplu pazarlığına benzese de, gerek toplu pazarlık birimi, gerekse müzakerelerin birden fazla sendika ile yürütülmesi yönüyle, işkolu toplu pazarlığından ayrılmaktadır. Yani, grup toplu pazarlığını birçok ülkede uygulanmakta olan sektörel düzeydeki toplu pazarlıkların ikamesi gibi görmek doğru değildir (Baycık, 2019: 10). Son yıllarda Almanya ve Hollanda gibi ülkelerde kontrollü adem-i merkezîyetçilik kapsamında yaygın bir uygulama haline gelen sektörel TİS'lere genel açık hükümler ve geçici sapma hükümlerinin konması, Türkiye'de işkolu ve işyeri/işletme düzeyindeki TİS'lerin birlikte uygulanmasını kolaylaştırabilir (Baycık, 2019: 12). Ayrıca, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, belirli bir temsil eşliğinin aşan toplu pazarlık taraflarının imzaladığı, en azından ücret ve çalışma koşullarının genel çerçevesinin belirlendiği sektör düzeyindeki toplu pazarlıklar için erga omnes kuralı getirilerek, otomatik ya da yarı otomatik genişletme mekanizmaları yoluyla sendika üyesi olmayan çalışanlar da toplu pazarlık kapsamına

alınabilir.

Son olarak, Baycık'ın (2019) hazırladığı raporda, genel açık hükümler veya geçici sapma hükümleri ile işverenlere çeşitli esneklikler sağlanarak, işkolu düzeyinde toplu pazarlıklar yoluyla toplu pazarlık kapsamının artırılacağı ve ardından toplu pazarlıkların genişletilmesinin yaygınlaştırılması önerilmektedir. Ancak, Türkiye'de genişletme mekanizmasının etkin kullanımının önündeki en büyük engeller sadece işyeri ve işletme düzeyindeki toplu pazarlıkların baskınlığı değil, aynı zamanda düşük sendikal yoğunluk ve işveren örgütlenme yoğunluğu ile TİS'lerde ikili bağlılık kuralının uygulanmasıdır. Bu yüzden, Türkiye'de öncelikle toplu pazarlık düzeyinin yükseltilmesi ve daha sonra genişletme mekanizmaları yoluyla toplu pazarlık kapsamının artırılması uygulanabilir bir yaklaşım değildir. Bu anlamda, Türkiye'de temel olarak işveren örgütlenme yoğunluğu artmadan, çok düzeyli toplu pazarlık yapısına geçilmesi ya da genişletme mekanizmaları yoluyla toplu pazarlık kapsamının artırılması oldukça güç gözükmektedir. Bu yüzden, bu yaklaşım, öncelikle genişletme mekanizmasının sık kullanımı ile işveren örgütlenme yoğunluğunun artmasına bağlı olarak, daha sonra işkolu düzeyinde toplu pazarlıklara geçilmesi halinde başarılı olabilir. Çünkü Fransa ve Finlandiya örneklerinde olduğu gibi, genişletme mekanizmasının kullanımı işverenlerin örgütlenme eğilimlerinin artıran bir etki oluşturabilir ve ardından işveren örgütlenme yoğunluğunun artması da işkolu düzeyinde toplu pazarlığa geçişi ve bu modelin başarılı bir şekilde uygulanmasını kolaylaştırabilir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynakça/References

- AÇŞHB. (2020). Sendikal İstatistikler. Ocak 2013-Ocak 2020.
- AÇŞHB. (2017). Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri 1984-2017.
- Bamber, G. J., Lansbury, R. D., & Wailes, N. (2004). Introduction, Chapter 1, In: *International and Comparative Employment Relations: Globalisation and the Developed Market Economies*, (Eds. Bamber, G. J., Lansbury, R. D. and Wailes, N.), 4th Edition, Allen & Unwin, Crows Nest, Australia.
- Baycık, G. (2019). *Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye için Öneriler*. ‘Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi’ Projesi kapsamında, (ILO) Türkiye Ofisi, Ankara.
- Black, B. (2005). Comparative industrial relations theory: the role of national culture. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1137–1158, DOI:10.1080/09585190500143980.
- Blanpain, R. (1982). Comparativism in Labour Law and Industrial Relations. Chapter 1. In: *Comparative Labour Law and Industrial Relations* (Eds. Blanpain, R. and Millard, F.), 1st Edition, Netherlands.
- Colson, A., Elgoibar, P., & Marchi, F. (2014). Employee representatives in France: employers’ perceptions and expectations towards improved industrial relations. *Research Center ESSEC*, Working Paper: 1407.
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006). Türkiye’de resmi sendikalaşma istatistiklerinin sorunları üstüne. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (9), 11–30.
- Çelik, A. (2019). Sembiyotik ilişkiler ve otoriter korporatizm kıskacında 2010’lu yıllarda Türkiye’de sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev eğilimleri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ÇEEİK 2018 Özel Sayısı, 39–69.
- Dereli, T. (2009). Endüstri ilişkileri ve çalışma hukuku alanında karşılaştırmalı araştırmalar ve yöntem. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 1–20.
- Dereli, T. (2013). 6356 sayılı yeni sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu: Genel bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (36), 41–64.
- DİSK. (2019). *DİSK-AR Sendikalaşma Araştırması, Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler*. (2013-2019).
- Engin, M. (2013). 6356 sayılı yasa’da toplu iş sözleşmesi yetkisi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 143–163.
- Eurofound. (2015). *Collective Bargaining in Europe in the 21st Century*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound. (2011). Extension of collective bargaining agreements in the EU. *Background Paper*, 1–12.
- Eurofound. (2019). Trade Union Density, European Industrial Relations Dictionary. Erişim adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union-density>.

- Görmüş, A. (2012). Türkiye’de toplu pazarlık düzeyleri ve yeni gelişmeler. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 32–48.
- Görmüş, A. (2018). *Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi: Benzeşme ve Farklılaşma Alanları*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Hayter, S., & Stoevska, V. (2009). Social dialogue indicators trade union density and collective bargaining coverage. *ILO Technical Brief*, International Statistical Inquiry 2008-09, 1-15.
- Høgedahl, L. K., & Kongshøj, K. (2017). New trajectories of unionization in the nordic ghent countries: Changing labour market and welfare institutions. *European Journal of Industrial Relations*, 23(4), 365–380, <https://doi.org/10.1177/0959680116687666>.
- ILO. (2018). *Quick Guide on Sources And Uses of Collective Bargaining Statistics*. ILO Publications, International Labour Office, Geneva, Switzerland.
- ILO. (2019). *ILO Uzmanlar Komitesi 2019 yılı Türkiye Raporu*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/meetingdocument/wcms_676283.pdf.
- ILO. (2019). *Örgütlenme Özgürlüğü, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi*. (Çev. Ünlütürk Ulutaş, Ç.) Uluslararası Çalışma Bürosu- Cenevre: ILO, 6. Baskı.
- Keune, M. (2010). *Derogation Clauses on Wages in Sectoral Collective Agreements in Seven European Countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Kochan, T. (1998). What is Distinctive about Industrial Relations Research? In: *Researching the World of Work: Strategies and Methods in Studying Industrial Relations*, (Eds. Whitfield, K. & Strauss, G.) Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Kutal, M. (2014). Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi yasasının kimi hükümlerinin iptali istemi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (43), 13–28.
- Lesch, H. (2004). Trade Union Density in International Comparison. *CESifo Forum* 4/2004: 12-18.
- Locke, R., Kochan, T., & Piore, M. (1995). Reconceptualizing comparative industrial relations: Lessons from international research. *International Labour Review*, 134(2), 139–161.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye’de 1980 sonrası sendikalaşma ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *İ.U. İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 123–144.
- Mahiroğulları, A. (2020). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. Ekin Yayınevi, 4. Baskı, Bursa.
- Malmberg, J. (2002). The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions. *Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957-2009*, 189–213, Erişim adresi: www.scandinavianlaw.se/pdf/43-7.pdf.

- Molina, O. (2019). Working Life in Spain. In: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Erişim adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/tr/country/spain>.
- Mouret, J. (2007). Collective Relations in France: a Multi-layered System in Mutation". In: *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*, (Ed. Blanpain, R.) La Haye, Kluwer Law International.
- Müller, T. and Schulten, T. (2019). Germany: Parallel Universes of Collective Bargaining. Chapter 12, In: *Collective Bargaining in Europe: towards an Endgame, Volume II*, (Eds. Müller, T., Vandaele, K. and Waddington, J.), ETUI aisbl, Brussels.
- OECD Stat, *Trade Unions and Collective Bargaining 2015-2018*, Erişim adresi: <https://stats.oecd.org/>.
- OECD. (2017). *OECD Employment Outlook 2017*. OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
- Oesingmann, K. (2016). The extension of collective agreements in Europe. *Dice Report*, Munich, 14(2), 59–64.
- Oh, H. S. (2006). *Collective Bargaining in Japan, Report on the Survey on Industrial Relations in East Asia*. ILO-Japan Multi-Lateral Project.
- Özveri, M. (2012). *Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özveri, M. (2013). *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Pedersini, R. (2019). Working Life in Italy. In: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Erişim adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/tr/country/italy>.
- Scheuer, S. (1997). Collective bargaining coverage under trade unionism: A sociological investigation. *British Journal of Industrial Relations*, 35(1), 65–86.
- Subaşı, İ. (2013). 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununda toplu iş sözleşmesi teşmili. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 209–246.
- Sungur, O. (2014). Korelasyon Analizi. İçinde: *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (Ed. Kalaycı Ş.), 6. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Sur, M. (2013). 6356 sayılı kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 317–356.
- Traxler, F. (1998). Collective bargaining in the OECD: developments, preconditions and effects. *European Journal of Industrial Relations*, 4(2), 207–226.
- Traxler, F. (1994). Collective Bargaining: Levels and Coverage, Chapter 5, In: *OECD Employment Outlook*, 167–94.
- Ulber, D. (2011). *Neues zur Tariffähigkeit*. RdA 2011, Heft 6, 353.

- Van Oycke, J., Van Gyes, G., & Van Herreweghe, D. (2019). Working Life in Belgium. In: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Erişim adresi: <https://www.eurofound.europa.eu/tr/country/belgium>.
- Villanueva, E. (2015). *Employment and Wage Effects of Extending Collective Bargaining Agreements*. IZA World of Labor 136, 1-10, doi: 10.15185/izawol.136.
- Vincent, C. (2019). France: the Rush towards Prioritising the Enterprise Level, Chapter 11, In: *Collective Bargaining in Europe: towards an Endgame*, Volume II, (Eds. Müller, T., Vandaele, K. and Waddington, J.), ETUI aisbl, Brussels.
- Visser, J. (2019). *ICTWSS Database Version 6.1*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.
- Visser, J., Hayter, S. and Gammarano, R. (2017). Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion or Decline?, *ILO, Labour Relations and Collective Bargaining*, ISSUE BRIEF No.1, 1-12.
- Whitfield, K., Delbridge, R., & Brown, W. (1999). Comparative research in industrial relations: Helping the survey cross frontiers. *International Journal of Human Resource Management*, 10(6), 971–980. DOI: 10.1080/095851999340062.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal politika açısından 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (43), 357–380.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi* (10. Baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.



Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacıların Sosyo-Ekonomik Yaşama Etkileri: Fayda Maliyet Ekseninde Bir Bakış

Effects of Syrian Refugees on Socio-Economic Life in Turkey: An Overview on the Cost–Benefit Axis

Ayhan Gençler¹

Öz

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren Türkiye, yakın coğrafyasında meydana gelen iktidar/rejim değişiklikleri sonrasında, farklı türlerde göç akımlarına maruz kalmıştır. Son olarak da, Ortadoğu ile Kuzey Afrika bölgelerinde yer alan bazı ülkelerde, rejim karşıtı eylemler çatışmaya dönüşmüş; Arap Baharı olarak da bilinen bu çatışmalar sonrasında da, bu ülkelerden ülkemize, göçmen ve sığınmacı/mülteci akını başlamıştır. Türkiye de komşusu olan Suriye'de iç karışıklığın artması ve bu ülkeden kaçan insanlara yönelik uyguladığı açık kapı politikasıyla, kısa zamanda milyonlarca Suriyeli sığınmacıya ev sahipliği yapmak zorunda kalmıştır. Sığınmacıların ülkemizde konuşlanmaları ve kalış sürelerinin belirsizliği, Türkiye'nin sosyo-ekonomik yaşamında yeni sorun alanlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu makalede de Suriyeli sığınmacıların ülkemizdeki sosyal ve ekonomik yaşama olan fayda ve maliyetleri incelenmektedir.

Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, Suriyeli sığınmacıların, tarihinde ilk kez bu kadar kısa süre içinde kitlesel bir göç hareketi içinde kalmış olan Türkiye'nin, sosyoekonomik yaşantısına olan etkilerini ortaya koyabilmektir. Buradan hareketle, bu çalışmada öncelikli olarak Suriyeli sığınmacıların yasal statüleri incelenecek ardından da eğitim, sağlık, güvenlik, istihdam ve ekonomik bakımından olumlu ve olumsuz etkileri ortaya konmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler

Sığınmacı, Mülteci. Geçici koruma, Eğitim, Sağlık, Güvenlik, Ekonomik maliyet

Abstract

Since the last quarter of the twentieth century, Turkey has been exposed to different waves of migration after certain regime changes in some of the countries within close proximity to it. In some countries in the Middle East and North Africa regions, anti-regime actions eventually turned into conflict; After these conflicts, also known as the Arab Spring, an influx of immigrants and asylum seekers/refugees started to emerge from

1 Sorumlu Yazar: Ayhan Gençler (Prof. Dr.), Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Edirne, Türkiye. E-posta: ayhangencler@trakya.edu.tr ORCID: 0000-0002-5946-207X

Atf: Gençler, A. (2020). Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların sosyo-ekonomik yaşama etkileri: Fayda maliyet ekseninde bir bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 111-145. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.78.0036>



these countries to our country. Turkey has been forced to host millions of Syrian refugees in a short space of time due to growing internal turmoil in neighbouring Syria and due to its open-door policy towards people fleeing from other countries. The uncertainty of the deployment of these refugees in Turkey, not to mention the uncertainty surrounding the duration of this situation, has led to the emergence of new problem areas in Turkey's socio-economic life. This article examines the benefits and costs of Syrian refugees to our country's social and economic life.

In this context, the aim of this study is to demonstrate the effects of Syrian refugees on the socioeconomic life of Turkey, which has been involved in a mass migration movement for the first time in its history. Our primary aim in this study will be to examine the legal status of Syrian refugees and then the positive and negative effects of the refugee situation on education, health, safety, employment and the economy will be shown.

Keywords

Asylum seekers, Refugee, Temporary protection, Education, Health, Security, Economic cost

Extended Summary

Today's Syria lived under Ottoman rule for four hundred and three years. After leaving the domination of the Ottoman Empire, Syria's relations with Turkey have consistently been problematic. Thanks to the efforts of the AKParty (JDP- (Justice and Development Party) which came to power in 2002, relations between Turkey and Syria were positive between 2004 and 2011. After 2011, the anti-regime events and conflicts that started in Syria caused a significant proportion of the Syrian people to leave the country. With its open-door policy towards Syrians, Turkey has become a host to about five million Syrians (including unregistered ones), which is far above what Turkey had expected to do. After this flood of refugees, Turkey has had to face the refugee problem. In previous years of migration, Turkey considered the events temporary and tried to overcome the problems with palliative solutions. In the face of the reality of Syrian refugees, Turkey has been engaged in intensive efforts to shape national migration legislation and produce policies. The country has made significant progress both in terms of legislative arrangements and institutional structures.

While the Syrian refugees initially concentrated in the border cities, they later turned towards the big cities. They form a significant proportion of the population in some of our provinces such as Kilis and Hatay, which are located in the border regions. In cities such as Istanbul and Bursa, the ratio of the city to the general population is low, but they nonetheless form a significant proportion of the population and ghettoization can be observed in some districts of these cities. The current situation of the number of Syrian refugees today will cause significant economic problems and crime-based concerns in the future as well as today. The concerns are exacerbated by social media and these concerns are increasing day by day, sometimes for real reasons and sometimes not.

The fact that 46.5% of Syrian refugees are in the 0-18 age range also highlights the issue of education. In order to adapt to society and save their future, the importance of refugee children receiving education is emerging as a very real concern. However, due to the language problem, the fact that the language of education is Arabic both makes it difficult to question the quality of the education given and also imposes significant costs on the country's economy. In terms of health services, the right of refugees to benefit

indefinitely and free of charge has been provided. This not only leads to a reduction in efficiency in overall service quality in terms of health, but also adds additional financial burdens to the budget by increasing the need for new institutions and staff. In order to reduce this cost, there is already a draft law in the TBMM (GNAT-Grand National Assembly of Turkey) to limit health services to one year. There is also concern that the economic difficulties of Syrians and their inability to integrate into society will increase their criminal tendencies. According to the data obtained, 1.32% of the incidents of crime in Turkey are carried out by Syrians. However, in provinces such as Kilis, where the population is densely populated, crime rates have increased to 30%. Of course, these rates do not include the number of incidents not referred to judicial authorities. These are due to tolerance, however, it is estimated that there may be a significant proportion. The reason why the incidents are not reported to the judicial authorities is the fact that the criminals are forgiven. However, the case rate is estimated to be high.

There is a need for refugees to be economically empowered to live their lives while they are in Turkey. Therefore, they are supported in order to be present in the working life. This support may also lead to the development of some flexible situations, both in entrepreneurship and in ignoring situations where the agreement between the worker and the employer may just be informal.

Almost all Syrians are in informal employment. In addition, some people perceive that Syrian refugees might be part of the reason why unemployment rates in our country are 1.5% higher than it is thought they should be and this perception might cause the refugees to be looked on unfavourably. Although the Syrians provide capital inflow to the economy in terms of entrepreneurship with the capital they brought with them, it is understood that forty billion dollars of expenditure was allocated to them, according to the government. This figure refers to the expenditure of a very important resource for a country such as Turkey which has problems with funds and payments. In this article, the social and economic status of Syrian refugees in Turkey is evaluated and their contribution to the social and economic life of our country is examined along with the cost that this has incurred.

Dünden Bugüne Türkiye - Suriye İlişkilerinin Seyri ve Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Türkiye'nin Tutumu

Bugünkü Suriye, Osmanlı Devleti'nin 403 yıl boyunca egemenliği altında kalmış ve bu süreçte ortaya çıkan sorunlar tüm yönleri ile iç sorun olarak sosyo-ekonomik yaşamımızın bir parçası olmuştur. Suriye bölgesi, 24 Ağustos 1516'da Mercidabık Savaşı'ndan 1918 yılına kadar, Osmanlı hâkimiyeti altında (İslam Ansiklopedisi, 2019), 1920-1946 yılları arasında da Fransa'nın kontrolü altında kalmıştır. 1970 yılına kadar karışık ve çalkantılı bir süreç yaşayan Suriye, 1970 yılında dönemin Savunma Bakanı olarak görev yapan Hafız Esad'ın gerçekleştirdiği darbe sonrasında Esad ailesinin kontrolüne geçmiş ve daha sonra da yönetim, baba Esad'dan oğul Esad'a geçmiştir. Hala Esad ailesi Suriye'de iktidarlarını sürdürmektedir (Benek, 2016: 179-180).

Türkiye ile Suriye arasındaki gerilimli ilişkilerin başlangıcı ise Osmanlı'nın Suriye üzerindeki denetimini kaybetmesine dayanmaktadır. Ardından bu iki devlet arasındaki ilişkiler iki binli yılların başlarına kadar sürekli sorunlu biçimde devam etmiştir. Hatay'ın Suriye'nin bir parçası olduğu iddiaları, Fırat ve Dicle'nin suları, terör örgütü PKK destekçiliği gibi konular iki devlet arasındaki önemli sorunlardır. Özellikle 1980'li yılların başında ülkemizde ortaya çıkan bölücü terör faaliyetlerinin liderinin Suriye'de barındırılması, lojistik imkân sağlanması ve terör faaliyetlerine verilen destek, Türkiye-Suriye arasında Ekim 1998'de terörist başının Suriye'den sınır dışı edilmesine kadar süreçte iki ülke arasında önemli sorunlara yol açmıştır (Gökcan, 2018: 173-184).

Ülkemizde iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi'nin ilişkileri geliştirme yönündeki tavrı ve politikalarıyla uzun, soğuk ve bunalım dönemi sonrasında yaklaşık on yıl kadar ilişkilerin geliştiği, sorunların çözümlenmeye çalışıldığı adeta bir bahar dönemi yaşandığı görülmektedir. 2004 yılında serbest ticaret anlaşması yapılmış, 2009'da iki ülkenin katılımı ile ortak askeri tatbikat gerçekleştirilmiş ve 2010 yılında da ortak petrol arama şirketi kurulmuştur. Bu gelişmeler sonrasında Ahmet Davutoğlu da "iki devlet, tek hükümet" söylemiyle sıcak ilişkilere vurgu yapmıştır (Çağlar, 2014: 1)

18 Mart 2011 tarihinde ise Akdeniz havzasında gelişen Arap baharının etkisiyle Suriye'de de hızlanan rejim karşıtı hareketlere karşı, rejimin sert müdahale yöntemini benimsemesi ve uluslararası aktörlerin de devreye

girmesi ile Suriye’de rejim karşıtı hareketler iç savaşa dönüşmüştür. Suriye halkının güvenli yer arayışıyla ülkeden ayrılması, başta yakın bölge ülkeleri olmak üzere birçok ülkenin göç ve göçmen sorunuyla karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur. Bu süreçte Türkiye de başta kısa süreceği sanılan, Suriyeli sığınmacı akınıyla yüzleşmeye başlamıştır.

Türkiye’ye Suriye’den gelen sığınmacı Suriyelilerin sayısı 2012 yılında 14,237 kişi iken, iki yıl gibi kısa sürede bu sayı 2014 yılında 1,519,286’ya; 2015 yılında 2,503,549’a ve 25.07.2019 tarihi itibarıyla de 3,639,284’e çıkmıştır (GİGM, 2019). Bu sayılar kayıt altına alınabilenleri içermektedir. Kayıtlı olmayanların sayısı ise bilinmemekle birlikte, sayının beş milyonu aşmış olduğu ileri sürülmektedir (Ünlü, 2019). Dolayısıyla Türkiye 2014 yılından beri, en fazla Suriyeliye ev sahipliği yapan ülke durumundadır.

Türkiye, Suriyelilerin yanı sıra Dünya’da da en fazla sığınmacı barındıran ülke konumundadır. Ülkemizde 2018 yılındaki 3,622,400 sığınmacının %98’ini Suriyeliler oluşturmaktadır. 2018 yılında yeni kayıt yapılan kişi sayısı 397,600’dür. Bunlara ilaveten 113,000 de yeni doğan vardır. Suriyelilerin dışında diğer sığınmacıların 39,100’ü Irak’tan, 8,700’ü İran’dan ve 6,600’ü ise Afganistan’dan gelenlerdir. Dünya ülkeleri arasında en fazla mülteci/sığınmacı barındıran ülkeler sıralamasında Türkiye ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada 1,4 milyon mülteci ile Pakistan ve üçüncü sırada 1,165,700 kişi ile Uganda bulunmaktadır. Bu ülkelerin ardından ise sırasıyla Sudan, Almanya, İran, Lübnan, Bangladeş, Etiyopya ve Ürdün gelmektedir (UNHCR, 2018). Dünya’da en fazla mülteciye ev sahipliği yapan on ülke arasında zengin ülkelerden sadece Almanya bulunmaktadır. Sığınmacı ve mülteci akını zengin ülkelerin dahi üstünden zorlukla kalkabilecekleri bir sorun iken, Türkiye, toplam nüfusunun yaklaşık %4-7’sini oluşturan sığınmacıya (Türkiye doğudan gelen Türk soylular dışındakilere mülteci statüsü vermemektedir. Bu kişilere yönelik mevzuatımızda farklı tanımlamalar yapılmıştır.) ev sahipliği yapmaktadır. Türkiye’nin, Suriye iç savaşında, birçok uluslararası aktörün çıkar ilişkileri doğrultusunda devreye girebileceğini ve olayın boyutlarının çok farklı mecralara dönüşebileceğini öngörememesi, milyonlarca Suriyelinin ülkemize sığınmasına neden olmuştur. Ortaya çıkan bu durum Türkiye’nin mevcut sosyoekonomik sorunlarının daha da büyümesine yol açmıştır.

Bazı iç ve dış politik etkenlerde sığınmacı sayısının daha da fazla artışına yol açmıştır. Dış etkenler içerisinde en önemlisi Avrupa Birliği (AB) ile Türkiye

arasında 16 Aralık 2013 tarihinde imzalanan Geri Kabul Anlaşması ve bunun yol açtığı sonuçlardır. Türkiye, ulusal çıkarlarına uygun olmadığı için bu tarihe kadar Geri Kabul Anlaşmasını imzalamaktan kaçınmaktaydı. Ancak AB, bu anlaşmanın gerçekleştirilmesi ile birlikte, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına vizesiz seyahat etme imkânı sağlanacağı, Suriyeli sığınmacılar için maddi destek yapılacağı, AB ile Türkiye topraklarına giriş ve ikamet koşullarına uygun davranmayanların sistemli geri kabulünün hızlı gerçekleştirileceği gibi vaatler ile Türkiye'nin anlaşmaya yönelik çekincelerinin ortadan kalkmasına ve anlaşmanın imzalanmasını sağlamıştır. Sonrasında ise verilen sözler tutulmadığı gibi Türkiye, Suriyeliler için AB'ne göçü engelleyen güvenli tampon ülke durumuyla karşı karşıya kalmış ve milyonlarca sığınmacının ülkemize yerleşmesine neden olunmuştur. İç politik yaklaşım bakımından ise inanç yapısından kaynaklanan hoşgörü de diğer önemli bir faktör olarak ileri sürülebilir. Kuran'ı Kerim'in Maide Suresinde; *“İyilikte ve kötülükte birbirinizle yardımlaşın, günah ve düşmanlıkta yardımlaşmayın.”* denmekte, dolayısıyla ümmetin birbirine yardımcı olması buyurulmaktadır. Nitekim Cumhurbaşkanı ve AK Parti, misafir ağırlama yaklaşımını İslami değerlere uygun merhamet duygusuyla buluşturmaktadır. Böylece Suriyelilere “açık kapı” siyasetini ve onlara sunulan yardım ve hizmetleri savunmaktadır. Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan bir beyanatında *“Biz ensar bilincine sahip bir milletiz. Ülkemize gelen her kardeşimizi muhacir olarak görür, muhabbetle karşılız. Onlara evimizi açar, ekmeğimizi bölüşürüz...”* ifadelerini kullanmaktadır. Yapılan bu açıklamalar, dinsel nüvelerden de kaynaklanan zora düşene ve muhtaç olana yardım etmeye dayanan *“ensar muhacir”* anlayışıyla ilişkilidir. Dolayısıyla bir insana yardımcı olmak erdemli bir politika olarak görülebilir (ICG, 2016). Ancak bu uygulamanın meydana gelen politik gelişmelere göre, evrilmesini öngörememek veya yardımın boyutlarını sınırlamadan denetimsiz biçimde *“açık kapı politikası”* nı sürdürmek ve her durumda bunun sürdürüleceğini taahhüt eden uygulamalarda (Kap, 2014, s. 15) bulunmak, ülkemize yoğun ve kontrolsüz Suriyeli sığınmacı akınına neden olmuştur. Bu gelişmeler karşısında nitekim zamanın Başbakanı A. Davutoğlu bir konuşmasında, Suriyelilerin yüz bin olarak belirlenen psikolojik eşiği aştığından bahsetmiştir (Kanat ve Aytaç, 2018: 59). Bu beyan, sığınmacıların sayısının beklenilenin çok üzerinde olduğu, artık bunun yönetsel bir sorun olarak önlerinde bulunduğunu itiraf niteliğindedir.

Türkiye’de Mültecilik Hakkı ve Suriyelilerin Yasal Durumları

Ülkemizin göç politikalarına bakıldığında; Cumhuriyet öncesi dönemde göçmenler ile ilgili özel bir düzenleme veya örgütlenmeye gidilmemiştir. Yaşanan göç hareketlerinin kısa vadeli olduğu düşünülmüştür. Sorunların çözümü de ortaya çıkış nedenleriyle sınırlı kalmıştır (Barut, 2018: 167). Osmanlı Devleti, göçleri “*iskân kurumu ya da politikası*” yla şekillendirmeye gitmiştir (Güzel, 2018: 105). Örneğin, 1849 yılında gelen Macarların sadece iskân sorunlarının çözümü düşünülmüş ve Dâhiliye Nezareti nezdinde bazı daireler bu konuyla ilgilenerek özel bir komisyon tarafından işlemler gerçekleştirilmiştir. 1859 yılından itibaren ise göçün yoğunlaşması sonrasında, Trabzon Valisi Başkanlığında 5 Ocak 1860 yılında Dünya’da türünün ilk örneği olan “*Muhacirin Komisyonu*” oluşturulmuştur. Bu komisyonun “*Rasyonel ve uzun vadeli sosyal planlamayla ilgilenen ilk kurum*” olma özelliğine sahip olduğu görülmektedir (Barut, 2018: 167-169). Osmanlı Devleti’nin ardından Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması ve sonrasında da yaşanan göç hareketleri karşısında “*...bütünsellikten uzak ve parçalı, koordinasyon ve uyum sıkıntıları yaşatan bir mevzuat yapısının*” (Güzel, 2018: 105) olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre 2014 yılına kadar yapılan düzenlemeler ise aşağıdaki gibidir (Güzel, 2018: 105-106):

- ✓ 1934 yılında 2510 sayılı İskân Kanunu (2006 yılında 5543 s.lı İskân Kanunu ile yürürlükten kalktı.),
- ✓ 1950 yılında 5682 s.lı Pasaport Kanunu ile 5683 s.lı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun (2013 yılında 6458 s.lı Kanun ile yürürlükten kalktı.),
- ✓ 1964 yılında 403 s.lı Türk Vatandaşlığı Kanunu (2009 yılında 5901 s.lı Türk Vatandaşlığı Kanunu ile yürürlükten kalktı.),
- ✓ 1994 yılında Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (2014 yılında çıkarılan Geçici Koruma Yönetmeliği (GKK) ile yürürlükten kalktı.),
- ✓ 2003 yılında 4817 s.lı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (2016 yılında 6735 s.lı Uluslararası İşgücü Kanunu ile yürürlükten kalktı.).

- ✓ Suriye'den ilk göçmen kafilesinin gelmesinden on bir ay sonra, bu sorunla mücadele edebilmek amacıyla 30 Mart 2012'de İçişleri Bakanlığı tarafından "Türkiye'ye Toplu Sığınma Amacıyla Gelen Suriye Arap Cumhuriyeti Vatandaşlarının ve Suriye Arap Cumhuriyetinde İkamet Eden Vatansız Kişilerin Kabulüne ve Barındırılmasına İlişkin Yönerge" düzenlenmiştir. Bu kapsamda Başbakanlık Suriyeli Sığınmacılar Genel Koordinatörlüğü oluşturulmuştur ve ayrıca ülkemizdeki Suriyelilerle ilgili kamu kuruluşları arasında koordinasyonun sağlanması için Gaziantep'te görev yapan Valinin de "Koordinatör Vali" olarak atandığı görülmektedir.

Göç ile ilgili mevzuat düzenlemeleri, ülkemizde yaşanan göç hareketleri ve çeşitliliği başta olmak üzere Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlardan gelen talepler göz önünde bulundurularak şekillenmektedir. Bu konuda yapılan düzenlemelerin en önemlisi 2014 yılında yürürlüğe giren 6458 s.lı "Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu"dur (YUKK). Bu kanun ile "İltica ve göç yönetimine ilişkin sorumluluk" kademeli olarak Emniyet Genel Müdürlüğü'nden Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'ne (GİGM) devredilmiştir (Tunca ve Karadağ, 2018: 52). Suriyeli akını başladığında başlangıçta AFAD (Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı) tarafından sığınmacılar ile ilgili durum yönetilmeye çalışılarak 22.04.2014 tarihinde "Kabul ve Barınma Merkezleri ile Geri Gönderme Merkezlerinin Kurulması ve Yönetimi, İletilmesi, İşletirilmesi ve Denetimi Hakkında Yönetmelik" oluşturulmuştur. Bunu takiben de 22.10. 2014 tarihinde Türkiye'de bulunan ve gelmesi muhtemel olanlara uygulanacak işlemlere ilişkin "Geçici Koruma Yönetmeliği" çıkarılmıştır. Türkiye'ye yönelik Suriyeli göçmen akınının yoğunlaşması ve sorunun büyüklüğü karşısında Suriyeliler özelinde oluşan baskıyla, göç alanında önemli ilerlemeler gerçekleştirildiği söylenebilir.

Nitekim Türkiye'nin karşı karşıya kaldığı yoğun sığınmacı akını karşısında hükümet tarafından ortaya konan "geçici kalıcılık" kavramı bu sorun karşısındaki belirsizliği ve bir strateji ortaya koymadaki güçlüğü özetler niteliktedir. Keza Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği eski sözcüsü Metin Çorabatır'ın ifadesine göre (ICG, 2016, s. 3):

"O tarihlerde, ülkede göç ya da sığınma uzmanı çok azdı. Ne iktidar ne de muhalefet partilerinin konuya dair uluslararası normları bilen danışmanları vardı. Böylesi bir akışla başa çıkmayı sağlayacak yasal çerçeve de yoktu. Bir sorun belirdiğinde, doğaçlama bir biçimde kısa vadeli çözüme yönelik kararlar alınıyordu."

Bu ifadeler, Türkiye'nin Suriyeli sığınmacı konusunda hazırlıksız, politikasız ve olabilecek çeşitli gelişmelere yönelik politika üretme yönünde yeterli uzman ve stratejiden yoksun olduğunu özetlemektedir. Düzenlemelerin, yaşanmış deneyimler veya ortaya çıkan sorunlar kapsamında çözüm üretmek yoluyla gerçekleştirildiği görülmektedir.

Türkiye'nin yaşadığı düzensiz göç hareketleri ile “mülteci ve sığınmacılara” yönelik yaptığı ve yapmayı hedeflediği düzenlemeler, uluslararası uygulamaların mevzuatımıza aktarılması yoluyla ortaya koyduğu taahhütler kapsamında gerçekleşmektedir. Nitekim Türkiye, uluslararası alanda bazı hakların tanınmasında sözleşmelere çeşitli kısıtlar koyarak sözleşmeleri onaylama yoluna gitmiştir. 1951 yılında kabul edilen Cenevre Sözleşmesi'nin madde 1/2'si “*1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen her şahsı...*” mülteci olarak tanımlar ve 21. maddesi ise bu kişilere “*vatandaşlar gibi muamele*” edilmesi güvencesi vermekteydi. Ancak ilerleyen yıllarda bu olgunun sadece Avrupa ile sınırlı olmadığı, dünyanın başka bölgelerinde de benzer durumların yaşanmakta olduğu görüldüğünden, Cenevre Sözleşmesi'nden 1967 yılındaki “Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Protokol” ile, “*tarih sınırlaması*” (md. 1/2) ve “*coğrafi sınırlama*” (md. 1/3) kaldırılmıştır (Dost, 2014: 36). Protokol, mültecilere farklı işlem yapılmasını engellediği gibi 32'nci madde kapsamında yasal bir mültecinin “*ulusal güvenlik*” veya “*kamu düzenini bozabilecek sebepler*” dışında sınır dışı edilemeyeceğini ifade etmektedir. 333'ncü maddedeki “*hayatı ve özgürlüğü tehdit altında olacak ülkelerin yasal sınırlarına, her ne şekilde olursa olsun geri gönderemeyecek veya iade edilemeyecektir.*” hükmü de imzacı ve uygulayıcı ülkeleri mültecilerin güvenli bir yaşam sürdürebilmelerinin sağlanmasında onları yükümlü tutmaktadır.

Sözleşmenin düzenlendiği güne kadar dünyada meydana gelen gelişmelerin varlığı ve sonrasında ortaya çıkanlar, bu konular üzerinde tartışmaların sürmesine zemin oluşturmuştur. Çünkü sözleşme, yaşanan dönemdeki soğuk

savaş sürecinde ve Avrupa'yı merkeze alarak oluşturulmuştur. Bu sebeple de "sığınmacı" tanımı konusunda bir mutabakata varılamamıştır. Sözleşme üzerinde süren tartışmalar, devletlerin uygulamada getirdikleri kısıtlamalar veya ulusal mevzuatlarında yaptıkları düzenlemeler (Dost, 2014: 31-32) her ne kadar 1967 protokolü ile kaldırılmış olsa da, mülteci statüsü ile ilgili ülkeler, uygulamada farklı seçenekleri hayata geçirmektedir.

Sığınmacılar ise mültecilik statüsü kazanmak için aranan koşulları içerdiğini ileri süren ve yaptığı başvurunun sonucunu bekleyen kişilere denmektedir (IOM, 2009: 49). Yapılan başvuruda ileri sürülen koşulların kabul edilmemesi durumunda, ülkeyi terk etmek zorunda kalanlardır. Türkiye'nin de uluslararası sözleşmeler ve onadığı anlaşmaları uygulama ve iç hukukuna aktarmada kısıtlamalara gittiği görülmektedir. 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi'ni 1961 yılında TBMM'de onaylayarak yürürlüğe koyan Türkiye, "tarih kısıtlamasını" kaldırmakla birlikte, "coğrafi çekince" hakkını korumuştur (Nurdoğan vd., 2016: 225). Türkiye onadığı bu anlaşmaya koyduğu coğrafi çekince ile Avrupa dışından gelenlere mültecilik hakkı tanımamaktadır. Bu nedenle Suriye ve diğer ülkelerden gelen sığınmacılara mülteci statüsü verilmemektedir. Türkiye bu kısıtlamayı 6458 s.lı Kanun'a da aktarmıştır (Güzel, 2018: 107). 6458 s.lı Kanun'un 61'nci maddesindeki mültecilik unsurlarında Cenevre Anlaşması md.1/2'de yer alan esasların tanımlandığı görülmektedir. 6458 s.lı Kanun'un 62 numaralı maddesinde ise Türkiye'nin uluslararası sözleşmelere koyduğu kısıtlamanın uygulanması ve mültecilik hakkı vermeyeceği diğer ülke vatandaşlarına nasıl bir statü verileceği düzenlenmektedir. Buna göre md. 62'de "şartlı mülteci" tanımlaması getirilmekte; bu madde de 61'nci maddede sayılan mültecilik hakkı kazandıran "Avrupa ülkeleri" ibaresi yerine "Avrupa ülkeleri dışında" ibaresi getirilerek 61'nci maddedeki tüm özellikler harfiyen tanımlanmıştır ve bu özellikleri taşıyan kişilere de "şartlı mülteci" statüsü verilir denmiştir. Gelen kişi 61'nci maddedeki özellikleri harfiyen yerine getirirse dahi coğrafi kısıtlamadan dolayı 62'nci madde'ye göre "mülteci değil", "şartlı mülteci" olabilmektedir. Bu kişilere üçüncü bir ülkeye gidene kadar Türkiye'de kalma hakkı verilmektedir. 63'ncü maddede de mülteci veya şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen kişilerin "ikincil koruma" hakkından yararlanabilecekleri yer almaktadır. Bu maddeye göre; "Ölüm cezasına mahkûm olacak veya ölüm cezaları infaz edilecekler; işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacak olanlar; uluslararası veya ülke genelindeki

silahlı çatışma durumlarında, ayırım gözetmeyen şiddet hareketleri nedeniyle şahsına yönelik ciddi tehditle karşılaşacak” kişilere statülerinin belirlenmesi sonrasında ikincil koruma statüsü verileceği düzenlemesi yer almaktadır. 91’nci maddede de bu kişilere “geçici koruma” sağlandığı belirtilmektedir. Dolayısıyla yapılan hukuki düzenlemede sığınmacılık konusu ve kavramı yer almamış olup, “mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma” kavramları tanımlanmıştır. Suriyeliler şartlı mülteci ve ikincil koruma statülerine dâhil edilebilirler (Akcan, 2018: 61).¹

6833 s.lı Geçici Koruma Yönetmeliği’nin md. 5/1’inde Türkiye’ye giriş yaparken yetkili birimler tarafından tespit edilmeleri veya kayıt yaptırmak üzere başvuruları durumunda, bu kişilerin Türkiye’ye giriş şekilleri veya bulunuşlarından dolayı cezalandırılmayacakları garanti edilmektedir. Md. 6’da bu kişilerin hayatlarının ve özgürlüklerinin tehdit altında olabileceği yerlere gönderilmeyecekleri teminat altına alınmaktadır. Md. 15’te ise geçici koruma işleminin sınırlandırılabilirliğini belirten hükümler yer almaktadır. Buna göre Bakanlar Kurulu kararı ile “*milli güvenliği, kamu düzenini, kamu güvenliğini veya kamu sağlığını tehdit edecek şartların oluşması durumunda*” geçici koruma işleminin “*sınırlandırılabilirliği, süreli veya süresiz*” durdurulabileceği belirtilmektedir. Yönetmeliğin md. 42/1’inde geçici koruma altında olanlardan gönüllü olarak ülkelerine dönmek isteyenlerin imkânlar ölçüsünde desteklenerek onlara gerekli kolaylığın gösterileceği yer almaktadır. Yönetmeliğin altıncı bölümünün 26-32’nci maddelerinde ise sunulacak hizmetler (sağlık, eğitim, iş piyasasına erişim, sosyal hizmetler ve yardımlar gibi) belirtilmektedir. Türkiye’de yapılan düzenlemeleri ise sağladığı katkılar bakımından olumlu ve olumsuz başlıklar altında toplamak gerekirse;

Olumlu yönleri:

- ✓ Hakkaniyet, evrensel insan hakları, bireyin onuru ve saygınlığı ilkelerine dayanan bütüncül bir düzenleme getirmektedir (Güzel, 2018: 112).
- ✓ İçerik bakımından kapsamlı bir düzenlemedir.
- ✓ Uluslararası normlar ile uyumluluk sağlayan düzenlemedir.

¹ Bu makalede ise Suriyeliler için “sığınmacı” nitelemesi kullanılmıştır. Sığınmacılık, mülteciliğe geçiş hakkı doğuran tanımlamayı ifade etmektedir. Türkiye’deki Suriyelilerin ise statüleri bu hakkı vermemektedir. Ancak resmi çevreler tarafından Suriyelilere yönelik vatandaşlık verilebileceği beyanları ve kalış sürelerinin belirsizliği nedeniyle bu niteleme yapılmıştır.

Olumsuz yönleri:

- ✓ Valilere önemli yetkiler verilmektedir (Güzel, 2018: 112).
- ✓ Mevzuattan kaynaklanan uygulamaları GIGM'e vermekte, fakat bu karar neticesinde büyük sığınmacı sorununun Genel Müdürlük ile çözümlenmeye çalışılması yeterli değildir.
- ✓ Geçici koruma altında olanlara yönelik süre kısıtlaması yoktur. Bu nedenle süre açık uçludur.
- ✓ Hizmet uygulamalarının Bakanlıklara aktarılması etkinliği azaltabilir.

Sığınmacı ve göç yoğunluğuna maruz kalınması nedeniyle sorunlara etkin, hızlı ve kurumsal uzmanlık aracılığıyla daha proaktif yaklaşabilmek için mutlaka bir “*Göçmen Bakanlığı*” kurulmalıdır.

Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacılar

Ülkemizde 18.07.2019 tarihi itibarıyla toplam kayıtlı sığınmacı sayısı 3,639,284'e ulaşmıştır. Sığınmacı sayısının cinsiyete göre dağılımına bakıldığında %54'ü (1,970,516) erkeklerden, %46'sı (1,668,768) kadınlardan oluşmaktadır. 2011 yılının başlarından beri ülkemize gelen Suriyeli sığınmacılardan barınma merkezlerinde ikamet edenlerin sayısı sürekli azalma eğilimi göstermiştir. 2011 yılında gelen ilk gruplar sınırlara yakın yerlerde kurulan çadır kentlere yerleştirilmişlerdir. Bu grup, Hatay ilinin Yayladağı, Altınözü ve Reyhanlı ilçelerini tercih etmiştir. Sığınmacı akını yoğunlaştıkça barınma merkezlerinin sayısı Ocak 2013'te 14'e, Ocak 2014'te ise 22'ye yükselmiştir. Şubat 2013'te barınma merkezlerindeki Suriyeli sayısı 150 bini aşmış, Nisan 2014'de ise bu sayı 221,442'ye ulaşmıştır (AFAD, 2014: 18). 2013 yılının başlarına kadar neredeyse tüm Suriyeli sığınmacılar kamplarda yaşarken, “değişen koşullar ve büyük akın” sığınmacıların kampların dışına yönelmelerine sebep olmuştur. Böylece de 2014 yılında yaklaşık beşte dördünün kamp dışına yöneldiği gözlenmiştir (İçduygu, 2015: 7). İlerleyen yıllarda 2017 yılında, barınma merkezlerinde 246,720 kişi bulunurken bu sayı 25.07.2019 tarihi itibarıyla sekiz ildeki on bir barınma merkezinde toplamda 87,280 kişiye gerilemiştir (GIGM, 2019). Kayıtlı sığınmacıların sadece %2,4'ü barınma merkezlerinde ikamet ederken diğerleri çeşitli illerde kayıtlı veya buna aykırı olarak şehirlerde ikamet

etmektedirler. Sığınmacıların kamplardan ayrılmalarında, göç akışının kamp kapasitesinin üstünde olması, aile ilişkileri ve finansal bağımsızlık etkili olmuştur. İlaveten yasa dışı giriş yapmış olanların da kamplara kayıt yaptıramamaları söz konusudur (İçduygu, 2015, s. 8).

Suriyeli sığınmacıların 18.07.2019 tarihi itibarıyla yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında; 0-14 yaş grubunda bulunanların sayısı 1,417,311 kişi olup bu sayı toplam sayının %30'una tekabül etmektedir. 0-18 yaş aralığında ise bu oran %46,5'e çıkmaktadır. Bu durum ülkemizdeki Suriyelilerin neredeyse yarısının okul çağında olanlardan oluştuğunu göstermektedir. Bu gruba eğitim hizmeti sağlanması, karşımıza eğitim sorununu da çıkarmaktadır. Çalışma çağında bulunanların oranı ise %59'dur. Bunların da %56'sı erkeklerden, %44'ü kadınlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla Suriyeli sığınmacıların eğitim ve becerilerinin geliştirilmesi için hızlı ve kontrollü politikaların uygulamaya geçirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır (Duruel, 2015: 209). Çünkü barınma merkezlerindeki sığınmacı sayısının azalması, bu kişiler üzerinde kamu denetiminin gevşediğini ve sığınmacıların daha serbest hareket etmeye yöneliklerini göstermektedir. Bu durum; şehirlerde gettolaşma, kayıt dışı çalışma, suç ve güvenlik gibi alanlarda çeşitli olumsuz gelişmelerin ortaya çıkabileceği riskini doğurmaktadır. Ayrıca bu sorunların gittikçe artabileceği ihtimali bir diğer endişe kaynağını oluşturmaktadır.

Suriyeli Sığınmacıların Eğitim Durumu

Türkiye'de bulunan Suriyelilerin eğitim ve ekonomik durumlarını anlamak bakımından yapılan saha çalışmaları durumu ortaya koyabilmeye yardımcı olmaktadır. Sönmez ve Mete (2017) tarafından sığınmacı yoğunluğunun bulunduğu Gaziantep'te 215 ailede 215 bireye anket uygulaması yapılmıştır. Anket bulgularına göre; Suriyelilerin %45,1'inin ilköğretim, %19,4'ünün üniversite, %3,3'ünün lisansüstü düzeyinde eğitimi varken %14,5'inin ise okuryazar olmadığı görülmüştür. Kilis'te yapılan bir başka çalışmada ise %28,4'ünün lise, %27,5'inin üniversite ve %3,6'sının lisansüstü düzeyinde eğitimi varken; %20,9'unun ilköğretim mezunu, %14,8'inin ise okuryazar durumda olmadıkları görülmüştür (Sönmez ve Mete, 2015: 237). Haziran 2013'te kamplarda ve kamp dışında yaşayan sığınmacıların eğitim durumlarına ilişkin elde edilen verilere göre de; kampta bulunanların %12,3'ü okuryazar değilken, kamp dışındakilerde bu oran %18,8'dir. Diploması olmamakla

birlikte sadece okuryazar olanların oranı kamptakilerde %5,5, kamp dışındakilerde ise %9,5'tir. İlkokul mezunu olanlarda oran kamptakilerde %36,6, kamp dışındakilerde ise %33'tür. Durum ortaokul diplomasına sahip olanlarda kamptakilerde %24,7, kamp dışındakilerde ise %19,4'tür. Ön lisans ve lisans düzeyinde diploması olanlarda ise sırasıyla %13,2 ve %9,6'dır. Yükseköğrenim düzeyinde eğitim alanlarda ise sırasıyla %7,8 ve %9,7'dir. Kamp dışında yaşamlarını sürdüren Suriyeli sığınmacıların eğitim düzeylerinin kamptakilere göre nispeten daha düşük olduğu görülmektedir (Ceritoğlu vd, 2017: 10)

Geçici koruma altındaki Suriyeli sığınmacıların eğitimi iki yolla gerçekleştirilmektedir. İlki Arapça dilinde Türk müfredatıyla Geçici Eğitim Merkezlerinde yapılan eğitim; ikincisi ise örgün eğitim sistemi içinde Türk eğitim sistemi müfredatına göre okullarda verilen eğitimdir. Geçici eğitim merkezlerinde verilen eğitimin daha sonra kademeli olarak tamamen kaldırılması hedeflenmektedir. Eğitimin nasıl verileceği de Geçici Koruma Yönetmeliğinin 28'nci maddesinde düzenlenmiştir.

Üç yüz altmış bin Suriyeli çocuk geçici eğitim merkezlerinde Arapça eğitim almaktadırlar ve eğitim kalitesinde ciddi sorunlar olan okullara gitmektedirler. Suriyeli sığınmacıların analitik olarak ilköğretimden yükseköğretime kadar okullaşma oranı da göz önüne alındığında bu kişilerin eğitiminin varsayımsal olarak toplam maliyeti 50,659,224,000 ₺'dir. Bu da Türkiye'nin 2017 yılı bütçesinin %7,86'sına denk gelmektedir (Kahveci, 2019). Sığınmacı nüfusunun çoğunluğu temel çalışma yaş aralığı (19-54) içerisinde bulunmaktadır ve ortalama olarak eğitim düzeyleri de düşüktür. Sığınmacı nüfusunun yaklaşık %80'inin eğitim düzeyi liseden daha azdır. Bu durum ev sahibi ülkenin eğitim profiliyle benzerlik göstermektedir (Ceritoğlu vd., 2017: 10). Suriyeli sığınmacıların eğitimlerine ilişkin bazı olumlu ve olumsuz sonuçlar söz konusudur. Buna göre potansiyel olumlu sonuçları:

- ✓ Eğitim alma fırsatının yaratılması ile topluma dâhil olabilmeleri sağlanabilir.
- ✓ Eğitim imkânı sunulması meslek sahibi olabilmeleri ve böylece topluma entegre olabilmeleri imkânı mümkün olabilir.

Olumsuz etkileri(ORSAM, 2015: 24):

- ✓ Dil yetersizliğinden dolayı okula ve okul ortamına uyum sorunu.
- ✓ Eğitim düzeyinin yerli işgücü ile benzerlik göstermesi emek piyasaları bakımından düşük nitelikli işlerde yerli işgücünün yerine ikame etkisi yaratması.
- ✓ Türkiye’de eğitimin ücretsiz olması; eğitim sistemine entegre edilmelerinde zorluğa, eğitim harcamalarında artışa ve eğitimin kalitesinde gerilemelere neden olabilir.
- ✓ Ayrıca Suriyeli sığınmacıların kalış sürelerinin bilgisinin net olmamasından dolayı eğitimde ortaya çıkabilecek maliyetleri ortaya koyabilmek de belirsiz hale gelmektedir.

Suriyeli Sığınmacılara Sağlanan Sağlık Hizmetleri

Suriyeli sığınmacıların ülkemizde buldukları süre içinde sağlık hizmetlerine erişimi 19.02.2011 tarihinde yürürlüğe giren Afet ve Acil Durum Merkezleri Yönetmeliği’ne dayanmaktadır. Sığınmacıların tüm giderleri AFAD tarafından karşılanmaktadır. 2013/08 no’lu genelge ile sağlık hizmetlerine erişmelerinin kapsamı genişletilerek on bir ilden seksen bir ile çıkarılmıştır. GKY’nin 21’nci maddesi’ ne göre “*Kayıt işlemlerini tamamlamayan yabancılar, bulaşıcı ve salgın hastalıklarda korunma hizmetleri ve acil sağlık hizmetleri dışında sağlık hizmetlerinden yararlanamayacaklardır.*” GKY’nin 27’nci Maddesi’nde de sunulan hizmetlerin kapsamı yer almaktadır (Selen, 2019). Dolayısıyla sağlık hizmetlerinden yararlanma kapsamı kayıtlı olan sığınmacıları içermektedir.

Sağlık hizmetleri ülke genelinde mekân ayrımı yapılmaksızın Sağlık Bakanlığı’nın kontrol ve sorumluluğundadır. GKY md. 27’de; sığınmacıların acil ve zorunlu haller dışında özel sağlık kuruluşlarına doğrudan başvuramayacakları; bilgisi yer almaktadır. Ayrıca yine GKY’ne göre “*Bulaşıcı hastalık riskine karşı gerekli tarama ve aşular yapılarak her türlü önlem ve tedbir alınır.*” ve “*Geçici korunanlar arasında madde bağımlılığı veya psikolojik sorunları olduğu tespit edilenler hakkında sağlık kurumuna nakli de içerebilecek şekilde gerekli tedbirler alınır.*”. Yine GKY’ de sığınmacıların temel ve acil sağlık hizmetleri kapsamında uygulanacak

tedavi ve ilaçlardan katılım payı alınmayacağı ve hizmet bedellerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın belirlediği SUT' da belirtilen bedeli geçemeyeceği ve bu bedelin AFAD tarafından ödeneceği belirtilmiştir (Selen, 2019). 04.11.2015 tarihli genelge ile de Geçici Koruma Altına Alınanlara Verilecek Sağlık Hizmetlerine Dair Esaslarda değişikliğe gidilmiştir. Bu tarihte hizmetlerin konusu ve uygulama esasları düzenlenmiştir. Yapılan protokoller ve düzenlenen genelgelerin yasal dayanağı ise YUKK'nun 89. maddesi ve GKY'nin de 27. maddesine dayanmaktadır. Yasal çerçevenin yanında birçok ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşu da sığınmacılara ilişkin destekleyici hizmetler sunmaktadırlar.

Sunulan sağlık hizmetlerinin maliyeti OECD'nin yaptığı maliyetlendirme hesabına göre; $1,000 \times 3,000,000$ Suriyeli $\times 4$ yıl = 12 milyar \$ olarak (T24, 2019) tahmin edilirken, dönemin Başbakanı tarafından Aralık 2017 tarihine kadar 16 milyar liralık sağlık hizmetleri için harcama yapıldığı belirtilmektedir (Gültaş ve Balçık, 2018: 201). Maliyet faktörünün yanı sıra Suriyeli sığınmacıların yoğun olarak buldukları yerlerde sağlık kurumlarına başvuru fazlalığından dolayı yerli vatandaşın hizmete erişiminde gecikmeler ve hizmet kalitesinde düşme olduğu (ORSAM, 2015: 29) konusunda yakınmalar da bulunmaktadır. Hatta Güney bölgelerinde sağlık hizmetleri sunumunda Suriyeli sığınmacılara öncelik tanındığı gibi şikâyetler de dile getirilmektedir (Teyit, 2019).

Sığınmacıların, sağlık hizmetleri bakımından maliyet ve kalite konusunda oluşturdukları olumsuzlukların yanı sıra ülkemizde yıllardır yoğun mücadeleler sonucunda sorun olmaktan çıkmış bazı hastalıkların (kızamık, sıtma, verem, uyuz gibi) yeniden canlanmasına neden oldukları da görülmektedir. Fakat sonuç itibarıyla Suriyeli sığınmacıların sağlık hizmetleri üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin bulunduğunu söylemek mümkündür;

Olumlu etkileri:

- ✓ Sağlık hizmetlerine geniş erişim imkânı sağlanmış olması; insan hakkı olarak bu hizmetlerin ülkemizde ayrımcılık yapılmadan herkese sağlandığını göstermektedir.
- ✓ Gelenlerin beraberinde taşıdıkları sağlık sorunları (bulaşıcı hastalıklar gibi) ile mücadelede ve yayılımının engellenmesinde aktif rol alınmıştır.

Olumsuz etkileri:

- ✓ Sığınmacılar sağlık harcamalarında fazladan maliyet oluşturmuştur.
- ✓ Vatandaşlarımız gelir testi ile prim yükümlüsü haline gelirken, sığınmacıların herhangi bir bedel ödemeksizin ve süresiz sağlık hizmetlerinden yararlanmaları bu kişilere yönelik toplumda negatif bakış açısının artmasına yol açmıştır
- ✓ İlaç temininde kayıt dışı ikincil piyasalar oluşmuştur.
- ✓ İlave yükler nedeniyle personel yetersizliği ve hizmet kalitesinde gerilemeye neden olmuştur.
- ✓ Yeni hastalıkların ortaya çıkması nedeniyle bu hastalıklar ile mücadelede ilaç temini sorunu oluşmuştur.
- ✓ Sığınmacı yoğunluğunun olduğu yerlerde yeni sağlık hizmet birimleri açılmasına sebebiyet vermiştir.

Suriyeli Sığınmacıların Güvenlik ve Suç Durumu

Göçmelerin, buldukları ülkenin vatandaşlarına göre suç işleme oranlarının daha yüksek olduğuna dair bir anlayış vardır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, göçmenlerin ülke vatandaşlarına göre daha fazla suç işlediklerine ilişkin görüşlerin yer aldığı görülmektedir (Kızmaz, 2018: 394). Ancak bu algılara rağmen, Almanya Aşağı Saksonya Eyaleti Kriminolojik Araştırmalar Enstitüsü Müdürü Thomas Bliesener'in belirttiğine göre ise "göçmenler suça bulaşma konusunda Almanlardan daha ileri değil" dir. Göçmen toplulukları ile Alman toplumu arasında suç işleme bakımından kayda değer bir fark olmadığı, göçmenlerde suç işleme oranının yaklaşık %1 veya %2 oranında daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Mültecilerin ise suç işleme oranının daha düşük olduğu belirtilmektedir (Haberler.com, 2018). Mülteci ve sığınmacıların yasal göçmenlere göre suç işleme durumlarının daha düşük olması, bu kişilerin suça karışmaları durumunda çok kolay sınır dışı edilebilecekleri endişesinden kaynaklanmaktadır. Ancak Suriyelilerin yoğun olarak buldukları Ürdün'de yapılan çalışmadaki istatistiksel verilere göre, suç olaylarının Ürdün toplumu üzerinde önemli olumsuz etkileri bulunduğu ileri sürülmektedir (Alabbadi, 2019: 274).

Türkiye’de ise Suriyeli sığınmacılara yönelik olumsuz algının kısa zamanda arttığını söylemek mümkündür. Bu sonucun ortaya çıkmasında Suriyeli sığınmacı sayısının oldukça fazla olması etkilidir denilebilir. Nitekim, Mayıs 2019 tarihi itibarıyla Türkiye’de kayıtlı 3,6 milyon, kayıt dışı 1,5 milyon ile sığınmacıların toplamda 5 milyonu aşmış oldukları ileri sürülmektedir (Ünlü, 2019). Bu durumda Suriyeliler 2012’den beri Türkiye nüfusunun %4-7’sini oluşturmaktadır. Bu kadar hızlı demografik katılımın sonucu olarak da yerli toplum tarafından Suriyelilere karşı olumsuz sosyal algıların güçlenmesi de kaçınılmaz olmuştur.

Özellikle bazı illerimizde ve ilçelerimizde Suriyeli sığınmacı sayısı yerli halkın sayısını da aşmış durumdadır. 15.08.2019 tarihi itibarıyla Suriyelilerin nüfusu, il nüfusu ile karşılaştırıldığında (Mülteciler Derneği: 2019); Kilis’in %81,21’i, Hatay’ın %27’si, Şanlıurfa’nın %21,6’sı, Gaziantep’in %21,01’i, Mersin’in %11,14’ü, Adana’nın %10,79’u, Mardin’in %10,57’si, Bursa’nın %5,85’i, İzmir’in %3,37’si ve İstanbul’un %3,64’üne tekabül etmektedir.

Suriyelilerin neredeyse tamamı kültürel nedenler ve geldikleri mekânlar bakımından köy ve belde nüfusu tabanlıdır. Bu nedenle bu nüfus yapısı, ülkemizin kentleşme sürecini de olumsuz yönde etkileyecektir. Nitekim İç İşleri Bakanlığı “Türkiye Mülki İdare Envanterine” göre, Türkiye’deki köy ve belde sayısı 18,336, TÜİK (2017) verilerine göre de köy ve belde nüfusu 6,049,393 kişi olduğundan köy ve beldeye düşen ortalama nüfus sayısı 330’dur. Bu bağlamda Suriyelilerin nüfusu 10,376 köy sayısına denk gelmektedir (Kahveci, 2019). Sayıları on yedi ilin nüfusundan daha fazla, on sekiz ilin nüfusunun toplamından ise daha azdır. Mevcut durum, aynı zamanda Türkiye’nin demografik yapısı bakımından da yeni yükler ve sorunları beraberinde getirmektedir (Kahveci, 20.07.2019).

Kilis’te yerli halka yöneltilen “Suriyelilerin suç oranını arttırdığı doğru mudur?” yönündeki soruya, yerli halkın %77,5’i evet derken sadece %8’i hayır demiştir. Ankara’da 400 kişiyle yapılan bir görüşmede “Suriyeliler geldikten sonra hırsızlık vakalarında artış oldu.” diyenlerin oranı %62, “şiddet, darp, öldürme ve yaralama olaylarında” artış olduğunu belirtenlerin oranı ise %60 olarak gözlenmiştir. Hatay’da ise “Suriyelilerin gelişiyse suç olayları nasıl değişti?” sorusuna görüşmeye katılanların %62,5’i arttı yönünde beyanda bulunurken, %37,5’i herhangi bir değişiklik olmamıştır şeklinde görüş bildirmişlerdir (Kızmaz, 2018: 397-398).

Ünlü (2019) tarafından da sadece Suriyeli sığınmacıların medyaya yansıyan durumlarına ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır. Bu bağlamda 73 ayrı haber sitesinden 371 haberin bilgisi edinilmiştir. 2012-2019 yılları arasında basından toplanan haberlerdeki suç olaylarının %23 ile en büyük dilimini yaralama ve kavga olayları; %14,01'ini dolandırıcılık; %13,20'lik payı hırsızlık ve gasp; %12'sini ise cinayete ilişkin suçlar oluşturmaktadır. Suriyeliler arasında şiddet olayı da 2016 yılına göre 2017 yılının ikinci yarısında, neredeyse üç kat artmıştır. Adli makamlara yansımayan pek çok olayın da olduğu ileri sürülmektedir (ICG, 2018: 3). Nitekim ABD gibi diğer ülkelerde yapılan tespitlere göre, göçmenlerin yerli vatandaşlara nazaran meydana gelen suç olaylarını polise bildirmede daha isteksiz oldukları gözlenmiştir (Özaşçılar vd., 2018: 2). Özaşçılar vd.'nin 2018'de İstanbul'un Zeytinburnu bölgesinde 380 Suriyeli sığınmacıdan topladıkları verilere göre, Türkiye'de uzun süre kalmayı düşünenlerin, suç olaylarını polise bildirmede daha isteksiz olduklarını gözlemişlerdir.

Suriyeli sığınmacıların suçluluk durumları ile ilgili verilere, resmi kurumlardan ulaşmanın mümkün olmadığı, “bu verilerin verilmemesi yönünde bir tutumun sergilendiği” ileri sürülmüştür. Ancak TBMM'de hükümete yönelik yöneltilen soru önergesi üzerine, İçişleri Bakanlığı tarafından 05.07.2017 tarihinde Türkiye genelindeki Suriyeli sığınmacıların dâhil olduğu 2014-2017 yılları arasındaki adli vaka ve olay sayısına ilişkin yapılan açıklamada, Suriyelilerin yıllık ortalama olayların %1,32'sini gerçekleştirdikleri ve olayların çoğunun kendi aralarındaki anlaşmazlıklardan kaynaklandığı belirtilmiştir. 22.10.2018 tarihli açıklamada ise karıştıkları suç oranları %1,46 olarak belirtilmiştir (Kızmaz, 2018: 401-402; Taştan vd., 2017: 24). Ortalama olarak suç olayları düşük olmakla birlikte, Kilis gibi Suriyelilerin yoğun bulunduğu illerde ise suç oranlarının %30'lara kadar tırmandığı da belirtilmektedir (Ertürk, 2019). Çakır'ın CNN Türk kanalındaki 30.07.2019 tarihli “Türkiye'nin Gündemi” isimli programda belirttiğine göre de, suç ve suçlu olgusunda Suriyeliler ile birlikte, yeni sorunlar da ortaya çıkmıştır. Çakır'a göre, Suriyelilerin karıştıkları suçlar tam olarak belirtilmediği için olay sayısı da tam olarak saptanamamaktadır. Yaşanan olaylarda önceden “*faili meçhul*” durumu söz konusuysen sonradan “*maktulü meçhul*” kavramı anlam kazanmıştır. Çünkü gerçekleşen olaylarda ölen Suriyelilerin kimliği de belirlenememektedir. Olayların ve gün geçtikçe de söylem ve saldırganlıkların arttığı da görülmektedir. Örneğin 26 Mayıs

2019 tarihinde Bursa'da gerçekleştirilen bir sokak röportajında Suriyeli bir gencin açık açık “Kafa kesmek istiyorum.” dediğine tanık olunmaktadır (Ünlü, 2019)

Bu kadar büyük bir nüfusun Türkiye'nin demografik ve sosyal yaşamında yer alması, Suriyelilerin özellikle belirli şehirlerde ve ilçelerde yoğunlaşmaları, yerli toplumda “Suriyeli nefretinin” oluşmasına ve en küçük bir olayda bile özellikle sosyal medya üzerinden toplumsal hareketlenmelere yol açabilmektedir. Dolayısıyla Suriyelilerin karıştıkları suçta dayalı olayların toplum üzerindeki çarpan etkisi çok daha büyük olmaktadır.

Göz ardı edilmemesi gereken ve boyutlarının ne olabileceğinin bilinmediği diğer bir tehlike ise “*terör*” alanındadır. Suriyelilerin ülkeye girişleri esnasında yeterli güvenlik ve biyometrik işlemler tamamlanmadan sadece kişisel beyanları göz önünde tutulmuş olması, (Ünlü, 2019) bu kişiler arasında terör örgütleri ile ilişkisi olanları belirlemeyi güçleştirmekte ve önlem almayı da zorlaştırmaktadır. Bu kişilerin Suriye'de bulunan terör örgütleriyle bağlantılı olabilecekleri veya onlara yardımda bulunabilecekleri algısı toplumsal gerginliğe neden olmaktadır (Tunca ve Karadağ, 2018: 61).

Suriyeli Sığınmacıların İstihdam Durumu

Ülkemizde bulunan Suriyeli sığınmacıların “geçici koruma” altında olmaları ve kalış sürelerinin belirsizliği, bu kişilerin sürekli kaynak tüketen olmaktan çıkarılıp üretken olarak görev üstlenebilmeleri için bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. 6458 s.lı Kanunun 65'inci maddesindeki esaslara göre; başvuruda bulunmuş ve 62'nci madde' ye göre “şartlı mülteci” statüsü alabilme hakkı tanınmış olanlara 89'ncü madde kapsamında bazı yardım ve hizmetlere erişim hakkı tanınmıştır. 2014 yılında çıkarılan Geçici Koruma Yönetmeliği'nin 29'uncu madde' sinde geçici koruma altındakilerin iş piyasalarına erişimine düzenleme getirilmektedir. Buna göre md. 29/2'de geçici koruma belgesine sahip olanların md. 29/3'de çalışamayacağı iş ve mesleklerin olduğuna vurgu yapılmıştır. Bunlar: Dış Tabipliği, dişçilik, ebelik, hastabakıcılık, eczacılık, veterinerlik, özel hastanelerde sorumlu müdürlük, avukatlık, noterlik, özel veya kamu kuruluşlarında güvenlik görevlisi, kara suları dâhilinde deniz ve deniz ürünleri işleri, gümrük müşavirliği'dir (Mevzuatanalizi.com, 2019). Dolayısıyla geçici koruma belgesine sahip olanlara, kısıtlayıcı düzenlemelerle de olsa, geçici koruma süresi içinde (md. 29/4) iş piyasalarına erişebilme

imkânı verilmiştir. Bu haktan yararlanabilmek için sığınmacıların Türkiye’ye girişlerinin kayıt altına alınmış olması ve başvuruda bulunabilmek için Türkiye’de altı ayı doldurmuş olmak gerekmektedir.

15.01.2016 tarihli Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik’in (GKSİYİ) (29594), md. 5/42’sine göre, “*mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar; çalışma izni muafiyeti kapsamındadır.*” Bu kişiler başvurularını, il valiliklerine yaparlar. Valilikler, talebi Bakanlığa iletir. Bakanlık tarafından, “*mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak kişilere...*” kota sınırlaması (md. 5/5) getirebilir. Buna ilaveten GKÇİY’in 8. maddesine göre, geçici koruma altındakilere “*istihdam kotası*” da getirilebilmektedir. Ayrıca “*çalışma iznine başvuru yapıldığı işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde onunu geçemez.*” Çalışan sayısının ondan az olduğu işyerlerinde ise bu kişilerin sayısı “bir” ile sınırlandırılmıştır. Ancak çalışma izni başvurusu tarihinden önceki dört haftalık süre içinde yabancı işçinin yapacağı işi yapabilecek aynı nitelikte Türk vatandaşı olmadığına belgelenmesi durumunda (md. 8/3) istihdam kotası uygulanmayabilmektedir. Yapılan düzenlemeler, yerli işgücü piyasasını rekabete karşı korurken, geçici koruma altında olanların da ekonomik üretkenliğe girmeleri yönündeki engellerin azaltılmasını, formel işleyen piyasa yapısı kapsamında çözümlenmeyi hedeflediği anlaşılmaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 31 Mart 2019 tarihinde yapılan açıklamaya göre çalışma izni verilen Suriyeli sığınmacı sayısı toplam 31,185 kişidir (www.multeciler.org.tr: 2019). Suriyelilerin eğitim durumu ve verilen çalışma izinleri birlikte değerlendirildiğinde, Suriyelilerin nitelik gerektirmeyen ve düşük ücretli işlerde yoğunlaştıkları görülmektedir. Suriyeli kadınların %55’inin 249\$’ın altında gelir elde ettiği anlaşılmaktadır. Erkeklerin ise %53.8’i 250-499\$ arasında gelir elde edilen işlerde çalıştıkları görülmektedir (Arslantürk ve Tunç, 2018: 166-167). Bu durum Suriyelilerin yerli halkın tercih etmediği, kötü çalışma koşullarının olduğu işlerde çalıştıkları ve dolayısıyla işgücü piyasasındaki boşluğu doldurma yönünde katkıda buldukları ileri sürülebilir. Ancak işsizlik içerisinde yapısal işsizliğin yoğunluğu ve bu işsizlik ile karşı karşıya kalanların eğitim düzeyinin düşüklüğü de göz önüne alındığında, Suriyelilerin yerli işgücü üzerinde “*ikame etkisi*” oluşturdıkları söylenebilir. Bu da yerli

işgücünün istihdamını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda özellikle Suriyelilerin nüfus yoğunluğunun olduğu Şanlıurfa, Kilis, Hatay ve Gaziantep gibi illerde sığınmacılar, yerli halk için “iş kaybı” olarak bir etki yaratmaktadır. Bu illerde işlerini kaybedenler gerekçe olarak Suriyelileri göstermektedirler. Yaklaşık yarısı da ücretlerdeki azalmanın sebebini yine Suriyelilerin varlığına dayandırmaktadır (ORSAM, 2015: 16-18).

Suriyelilerin özellikle kayıt dışı sektörlerde düşük ücretle çalışarak yerli çalışanlar için rekabet oluşturdukları görülmektedir. İzmir’de sezonluk yerli ve vasıflı işçiler günlük 50₺ (16\$) kazanırken, Suriyelilerin 30₺ (10\$)’yi kabul ettikleri, kunduracılık mesleğinde ise yerli 80₺ (25\$) kazanırken, Suriyelilerin 12 ₺ (4 \$)’e çalıştıkları ve kamu hizmetlerinden de ücretsiz olarak yararlandıkları belirtilmektedir (ICG, 2016: 13).

İstatistiki veriler net olmasa da Suriyelilerin “tekstil, inşaat, ayakkabı imalatı, tarım, mobilya, mevsimlik tarım işçiliği alanlarında iş buldukları ve yerel halkın işini kaybetmesine yol açtıkları söylenebilir (ICG, 2016: 5).

Taştan vd. (2017) yürüttükleri bir çalışmada yaptıkları regresyon analizinin sonuçlarına göre 2016 yılındaki işsizlik oranlarının Suriyelilerin henüz ülkemize gelmedikleri 2010 yılının gerisinde olduğu ve bu nedenle de Suriyelilerin işsizliğe neden olduklarını iddia etmenin doğru olmadığını vurgulamaktadırlar.

Kızıl’da (2016) yapmış olduğu çalışmada sınıra yakın bölgeler dışında en fazla istihdam sağlayan İstanbul’daki işsizlik oranında Türkiye ortalamasının bir puan üzerinde artış olduğunu ancak, işsizlik oranlarındaki değişimde yerli nüfus ile mülteciler arasındaki ilişkiyi açıklayabilecek yeterli kanıt bulunmadığını belirtmektedir. Fakat yapılan analizler ile Suriyelilerin çoğunlukla kayıt dışı istihdamı ve dezavantajlı grupları etkilediğini ileri sürmenin mümkün olabileceğine yönelik vurgu yapılmaktadır.

Del Carpio ve Wagner (2015) tarafından bir yapılan çalışmaya göre ise, Suriyeli sığınmacıların özellikle kayıt dışı sektörde iş buldukları ve bu sektöre giren her 10 Suriyeli sığınmacının, 6 yerli işgücünü bu sektörden uzaklaştırdıkları belirtmektedirler. Suriyelilerin özellikle kadın işgücünün iş kaybına sebep oldukları, bunlarında genellikle tarım ve inşaat sektörlerinde olduğudur. Fakat kayıt dışı sektördeki iş kaybının, kayıtlı

sektörde istihdam artışına neden olduğunu, erkek işgücünün sektörler arasındaki geçişine bağlı olarak net iş kaybının olduğunu söylemenin mümkün olamayacağını, fakat kadınlar için aynı geçişkenliğin söz konusu olmadığını ileri sürmektedirler.

Ceritoğlu vd. (2017) yaptıkları analizde, Suriyeli sığınmacıların, erkek yerel işgücünün kayıt dışı sektördeki istihdamın yaklaşık %2 oranında gerilemesine neden olduğunu hesaplamışlardır. Sektörden ayrılan işgücünün ise %50'sinin çalışma faaliyeti dışında kaldığı, %32'sinin ise işsiz statüsüne geçtiğini, bunlar arasında sadece %18'inin kayıtlı sektöre geçiş yapabildiklerini, kadın işgücünün durumunun ise erkek işgücüne göre daha kötü durumda olduğunu, kadınlarda istihdamın gerileme oranının %2,6 olarak gerçekleştiği ve sektörden uzaklaşan kadınların tamamının işgücü piyasası dışında kaldıklarını belirtmektedirler.

Tumen'in (2016) yaptığı nicel analizde ise yoğun göç alan bölgelerdeki kayıt dışı sektörde düşük maliyetler nedeniyle Suriyeli sığınmacıların yerli işgücünün yerine geçtikleri, fakat bunun etkisinin düşük düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca maliyet avantajının tüketici fiyatlarını azaltıcı yönde etkide bulunduğu vurgulanmaktadır.

Esen ve Binatlı'nın (2017) yaptıkları çalışmada, Suriyeli sığınmacıların yoğun buldukları yerlerde kayıt dışı sektörde yerli işgücü üzerinde olumsuz etkide bulunurken formel sektör için olumlu etki yarattıklarını ileri sürmektedirler. İlgazi'nin 2019 yılında Gaziantep ve Şanlıurfa'da 15-64 yaşlarındaki 453 örneklem grubuyla yapmış olduğu çalışmada ise Suriyeli çalışanların %81,9'unun asgari ücretin altında çalıştıkları ve %32,2'sinin ise ücret gelirlerinin 1000 liranın altında olduğunu gözlemlemiştir. Örneklem kütesinin %55,6'sının ücret gelirlerinin de 1500 liranın altında oldukları, Suriyelilerin kayıt dışı istihdam ve ücretler üzerinde bir etkisinin olduğu, fakat kayıtlı istihdam üzerinde hiçbir etkilerinin olmadığını belirtmektedir.

Aygül (2018) de Suriyelilerin "fırsat" ya da "tehdit" olup olmadıkları yönünde cevap vermenin kolay olmadığını ancak, yoğun olarak buldukları bölgelerde "işsizlik, istihdam ve işgücüne katılım oranlarında önemli dalgalanmalara neden olduklarını" ve kayıt dışı istihdam üzerinde ciddi etkilerinin olduğunu ileri sürmektedir. Bunun bir yansıması olarak bölgesel

memnuniyetsizliğin artması sonucu yerel işgücünün başka bölgelere göç etmelerine yol açtığını ileri sürmektedir. Bu bağlamda Suriyelilerin friksiyonel (geçici) işsizlik üzerinde arttırıcı bir etkilerinin olduğu söylenebilir (Akcan, 2018: 70).

Yedi yüz elli bin ile dokuz yüz elli bin arasındaki Suriyeli sığınmacının kayıt dışı çalıştığı tahmin edilmektedir. Ülkemizde işgücünün yaklaşık üçte birinin kayıt dışı çalıştığı dikkate alındığında Suriyeliler için kayıt dışılık kolay bir çözüm olarak görülmektedir (ICG, 2018: 5).

Çalışma çağındaki Suriyeli sığınmacıların nüfusu ise 2,153,184 kişi olup, toplam nüfusun %59'unu kapsamaktadır. Her ne kadar bu oran brüt olarak gerçek işgücünü yansıtmasa da çalışma izni almış Suriyeli sığınmacıların oranı, brüt nüfusun %1,4'ünü içermektedir. Çalışma izni alanların oranı ve Türkiye'deki kayıt dışı ekonomik aktivitenin büyüklüğü dikkate alındığında Suriyelilerin kayıt dışı olarak ekonomik faaliyette buldukları anlaşılmaktadır. Bu durumda da Suriyelilerin daha çok kayıt dışı sektörde dolaylı olarak işsizliği arttırdığını ileri sürmek mümkündür. Türkiye'de çalışma izni almanın zorluğu ve müeyyideler mevzuat düzenlemelerinde bulunmaktadır. Ancak çalışma izni olan Suriyeli sayısının düşük olduğu, Suriyelilerin kayıt dışı çalışmalarının idare tarafından uygulamada göz ardı edildiği ve "gayri resmi çalışan ya da Türk işverenin yanında çalışan hiçbir Suriyeliye herhangi bir yaptırım uygulanmamış" olduğu ileri sürülmektedir (Neccar ve Erkut, 2018: 191). Örneğin, "Karadeniz illerinden birinde organize sanayi bölgesinde sığınmacıların yoğun olarak çalıştığı bir işletme yetkilisi bizzat valiliğe giderek sığınmacı çalıştırıp çalıştıramayacağını sorduğunu ve kendisine sığınmacı çalıştırması nedeniyle herhangi bir müeyyide uygulanmayacağına dair sözlü garanti verildiğini iddia etmektedir" (Şensoy, 2019). Sözlü ifadelerin her ne kadar idari açıdan bağlayıcılığı olmasa da bu ifadeler, bu kişilerin çalıştırılmasında esnek davranıldığı hissini vermektedir. Özetle Suriyelilerin işgücü piyasasında yarattığı olumlu ve olumsuz etkiler aşağıdaki gibidir:

Olumlu etkileri;

- ✓ İşgücü piyasalarında, ilave işgücü girişi ile rekabeti arttırması.

Olumsuz etkileri;

- ✓ Suriyeli sığınmacıların eğitim düzeylerinin yerli işgücününün eğitim düzeyi ile benzerlik göstermesi, emek piyasalarında yerli işgücü yerine ikame etkisi yaratabilmesi.
- ✓ Yerli işgücününün çalışmayı tercih edeceği rezervasyon ücretinden daha düşük koşullarda çalışmayı tercih ettiklerinden, ücretler üzerinde aşağı yönlü baskı yaratabilmesi.
- ✓ Kayıt dışı çalışmayı arttırması.
- ✓ Güvencesiz çalışmaya, iş sağlığı ve iş güvenliği alanında işverenlerin alması gereken önlemlerde esnek davranmalarına ve iş kazalarının artmasına neden olabilmesidir.

Suriyeli Sığınmacıların Türkiye Ekonomisine Katkıları ve Getirdikleri Yük

Suriyeli sığınmacılar, ülkemizde buldukları süreçte onlara sunulan hizmetler nedeniyle ekonomik bakımdan mali bir külfet oluşturmaktadırlar. İlk olarak kamu harcamalarının artması bakımından ekonomik yük getirmektedirler. Türkiye'nin Suriyelilere ilişkin yaptığı 17\$'lık harcamaya karşılık, uluslararası kuruluşlardan yapılan yardımlar sadece 1\$ olarak gerçekleşmiştir (Arslantürk ve Tunç, 2018: 163). Hükümet yetkilileri tarafından ifade edilen rakamlara göre, 2019 yılının ilk çeyreğine kadar Suriyeliler için 40 milyar \$ harcama yapılmıştır (Yeniçağ Gazetesi, 2018). 29 Kasım 2015 tarihinde ise Türkiye-AB arasında düzenlenen zirvede, Türkiye'deki Suriyelilerin desteklenmesi amacıyla (FRIT kapsamında) mali yardım programı çerçevesinde oluşturulan fona 6 milyar € tahsis edilmiştir. Bu fondan kaynak aktarımı ise sadece gerçekleştirilen projeler kapsamında 2,35 milyar € düzeyinde gerçekleşmiştir. AB tarafından taahhüt edilen yardımlar proje kapsamında verilmektedir (Mülteciler Derneği, 2019). Birleşmiş Milletler tarafından 2014 yılında Suriyeliler için öngörülen 6,5 milyar \$'lık yardım çağrısı ancak %30 düzeyinde karşılık bulmuştur (Mazman ve İzci, 2018: 285). Yapılan ve yapılması planlanan uluslararası yardımlar, Türkiye'nin yaptığı ve yapması gereken harcamalar yanında oldukça düşüktedir.

Diğer taraftan Suriyeli sığınmacı işadamlarının, daha önce Suriye'nin kuzeyinde yapmış oldukları ticari yatırımlarını Türkiye'ye kaydardıkları, özellikle de Gaziantep'e taşıdıkları, yaklaşık dört bin beş yüz firma kurdukları ve 166 milyon liralık yatırım ile ticari faaliyette buldukları belirtilmektedir (Neccar ve Erkut, 2018: 191). 2015 yılında Türkiye'de 220 milyon \$ sermayeli Suriye menşeli 4000 firma kurulmuştur. Bunların dışında gayrimenkul alımı ve diğer alanlardaki işlemler ile 2011 yılından beri Türkiye'ye en az 10 milyar \$ sermaye girişi yapılmıştır. Bu her ne kadar Türkiye ekonomisinin büyüklüğüne göre küçük bir kaynak girişi olsa da Suriyeli firmaların sayısının artmakta olduğu bir gerçektir. Örneğin Kilis'te 2010 yılında Suriye ortaklı hiçbir firma bulunmazken, 2014 yılında yeni kurulan şirketlerin %34'ünün Suriye ortaklı olduğu, Güney illerinde Suriye ortaklı girişimci sayısının da artmakta olduğu görülmektedir (Karasapan, 2019). Fakat Suriyelilerin kurduğu veya ortak olduğu şirketler, fırsatlar yaratırken, beraberinde yeni tehlikeler de getirmektedir. Üretim ve tüketimin artması olarak ekonomiye katkı sağlarken, ORSAM'ın saha araştırmalarında Suriyelilerin fayda ile riski birlikte getirdiği de anlaşılmaktadır. Örneğin Gaziantep'te Suriyeliler şehrin heterojenleşmesine yol açarak kutuplaşma riskini arttırmaktadır. İhracat üzerinde olumlu etki sağlamalarına karşın, toplumsal açıdan “istenmeyen topluluk” olarak görülmektedirler. Şanlıurfa'da ise durum biraz daha farklıdır. Suriyeliler ile akrabalık ilişkilerinin yoğun olması nedeniyle toplumsal gerginlik azalmakta, ekonomik ve ticari hayata katkı sağlamaktadırlar. Ancak, Hatay gibi illerde mevduatlarını Hatay'daki bankalarda bulduran Türkiye vatandaşlarının mevduatlarını başka yerlere gönderdikleri de gözlenmektedir (ORSAM, 2015: 21-27). Suriyeli girişimcilerin özellikle sınır illerinde Suriye ve bölge ülkeleri ile ticaretin gelişimine olumlu katkıda buldukları da görülmektedir.

2011 yılında Türkiye'deki yabancı sermayeli işletmelerin sadece %2'sini Suriyeli sermayedarlar oluştururken, bu oran günümüzde %20'lere yükselmiştir. Suriyeli işletmelerin illere ve sektörlerimize göre dağılımına ilişkin veriler ise ilk olarak 2017 yılında yayınlanmaya başlamıştır. Verilere göre, 2010-2017 yılları arasında 6,589 Suriyeli şirket kurulurken, Suriyelilerin toplam ortaklık sermayesindeki payları ise 179 milyon lira olmuştur. Suriyeliler tarafından resmi olarak kurulan işletmelerin %94'ü İstanbul, Bursa, Mersin, Hatay ve Gaziantep'te bulunmaktadır. Bu şirketler küçük ve orta ölçekli olup, ortalama 9,4 kişi çalıştırmakta ve toplamda yüz bin kişiye

istihdam sağlamaktadırlar (Yağcı, 2019). Haziran 2019'da ortak sermayeli 41 şirket kurulmuştur ve Suriyelilerin ortaklık sermayesi 9,2 milyar liradır. Suriye ortaklı kurulan şirket sayısı, Haziran 2018'e göre %60,6'dır. Suriyeli sermayesi ise %56,8 oranında azalmıştır (TEPAV, 2019). Kurulan şirketler ağırlıklı olarak ticaret ve hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Ticaret Bakanlığı tarafından yapılan açıklamaya göre; 26 Şubat 2019 tarihi itibarıyla en az bir ortağı Suriyeli olan şirket sayısının 15,159 olduğu belirtilmiştir (Mülteciler Derneği, 2019).

Suriye sermayeli şirket sayısı ve sermaye girişinde artış olmasına karşın, Suriye sermayeli şirket sayısı yoğunluğuna göre sermaye yapısının düşük olduğu ve dolayısıyla kurulan şirketlerin küçük ölçekli işyerleri olduğu anlaşılmaktadır. Kurulan şirketler, Türkiye'de benzer hizmet sunan işyerlerinin sayısal olarak artışına katkı sağlamışlar ancak, farklılık getirmemişlerdir. Bu bağlamda Suriyeli sığınmacıların ekonomi üzerinde yarattıkları olumlu ve olumsuz etkiler aşağıdaki gibidir;

Olumlu etkiler:

- ✓ Yeni sermaye girişinin sağlanması.
- ✓ Yeni işyerlerinin açılmasıyla üretim, tüketim ve istihdam oranlarını arttırması.
- ✓ Suriyeli girişimcilerin önceki deneyimlerini Türkiye piyasasına aktararak bölgesel alanın ve sınır ticaretinin gelişimine katkı sağlamaları.
- ✓ İhracatın artmasına katkı sağlama.

Olumsuz etkileri (Orsam, 2015: 17):

- ✓ Sermaye girişinin zayıf olması sebebiyle Türkiye'nin harcamalarına girdi sağlamak bakımından yetersiz olması.
- ✓ Açılan işyerlerinin zayıf sermaye yapısına sahip olması, küçük ölçekli işyerleri olarak hizmet sektörü yoğunluklu olması.
- ✓ Katma değeri düşük olan alanlarda faaliyette bulunmaları.
- ✓ Yapılan yatırımların yerli bölge insanının faaliyette bulunduğu iş alanları olması nedeniyle o yerlerde ticarete çekişmeleri arttırma etkisinin bulunması.

- ✓ Buldukları yerlerde konut ve tüketim talebi nedeniyle kira ve gıda fiyatlarında yukarı doğru baskı yaratarak enflasyon üzerinde olumsuz etkinin oluşması.

Sonuç

Suriyeli sığınmacıların ülkemize yönelik, yoğun göç hareketi ile ilgili olarak başlangıçta, göçün 1990'lı yıllarda ülkemize çalışmak ve bavl ticareti için gelenler gibi geçici olacağı algısıyla, ortaya çıkan sorunların da geçici olduğu ve kapsamlı bir düzenlemeye gerek olmadığı görüşü bulunmaktaydı ve Suriyelilerin bu kadar büyük bir nüfusa ulaşacakları öngörülemedi. Suriye'deki rejim sorununun kısa sürede çözüleceği ve sonrasında tersine göçün olacağı anlayışı bulunmaktaydı. Ancak Suriye'deki çatışmalara küresel güçlerin ve diğer üçüncü kesimlerin devreye girmesi ile Suriye'deki çatışmaların iç savaşa dönmesi ve bu durumda da ülkemizin açık kapı politikasını sürdürmekte devam etmesi, kaçaklar ile birlikte beş milyonu aşan bir Suriyelinin ülkemize konuşlanmasına ve adeta içimizde bir Suriye oluşmasına yol açmıştır. Suriyeli nüfusun, ülkemizde var olan sorunları büyütme ve yeni sorunların da eklenmesi bakımından olumsuz yönde etkileri çok fazla olmakla birlikte, göç alanında mevzuatımızın geliştirilmesi bakımından dolaylı olarak katkıda bulduklarını ileri sürmek de mümkündür. Çünkü önceki gelişmelerde Türkiye, göç konusunda meydana gelen gelişmeler karşısında palyatif çözümler üretirken, sorunun büyüklüğü karşısında mevzuat ve kurumsallaşma bakımından önemli aşama kaydetmiştir. Bu bakımdan Türkiye'nin, Suriyeli sığınmacılar gerçeği karşısında mevzuat geliştirmek, idari işlemler yapmak ve bu alanda yetişmiş eleman tedarik etmek yönünde ilerleme sağladığını vurgulamak mümkündür.

Suriyeli sığınmacılar, Türkiye'de buldukları süreçte eğitimden güvenliğe kadar beraberlerinde birçok sorunu da getirmiştir. Kalış sürelerinin veya kalıcı olma halinin belirsizliği, bu kişilerin ülkemizde buldukları süre içinde topluma entegre edilmeleri ihtiyacını doğurmaktadır. Ancak yapılan gözlemlerde bu sığınmacıların dil öğrenmek ve ülkemiz toplumu ile uyum sağlamak yerine gettolaşma eğilimi içinde (İstanbul'da Fatih, Aksaray gibi) oldukları gözlenmektedir. Bu durum vatandaşlarımızın sığınmacılara yönelik negatif algısını güçlendirmektedir. Sorunlara çözüm üretilebilmesi ve politikaların geliştirilmesi ise ancak, tüm kesimlerin mutabakatı ile mümkün olabilir.

Ekonomik olarak Suriyeli sığınmacıların yeni işyerleri açmalarının iç ve dış ticaretin gelişimine olumlu yönde katkı sağladıkları ileri sürülse de açılan işyerlerinin hizmet ve tüketim ağırlıklı olması, yerli girişimcilerin yaratabilecekleri işler olması nedeniyle de yarattığı değer önemli düzeyde değildir. Ayrıca kayıt dışı faaliyetlerinin büyüklüğü de bu işyerlerine yönelik olumsuz algıyı arttırmaktadır. Suriyeli işgücünün istihdam bakımından yoğun olarak kayıt dışı faaliyet alanında olması, yerli işgücünün bu sektörde istihdamı bakımından olumsuz etkide bulunduğu gözlemlenmektedir. Kayıt dışı sektörde yerli işgücü üzerinde ikame etkisi yaratmaktadır. İşsizlik oranlarının %14'lere ulaşmış olduğu bir durumda yerli işgücü için tüm iş imkânlarının önem arz ettiği görülmektedir.

Kıt kaynaklara sahip bir ülke olmamıza rağmen, sığınmacılar için kırk milyar doların üstünde kaynak harcamak zorunda kalmış olmamız Suriyelilere yönelik negatif anlayışı her geçen gün daha da güçlendirmektedir.

Suriyeli sığınmacılar mevzuatımıza göre geçici koruma altında olup, özel düzenleme yapılmadıkça onların Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olabilmeleri mümkün değildir. Ancak Türk soylu olanlar üç yıl kalmaları ve kültürel değerler ile özdeş olduklarını ispat etmeleri durumunda ülke vatandaşı olabilmektedirler. Bu beş milyonluk farklı etnik grupların Türk kültürü ile özdeşleşmeleri olası olmamakla birlikte, ileriki yıllarda nüfus yoğunluğu olan yerlerde ve sınır şehirlerinde önemli demografik tehdit oluşturma riski bulunmaktadır.

Ayrıca Suriyelilere Türkiye'ye giriş süreçlerinde yeterli güvenlik testi de yapılmamıştır. 1989 yılında Bulgaristan'dan gönderilen Bulgaristan Türkleri için Komünist Parti üyesi olup olmadıkları sorgulanırken, Suriyeliler için böyle bir kovuşturma olmamıştır. Bunların hangi gruplara üye veya sempatizan oldukları bilinmemekte ve gelecekte ne gibi bir güvenlik riski oluşturabilecekleri belirsizdir.

Diğer taraftan, mevcut mevzuatımızın geçici koruma altında olan Suriyelilere, ülkelerindeki güvenlik sorunu ortadan kalkana ülkemizde kalabilme imkânı tanınması kalış süreleri bakımından onlara önemli esneklik sağlamaktadır. Bu bağlamda kalışları güvenlik riski ile ilintili olmakla birlikte, pratikte gerçekleşen bazı uygulamalar, güvenlik riskinin ne boyutta olduğu konusunu da sorgulamaya neden olmaktadır. Çünkü ülkelerinde güvenlik riski

olduğu gerekçesi ile Türkiye'de kalmalarına rağmen, bir kısmının ülkelerine bayramlaşmak için gidip geldikleri gözlenmektedir. Bayramlaşmak² için Suriye'ye gidildiğinde güvenlik riski oluşmuyor ise diğer günler için de oluşmamaktadır denilebilir. Nitekim Almanya, ülkelere giden Suriyeli sığınmacıları geri dönüşlerinde mültecilik/sığınmacılık hukukuna aykırı olduğu gerekçesiyle Almanya'ya sokmamaktadır.

Sonuç olarak Suriyeli sığınmacıların, ülkemizin ekonomisine ve sosyal yaşama yaptıkları katkı kayda değer düzeyde değildir. Aksine ülkemiz ekonomisi için önemli mali külfet oluşturmaktadırlar. Sosyal açıdan uyumsuzluk bağlamında artan işsizlik gibi ekonomik sorunların güçlenmesi, ülkemiz vatandaşlarının Suriyeli karşıtlığını gittikçe daha da güçlendirecektir. Bu karşıtlığın boyutlarını ve olası sonuçlarını kestirebilmek ise oldukça zordur.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

2 Suriyelilerin ülkelere bayramlaşmak için gitmelerini 27 Aralık 1999 tarihinde Şanlıurfa ve Suriye'nin Haseki Valilikleri arasında imzalanan protokole dayandırarak iki kentte oturanların dönüşümlü olarak bayramlaşabilmelerini sağlayan düzenlemeye dayandırmak mümkündür. Ancak bu protokol, Suriye'de iç savaş öncesi dönemde imzalanmış ve normal koşulların varlığı geçerli iken oluşturulmuştur. Dolayısıyla oluşturulma gerekçesi ile Suriyelilerin mevcut duruma göre ülkemizde bulunma gerekçesi ile örtüşürmek mümkün değildir. Bu protokole dayalı olarak mülteci/sığınmacı prosedürün de yer alanların yararlanması mümkün değildir. Nitekim Almanya bu işlemi yapanları sınır dışı etmektedir. Bu nedenle mevcut durumun varlığında bu protokolün günümüzde uygulanabilirliği mümkün değildir.

Kaynakça/References

- AFAD. (2014). *Suriye'den Türkiye'ye nüfus hareketleri kardeş topraklarındaki misafirlik*. Ankara.
- Akcan, A. T. (2018). Türkiye işgücü piyasasında Suriyeli sığınmacıların yeri ve etkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 59–73.
- Alabbadi, S. A. (2019). The effect of Syrian refugees on increasing crime rate, mediating role the change of social structure. *European Journal of Scientific Research*, 152(3), 265–275.
- Arslantürk, O. ve Tunç, Y.E. (2018). Türkiye'de yabancıların çalışma izinleri Suriyeliler örneği. *Ombudsman Akademik*, (9), 141–180.
- Aygül, H. H. (2018). Mülteci emeğinin Türkiye işgücü piyasalarındaki görünümünü ve etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(20), 68–82.
- Barut, I. (2018). Osmanlı döneminde gerçekleşen göçlerin kurumsallaşma ve göç politikaları üzerindeki etkileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi Göç Özel Sayısı*, 1, 161–190.
- Benek, S. (2016). Türkiye Suriye ilişkilerinin sosyal coğrafya açısından tarihsel arka planı. *Gaziantep University Journal of Sciences*, 1(15), 171–192.
- Ceritoğlu, E., Gürcihan-Yüncüler, H. B., Torun, H. ve Tümeni S. (2017). The Impact of Syrian refugees on natives' labor market outcomes in Turkey: evidence from quasi experimental design. *T.C. Merkez Bankası Working Paper No: 17/05*.
- Çağlar, M. T. (2014). *2011 Sonrası Türkiye-Suriye ilişkileri ve Suriye-Türkiye krizi*. TÜBİTAK 1001 Projesi Proje No: 112K172. www.tdkpkrizleri.org/images/pdfmakaleler/TDP-Turan-Final1.pdf, (30,07,2019).
- Çakır, R (Konuşmacı). CNN Türk Televizyonu, Türkiye Gündemi Programı. 30.07.2019.
- Del Carpio, X. V., & M. Wagner. (2015). The impact of Syrian refugees on the Turkish labor market, World Bank group social protection and labor global practice group. *Policy Research Working Paper WPS7402*.
- Dost, S. (2014). Ulusal ve uluslararası mevzuat çerçevesinde ülkemizdeki Suriyeli sığınmacıların hukuki durumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1).
- Duruel, M. (2015). Suriyeli sığınmacıların Türk emek piyasasına etkileri fırsatlar ve tehditler. *International Journal of Economic Studies*, 3(2).
- Ertürk, A. E. *Misafirler (!) suç makinesi gibi*. www.sozcu.com.tr/2016/gunden/misafirler-suc-makinesi-1230634/, (10,08,2019).
- Esen, O., & Binatlı, A. O. (2017). The impact of Syrian refugees on the Turkish economy: Regional labour market effect. *Social Sciences, MDPI, Open Access Journal*, 6(4): 1-12.
- Haberler.com (4 Şubat 2016). *Göçmenlerin işlediği suçlar, göçmenlerle ilgili algıdan daha az problem*. www.haberler.com/gocmenlerin-isledigi-suclar-gocmenlerle-ilgili-8129506-haberi/, (24,08,2018).

- GİGM. (2019). *Göç istatistikleri, yıllara göre geçici koruma kapsamındaki Suriyeliler*. www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638, (30.07.2019).
- Gökcan, Ö. (2018). Türkiye-Suriye ilişkilerinde bir kırılma noktası: Ekim 1998 krizi veya diğer bir ifadeyle “ilan edilmemiş savaş”. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 13(1).
- Gültaş, A. ve Balçık, P. Y. (2018). Suriyeli sığınmacılara yönelik sağlık politikaları. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(2).
- Güzel, B. (2018). Suriye iç savaşı bağlamında Türkiye'nin değişen göç ve göçmen politikaları. *I. Uluslararası Göç ve Mülteci Kongresi Bildirileri* (101-116). Düzenleyen Düzce Üniversitesi. Düzce. 23-25 Kasım 2017.
- ICG (International Crisis Group). (2016). Türkiye'nin mülteci sorunu: kalıcılığın siyaseti. *Avrupa Raporu No: 241*. Brussels.
- ICG. (2018). Türkiye'deki Suriyeli mülteciler: kentsel gerilimleri azaltmak. *Avrupa Raporu No: 248*. Brussels.
- Ilgın, B. (2018). Osmanlı döneminde gerçekleşen göçlerin kurumsallaşma ve göç politikaları üzerindeki etkileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi Göç Özel Sayısı*. 1.
- International Organization of Migration (IOM). *Göç terimleri sözlüğü*. Cenevre, 2009.
- İçduygu, A. (2015). *Syrian refugees in Turkey: the long road ahead*. Migration Policy Institutes. Washington, DC.
- İlgazi, a. (2019). Suriyeli sığınmacıların emek piyasasına etkileri. *Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(4), 93–123.
- Kahveci, E. (21 Ekim 2018). *Suriyeli sığınmacıların Türkiye üzerindeki demografik baskısı*. <https://www.21yyte.org/tr/merkezler/bolgesel-arastirma-merkezleri/ortadogu-ve-afrika-arastirmalari-merkezi/suriyeli-siginmacilarin-turkiye-uzerindeki-demografik-baskisi> (20.07.2019).
- Kanat, S. ve Aytaç, M. (2018). Suriyeli mülteciler özelinde Avrupa Birliği ortak göç politikası ve birlik ile üye devletler arasında egemenlik tartışmaları. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi Göç Özel Sayısı*, 1, 55–86.
- Kap, D. (2014). Suriyeli mülteciler: Türkiye'nin müstakbel vatandaşları. *Akademik Perspektif*.
- Karasapan, O. M. (16 Mart 2016). *The impact of Syrian business in Turkey*. <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2016/03/16/the-impact-of-syrian-businesses-in-turkey/>, (25.08.2019).
- Kızıl, C. (2016). Turkish Migration 2016 selected papers.D. Eroğlu, J.H. Cohen and I. Sirkeci (Eds.), *Turkey's Policy on Employment of Syrian Refugees and its Impact on the Turkish Labour Market* (pp. 164-170).London, UK: Migration Series by Transnational Press.
- Kızmaz, Z. (2018). Suriyeli sığınmacılar: güvenlik kaygıları ve suç. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2).
- Mazman, İ. ve İzci, L. (2018). Ulusal ve uluslararası örgütler tarafından desteklenen Suriyeli göçmenler. *Journal of Institute of Economic Development And Social Researches*, 4(9).

- Mülteciler Derneği. Türkiye'deki Suriyeli sayısı Ağustos 2019. www.multeciler.org, (10.09.2019).
- Neccar, M. S. M. ve Erkut, T. (2018). Ulusal ve uluslararası örgütler tarafından desteklenen Suriyeli göçmenler. *Journal of Institute of Economic Development And Social Researches*, 4(9).
- Nurdoğan, A. K., Dur, A.İ.B. ve Öztürk, M. (2016). Türkiye'nin mülteci sorunu ve Suriye krizinin mülteci sorununa etkileri. *İş ve Hayat Dergisi*, 2(4).
- ORSAM. (2015). Suriyeli mültecilerin Türkiye'ye ekonomik etkileri: sentetik bir modelleme. *Rapor No: 16*.
- Özaşçılar, M., Narlı, N. ve Öztürk, O. (2018). Crime Reporting Behavior Among Syrian Immigrants in Istanbul, *Crime & Delinquency*, October, 1-22.
- Sönmez, M. E. ve Mete, M. (2015). Türkiye'deki Suriyeli Göçmenlerin Profili İle İnsan Kaynağının Belirlenmesi ve Türkiye Ekonomisine Olası Etkileri. *Coğrafyacılar derneği Uluslararası Kongresi Bildiriler Kitabı*. Düzenleyen Gazi Üniversitesi Ankara. 21-23 Mayıs 2015.
- Suriyeli mültecilerin sağlık hizmetlerine erişimi. www.istanbul saglik.gov.tr/w/sb/saggel/belge/Av_Elif_Selen.Av.pdf, (26.08.2019).
- Şensoy, T. (Şubat 2016). Sığınmacıların iş piyasasına erişimleri. Güvenlik Stratejileri. <https://docplayer.biz.tr/14800999-Siginmacilarin-is-piyasasina-erisimleri.html>, (10.08.2019).
- T24. Göç ve uyum raporundan: 30 milyar dolar harcadık, bir kısmını faturalandırmadık. <https://t24.com.tr/haber/goc-ve-uyum-raporundan-30-milyar-dolar-harcadik-bir-kismini-faturalandiramadik,538353>, (26.08.2019).
- Taştan, C., S. Z. Haklı ve E. Osmanoğlu. (2017). Suriyeli Sığınmacılara Dair Tehdit Algısı: Önyargılar ve Gerçekler, Polis Akademisi Başkanlığı Göç ve Sınır Güvenliği Araştırmaları Merkezi (GÖÇMER), Polis Akademisi Yayınları: 29, Rapor No: 9. Ankara.
- TEPAV, (2019). Suriye sermayeli şirketler bülteni 2019. https://www.tepav.org.tr/upload/files/1565269535-2.TEPAV_Suriye_Sermayeli_Sirketler_Bulteni_Haziran_2019.pdf, (21.08.2019).
- Teyit (17 Aralık 2018). *Suriyeli mültecilerin hastanelerde "yasal öncelikli hasta" sayıldığı iddiası*. <https://teyit.org/suriyeli-multecilerin-hastanelerde-yasal-oncelikli-hasta-sayildigi-iddiasi/>, (26.08.2019).
- Tumen, S. (2016). The economic Impact of Syrian Refugees on Host Countries: Quasi-Experimental Evidence from Turkey, *American Economic Review*, 106(5): 456-460.
- Tunca, H. Ö. ve Karadağ, A. (2018). Suriye'den Türkiye'ye göç: Tehditler ve fırsatlar. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 28(2).
- UNHCR. (2018). *Global trends forced displacement in 2018*. www.unhcr.org/5d08dec7pdf, (30.07.2018).

- Ünlü, K. (9 Temmuz 2019). *Suriyeli sığınmacılar ve suç*. <https://21yyte.org/tr/suriye/suriyeli-siginmacilar-ve-suc>, (01.08.2019).
- Yagci, G. (26 Ekim 2018). *Türkiye'de işyeri açan Suriyeliler 100 bin kişiye istihdam sağlıyor*. <https://tr.euronews.com/2018/09/26/turkiye-de-isyeri-acan-suriyeliler-100-bin-kisiye-istihdam-sagliyor>, (02.08.2019).
- Yeniçağ Gazetesi. *Suriyeliler için 40 milyar dolar harcadık: diğer komşular ne yaptı?*. <https://www.yenicaggazetesi.com.tr/suriyeliler-icin-40-milyar-dolar-harcadik-diger-komsular-ne-yapti-233160h.htm>, (20.08.2018).
- <https://islamansiklopedisi.org.tr/suriye>, (30.07.2019).
- www.istanbulsaglik.gov.tr/w/sb/saggel/belge/Av_Elif_Selen.Av.pd, (26.08.2019).
- www.mevzuatanalizi.com, (15.08.2019).
- www.multeciler.org/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/, (16.08.2019).
- <https://multeciler.org.tr/avrupa-birliginden-3-milyar-euro-geldi-mi/>, (21.08.2019).



Müşteri Sözlü Saldırganlığının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü

The Effect of Verbal Customer Aggression on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Emotional Exhaustion

Salih Dursun¹ , Oğuz Başol¹ 

Öz

Hizmet sektörü günümüzün hızla büyüyen sektörlerinden biridir ve bu sektörde istihdam edilenlerin sayısı ve oranı her geçen yıl artmaktadır. Ancak, çalışanlar ile müşteriler arasındaki güç dengesizliği zaman zaman çalışanlar ve müşteriler arasında negatif etkileşim olmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda hizmet işlerinin “karanlık yüzü” olarak görülen müşteri saldırganlığı olgusu, günümüz iş hayatının önemli sorun alanlarından biridir. Mevcut araştırma, müşteri sözlü saldırganlığının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. 351 satış ve müşteri temsilcisinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçları, müşteri sözlü saldırganlığının duygusal tükenmeyi ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca elde edilen sonuçlar, duygusal tükenmenin, müşteri sözlü saldırganlığı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin tam aracısı olduğunu göstermektedir. Bulgular, işletme yönetimlerinin müşteriden kaynaklanan saldırgan davranışları önleyici politikalar üretmesinin, çalışanların duygusal tükenmesinin ve işten ayrılma niyetinin azaltılması açısından oldukça önemli olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler

Müşteri saldırganlığı, Sözlü saldırganlık, Duygusal tükenme, İşten ayrılma niyeti, Aracılık

1 Sorumlu Yazar: Salih Dursun (Doç. Dr.), Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Trabzon, Türkiye. E-posta: sdursun@ktu.edu.tr ORCID: 0000-0002-8597-3340

2 Oğuz Başol (Doç. Dr.), Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-posta: oguzbasol@klu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7523-4544

Atf: Dursun, S. ve Basol, O. (2020). Müşteri sözlü saldırganlığının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 147-169. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.78.0042>



Abstract

The service sector is one of the rapidly growing sectors of today, and the number and rate of people employed in this sector are increasing every year. But, the power imbalance between employees and customers occasionally causes negative interactions between employees and customers. In this respect, the phenomenon of customer aggression, seen as the “dark side” of service work, is one of the important problem areas of today’s business life. This research aims to determine the mediating role of emotional exhaustion in the effect of verbal customer aggression on employees’ turnover intention. The results of the research, conducted with the participation of 351 sales and customer representatives, show that customer verbal aggression positively affects the emotional exhaustion and turnover intention. Also, the results show that emotional exhaustion fully mediates the relationship between verbal customer aggression and turnover intention. The obtained results show that it is very important for organization administrations to produce policies to prevent customer aggressive behaviors in terms of decreasing the emotional exhaustion and turnover intention of employees.

Keywords

Customer aggression, Verbal aggression, Emotional exhaustion, Turnover intention, Mediator

Extended Summary

As a result of the extension of the service sector, a consumer-centered economic system emerged (Rafaeli et al., 2012, p. 931). The fact that customer satisfaction has become so important, and today's customer-oriented approach leads the companies running in this area to adopt the philosophy of "the customer is always right", hence, this results in an unequal power mechanism between employees and customers (Grandey, Dickter & Sin, 2004, p. 3; Choi, Kim, Lee & Lee, 2014, p. 273). As a reflection of this, employees may be subjected to treatment such as verbal harassment, unfair demands and disrespectful behaviors from customers (Wang et al., 2013, p. 989). One of the concepts used in the literature to express negative behaviors caused by the customer is verbal customer aggression. The concept of verbal customer aggression expresses customer behaviors such as swearing, shouting, threatening, humiliation and mocking (Grandey, Kern & Frone, 2007, p. 68; Yeh, 2015, p. 1; Li & Zhou, 2013, p. 893).

Studies show that customer-related aggressive behavior is quite common (Grandey, Dickter & Sin, 2004; Hughes & Tadic, 1998; Harris & Reynolds, 2003; Akgeyik & Delen, 2009; Kavi & Ceylan, 2016). The increase in the frequency of customer aggression also increases the burnout levels of employees (Grandey et al., 2004, p. 402). Also, social interactions based on unequal relationships between service workers and customers trigger greater resource loss and lead to emotional exhaustion (Kim, Paek, Choi & Lee, 2012, p. 508; Gong, Sun & Zhang, 2018; Demerdash & Said, 2018; Kind, Eckert, Steinlin, Ferget & Schmid, 2008). Studies show that customer-related negative behavior and emotional exhaustion may be the sources of the turnover intention of employees' (Walsh, 2011, p. 68; Liu et al., 2018; Gong et al., 2018; Bamfo, Dogbe & Mingle, 2018; Onay ve Kılıcı, 2011, p. 372; Yıldırım, Erul & Kelebek, 2014, p. 40; Yıldız & Çolak, 2018, p. 625; Interest, 2019, p. 34; Adams, Hollingsworth & Osman, 2019, p. 455; Kim, 2019, p. 21). Also, there are some studies investigate the mediating effect of burnout in the effect of customer-related aggressive behavior on turnover intention (Han, Bonn & Cho, 2016; Karatepe, Yorgancı & Haktanır, 2009b).

Method

The sample of the study consists of 351 employees working as sales and customer representatives in the service sector in Trabzon, Turkey. The survey form consists of four parts. The first part aims to determine the demographic characteristics of the participants. The second part aims to detect the verbal customer aggression that employees are exposed to. The scale used in this section is the 5-item verbal customer aggression scale, developed by Dormann and Zapf (2004), and the validity-reliability study is carried out by the authors. The third section aims to determine the level of emotional exhaustion experienced by customer representatives. The scale used in this section is the 9-item emotional exhaustion scale, developed by Maslach and Jackson (1981), and the validity-reliability study was performed by Üngüren, Doğan, Özmen and Tekin (2010). The last section aims to determine the turnover intention of the customer representatives. The 3-item turnover intention scale, developed by Cammann, Fichman, Jenkins and Klesh (1979) and the validity-reliability studies conducted by Gül, Gökçe and Gökçe (2004) were used.

Results

According to the results, 50.4% of the participants are women, 48.4% are married and 39% have a bachelor-degree level. The ages of the participants ranged from 18 to 50, with an average age of 29 (± 5.96), and their experience ranged from 1 to 27 years, with an average of 6 years (± 4.97). Preacher and Hayes (2004: 721-722) macro was used to test the hypotheses in SPSS. For estimation, the 5000 bootstrapping and a bias-corrected percentile method were used to determine the 95% confidence interval. Accordingly, verbal customer aggression has a positive effect on emotional exhaustion (β : 0.40; t : 6.91), verbal customer aggression positively affects employees' turnover intention (β : 0.51; t : 4, 97), emotional exhaustion positively affects the turnover intention (β : 1.42; t : 25.21) and finally, emotional exhaustion has a fully mediating role in the effect of customer verbal aggression on turnover intention (β ' : -0, 60; t : -0.92 - Sobel Z : 6.66789; p : 0.00).

Discussion

Many studies in the literature show that one of the important problems caused by verbal customer aggression is emotional exhaustion (Grandey et

al., 2007; Ben-Zur and Yagil, 2005; Karatepe et al., 2010b; Dursun & Aytaç, 2014; Sommovigo, Setti & Argentero, 2019). Also, the literature shows that customer aggression has a significant impact on the turnover intention of employees' (Karatepe et al., 2009a; Gong et al., 2018; Bamfo et al., 2018), emotional exhaustion has a positive effect on the turnover intention and lastly, emotional exhaustion has a fully mediating role in the effect of verbal customer aggression on turnover intention (Onay & Kılıcı, 2011; Yıldırım et al., 2014; Yıldız & Çolak, 2018; Faiz, 2019; Adams et al., 2019; Kim, 2019; Grandey et al., 2004; Karatepe et al., 2009).

Müşteri Sözlü Saldırganlığının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü

Hizmet sektörü günümüzün hızla büyüyen sektörlerinden biridir ve bu sektörde istihdam edilenlerin oranı her geçen yıl artış göstermektedir. Hizmet sektörünün yaygınlaşması sonucunda önemli hale gelen tüketici merkezli ekonomide, müşteri memnuniyetinin kurumsal başarı üzerindeki etkisini göz ardı etmek imkansızdır (Rafaeli vd., 2012, s. 931). Müşteri memnuniyetinin bu denli önemli hale gelmesi ve günümüzün müşteri odaklı anlayışı, bu alanda faaliyet gösteren işletmelerin “müşteri kraldır” veya “müşteri her zaman haklıdır” felsefesini benimsemelerine yol açmakta ve bu durum çalışanlar ile müşteriler arasında eşit olmayan bir güç mekanizmasıyla sonuçlanmaktadır (Grandey, Dickter ve Sin, 2004, s. 3; Choi, Kim, Lee ve Lee, 2014, s. 273). Günümüzde bir çok şirketin çalışanlara yönelik, müşterilerinin saldırgan davranışlarında bile “gülümsemeyle müşterilere hizmet etmelerini” şart koşan çok sıkı politika ve düzenlemeleri bulunmaktadır (Choi vd., 2014, s. 273; Han, Bonn ve Cho, 2016, s. 97).

Hizmet sektörü doğası gereği, hizmet sunulan kişilerle çalışanlar arasında yoğun etkileşimi gerektirmektedir. Diğer taraftan çalışanlar ile müşteriler arasındaki güç dengesizliğinin bir sonucu olarak çalışanlar zaman zaman müşteriden kaynaklı sözlü taciz, haksız talepler ve saygısız davranışlar gibi kötü muamelelere maruz kalabilmektedir (Wang vd., 2013, s. 989). Literatürde müşteriden kaynaklanan olumsuz davranışları ifade etmek için; taciz edici müşteri davranışları (Bamfo, Dogbe ve Mingle, 2018), müşteri sapkın davranışları (Reynolds ve Harris, 2006), kızgın müşteriler (Dallimore, Saprks ve Butcher, 2007), müşterilerle ilgili sosyal stresörler (Dormann ve Zapf, 2004), dostça olmayan müşteri davranışları (Walsh, 2011), müşteri nezaketsizliği (Han, Bonn ve Cho, 2016), anormal müşteri davranışı (Fullerton ve Punj, 1993), fonksiyonel olmayan müşteri davranışları (Harris ve Reynolds, 2003), müşteri adaletsizliği (Rupp, McCance, Spencer ve Sonntag, 2008; Yürür, Gümüş ve Hamarat, 2011) ve müşteri öfkesi (Patterson, McColl-Kennedy, Smith ve Lu, 2009) gibi farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir.

Müşteri saldırganlığı kavramı da müşteriden kaynaklanan olumsuz davranışları ifade etmek için sıklıkla kullanılan kavramlardan biridir (Grandey, Kern ve Frone, 2007; Bedi ve Schat, 2007). Günümüzde genişleyen hizmet sektörü, müşteri odaklı yönetim anlayışı, duygusal emek beklentisi ve

kurumsal faktörler (kapalı ve otokratik yönetim anlayışı, aşırı iş yükü, kötü fiziksel çalışma koşulları vb.) müşteri saldırganlığını yaygınlaştırmaktadır (Akgeyik ve Delen, 2013, s. 22-28). Müşteri saldırganlığı bir yandan çalışanlar için iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu tutumların düşmesine; duygusal tükenme, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutumların artmasına neden olurken; diğer yandan örgütler için verimlilik ve üretkenlik kaybı gibi olumsuz sonuçların artmasına sebebiyet verebilmektedir.

Müşteri saldırganlığının önemli yansımalarından biri, çalışanların duygusal tükenme düzeylerini arttırmasıdır. Bu bağlamda araştırmalar, müşteri kaynaklı olumsuz davranışlara maruz kalan çalışanların duygusal tükenme düzeylerinin artabileceğini göstermektedir (Kind, Eckert, Steinlin, Ferget ve Schmid 2008; Kim, Paek, Choi ve Lee, 2012; Gong vd., 2018; Demerdash ve Said, 2018). Müşterilerden kaynaklı adaletsiz davranışların bir diğer yansıması ise işten ayrılma niyeti üzerinedir. Araştırmalar, müşteri nezaketsizliği ile karşılaşan çalışanların işten ayrılma niyetinin yükselebileceğini göstermektedir (Walsh, 2011, Liu vd., 2018; Gong vd., 2018; Bamfo vd., 2018). Bu bulgulardan hareketle, müşterilerin adaletsiz davranışlarının örgütlerin en değerli ve yetenekli kaynağı olan insan faktörünü tehdit ettiğini söylemek yerinde olacaktır. Nitekim mevcut araştırma da müşteri kaynaklı sözlü saldırganlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal tükenmenin aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.

Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

Müşteri Sözlü Saldırganlığı

İşyeri saldırganlığı ile ilgili araştırmalar genellikle saldırgan davranışın kaynağı veya hedefi olarak örgüt içindeki kişiler üzerine yoğunlaşmakla beraber bazen örgütün hizmet sunduğu kişiler yani müşteriler de olabilmektedir (Grandey vd., 2004, s. 397-398). Hizmet işlerinin “karanlık yüzü” olarak görülen müşteri saldırganlığı olgusu (Goussinsky, 2011, s. 171) günümüz iş hayatının önemli örgütsel sorun alanlarından biri olarak kabul edilmektedir (Akgeyik ve Delen, 2013, s. 18).

Müşteriden kaynaklanan saldırgan davranışlar farklı düzeylerde kendini göstermektedir. Baron (1993), müşteri tarafından hizmet çalışanlarına yönelik

birbirine bağlantısı olan üç düzeyde saldırganlık olduğunu ifade etmektedir. Buna göre birinci düzey, işbirliği yapmama, söylentileri yayma ve müşteri tarafından saldırgan dil kullanma davranışlarını içermektedir. İkinci düzey, şiddetli tartışmalar ve sözlü tehditleri kapsamaktadır. Son olarak üçüncü düzey ise aşırı öfke, fiziksel kavgalar ve silah kullanımı davranışlarını içermektedir. Müşteri saldırganlığının ilk iki düzeyi esas olarak sözel saldırganlık türleri ile bağlantılı olan davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Getnet ve Malik, 2012, s. 1).

Müşteri sözlü saldırganlığı kavramı, çalışana yönelik küfür etmek, bağırma, tehdit etmek, aşağılamak ve alay etmek gibi müşteri davranışlarını ifade etmektedir (Grandey vd., 2007, s. 68; Yeh, 2015, s. 1). Bu tür sözlü saldırganlık davranışları geniş bir yelpazede kendini göstermekte ve tehdit, bağırma, sözlü cinsel taciz, hakaret, söylenti çıkarma, fikirleri aşağılama, geçerli bir sebep olmaksızın şikayette bulunma, çalışanla tartışma veya aşırı taleplerde bulunma gibi saldırgan davranışları içermektedir (Li ve Zhou, 2013, s. 893). Ayrıca bu tür saldırgan davranışlar yalnızca müşteri ve çalışanlar arasındaki yüz yüze etkileşimi değil, telefon veya e-posta yoluyla etkileşimleri de kapsamaktadır (Yeh, 2015, s. 878). Sonuç olarak müşteri sözlü saldırganlığı, saygısız, sabırsız ve kaba sözlü ifadeler yoluyla rahatsızlığa neden olan ve çalışanlara zarar veren durumlar olarak tanımlanmaktadır (Li ve Zhou, 2013, s. 893).

Araştırmalar, müşteriden kaynaklı saldırgan davranışların oldukça yaygın olduğunu göstermektedir. Grandey vd. (2004) tarafından çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma, çalışanların günde ortalama 10 kez müşteri saldırganlığına maruz kaldığını göstermektedir. Benzer şekilde Hughes ve Tadic (1998) tarafından gerçekleştirilen çalışma da perakende hizmetlerde çalışan kadınların %60'ının müşteriden kaynaklanan cinsel taciz davranışlarına maruz kaldıklarını göstermektedir. Harris ve Reynolds (2003) ise çalışmasında otel, restoran ve bar çalışanlarından oluşan katılımcıların %82'sinin son bir yıl içinde müşteri saldırganlığına maruz kaldığını veya tanıklık ettiğini dile getirmektedir.

Türkiye'de ise müşteri saldırganlığı ile ilgili kısıtlı sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Akgeyik ve Delen (2009) tarafından market ve çağrı merkezlerinde istihdam edilen ön ofis çalışanları üzerinde yapılan araştırmada katılımcıların %78,1'inin müşteri saldırganlığına maruz kaldığı tespit

edilmiştir. Araştırmada en sık maruz kalınan saldırganlık biçimleri, %68,6 ile azarlanma, %48,2 ile aşağılayıcı ifadeler ile karşılaşma ve %44,5 ile aşırı şekilde eleştirilme olarak görülmektedir. Kavi ve Ceylan (2016) tarafından kargo çalışanları üzerinde yapılan bir başka araştırma da katılımcıların %94,4'ünün müşteri saldırganlığına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Maruz kalınan saldırganlık türü ise ağırlıklı olarak hakaret, küfür ve aşağılayıcı ifadeler (%68,5) gibi sözlü saldırganlık durumlarıdır.

Müşteri Sözlü Saldırganlığı ve Duygusal Tükenme

Araştırmalar hizmet çalışanları arasında tükenmişliğin önemli bir sorun olduğunu göstermektedir (Singh, Goolsby ve Rhoades, 1994; Lizano, 2015, Gong, Sun ve Zhang, 2018). Maslach ve Jackson (1981, s. 99) tükenmişliği artan duygusal tükenme, diğer insanlara karşı duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak görülen bir sendrom olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik sendromunun önemli bir yönü ise duygusal yorgunluk hissinin artmasıdır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99). Duygusal tükenme olarak ifade edilen bu durum, aşırı psikolojik talepler nedeniyle ortaya çıkan duygusal bitkinlik ve enerjinin tükenmesi duygularını içermektedir (Boles, Dean, Ricks, Short ve Wang, 2000, s. 13). Hizmet çalışanları özellikle duygusal tükenmeye karşı hassastır, çünkü bu stres faktörleriyle karşı karşıya kaldıklarında, çalışanların iş taleplerini karşılamak ve duygularını düzenlemek için ekstra çaba göstermeleri gerekmektedir (Li ve Zhou, 2013, s. 894). Nitekim araştırmalar müşteri sözlü saldırganlığının duygusal uyumsuzluğa yol açtığını göstermektedir (Yeh, 2015; Molino vd., 2016).

Özellikle müşteri saldırganlığının sıklığının artması, çalışanlarda stres düzeylerinin artması nedeniyle ortaya çıkan tükenmişlik durumunu da arttırmaktadır (Grandey vd., 2004, s. 402). Ayrıca hizmet çalışanları ve müşteriler arasındaki eşitsiz ilişkiye dayanan sosyal etkileşimler daha fazla kaynak kaybını tetiklemekte ve duygusal tükenmeye yol açmaktadır (Kim, Paek, Choi ve Lee, 2012, s. 508). Bu konuda yapılan araştırmalar da müşteri saldırganlığının çalışan tükenmişliğini etkilediğini göstermektedir. Gong vd. (2018) satış çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, müşteri sözlü saldırganlığının çalışanların tükenmişlik düzeyinin artmasına neden olduğunu tespit etmiştir. Demerdash ve Said (2018) müşteri sözlü saldırganlığı ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kind,

Eckert, Steinlin, Ferget ve Schmid (2008) ise profesyonel bakıcıların maruz kaldıkları sözlü saldırganlığın tükenmişliği pozitif etkilediğini tespit etmiştir.

Ayrıca araştırmalar, müşteri sözlü saldırganlığının özellikle duygusal tükenme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Grandey vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada müşterinin sözlü tacizinin duygusal tükenmeye yol açtığı görülmektedir. Grandey vd. (2004), Ben-Zur ve Yagil (2005), Karatepe, Yorgancı ve Haktanır (2009a), Dursun ve Aytaç (2014), Sommovigo, Setti ve Argentero (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da müşteri sözlü saldırganlığı ile duygusal tükenme arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın birinci hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Müşteri sözlü saldırganlığı duygusal tükenme üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Müşteri Sözlü Saldırganlığı ve İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti kavramı, “çalışanın örgütten ayrılmak için bilinçli ve planlı istekliliği” (Tett ve Meyer, 1993, s. 262) veya “çalışanın çalışmış olduğu örgütten ayrılmaya yönelik niyet ve arzusu” şeklinde tanımlanmaktadır (Bothma ve Roodt, 2013, s. 2). Araştırmalar, işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Cho ve Lewis, 2012; Hancock, Bosco, McDaniel ve Pierce, 2013). Bu anlamda işten ayrılma niyeti, örgütlerde işgücü devir hızının yükselmesine neden olmakta, örgütsel etkinliği ve örgütsel başarıyı olumsuz etkilemektedir (Memon, Mohamed ve Baharom, 2016: 407).

Diğer taraftan çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde birçok faktör etkili olmaktadır. Yapılan araştırmalar iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş aile çatışması (Çalışır, Gümüşsoy ve Işkın, 2011; Li, Sawhney ve Tortorella, 2019), algılanan örgütsel destek (Joo, Hahn ve Peterson, 2015), liderlik tarzı, örgüt kültürü, örgüt iklimi (Ak, 2018), iş stresi (Lo, Chien, Hwang, Huang ve Chiou, 2017) ve tükenmişlik (Aslan, 2014; Çalışkan ve Pekkan, 2019) gibi faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

İşten ayrılma niyetine etki eden önemli faktörlerden biri de müşteriden kaynaklanan saldırgan davranışlardır. Araştırmalar, müşteri kaynaklı olumsuz davranışların çalışanın işi bırakma niyetinin kaynağı olabileceğini göstermektedir (Walsh, 2011, s. 68). Liu vd. (2018) tarafından yapılan çalışma,

işyeri şiddetinin işten ayrılma niyetini pozitif etkilediğini göstermektedir. Gong vd. (2018) çalışmasında müşteri sözlü saldırganlığının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Bamfo vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada da taciz edici müşteri davranışlarının işten ayrılma niyetini arttırdığı görülmektedir. Walsh (2011) tarafından yapılan bir araştırma ise, hizmet sektörü çalışanlarının dostça olmayan müşteri algısının iş tatmini üzerinde dolaylı ve doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ve bunun da işten ayrılma niyetini etkilediğini göstermektedir. Bu bilgiler ışığında çalışmanın ikinci hipotezi şu şekilde belirlemiştir:

H2: Müşteri sözlü saldırganlığı çalışanların işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir.

Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti

Tükenmişliğin stres boyutunu temsil eden duygusal tükenme, çalışanların fiziksel ve duygusal aşınma yaşamasına neden olan etmen olarak değerlendirilmektedir (Ünlü ve Yürür, 2015, s. 186-187). Duygusal tükenme yaşayan çalışanlar, başka insanlara yardım edemeyeceğini ve onların sorunlarına çözüm üretemeyeceğini düşündüğü için kendini güçsüz ve yetersiz hissetmektedir (Faiz, 2019, s. 28). Ayrıca duygusal tükenme müşteri ile iletişim gerektiren işlerde daha yoğun olarak hissedilmektedir (Güğercin, 2019, s. 181). Bunun doğal bir sonucu olarak da çalışanın duygusal ve fiziksel olarak işinden ayrılmasının nedenlerinden biri olarak görülmektedir (Onay ve Kılıcı, 2011, s. 372; Yıldırım, Erul, Kelebek, 2014, s. 40; Yıldız ve Çolak, 2018, s. 625; Faiz, 2019, s. 34; Adams, Hollingsworth, Osman, 2019, s. 455; Kim, 2019, s. 21). Bu bilgiler ışığında çalışmanın üçüncü hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H3: Duygusal tükenme işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir.

Müşteri Sözlü Saldırganlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Etkisi

Araştırmalar, tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Yücel ve Yücel (2018) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çetin, Güleç ve Kayasandık (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da etik iklim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisi olduğu görülmüştür. Han, Han, An ve Lim (2014) ise çalışmasında

rol belirsizliği ve rol çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Diğer taraftan müşteriden kaynaklanan saldırgan davranışların işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisini inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Han vd. (2016) çalışmasında müşteri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisine sahip olduğunu tespit etmiştir. Karatepe vd. (2009b) çalışmasında müşteri sözlü saldırganlığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde duygusal tükenmenin aracılık etkisine sahip olduğunu göstermiştir. Grandey vd. (2004) çalışmasında müşteri sözlü saldırganlığı ile devamsızlık arasındaki ilişkide duygusal tükenmişliğin aracılık etkisine sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın dördüncü hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H4: Müşteri sözlü saldırganlığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde duygusal tükenmenin aracılık etkisi vardır.

Yöntem

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın yöntemine, örnekleme, araştırmada kullanılan ölçüm araçlarına ve verilerin analizinde kullanılan yöntemlere ilişkin bilgilere verilmiştir.

Araştırmanın Örnekleme

Veri toplama tekniği olarak anket yönteminin kullanıldığı araştırmanın örneklemini, Trabzon ilinde hizmet sektöründe satış ve müşteri temsilcisi olarak çalışan 381 kişi oluşturmaktadır. Hazırlanan anket formu, Ortahisar ilçesindeki cadde ve alışveriş merkezi çalışanlarına Eylül 2019-Aralık 2019 tarihleri arasında uygulamıştır. Verilerin analizi aşamasına geçildiğinde 30 anketin eksik ya da hatalı olduğu tespit edilmiş ve bu anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Böylece analizler 351 geçerli anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılanların %50,4'ü kadın, %48,4'ü evli, %39'u üniversite düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcıların yaşları 18 ile 50 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 29 ($\pm 5,96$), deneyimleri ise 1 ile 27 yıl arasında değişmekte olup ortalaması yaklaşık 6 yıl ($\pm 4,97$) olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçüm Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlamaktadır ve bu bölümde 5 soru bulunmaktadır (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve deneyim).

İkinci bölüm müşteri temsilcilerinin maruz kaldıkları müşteri sözlü saldırganlığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu bölümde kullanılan ölçek Dormann ve Zapf (2004) tarafından geliştirilmiş, yazarlar tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan müşterilerin neden olduğu sosyal stresörler ölçeğinin alt boyutu olan ve 5 maddeden oluşan müşteri sözlü saldırganlığı ölçeğidir (Örnek madde: Müşteriler sık sık bize bağırırlar).

Üçüncü bölüm müşteri temsilcilerinin yaşadıkları duygusal tükenme düzeyini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu bölümde kullanılan ölçek Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin (2010) tarafından Türkçe geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmış olan tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan ve 9 maddeden oluşan duygusal tükenme ölçeğidir (Örnek madde: İşimden soğuduğumu hissediyorum).

Son bölüm ise müşteri temsilcilerinin işten ayrılma niyetini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu bölümde kullanılan ölçek Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilmiş, Gül, Gökçe ve Gökçe (2004) tarafından Türkçe geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmış olan ve 3 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğidir (Örnek madde: şimdiki işimden ayrılmayı düşünüyorum).

Tüm ölçeklerde yer alan maddeler “1: hiçbir zaman” ile “5: her zaman” arasında değişen beşli likert tipi değerlendirmeyle ölçülmüştür.

Verilerin Analizi

Araştırmada gerçekleştirilen analizlerin tümü SPSS 22 programı ile yapılmıştır. Öncelikle araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmış ve gerçekleştirilen analiz sonrasında değişkenlerin normal dağılım ölçülerine uymadığı görülmüş, bu sebeple ileri sürülen hipotezlerin test edilmesi için analizlerde normal dağılım ön koşulu aramayan Preacher ve Hayes (2004: 721-722) tarafından geliştirilen SPSS eklentisi kullanılmıştır. Aracılık

etkisinin tahmini için 5000 yeniden örnekleme (bootstrapping) ve %95'lik güven aralığının belirlenmesi için ise yüzdelik hata düzeltilme tekniği (bias corrected percentile method) kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak değişkenlere ilişkin bilgiler paylaşılmış ve ardından da hipotezlerin test sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1

Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Değerleri

Değişkenler	Madde Sayısı	Ortalama±SS	Cronbach's Alpha
Müşteri Sözlü Saldırganlığı	5	2,40 (±0,81)	0,83
Duygusal Tükenme	9	2,82 (±0,96)	0,93
İşten Ayrılma Niyeti	3	2,85 (±1,66)	0,95

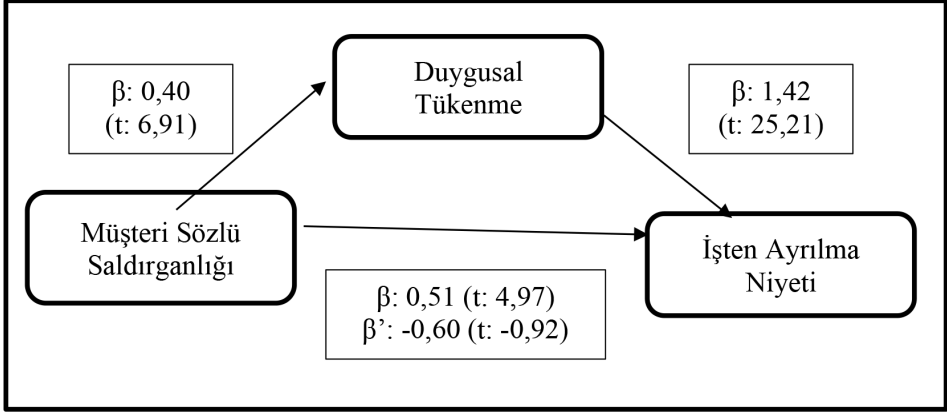
Tablo 1, değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri ve güvenirlik değerlerini göstermektedir. Buna göre, katılımcıların müşteri sözlü saldırganlığı algısı ortalaması 2,40 (±0,81), duygusal tükenme ortalaması 2,82 (±0,96) ve işten ayrılma niyeti ortalaması 2,85 (±1,66) olarak hesaplanmıştır. Ayrıca müşteri sözlü saldırganlık ölçeğinin içsel tutarlık oranı (Cronbach's Alpha) 0,83, duygusal tükenme ölçeğinin içsel tutarlık oranı 0,93 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin içsel tutarlık oranı 0,95 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler çalışmada kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılık değerlerinin, sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınırların üzerinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2

Aracılık Modeline İlişkin Sonuçlar

	Dolaylı etki tahmini	Dolaylı etki tahminlerinin ortalaması	Standart hata	Alt %95 güven aralığı	Üst %95 güven aralığı
Duygusal Tükenme	0,5744	0,5768	0,0855	0,4082	0,7448
	<i>F: 352,77</i>	<i>p: 0,00</i>	<i>R²: %66,97</i>	<i>Sobel Z: 6,6789</i>	<i>p: 0,00</i>

Tablo 2, aracılık modeline ilişkin sonuçları göstermektedir. Buna göre kurulan model anlamlıdır (F: 352,77; p: 0,00) ve modelin açıklayıcılık gücü %67 seviyesindedir. Ayrıca kurulan aracılık modelindeki alt ve üst güven aralıkları *sıfır* değerini içermediği için (Karatuna ve Başol, 2017, s. 67; Serinikli, 2019, s. 591) aracılık etkisinin de anlamlı olduğu sonucuna (Alt: 0,40; Üst: 0,74) ulaşmak mümkündür (Sobel Z: 6,6789; p: 0,00).



Şekil 1. Model Sonuçları

Şekil 1, elde edilen model sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, müşteri sözlü saldırganlığının, duygusal tükenme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu (H_1) belirlenmiştir (β : 0,40; t: 6,91). Elde edilen sonuçlara göre, çalışanların müşteri sözlü saldırganlığı algılarında meydana gelen bir birimlik artış, duygusal tükenme seviyesini 0,40 birim arttırmaktadır. Elde edilen bir diğer bulgu; müşteri sözlü saldırganlığının, çalışanların işten ayrılma niyetini (H_2) pozitif etkilediğidir (β : 0,51; t: 4,97). Buna göre, çalışanların müşteri sözlü saldırganlığı algılarında meydana gelen bir birimlik artış, işten ayrılma niyetini 0,51 birim arttırmaktadır. Analiz sonucunda elde edilen bir diğer bulgu ise duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetini (H_3) pozitif etkilediğidir (β : 1,42; t: 25,21). Buna göre, çalışanların duygusal tükenme düzeyinde meydana gelen bir birimlik artış, işten ayrılma niyetini 1,42 birim arttırmaktadır. Şimdiye dek elde edilen sonuçlar incelendiğinde, müşteri sözlü saldırganlığının çalışanların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti düzeylerini arttırdığını, duygusal tükenmenin de işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Son olarak, müşteri sözlü saldırganlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık etkisine sahip olduğu (H_4) tespit edilmiştir (β^* : -0,60; t: -0,92 – Sobel Z: 6,6789; p: 0,00). Buna göre, çalışanların algıladığı müşteri sözlü saldırganlığında meydana gelen bir artış, çalışanların işten ayrılmasını doğrudan etkilememekte, bunun yerine müşteri sözlü saldırganlığında meydana gelen bir artış, çalışanların duygusal tükenme seviyesini arttırmakta, duygusal tükenme seviyesi artan çalışanın da işten ayrılma niyeti yükselmektedir. Diğer bir ifadeyle, müşteri sözlü saldırganlığı ile işten ayrılma niyeti arasında duygusal tükenmenin tam aracı rolü vardır.

Sonuç ve Tartışma

Müşteri saldırganlığı olgusu, hizmet sektöründe çalışanların günümüzde karşılaştığı önemli sorun alanlarından biridir. Mevcut araştırma, müşteri sözlü saldırganlığı ile çalışanların işten ayrılma niyeti ilişkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Satış ve müşteri temsilcilerinin katılımıyla yapılan bu araştırma sonucunda, müşteri saldırganlığının duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmada ileri sürülen *H1* ve *H2* hipotezleri kabul edilmiştir. Literatürde yapılan bir çok araştırma da müşteri sözlü saldırganlığının yol açmış olduğu önemli sorunlardan birinin duygusal tükenme olduğunu göstermektedir (Ben-Zur ve Yagil, 2005; Grandey vd., 2007; Karatepe vd., 2010b; Dursun ve Aytça, 2014; Sommovigo vd., 2019). Ayrıca müşteri saldırganlığı ile ilgili literatürde yapılan araştırmalar, müşteriden kaynaklanan bu tür olumsuz davranışların çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Karatepe vd., 2009a; Gong vd., 2018; Bamfo vd., 2018).

Ayrıca elde edilen sonuçlar, duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ve müşteri sözlü saldırganlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü bulunduğunu göstermiştir (Sobel *Z*: 6,6789; *p*: 0,00). Bu sonuçlara göre araştırmanın *H3* ve *H4* hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ve müşteri sözlü saldırganlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü bulunduğunu gösteren diğer araştırma sonuçlarıyla uyumludur (Grandey vd., 2004; Karatepe vd., 2009; Onay ve Kılıcı, 2011; Yıldırım vd., 2014; Yıldız ve Çolak, 2018; Faiz, 2019; Adams vd., 2019; Kim, 2019).

Diğer taraftan, elde edilen sonuçlar işletme yönetimlerinin müşteriden kaynaklanan saldırgan davranışları önleyici politikalar üretmesinin, çalışanların duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetinin azaltılması açısından oldukça önemli olduğunu göstermektedir. İşletme yönetimlerinin bu konuda gerekli önlemleri almadıkları takdirde çalışanlar işlerini bırakabilecekler ve bu durum işletmelerin işgücü devir hızını yükseltebilecektir. Nitekim, hizmet sektöründe işgücü devir hızının yüksekliği işletmelerin etkinliğini, verimliliğini ve üretkenliğini olumsuz etkilemekte (Yılmaz ve Halıcı, 2010; Alparslan ve Orhan, 2016) ve önemli maliyetlere yol açmaktadır.

Ayrıca araştırmalar, müşteri saldırganlığının çalışanlar ve işletmeler üzerindeki olumsuz etkilerinin yalnızca bunlarla da sınırlı olmadığını göstermektedir. Örneğin Rafaeli vd. (2012) çalışmasında müşteri sözlü saldırganlığının çalışanların bilişsel ve görev performansını olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Bir diğer araştırmada ise, müşteri sözlü saldırganlığının hizmet sabotaj davranışlarına yol açtığı görülmektedir (Yeh, 2015). Kim vd. (2012) ve Yoo vd. (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda müşteri sözlü saldırganlığının hizmet iyileştirme performansı üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dupr'e, Dawe ve Barling (2014) tarafından yürütülen çalışmada müşteri kaynaklı saldırganlığın duygusal bağlılığın azalmasına, mental ve fiziksel sağlığın olumsuz etkilenmesine neden olduğu görülmüştür. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere, müşteriden kaynaklanan saldırgan davranışların önlenmesi, çalışanın mevcut performansının artırılması, hizmet kalitesinin yükseltilmesi, çalışanın fiziksel ve mental sağlığının korunması açısından oldukça önemlidir.

Müşteri saldırganlığının gerek çalışanlar gerekse de işletmeler açısından olumsuz etkileri dikkate alındığında, hizmet yöneticilerinin çalışan-müşteri etkileşimlerini daha etkili bir şekilde yönetmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bağlamda yöneticiler, zor müşterilerle başa çıkmak için gerekli olan becerileri geliştirmek adına çalışanlarına eğitim verebilir veya hizmet sunma süreçlerinde bazı iyileştirmeler yapabilirler (Walsh, 2011). Ayrıca işletmeler, müşteriden kaynaklanan saldırgan davranışları önleyecek politikalar oluşturmalıdır. İşletmeler tarafından yapılacak düzenlemeler, çalışanların kurumlarına yönelik şiddet önleme algılarını etkileyecektir. Araştırmalar, şiddet önleme algısının çalışanların gelecekte şiddete uğrama ile ilgili korku düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstermektedir (Mueller ve Tschan, 2011). Bu nedenle şiddet önlemeye yönelik olumlu bir örgütsel iklimin oluşturulması işletmeler açısından oldukça önemlidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Adams, A., Hollingsworth, A., & Osman, A. (2019). The implementation of a cultural change toolkit to reduce nursing burnout and mitigate nurse turnover in the emergency department. *Journal of Emergency Nursing, 45*(4), 452–456.
- Ak, B. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management, 7*(3), 1–7.
- Akgeyik, T. ve Delen, G. M. (2009). Müşteri saldırganlığı: Yaygınlığı ve aktörleri: (Bir Alan Araştırması). *TİSK Akademi, 8*, 106–143.
- Alparslan, E. ve Orhan, K. (2016). İşgücü kaybının nedenleri, etkileri ve alınabilecek önlemler: Denizli kablo ve tel üreticisi bir firmada araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 7*(2), 41–64.
- Aslan, Z. (2014). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: İstanbul'daki seyahat acentalarında bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3*, 19–40.
- Bamfo, B. A. B., Dogbe, C. S. K., & Mingle, H. (2018). Abusive customer behaviour and frontline employee turnover intentions in the banking industry: the mediating role of employee satisfaction. *Cogent Business & Management, 5*(1), 1–15.
- Baron, S. A. (1993). *Violence in the workplace: A prevention and management guide for business*. Ventura, CA: Pathfinder Publishing.
- Bedi, A., & Schat, A. C. H. (2007). Customer aggression: A theoretical and meta analytic review. *The Meeting of Annual Conference of the Administrative Sciences Association of Canada, 21*, 324–341.
- Ben-Zur, H., & Yagil, D. (2005). The relationship between empowerment, aggressive behaviours of customers, Coping, and Burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*(1), 81–99.
- Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C., & Wang, G. (2000). The dimensionality of the maslach burnout inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior, 56*(1), 12–34.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management, 11*(1), 1–12.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. University of Michigan Ann Arbor, Unpublished Manuscript.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration, 32*(1), 4–23.
- Choi, C. H., Kim, T. T., Lee, G., & Lee, S. K. (2014). Testing the stressor–strain–outcome model of customer-related social stressors in predicting emotional exhaustion, customer orientation and service recovery performance. *International Journal of Hospitality Management, 36*, 272–285.

- Çalışır, F., Gumussoy, C., & Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514–533.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü (2019). Sağlık sektörü çalışanlarında tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi: Kişi – örgüt uyumunun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 469–481.
- Çetin, A., Güleç, R. ve Kayasandık, A. E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 18–31.
- Dallimore, K. S., Sparks, B. A., & Butcher, K. (2007). The influence of angry customer outbursts on service providers' facial displays and affective states. *Journal of Service Research*, 10(1), 78–92.
- Demerdash, J. M., & Said, H. M. (2018). The effect of customer verbal aggression on burnout in frontline employees in hotels and travel agencies: the moderating role of perceived supervisor support. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 6(6), 291–303.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2004). Customer-related social stressors and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 61–82.
- Dupr'e, K. E., Dawe, K. A., & Barling, J. (2014). Harm to those who serve: Effects of direct and vicarious customer-initiated workplace aggression. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(13), 2355–2377.
- Dursun, S., & Aytaç, S. (2014). The effect of customer aggression on burnout. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4), 369–372.
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26–38.
- Fullerton, R., & Punj. G. (1993). Choosing to misbehave: A structural model of aberrant consumer behavior. *Advances in Consumer Research*, 20, 570–574.
- Getnet, H. T., & Malik, M. D. R. (2012). Molding the Behavior of Aggressive Customers. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:553348/FULLTEXT02>.
- Gong, Z., Sun, Y., & Zhang, Z. (2018). The influence of customer's verbal abuse on turnover intention and job burnout of sales service staff-the moderating effect of organizational atmosphere and psychological capital. *Psychology*, 9, 2369–2383.
- Goussinsky, R. (2011). Coping with customer aggression. *Journal of Service Management*, 23(2), 170–196.
- Grandey, A. A., Dickter, D. N., & Sin, H. (2004). The customer is not always right: Customer aggression and emotion regulation of service employees. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 397–418.
- Grandey, A., Kern, J., & Frone, M. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: Comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 63–79.

- Gügerçin, U. (2019). Duygusal emeğin duygusal tükenme üzerindeki etkisi: Özbenlik çelişki teorisi çerçevesinde bir analiz. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(20), 177–192.
- Gül, H., Gökçe, O. E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, iş stresi, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1–11.
- Han, S. S., Han, J. W., An, Y. S., & Lim, S. H. (2014). Effects of role stress on nurses' turnover intentions: the mediating effects of organizational commitment and burnout. *Japan Journal of Nursing Science*, 12, 287–296.
- Han, S. J., Bonn, M. K., & Cho, M. (2016). The relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 97–106.
- Hancock, J. I., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603.
- Harris, L. C., & Reynolds, K. L. (2003). The consequences of dysfunctional customer behavior. *Journal of Service Research*, 6(2), 144–161.
- Hughes, K. D., & Tadic, V. (1998). Something to deal with: Customer sexual harrasment and women's retail service work in Canada. *Gender, Work, and Organization*, 5(4), 207–219.
- Joo, B. K., Hahn, H. J., & Peterson, S. L. (2015). Turnover intention: the effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116–130.
- Karatepe, O. M., Yorganci, I., & Haktanir, M. (2009). An investigation of the role of job resources in mitigating customer-related social stressors and emotional exhaustion. *Services Marketing Quarterly*, 31(1), 72–88.
- Karatepe, O.M., Yorganci, I., & Haktanir, M. (2009). Outcomes of customer verbal aggression among hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(6), 713–733.
- Karatuna, I., & Basol, O. (2017). Job satisfaction of part-time vs. full-time workers in Turkey: the effect of income and work status satisfaction. *International Journal of Value Chain Management*, 8(1), 58–72.
- Kavi, E. ve Ceylan, Ş. (2016). Çalışanlara yönelik müşteri saldırganlığı ve Yalova ilindeki kargo çalışanlarına yönelik bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 102–125.
- Kim, T., Paek, S., Choi, C., & Lee, G. (2012). Frontline service employees' customer-related social stressors, emotional exhaustion, and service recovery performance: Customer orientation as a moderator. *Service Business*, 6(4), 503–526.
- Kim, Y. (2019). Music therapists' job demands, job autonomy, social support, and their relationship with burnout and turnover intention. *The Arts in Psychotherapy*, 51, 17–23,

- Kind, N., Eckert, A., Steinlin, C., Ferget, J.M., & Schmid, M. (2008). Verbal and physical client aggression-a longitudinal analysis of professional caregivers' psychophysiological stress response and burnout. *Psychoneuroendocrinology*, *94*, 11–16.
- Li, X., & Zhou, E. (2013). Influence of customer verbal aggression on employee turnover intention. *Management Decision*, *51*(4), 890–912.
- Li, Y., Sawhney, R., & Tortorella, G. L. (2019). Empirical analysis of factors impacting turnover intention among manufacturing workers. *International Journal of Business and Management*, *14*(4), 1–18.
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *BMJ Open*, *8*(6), e019525. doi:10.1136/bmjopen-2017-019525.
- Lizano, E. L. (2015). Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: A systematic review and synthesis. *Human Service Organizations Management, Leadership & Governance*, *39*(3), 167–181.
- Lo, W. Y., Chien, L. Y., Hwang, F. M. Huang, N., & Chiou, S. T. (2017). From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Advanced Nursing*, *74*, 677–688.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113.
- Memon, M. A., Mohamed, R. S., & Baharom, N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, *40*(6), 407–426.
- Molino, M., Emanuel, F., Zito, M., Ghislieri, C., Colombo, L., & Cortese, C. (2016). Inbound call centers and emotional dissonance in the job demands-resources model. *Front Psychology*, *7*, 1–12.
- Mueller, S., & Tschan, F. (2011). Consequences of client-initiated workplace violence: the role of fear and perceived prevention. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(2), 217–229.
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *3*(2), 363–372.
- Patterson, P. G., McColl-Kennedy, J. R., Smith, A. K., & Lu, Z. (2009). Customer rage: Triggers, tipping points, and takeouts. *California Management Review*, *52*(1), 6–28.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods*, *36*(4), 717–731.
- Rafaeli, A., Erez, A., Ravid, S., Derfler-Rozin, R., Treister, D. E., & Scheyer, R. (2012). When customers exhibit verbal aggression, employees pay cognitive costs. *Journal of Applied Psychology*, *97*(5), 931–950.

- Reynolds, K. L., & Harris, L. C. (2006). Deviant customer behavior: An exploration of frontline employee tactics. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 14(2), 95–111.
- Rupp, D. E., McCance, A. S., Spencer, S., & Sonntag, K. (2008). Customer (In)Justice and emotional labor: the role of perspective taking, anger, and emotional regulation. *Journal of Management*, 34(5), 903–924.
- Serinikli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının iş tatminlerine etkisinde iş stresinin aracılık rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(3), 585–597.
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoades, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 16, 558–569.
- Sommovigo, V., Setti, I., & Argentero, P. (2019). The role of service providers' resilience in buffering the negative impact of customer incivility on service recovery performance. *Sustainability*, 11(1), 1–22.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2922–2937.
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2015). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 183–207.
- Walsh, G. (2011). Unfriendly customers as a social stressor – anindirect antecedent of service employees' quitting intention. *European Management Journal*, 29(1), 67–78.
- Wang, M., Liao, H., Kammeyer-Mueller, J., Liu, S., Gong, Y., & Shi, J. (2013). Can't get it out of my mind: Employee rumination after customer mistreatment and negative mood in the next morning. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 989–1004.
- Yeh, C. W. (2015). Linking customer verbal aggression and service sabotage. *Journal of Service Theory and Practice*, 25(6), 877–896.
- Yıldırım, M., Erul, E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34–44.
- Yıldız, S. ve Çolak, U. (2018). Liderlik davranış tarzlarının örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimlerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 607–632.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 2(4), 93–108.
- Yoo, J., Kim, T., & Lee, G. (2015). When customers complain: the value of customer orientation in service recovery. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(4), 411–426.

- Yücel, İ. ve Yücel, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir alışma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297–321.
- Yürür, ř., Gümüş, M. ve Hamarat, ř. (2011). alışan-müşteri ilişkilerinde algılanan adalet/adaletsizliğin duygusal emek davranışlarına etkisi. *Journal of Yaşar University*, 6(23), 3826–3839.

Refah Sisteminin Dönüşümü Sürecinde Bakım Politikalarının Yörüngesi: Muhafazakâr Refah Rejimi Temelinde Bir Değerlendirme

The Trajectory of Care Policies in the Process of the Transformation of the Welfare System: An Evaluation Based on the Conservative Welfare Regime

Mehmet Merve Özaydın¹ , Nursel Karaman² 

Öz

Modern refah devletinin ortaya çıkışından itibaren üstlendiği sosyal hizmet politikaları gereğince bakım kavramı, özel alana atfedilen bir konu olmanın ötesine geçmiş ve kapsamı kamusal alanı kapsayacak biçimde daha geniş bir çerçevede tartışılmaya başlanmıştır. Refah rejimi analizlerine bakım kavramının dâhil edilmesi, bakım sorumluluklarının toplumda devlet, piyasa ve aile arasında nasıl paylaşıldığı ve bu paylaşımın toplumun sosyal ve ekonomik ilişkiler bütününe ne şekilde etkilediği noktasında önemli olmaktadır. 1970’li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik, sosyal ve demografik gelişmelerle refah sisteminde yaşanan dönüşüm doğrultusunda geleneksel olarak refah sunumunda, özellikle de bakım hizmetlerinde etkin bir role sahip olan aile kurumunun bu etkinliği azalmaya başlamıştır. Böylelikle Avrupa refah devletlerinin çoğunda gerek açık gerek örtük bir biçimde kabul edilen “ailecilik” ilkesinin işlevselliğini kaybetmesiyle bakım politikalarında çeşitli reformlar gündeme gelmiştir. Bu reformların ise refah rejimlerinin karakteristik özellikleri çerçevesinde ülkelerin ekonomik koşullarıyla ve özellikle işgücü piyasalarının içinde bulunduğu durumla eşgüdümlü olarak şekillendiği görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, bakım politikalarındaki reformları muhafazakâr refah rejimi ekseninde, bu rejimin genel özelliklerini taşıdığı düşünülen Almanya, Fransa ve Belçika örnekleri üzerinden hareket ederek ortaya koyabilmektir. Yapılan değerlendirmede, söz konusu ülkelerde 1980 sonrası süreçte bakım politikalarının, (i)1980-2000 ve (ii)2000 ve sonrası şeklinde iki ana dönem içerisinde benzer uyarıcılar sonucu, benzer amaçlara yönelik olarak uygulamaya konduğu ortaya konulmaktadır. Çalışmada son olarak, Türkiye’de son dönemdeki bakım politikalarına ilişkin genel bir çerçeve çizilmiş ve muhafazakâr refah rejimindeki karakteristiklerle farklılaştığı ve benzeştiği noktalar vurgulanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Refah sistemi, Muhafazakâr refah rejimi, Ailecilik, Bakım krizi, Bakım politikaları

1 Sorumlu Yazar: Mehmet Merve Özaydın (Doç. Dr.), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara, Türkiye. E-posta: mehmet.ozaydin@hbv.edu.tr ORCID: 0000-0002-1081-4249

2 Nursel Karaman (Arş.Gör.), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara, Türkiye. E-Posta: n.karaman@hbv.edu.tr ORCID: 0000-0002-7162-8327

Atf: Ozaydin, M. M. ve Karaman, N. (2020). Refah sisteminin dönüşümü sürecinde bakım politikalarının yörüngesi: Muhafazakâr refah rejimi temelinde bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 171-203.

<https://doi.org/10.26650/jspc.2019.78.0077>

Abstract

The concept of care has gone beyond being an issue attributed to the private sphere in line with the social service policies undertaken by the modern welfare state since its emergence and its scope has been discussed in a wider framework covering the public sphere. The inclusion of the concept of care in welfare regime analyses is important in terms of how care responsibilities are shared between the state, the market and the family in society and how this sharing affects the social and economic relations of the society. In line with the transformation in the welfare system with the economic, social and demographic developments since 1970s, the family institution's efficiency, which has traditionally played an active role in welfare provision, especially in care services, has started to decrease. Thus, with the loss of functionality of the "familialism" principle, which is explicitly or implicitly accepted in most of the European welfare states, various reforms in care policies have been brought to the agenda. These reforms are shaped in line with the economic conditions of the countries and especially the situation in the labor markets within the framework of the characteristics of welfare regimes. The aim of this study is to present the reforms in care policies on the axis of the conservative welfare regime through the examples of Germany, France and Belgium which are thought to have the general characteristics of this regime. The evaluation shows that care policies in these countries in the post-1980 period have been implemented for similar purposes as a result of similar stimuli in two main periods: (i) 1980-2000 and (ii) 2000 and beyond. Finally, the study tried to draw a general policy framework for care in the last decade in Turkey and highlight different and similar spots in the conservative welfare regime.

Keywords

Welfare system, Conservative welfare regime, Familialism, Care crisis, Care policies

Extended Summary

The concept of care can generally be defined as showing the necessary emotional, physical and socio-psychological attention and care to a person (s). In this context, care services cover a wide range of tasks and activities aimed at providing for those who are unable to provide personal health and well-being themselves. Whoever performs these tasks and activities is important for the social importance of care because its social meaning, which does not limit care to the private sphere, brings with it the institutional provision of care services and is one of the main welfare state practices. The inclusion of the concept of care in welfare regime analysis also means analyzing how care responsibilities are shared between the state, the market and the family in society, and how this sharing affects the social and economic relations of society as a whole. This situation especially emerged as a result of economic, social and demographic developments and transformation in welfare system since the 1970s. It is seen that the early periods of the modern welfare state were based on the principle of “familialism”, in which the man provided the livelihood of the house by way of paid work in the market, and the woman fulfilled the care and reproduction responsibilities as above unpaid labor in the house. However, during the transformation of the welfare system, increasing female employment, changing family structures, declining fertility rates and aging of the population etc. developments have made it necessary to introduce alternatives to the family-wide choice of care in the past. During this period, a “care crisis” has begun to be experienced in many European countries due to the supply deficit resulting from the increasing demand for care services, and welfare states have started to seek policies to solve this crisis. This has been a common search for all welfare regimes in the restructuring of welfare systems since the late 1970s. However, the trajectory of the policies pursued has varied according to the characteristics of the regimes. The gender structure on which welfare regimes are shaped and the structural conditions of the labor markets have determined the trajectory of care policies and the party which is primarily responsible for the provision of care services and the way in which funding and services are provided has differentiated. In this context, the aim of this study is to reveal the main features and trajectory of care policies in the transformation process of the welfare system in the axis of the conservative welfare regime. For this purpose, the examples of Germany, France and Belgium, which have the characteristics of the conservative welfare regime,

were taken into consideration and an attempt was made to evaluate the policies regarding the care services implemented by these countries in the post-1980 period with their basic features. In the evaluation, it was seen that care policies in these countries in the post-1980 period were implemented for similar purposes as a result of similar stimuli in two main periods: (i) 1980-2000 and (ii) 2000 and later. Traditionally, care-oriented policies in the conservative welfare regime were built on three main characteristics. These are: a strong commitment to the principle of familialism, a micro-to-macro devolution of care responsibilities, and generous financial assistance to families to support their priorities in care roles. Care policies pursued in the first period after 1980 were shaped in coordination with the labor market situation within the framework of these basic characteristics. During the period from the mid-1980s to the end of the 1990s, when unemployment rates remained high, in order to provide additional employment opportunities for the male labor force who traditionally supported the house, the care policies in these three countries were mainly configured on deterring women from entering the labor markets and cash transfers encouraging care at home. With the paradigmatic change after the late 1990s, efforts to increase female employment rates have led to the extension of care policies with the emphasis on gender equality, and the government taking more responsibility in this area by focusing on institutional care services. In the same period, the threat of the care crisis, which has arisen as a result of the aging population and low birth rates and which is expected to deepen in the following period, has led the government to take more responsibility in this area. Therefore, instead of an approach that prioritizes care within the family, an approach that gives support to different alternatives and how to fulfill the responsibility of care is left to the parents' own preferences has come into prominence. This approach, which has been supported by the development of institutional care services and flexible working practices in addition to cash transfers since the 2000s, represents the most defining characteristic of the changing trajectory of the care policies of countries with a conservative welfare regime under the discourse of "freedom of choice ". Finally, in the last part of the study, on the axis care policies implemented in recent years in Turkey, an attempt has been made to demonstrate the issues which are similar and differentiated with the trajectory followed by care policies in the conservative welfare regime.

Refah Sisteminin Dönüşümü Sürecinde Bakım Politikalarının Yörüngesi: Muhafazakâr Refah Rejimi Temelinde Bir Değerlendirme

Modern refah devletinin gelişimi sürecinde yaşanan önemli gelişmelerden biri, geleneksel yapıda özel alana atfedilmiş olan bakım sorumluluklarının yerine getirilmesinde devletin giderek daha fazla rol üstlenmeye başlamasıdır. 1970’li yıllardan itibaren refah devletinin altın çağını geride bırakarak krize girmesi, pek çok alanda devletin geri plana çekilmesi sonucunu doğururken, bakım hizmetleri konusunda daha fazla sorumluluk almasını gerektiren bir ortam yaratmıştır. Bu ihtiyacın en önemli nedenini geleneksel aile yapısında meydana gelen değişimler oluşturmuştur. Bu süreçte, doğurganlık oranlarının düşmesi, nüfusun yaşlanması gibi demografik ve kadınların istihdama katılımının artması gibi ekonomik gelişmeler, bir yandan bakım hizmetlerine olan talebi artırırken diğer yandan geleneksel olarak bakım sorumluluklarını üstlenen kesimlerin artık bu fonksiyonunu eskisi kadar yerine getirememesine neden olmuştur.

Refah rejimlerinin bakım hizmetleri yönünden daha sorumlu bir döneme girmesi, her rejimi kendi dinamikleri çerçevesinde çözüm arayışlarına yöneltmiştir. Bu çalışmanın amacı, refah sisteminin dönüşümü sürecinde muhafazakâr refah rejimi ekseninde, bu sorunun genel olarak ele alınış biçimini ve bu doğrultuda izlenen bakım politikalarının mantığını ortaya koyabilmektir. Muhafazakâr refah rejimi ekseninde hareket edilmesinin nedeni, muhafazakâr refah rejiminin karakteristik özelliklerinden biri olarak geleneksel aileyi desteklemeye yönelik güçlü tutumunun, bakım politikalarında ortaya çıkan değişim gereksinimlerini daha net ortaya koymaya imkân vereceğinin düşünülmesidir. Çalışmada muhafazakâr refah rejiminin genel özelliklerini taşıdığı düşünülen Almanya, Fransa ve Belçika örnekleri üzerinden hareket edilmiş ve bu ülkelerde 1980 sonrası süreçte bakım politikalarının, (i)1980-2000 ve (ii)2000 ve sonrası şeklinde iki ana dönem içerisinde benzer uyarıcılar sonucu, benzer amaçlara yönelik olarak uygulamaya konduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmada öncelikle, bakım politikalarının refah politikaları içindeki yeri ve sonrasında refah sistemindeki dönüşüm sürecinden bu politikaların ne şekilde etkilendiği ifade edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra refah sisteminin dönüşümü sürecinde, muhafazakâr refah rejimine sahip Almanya, Fransa ve Belçika’da bakım politikalarında yapılan reformlar, bu rejimin kendine

has karakteristikleri çerçevesinde ortaya çıkan gerekçeler ekseninde analiz edilmeye çalışılmıştır. Son olarak ise Türkiye’de son dönemdeki bakım politikalarına ilişkin genel bir çerçeve çizilerek, muhafazakâr refah rejimine sahip ülkelerdeki politikalarla farklılaştığı ve benzeştiği noktalar üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

Refah Sunumunun Önemli Bir Bileşeni: Bakım Politikaları

Modern refah devletinin ortaya çıkışından itibaren üstlendiği sosyal hizmet politikaları gereğince bakım kavramı, özel alana atfedilen bir konu olmanın ötesine geçmiş ve kapsamı kamusal alanı kapsayacak biçimde daha geniş bir çerçevede tartışılmaya başlanmıştır. Bakım hizmetlerine muhatap olan nüfus grubunun büyüklüğü, sosyal refah harcamalarının düzeyi her refah rejiminde farklı düzeyde uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Genel olarak bakım, bir kişiye/kişilere günlük duygusal, fiziksel ve sosyo-psikolojik dikkat ve özenin gösterilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Kremer, 2007, s. 28). Bakım, kişisel sağlık ve refahı kendileri sağlayamayacak durumda olanlara bu hizmetlerin sunumunu içeren çok çeşitli görev ve faaliyetleri kapsamaktadır.

Tronto, geniş bir çerçevede bakım hizmetlerine dair etkinliklerin gerçekleştirilmesini dört aşamalı bir süreç üzerinden tarif etmektedir (Tronto 1996’dan akt. Geissler ve Pfau-Effinger, 2005, s. 5-6):

- Bakım ihtiyaçlarının içeriğinin belirlenmesi,
- Bakımı sağlanacak kişiye kimin bakım hizmeti sunacağıının belirlenmesi,
- Bakımla ilgili ihtiyaçların pratikte nasıl giderileceğinin, bakım hizmetinin ne şekilde verileceğinin belirlenmesi,
- Bakım hizmetlerinin alınması, yani bakıma ihtiyaç duyan kişilerin bu hizmetlerden faydalanması.

Tronto’nun bakım hizmetlerinin gerçekleştirilmesi sürecinde ortaya koyduğu bileşenlerden birinin hizmetlerin sunumunun kim tarafından gerçekleştirildiğine ilişkin olduğu görülmektedir. Bakımı özel alanla sınırlandırmayan toplumsal anlamı, söz konusu hizmetlerin kurumsal sunumunu da beraberinde getirmekte, bu noktada refah devleti uygulamaları

ve refah rejimleri bakım kavramına atfedilen anlamı analiz etmede önemli bir işlev üstlenmektedir (Geissler ve Pfau-Effinger, 2005, s. 4). Refah rejimi kavramı, refah devletinden farklı olarak refahın devlet, piyasa ve aile arasında karşılıklı bağımlılık içinde ve eşgüdümlü olarak üretilme ve paylaştırılma yöntemi olarak tanımlanabilmektedir (Bütün, 2010, s. 25-26). Dolayısıyla refah rejimi analizlerine bakım kavramının dâhil edilmesi, bakım sorumluluklarının toplumda devlet, piyasa ve aile arasında nasıl paylaşıldığının ve bu paylaşımın toplumun sosyal ve ekonomik ilişkiler bütününe ne şekilde etkilediğinin de analiz edilmesi anlamına gelmektedir. Bakım hizmetlerinin sunumundan öncelikle kimin sorumlu olduğu, finansmanının nasıl sağlandığı ve hizmetlerin kurumsallaşma şekli, farklı refah rejimlerinin özelliklerine göre değişen, farklı sosyal politikaların ürünü olmaktadır (Gökbayrak, 2009, s. 59).¹

Refah devleti kapsamında sosyal politika ve sosyal hakların tanımlanmasında nelere ihtiyaç duyulduğu, genelde yasalar ve yönetmeliklerle belirlense ve uygulayıcılar ve değerlendiriciler tarafından verili kabul edilse de, güç mücadelesinin yaşandığı politik bir alandır. Örneğin Langan (1998) çalışmasında İngiltere özelinde II. Dünya Savaşı sonrası dönemde ihtiyaç kavramının pek az tartışıldığını, refah devletinin kendi belirlediği bir dizi temel ihtiyaca yönelik standart hizmet sunduğunu belirtmektedir. Ancak daha sonra giderek artan politik hareketler, kadın hareketleri, siyahi hareketler ve eşcinsel hareketleri gibi sosyal hareketlerle gelen talepler, klasik ihtiyaç anlayışının ötesine geçilmesini zorunlu kılmıştır (Atasü Topçuoğlu, 2016, s. 54).

Devletin üstlendiği sosyal görevlerin bir sonucu olmasının yanında, kurumsal bakım hizmetlerine yönelik geniş kamu desteğinin arkasında, kadınların işgücü piyasasına artan katılımlarının da önemli bir etkisi olduğu ifade edilmektedir. Sanayileşmeyle birlikte işgücüne duyulan artan ihtiyaç doğrultusunda, özellikle 1970'li yıllardan itibaren ücretli çalışmaya katılan kadınların oranında ciddi bir artış yaşanmıştır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda bakım hizmetlerinin, özellikle de çocuk bakımı ve yetiştirilmesinin, esas olarak kadınlar tarafından üstlenilmesi beklentisi, çalışma yaşamına giren ya da bu yönde karar alan kadınların üstlenmiş oldukları bakım sorumluluklarını kime devredecekleri sorununu gündeme getirmiştir.

1 Refah rejimlerinin bakım hizmetlerinin sunumu ekseninde analiz edilmesi, toplumsal cinsiyet temeli üzerinden yapılan rejim sınıflandırmalarının önemli bir bileşeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet temeli üzerinden yapılan temel refah rejimi sınıflandırmaları için bkz. Dedeoğlu, 2009: 43-44.

Kadınların işgücü piyasasına artan katılımlarının, bakım sorumluluklarını paylaşmak üzere devlete yönelmesi, bakım hizmetlerine yönelik bir sosyal politika reformu başlatmış ve devlet, kurumsal bakım hizmetleri aracılığıyla kadın istihdamı için bir katalizör görevi görmüştür (Kremer, 2007, s.46).

Kadın istihdamı ile bakım sorumlulukları arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalar, bu ilişkinin çift yönlü işlediğine dikkat çekmektedirler. Bir yandan kadınların işgücüne artan katılımları, kurumsal bakım hizmetlerine ihtiyacı ve talebi arttırırken, diğer yandan artan ve gelişen bakım hizmetlerinin kadın istihdamını olumlu etkilediği ifade edilmektedir. Bu çift yönlü etkileşim ise ilerleyen bölümlerde de ifade edileceği üzere, ülkelerin izledikleri istihdam ve bakım stratejileri arasında bir ilişki kurabilmelerine olanak sağlamaktadır. Birçok ülkede kadınların işgücüne katılım düzeylerinin artırılmasında bakım hizmetleri başarılarının önemli bir role sahip olduğu görülmüştür.

Bakımın bir iş ya da faaliyetin ötesinde manevi bir yöne de sahip olması açısından, her türlü bakımın refah devleti tarafından üstlenilemeyeceğini ifade eden görüşlere rastlanmakla birlikte (Geissler ve Pfau-Effinger, 2005, s. 5); günümüzde erişilebilir ve nitelikli bir bakım sisteminin sürdürülebilmesi için kamusal kaynaklara da ihtiyaç olduğu yaklaşımı, genel olarak birleşmiş bir düşüncedir (Bütün, 2010, s. 40). Ancak bakım hizmetlerinin sunumunda kamusal kaynaklara, piyasa kaynaklarına ya da ailevi kaynaklara ne ölçüde başvurulduğu ve bu kaynakların ne şekilde kullanıldığı, bir başka deyişle refah rejimlerinde bakım politikalarının nasıl şekillendiği, refah rejimlerinin üzerinde şekillendiği toplumsal cinsiyet düzenine ve yaşadıkları yapısal dönüşüme bağlı olmaktadır. Bu bağlamda bakım politikaları, refah rejimlerinin yeniden yapılanmasının bir parçası olmakta ve bu yeniden yapılanma, hem refah sunumunun üç temel bileşeni devlet, piyasa ve aile arasındaki ilişkiler setini değiştirmekte hem de toplumsal cinsiyet ilişkileri ve normlarında dönüşümü beraberinde getirmektedir (Morel, 2007, s. 618-619). Bu nedenle çalışmamıza konu olan muhafazakâr refah rejimi ekseninde son dönemde bakım politikalarının nasıl ve hangi amaçlarla şekillendirildiği üzerinde durulmadan önce, refah sisteminin dönüşümü sürecinde bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç artışının arka planını kavramak önemli görülmektedir.

Refah Sisteminin Yeniden Yapılanmasında Bakım Politikalarının Dönüşümü

Esas olarak kapitalizmin II. Dünya Savaşı sonrasında 1970’li yıllara kadar olan ve “refah devletinin altın çağı” olarak anılan süreçte gelişim gösteren refah devletleri, 1970’li yılların ortalarında dünya ekonomisinin içerisine girdiği kriz, artan mali ve demografik baskılar nedeniyle önemli eleştirilere konu olmuşlardır. Bu dönemden itibaren refah devletinin meşruiyeti sorgulanır hale gelmiş ve bu süreç genellikle “refah devletinin krizi ya da bunalımı” şeklinde ifade edilmiştir (Gökbayrak, 2009, s. 57; Özdemir, 2007, s. 253). Batı Avrupa toplumlarında ortaya çıkan yaşlanma, değişen aile yapıları özellikle tek ebeveynli hane sayılarındaki artış karşısında bireylerin beklentilerinin önemli ölçüde farklılaşması, artan işsizlik ve sosyal dışlanma, refah devletinin gelişiminde belirleyici rolü olan sendikaların güç kaybetmesi, küresel rekabette refah devletinin engel olarak görülmesi, uluslararası ve bölgesel kuruluşlar bünyesinde refah hizmetlerinin sunumunda en düşük paydada birleşme eğilimleri, refah devletini meşruiyet krizine sokan ekonomik ve sosyal gelişmelerin başında gelmektedir (Gökbayrak, 2009, s. 57). Refah devletinin krizi ile anlaşılması gereken, elbette, refah ihtiyacının son bulması ya da devletin refaha ilişkin sorumluluklarından vazgeçmesi değildir. Refah devletinin krizi daha çok, refah devletinin çeşitli alanlarda uyguladığı politikaların yukarıda sayılan gelişmelerden kaynaklanan sorunlara cevap verememesinden ya da bunlarla uyumsuz hale gelmesinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda refah devletinin kendisini yeni koşullara uyarlamaya çalıştığı ve farklı çözüm arayışlarına yöneldiği bir yeniden yapılanma sürecinden söz etmek mümkün görünmektedir.

Refah devletinin yeniden yapılanması, farklı refah rejimlerine göre farklı yollar içerisinde, farklı hız ve yoğunlukta olsa da yeniden yapılanma sürecinde iki temel unsurun ortaya çıktığı görülmektedir (Gökbayrak, 2009, s. 58). Bunlardan ilki, aktif yurttaşlık kültürü temelinde bireylerin refahının artan oranda çalışmaya ve işgücü piyasasında olmalarına bağlanmasıdır. 2000’li yıllara gelindiğinde neo-liberal politikalar artık, istihdamı arttırmak için, sosyal destekten istihdam yoluyla sosyal içermeye, koşulsuz yardımlardan refah sistemi üzerinde hak talep edenlerin ücretli çalışma için teşvik edildikleri sorumluluklara doğru yönelmiştir. (Özateş, 2015, s. 40-41). Refah devletinin yeniden yapılanmasında ikinci temel özellik ise kamu yönetiminde ortaya

çıkan dönüşüme paralel olarak, “refah karması” formülünde somutlaşan, refah hizmetlerinin sunumunda devlet dışındaki aktörlerden (piyasa, aile ve gönüllü kuruluşlar) daha fazla yararlanmaya yönelik girişimlerdir.

Refah devletinin dönüşümündeki yansımaların en açık olarak görülebileceği alanlardan biri, refah programları içerisinde bakım hizmetleridir. Modern refah devletinin erken dönemleri hemen hemen her yerde “ailecilik” temeline dayanmış, II. Dünya Savaşı sonrası sosyal politikalar erkeğin evin geçimini sağladığı, kadının ise ev kadını olduğu aile modelini esas kabul etmiştir. Kadın vatandaş ve devlet arasında, aile ile kurumsallaşan, bakım ve yeniden üretim emeği üzerinden bir ilişki kurulmuştur. Tüm bakım ve yeniden üretim aile kurumunun doğal işlevi olarak addedildiğinden, aile desteklenerek refahın birçok boyutunun sağlanması aile kurumuna, aile içerisinde de kadınların ücretsiz emeğine devredilmiştir (Atasü Topçuoğlu, 2016, s. 44). Esping-Andersen, Avrupa refah devletlerinin çoğunun ailecilik ilkesini tartışmasız bir biçimde kabul ettiğini; ancak bu devletlerin artan kadın istihdamı, aile politikasında bir reformla karşılanmadığı için şiddetlenen gerilimlerle karşı karşıya kaldığını belirtmektedir. Geçmişte yaygın olan aile içinde bakım seçeneği giderek uygulanabilirliğini yitirmiştir; çünkü potansiyel olarak bakım emeği sayılabilecek kişilerin sayısı hızla azalmıştır (Esping-Andersen, 2011, s. 106-107).

Refah devletlerinin bakıma yönelik ihtiyaçların karşılanmasında daha fazla sorumluluk almak zorunda kalmaları, yalnızca kadın istihdamındaki artıştan kaynaklanmamaktadır. Bununla birlikte aile yapısında meydana gelen değişimler, doğurganlık oranlarının düşmesi ve nüfusun yaşlanması, refah devletlerini bu alanda sorumluluk almaya yönelten temel demografik gelişmelerdir.

1970’li yıllara kadar büyük ölçüde korunan, erkeğin tam zamanlı çalışması kadının ise tam zamanlı ev işlerine yönelmesi ile kadın ve erkeğin aile içindeki rollerinin keskin biçimde birbirinden ayrıldığı homojen aile yapısının, bu tarihten itibaren değişimler geçirmeye başladığı görülmektedir. Giderek daha fazla sayıda çocuğun evlilik dışı doğması, daha fazla sayıda çiftin birlikte yaşamaya başlaması, ilk evliliklerin daha geç yaşanması, kürtajın yaygınlaşması, kadınların daha az çocuk sahibi olmaya başlaması ve boşanma oranlarının artması bu dönemde yaşanan gelişmelerdir (Metin ve Özaydın, 2014, s. 79-80). Sonuç olarak, daha fazla tek ebeveynli aile, daha çok yalnız

yaşayan insan ve daha küçük ortalama hane halkı genişliği ortaya çıkmıştır. Bu ise geleneksel olarak refah sunumunda etkin bir role sahip olan ailenin bu etkinliğinin azalmasını beraberinde getirmiştir.

Öte yandan pek çok Avrupa ülkesi, ortalama hayat süresinin yükselmesi ve doğum hızındaki düşmeye bağlı olarak, genç nüfus oranının azalması karşısında nüfusun giderek yaşlanması sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Yaşam süresinin uzamasının kuşaklar arasındaki bakım ilişkisinin süresini de uzattığı, ancak yukarıda sıralanan istihdam ve aile yapısındaki değişimlere bağlı olarak yaşlıların aile ortamı içindeki bakımının giderek zorlaştığı görülmektedir. Bu nedenle, nüfusun yaşlanması ile uzun dönemli yaşlı bakım hizmetlerine olan gereksinim önemli ölçüde artarken, bu hizmetlerin kamu bütçeleri üzerinde yarattığı maliyet baskısı da tartışılmaya devam etmektedir.

Refah sisteminin dönüşüm sürecinde yaşanan bu temel ekonomik, sosyal ve demografik değişimler, bir yandan aile yapısında ve kadının aile içindeki rollerinde yarattığı değişimlerle geleneksel olarak organize edilen bakım sorumluluklarını değiştirirken, diğer yandan bakıma ihtiyaç duyan kesimin genişlemesiyle bakım hizmetlerine yönelik ihtiyacı ve talebi de arttırmıştır. Bir başka deyişle bakım hizmetlerinde artan talebe karşılık bir arz açığının ortaya çıkmasıyla pek çok Avrupa ülkesinde bir “bakım krizinin” tecrübe edildiği söylenebilmektedir (Daly ve Lewis, 2000, s. 288; Morel, 2007, s. 622). Ancak bakım hizmetlerinin yoğun olarak “aileci” temele dayandığı, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ve aile kurumuna sıklıkla vurgu yapılan muhafazakâr refah rejimine sahip ülkelerde, bu krizin daha derin bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

1970’li yıllardan itibaren demografik ve sosyal yapıda ortaya çıkan değişimler, yeni toplumsal riskleri beraberinde getirirken, öte yandan işgücü piyasalarında meydana gelen değişimler ise refah sisteminde bir başka darboğazı ortaya çıkarmıştır. İstihdamın bileşiminin imalat sanayi gibi ortalama ücretlerin ve sendikalaşma eğiliminin yüksek olduğu sektörlerden, genellikle düşük ücret yapısına ve düşük sendikalaşma eğilimine sahip hizmetler sektörüne doğru kayması, artan uluslararası rekabet ve çok uluslu şirketlerin istihdam stratejileri ekseninde, yeniden yapılanan işgücü piyasaları içerisinde, birçok ülkede istihdam olanakları daralmış ve çok sayıda çalışan işini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmıştır (Metin ve Özaydın, 2014, s. 113-114). Dolayısıyla refah sisteminin dönüşümü sürecinde yüz yüze kalınan

en önemli sorunlardan biri işsizlik olmuştur. Bu doğrultuda pek çok ülkede ekonomiler üzerindeki yoğun işsizlik baskısının, kadın istihdamındaki artışı olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu durumun iyi bir örneği, 1980 sonrası muhafazakâr refah rejimine sahip ülkelerde uygulanan bakım politikalarının yörüngesi analiz edilerek ortaya konulabilir. Zira muhafazakâr refah rejimini temsil eden Almanya, Fransa ve Belçika örneklerine bakıldığında, 1970'lerden itibaren kadın istihdamında ortaya çıkan artış eğiliminin, özellikle 1980'li ve 1990'lı yıllarda işsizlik oranlarında yaşanan artış sonucu geleneksel olarak evin geçimini sağlama rolü üstlenmiş erkek işgücüne ek istihdam fırsatları yaratabilmek için, aile içinde kadının evde kalarak bakım sorumluluklarını üstlenmesini teşvik edici politikalarla bastırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Dolayısıyla 1970-2000 arası dönemde genel olarak, muhafazakâr refah rejimi içerisinde hem geleneksel aile yapısında hem de işgücü piyasasında yaşanan değişime direnen bir politika tutumu benimsendiğini söyleyebilmek mümkündür. Ancak 1990'lı yılların sonundan itibaren özellikle uluslararası kuruluşlar nezdinde hem ekonomik büyüme hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadın istihdamındaki artışın önemine yapılan vurguların giderek güçlenmesi, muhafazakâr rejimin, istihdam stratejileri ve bakım politikalarındaki muhafazakâr tutumunu sorgulayarak çeşitli reformlar gerçekleştirmesine neden olmuştur. Kadın istihdamında yaşanan görece artışla birlikte demografik değişimler sonucu ortaya çıkan bakım krizinin giderek etkisini daha fazla hissettirmesi de bu dönemden itibaren bakım politikalarında gerçekleştirilen reformları desteklemiştir. Ancak bu süreçte altı çizilmesi gereken nokta, söz konusu reformların muhafazakâr rejimin üzerinde kurgulandığı temel karakteristikleri aşındırmadan, tersine onlar temelinde şekillendirilmeye çalışılmış olmasıdır. Bir başka deyişle, muhafazakâr refah rejimine sahip ülkelerin özellikle 2000'li yıllardan itibaren, rejimin karakteristik özelliklerini koruyarak, izledikleri bakım politikaları ile bir yandan neo-liberal dönüşüm sürecinin empoze ettiği istihdam stratejilerini uygulamaya, bir yandan artan toplumsal cinsiyet eşitliği taleplerine cevap vermeye, diğer yandan ise bakım krizinin üstesinden gelmeye çalıştıklarını söyleyebilmek mümkündür.

Bu doğrultuda bir sonraki bölümde muhafazakâr refah rejiminin genel özellikleri verildikten sonra bu rejim çerçevesinde bakım politikalarına yönelik temel eğilimler, Almanya, Fransa ve Belçika örnekleri üzerinden rejimin karakteristik özellikleri temelinde analiz edilmeye çalışılacaktır.

Bakım politikaları bir bütün olarak çocuk, yaşlı, engelli, hasta bakımını kapsamakla birlikte, ülke örneklerinde bu politikaların değişiminin çocuk bakımı temelinde daha yoğun olduğu ve daha net gözlemlenebildiği görülmektedir. Bu durumun, çocuk bakımı ile istihdam-işsizlik ilişkisinin daha güçlü kurulmuş olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu bakımdan ülkelerin bakım politikalarındaki değişimler, daha çok çocuk bakım politikaları üzerinden analiz edilmeye çalışılmış; ancak bütünlüğü bozmamak bakımından yaşlı, hasta, engelli bakımına yönelik politikaların genel görünümüne zaman zaman yer verilmiştir.

Muhafazakâr Refah Rejiminde Bakım Politikalarının Reformu: Almanya, Fransa ve Belçika Örnekleri

Esping-Andersen'in refah rejimleri sınıflandırması kapsamında muhafazakâr refah rejimi içerisinde sayılan Almanya, Fransa ve Belçika'nın refah sistemlerinin dönüşüm yaşadığı 1970'lerden itibaren uyguladıkları bakım politikaları karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde, bu politikaların muhafazakâr rejimin temel özellikleri ve işgücü piyasasına ilişkin benzer stratejiler ekseninde, benzer mantık üzerine kurgulandıkları ve ortak bir yol izledikleri sonucuna ulaşmak mümkün görünmektedir. Bu bağlamda bu ülkelerde izlenen bakım politikaları, temel amaçları ve yörüngeleri ekseninde, 1970'lerden 1990'ların sonlarına kadar devam eden ve 1990'ların sonundan günümüze kadar gelen iki temel döneme ayrılabilir. Bu politikalar genel olarak değerlendirilmeden önce Esping-Andersen'in üçlü refah rejimi sınıflandırması² içerisinde yer alan muhafazakâr refah rejiminin genel özelliklerine yer verilerek bir temel oluşturulmaya çalışılacaktır.

Muhafazakâr Refah Rejiminin Kavramsal Çerçevesi

Muhafazakâr refah rejimi literatürde “Kıta Avrupası modeli”, “sosyal sigorta modeli”, “Alman modeli”, “Bismarck ülkeleri modeli”, “kurumsal refah rejimi” ve “Hristiyan demokrat refah rejimi” gibi farklı isimlerle anılmaktadır. Avusturya, Almanya, Fransa, Belçika bu rejime uygun

2 Esping-Andersen'in 1990 yılında yapmış olduğu refah rejimlerine ilişkin sınıflandırma, bu alanda büyük ilgi uyandırmış ve temel başvuru kaynaklarından biri haline gelmiştir. Metalaştırmama (dekomodifikasyon), sosyal tabakalaşma ve istihdam ölçütleri üzerinden, II. Dünya Savaşı sonrası dönemde 18 Batı ülkesini inceleyen Esping-Andersen, liberal, muhafazakâr ve sosyal demokrat olmak üzere üç temel refah rejimi sınıflandırmasına gitmiştir. Rejimlerin özellikleri hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız Esping-Andersen, 1990: 21-28.

düşecek refah sistemlerine sahiptirler. Almanya, genellikle bu rejimle ilgili değerlendirmelerde ele alınan temel örnektir (Özdemir, 2007, s. 137).

Muhafazakâr refah rejimi, evrensel bir sistemin aksine varlık araştırması ve sigorta sistemine dayanmaktadır. Muhafazakâr refah rejiminde piyasayla irtibat, liberal refah rejimine göre daha az olmakla birlikte, vatandaşlara sağlanan yararlar bakımından kademeli bir sürecin söz konusu olduğu ve gelirin yeniden dağıtımının çok etkin olmadığı görülmektedir. Mevcut statü ve sınıf farklılıklarının sürdürülerek sosyal hakların sağlanması ve piyasanın refah hizmetlerinin sağlayıcısı olarak tanımlanmaması rejimin öne çıkan özelliklerindedir. Devlet ancak diğer ara kurumların (özellikle aile ve Kilise) sağlayamadığı refah hizmeti biçimlerini desteklemekte ve sunmakta, dolayısıyla telafi edici nitelik taşımaktadır. Dekomodifikasyon düzeyi orta düzeydedir. Bu rejimde finansal refah olanakları, vergilerden ziyade sosyal sigorta ilkesine dayanmaktadır.

Bu refah rejiminin tarihsel olarak Kilise gelenekleri ile olan yakınlığı, aileye ve cinsiyete karşı muhafazakâr tutumlarını belirlemede etkili olmuştur. Bu bağlamda muhafazakârlar için aile, bireyler için bir güç kaynağı ve toplumun öncelikli birimidir. Dolayısıyla aile içindeki geleneksel rollerin muhafaza edilerek aile yapısının korunması önemli hale gelmektedir. Bu doğrultuda “ekmeği kazanan erkek” işgücü piyasasında geniş ölçüde yer bulurken, kadınların işgücü piyasasına katılımları fazla teşvik görmemektedir (Özdemir, 2007, s. 138). Bunun yanı sıra geleneksel aile yapısını ve ilişkilerini koruyucu nitelikte anneliği cesaretlendirici aile politikaları teşvik edilirken; kürtaj, eşcinsellere eşit haklar verilmesi, tek ebeveynliğin desteklenmesi gibi geleneksel aile yapısını tehdit eden politikaların desteklenmediği görülmektedir.

Meyer ve Hinchman, muhafazakâr refah rejiminin temel özelliklerini şu şekilde sıralamaktadırlar (Meyer ve Hinchman, 2015, s. 254-255):

- Bütün sistem, meslek ve statü gruplarını merkezine alan istihdama dayalı sosyal sigorta yapısını içerir.
- Sosyal refah devleti esasen ücrete dayalı katkı payı ödemeleriyle finanse edilir.
- Sağlık ve eğitim dışında, düşük gelirli alıcılara çok az yardım tedarik edilir. Üçüncü sektör ve özel işverenlerin bu boşluğu doldurmaları beklenir.

- Aile politikası edilgen olma eğilimindedir ve erkek aile reisi modeline³ uygundur; kadınların istihdam oranı nispeten düşüktür.

Muhafazakâr refah rejimine sahip ülkelerde, geleneksel olarak bakım sorumluluklarının, rejimin yukarıda sıralanan temel özelliklerine paralel olarak, esasen sınıf ve statü farklılıklarını ve ailenin refah sunumundaki etkin rolünü korumaya çalışan bir temelden hareket ettiğini söyleyebilmek mümkündür. Ancak 1990'lı yılların sonundan itibaren bu temelden hareket eden bakım politikalarının ortaya çıkan bakım krizini aşmak için yeterli gelmemesi ve refah sisteminin dönüşümü ekseninde refahın artan oranda çalışmaya bağlanması hususlarıyla eşgüdümlü olarak bakım politikalarının muhafazakâr rejimin genel karakteristiği çerçevesinde yeniden yapılandırıldığı görülmektedir. Bir sonraki bölümde muhafazakâr refah rejiminde 1980 sonrası bakım politikaları bu ekseninde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Muhafazakâr Refah Rejiminde 1980 Sonrası Bakım Politikalarının Görünümü

Geleneksel olarak muhafazakâr refah rejiminde bakıma yönelik politikaların üç temel karakteristik üzerine inşa edildiği söylenebilmektedir. İlk olarak, erkek aile reisi modeline güçlü bir bağlılık ve geleneksel aileye güçlü bir destek söz konusudur. Bir başka temel özellik, bakıma ilişkin refah sunucuları arasında bir yetki hiyerarşisinin belirlenmesi ve bunun dikkate alınmasıdır. Şöyle ki; en iyi bakım sağlayıcının aile olduğu varsayımıyla, birey bakıma ihtiyaç duyduğunda aile, yerel topluluklar ya da gönüllü kuruluşlar yetersiz kaldığında, devlet son basamak olarak devreye girmektedir. Toplumsal görevlerin mümkün olan en küçük sosyal birim tarafından üstlenilmesini gerektiren yetki devri ilkesi gereği, muhafazakâr refah rejimi içerisinde bakım hizmetleri, özellikle çocuk bakımı, annelerin çoğunluğunun izin alarak veya yarı zamanlı istihdam edilerek yerine getirilmesi gereken bir sorumluluk olarak yorumlanmıştır (Bütün, 2010, s. 58). Bu doğrultuda bakım politikalarının üçüncü temel karakteristiği, ailelere cömert bir finansal destek sağlayarak onların refah sağlamadaki öncelikli rollerini desteklemek olmuştur. Bu nedenle muhafazakâr refah rejiminde bakım hizmetleri, genel

3 Refah rejimi analizlerine toplumsal cinsiyet temelli bir bakış açısı getiren en popüler yaklaşımlardan biri Lewis'in 1992 yılında erkek aile reisinin rolünü esas alarak yaptığı sınıflandırma olmuştur. "*Erkek aile reisi (male breadwinner)*" olarak adlandırılan bu model, hane içerisinde temel olarak erkeğe para kazandırma ve evi geçindirme, kadına ise ev içi hizmet ve bakım sorumluluklarını yükleyen bir dizi varsayım üzerine kurulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Lewis, 2001.

olarak, “transfer yoğun-hizmet seyrek” bir nitelik taşıyagelmıştır (Morel, 2007, s. 620-621).

1980 sonrası dönemde genel olarak muhafazakar refah rejimi içerisinde uygulanan bakım politikaları, zaman zaman ülkelere göre spesifik özellikler gösterebilse de, 1980’ler ve 1990’ların ilk yılları boyunca yukarıdaki temel karakteristikler çerçevesinde geleneksel erkek aile reisi modelini desteklemeye ve güçlendirmeye yönelik olmuştur. Ancak 1990’ların ortalarından itibaren, istihdam oranları artırılıp işsizlik oranları düşürülerek sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin sağlanmasında, potansiyel kadın işgücünün önemine giderek daha fazla dikkat çekilmesiyle, bu politikalar daha ziyade kadınların istihdama katılımlarını arttırmada bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır (Morel, 2007, s. 620). Ayrıca bu süreçte kadınların istihdama katılımları artarken, bakım arzında ortaya çıkan açığın nasıl telafi edilebileceği üzerinde durulması gereken bir başka husus olmuştur. Dolayısıyla bu dönemden itibaren bakım politikalarının refah sisteminin dönüşümü ekseninde istihdam stratejileriyle uyumlu hale getirilerek yeniden yapılandırıldığını söyleyebilmek mümkündür. Bu yeniden yapılanma içinde en dikkat çekici noktalardan biri, bakım ihtiyacının “yeni bir sosyal risk” olarak kabul edilerek bu riskin sosyal sigortacılık kapsamında tazmin edilmeye çalışılmasıdır. Muhafazakâr refah rejiminin temel özelliklerinden biri olan sosyal sigorta modeline uygun olarak planlanan böyle bir yapılanmanın ilk örneği Almanya tarafından uygulamaya konmuştur. 1990’ların sonundan itibaren bu ülkelerde kurumsal bakım hizmetlerinin alt yapısının güçlendirilmesi ve bakım izinlerine yönelik politikaların yalnızca anneyi değil, her iki ebeveyni de kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmeye çalışılması ise erkek aile reisi modelinin bir norm olmaktan çıkıp, çift kazananlı aile modelinin yoğunlaştığı yeni toplumsal yapıyı desteklemeye yönelik adımlar olarak görülebilmektedir.

- *Almanya:*

Yakın zamana kadar erkek aile reisi modeline güçlü bir bağ ile bağlı olan Almanya’da özellikle 0-3 yaş arası çocuk bakımının ailelere ait bir sorumluluk olarak görüldüğü, 3 yaş üstü çocuklara yönelik sağlanan bazı bakım hizmetlerinin ise daha çok pedagojik nedenlerle ve yarı zamanlı olarak düzenlendiği görülmektedir. Daha yakın dönemlerde uygulanmaya başlanan yeni politikalar ise, kadınların istihdama katılımlarını teşvik etmek ve düşük doğurganlık oranlarının üstesinden gelmek amacıyla geliştirilmiştir.

Almanya’da 1970’lerin ilk yıllarında kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanan 3 yaş altı çocukların oranı % 1’den az iken, 3-6 yaş arası çocukların oranı yaklaşık % 30 civarındadır. Sonraki yirmi yıl boyunca bu tablo benzer şekilde yerini korumuş, kurumsal günlük bakım hizmetlerinden yararlanan 3 yaş altı çocukların oranı 1996 yılına gelindiğinde ancak % 7,5’e yükselebilmiştir. 1990’lı yıllardan itibaren çocuk bakımına ilişkin hükümlere yönelik artan bir ilgi gözlenmektedir. Bu artan ilginin arkasında özellikle doğum oranlarında görülen ciddi düşüş -1995 yılı itibariyle 1,25- ve Avrupa Birliği (AB) düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin artan söylevler olduğu ifade edilmektedir (Morel, 2007, s. 630-631).

Almanya’da ilk olarak 1986 yılında hükümet tarafından hazırlanan aile paketi kapsamında “çocuk yetiştirme ödeneği” ve “ebeveyn izni” düzenlenmiştir. 2001 yılında yeniden düzenlenen ebeveyn izni, annelik izni ile birlikte 36 ay olup ilk iki yılı doğumdan hemen sonra kullanılırken, son yılı çocuk 8 yaşına gelene kadarki herhangi bir sürede kullanılabilir (Bütün, 2010, s. 51). 2007 yılında yapılan bir reformla ebeveyn izni ödemeleri gelir testine bağlı olarak yapılmaya başlanmıştır (Morel, 2007, s. 631). Ayrıca baba tarafından kullanıldığı takdirde ebeveyn iznine iki ay daha ilave edilmesi, son yıllarda egemen erkek aile reisi modelinden bir nebze ayrılarak çift gelirlili aile modelini destekleyici yönde bir girişim olarak görülebilmektedir.

1992 yılında Çocuk ve Genç Yasası kapsamında belirlenen, 3 yaşından okul çağına kadar her çocuğa bakım ve eğitim hakkının sağlanmasına ilişkin hüküm 1996 yılında yürürlüğe girebilmiş; ancak yerel düzeydeki mali yetersizlikler ve bakım yerlerinin niteliklerine ilişkin (yarı zamanlı ya da tam zamanlı) tam bir tanımlama olmaması sebebiyle 1990’ların sonuna kadar sık bir uygulama alanı bulamamıştır. Buna rağmen, 1992-1999 yılları arasında yerel düzeyde 600.000 civarında anaokulu ve kreş açıldığı görülmektedir (Morel, 2007, s. 630). Ayrıca Almanya yerel toplulukların ve gönüllü kuruluşların bakım hizmetlerinin sunumunda ciddi biçimde öne çıktığı bir ülke örneği olarak değerlendirilmektedir (Daly ve Lewis, 2000, s. 289).

Almanya’da 1995 yılı başında yürürlüğe giren bakım sigortası ile sosyal güvenlik alanında önemli bir reform gerçekleştirilmiştir. Bugün sosyal güvenlik sisteminde “beşinci ayak”⁴ olarak kabul edilen yasal bakım sigortası

4 Almanya’da sosyal güvenlik sistemi içerisinde; emeklilik sigortası, hastalık sigortası, kaza sigortası ve işsizlik sigortası kolları, bakım sigortası dışındaki diğer dört ayağı oluşturmaktadır (Hekimler, 2015: 46).

ile bakıma muhtaçlık bir sosyal risk olarak tanımlanmakta ve nüfusun tamamı zorunlu olarak bu riske karşı güvence altına alınmaktadır. Bakım sigortasının finansmanı, diğer sosyal sigorta dallarında olduğu gibi temelde prim esasına dayandırılmıştır. Sigortalının kendisi ve işvereni tarafından eşit oranda ödenen primler karşılığında, sigortalının kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sigortanın kapsamı dâhiline girmektedirler. Bakım sigortasının işleyiş şekline bakıldığında, sigortanın amacının bakım sorumluluklarında tümüyle ailenin yerini almak değil, daha ziyade aile üzerindeki bakım yükünü bir ölçüde azaltabilmek olduğu görülmektedir. Zira Alman yasa koyucular, bakım sigortasından sağlanacak edimlerle ilgili olarak, bakıma muhtaç durumda olan kişilerin bakımlarının öncelikli olarak evlerinde sunulması yönünde bir düzenlemeye gitmişlerdir (Hekimler, 2015, s. 46-64). Bu bağlamda temelde “sosyal dayanışma” ilkesi korunarak, bir yandan ailenin diğer yandan ücretli çalışanların desteğiyle sürdürülen bir bakım sisteminin oluşturulduğu söylenebilmektedir (Özateş, 2015, s. 48). Özellikle yatılı bakım hizmetleri söz konusu olduğunda, tüm maliyetleri karşılama noktasında yetersiz kalan bakım sigortası, bireyin kendisinin katkısını da gerektirebilmektedir. Bu noktada bir kez daha bakım sigortasının zaten tüm maliyetleri karşılamak iddiası ile oluşturulmadığının altı çizilmektedir. Bakım sigortasının uygulamasında evde bakım hizmetini yerine getiren kişinin gerek emeklilik ve kaza sigortaları kapsamına alınması gerekse bu kişiye bir nevi ücretli izin hakkı tanınması, evde bakımın alternatif bir istihdam alanı haline getirildiğinin de göstergesi olmaktadır (Seyyar, 2005, s. 738; Hekimler, 2015, s. 66-67). Böylelikle hem istihdamda yaşanan kopmaların önüne geçilmesi hem de bakımın temel olarak aile içerisinde gerçekleştirilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır.

Almanya’da savaş sonrası ve sonrasında yaşanan yoksulluk döneminde, ücretli çalışmaya kadın katılımının giderek artma eğiliminde olması, başlangıçta, geçim sağlayan babalardan ve ev kadını annelerden oluşan, erkek aile reisi modeline uygun Alman aile idealinden istenmeyen bir sapma olarak görülmüştür. Bu nedenle başlangıçta uzun süreli olarak belirlenen annelik izni uygulamalarının, özellikle düşük gelirli kadınların işgücü piyasasından ayrılmasını ve evde çocuklarının bakımını gerçekleştirmelerini teşvik etmek amacıyla düzenlendiği ifade edilmektedir (Morel, 2007, s. 630). 1990’lı yılların sonundan itibaren ise değişen ekonomik ve sosyal şartlar, hem çalışan hem de daha fazla çocuğa sahip olan bir aile idealini ortaya çıkarmıştır (Özateş, 2015, s. 52). Bu doğrultuda yeniden tasarlanan ebeveyn izni uygulamasıyla,

İskandinav tarzı babaların bakım sorumluluklarını paylaşmasına yönelik bir uygulama getirildiği ve bu iznin kurumsal bakım hizmetleriyle desteklenmeye çalışıldığı görülmektedir. Diğer yandan engelli, hasta ve yaşlı bakımı kapsamındaki bakım sunumu, sosyal sigorta dâhilinde düzenlenerek ücretli çalışmaya katılıma bağlanmış, ancak bu sistem içerisinde de bakımın öncelikli olarak aile içinde gerçekleştirilmesini destekleyen ailevileştirme yaklaşımı hâkimiyetini korumuştur. Dolayısıyla Almanya'nın mevcut politikaları doğrultusunda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde radikal bir değişiklik gerçekleştirilmeden sigorta temelli bir anlayış çerçevesinde bakım krizini çözmeye çalışıldığı söylenebilmektedir.

- *Fransa:*

1970'li yıllara kadar erkeğin evin ekmeğini kazandığı, kadının ise ev işlerinden sorumlu olduğu geleneksel erkek aile reisi modelinin temel alınarak, kadınların evde kalmaları ve çocuk sahibi olmalarının desteklendiği Fransa'da, 1970'li yıllarda yaşanmaya başlanan kültürel ve ekonomik değişiklikler doğrultusunda çocuk bakım hizmetlerine artan bir ilgi gösterilmeye başlanmıştır. Ancak 1980'li yıllarda düşen doğum oranlarını artırmak amacıyla doğum yanlısı olarak izlenen istihdam stratejilerinin, bakım politikalarında zaman zaman çelişkili uygulamalar ortaya çıkardığı da ifade edilmektedir (Silvera, 2010, s. 164). Örneğin, Sosyalist Partinin 1981 seçimlerinde tam gün hizmet veren kurumsal çocuk bakım merkezlerinin sayısının arttırılacağına dair verdiği sözlere rağmen, 1980'li yılların çocuk bakımını daha özel alana ve aileye atfetmeye çalışan uygulamalara sahip olduğu görülmektedir. 1985 yılında kurulan APE (Ebeveyn Çocuk Bakımı Ödeneği), ilk haliyle yalnızca üçüncü çocuk için ödenek verilmesini öngörmüş; 1994 yılında ikinci çocuğu da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Doğum yanlısı olarak ifade edilen bu politika, işgücü piyasasında istenilen sonuçları vermiş ve 1994-1997 yılları arasında APE'den yararlanan ailelerin sayısı üçe katlanırken, iki çocuklu kadınların istihdama katılım oranları % 69'dan % 53'e düşmüştür (Morel, 2007, s. 624-625).

2000'li yılların başından itibaren AB'nin önemli bir gündem maddesi haline gelen kadın istihdamının artırılması amacı doğrultusunda, Fransa'da çocuk bakım politikalarında çift kazananlı aile modelini destekleyen kademeli değişimler yaşanmıştır. İlk uygulamaya konulduğunda 3 işgünü olarak belirlenen babalık izni süresi 2002'den itibaren 14 işgününe çıkarılmıştır.

Günümüzde Fransa’da babalık izni kullanımının hayli yaygın (% 70’ler) ve artma eğiliminde olduğu ve bu durumun önemli bir zihniyet değişimine işaret ettiği belirtilmektedir. 2004 yılında uygulamaya konulan PAJE (Birleştirilmiş Çocuk Ödenekleri) ile aile ödeneğinin yanında çocuklar için sağlanan diğer destekler bir çatı altında toplanmış ve annenin çalışma durumunu sürdürüp sürdürmediğine bağlı olarak şekillendirilmiştir (Silvera, 2010, s. 152-161). PAJE’nin amacı ebeveynlerin, özellikle de bakım sorumluluğunu geleneksel olarak daha fazla üstlenen kadınların, bakım konusundaki ihtiyaçlarına en iyi karşılığı vererek, onlara işgücü piyasasına katılıp katılmama konusunda bir “seçim özgürlüğü” sunabilmek olarak ifade edilmektedir. Morel’e göre (2007, s. 624-626) “seçim özgürlüğü” söylemi, günümüzde muhafazakâr refah rejimine sahip ülkelerin bakım politikalarının değişen yörüngesinin en belirleyici niteliğini temsil etmektedir.

1980 sonrası Fransa bakım politikalarında dikkat çeken bir başka nokta, özellikle yüksek işsizlik oranlarının söz konusu olduğu 1990-2000 yılları arasında, istihdam stratejileri çerçevesinde bakım hizmetlerinin istihdam yaratacak bir alan olarak belirlenerek ön plana çıkmasıdır (Daly ve Lewis, 2000, s. 293). 1994-2004 yılları arasında ev yardımcılığı, temizlik, çocuk bakımı gibi kişisel hizmet işlerinde istihdam edilenlerin sayısının neredeyse ikiye katlanarak 639.000’den 1,26 milyona yükselmesi bakımın bir istihdam kaynağı olarak görülmesine örnek teşkil etmektedir. Ağırlıklı olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilmeye devam eden ve genellikle esnek zamanlı, düşük ücretli ve nitelik gerektirmeyen bu tarz bir istihdam ise bir yandan kadın istihdamında artış ortaya koyarken, diğer yandan işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet temelinde ayrışan yapısını korumaya devam etmiştir.

Almanya’ya benzer bir şekilde Fransa’da da II. Dünya Savaşı sonrasında 1990’ların sonlarına kadar uygulanan bakım politikalarının amacının, 1970’lerde özellikle feminist perspektiften gelen talepler doğrultusunda kademeli olarak kurumsal bakım hizmetlerine ve toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmeye yönelik düzenlemelere yer verilse de, genel olarak, bakımı ailevileştirerek özellikle düşük gelirli kadınları işgücü piyasasından çekerek işsizliği azaltmak ve aynı zamanda doğurganlık oranlarını yükseltmek olduğu görülmektedir. 2000’li yıllardan itibaren uygulanan bakım politikaları ise uluslararası düzeyde kadın istihdamına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yapılan artan vurgu doğrultusunda, çift kazananlı aile modelini desteklemeye

yönelik, ebeveynlere bakım konusunda “seçim özgürlüğü” getirecek alternatif uygulamalar şeklinde düzenlenmeye çalışılmıştır.

- *Belçika:*

Belçika’da 1990’lı yılların sonuna kadar bakım politikalarının, hâkim muhafazakâr gelenek doğrultusunda, daha ailevileştirici formda dizayn edildiği görülmektedir. Uzun bir dönem boyunca toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için sosyalist kanattan gelen gelişmiş kurumsal bakım hizmetleri talepleri, geleneksel aileci yaklaşımı destekleyen Sosyal Hristiyanların annelerin evde kalıp çocuklarına bakmalarını tercih etmelerini sağlayacak politika talepleri ile bir arada olmuş ve bu farklı talepleri dengeleme ve uzlaştırma çabaları ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bir yandan annelerin işgücüne katılımını destekleyen kurumsal hizmetler arttırılmaya çalışılırken, diğer yandan özellikle düşük gelirli ailelerde, anneleri işgücü piyasasına katılmaktan caydırıcı birtakım politikalar, paralel uygulanagelmiştir (Leitner, 2003, s. 22; Morel, 2007, s. 628).

1968’de Sosyal Hristiyan-Sosyalist koalisyon hükümeti tarafından önerilen ASP (Sosyo-pedagojik Ödenek), kendi çocuklarının bakımını üstlenen annelere nakit transferi yapılmasını önermektedir. Ekonomik krizden kaynaklanan bütçe kısıtlamaları nedeniyle uygulanamayan ödenek tasarısının altında yatan fikir tamamen rafa kalkmamış, 1984 yılında daha geniş bir izin planının parçası olarak kendini göstermiştir. Gönüllü Kariyer Molası olarak adlandırılan ve esasen Belçika’nın 1980’li yılların başında yüz yüze geldiği ekonomik kriz ve yüksek işsizlik oranlarıyla mücadele etmede bir araç olarak tasarlanan plan, belli şartlarda çeşitli nedenlerle kariyere ara verebilmeyi öngörmekle birlikte, uygulamada, daha çok çocuk yetiştirme ya da yaşlı veya hasta bakımı gibi ailevi nedenler dolayısıyla kariyere ara vermekle sonuçlanmıştır.

1990’ların sonundan itibaren bakım konusunda izlenen politikaların, Avrupa genelinde öne çıkan söylem doğrultusunda, daha toplumsal cinsiyet eşitlikçi bir dil ile ifade edildiği görülmektedir. 2001 yılında üç günden on güne çıkarılan babalık izni, Avrupa’daki gelişmelere paralel olarak değerlendirilmektedir (Leitner, 2003, s. 23; Morel, 2007, s. 628-629).

1970'lerden bugüne Belçika'da tam zamanlı annelik idealinin kademeli olarak kaybolduğu görülmektedir. Ancak bu, kadınların tam zamanlı istihdama geçişinden ziyade esnek zamanlı işlerde yoğunlaşmalarını ortaya çıkarmaktadır (Kremer, 2007, s. 217).

Öte yandan Belçika'da çalışan annelere sunulan aileci destek günümüzde halen yoğunluğunu korumaktadır. Büyükannele önemli ölçüde torunlarının bakımını üstlenerek kızlarının işgücü piyasasına girmelerine ya da geri dönemlerine destek olmaktadır (Kremer, 2007, s. 218-219). Bu doğrultuda kamusal ya da piyasa temelli alternatifler geliştirilmesine rağmen, aile içi ya da kuşaklar arası bakımın en ideal bakım sunumu olduğuna dair geleneksel muhafazakâr anlayışın halen gücünü koruduğu söylenebilmektedir.

Almanya, Fransa ve Belçika örnekleri üzerinden muhafazakâr refah rejimine sahip ülkelerde bakım politikalarının benzer işgücü piyasası stratejileri çerçevesinde şekillendiğini görmek mümkündür. İşsizlik oranlarının hayli yükseklerde seyrettiği 1980'lerin ortalarından 1990'ların sonlarına kadar olan dönem içerisinde (bkz. Çizelge 4.1.), geleneksel olarak evi geçindiren erkek işgücüne ek istihdam olanakları sağlayabilmek amacıyla, bu üç ülkede de bakım politikalarının ağırlıklı olarak kadınları işgücü piyasasına girmekten caydırıcı ve evde bakımı teşvik edici nakit transferleri üzerine yapılandırıldığı görülmektedir. 1990'ların sonlarından itibaren yaşanan paradigmatik değişimle, kadın istihdam oranlarını artırmaya yönelik çabalar, bakım politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu ile kapsamının genişletilmesini ve devletin kurumsal bakım hizmetlerine ağırlık vererek bu alanda daha fazla sorumluluk üstlenmesini beraberinde getirmiştir. Aynı dönemde giderek yaşlanan nüfus ve düşük düzeylerde seyreden doğum oranları (bkz. Çizelge 4.2.) neticesinde ortaya çıkan ve ilerleyen süreçte derinleşmesi beklenen bakım krizi tehdidi ise devletin bu alanda daha fazla sorumluluk almasını desteklemiştir. Dolayısıyla bakımın aile içinde gerçekleştirilmesini önceleyen bir yaklaşım yerine, farklı alternatifleri destekleyerek bakım sorumluluğunun ne şekilde yerine getirileceğini ebeveynlerin kendi tercihlerine bırakan bir yaklaşım ön plana çıkmıştır. Ancak esnek istihdam stratejileriyle uyum içerisinde benimsenen bu yaklaşım, bu rejimlerde erkek aile reisi modelinin hâkimiyetini bir nebze kırsa da geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde radikal bir dönüşüm meydana getirememiştir.

Ortalama İşsizlik Oranları (%)								
	1960-64	1965-72	1973-79	1980-87	1988-95	1996-99	2000-01	2002
Almanya	0,8	0,8	2,9	6,1	5,6	7,1	6,4	6,8
Fransa	1,5	2,3	4,3	8,9	10,5	11,9	8,9	8,7
Belçika	2,3	2,3	5,8	11,2	8,4	9,2	6,8	7,3

Çizelge 4.1. 1960-2002 Ortalama işsizlik oranları, (Nickell ve diğerleri, 2005, s. 2)

Doğurganlık Oranları (%)							
	1970	1975	1980	1985	1990	2000	2010
Almanya	2	1,4	1,5	1,3	1,4	1,3	1,3
Fransa	2,4	1,9	1,9	1,8	1,7	1,8	2
Belçika	2,2	1,7	1,6	1,5	1,6	1,6	1,8

Çizelge 4.2. 1970-2010 Doğurganlık oranları,

(https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm, erişim tarihi: 19.12.2019)

Çizelge 4.3, Almanya, Fransa ve Belçika’da nakdi ve aynı transfer türlerine göre aileye yönelik kamusal harcamaların, gayri safi yurtiçi hasıladaki paylarının yıllara göre yüzdesini göstermektedir. Çizelgeye bakıldığında her üç ülkede de 1980’den itibaren nakdi transferlerin payının giderek azalıp aynı transferlerin payının giderek arttığı görülmektedir. Bununla birlikte Belçika’da halen nakdi transferler aynı transferlerin üzerinde seyrederken, Fransa ve Almanya’da iki harcama türüne ayrılan pay neredeyse birbirine eşittir.

Aileye Yönelik Kamu Harcamaları (%)										
	Harcama Türü	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2014	2015
Almanya	Nakdi Transferler	1,8	1,3	1,4	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1	1,1
	Aynı Transferler	0,2	0,2	0,5	0,7	0,7	0,7	0,9	1,1	1,1
Fransa	Nakdi Transferler	2	2,3	1,4	1,5	1,4	1,3	1,6	1,6	1,5
	Aynı Transferler	0,3	0,3	1	1,2	1,6	1,6	1,3	1,4	1,4
Belçika	Nakdi Transferler	2,8	2,4	2,1	2	1,7	1,7	1,8	1,8	1,8
	Aynı Transferler	0,1	0,1	0,1	0,2	0,7	0,9	1	1	1

Çizelge 4.3. 1980-2015 Aileye yönelik kamu harcamalarının (nakdi/aynı) gayri safi yurtiçi hasıladaki payları (%) (https://stats.oecd.org/#, erişim tarihi: 01.01.2020)

Türkiye’de Bakım Politikalarının Reformu: Genel Bir Bakış

Dini değerlerin toplumsal yapıyı yönlendirmede önemli bir ağırlığa sahip olduğu muhafazakâr refah rejiminde ailenin sosyal risklere karşı dayanışmacı ve koruyucu rolünün baskın karakteri, Türkiye’de de, özellikle İslam inancında ailenin önemine yapılan vurgu ile uyumlu bir politika alanına

sahtiptir (Metin ve Özyayın, 2014, s. 152). Dolayısıyla, erkeğin evin geçimini sağladığı, kadının ise ev içi hizmet ve bakım sorumluluklarını yerine getirdiği geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri temelinde ailenin devamlılığını sağlamak, toplumsal yapının devamlılığını sağlamak noktasında önemli görülmüştür. Bu çerçevede Türkiye’deki bakım rejiminin, günümüzde de, üniversite mezunlarından oluşan çift kazananlı azınlık dışında, nüfusun büyük bir bölümünde tek kazananlı ataerkil aile modeli üzerinden hâkimiyetini devam ettirdiğini söylemek mümkündür (İlkkaracan, 2010, s. 11).

Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında ise kadın istihdam oranlarının son dönemde sağlanan gelişmelere rağmen gelişmiş ülkelerin oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir. 2018 yılı OECD verilerine göre, Türkiye’de % 38,3 olan kadınların işgücüne katılım oranının OECD ülkelerindeki ortalaması % 64,6’dır (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#, erişim tarihi: 01.01.2020). Türkiye’de 2000’li yıllara kadar kadın istihdamının artırılması ekonomik, politik ve toplumsal alanda öne çıkan bir konu olmamıştır. Nitekim 2004 yılına kadar düşme eğilimi gösteren kadınların işgücüne katılım oranları ancak son on beş yıldır artış eğilimine girebilmiştir. Özellikle 2007-2012 yılları arasında, kadın istihdamında nispeten yaşanan artışın arkasında kadın istihdamının artırılması ve kadın çalışanların korunmasına yönelik yapılan mevzuat çalışmaları, 18 yaş üstü kadın çalıştıran işverenleri kapsayan sosyal güvenlik prim teşvikleri ve kadınların iş yaşamında yer almalarının önemini vurgulayan farkındalık yaratıcı çalışmaların etkili olduğu belirtilmektedir (Önder, 2013, s. 58). Ancak kadınların istihdam oranında yaşanan görece iyileşmeye karşın, Türkiye işgücü piyasasında halen kadın ve erkek işgücü arasında, “istihdam oranları, işsizlik oranları, kayıt dışılık, kazanç farklılıkları, sektörel farklılıklar ve meslek farklılıkları” gibi temel göstergeler üzerinden kadınlar aleyhine eşitsizlikler varlığını sürdürmektedir.

Türkiye işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve hâkim bakım rejimi birbirleriyle karşılıklı ilişki içerisinde bakım politikalarını da şekillendiren temel yapısal faktörler olmuşlardır. Türkiye’de refahın sağlanmasında ailenin merkezi konumda bulunması, kadının da esas olarak eş ve annelik rollerini yerine getirerek ailenin devamlılığını sağlayacak asli unsur olarak görülmesi, kadının işgücü piyasasına katılımını engelleyen ya da daha düşük ücretli, güvencesiz, niteliksiz işlerde ikincil işgücü olarak kalmasına neden olan

önemli bir etkidir. Medeni durum ve bakım sorumlulukları ile kadınların işgücüne katılımını ilişkilendirmeyi sağlayan çeşitli veriler, evli kadınlarda istihdam oranlarının düştüğünü göstermekte ya da bakım sorumluluğunun yüksek düzeyde kadın için temel çalışmama ya da işten ayrılma nedenini oluşturduğuna işaret etmektedir. Ucuz, nitelikli ve erişilebilir kurumsal bakım hizmetlerinin eksikliği/yokluğu, bu konuda en ciddi darboğazı oluşturarak mevcut yapıyı güçlendirmektedir (Karaman, 2015, s. 159).

Türkiye’de son dönemde bakıma ilişkin yapılan reformlara bakıldığında, 2011 yılında yapılan düzenlemeyle daha öncesinde 3 gün olan devlet memurları için öngörülen babalık izninin 10 güne çıkarıldığı görülmektedir. Eşi doğum yapan erkek işçiye 5 günlük ücretli izin hakkı ise ancak 2015 yılında yapılan bir düzenleme ile hayata geçirilmiştir. Hâlihazırda yasal mevzuatta erkek işçi ile erkek memur arasında ayrımcılık yaratan farklı izin uygulamaları olduğu gibi, pek çok Avrupa ülkesinde hayata geçirilmiş olan ebeveyn izni uygulamaları ya da babalık izni kotaları da henüz mevzuatımızda yer almamaktadır.

2016 yılında yapılan düzenlemeyle anneler için doğum sonrası yarı zamanlı çalışma ve çocuk mecburi ilköğretim çağına gelene kadar ebeveynler için yarı zamanlı çalışma mevzuatımıza girmiştir. Kanunda hem çalışan memur hem de çalışan işçi ebeveynler için çocuk zorunlu ilköğretim çağına gelene kadar yarı zamanlı çalışma seçeneğine yer verilmesiyle, tek başına bir politika uygulaması olarak hâlihazırda ülkemiz mevzuatında yer almayan ebeveyn izninin, ebeveynlere tanınan bu yarı zamanlı çalışma seçeneği üzerinden tanımlandığı ve bu alandaki açığın bu şekilde kapatılmaya çalışıldığı görülmektedir. Kanunla getirilen olumlu bir düzenleme, daha önce yasal mevzuatta yer almayan evlat edinme halinde de izin haklarının hayata geçirilmiş olmasıdır.

Türkiye’de erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri açısından genel olarak ortaya çıkan tablo ise, her ne kadar süreç içerisinde bazı gelişmeler olsa da, kamunun etkin bir rolünün olmadığını ve bakım hizmetlerinin esas olarak ailenin sorumluluğunda, aile içinde ise kadının sorumluluğunda kaldığını göstermektedir (Gökbayrak, 2009, s. 72). Türkiye’de kamu ve özel sektör tarafından sağlanan erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri, Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından onaylanmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 0-6 yaş grubu çocuklar için açılması talep edilen özel kreş ve gündüz bakımevleri ile özel

çocuk kulüplerine yönelik açılış, işleyiş ve denetimlerden sorumluyken, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylanan bakım hizmetleri 0-2 yaş grubundaki çocuklara yönelik değildir. Türkiye’de 0-2 yaş grubuna yönelik çocuk bakım hizmetleri, bu yaş grubuna yönelik talebin de düşük olmasının etkisiyle oldukça sınırlı kalmaktadır (ERG ve AÇEV, 2017, s. 8).

Türkiye’de kadın istihdamının arttırılması için iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesine yönelik çabalar yakın dönemde, “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı” kapsamında tartışılmıştır. Çocuk bakımına yönelik olarak, program kapsamında ele alınan politika önerileri içerisinde en dikkat çeken ve üzerinde durulan düzenleme doğum yardımları olurken, en az dikkat çeken ve üzerinde tartışılan düzenlemelerin ise kurumsal bakım hizmetlerine ilişkin olduğu görülmektedir (Toksöz, 2015).⁵ Bu doğrultuda çocuk bakımında izlenen politika yörüngesinin temel olarak kamuya bu alanda önemli bir sorumluluk yüklemekten ziyade, bakımın ailevileştirilmesi ya da gelir düzeyi yüksek kesimler için piyasalaştırılması seçenekleri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Dolayısıyla bu noktada Türkiye; Almanya, Fransa, Belçika gibi muhafazakâr refah rejimi içerisinde yer alan ülkelerle karşılaştırıldığında, bu ülkelerin 1980’lerden 1990’ların sonuna kadar izledikleri ilk dönem bakım politikalarına daha yakın bir görünüm arz etmekte ve halen bakım konusunda ebeveynlere “seçim özgürlüğü” sunan bir modelden uzak görünmektedir.

Türkiye’de son dönemde yaşlı, engelli ve hasta bakımına yönelik politikalara bakıldığında ise bunların kapsamlı ve bütüncül bir model çerçevesinde yürütüldüğünü söyleyebilmek pek mümkün görünmemektedir. Ülkemizde ağırlıklı olarak sosyal sigorta tekniğine dayalı çalışma ekseninde şekillenen sosyal güvenlik sistemi, kuruluş yıllarından itibaren iyi bir şekilde yapılandırılmamasına da bağlı olarak, 1980 sonrasında yaşanan makroekonomik dönüşümlerin etkisiyle yeniden yapılanma ihtiyacı içerisine girmiştir. Öte yandan işgücü piyasasındaki sorunlar ve aile yapısında ve

5 7 Nisan 2015 tarihinde yürürlüğe giren Torba Kanun kapsamında ailelere birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için 600 TL “doğum yardımı” yapılmasını öngören düzenleme uygulamaya konmuştur. Kanunda tutarların bu miktarlarda kalmayacağı ve ilerleyen zamanlarda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı’nın kararıyla arttırılabileceği belirtilmektedir. Tasarıda kurumsal bakıma ilişkin öngörülen iki temel düzenlemeden biri olan, özel kreş ve gündüz bakım evlerinin kazançlarının beş dönem gelir vergisinden muaf tutulması 2016 yılında yapılan düzenlemeyle uygulamaya geçmiştir. Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’i geçen belediyelerin çocuklar için kreş ve gündüz bakım evleri açmasına ilişkin hükümlerin ise, zaman zaman tekrar gündeme getirilmekle birlikte, henüz uygulamaya geçmediği görülmektedir.

sosyal yapıda yaşanan değişimler, işgücü piyasalarının dışında kalan korunma ihtiyacı içerisindeki kesimlerin oranını arttırmıştır. Bu durumun en önemli sonucu ise sosyal koruma yardımlarının artması ve kapsamının genişlemesi olmuştur. TÜİK tarafından son açıklanan Sosyal Koruma İstatistikleri'ne göre 2018 yılında gayri safi yurtiçi hasıla içinde sosyal koruma yardımlarının payı % 11,7'dir. Risk/ihtiyaç grupları bazında bakıldığında, emekli/yaşlılara yapılan harcamaların % 5,7 ile en büyük paya sahip olduğu, bunu % 3,3 ile hastalık/sağlık bakımı harcamalarının, % 1,4 ile de dul/yetim harcamalarının takip ettiği görülmektedir.

Ancak kapsamı genişleyen sosyal yardımlar, bir yandan da popülist uygulamalar çerçevesinde, siyasi amaçlara hizmet eder bir şekilde uygulanageldiği ve yardımlara bağımlı olarak yaşamlarını devam ettiren işsiz ve yoksul büyük bir pasif yararlanıcı kitlesi ortaya çıkardığı yönünde eleştirilere maruz kalmaktadır (Hekimler, 2015, s. 71-72; Metin ve Özaydın, 2014, s. 231-232). Ayrıca sosyal yardım şeklinde uygulanan bakım politikaları, yalnızca ekonomik yoksunluk içinde bulunanların bu yardımlardan faydalanabilmesi sonucunu doğurmaktadır. Örneğin hâlihazırda 5378 sayılı Engelliler Kanunu kapsamında, bakıma muhtaç kişilere evde bakım hizmeti sağlayan kişilere yapılan ödemelerin bir nevi sosyal yardım ödemesi şeklinde yürütüldüğü görülmektedir (Metin, 2014, s. 69-71).

Bakıma ihtiyaç duyan kişilerin ekonomik durumlarından bağımsız olarak sosyal güvenlik kapsamına dâhil edilmesi gerektiğine ilişkin düşünceler ve bakım hizmetlerinin büyük bölümünün kendilerini ev kadını olarak tanımlayan bir kesim tarafından kayıt dışı olarak yerine getirilmesi, son dönemlerde bu alanda farklı model önerilerinin tartışılmasını da beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda 2010 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) tarafından hazırlanan “Bakım Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı (2011-2013)” kapsamında, kapsamlı bir bakım güvence sisteminin hayata geçirilmesini gerekli kılan temel sorunların ve bu sorunlara getirilen temel çözüm önerilerinin ele alındığı görülmektedir. Stratejide bakım hizmetleri konusunda ülkemizdeki temel sorunlar, “evde bakım hizmetlerinin yetersizliği, kurumsal bakım hizmetlerinin sunumundaki eksiklikler, bakım hizmetleri konusundaki eğitim eksikliği, bakım ve rehabilite edici destek teknolojilerinin yetersizliği ve tüm nüfusu kapsayan bir bakım güvence sisteminin bulunmaması” alt başlıkları halinde ele alınmıştır. Bakıma

muhtaçlık durumunun ekonomik yoksunluk içinde olsun ya da olmasın her bireyin karşılaşılabileceği bir risk olması sebebiyle, söz konusu riske karşı her bireyin güvence altına alınması ve bakıma muhtaçlığın sosyal sigorta sistemi içinde değerlendirilerek, bireylere bakıma muhtaçlık durumunda güvence sağlama karşılığında, prim toplama esasına dayandırılması ihtiyacı bulunmaktadır (ASPB, 2010, s. 5-6).

Söz konusu stratejinin ortaya koyduğu genel çerçevede, Türkiye’de bakım hizmetlerinde, Almanya’da uygulanan bakım sigortasına benzer biçimde, primlerle finanse edilmekle birlikte, hizmetlerin temel olarak aileleştirildiği bir model oluşturulmak istendiği sonucuna ulaşılabilmektedir. Zira stratejide evde bakım hizmetinin en temel hedefi, muhtaç bireyin ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayarak *aileye destek vermek ve ailenin işlevselliğini artırmak*, muhtaç bireylerin kendi evlerinde olabildiğince uzun, bağımsız, rahat ve huzurlu bir şekilde yaşamalarını ve kurum bakımının olabildiğince geciktirilmesini sağlamak olarak ifade edilmektedir (ASPB, 2010, s. 1).

Tufan’a göre stratejide sosyal politika kapsamında bakım hizmetlerine dikkat çekilmekle birlikte, uygulama alanındaki hedefte hatalı bir tanımlama yapılmıştır. Zira bakım hizmetlerinin en temel hedefi aileyi değil, bakıma muhtaç bireyi desteklemek olmalıdır. Aile sadece bakım hizmetlerinde desteklenerek, bakıma muhtaç bireyin ihtiyaçlarının karşılanması için aktif ve yeterli hale getirilen aktörlerden biri olarak kabul edilmelidir (http://www.itgevakif.com/pdfs/elestiri_sicher.pdf, erişim tarihi: 15.12.2019).

Günümüzde pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de bir bakım sigortasının kurulması yönünde talepler ortaya çıkmakla birlikte, sistemli bir alt yapı oluşturulmadığı ve bu konunun arkasında ciddi biçimde duracak bir siyasi irade ortaya çıkmadığı sürece, söz konusu taleplerin bir siyasi manevra olmaktan öteye geçemeyeceği ve bakım hizmetlerinde mevcut sorunların üzerinden gelebilecek sağlam bir politika uygulaması olamayacağı belirtilmektedir (Hekimler, 2015, s. 73). Mevcut haliyle Türkiye açısından en önemli sorun bakım hizmetlerine yönelik politikaların; işgücü piyasasının yapısı, istihdam hedefleri, demografik ve toplumsal gelişmeler gibi faktörler göz önüne alınarak bütüncül bir refah modeli içerisinde değerlendirilememesidir.

Sonuç

Fiziksel, psiko-sosyal ve ekonomik olmak üzere çeşitli boyutları bulunan bakım kavramı, farklı disiplinlerce tartışılan kapsamlı bir konudur. Çeşitli nedenlerden ötürü ihtiyaçlarını kendi başına karşılayamayan ve kendi başına hayatını idame ettiremeyerek bakım hizmetine ihtiyaç duyan ve bu hizmeti sağlayan taraf, bakım sürecinin iki önemli unsurunu oluşturmaktadır. Modern refah devletinin ortaya çıkışından itibaren üstlendikleri sosyal hizmet fonksiyonları gereğince bakım kavramı, sosyal politika disiplininin alanı içerisinde yer almış ve özellikle toplumsal cinsiyet temelli tartışmaların refah rejimi analizlerine dâhil edilmesiyle, bakımın sosyo-politik yönü daha fazla gündeme gelmiştir.

Refah devletinin altın çağını yaşadığı II. Dünya Savaşı sonrası süreçte uygulanan politikaların, 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik, sosyal ve siyasi değişimlere uyum sağlayamamasıyla, bu yıllardan itibaren refah devletinin bir dönüşüm sürecine girdiği ve yeniden yapılanmaya yönelik politikalar izlediği görülmektedir. Refah devletinin dönüşümündeki yansımaların en açık olarak görülebileceği alanlardan biri de bakım hizmetleridir. Zira bu süreçte pek çok Avrupa ülkesinde, boşanma oranlarında, tek ebeveynli hanelerde, kadının da çalışma yaşamına katılımıyla çift gelir kazanan hanelerde görülen artış, kadının ev içinde kalarak büyük oranda bakım sorumluluklarını üstlendiği geleneksel aile yapılarında bir çözülme meydana getirmiştir. Genişleyen bir yaşlı nüfusun eşlik ettiği bu gelişmeler, bakım hizmetlerine olan ihtiyacı arttırmış ve refah devletinin pek çok alanda sorumluluklarının azaldığı dönüşüm sürecinde, bakım hizmetleri konusunda daha fazla sorumluluk almasını gerektiren koşullar yaratmıştır.

Bakım hizmetlerinin yoğun olarak aileci temele dayandığı, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ve aile kurumuna önemli derecede vurgu yapılan muhafazakâr refah rejimine sahip ülkelerin yaşanan gelişmeler karşısında, bakım politikalarına yönelik tutumlarının 1990’lı yılların sonuna kadar, genel olarak, bakıma ilişkin geleneksel aileci yapıyı korumak yönünde şekillendirildiği görülmektedir. Bunda bu dönemde, muhafazakâr refah rejimine sahip Kıta Avrupası ülkelerinin genelinde, aniden karşı karşıya kalınan ciddi bir sorun olarak ortaya çıkan yüksek işsizlik oranlarının önüne geçmek ve düşen doğurganlık oranlarını yükseltmek gibi amaçlar da etkili olmuştur. Ancak 1990’ların sonundan itibaren kadınların çalışma yaşamına

girme eğilimlerinin daha da güçlenmesi ve sürdürülebilir bir ekonomik büyüme için potansiyel kadın işgücünün öneminin daha da vurgulanması, bu ülkelerde bakım sorumluluklarına devlet ve piyasa aktörlerinin daha fazla dâhil edilerek, ebeveynlere bakım alternatifleri arasında bir “seçim özgürlüğü” imkânı tanıma noktasına götürülmeye başlanmıştır. Ancak muhafazakâr rejimin temel karakteristiği olan, bakımın imkânlar dâhilinde öncelikli olarak aileleştirilmesi yaklaşımı gücünü korumaya devam etmiştir. Dolayısıyla ideal aile modelinin geleneksel tek kazananlı aileden, çift kazananlı ancak kadının hem iş hem de aile sorumluluklarını beraberce yerine getirebileceği bir modele doğru evrildiği görülmektedir. Pek çok ülkede uygulamaya konulan doğum izinlerine yönelik düzenlemeler, esnek çalışma uygulamaları, yarı zamanlı kamusal bakım hizmetleri gibi, iş-aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik politikaların bu çerçevede değerlendirilmesi mümkün görünmektedir. Özellikle feminist perspektiften gelen geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmeye yönelik politika talepleri, bakım sorumluluklarıyla ilişkilendirilen bu politikaların, kadınların işe ve aileye uyumlarını sağlamaktan ziyade, her iki ebeveynin de iş ve aile sorumluluklarını eşit ya da yakın oranda üstlenebilmelerini sağlamaya yönelik olması gerektiğini belirtmektedirler. Son dönemde muhafazakâr refah rejimine sahip Almanya, Fransa ve Belçika için, uygulanan bakım politikalarının ilk seçenekte yoğunlaştığı görülse de, ikinci seçeneğe yönelik politika girişimlerinin de başlatıldığı söylenebilmektedir.

Türkiye’ye bakıldığında, geleneksel olarak ailenin toplumsal dayanışmada öne çıkan bir kurum olmasıyla, bakım sorumluluklarının öncelikli olarak aileleştirilmesi hususunun muhafazakâr refah rejimi ile uyumlu olduğu söylenebilmektedir. Türkiye’nin nispeten genç bir nüfusa ve düşük kadın istihdam düzeyine sahip olması, hâlihazırda bakım sorumluluklarının yerine getirilmesinde henüz ciddi bir kriz ortaya çıkarmamıştır. Ancak önümüzdeki yıllarda nüfusun yaşlanmasının Türkiye için de bir tehdit oluşturacağı öngörüldüğü gibi, bakım alternatiflerinin eksikliğinin Türkiye özelinde önemli bir yansıması kadın istihdamı önünde temel bir engel oluşturmasıdır. Mevcut haliyle Türkiye’deki bakım politikalarının, kadınlara işgücüne katılma kararı verip vermeme noktasında seçim özgürlüğü sağlayabilecek bütüncül bir refah modeli temelinde ortaya konulmadığı görülmektedir.

Türkiye’de refah rejiminin genel karakterinin belirlenmesi ve buna bağlı olarak bakım hizmetlerine yönelik ağırlıkların tespiti büyük önem taşımaktadır.

Bakım hizmetlerinin kurumsal uygulamalarının kapsam ve etkinlik bakımından önemli sınırlılıklar taşıdığı görülmektedir. Bakım hizmetlerine muhatap olan/ olacak gruplar bakımından ise sağlıklı projeksiyonlar oluşturulamamıştır. Çocuk bakım hizmetlerinde büyükannelerden yararlanma düzeyinin oldukça yaygın olması bu konuda bazı sistemleştirme çabalarını da gündeme getirmiştir. Çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımı birçok bakım alanı geleneksel yapıda görünür olmayan hizmet ağları tarafından gerçekleştirilmektedir. Tüm bu uygulamaların refah rejimi içerisinde hak temelli bir alana dönüşümüne yönelik çabaların diğer sosyal güvenlik mekanizmaları ile ilişkili olarak koordine edilmesi ihtiyacı bulunmaktadır.

Bakım hizmetlerinin geleceği bakımından diğer önemli sorun alanı da bakım hizmetlerinin kim ya da kimler tarafından sağlanacağı noktasındadır. Merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasındaki uyumsuzluklar, sivil toplum kuruluşlarının yetki ve sorumluluk ekseninde yaşadığı açmazlar ve nihayet piyasaya devrin yaratacağı denetim ve izleme sorunları, bakım hizmetlerini sunabilecek aktörler arasında önemli bir koordinasyon sorununu gündeme getirmektedir. Aile yapısı ve demografik alandaki hızlı gelişmeler ülkemizde bu sorunların ivedi bir şekilde tartışılarak çözümler üretilmesini elzem hale getirmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- ASPB. (2010). *Bakım hizmetleri stratejisi ve eylem planı/2011-2013*.
- Atasü Topçuoğlu, R. (2016). Feminizmin refah devleti ve sosyal politika alanına eleştirisi ve katkıları. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(4), 37–63.
- Bütün, M. (2010). *Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden çocuk bakım hizmetleri: farklı ülke uygulamaları*. Ankara: T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi.
- Daly, M., & Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology*, 51(2), 281–298.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2, 41–54.
- ERG ve AÇEV. (2017). Türkiye’de erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitime katılım bilgi notu.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (2011). *Tamamlanmamış devrim: kadınların yeni rollerine uymak*. İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 2009’da yayımlandı).
- Geissler, B., & Pfau-Effinger, B. (2005). Change in European care arrangements. *care and social integration in European societies*, (ed. B. Geissler and B. Pfau-Effinger). Policy Press, 5.
- Gökbayrak, Ş. (2009). Refah devletinin dönüşümü ve bakım hizmetlerinin görünmez emekçileri göçmen kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 2, 55–82.
- Hekimler, A. (2015). Federal Almanya’da sosyal bakım sigortasının temel esasları. *Çalışma ve Toplum*, 1, 45–76.
- İlkkaracan, İ. (2010). Giriş. İ. İlkkaracan (der.). *Emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru: iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları*, İstanbul: İTÜ BMT-KAUM, 8-18.
- Karaman, N. (2015). *Refah rejimleri sınıflandırmaları ekseninde türkiye’de iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ve kadın istihdamı*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kremer, M. (2007). *How welfare states care: culture, gender, parenting in europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 28-72.
- Leitner, S. (2003, November). *The caring function of the family: belgium in comparative perspective*. Paper presented at the ESPAnet Conference “Changing European Societies-The Role of Social Policy”, Copenhagen.
- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: implications for work and care. *Social Politics*, Summer, 152–169.
- Metin, M. (2014). *Almanya federal cumhuriyetindeki zorunlu bakım sigortası ve Türkiye’de uygulanabilirliği*. ÇSGB Uzmanlık Tezi, Ankara.

- Metin, B. ve Özaydın, M. M. (2014). *Çalışma ve refah*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Meyer, T. ve Hinchman, L. (2015). *Sosyal demokrasi kuramı*. Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Morel, N. (2007). From subsidiarity to “free choice”: child and elderly care policy reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands. *Social Policy&Administration*, 41(6), 618–637.
- Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W. (2005). Unemployment in the OECD since the 1960s. what do we know? *The Economic Journal*, 115, 1–27.
- OECD. (2011). Help wanted? providing and paying for long-term care, 62.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35–61.
- Özateş, Ö. S. (2015). *Malumun ilanı- kadın emeğinin saklı yüzü: ev içi bakım emeği*. Ankara: NotaBene Yayınları.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Seyyar, A. (2005). Almanya ve Japonya’da bakım sigortası uygulamaları. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 735-757.
- Silvera, R. (2010). Fransa’da iş ve aile yaşamının uzlaştırılması: toplumsal cinsiyet eşitliği için yeni bir yaklaşım olarak “parentalizm”. İ. İlkaracan (der.). *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, İstanbul: İTÜ BMT-KAUM, 145-177.
- Toksöz, G. (2015). Yeni aile nüfus yasasının amacı doğurganlığı artırmak. <http://www.keig.org/okumaOnerisi.aspx?id=23>, 17 Aralık 2019’da alınmıştır.
- TÜİK, Sosyal Koruma İstatistikleri 2018. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30625>, 5 Ocak 2020’de alınmıştır.
- http://www.itgevakif.com/pdfs/elestiri_sicher.pdf, 15 Aralık 2019’da alınmıştır.
- <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>, 19 Aralık 2019’da alınmıştır.
- <https://stats.oecd.org/#>, 1 Ocak 2020’de alınmıştır.



Çalışma Yaşamının Geleceği Kapsamında Yetenek Geliştirme: Turizm Endüstrisi

Skill Development in Future of Work: The Case of Tourism Industry

Demet Tüzünkan¹

Öz

Çalışma yaşamının geleceği, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100. kuruluş yılında öne çıkardığı bir girişimdir. İçeriğinde insan kapasitesine yönelik yatırımların artırılması, işyerlerinde yatırımların artırılması ve insan onuruna yakışır iş yatırımlarının artırılması amaçlarını içermektedir. Çalışma yaşamının geleceği kavramı, özellikle otomasyon ve teknolojik gelişmelerin insanların istihdam edilebilirliklerini etkileyen yeteneklerinin çağa uygun geliştirilmesine yönelik tavsiyede bulunmaktadır. İnsan onuruna yakışır iş ise tüm kadın ve erkeklerin eşit şartlar altında istihdam edildikleri, çalışma koşullarının düzgün olduğu, sosyal koruma ve sosyal diyalog kavramlarının yer aldığı bir çalışma sürecidir. Dolayısıyla çalışma yaşamının geleceği, insan onuruna yakışır işi kapsamakla beraber insanların yeteneklerinin değiştirilmesi ve geliştirilmesi vurgusunu da yapmaktadır. Çalışma, kavramsal bir çalışma olup, teknolojik yeniliklerin en çok etkilediği endüstrilerden biri olan turizm endüstrisindeki istihdama yönelik olası tehditlerini ve çözüm önerilerini yetenek geliştirme ve yetenek yönetimi açısından ele almaktadır. Çalışmada sırasıyla Uluslararası Çalışma Örgütü hakkında bilgi verilmiş, ardından insan onuruna yakışır iş ve modelleri aktarılmıştır. Çalışmanın geleceği başlığında ise yetenek geliştirme kavramı üzerinde durulmuş, yetenek geliştirme ise Endüstri 4.0 kapsamında detaylı incelenmiştir. Son olarak turizm endüstrisi çalışmanın geleceği açısından örnek endüstri olarak ele alınmış, olası tehditler ve yaratılabilecek fırsatlara sonuç ve öneriler kısmında değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Uluslararası Çalışma Örgütü, İnsan onuruna yakışır iş, Çalışmanın geleceği, endüstri 4.0., Turizm, Yetenek geliştirme

Abstract

The future of work is an initiative brought forward by the International Labor Organization on its 100th anniversary. It aims to increase investments in human capacity, increase investments in workplaces and increase business investments in terms of decent work. The future of work is particularly relevant with the development of the capabilities that affect the employability of all people under the threats of automation

1 Sorumlu Yazar: Demet Tüzünkan (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Kent Üniversitesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: demet.tuzuncan@kent.edu.tr ORCID: 0000-0003-0440-294X

Atf: Tuzuncan, D. (2020). Çalışma yaşamının geleceği kapsamında yetenek geliştirme: Turizm endüstrisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 205-227. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0031>



and technological developments. Decent work is a process in which all men and women are employed under equal and decent working conditions with social protection and social dialogue concepts. Therefore, the future of work includes decent work and emphasizes the need of change and development of people's skills. The study is a conceptual study and examines the potential threats and solutions on employment in the tourism industry, which is one of the industries most affected by technological innovations, in terms of skills development and skill management. In this study, information was given about the International Labor Organization and then decent work and models were conveyed. In the title of the future of work, the concept of skills development was emphasized and skill development was examined in detail within the scope of Industry 4.0. Finally, the tourism industry is considered as a model industry for the future of work and possible threats and opportunities are discussed in the conclusions and recommendations section.

Keywords

ILO, Decent Work, Future of work, Industry 4.0., Tourism, Skill Development

Extended Summary

ILO, which was founded in 1919 with the belief that a permanent and world-wide peace can only be achieved through social justice, agreeing on the fair and safe working conditions of workers in industrialized countries. ILO is currently working with 185 member states and it is the only tripartite United Nations organization - including the government, employers and workers- and all parties have equal rights to say in decisions. The parties have been trying to meet the needs of working men and women by coming together to form basic working standards and to develop policies and programs. The general policies of the ILO are determined by the International Labor Conferences that are held annually. Decent Work includes equal opportunity in employment and work life, fair working conditions and social protection for all women and men and social dialogue which was first mentioned in the report presented at the 87 th. International Labor Organization Conference in 1999. Decent work has four strategic objectives. The first objective covers the basic principles and rights at work. The second objective is to increase income opportunities for all women and men through more employment. In this aim, it was emphasized that poverty and inequalities can only be reduced by increasing employment. The third objective addresses social protection. Social protection is important in situations where the economy is fragile. The fourth and final objective is about social dialogue, representativeness and tripartite reconciliation. In 2003, models with various indicators and sub-criteria were developed by different experts to measure decent work within a country, region or just in an industry. The indicators and sub-criterias were finalized by the ILO in 2008. All the previously developed models were basically similar to each other and all involved a fairer, better working environment.

2019 is the 100th anniversary of the ILO, and the ILO sees this anniversary as an opportunity for the future. In 2013 at the 102nd ILO conference, seven initiative titles were proposed for the 100th anniversary. These initiatives were approved by the management and it was emphasized that the future of work should be the focus point of the 100th year. Future of work discusses topics such as decent work policies for all, integration of young people with high qualified, productive and healthy working life, providing equal opportunity without gender discrimination, improvement of working conditions and social dialogue. In addition, it is underlined that the existing and potential gaps in skills and abilities should be identified and education and training systems

should meet the needs of the labor market. People-oriented approach includes the concept of social dialogue, productive workplaces and safe and healthy working conditions necessary for decent work. Therefore, the future of the work, which has similar content with decent work, emphasizes the importance of skills development as a distinction of decent work.

Skill is defined as the way people apply their thoughts, feelings and acting abilities that they use repeatedly while producing a job. Throughout history, the skills and skills required by employees have also changed. Works in the early periods required more simple and routine skills, today, due to technological developments, they have turned into jobs that require flexibility, creativity, problem-solving skills and complex communication skills. Therefore, organizations need to manage these skill changes.

Approximately half of the current jobs and 60% of the professions can be done with technology. It is foreseen that 35% of the skills demanded for jobs in all industries will vary by 2020. Education and training systems need to keep up with the new demands of constantly challenging labor markets with technological and demographic changes, changing business models and the changing nature of work. However, employers state that education systems cannot keep up with the changing nature of the job and that they cannot find enough staff with the needed skills. Investments and innovations are urgent and indispensable for the global labor market, to provide new skills to employees because the market is facing the challenges of technological changes. One of the industries in which new talents should be created or existing talents should be changed is tourism within the services industry. Tourism industry employment, which does not have very positive results for every indicator in terms of decent work, is also threatened by technology and developments in the 4th Industrial Revolution. Skills development, which is dealt with in the future of work, should be planned and implemented immediately in the tourism industry to prevent potential threats from Industry 4.0. based technologies. The tourism industry will not be affected by technological threats by increasing developing skills, adding new skills to existing ones or gaining skills.

Çalışma Yaşamının Geleceği Kapsamında Yetenek Geliştirme: Turizm Endüstrisi

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), 1914-1918 yılları arasında süren I. Dünya Savaşı'nın hemen ardından 1919 yılında Cenevre'de kurulmuştur. Kalıcı ve dünya çapında bir barış ortamının ancak sosyal adalet ile sağlanabileceği inancıyla kurulan UÇÖ'nün ilk üyeleri Belçika, Küba, Çekoslovakya, Fransa, İtalya, Japonya, Polonya, Birleşik Krallık ve ABD olmuştur (ILO, ILO'nun tarihçesi). Kurulduğu dönemdeki zor çalışma şartlarını da göz önünde bulundurarak, devlet, işçi ve işverenin bir araya getirildiği bir organizasyon olan UÇÖ'nün kurucu üyeleri, sanayileşen ülkelerdeki çalışanların adil ve güvenli bir şekilde çalışmaları hususunda fikir birliği içindedirler. Ayrıca ülkelerin birbirlerine ekonomik bağımlılığı ve bu sebeple dünya istihdam piyasasındaki herkesin eşit çalışma şartları içinde olmaları gerektiği de bu dönemde vurgulanmıştır. Nitekim 1920 yılında 9 adet UÇÖ sözleşmesi ve 10 adet tavsiye kararı da aşağıdaki başlıklar kapsamında kabul edilmiştir (ILO, History of ILO).

- Çalışma saatleri
- İşsizlik
- Doğum koruması
- Kadınlar için gece işleri
- Minimum yaş
- Gençler için gece işleri

Günümüzde, içinde Türkiye'nin de bulunduğu 185 üye ülke ile çalışmalarını sürdüren UÇÖ, içinde hükümet, işveren ve işçi taraflarının yer aldığı üç ayaklı tek Birleşmiş Milletler kuruluşu olup tüm taraflar alınacak kararlarda eşit söz hakkına sahiptir. Taraflar, kurulduğu ilk dönemlerden itibaren temelde çalışma standartları oluşturmak, politikalar ve programlar geliştirmek üzere bir araya gelerek çalışan kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaya çalışmaktadır (ILO, ILO Nasıl Çalışır).

UÇÖ'nün üzerinde hassasiyetle durduğu temel noktalar; çalışanların cinsiyetine bakılmaksızın ayrımcılığa uğramadığı, temsil edilme hakkını kullanabildiği, çocukların ve gençlerin istismar edilmediği güven ve barış dolu

bir iş ortamı içinde olmaları gerektiğidir. Uluslararası çalışma standartları ve UÇÖ'nün genel politikaları her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından belirlenmektedir.

İnsan onuruna yakışır iş, insana yakışır iş, (Düzgün İş) – *Decent Work*, 87. Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansı'nda (1999) sunulan raporda ilk defa gündeme gelmiştir. İnsan onuruna yakışır iş, tüm kadınlar ve erkekler için istihdamda ve iş hayatında fırsat eşitliği, sosyal koruma, sosyal entegrasyon, adil çalışma koşulları gibi başlıkları içermektedir (ILO, Decent Work).

İnsan Onuruna Yakışır İş

1999 yılında yapılan 87. UÇÖ Konferansı'nda sendikalı, sendikasız, yaşlı genç ayrımı yapılmadan herkesin insan onuruna yakışır işe sahip olmasının insan haklarının bir gereği olduğunun altı çizilmiştir. Bir işin insan onuruna yakışır olabilmesi için zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmaması, yapılan iş karşılığında hak edilen ücretin alınabilmesi ve çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma – hükümet, işçi ve işveren – yani sosyal diyalog kapsamında gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Tüzükan, 2015, 7). Palaz'a (2005) göre, insan onuruna yakışır iş, tüm insanların ayırım yapılmaksızın çalışma, istihdam edilme, sosyal güvenlik, ifade ve temsil haklarına sahip olduklarına göndermede bulunan bir kavramsal çerçeveyi içermektedir.

İnsan onuruna yakışır işin dört stratejik hedefi vardır. İlk hedef, iş yerindeki temel ilkeleri ve hakları kapsamaktadır. İkinci hedef, daha fazla istihdam ile tüm kadın ve erkeklerin gelir fırsatlarının arttırılmasına yönelik olan hedefdir. Bu hedefte yoksulluğun ve eşitsizliklerin azaltılmasının ancak istihdamın arttırılması ile mümkün olabileceği vurgulanmıştır. Üçüncü hedefte sosyal koruma ele alınmaktadır. Ekonominin değişken olduğu durumlar için sosyal koruma önem arz etmektedir. Dördüncü ve son hedef ise sosyal diyalog, temsil edilebilirlik ve üçlü uzlaşmalar ile ilgilidir (ILC87, Decent Work).

2003 yılında, insan onuruna yakışır işi bir ülke, bölge veya sadece bir endüstri kapsamında ölçebilmek için çeşitli göstergeler ve alt kriterler içeren modeller farklı uzmanlar tarafından oluşturulmuştur. Tablo 1'de hem uzmanların hem de UÇÖ'nün insan onuruna yakışır iş kavramının içinde yer alan göstergeler bulunmaktadır.

Tablo 1

İnsan Onuruna Yakıyır İş Kavramına Yönelik Geliştirilen Modeller ve Göstergeler

Göstergeler	Ghai	Bonnet	Bescond	Anker	ILO
İstihdam	X	X		X	X
Sosyal Koruma	X			X	
Çalışanların Hakları	X				X
Sosyal Diyalog	X			X	
Emek Piyasası		X			
Meslek		X			
Çalışma		X			
Yetenek Geliştirme		X			
Gelir		X			X
Temsil Edilebilirlik		X			
Kayıtdışı İstihdam			X		
Düşük Ücretlerle Çalışanlar			X		
Çalışma Saatleri			X	X	X
Yetkinlik Geliştirme				X	
İşsizlik Oranı			X		
Genç İşsizlik Oranı			X		
Emekli Olmayan Yaşlı Çalışanlar			X		
İstihdamdaki Erkek Kadın Oranlarının Farkları			X		
Kariyer ve İstihdam Güvencesi				X	
İstikrar ve İş Güvencesi				X	X
İş ve Aile Hayatı Dengesi				X	X
İstihdamda Adil Davranışlar				X	X
İş Güvenliği				X	X
Hükümsüz İşler					X
Sosyal Güvenlik					X

Kaynak: Tüzünkan, 2015, Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İnsan onuruna yakıyır işin ölçülebilmesi için geliştirilen ilk model olan Ghai modeli, insan onuruna yakıyır işin hedeflerine bağlı kalarak oluşturulmuştur. İstihdam, sosyal koruma, çalışanların hakları ve sosyal diyalog kavramlarını içermektedir. Bu modele göre, işgücü katılım oranı, işsizlik oranı ve Gini katsayısına istihdam yaratma hedefinin ölçülmesinde, sosyal korumaya yönelik kamu tarafından yapılan harcamaların oranına ise sosyal koruma hedefinin ölçülmesinde bakılmaktadır. Çalışanların haklarına yönelik ölçüm için önerilen göstergeler; kadın işgücü katılım oranı, beyaz ve mavi yakalı çalışan kadın sayısı ve kadın işsizlik oranlarıdır. Son olarak bu modelde sosyal diyalog hedefi ise, sendikalaşma oranlarıyla ölçülmektedir (Ghai, 2003, 136).

İnsan onuruna yakıyır işin ölçülmesine yönelik yapılan bir diğer çalışma, Bonnet, Figueiredo ve Standing'e aittir. Araştırmacılar, istihdam göstergesini Ghai gibi ölçüm aracı olarak görmekle beraber Ghai'den farklı olarak yedi

temel gösterge üzerinde durmuşlardır. İstihdam dışında, emek piyasası, meslek, çalışma, yetenek geliştirme, gelir ve temsil edilebilirlik göstergelerini de ele almışlardır. Bu göstergelerin oluşturulmasında Birleşmiş Milletler Gelişme Programı'nda yer alan İnsani Gelişim Göstergeleri'nden faydalanılmıştır (Tüzünkan, 2015, 21). Araştırmacılar, bir kişinin istihdam güvencesine sahip olmasıyla iş güvencesine sahip olmasının birbirinden farklı olduğunu altını çizmektedirler. İnsanlar aynı iş yerinde dahi yeteneklerinin altında veya üstünde görevlerde çalışmaya zorlanabilmektedirler. Araştırmacılara göre insan onuruna yakışır iş bakımından güvenlik, istihdam açısından olduğu kadar yetenekler için de geçerli olmalıdır (Bonnet, vd., 2003, 214).

Bescond, Chataignier ve Mehran tarafından oluşturulan üçüncü modelde yer alan göstergeler, ülkelerin istatistik veri tabanlarından rahatlıkla elde edilen verilerdir. Araştırmacılar insan onuruna yakışır iş kavramını hedefleri doğrultusunda genel bir çerçevede ölçmek yerine daha spesifik bir ölçüm için detaylı göstergeleri ele almışlardır. Bunlar; kayıt dışı istihdam oranı, düşük ücretlerle çalışanların oranı, çalışma saatleri, işsizlik oranı, genç işsizlik oranı, istihdamdaki erkek-kadın oranlarının farkları, emekli olmayan yaşlı çalışanların oranı olmak üzere yedi adettir (Bescond vd, 2003, 207). Ölçüm için önerilen göstergelerin insan onuruna yakışır iş hedeflerinden istihdam, sosyal koruma ve çalışanların haklarına yönelik göstergeler olduğu görülmekte, sosyal diyalog veya çalışanların temsil edilebilirliğine yönelik bir ölçümden ise söz edilmemektedir.

Anker, Chernyshev, Egger, Mehran ve Ritter 2003 yılında yaptıkları çalışmada insan onuruna yakışır işin ölçümünde kullanılabilecek 11 gösterge olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlar; istihdam fırsatları, çalıştırılma yasağı olan kişiler ve işler, yeterli gelir getiren ve üretken işler, uygun çalışma saatleri, iş güvencesi, iş ve aile yaşamı dengesi, istihdamda eşitlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sosyal koruma, sosyal diyalog ve işyerinde ilişkiler, ekonomik ve sosyal koşullar olarak sıralanmıştır (Tüzünkan, 2015, 22-23). Bu göstergeler, istihdam, sosyal koruma ve sosyal diyalog, çalışma saatleri açısından diğer araştırmacılar ile ortak başlıklar içermekle birlikte kariyer ve istihdam güvencesi, istikrar ve iş güvencesi, iş ve aile hayatı dengesi, istihdamda adil davranışlar, iş güvenliği ve yetkinlik geliştirme açısından ilk defa ele alınmaktadır. Araştırmacılar bu çalışmalarında insan onuruna yakışır işi; iş fırsatları, çalışma özgürlüğü, üretken iş, çalışma hayatında eşitlik ve saygınlık ve iş güvencesi kapsamında ölçümlemektedirler (Anker, 2003, 154).

İnsan onuruna yakışır işin ölçülebilmesi için UÇÖ tarafından 2008 yılında geliştirilen son model, Anker ve arkadaşlarının ortaya koydukları göstergelerden oluşturulan modelle büyük benzerlik içermektedir. Modeldeki göstergeler sadece ulusal ve uluslararası istatistik veri tabanlarındaki istatistiklerle değil, aynı zamanda yasal bir çerçeveye de oturtularak UÇÖ sözleşmeleri ve tavsiye kararları kapsamında da değerlendirilmektedir. Bu modelde yer alan göstergeler şu şekildedir (ILO Manual, 2013),

1. İstihdam Fırsatları
2. Uygun Kazanç ve Verimli Çalışma
3. Düzgün Çalışma Saatleri
4. İş ve Aile Yaşamı Dengesi
5. Hükümsüz İşler
6. İstikrar ve İş Güvencesi
7. İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Davranışlar
8. Güvenli İş Ortamı
9. Sosyal Güvenlik
10. Sosyal Diyalog ve Çalışanların Temsil Edilebilirliği

Anker ve arkadaşlarının modelinden farklı olarak bu modelde çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konularını içeren hükümsüz işler göstergesi yer almaktadır. Bu gösterge, daha önce Anker ve arkadaşlarının modelinde sadece çocuk işçiliğini konu alan yetkinlik geliştirme olarak geçmektedir. Bu farklılığın yanı sıra Anker ve arkadaşlarının modelinde yer alan kariyer ve istihdam güvencesi göstergesi kazançlar ve ücretler konularında alt kriterlere sahipken, UÇÖ tarafından geliştirilen modelde ücretler konusu, uygun kazanç ve verimli çalışma başlığı altında ayrı bir gösterge olarak ele alınmakta, istikrar ve iş güvenliği adlı göstergede ise, istikrarsız işlerde istihdam ve fesih şartları değerlendirilmektedir (Tüzünkan, 2015, 25).

Tüm modellere bakıldığında modellerin içerdikleri konuların hem genel, hem özel çerçevede birbirlerine benzemelerine rağmen Bonnet ve arkadaşlarının modelinde yer alan yetenek geliştirme kriterinin diğer hiçbir

modelde yer almadığı görülmektedir. Bu konunun, 2019 yılında çalışmanın geleceği (future of work) kapsamında UÇÖ'nün detaylı bir şekilde ele alındığı görülmektedir.

Çalışmanın Geleceği

2013 yılında yapılan 102. UÇÖ konferansında kuruluşun 100.yılında ele alınmak üzere yedi adet girişim başlığı önerilmiştir. Bu başlıklar; yönetim, standartlar, yeşil, işletmeler, yoksulluğun bitirilmesi, çalışma yaşamında kadın ve çalışmanın geleceğini (*future of work*) içermekte olup çalışmanın geleceği kavramı ilk defa bu konferansta gündeme getirilmiştir (ILO, Report IV, 2019). Sonrasında bu girişim önerileri yönetim tarafından onaylanmış olup özellikle çalışmanın geleceği başlığının 100. yılın odak noktası olması gerektiği vurgulanmıştır (ILO, 2015).

2015 yılında yapılan 104. UÇÖ Konferansı'nda çalışmanın geleceği girişiminin üç aşamadan oluşan bir uygulama planı içinde gerçekleşmesi öngörülmüştür. İlk aşamada 110'dan fazla UÇÖ üyesi, çalışmanın geleceği kapsamında işçi, işveren ve hükümet taraflarının katılımlarıyla üçlü diyaloglar gerçekleştirmiş ve çalışmanın geleceğini; çalışma ve toplum, herkes için insan onuruna yakışır iş, çalışma ve üretimin organizasyonu ile çalışmanın yönetimi olmak üzere dört ayaklı bir temele dayandırmıştır (ILO, Report IV, 2019).

İkinci aşama, 2017 yılının Ağustos ayında UÇÖ küresel komisyonunun çalışmanın geleceği hakkında ilk defa toplanmasıyla gerçekleşmiştir. Bu toplantıda çalışmanın geleceğinin güvenlik, eşitlik ve refah sağlaması gerektiği belirtilmiş, bu konuda farklı başlıkları içeren yönelik altı ayrı takım oluşturulmuştur. Bu başlıklar aşağıdaki şekildedir (ILO, Future of Work Issue Briefs):

- Bireyler ve toplum açısından çalışmanın rolü
- İşyerlerindeki kadın eşitsizliklerinin son bulması
- Sosyal, çevresel ve ekonomik gelişim açısından teknoloji
- Eğitimin her aşamasında değişimi yönetme
- Büyüme ve gelişmeye yönelik yeni yaklaşımlar
- Gelecekte çalışmanın yönetimi

Küresel komisyon toplam dört defa toplanmış ve 22 Ocak 2019 tarihinde “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak” – (*work for a brighter future*)- isminde bir rapor sunmuştur. Üçüncü ve son aşamada UÇÖ, üyelerini küresel komisyonun raporunu göz önünde bulundurarak etkinlikler düzenlemelerine teşvik etmiştir (ILO, Report IV, 2019). 108.UÇÖ Konferansı’nda çalışmanın geleceğinin insan odaklı bir yaklaşım içermesi gerektiği vurgulanmıştır. Çalışmanın geleceğinde, herkes için insan onuruna yakışır iş politikalarının kapsanması, gençlerin eğitimlerle, yaşlıların kaliteli, verimli ve sağlıklı bir şekilde iş yaşamına entegre edilmesi, cinsiyet ayrımcılığı yapılmadan fırsat eşitliği sağlanması, temsil edilebilirliğin özgürce işlerlik kazanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi başlıklar ana hatlarıyla ele alınmıştır. Ayrıca yeteneklerdeki farklılıkların tespit edilmesi ile eğitim ve öğretim sistemlerinin işçi pazarının ihtiyaçlarına cevap vermesinin gerekliliğinin de altı çizilmiştir. İnsan odaklı yaklaşım, içeriğinde; sosyal diyalog kavramını, verimli iş yerlerini ve insan onuruna yakışır iş için gerekli olan güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını da kapsamaktadır (ILC 108, 2019).

Küresel komisyon, çalışmanın geleceğine yönelik hazırlamış olduğu 2019 yılı raporunda çalışmanın geleceğinin üç ana konuyu içerdiğini belirtmiştir. Bu konular; yapay zekâ otomasyon ve robotlar gibi teknolojik gelişmelerin yeni meslekler ve işler yaratacağına, bu değişimlere uymayan yetenek ve becerilerin çalışma yaşamından silineceğine, ayrıca bazı bölgelerde gençleşen, bazı bölgelerde ise yaşlılaşan nüfusun da istihdam pazarında ve sosyal güvenlik sistemlerinde değişimler yaratacağına yöneliktir (Global Commission, 2019).

İnsan onuruna yakışır işin ölçülebilmesi için önerilen modeller arasında yalnızca Bonnet ve arkadaşlarının önerdiği modelde ele alınmış olan yetenek geliştirme, ilk defa 16 yıl aradan sonra çalışmanın geleceği kapsamında ele alınmaktadır. Küresel komisyon raporunda insanların kapasitelerinde yatırımların artırılması, işyerlerinde yatırımların artırılması ve insan onuruna yakışır ve sürdürülebilir çalışma yatırımlarının artırılması şeklinde üç başlık altında önerilerini sunmuşlardır. İnsanların kapasitelerindeki yatırımların artırılması; yetenek ve becerilerin geliştirilmesi için yaşam boyu eğitimi, gelecekteki işlere geçiş için gençlere ve yaşlılara çeşitli politikalarla desteği, cinsiyet eşitliğinin uygulanmasını ve doğumdan ölüme kadar küresel bir sosyal koruma sisteminin gerekliliğini içermektedir. İşyerlerinde yatırımların

arttırılması; temel çalışma haklarını benimseyen küresel bir istihdam garantisini kurabilmeyi, iş ve aile yaşamı dengesi sağlayabilmeyi, sosyal diyalog hakkını korumayı ve teknolojiyi insan onuruna yakışır işe uyumlu hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bunun da ancak insan yönetiminde olan bir yapay zekâ anlayışı ile mümkün olabileceğini belirtmişlerdir. Çalışmanın geleceğine dair ele alınan son başlık ise insan onuruna yakışır ve sürdürülebilir çalışma yatırımlarının arttırılmasıdır. Bunun da gelecekteki istihdamda kilit rol oynayabilecek alanlara yatırım teşviklerinin arttırılması ile insanların refah ve gelişimleri için uzun vadeli yatırım yaklaşımlarının benimsenmesi sayesinde mümkün olabileceğini vurgulamışlardır (Global Commission, 2019).

Günümüzde dünyada 200 milyonun üzerinde kayıtlı işsiz insan bulunmaktadır ve her yıl 40 milyonun üzerinde insan istihdam pazarına katılmaya devam etmektedir. 2030 yılına kadar ekonominin yaklaşık 600 milyon yeni iş yaratması gerekmektedir ki bunun yaklaşık yarısı sadece hizmetler sektörüne ait olacaktır. İnsanlar günümüzde dahi yoksulluk sınırlarında, temel çalışma haklarından muzdarip, sosyal güvencesiz şekilde çalışmaktayken daha fazla insanın bulunacağı istihdam pazarında gelecek için önlemler alınması gerekmektedir. UÇÖ, bu tedbirler arasında öncelikli olarak yetenek ve becerilerin geleceğe ve teknolojik değişimlere uyumlaştırılması ve buna bağlı olarak kişilerin, en az gelişmiş ekonomilerde bile, istihdam edilebilirliklerinin arttırılması yoluna gidilmesi gerektiğinin altını çizmektedir (ILO, 2015).

Ulaştırma, bilgi ve iletişim alanlarında yaşanan teknolojik gelişmeler, sadece işlerin yok olmasına veya yeni işler yaratılmasına sebep olmamakta, aynı zamanda mevcut işlerin yapılarının değişerek yeni meslekler ve dolayısıyla yeni istihdam yaratılmasını da sağlamaktadırlar. UÇÖ, çalışmanın geleceği kapsamında yayımladığı teknolojik gelişmelerin istihdama etkisine yönelik raporunda, istihdamdaki herkesin doğru yeteneklere sahip olması gerekliliğini ve teknolojik gelişmelerin hangi yeteneklere ihtiyaç duyulacağını tam olarak bilinmediğini vurgulamakla birlikte eğitim ve öğretim sistemlerinin bu yöndeki yetenek geliştirme süreçlerindeki önemine dikkat çekmektedir (ILO, Future Of Work Issue Note Series 1, 2019).

Yetenek Geliştirme Kapsamında Endüstri 4.0.

18. yüzyılda İngiltere’de buharlı makineler ile başlayan 1. Sanayi Devrimi, 20. yüzyılın başlarında fabrikalarda elektrik kullanımı ile yerini 2. Sanayi

Devrimi'ne bırakmıştır. 1970'lerden günümüze kadar olan süreci kapsayan ve dijital süreci kapsayan 3. Sanayi devriminin ardından ise Endüstri 4.0. olarak da tanımlanan 4. Sanayi Devrimi nesnelerin interneti (*IoT*) üzerinden bulut teknolojileri ve dijital teknoloji kullanımı olarak bilinmektedir (Gurun, 2019, 70-71). Endüstri 4.0. ile gelişmekte olan teknolojiler daha geniş veri iletişimine ve genişleyen bilgi ağına ulaşmaktadır (Sarı, 2018, 35).

Teknolojinin hem mikro hem de makro düzeyde büyüme ve verimliliğe katkı sağlaması için ülkelerin teknolojiyi daha yüksek gelir sağlama ve istihdam yaratma açısından kullanabilecekleri tutarlı politik reformlara ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu politikalar teknolojiyi eğitim ile birleştirici, yetenekler açısından istihdamdaki arz ile talebi dengeleyici ve bu sayede istihdam edilebilirliği artırıcı olmalıdır (OECD, Highlights). Bazı ekonomistler, yeni teknolojilerin kısa dönemde büyük oranda işsizlik yaratacağını savunmaktadırlar. Bu ekonomistler, bazı işlerin sonsuza dek yok olacağını ama doğru eğitimlerle yeteneklerin geliştirilmesi durumunda uzun dönemde insanların işsiz kalmayacaklarını öne sürmektedirler. Bazı ekonomistler ise bu durumdan çok emin değillerdir. Günümüzde otomasyon, yapay zekâ ve robotları kapsayan istatistiklere bakıldığında 2014 yılından beri işini kaybetmekten endişe eden insanların sayısının %3 arttığı görülmekte olup, yapılan araştırmaya göre çalışanların %70'i yüksek yetenek ve eğitim gerektiren işlerde istihdamın olacağını düşünmektedirler. Bu sebeple, Dünya Ekonomik Forumu, 2022 yılına kadar %54'den fazla çalışan insanın yeteneklerinin yeniden düzenlenmesi ve/veya geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Dautovic, 2019).

Yetenek; insanların bir işi üretirken tekrar tekrar kullandıkları düşünme, hissetme ve davranma yetilerinin uygulanma biçimi olarak tanımlanırken, yetenek yönetimi; bir örgütün zorluklarla mücadele etmek ve vizyon, misyon ve hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla stratejik planlarını hayata geçirmek için doğru yetenekte personeli seçmesi ve yetiştirmesi olarak ifade edilmektedir (Gurun, 2019). Dolayısıyla yetenek ve yetenek yönetiminin merkezinde insan vardır demek yanlış olmamaktadır. 1. Sanayi Devrimi'nden 4. Sanayi Devrimi'ne çalışanlarda olması gereken yetenek ve beceriler de değişim göstermiştir. Nitekim işler de üretilen ilk basit makinelerdeki gibi açma, kapama, döndürme gibi rutin beceriler gerektiren işlerden günümüzde esneklik, yaratıcılık, problem çözme becerileri ve karmaşık iletişim yetenekleri

gerektiren işlere dönüşmüşlerdir (Nübler, 2016). Dolayısıyla örgütlerin yetenek değişimlerini de yönetebilmeleri gerekmektedir.

Endüstri 4.0.'ın başarılı olması, 4 temel yetenekle ilişkilendirilmiştir. Teknolojik, ekonomik, çevresel ve sosyal zorluklarla baş edebilmek için işletmelerin süreç, medya, kodlama ve bilgi teknolojileri güvenliği gibi *teknik yeteneklere*; yaratıcılık, girişimcilik, problem ve çatışma çözme, karar verme, analitik düşünebilme ve araştırma yapabilme gibi *metodolojik yeteneklere*; kültürlerarası iletişim, yabancı dil, takım çalışması, bilgi aktarımı ve liderlik gibi *sosyal yeteneklere* ve esneklik, tolerans, öğrenme motivasyonu, baskı altında çalışabilme ve uyum gibi *bireysel yeteneklere* sahip olmaları gerekmektedir (Gurun, 2019).

McKinsey&Company şirketinin 2018 yılında yayımladıkları araştırmalarına göre 2030 yılına kadar bilgi teknolojileri ve programlama yetenekleri gibi teknolojik yeteneklere sahip çalışanlara yönelik talepte %90'a yakın artış beklenmektedir. Ayrıca temel dijital yeteneklere ihtiyaç için de ABD'de %69, Avrupa'da %65 düzeyinde artış olacağı öngörülmektedir. İleri teknolojilerin iş yaşamına adapte olmalarının ardından tüm endüstrilerde, empati, güçlü iletişim, ince düşünebilme gibi sosyal ve duygusal yeteneklere sahip olan çalışanlara talepte de artış olacağı düşünülmektedir (ABD- %26, Avrupa- %22). Girişimcilik yeteneğinin de istihdamda yüksek talep göreceği bir metodolojik yetenek olacağı da raporda yer almaktadır (ABD- %33, Avrupa- %32). 2030 yılına kadar ABD'de %19, Avrupa'da %14 oranında talep artışı olacağı öngörülen bazı yetenekler de yaratıcılık, eleştirel düşünebilme, karar verme ve karmaşık bilgi süreçlerini yönetebilme yetenekleridir. Özellikle fiziksel ve manuel yeteneklere olan ihtiyaçların 2030 yılına kadar ABD'de ve Avrupa'da ortalama %14'e yakın düşeceği de raporda belirtilmektedir (McKinsey&Company, 2018).

Günümüzdeki mevcut işlerin yaklaşık yarısı ve mesleklerin %60'a yakını teknolojiyle yapılabilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar zamanlarının %40'ını sürekli öğrenmeye, eğitime ve yaratıcılıklarını geliştirmeye ayırabilirler. Böylece gelecekte ihtiyaç kalmayacak fiziksel yetenekleri yerine bilişsel yeteneklerini arttırabilirler (European Commission, <https://ec.europa.eu>). Tüm endüstrilerdeki işler için talep edilen yeteneklerin %35'inin 2020 yılına kadar değişeceği öngörülmektedir bu yüzden eğitim ve öğretim sistemlerinin teknolojik bozulma, demografik değişim, değişen iş modelleri ve işin değişen

doğası ile sürekli zorlanan işgücü piyasalarının yeni taleplerine ayak uydurması gerekmektedir (<https://www.closingtheskillsgap.org/>). Ancak, işverenler, eğitim sistemlerinin işin değişen doğasına ayak uydurmadığını ve ihtiyaç duyulan yeteneklere sahip yeterli sayıda eleman bulamadıklarını belirtmektedirler. McKinsey şirketinin 9 ülkede yaptığı araştırmaya göre özellikle başlangıç seviyesindeki işler için başvuru yapan yeni mezunların değişen dünyaya ayak uydurabilecek kapasite, yetenek ve donanımla mezun olmamaları işsizliğe sebep olan sorunların başında gelmektedir (Manyika, 2017).

Yeteneklerin piyasadaki ihtiyaçlarla örtüşmemesi işsizliğin artmasına sebep olabilecektir. Bu nedenle gelecekte gerekli olabilecek yetenekleri öngörebilmek önem kazanmaktadır. UÇÖ ve OECD de dahil olmak üzere pek çok farklı kurum ve kuruluş tarafından tüm dünyada eğitim ve öğretime yatırımlar yapılmaktayken hala neden ihtiyaç duyulan yeteneklerin bulunamadığına dair araştırmalar yapılmaktadır. 1980 ve 1990'lı yıllarda dijitalleşme süreçlerindeki yeniliklerin çok hızlı olmasından ve yetenek temelli teknolojik değişimlerden ötürü yetenek kıtlığı bulunmaktayken 2000'li yılların ortalarından itibaren ihtiyaç duyulan yeteneklerin bulunamamasının sebebi olarak tekno-ekonomik paradigmlar gösterilmektedir. ABD'deki 1800'den fazla iş lideri, teknoloji uzmanı ve akademisyen katıldıkları bir çalışmada, eğitim sisteminin kişileri geleceğin çalışmalarına hazırlamayacağına ve siyasi ve ekonomik kurumların yeterince donanımlı olmadıklarına dair endişelerini dile getirmişlerdir. Ülkeler günümüzde kurumsal çerçevelerde reform yapmak ve yeni teknolojilere uyum sağlayabilmek için eğitim ve öğretim politikalarına yönelik yapısal değişim konularında zorlanmaktadır. Günümüzde eğitim ve öğretimde asıl mesele, "hangi becerilerin verilmesi gerektiği" değil, "işgücünün nasıl eğitileceği" ve ekonominin yeni işler ile yeni sektörler yaratmasına olanak sağlayacak bilgi tabanını ve sosyal yetenekleri oluşturmak için hangi kurumlara ihtiyaç duyduğuyla ilgilidir (Nübler, 2016). Teknolojik işsizlik bir tehdit olsa da teknoloji sayesinde yeni işler ve meslekler de yaratılabilmektedir (ILO, 2017). Yeni işler, melez (*hybrid*) denilen farklı yeteneklerin bileşimlerini gerektirecek işlerdir. Büyük veri (*big data*) mimarları, bulut hizmetleri uzmanları, yasal bilgi mühendisleri ya da süreç analistleri gibi yeni meslekler birden fazla yeteneği içinde barındırmaktadır (Nübler, 2016). Çalışanlara yeni beceriler kazandırmak için yatırım ve yenilik yapmak teknolojik değişimin yarattığı zorluklarla mücadele etmekte olan işgücü piyasası için acil ve vazgeçilmezdir. Ama öncelikle hangi yetenekler gerekiyor, hangi kurumlar bu

yeteneklere yönelik eğitimleri sağlayabilecek, maliyetleri kim karşılayacak ve kimler bu yeteneklere erişebilecek gibi soruların yanıtlarının bulunması gerekmektedir (MIT, 2019). Yeni yeteneklerin oluşturulması veya var olan yeteneklerin değişime uğraması gereken endüstrilerden biri, hizmet sektörü içinde yer alan turizm sektörüdür.

Çalışmanın Geleceği: Turizm Endüstrisi Örneği

Doğası gereği hem hizmet alan hem de hizmet sağlayıcı olarak iki yönlü insan odaklı olan turizm endüstrisinde değişiklikleri tahmin etmek çok kolay olmayıp turizm endüstrisinde bulunan alt sektörlerin hepsi büyük oranda insana bağımlıdır (UNWTO, 2014).

Turizm endüstrisinde istihdam üç bölümden meydana gelmektedir. İlk bölüm doğrudan turizm istihdamıdır. Bu istihdama örnek olarak havayolu şirketleri, oteller, taksiler ve araç kiralama şirketleri, restoranlar, mağazalar ve rekreasyon yerleri gibi turistlerle doğrudan iletişim halinde olan ve hizmet veren işletmelerde çalışanlar sayılabilir. İkinci bölüm, havayolu gıda tedarikçileri, çamaşırhane hizmetleri, toptancılar ve finans hizmeti sağlayıcıları gibi işletmelerinin ihtiyaç duyduğu mal ve hizmet girdilerini sağlayan sektörlerde çalışanlar olarak dolaylı turizm istihdamıdır. Üçüncü bölüm ise turizmden doğrudan ve dolaylı yollardan elde edilen gelirlerin yeniden harcanması ile ekonomide ortaya çıkan ve ek istihdam olarak da adlandırılan uyarılmış istihdamdır (Ünlüöner ve Şahin, 2011, 4). Dünya genelinde 2018 yılı verilerine göre 318 milyondan fazla kişiye istihdam olanağı yaratmış olan (küresel istihdamın %10'u) turizm endüstrisinin yarattığı en önemli etkilerinden biri istihdama etkisidir (Turner, 2018, 8). Türkiye'de ise TÜİK verilerine göre 2018 yılında 18 faaliyet alanı arasında 6. sırada yer alan konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri altında toplam 1.618.000 kişi istihdam edilmiş ve bu kişilerin 404.000'i kadın olup gerisi erkek çalışanlardır (TÜİK, İşgücü İstatistikleri). İnsan onuruna yakışır işin üzerinde titizlikle durduğu istihdamda eşit fırsatlar yaklaşımı bu rakamlarda görülmemekle beraber kantitatif olarak toplamda yüksek rakamların olduğu turizm endüstrisinde istihdam, kalitatif olarak incelendiğinde ortaya olumsuz bir tablo çıkmaktadır. İnsan onuruna yakışır iş göstergeleri açısından incelenen turizm istihdamında konaklama ve yiyecek-içecek faaliyet alanında çalışan kişilerin eğitim seviyesinde en yüksek oranın %33,4 ile okuma-yazma bilen ve ilkökul eğitim seviyesinde

olduğu 2018 TÜİK verilerinden ortaya çıkmıştır. Yüksek eğitim düzeyine sahip kişiler ise %11,99 ile en düşük orandadır (TÜİK, İşgücü İstatistikleri). Bu veriler, çoğu işin yüksek bilgi ve beceri gerektirmeyen işler olması sebebiyle sektörün yapısına zıt bir durum teşkil etmemektedir. Kayıt dışı çalışmaların sıkça görüldüğü turizm sektöründe konaklama ve yiyecek-içecek faaliyet alanında oran 2018 yılında %30,3'dür (TÜİK, İşgücü İstatistikleri). Yani hemen hemen her 3 kişiden biri kayıt dışı çalışmaktadır. Bunun sebebi, faaliyetlerin mevsimlik özellik taşıması, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi istihdamının yoğun olması, çoğu yüksek bilgi ve beceri düzeyi gerektirmeyen işler olması sebebiyle eğitimsiz çalışan sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

İnsan onuruna yakışır işin bir diğer göstergesi olan ücretler ve kazanç açısından bakıldığında ise TÜİK'in en son yayımladığı 2014 verilerine göre hem kadınlarda her erkeklerde yıllık brüt ücret konaklama ve yiyecek-içecek faaliyet alanında 17 faaliyet alanı içinde son sırada yer almaktadır. Haftalık çalışma saatleri bakımından ise 2016 yılında TÜİK verilerine göre 42,7 saat olsa da diğer faaliyet alanları içinde en yüksek çalışma saatleri arasında yer almaktadır (TÜİK, İşgücü Maliyeti). Sosyal diyalog ve sendikalaşma açısından ise turizm endüstrisinde sendikalaşma oranının 2018 ÇSGB istatistiklerine göre %3,41 olduğu görülmektedir. Türkiye geneli sendikalaşma oranı ise 2017 yılında %11,95 iken 2018 yılında %12,76'ya yükselmiştir (ailevecalisma.gov.tr).

Turizm endüstrisinde çalışanların istatistiklerden ve yasal çerçeveden elde edilen veriler ışığında insan onuruna yakışır iş kriterlerine uyumlu olmayan çalışma koşulları içinde oldukları tespit edilmiştir (Tüzünkan, 2015). Ayrıca, turizm endüstrisi istihdamı teknolojiden ve 4. Sanayi Devrimi'nde yaşanan gelişmelerden kaynaklı olarak tehdit altındadır. UÇÖ'nün yayımladığı çalışmanın geleceği (*future of work*) kapsamında ele alınan yetenek geliştirme kavramının ivedilikle turizm endüstrisinde planlanıp uygulanmaya başlanmasının Endüstri 4.0. temelli teknolojilerin turizm istihdamında yaratabileceği olası tehditleri önleyebileceği düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalara göre dijital teknolojiler, akıllı turizm (*smart turizm*) ile sosyal medya, internet ve bulut teknolojileri gibi web tabanlı uygulamalar turistlerin tercih ve deneyimlerini etkilemektedir (Sarı, 2018). 2030 yılında turizm endüstrisinin bir kolu olan seyahat acentalarının yok olacağı öngörülmektedir. Zira, artık herkes kendi tatilini planlayabilme,

ödemelerini çevrimiçi olarak yapabilme, tatil yerleri hakkında ve turistik tesisler hakkında bilgi edinebilme ve ulaştırma araçlarını seçip satın alabilme kolaylığı içindedir (Phillpott, 2017). Robotlar, yapay zekâ ve hizmet otomasyonunun turizm endüstrisine etkisini inceleyen bir başka çalışmada, bu teknolojilerin turizm endüstrisinde işgücü maliyetlerini azaltacağı, robotların insanlar gibi yasalar gereği haftada ortalama 40 saat değil, 7/24 ve her dilde anlaşarak çalışabilecekleri, mevsimsel istihdama gerek kalmayacağı, robotların karmaşık iş sözleşmelerine ve sendikalaşmaya gerek duymayacağı öngörülerek insanların istihdamlarının turizm endüstrisinde giderek azalacağını altı çizilmiştir (Ivanov ve Webster, 2017). Bir başka çalışma ise bu öngörüü desteklerken robotların otellerde önbüroda, restoranlarda, concierge hizmetlerinde, havalimanlarında güvenlik ve destek hizmetlerinde, seyahat acentalarının müşteri ilişkileri ve rezervasyon bölümlerinde, kısacası turizm endüstrisinin hemen her faaliyet alanında olduğunu ve olacağını vurgulamaktadır (<https://www.revfine.com/robots-hospitality-industry/>).

Teknolojinin evrimiyle beraber tehdit altında olan turizm endüstrisi istihdamı konusunda gelecek için önlemler alınmalıdır. Bu konuda yapılan bir araştırmada, turizm öğrencilerinin mevcut ders programlarına girişimcilik, inovasyon, gibi dersler konularak yeteneklerinin geliştirilmesi yönünde adımlar atılması, ağırlama ve turizm işletmeciliği gibi disiplinlerin mühendislik disipliniyle ortak ders oluşumlarına gidilmesi gibi çözümler önerildiği belirtilmiştir (Ivanov, vd., 2019).

Teknolojiler bazı işleri yok ederken aynı zamanda başka yeni işler ve meslekler de yaratmaktadırlar. Örneğin istatistik ve veri analizcilerine olan ihtiyacın artacağı öngörülmektedir. Dijital teknolojiler sayesinde bireysel girişimcilerin de artacağı belirtilmiştir (Manyika, 2017). Dolayısıyla turizm endüstrisinde çalışmayı isteyenler için de teknik ve metodolojik yeteneklere önem verilmesi, bu alanlarda orta öğretim düzeyinden başlayarak eğitimlerin olması, turizm ders programlarına teknoloji derslerinin konularak mezun olunmadan önce çok disiplinli ve gelecek odaklı uzun vadeli planların yapılması uygun olacaktır.

Birleşmiş Milletler, 2010 yılında turizm istihdamı ile ilgili çeşitli ülkelerle görüşmeler yaparak bir araştırma raporu sunmuştur. Türkiye’de bu konuda bilgi veren ülkelere biridir. Türkiye, turizm ve istihdam ilişkisinde istihdam edilebilirlik, girişimcilik, hizmet kalitesi, bilgi eğitimi, kalite ve çalışanların

çalışma çevreleri konularına önem verdiğini belirtmiş ve bu konulara 2023 Turizm Strateji planında da yer verdiğini vurgulamıştır. Bu konuda tüm yanıt veren ülkelerin genelinde öne çıkan kavramlar; yetenek bilgisi, istihdam edilebilirlik, yaşam boyu öğrenme, eğitim, mesleki rehberlik gibi kavramlardır. Türkiye, yeteneksiz ya da düşük yetenekli kişiler için turizm endüstrisinde işbaşı eğitimler olması gerektiğini belirtmiş, yeteneklerin artırılması yönünde hali hazırda çalışmalar içinde olduğunu altını çizmiştir (UNWTO, 2010). Yeteneklerin artırılması, geliştirilmesi, yeni yeteneklerin mevcut yeteneklere ilave edilmesi ya da yetenek kazandırılması yoluyla turizm endüstrisi teknolojik tehditlerden etkilenmeyecek ve çalışmanın geleceğinde istihdam edilen kişiler de çağa uyumlu yetenekleri sayesinde endüstriye faydalı olabileceklerdir.

Sonuç ve Öneriler

1919 yılında kurulan UÇÖ, 2019 yılında 100. yılını kutlarken çalışmanın geleceği kavramı üzerinde durmuştur. Kavram, Endüstri 4.0 kapsamında robotların, yapay zekânın ve otomasyonun gelecekte istihdamda insanların yerini alacağı temeli üstüne üç ana başlıkta ele alınmıştır. Bu başlıklar, insanların kapasitesinde yatırımların artırılması, işyerlerinde yatırımların artırılması ve insan onuruna yakışır ve sürdürülebilir çalışma yatırımlarının artırılması şeklindedir. Bu bağlamda bahsedilen insan onuruna yakışır iş kavramı ilk defa 1999 yılında UÇÖ tarafından dile getirilmiştir. Kavram temelinde dört hedef içermektedir. Bu hedefler, iş yerindeki temel ilkeler ve haklar, daha fazla istihdam, sosyal koruma ile sosyal diyalog - temsil edilebilirlik- hedefleridir. Bir işin insan onuruna yakışır iş olup olmadığının ölçülebilmesi için geliştirilen modeller, ortak noktada bu hedefleri içermekle birlikte, yeteneklerin geliştirilmesi gerektiğine dair gösterge ilk oluşturulan modellerden birinde ele alınmış ama son kabul edilen modelde yer almamıştır. Halbuki yetenek geliştirme, insanlardaki mevcut yeteneklerin tespit edilmesinden gelecekte oluşacak yeni işler ve meslekler veya değişim geçirecek işler için yeni yeteneklerin geliştirilmesine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Zira Endüstri 1.0'dan itibaren insanların istihdamda yer alabilmeleri için sahip olmaları gereken yetenekler zaman içinde yerlerini yeni veya geliştirilmiş yeteneklere bırakmışlardır. Örneğin eskiden sadece fiziksel yeteneklerle yapılabilen bazı işler tamamen ortadan kaybolmuş, teknoloji geliştikçe yeni işler yeni yetenekleri doğurmuştur.

Turizm endüstrisi, yeni yeteneklere ihtiyaç duyan ve duyacak endüstrilerden biridir. İnsan odaklı bir endüstri olan turizm endüstrisinde istihdam, teknolojilerin yarattığı robotlar, bulut teknolojiler, internet, sosyal medya, otomasyon gibi gelişmeler yüzünden tehdit altındadır. İnsan onuruna yakışır iş bakımından analiz edildiğinde de gerek çalışma koşulları ve ücretler, gerekse sosyal diyalog ve kadın-erkek eşitliği açılarından da olumlu bir tablo çizmemekte olan endüstride çalışmanın geleceği kapsamında yetenekleri geliştirici önlemler alınmazsa, istihdam yerini gelecekte yapay zekâya ve robotlara bırakacaktır.

Dolayısıyla bu doğrultuda turizm bölümleri müfredatlarına zorunlu olarak yaratıcılık ve girişimcilik gibi metodolojik yetenek içeren dersler, liderlik gibi sosyal yetenek içeren ders, kodlama gibi teknik yetenek içeren ders ile öğrenme motivasyonu gibi bireysel yetenek içeren dersler dengeli dağılım içinde olmalıdır. Kısacası müfredatları sadece sosyal ya da teknik yetenek içeren derslerle değil tüm yetenekleri geliştirebilecek derslerden oluşturmak faydalı olacaktır. Ayrıca kodlama, yapay zeka, robot teknolojileri, otomasyon gibi yüksek lisans programlarının oluşturulması ve başvuruların turizm bölümü mezunları gibi sosyal bilimler mezunlarına da açık olması, gelecekte kaybolma tehdidi altında olan meslekler için turizm endüstrisine alternatif çözüm olabilecektir. Bu hususta, Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında ortak projeler yapılması için zemin hazırlanmalı ve üniversiteler tarafından da bu projeler desteklenmelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, Geneva, 142(2), 147–178.
- Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labour Review*, Geneva, 142(2), 179–212.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *International Labour Review*, Geneva, 142(2), 213–238.
- Phillpott, S. (2017). Career Addict. 13 Disapperaring Jobs That Won't Exist in 2030. <https://www.careeraddict.com/disappearing-jobs>
- Closing the Skill Gap. <https://www.closingtheskillsgap.org/> file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ROBOTICS/Closing%20the%20Skill%20Gap%20_%202020.pdf
- Dautovic, G. (2019). Automation and job loss statistics in 2019- The robotsa are coming, file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ROBOTICS/Automation%20and%20Job%20Loss%20Statistics%20in%202019%20-%20The%20Robots%20Are%20Coming.pdf
- European Commision. Threats and opportunities from automation and robotisation. <https://ec.europa.eu/> file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ROBOTICS/Threats%20and%20opportunities%20from%20automation%20and%20robotisation%20_%20Knowledge%20for%20policy.pdf
- Ghai, D. (2003). Decent work: concepts and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113–145.
- Global Commission. (2019). Work for a brighter future. ILO Publications, file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/wcms_662410.pdf
- Gurun, F. (2019). Endüstri 4.0. ve beşeri sermayenin geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 76, 67-88.
- ILC 87. Decent work, file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ILC87%20-%20Report%20of%20the%20Director-General_%20Decent%20work.pdf
- ILC 108. ILO centenary declaration for the future of work adopted by the conference at its one hundred and eighth session, Geneva, file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/wcms_711674.pdf
- ILO. Decent work, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- ILO. Future of Work Issue Briefs, file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/Future%20of%20Work%20Issue%20Briefs%20(The%20future%20of%20work).pdf
- ILO. History of ILO, file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ILO%20tarih%C3%A7e.pdf
- ILO. (2015). The future of work centenary initiative. International Labour Conference. 104th session, file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/wcms_369026.pdf

- ILO. (2017). 2nd meeting of the Global Commission on the future of work. Cluster 3:Technology for social, environmental and economic development. Issue brief 6. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618168.pdf
- ILO. (2019). Report IV. ILO centenary outcome document. file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/wcms_700622.pdf
- ILO. (2019). The future of work centenary initiative, issue note series 1. Technological changes and work in the future. file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/EN%20ÖNEMLİ%20KAYNAK-ILO%20TECHNOLOGY%20JOBS.pdf
- ILO. ILO'nun tarihçesi, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm
- ILO. ILO nasıl çalışır?, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm
- ILO Manual. (2013). *Decent work indicators*. ILO Publications, Geneva.
- Ivanov, S., Gretzel, U., Berezina, K., Sigala, M., & Webster, C. (2019). Progress on robotics in hospitality and tourism: a review of the literature. *Journal of Hospitality and Tourism Technology* (forthcoming).
- Ivanov, S. ve Webster C. (2017). *Adoption of robots, artificial intelligence and service automation by travel, tourism and hospitality companies – a cost-benefit analysis*. International Scientific Conference “Contemporary tourism – traditions and innovations”, 19-21 October 2017, Sofia University.
- Manyika, J. (2017). Technology, jobs and the future of work. file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ROBOTICS/Technology,%20jobs,%20and%20the%20future%20of%20work%20_%20McKinsey.pdf
- McKinsey&Company. (2018). Automation and the future of the workforce. Discussion paper. file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ROBOTICS/Automation%20and%20the%20workforce%20of%20the%20future%20_%20McKinsey.pdf
- MIT. (2019). The work of the future: shaping technology and institutions. Fall 2019 report. file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ROBOTICS/WorkoftheFuture_Report_Shaping_Technology_and_Institutions.pdf
- Nübler, I. (2016). New Technologies: a jobless future or golden age of job creation?. *ILO Research Department Working Paper 13*, file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ROBOTICS/wcms_544189.pdf
- OECD. The OECD jobs strategy. Technology, productiity and job creation, best policy practices. Highlights, file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ROBOTICS/2759012.pdf
- Palaz, S. (2005). Düzgün iş kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırması. *IÜ Dergi*, 50, 479–505.
- REVFINE. <https://www.revfine.com/robots-hospitality-industry/>
- Sarı, E. B. (2018). Reflections of industry 4.0. to management of service enterprises:smart hotels. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 2, 33–40.

- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). Çalışma Genel Müdürlüğü. Çalışma hayatı istatistikleri 2017, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma_hayati_2017.pdf
- Turner, R. (2018). *Travel&Tourism Economic Impact 2018 World*. WTTC.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007
- TÜİK, İşgücü Maliyeti, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1008
- Tüzünkan, D. (2015). Türkiye’de turizm sektöründe istihdam politikalarının insan onuruna yakışır iş bakımından incelenmesi. Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UNWTO. (2010). Questionnaire on tourism and employment: overview of results UNWTO statistics and tourism satellite account (tsa) programme room document. 2nd T.20 Ministers Meeting, Republic of Korea, 11 – 13 October 2010 file:///E:/FUTURE%20OF%20WORK/ROBOTICS/unwtoemployment.pdf
- Ünlüönen, K. ve Şahin, S. Z. (2011). Turizmde istihdam. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 1–25.
- World Tourism Organization and International Labour Organization (UNWTO). (2014). *Measuring employment in the tourism industries – guide with best practices*, Madrid.



Youth Unemployment and Government Pro-Employment Policies in Zimbabwe

Noah Maulani¹ , Billy Agwanda² 

Abstract

Youth unemployment remains a global threat pushing youths to participate in various unlawful and dangerous activities. In Zimbabwe, a weak economy and domestic sociopolitical challenges have pushed youth unemployment rates to one of the highest in the continent and globally. Despite accounting for the largest population, Zimbabwean youths continue to be marginalized from the national development discourse, and this has had a general negative impact on the Zimbabwean national development agenda. The National Youth Policy, enacted in 2000 by the government to address youth unemployment through a multi-sectoral framework, has resulted in minimal progress. This paper adopts an in-depth qualitative literature review of academic articles, government reports, World Bank and IMF reports to conduct an analysis of the root causes of high youth unemployment rates in Zimbabwe, its effects and the performance of the measures undertaken by the government to address the problem. This study has identified frequent economic crises, weak education system, and poor implementation of macroeconomic policies by the government as some of the challenges increasing the rates of youth unemployment.

Keywords

Zimbabwe, Youth unemployment, Policies, Impact and challenges

1 Corresponding author: Noah Maulani (Master's Student), Ankara Yıldırım Beyazıt University, Institution of Social Sciences, Ankara, Turkey. E-mail: noahmaulani@gmail.com ORCID: 0000-0002-6873-8517

2 Billy Agwanda (Graduate Student), Istanbul Commerce University, African Studies and International Relations, Istanbul, Turkey. E-mail: agwandabilly@gmail.com ORCID: 0000-0002-8915-6057

To cite this article: Maulani, N., & Agwanda, B. (2020). Youth unemployment and government pro-employment policies in Zimbabwe. *Journal of Social Policy Conferences*, 78: 229-256. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.78.0039>



Introduction

Unemployment remains a divisive phenomenon domestically and an important aspect of international development. Different societies face different forms of unemployment with varying consequences. Equally, scholars have attempted to examine the cause of unemployment from different socio-political-economic and cultural levels (Aydin, Nyadera and Onder, 2020; Nyadera, 2018; Onder and Nyadera, 2020). Demographic structures of society have also impacted on unemployment as young people and women have often been disadvantaged due to various constraints ranging from lack of experience, inadequate skills or gender bias. Youths have particularly been disadvantaged when it comes to unemployment in Africa. Not only are they associated with negative social behaviors but also most governments have failed to develop radical measures to address youth unemployment, forcing many to end up being used in conflicts and drug abuse (Nyadera, Kisaka, and Agwanda, 2020; Onder and Nyadera 2019).

Today, one of these problems is associated with unemployment and the consequences of this problem among youths have taken the form of vices such as drunkenness, misuse of drugs, robbery, petty crimes, political violence, and prostitution. The millions of youths globally caught in-between this tragedy mirror the contemporary and even more regrettable waste of energy, time, skills, and talents. The ultimate perception of the youth has henceforth transformed into “burdens” on society. The population of youths particularly in developing countries is often at higher risk of unemployment. The International Labour Organization (ILO) defines people in unemployment as individuals of a working-age who report that they are not working; have been actively searching for work for the past two fortnights; and, are prepared to work if given job opportunities (ILO, 2019). Youth unemployment connotes the percentage of unemployed persons aged between 15 and 24 years who are jobless (UN, 2018).

The statistics for the youth unemployment rate are measured by calculating the percentage of youths who are actively searching for employment for the past four weeks. These unemployment rates are determined by World Bank using the International Labour Organisation standardized measure of unemployment that takes into account: a) the individual being unemployed for 4 weeks; b) availability for work and if the individual can start work

within 2 weeks; c) the employee should be available to work for one hour per week (ILO, 2000). This ILO standard of measuring unemployment considers the workers that are working in the informal sector (both enterprise-based and job-based informal sectors) as employed.

$$\text{Unemployment Rate (ILO) formula} = \frac{\text{Unemployed people} \times 100}{\text{Labour force}}$$

In several less-developed nations, youth unemployment has become a corrosive legacy that has deterred the integration of youths into the patterns of economic life such as career development, earnings, and savings for posterity. Young people stay longer in conditions of joblessness or often switch from one training or temporary low-quality employment (Quintini et al., 2007) in what can be captured as the ‘gig’ economy.¹ Some underlying accounts for the crisis of youth unemployment relate to issues of job experience; weak links between education and work; the impact of demographic change and migration; growing pressures on social protection systems; governance; and government policies. Additionally, for those who have acquired formal education or training, the transition between school and stable employment tends to take long because young people often attempt to explore more about their work preferences and abilities by attempting different jobs. This has commonly led to frequent phases of unemployment (Topel and Ward, 1992).

The latest statistics for the global unemployment rate in 2019 is 15.388% (World Bank, 2020). The patterns of high unemployment rates across different regions is indicative that youth unemployment remains a global challenge (Baah-Boateng, 2016). While the average youth unemployment rate for Sub-Saharan African may be well below the global average and that of other regions, this percentage represents a relatively higher number of unemployed youths than in the other regions because of the huge youth population in Africa. Many young men and women continue to find it very difficult to secure employment opportunities even after receiving training.

¹ The gig economy is a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer.

Table 1

Total Regional Youth Unemployment (% of total labor force ages 15-24)

No	Region	Youth Unemployment Rate
1	The Middle East & North Africa	26.9
2	South Asia	19.6
3	Latin America & Caribbean	17.6
4	European Union	16.8
5	World	15.4
6	Sub-Sahara Africa	11.6
7	Latin Ameria	8.7

Source: International Labour Organization, ILOSTAT database.

Africa has the second-highest youthful population after Asia. According to a report released by the Mo Ibrahim Foundation (2019)², approximately 60% of Africa’s population is below 25 years, making Africa the youngest continent. The UN Population Division (UN Department of Economic and Social Affairs, 2019) projects the median age in Africa to be 19.8 in 2020. By 2030, youths aged between 15-24 are projected to rise from 19% in 2015 (226 million youths) to 42 percent (UN Department of Economic and Social Affairs, 2019). Despite having energy that can be harnessed for production (Anyanwu, 2014), employment rates remain very low. The continent’s high unemployment and population growth rates are likely to solidify this trend if respective governments fail to take necessary measures (Mlatsheni, 2002). The unavailability of employment opportunities has contributed to the continuous and unbreakable generational cycle of poverty that is affecting the overall development agenda of the continent (UN, 2007).

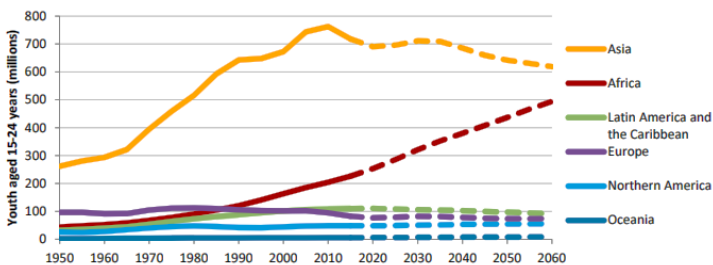


Figure 1. Youth aged 15-24 years, by region, 1950-2060

Source: UN Department of Economic and Social Affairs, 2019

2 The Mo Ibrahim Foundation is an African foundation, established in 2006 focusing on the critical importance of governance and leadership for Africa.

Causes of Youth Unemployment in Africa

African youths face a higher likelihood of failing to secure good employment opportunities (Nkechi & Lawrence, 2016). While there are varying reasons for youth unemployment across the continent, some of the causes of unemployment are common. These include mismatch of labor demand and supply; low economic growth to absorb labor; high-skill technology labor market; individual characteristics and preference; labor policies; and irregular migration.

Mismatch of labor demand and supply: The quality of curriculum in many African countries do not offer seamless integration between the knowledge and skills provided through the education systems and the demands of the local labor market. As a consequence, many young people who graduate from these training institutions become unable to secure employment because their technical capacities do not meet the needs of employers (Hausmann, 2008). While higher training may produce graduates adequately qualified for the labor market and increase chances of employability (Ebaidalla, 2016), other empirical studies (Galal, 2002) demonstrate that education and higher training may lead to unemployment because of mismatch in training and demand for labor.

Low economic performance to absorb labor: Underperforming economies are also contributing to the general high unemployment rates in the continent. There is a close connection between youth unemployment and the performance of economies of countries (Awogbenle & Iwuamadi, 2010). The employment of youth depends on the availability of investments that are directed at boosting the economic performance of a country and the creation of employment (Kongolo, 2010). The availability of investments relies on policies passed by governments to improve ease of doing business and attract investments (both local and foreign investments). Countries experiencing weak or negative economic growth are unattractive to both domestic and international investments. As such, while the population growth rate and training of young people may be continuing, the economy fails to provide adequate opportunities for the absorption of new youthful entrants into the labor markets. At worst, weak economic performance may additionally lead to the termination of existing employment contracts.

High-skill technology labor market: Over the last two decades, there has been a rapid transformation in the global production trends. There is a sustained movement in production processes from labor-intensive to capital intensive systems, and from both primary and secondary industries to service industries. These changes have resulted in reduced employment opportunities particularly for the unskilled labor base largely found in rural, semi-rural areas and informal settlements.

Labor policies: Policies guiding terms and conditions of labor are fundamental determinants of youth unemployment. First, labor protection and regulation policies may establish significant transformation particularly in the employment of youths. A study by Agnes (2010) established the existence of negative impacts of labor policies and regulations on youth unemployment. For instance, policies that shield employees from being fired may discourage employers from hiring especially during peak production seasons because of the potential economic consequences during off-peak seasons. As a result, workers largely comprised of youths find it very difficult to access employment opportunities. Moreover, if employees are being fired due to unavoidable circumstances such as an economic crisis, then youths are often dismissed ahead of the comparatively older population because of considerations such as redundancy payments that become higher with the tenure of employment (Salvador and Leiner-Killinger, 2008).

Secondly, the absence of effective labor policies also puts several youths at risk of not having the security of tenure. In Africa, where such policies remain relatively weaker, youths have had to bear with the consequences such as being exposed to discrimination particularly in the public sector. For example, youths can be considered as threats by more aged employees who may feel threatened partly because of the difference in levels of education and lack of necessary work experience required by employers (Gerla, 2016).

Individual characteristics and preference: Empirical studies suggest that youths may often intentionally terminate their first employment with the hope of finding better opportunities that suit their educational qualifications (Qayyum, 2007). Youths prefer to work in environments that they feel meet their professional needs and the major determinants for this preference are salaries and working conditions (Okafor, 2011). In Africa, poor working conditions such as low salaries, long working hours, and the absence of career

development opportunities have pushed youths to terminate employment (Eastwood, et al., 2005). Many youthful employees are not only responsible for themselves but also contribute to their respective family's needs that may include taking care of their parents, siblings and in many instances, assisting members of the extended family.

Irregular migration: Migration from rural to urban areas in Africa establishes a labor gap in the rural areas and concurrently increases stress on urban employment (Qayyum, 2007). Rural to urban migration increases due to the presence of comparatively better economic opportunities and social amenities in urban centers that attract rural dwellers in search of better opportunities. Better working conditions and good wages in one geographical area attract migrants from another area where employment opportunities are very limited (Ayhan and Gebesoglu, 2020). The majority of African rural areas have poor working conditions and lack adequate socioeconomic opportunities, thus, influencing youths to migrate to urban centers. However, because most countries have not yet initiated their transition to industrialization, urban centers fail to produce adequate employment opportunities. Thus, in the short term, only rural activities, farm, and non-farm, can effectively create occupation for most new job seekers.

Case of Zimbabwe

Despite the availability of human capital and vast natural resources, Zimbabwe has been grappling with constant economic challenges for several years. Data from the World Bank (2019) ranks Zimbabwe as the fifth most literate country in sub-Saharan Africa. The country is also one of Africa's natural resource hubs endowed with vast fertile lands and mineral resources such as gold, coal, copper, iron ore and lithium. Behind this glamour, in 2008, the country registered a negative GDP growth rate of 17.7%, but gradual economic recovery over the last decade has led to positive growth in the country's GDP. 2019 however, marked a difficult year for the country as the economy once again contracted by 8.3% in 2019 (World Bank, 2020; IMF 2020).

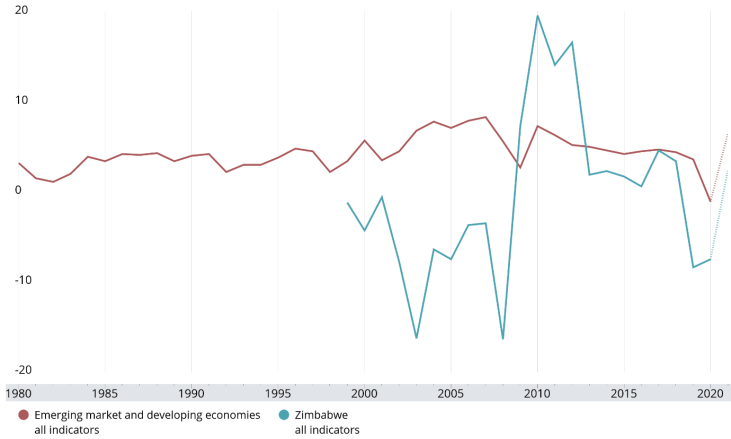


Figure 2. Zimbabwe Real GDP Growth Rate (%)

Source: IMF, 2020

This weak performance of the economy was a consequence of severe drought and Cyclone Idai that significantly impacted on economic production particularly in the agricultural and mining sectors. In mining, production of key mineral resources such as gold, copper, and diamond declined by more than 27% while in agriculture production of maize reduced by over 50% from the previous yield in 2018 (World Bank, 2020). Cumulatively, the country underwent a major decline in demand for goods and services that have been characterized by loss of employment opportunities, food insecurity, reduced government spending, and high rates of inflation.

Unemployment thus remains one of the major problems that continue to face Zimbabwe particularly its youth. Unlike other regions such as the European Union that classifies youths as individuals between the ages of 15-24, Chapter 2 of the Zimbabwean Constitution defines youths as individuals between the ages of 15 and 35 years (Makanda et al., 2013; Zimbabwe HRC, 2019). The latest data on population breakdown by youths release in 2017 indicated that Zimbabwe's population is dominated by youths who constitute 60 percent of the larger population falling between the ages of 15 and 64 (Zimstat, 2017). The life expectancy at birth for Zimbabwe was between 61/63 years for both sexes (World Health Organisation, 2016) in 2016 and is at 61,36 years for both sexes in 2020 (United Nations, 2020). The statistical data indicate the dominance of youths in the overall population of Zimbabwe. The median age has remained relatively constant in the last decade at just about 18.5 years.

Table 2

Zimbabwe Population Demography

Year	Population	Median Age	Fertility Rate	Density (P/Km ²)	Urban Pop %	Urban Population	Share of World Pop	World Population	Global Rank
2020	14,862,924	18.7	3.63	38	38.4	5,700,460	0.19 %	7,794,798,739	74
2019	14,645,468	18.5	3.99	38	38.0	5,571,525	0.19 %	7,713,468,100	74
2018	14,438,802	18.5	3.99	37	37.7	5,447,513	0.19 %	7,631,091,040	74
2017	14,236,595	18.5	3.99	37	37.4	5,328,766	0.19 %	7,547,858,925	74
2016	14,030,331	18.5	3.99	36	37.2	5,215,894	0.19 %	7,464,022,049	74
2015	13,814,629	18.4	4.09	36	37.0 %	5,109,485	0.19 %	7,379,797,139	73
2010	12,697,723	18.6	3.89	33	36.8 %	4,676,106	0.18 %	6,956,823,603	71

Source: Worldometer data, 2020

During the last population census in 2012, young people between the age of 15 and 24 years constituted 55% of the overall unemployed population (Murinda, 2014). The population figures have also shown that young people between 20 and 24 years have the highest concentration among the unemployed population in Zimbabwe (Timbwari, 2015). There is also a gendered dimension to youth unemployment. There is a higher percentage of female youths that are not employed than males in Zimbabwe. The percentage of female youths who are unemployed is reported to be higher because of early marriages, low levels of education and lack of work experience. Youth unemployment percentage in Zimbabwe was estimated to be at 8.2% and female youth unemployment at 9.5% of the total labor force aged between 15 and 24 years (Bank, World Bank, 2018).

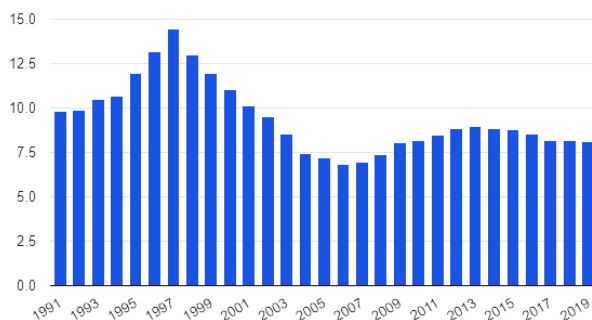


Figure 3. Youth Unemployment Rate in Zimbabwe

Source: World Bank

Unemployment statistics in Zimbabwe remain very controversial. Whereas international institutions such as the World Bank, ILO, and even the Zimbabwean government have maintained that unemployment rates in Zimbabwe have been ranking below 10% in the last decade, economic analysts and the media have vehemently denied such statistics. Media reports such as newspapers engaged in both local and international publications commonly infer to unemployment rates as high as 80-85 percent and are heavily informal³.

This paper argues that perhaps one of the reasons for these diverse variations in unemployment statistics originates from the understanding of the term ‘unemployment’. The internationally acclaimed definition of unemployment provided by institutions such as ILO or World Bank offers a precise and clear understanding of the term. On the contrary, the popular view of what would constitute as unemployment to several ordinary citizens from Zimbabwe is far from what ILO acclaims. Many ordinary Zimbabweans who despite being engaged in some form of work, tend to consider him/herself as unemployed because he/she lacks what can be regarded as a ‘proper job’. The conventional understanding of employment does not provide any differences between ‘good’ or ‘bad’ jobs. Even though there is no single indicator that can measure job quality, a combination of indicators can provide an idea of what could constitute a decent job. According to ILO (2001), decent work constitutes “opportunities for men and women to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equity, security, and human dignity”.

Zimbabwe faces an involuntary type of unemployment (Jerie, 2015; Rusvingo, 2015). Involuntary unemployment connotes incidences when a person who can work is unable to get a paid job even if he or she is ready to work for lower wages than the current wage rate due to a lack of paid employment opportunities (Vroey, 2004). Additionally, the Keynes’ General Theory of Employment states that involuntary unemployment is when the unemployed person is willing to work for a salary that is equivalent to or lower than the one paid to the already employed person (Keynes, 1935). In Zimbabwe, the status of youth unemployment is involuntary because of lack of employment opportunities and lack of basic skills and experience required for the available jobs.

3 BBC Newspaper (3rd December 2017): “Reality Check: Are 90% of Zimbabweans unemployed?”; Forbes Magazine (5th March 2017): “Congratulations To Robert Mugabe - Zimbabwe’s Unemployment Rate Now 95%” Also see,

Major Causes of Youth Unemployment in Zimbabwe

Zimbabwe has a high rate of literacy, and this is largely attributed to the “Education for All” policy that was implemented by former president Robert Gabriel Mugabe immediately after attaining independence in 1980 (Mamdani, 2009). The government made it compulsory that every child attains primary and secondary education to address the conspicuous education inequalities created by the Rhodesian government against black Zimbabweans (Ansell, 2002). The government also provided several scholarships and educational grants purposely to increase the number of graduates. The implementation of this policy resulted in many Zimbabweans accessing educational opportunities and thereby transforming the country into one of Africa’s most literate countries (Dorsey, 1989).

The first two decades after independence (1980-2000), the youth unemployment rate was low because of a relatively stable economic environment (Bhebhe, Sulochana, Muranda, Sifile, & Chavhunduka, 2015). From 2000 henceforth, the youth unemployment rates increased significantly (Chetsanga & Muchenje, 2003). The Education for All policy resulted in higher school enrollment rates and consequently institutions of learning produced educated youths who surpassed the existing employment opportunities leading to unemployment (Chagunta, 2002). United Nations and its associated agencies such as United Nations Children’s Fund (UNICEF) and United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) also contributed to the revival of the education sector leading to the production of many graduates who did not have anywhere to work after completion of their study (Bhebhe et al., 2015).

Moreover, there was a mismatch between the type and quality of education with the existing industrial or economic labor needs in Zimbabwe (Kanyenze, 2010). Scholars such as Machingaidze (1998) sighted curriculum mismatch as one of the causes of youth unemployment in Zimbabwe (Bhebhe, Bhebhe, & Bhebhe, 2016). Most of the youths who were unemployed in Zimbabwe were products of an education system that was inappropriate to the requirements of the existing industries (Madambi, 2008). The mismatch between the material taught in Zimbabwe’s education system and the requirements of the industry has increased the percentage of unemployed youths (Chitiyo, Hughes, Changara, Chitiyo, & Montgomery, 2017). The educational curriculum has a

glaring mismatch between the knowledge and skills passed down to students and industries.

There is also a lack of a local industry-based education system in Zimbabwe in the sense that the fundamental tenets of the education system are based on foreign industries (Nherera, 2018). The education system, therefore, continues to produce graduates that are unemployable in Zimbabwe but employable in other countries hence leading to a growing trend of brain-drain and migration (Michaels, et al., 2017). For instance, whereas Zimbabwe is a landlocked country with vast fertile land as a natural resource, the education system has focused less on agricultural-related subjects leading to underutilization of the fertile agricultural land for production. Such a mismatch has been one of the drivers of youth unemployment in Zimbabwe.

Despite attaining higher levels of formal education, there exists lack of necessary skills required in both the formal and informal sectors (Zinhumwe, 2007) thereby also contributing to high rates of youth unemployment in Zimbabwe. Zimbabwe's skills structure is largely theoretical with very minimal opportunities for young people to gain practical skills in the field through either relevant internship or practical skill training opportunities. The education system is structured in such a manner that it encourages and prepares students for white-collar employment and therefore incapacitated to prepare youths with appropriate technical and entrepreneurial skills that are increasingly needed in the labor industry (Chirisa, 2011). The youths have no knowledge on how to do certain jobs and for that reason, it is very difficult for them to get employed (Luebker, 2008). Industries in Zimbabwe also employ youths who have appropriate education that they need and then fail to provide technical training courses to the unskilled youths as part of the induction or capacity building process because such opportunities are considered as expensive and time-consuming (Besada & Moyo, 2008). The skills of youth graduates are not relevant to the requirements of industries making youths unemployable.

The majority of learning institutions in Zimbabwe do not have adequate capacities to enable them to render education and training programs that meet the contemporary technological demands of industries (Ngwenya & Boshoff, 2018). However, whereas technological skills and knowledge are important for the current production systems, technology transfer has also

had a negative impact on youth unemployment in Zimbabwe (Mamukwa, Lessem, & Schieffer, 2016). There are two cases in which the mismatch between technology and industry can be explained. The first case is where the graduates have learned traditional technology that is no longer available in the real industry. In Zimbabwe, some of the technology that is being taught is far behind and this makes youths unemployable even after completion of their training programs (Kang'ethe & Mafa, 2015). The second scenario is where the taught technology is far ahead than the technology that is in the real industries in Zimbabwe. Zimbabwe still uses much older technology to manufacture products (Deyo, 2016). Case in point, Quest Motor Corporation is a Zimbabwean based automobile manufacturing company that is not automated yet. Quest Motor Corporation still uses more human labor than it uses technology in the production of automobiles.

Another cause of youth unemployment is the poor implementation of macroeconomic policies by the government. The implementation of policies such as Economic Structural Adjustment Programmes (ESAPs) in 1990 and The Fast Track Land Reform Program (FTLRP) in 2000, resulted in the increase of youth unemployment (Muvunzi, 2011). The first wave of youth unemployment began when the government of Zimbabwe implemented the ESAPs that has been criticized for its failure across the continent (Lall, 1995; Schneider, 1999). ESAPs were conditions of aid that had to be met by countries who needed financial aid from the Bretton Woods Institutions (Saungweme, Matsvai, & Sakuhuni, 2014). ESAPs required Zimbabwe to cut down government expenditure leading to massive loss of employment particularly the youthful civil servants who were yet to gain experience. The rate of unemployment increased, and Zimbabwe lost its youthful workforce who moved to neighboring countries such as South Africa. In the year 2000, the government implemented a controversial Fast Track Land Reform Program intending to empower black Zimbabweans with land (Ncube, 2000). However, the implementation of this program resulted in the closure of agricultural processing industries and attracted economic sanctions from the European Union and the United States of America. From the year 2000, youth unemployment increased each year. The implementation of macroeconomic policies was done in a way that was not sustainable and created youth unemployment.

Government Pro-Employment Policies Since 2000

In response to youth unemployment, the government of Zimbabwe crafted policy framework and implemented various programs that were aimed at reducing youth unemployment and made it a national objective for the nation to create job opportunities for youths. According to the Constitution of Zimbabwe Chapter 2 Subsection 20:1 (b), "...youths in Zimbabwe should be afforded opportunities for employment and other avenues for economic empowerment." By including youth employment as a right guaranteed by the constitution, the government has shown its commitment to address the issue of youth unemployment. However, the government has been falling short of meeting this commitment on youth employment.

The government formulated the National Youth Policy in 2000 as a framework for empowering youth to participate and contribute to the socio-economic development of the country (Ministry of Youth D. G., 2000); (Ministry of Youth, 2013). This policy framework aimed at providing opportunities for sustainable livelihoods and decent work for Zimbabwean youths (Bhebhe, Bhebhe, & Bhebhe, 2016). The document discussed issues that affected youths with a special focus on how to create employment opportunities. Employment creation, according to this policy framework would then have a spillover effect not limited to reducing the rate of HIV/AIDS among youth thereby creating a healthy workforce, minimizing youth migration and crime (McGovern, 2013). This policy, however, did not yield fully its goals mainly because of resource limitations. Other policy frameworks for youth employment by the government include:

Table 3

Zimbabwe Youth Employment Policy Frameworks

Year	Policy Framework	Purpose
2002	Small to Medium Enterprises (SMEs) Policy	Generate sustainable jobs, reduce poverty, stimulate growth and generate foreign currency by empowering small and medium scale businesses.
2006	The Integrated Skills Outreach Programme (ISOP)	Address youth unemployment through offering skills and training (carpentry, beekeeping, vehicle maintenance, electrical wiring) using short competence-based courses conducted between 1 and 3 weeks.
2007	Indigenization and Economic Empowerment Act	Empower black Zimbabweans (youths included) who were deprived of equal economic chance by the former colonizers and offer them an opportunity to contribute to the national economy through business ownership.

2009	Zimbabwe National Employment Policy Framework (ZiNEPF)	Adopt an integrated strategy for economic growth, creation of decent employment and establish tailored interventions to assist the unemployed gain access to the labor market.
2013	Zimbabwe Agenda for Sustainable Socio-Economic Transformation (ZIMASSET)	Pursue sustainable development and social equity based on the indigenization of the economy, empowerment and employment creation through the exploitation of the abundant human and natural resources. Youths were identified as one of the fundamental pillars of the policy goals.
2012-2015	The Decent Work Country Programme	To creating jobs; guaranteeing rights at work; extending social protection; and promoting social dialogue.

Besides the policy frameworks by the government, additional programs that were aimed at reducing youth unemployment in Zimbabwe include Graduate Entrepreneurship Employment Programme (GEEP); the National Youth Service; Kurera/ Ukondla Youth Fund; Youths in Agriculture Programme; Decent Work Country Programme; Training for Rural Economic Empowerment (TREE); Quality Improvement in Informal Apprenticeship Programme; Integrated Skills Outreach Programme (ISOP); Community Share Ownership Scheme/ Trust (CSOS/T); Youth Empowerment and Transformation Trust (YETT); Youth Empowerment Fund (YEF); Wealth Creation Fund; Training for Enterprise Programme (TFE); Technical and Vocational Education and Training Programme (TVET); and Out Growers Scheme. These programs, however, had a minimum positive effect on reducing youth unemployment in Zimbabwe. The programs benefited a few percentages of youths who had a political connection or personal ties with the individuals tasked with the implementation of the programmes. The government did not put in place good programme management mechanisms to properly oversee these affirmative action programmes (Besada & Moyo, 2008). At the international level, the United Nations and the African Union continuously work together on joint programmes that are aimed at creating youth employment in African Union member states (International Labour Organisation, 2012).

The government also undertook reforms in the tertiary education system by adding one academic year for industrial attachment purposely to familiarize university or college students with the various labor industries. All state universities and colleges in Zimbabwe have started and are continuing with the implementation of these reforms. For example, Midlands State University has increasingly been producing more graduates with one year of industrial attachment (Garwe, 2015). This reform has had a significant impact on the

quality of graduates by increasing their level of employability in the industrial sector. The only factor that is affecting this reform is mass recruitment by universities and colleges that is resulting in the production of more graduates straining the industry sector which is failing to employ many of these graduates (Kanyongo, 2005).

The analysis of the effectiveness of the mentioned programmes is based on the three components of a policy that are *process*, *program*, and *politics* which determine the success or failure of a government policy (Nyadera and Islam, 2020). The *process* element is the main concern of any policy that concentrates on the society's ability to collectively contribute to the public interests (Lasswell D, 1956), (Lindblom C, 1965) and (McConnell, 2010). In Zimbabwe, most of the people (who were unemployed) were excluded in the process of contributing to their own interests. The *program* element is centered on what the government implements with the aim of achieving a specific goal (Rose, 1984), (McConnell, 2010). In attempting to implement these programs, Zimbabwe has faced problems such as budget constraints and the unaccountability of disbursed funds for the programs. The *politics* element is concerned with the political repercussion of programs implemented by the government (Rose, 1984), (McConnell, 2010). The government of Zimbabwe has been criticized for being partisan when implementing these programs and most of the beneficiaries of these programs have been from the ruling party (ZANU PF). The programs that were implemented by the government have therefore not managed to create adequate employment opportunities for youths.

Successful Interventions

In 2006, the government established the Youth Development Fund with the aim of supporting youth entrepreneurship through the provision of security free loans. The two main eligibility criteria included presenting a feasible business plan to the bank and meeting the age limit requirement of between 18 to 35 years to apply for the security free loans that were guaranteed by the business investment. The loans had a 10% interest rate and payable over 36 months. The government set aside USD 40 million for this program. Through this loan facility, over USD 2,6 million was distributed and in 2015, 3 601 loan applications were approved for loans amounting between 2000 and 5000

US dollars. The loans were distributed to different sectors of the economy such as agriculture, mining, manufacturing, and distribution. 53% of the loans were distributed to youths with agricultural business plans.

Additionally, the government launched the “skills for youth employment and rural development” in partnership with Denmark as the major financier of the programme contributing USD 6.881 million in 2009. The programme was organized into phase I (2010-2011) and phase II (2012-2014). The programme benefitted more than 6400 youth beneficiaries surpassing the baseline target by more than 40%. The programme’s target of 3,780 youths poised for gainful employment was also surpassed by 279% while an additional 5,457 youths acquired training by 2015 (ILO, 2016).⁴ Overall, 10,292 youths became beneficiaries of this program through wage-employment or gainful self-employment.

Understanding the Failure of Pro-Employment Policies in Zimbabwe

Zimbabwean government response to youth unemployment was mainly affected by the performance of the economy. Youth employment programs were crafted and implemented but the programs are yet to meet stipulated targets as Zimbabwean youths continue to face chronic unemployment problems. While there is a genuine desire by the government to create employment for the youths, its capacity to do so remains conspicuously low. The government crafted good pro-employment programs but failed to lay out how exactly they intended to achieve the objectives of these programs particularly regarding sustainable funding. The absence of adequate funds allocated for the full implementation of youth employment programs led to the ultimate underwhelming performance of the programs in terms of addressing youth unemployment in the country.

4 Skills for Youth Employment and Rural Development in Western and Southern Africa Programme (Zimbabwe Component) (Final Evaluation Summary)

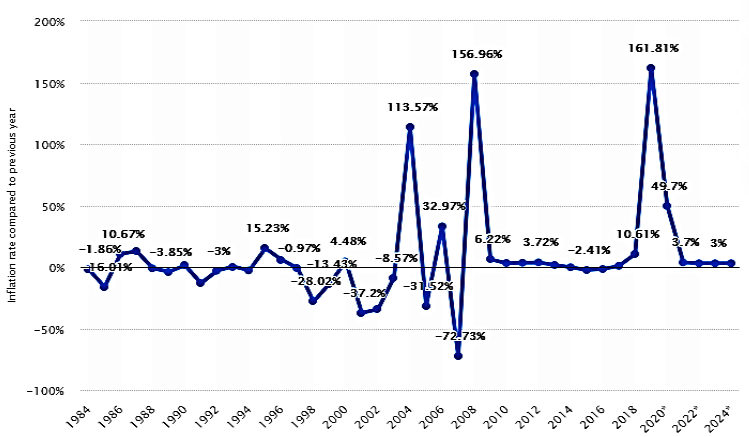


Figure 4. Zimbabwe Inflation Rates

Source: Statista, 2020

Zimbabwe has been battling serious issues of economic inflation for over two decades. High inflation has limited the government’s capacity to allocate adequate funds for investments that can trigger employment opportunities.

Moreover, political interference in the implementation processes put the programs on a path of failure because the intended benefits did not reach the deserving youths (Macheka and Masuku, 2019). Instead, opportunities were distributed based on political party affiliation and loyalty. Youths affiliated with the Zimbabwe African National Union-Patriotic Front (ZANU-PF) party benefited from these programs (Gukurume, 2018). They received loans through the National Youth Fund empowering youths through entrepreneurship but failed to pay back the loans (Khumalo, 2016). The ZANU-PF government went on to defend its party youths by accusing the banks of having tough repayment conditions thus undermining the objectives of the program.

The SME sector which has been one of the target areas of all the youth employment policy framework is highly politicized. Allocation of resources such as market stalls has been identified as part of the political mobilization tools adopted by ZANU-PF (Kamete 2018; Gukurume, 2019; Oosterom, 2019). A study by Maringa & Gukurume demonstrates that ZANU-PF exploited the allocation of commercial business spaces to establish political patronage. Control of the SME sector is very critical as it contributes over 60% of the Zimbabwean GDP. Ruling political parties such as ZANU-PF

have therefore often tended to resort to all means possible to ensure they have total control over the sector including deploying militant youths to oversee the sector. Instead of developing the SME sector as a platform to address the biting youth unemployment crisis, SMEs have become tools of political reward to party loyalists.

Discussion

The study used the concept of productive employment to highlight the plight of youth unemployment in Zimbabwe. The International Labor Organization defines productive employment as a form of occupation that generates adequate revenue(s) to allow a laborer and his/her dependents a decent extent of consumption above the destitution line (Ripley & S Hartrich, 2017). Productive employment factors include the structure of economies of countries; adequate industrial skills; the match between skills acquired by the employment seeker and available employment; demand for labor and sustainability of employment (Terziev & Arabska, 2015).

Youth unemployment in Zimbabwe has unique characteristics that are explained well by the concept of productive employment. Youths in Zimbabwe are employed either in the formal or informal sectors and they get low returns that are below the poverty line. Productive employment focuses on employment payment, working conditions, and sustainability (Szirmai, Gebreyesus, Guadagno, & Verspagen, 2013). Employed youths in Zimbabwe receive employment payments that are under the national minimum wage rate. The costs of living especially the cost of transportation to places of work and housing are also notably higher thereby pushing down net earnings and transforming the majority of the Zimbabwean youths into *working poor*.

Working poor is defined as individuals in employment but whose wages fall below the poverty line (spending less than \$1,9 or equivalent per day). The extremely high inflation rates from 2000 have greatly impacted the economy meaning that youths will continue to face higher rates of unemployment. Zimbabwe's youth continue to receive wages below what is needed to sustain their basic needs. The challenges in securing employment have become a huge crisis such that many youths find themselves working in sectors where they are either not academically and professionally trained for.

Consequently, many youths end up in positions whereby they are underpaid or forced to work in areas where they are overqualified in exchange for a minimum wage.

The frustrations of unemployment have led to significant impacts on Zimbabwean youths. Studies by Ryan (2001) and O'Higgins (2007) argue that unemployment among youths may lead to persistent problems not only at that stage of life but also in the distant future. According to Ayhan (2016), unemployment may push youths to resort to temporary employment opportunities which are associated with several shortcomings. First, temporary employment opportunities are the least protected and are more sensitive to changes in the economy. Workers do not enjoy any form of job security and are often underpaid which significantly reduces their quality of life as they, for instance, cannot qualify for mortgage facilities.

Long periods of unemployment also lower the value of human capital (Hussamanns, 2007). Zimbabwe has a higher number of educated youths in comparison to several other regions in the continent. However, unemployment risks these educated youth becoming a redundant resource that would otherwise play a fundamental role in developing the country. The long absence from work diminishes skills and knowledge, but even more importantly, risks youths from missing out on career development training opportunities and learning new technology in the labour market. The failure of youths to engage in productive employment ultimately lowers their net value.

Moreover, a study by the World Bank (2012) highlighted that long absence from employment makes it more difficult for young people to get new employment opportunities. In other words, unemployment among young people will likely breed more unemployment that may transform into a permanent state of unemployment. From a gender perspective, this is more concerning for female youths who are more affected compared to males.

Conclusion and Recommendations

Addressing youth unemployment in Zimbabwe will require radical reforms not only within the government but also in the social life of the society. On its part, the government must strengthen its bureaucratic structures to allow the proper implementation of government programmes or policy frameworks aimed

at establishing a conducive environment for real economic development without unproductive political interferences. Other institutions such as schools, colleges, technical training institutions, and universities also require proper reforms in curriculum and educational facilities. This will facilitate the development and training of labor relevant to the Zimbabwean local industrial needs. Additionally, there is a need for more affirmative actions by the government to:

- i. To develop strategies for innovative financing to ease the credit constraints facing youths.
- ii. Tertiary institutions to make it mandatory as part of the curriculum requirements that all students before graduation attend internship programs organized through a collaboration between the government and tertiary institutions.
- iii. The government should provide more investments towards the informal sector. There is a need for significant investments in developing decent markets for workers in the informal sector; provide avenues and sensitization on financial management and reinvestment; and, establish a reliable and affordable means of taxing the sector as it contributes over 60% of the country's GDP. This will be crucial in boosting government revenue and expenditure thus, facilitating more investments.
- iv. Entrepreneurship Education should be part of integrated skills outreach programme since it encourages and supports self-employment.
- v. Establish a national collaboration platform consisting of relevant ministries, educational institutions, industry actors, workers union and the private sector to facilitate the development of an appropriate employment mechanism that meets the needs of the labor market and improves the quality of the training programmes.

Unless these concerns are addressed, youth unemployment will continue to remain a sore spot for Zimbabwe and a destabilizer in the south African region. While high crime rates remain one of the direct consequences of youth unemployment other problems such as a rise in disease infections, deteriorating living conditions, and a rise in the number of unwanted pregnancies have also emerged. If well harnessed, the youths in Zimbabwe can be the new face of progress for the country. They remain the biggest resource for Zimbabwe

and should be part of the fundamental drivers of sociopolitical and economic change in the country. A successful intervention by the government of Zimbabwe will have a positive spillover effect on the country's economy and the development of the south African region.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

References

- Agnes, I. A. I. (2010). Youth unemployment in Nigeria: causes and related issues. *Canadian social science*, 6(4), 231–237.
- Ansell, N. (2002). Secondary education reform in Southern Africa and the needs of rural girls: pronouncements, policy, and practice. *Comparative education*, 91–112.
- Anyanwu, J. C. (2014). *Does Intra-African Trade Reduce Youth Unemployment in Africa?* Tunis Belvédère: African Development Bank Group.
- Appiah-Kubi, J. (2018). Challenges Encountered in community development in urban slums: A study of Ashaiman, Ghana. *International Journal of Science: Basic and Applied Research*, 81–93.
- Awogbenle, A. C., & Iwuamadi, K. C. (2010). Youth unemployment: Entrepreneurship development programme as an intervention mechanism. *African Journal of Business Management*, 831–835.
- Aydın, G., Nyadera I. N., & M. Onder M. (2020). Strategic management in Turkey's public sector: Reforms and application issues. *Public Organization Review*. HYPERLINK “<https://doi.org/10.1007/s11115-020-00463-8>” doi.org/10.1007/s11115 020-00463-8
- Ayhan, F. (2016). Youth unemployment as a growing global threat. *Актуальні проблеми економіки*, (7), 262–269.
- Ayhan, F., & Gebesoglu, P. F. (2020). Analysis of The Economic Effects of Syrian Migration on Turkish Labor Market in *Migration and Urbanization: Local Solutions for Global Economic Challenges*, Ed.Denis Ushakov, Pages: 177-198, ISBN:9781799801115,
- Baah-Boateng, W. (2016). The youth unemployment challenge in Africa: What are the drivers? *The Economic and Labour Relations Review*, 413–431.
- Besada, H., & Moyo, N. (2008). Zimbabwe in Crisis: Mugabe's Policies and Failures. *SSRN Electronic Journal*.
- Bhebhe, T., Bhebhe, R. K., & Bhebhe, B. S. (2016). An investigation into the causes of unemployment among youths in the city of Harare. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*.
- Bhebhe, T. B., Sulochana, N., Muranda, Z., Sifile, O., & Chavhunduka, D. M. (2015). Effects of the educated youth unemployment nexus in Zimbabwe. *Journal Of Humanities And Social Science*, 01–11.
- Chagunta, F. (2002). *Youth entrepreneurship: Meeting the key policy challenges*. Oxford: Wolfson College Press.
- Chetsanga, C., & Muchenje, T. (2003). An Analysis of the Cause and Effect of Brain Drain in Zimbabwe. *Scientific and Industrial Research and Development Centre*.
- Chirisa, I. (2011). Youth, Unemployment, and Peri-Urbanity in Zimbabwe: a snapshot of lessons from Hatcliffe. *International Journal of Politics and Good Governance*.
- Chitiyo, M., Hughes, M. E., Changara, M. D., Chitiyo, G., & Montgomery, K. M. (2017). Special education professional development needs in Zimbabwe. *International Journal of Inclusive Education*, 48-62.

Constitution of Zimbabwe 2013

- Deyo, F. C. (2016). *Social reconstructions of the world automobile industry: Competition, power, and industrial flexibility*. Springer.
- Dorsey, B. (1989). Educational development and reform in Zimbabwe. *Comparative Education Review*, 40-58.
- Eastwood, J. B., Conroy, R. E., Naicker, S., West, P. A., Tutt, R. C., & Plange-Rhule, J. (2005). Loss of health professionals from sub-Saharan Africa: the. *Lancet: Public Health*.
- Ebaidalla, E. M. (2016). Analysis of youth unemployment in Sub-Saharan Africa: determinants and possible ways forward. *African Journal of Economic and Sustainable Development*, 5(4), 302–317.
- Galal, A. (2002). The paradox of education and unemployment in Egypt. Cairo: Egyptian Center for Economic Studies.
- Garwe, E. C. (2015). Quality assurance in higher education in Zimbabwe. *Research in Higher Education Journal*, 1–12.
- Gerla., V. B. (2016). Unemployment protection systems: The experiences of developed and transition countries.
- Gukurume, S. (2018). Navigating precarious livelihoods: Youth in the SME sector in Zimbabwe.
- Gukurume, S. (2019). Chinese migrants and the politics of everyday life in Zimbabwe. *Asian Ethnicity*, 20(1), 85–102.
- Hussamanns, R. (2007). Measurement of employment, Unemployment, and Underemployment – Current international Standards and issues in their application. ILO. Geneva
- International Labour Organization (2012). Youth Employment Interventions in Africa A Mapping Report of the Employment and Labour Sub-Cluster of the Regional Coordination Mechanism (RCM) for Africa. ILO, Geneva.
- International Labour Organization. (2018). Retrieved from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615590/lang--en/index.htm
- International Labour Organization (2019). *Quick Guide on Interpreting the Unemployment Rate*. Geneva: International Labour Office.
- Jerie, S. (2015). Urban youth unemployment in Zimbabwe: nature, challenges, and consequences. *Urban Youth Unemployment in Eastern and Southern Africa: Features, Consequences and Cut-Back Strategies*, 40–62.
- Kamete, A. Y. (2018). Pernicious assimilation: reframing the integration of the urban informal economy in Southern Africa. *Urban Geography*, 39(2), 167–189.

- Kang'ethe, S. M., & Mafa, D. (2015). Exploring the panacea and perfidy of indigenization as a driver to avert youth unemployment in Zimbabwe. *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 335–340.
- Kanyenze, G. (2010). *Youth Unemployment in Zimbabwe*. Geneva: ILO.
- Kanyongo, G. Y. (2005). Zimbabwe's public education system reforms: Successes and challenges. *International Education Journal*, 65–74.
- Keynes, J. M. (1935). *The General Theory of Employment, Interest, and Money*.
- Khumalo, N. B. (2016). Are we clear on indigenization and youth empowerment in Zimbabwe? The views of some young Zimbabweans on the government's indigenization and youth empowerment initiatives. *Oral History Journal of South Africa*, 4(1), 70–81.
- Knack, S., & Keefer, P. (1995). Institutions and Economic Performance: Cross-Country Tests Using Alternative Institutional Indicators. *Munich Personal RePEc Archive*.
- Kongolo, M. (2010). Job creation versus job shedding and the role of SMEs in economic development. *African Journal for Business Management*, 2288–2295.
- Lall, S. (1995). Structural adjustment and the African industry. *World Development*, 23(12), 2019–2031.
- Lall, S. V., & Deichmann, U. (2009). *Density and Disasters Economics of Urban Hazard Risk*. World Bank Finance Department.
- Lasswell, D. H. (1956). *The Decision process*. Maryland: University of Maryland Press.
- Lindblom, C. E. (1965). *The Intelligence of Democracy*. New York: Free Press.
- Luebker, M. (2008). Employment, unemployment, and informality in Zimbabwe: Concepts and data for coherent policy-making.
- Macheka, T., & Masuku, S. (2019). Youth participation structures in Zimbabwe: A lens into the experiences of rural youth within WADCOs and VIDCOs.
- Madambi, M. (2008). *Educations at cultural crossroads: a struggle for meaningful education in Zimbabwe*.
- Makanda, Pascal T., Davie Mutasa, and Maurice Taonezvi Vambe (2013). Youth empowerment and indigenization in Zimbabwe." *Commonwealth Youth and Development*, 11(2), 50–60.
- Mamdani, M. (2009). Lessons of Zimbabwe: Mugabe in Context. *Concerned African Scholars*.
- Mamukwa, E., Lessem, R., & Schieffer, A. (2016). Afrintneurship: Towards Integral African Enterprise Development: Integral green Zimbabwe –the storyline. *Routledge*, 172–192.
- McConnell, A. (2010). Policy Success, Policy Failure and Grey Areas In-Between. *Journal of Public Policy*, 345–362.
- McGovern, R. (2013). Zimbabwe's National Youth Service Program.

- Michaels, D., Couper, I., Mogodi, M. S., Hakim, J. G., Talib, Z., Mipando, H. M., . . . Simuyemba, M. (2017). A peer evaluation of the community-based education programme for medical students at the University of Zimbabwe College of Health Sciences: A southern African Medical Education Partnership Initiative (MEPI) collaboration. *African Journal of Health Professions Education*, 138–143.
- Ministry of Youth. (2013). *National Youth Policy*. Harare: Ministry of Youth.
- Ministry of Youth. (2000). *The National Youth Policy*. Harare: Ministry of Youth.
- Mlatsheni, C. (2002). *Why is Youth Unemployment so High and Unequally spread in South Africa?* Capetown: University of Capetown.
- Murinda, E. (2014). Skills training and the employment situation of young people in Zimbabwe. *Zimbabwe country report for the 2014 Ministerial Conference on youth unemployment*. Abidjan.
- Muvunzi, T. (2011). The Impact of Structural Adjustment Programmes on Zimbabwe's Public Health Sector.
- Ncube, M. (2000). *Employment, unemployment and the growth of labour policy in Zimbabwe*. Harare: University of Zimbabwe.
- Ngwenya, S., & Boshoff, N. (2018). Valorization: the case of the Faculty of Applied Sciences at the National University of Science and Technology. Zimbabwe. *South African Journal of Higher Education*, 215–236.
- Nherera, C. M. (2018). Rethinking Technical and Vocational Education and Training in the Context of the New Curriculum Framework for Primary and Secondary Education 2015-2022 in Zimbabwe. *Zimbabwe Journal of Educational Research*.
- Nkechi, O., & Lawrence., O. (2016). Youth Unemployment and Peace in Nigerian Society. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
- Nyadera I.N., Islam M.N. (2020) Link Between Administration, Politics, and Bureaucracy. In: Farazmand A. (eds) *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer, Cham.
- Nyadera I. N., Kisaka M. O., & Agwanda B., (2020) Fragile State, Just War and the Crisis in Counterterrorism: Reflections on Boko Haram and Nigeria's War on Terrorism, *African Journal on Terrorism*, 8(1) 54–73.
- Nyadera, I. N. (2018). South Sudan conflict from 2013 to 2018: Rethinking the causes, situation and solutions. *African Journal on Conflict Resolution*, 18(2), 59–86.
- O'Higgins, N. (2001). *Youth unemployment and employment policy: A global perspective*. Geneva: International Labour Organisation Publication.
- Okafor, E. E. (2011). Youth unemployment and implications for the stability of democracy in Nigeria. *Journal of Sustainable Development in Africa*.
- Onder, M., & Nyadera, I. N. (2020). The role of non-economic drivers in development planning: The case of South Korea and Turkey. *International Journal of Public Administration*, 43(4), 283–293. doi.org/10.1080/01900692.2019.1628057

- Onder, M., & Nyadera, I. N. (2019). Comparative Administrative Cultures between Developed and Developing Countries.” In: Farazmand A. (eds) *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer, Cham.
- Oosterom, M. A. (2019). Youth and social navigation in Zimbabwe’s informal economy: ‘Don’t end up on the wrong side’. *African Affairs*, 118(472), 485–508.
- Qayyum, W. (2007). Causes of Youth Unemployment in Pakistan. *Pakistan Development Review*, 611–621.
- Quintini, G., Martin, J. P., Martin, S. (2007) The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries. IZA Discussion Papers 2582, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Ripley, M., & Hartrich, S. (2017). Measuring productive employment.
- Rose, R. (1984). *Understanding big government*. London: Sage Publication.
- Rusvingo, S. L. (2015). The Zimbabwe soaring unemployment rate of 85%: A ticking time bomb not only for Zimbabwe but the entire SADC region (2014). *Global Journal of Management and Business Research*.
- Saungweme, T., Matsvai, S., & Sakuhuni, R. C. (2014). Econometric analysis of unemployment, output, and growth of the Informal Sector in Zimbabwe (1985to2013). *international journal of economics research*, 1–9.
- Salvador, R. G., & Leiner-Killinger, N. (2008). An analysis of youth unemployment in the euro area. *ECB Occasional Paper*, (89).
- Schneider, G. E. (1999). An institutionalist assessment of structural adjustment programs in Africa. *Journal of Economic Issues*, 33(2), 325–334.
- Szirmai, A., Gebreeyesus, M., Guadagno, F., & Verspagen, B. (2013). *Promoting productive employment in sub-Saharan Africa*.
- Terziev, V., & Arabska, E. (2015). Social policy and social programming: key implications concerning the development of active labor market policies and employment. *17th International Academic Conference*. Vienna: University of Rouse.
- Timbwari, L. (2015). Youth unemployment in Zimbabwe . 30 37.
- Topel, R. H., Ward, M. P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *Q J Econ*, 107(2), 439–79.
- United Nation. (2007). *World Youth Report*. New York: United Nations Publications.
- United Nations (2020). Zimbabwe Demographics.
- United Nations (2018). Retrieved from <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Metadata.aspx?IndicatorId=0&SeriesId=597>
- UN Department of Economic and Social Affairs, (2019). *Youth population trends and sustainable development*. HYPERLINK “<https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/YouthPOP.pdf>” <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/YouthPOP.pdf>

- World Bank. (2020). The World Bank In Zimbabwe. <https://www.worldbank.org/en/country/zimbabwe/overview#1>
- Vroey, M. D. (2004). Involuntary Unemployment: The Elusive Quest for a Theory. *Conference on the History of macroeconomics*. Louvain-la-neuve: Université catholique de Louvain.
- World Bank (2012). World Development Report 2013: Jobs. Washington, DC: World Bank
- World Bank (2017). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>
- World Bank (2017). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS>
- World Bank. (2018). *World Bank Data*. Retrieved from World Bank: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>
- World Health Organisation (2016). Zimbabwe Demographics.
- Zimbabwe Human Rights Commission (ZHRC) (2019). Ohchr Study On Youth And Human Rights: Youth In Zimbabwe. HYPERLINK “<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Youth/ZimbabweHRCCommission.pdf>” <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Youth/ZimbabweHRCCommission.pdf>
- Zimstat. (2017). *Inter censal demographic survey*. Harare: Zimstats.
- Zinhumwe, C. (2007). The youth and unemployment in Zimbabwe. *Building a Future with Decent Work for Young People*. Harare.



Türkiye’de Enflasyon ile Asgari Ücretler Arasındaki İlişki ve Ücret-Fiyat Sarmalı

Minimum Wage Relationship Between Inflation and The Wage-Price Spiral in Turkey

Osman Akgül¹, Abdullah Miraç Bükey²

Öz

Ücret karşılığı çalışma, sanayi devrimi ile ivmelenmeye başlamış, neo-liberal dönemle en yüksek oranlarına ulaşmıştır. Ücretlilerin artık birçok ülkede toplumun çoğunluğunu oluşturuyor olmaları onlara dair yapılacak herhangi bir çalışmanın da toplumun genelini ilgilendirmesi açısından hayatiyet arz etmektedir. Yapılan bu çalışmada ücretler ile enflasyon arasındaki ilişkinin yönünü incelemek ve reel olarak ücretlerin geldiği noktayı tespit etmek amaçlanmıştır. Bu minvalde Türkiye’nin 1987-2018 yılları arası yıllık TÜFE ve Asgari Ücret verileri kullanılmıştır. Enflasyon ve Asgari Ücret arasındaki ilişki ARDL Sınır Testi Yaklaşımı ve ücret-fiyat sarmalının varlığı ise Toda-Yamamoto Nedensellik testleri uygulanarak tespit edilmiştir. Ekonometrik analizin sonuçlarına göre enflasyon ve asgari ücret arasında uzun dönemli ilişki tespit edilmiş, kısa dönemde ise ilişki anlamsız bulunmuştur. Buna göre uzun dönemde enflasyonda meydana gelen %1’lik bir artış asgari ücreti yaklaşık olarak %2.59 oranında artırmaktadır. Asgari ücretteki artışın enflasyon oranındaki artıştan yüksek olması, yani esneklik katsayısının 1’den büyük olması asgari ücretin reel olarak artışını ifade etmektedir. Toda-Yamamoto Nedensellik analizi sonuçlarına göre ise hem asgari ücretlerden enflasyona hem de enflasyondan asgari ücretlere doğru çift yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bu ilişki ise Türkiye’de 1987-2018 dönemi referans aralığında ücret-fiyat sarmalının varlığına işaret etmektedir. Kriz dönemlerini takip eden yıllarda ise asgari ücretin 3.65 birim arttığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler

Asgari ücret, Enflasyon, Ücret-fiyat sarmalı, ARDL Sınır Testi Yaklaşımı, Toda-Yamamoto

Abstract

Working for wage has started to accelerate with the industrial revolution and reached its highest rates with the neo-liberal period. The wage earners now constitute the majority of the society in employment in many countries. Therefore, any policy regarding wage earners concerns the general public. In this study, it was

1 Sorumlu Yazar: Osman Akgül (Dr. Öğr. Üyesi), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: osman.akgul@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0001-7953-4897

2 Abdullah Miraç Bükey (Arş. Gör. Doktora Öğrencisi), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye: E-posta: abduallah.bukey@hotmail.com ORCID: 0000-0002-5483-9077

Atf: Akgül, O. ve Bukey, A. M. (2020). Türkiye’de enflasyon ile asgari ücretler arasındaki ilişki ve ücret-fiyat sarmalı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 257-282. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0026>



aimed to examine the direction of the relationship between wages & inflation and to determine the point of real wages. For this purpose, annual CPI and Minimum Wage data between 1987-2018 were used. The relationship between inflation and minimum wage was determined by applying ARDL Boundary Test Approach and the existence of wage-price spiral by applying Toda-Yamamoto Causality tests. According to the results of the econometric analysis, a long-term relationship was found between inflation and minimum wage, while the relationship was found meaningless in the short term. Accordingly, a 1% increase in inflation in the long run increases the minimum wage by approximately 2.59%. The fact that the increase in the minimum wage is higher than the increase in the inflation rate that's so the elasticity coefficient greater than 1 means the real increase in the minimum wage. According to the results of Toda-Yamamoto Causality analysis, a bidirectional causality relationship was determined both from minimum wages to inflation and from inflation to minimum wages. This relationship suggests the existence of the 1987-2018 reference period in the range of wage-price spiral in Turkey. It was observed that the minimum wage increased by 3.65 units in the years following the crisis periods.

Keywords

Minimum wage, Inflation, Wage-Price Spiral, ARDL Bounds Test Approach, Toda-Yamamoto

Extended Summary

Throughout history, people have tried to earn their lives by evaluating their labor. In every period, the evaluation of labor has been done with different methods depending on production. Particularly in the production structure formed after the industrial revolution, the majority of the people sold/rented their labor with increasing acceleration and the name of their income is wage. Since most of the developed societies constitute wage earners, the policies to be put forward about them will have both economic and social effects.

When we look at Turkey’s private wages and nature of the relationship between inflation and minimum wage, which has an important place in the income distribution and to determine the quantity, should inflation better understanding of the dynamics in the era of increasing both the minimum wage has the potential importance for progress and communication of monetary policy. This is because it has the structure to shed light on the course of labor costs in terms of being a reference to wages in the economy as well as the minimum wage prevalence.

According to the wage-price spiral, which influences macroeconomic dynamics on the basis of any expanding aggregate demand policy, businesses would like to maintain the prices of their products and prefer to increase prices. When faced with the same situation, workers will try to increase their real wages in addition to maintaining their real wages.

There are some studies in the literature examining the relationship between wage inflation. Most of the studies have tried to reveal the causal relationship between the general level of the economy, the general level of prices and wages and the direction of this relationship. Also, in the majority of studies, the effect of productivity and wages on inflation is examined.

According to the literature review, the relationship between wages and inflation is generally positive and nominal wages are determined by taking into account the inflation rate realized in previous years. In Turkey, most of the studies performed to examine the relationship between inflation and wages together as a very strong relationship, where there is bidirectional causality is present in many works and pay the price spiral.

Most of the studies conducted in other countries indicate that there is a relationship between wages and inflation. Inflation has a two-way effect on wages, both positive and negative. Thus, the findings obtained in the direction and severity of the impact vary. Another notable result was obtained from causality analyzes, and one-way or two-way relationships were determined.

In this context, annual CPI and Minimum Wage data between 1987-2018 were used. The relationship between inflation and Minimum Wage was determined by applying the ARDL Boundary Test Approach and the existence of the wage-price spiral by applying the Toda-Yamamoto Causality tests. According to the results of the econometric analysis, the long-term relationship between inflation and the minimum wage was found and in the short term, the relationship was found to be meaningless. Accordingly, a 1% increase in long-term inflation increases the minimum wage by approximately 2.59%. The increase in the minimum wage is higher than the increase in the inflation rate, that is, the coefficient of elasticity greater than 1 indicates the real increase in the minimum wage. According to the results of the Toda-Yamamoto Causality Analysis, a two-way causality relationship was determined from minimum wages to inflation and from inflation to minimum wages. This relationship suggests the existence of the 1987-2018 reference period in the range of wage-price spiral in Turkey. In the years following the crisis periods, the minimum wage increased by 3.65 units.

As a result of causality analysis, the emergence of a two-way relationship and the fact that the average increases are close to each other reveals that minimum wages are determined by considering the inflation criterion. In determining the rate of increase in minimum wages, considering the inflation rates in previous years, that is, economic actors took decisions in 1956 within the framework of Adaptive Expectations Theory developed by American economist Phillip D. Cagan, and real wages increased as a result of the differences between expected inflation and actual inflation. It is seen that the real minimum wages, which are in a downward trend following the crisis periods, have been increased to compensate. In particular, since the inflation rates decreased to single households after 2004, the inflation expectation was predictable, leading to an increasing trend in the 8-9% band of monetary minimum wages after 2004.

Türkiye’de Enflasyon ile Asgari Ücretler Arasındaki İlişki ve Ücret-Fiyat Sarmalı

Tarih boyunca insanlar emeklerini değerlendirerek hayatlarını kazanmaya çalışmış ve her dönemde emek üretime bağlı olarak farklı yöntemler ile değerlendirilmiştir. Özellikle sanayi devrimi sonrası oluşan üretim yapısında insanların artan bir ivmeyle çoğunluğu emeklerini satmış/kiraya vermiş ve elde ettikleri gelirin adı ücret olmuştur. Gelişmiş toplumların büyük çoğunluğunu ücretlilerin oluşturması sebebiyle; onlar ile ilgili yapılacak çalışmaların, ortaya konulacak politikaların hem ekonomik hem de sosyal tesirleri fazla olacaktır. Ücretler işverenler açısından mal ve hizmet üretiminde bir maliyet unsuru olarak görülmekteyken; tek gelir kaynağı ücretler olan sabit gelirliler için ise hayatlarını idame ettirecekleri bir kaynaktır.

Enflasyon ile ücret ilişkisi makroekonomik dinamikler açısından son derece ehemmiyetli olduğu için üzerinde birçok çalışma yapılmıştır. Özellikle ücret ve fiyatlardaki artışların birbirini takip etmesi anlamına gelen ücret-fiyat sarmalının varlığı da bu çalışmalara konu olmuştur. Ücretlilerin satın alma güçlerini göstermesi bakımından reel ücretlerinin incelenmesi, enflasyonun makroekonomik diğer etkilerinin yanında işçilerin hayatlarını idame ettirdikleri çoğunlukla tek gelir kaynaklarının durumunun görülmesi açısından bu ilişki incelenmektedir. Devlet açısından konunun ehemmiyeti ödenen ücretlerin toplamının emek sahiplerinin milli gelir içindeki payını ve toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan kesimin ekonomik durumunu göstermesidir.

Enflasyonun çok dinamik bir yapıya sahip olması, birçok değişkenden etkilenmeye açık yapıya sahip olması ve ücretlerin enflasyona çok hızlı adapte olamayışı bu alanda yapılacak çalışmaları güçleştirmektedir. Bunun yanında ücret ve enflasyon değişimlerinin hem beklenen hem de gerçekleşen enflasyondan etkilenme potansiyeline binaen ortaya çıkan eşzamanlılık, bu iki değişken arasındaki nedensellik ilişkisinin tahminini zorlaştırmaktadır. Bu minvalde yapılan bu çalışmada öncelikle genel ekonomik literatür ve akabinde tablo yardımıyla bu ilişkiyi inceleyen çalışmalar verilecektir. Ardından çalışmada ekonometrik yöntemler ve veri seti yardımıyla asgari ücretler ile enflasyon arasındaki ilişki incelenecektir. Son olarak bulgulara yönelik genel değerlendirmeler yapılacaktır.

Literatür

Enflasyon ile ilgili birçok tanımlama yapılmakta olup çoğunluğun ittifak ettiği tanıma göre fiyatlar genel seviyesinin devamlı olarak yükselmesidir. Türkiye’de 1980 yılından itibaren, enflasyonu düşürmek, dış açıkları kapatmak ve ekonomiyi yeniden işler hale getirmek için, ekonomik istikrar programı uygulanmıştır. Bu program çerçevesinde fiyatların idari kararlarla belirlenmesi politikasından vazgeçilmiş, temel mal ve hizmetlerin kapsamı daraltılmış, bu kapsamın dışında kalan ürünlerin fiyatlarının serbestçe belirlenmesi ilkesi getirilmiş, piyasalarda çift fiyat oluşmasının önüne geçilmiştir. Ekonominin ihtiyaç duyduğu ithalatın yapılabilmesi neticesinde mal kıtlıkları bertaraf edilmiştir. (Aydoğan, 2004, s. 93.)

Türkiye özelinde bakıldığında, ücret ve gelir dağılımında önemli bir yere sahip olan asgari ücret ile enflasyon arasındaki ilişkinin nitelik ve niceliğinin ortaya konulması, gerek enflasyon dinamiklerinin daha iyi anlaşılması gerekse asgari ücretin arttığı dönemlerde para politikasının seyri ve iletişimi bakımından potansiyel öneme sahiptir. Zira asgari ücret yaygınlığının yanında ekonominin genelindeki ücretlere referans teşkil etmesi açısından işletmelerin işgücü maliyetlerinin seyrine ışık tutabilecek yapıya sahiptir. (Başkaya ve Özmen, 2013, s. 2.)

Enflasyon ile ücret arasındaki ilişkinin ekonomi için son derece önemli olmasından dolayı geçmişten günümüze bu ilişkinin seyri incelenmiştir. Uygulanan politikalar neticesinde fiyatlarla ücretlerin birbirini izlemesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. Ücret fiyat spirali olarak da adlandırılan bu ilişki, ücret ve fiyat ayarlama kuralları neticesinde toplam talep şoklarının ekonominin reel değişkenleri üzerinde etki edip etmediği tartışılmıştır. Ücret fiyat sarmalının nihai kertesinde nominal ücretlerde meydana gelen artışların fiyatlarda artışa, fiyatlarda meydana gelen artışın da tekrardan ücretlerde artışa sebep olarak sarmal oluşturduğu düşünülmektedir. Bu fiyat ve ücret artışları ekonomi tekrar durağan hale gelene kadar devam etmektedir. (Blanchard, 1986) Makro ekonomik dinamikleri temelinden etkileyen ücret fiyat spiraliye göre, herhangi bir genişletici toplam talep politikası karşısında işletmeler ürünlerinin fiyatlarını korumak isteyecekleri gibi fiyatları artırmayı da tercih ederler. Bunun gibi işçiler de aynı durumla karşılaştıklarında reel ücretlerini muhafaza etmenin yanı sıra artırma çabasına da gireceklerdir. (Abdioğlu, 2014: s. 246.) Şayet talepteki artışlar üretimde sağlanacak artışlar

ile karşılanabilirse enflasyonist etki yapmayacaktır. Bununla beraber kamu kesiminde harcamalar ve yatırımlar azaltılarak, kamu açıkları da düşürülecek ve bu cepheden gelebilecek olan enflasyonist baskı da azaltılmış olacaktır.

Nominal ayarlamaların işgücü ve mal piyasalarının geneline yayılma etkisi literatürde ücret-fiyat sarmalı olarak nitelendirilmektedir. Ücret-fiyat sarmalı teoremine göre, toplam talepteki bir artış firmaları daha yüksek fiyat istemeye, işçileri de daha yüksek bir ücret istemeye sevk ederek Adaptif Beklentiler Teorisi (Cagan, 1956) çerçevesinde kararlar alması ücret-fiyat döngüsünün oluşmasına neden olur ve bu döngü sonunda istihdam ve ücretin artması beklenir. Bu durum sadece talep enflasyonu reel para arzını etkili bir biçimde azalttığına son bulması ve ekonominin tam istihdam denge seviyesine dönmesi beklenir. Ücret fiyat mekanizmasının ortaya çıkmasının bunun dışında bir yolu daha vardır. Olumsuz arz şokları ile karşılaşıldığında işçilerin daha yüksek reel ücret talep etmeleri, firmaların daha fazla kâr marjı elde etmek istemeleri veya şok öncesindeki fiyat ve ücret düzeylerini korumak istemeleri maliyet enflasyonuna sebep olurken; enflasyonun reel para arzı üzerindeki etkisi ekonomik durgunluğa sebep olur. (Abdioğlu, 2013, s. 46.).

Liberal iktisat teoremine göre nominal ücretler uzun dönemde fiyatlar genel düzeyindeki artış nispetinde yükselmelidir. Kısa dönemde ise bu ilişkide çeşitli sapmalar meydana gelebilmektedir. Hiç şüphesiz nominal ücretlerin artışında enflasyonist baskıların haricinde etki eden faktörler de bulunmaktadır. İşgücü verimliliğinden kaynaklı ve/veya sektörlerin kendine has karakteristiklerinin etkisi ile çeşitli ücret artış oranlarının görülmesi, yine farklı sektörlerdeki işgücü verimliliğinin de farklılık arz etmesi de nominal ücret artışlarına etki etmektedir. Bunların yanında verimlilik artışıyla bağlantılı olmayan yüksek seviyede nominal ücret artışları görülebilmektedir. (Rissman, 1995, s. 17; Abdioğlu, 2013, s. 47.)

Literatürde ücret enflasyon ilişkisini inceleyen birtakım çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmaların büyük çoğunluğu ekonomi genel düzeyi, fiyatlar genel seviyesi ile ücretler arasındaki nedensellik ilişkisini ve bu ilişkinin yönünü ortaya koymaya çalışmışlardır. Bunun yanında çalışmaların yine büyük çoğunluğunda enflasyonla beraber verimliliğin ücretler üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Literatürdeki çalışmalar bir tablo eşliğinde özetlenmiştir.

Tablo 1

Ücret ve Enflasyon İlişkisi için Literatür İncelemesi

Çalışma	Ülke/ Yıllar	Kullanılan Değişkenler	Analiz Metodu	Sonuçlar
Lucas & Rapping / 1969	ABD 1930-1965	GSMH Deflatörü, Reel Ücretler	İki Aşamalı Fisher Modeli	Fiyatlardaki %10'luk bir artış reel ücretleri %2.2 oranında azaltmaktadır.
Rissman /1995	ABD 1964-1994	10 Adet Sektörün Nominal Ücretleri ve Üretimi, TÜFE	Granger Nedensellik Analizi	Birçok Sektörde Fiyatlardan ücretlere Doğru Nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Groschen & Schweitzer / 1996	Amerika 1956-1996	Enflasyon, Ücret	Varyans analizi	Enflasyon ile ücretlerin ilişkinin kuvvetli olduğu gözlenmiştir.
Hondroyiannis & Papapetrou / 1997	Yunanistan 1992-1975	Enflasyon, Ücret, Verimlilik	Eşbütünleşme analizi	Enflasyon ile ücretler arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilmiştir.
Metin & Üçdoruk /1998	Türkiye 1962-1992	ÜFE, İstihdam verileri, İmalat sanayii Nominal ücretler	Granger nedensellik, Johansen eş bütünleşme	Uzun dönemde ücret fiyat sarmalının olduğu bulunmuştur.
Ranciere / 2000	ABD 1964-1998	GSYH, Saatlik Emek Üretimi	Yapısal vektör otoregresif (VAR) modeli	Ücret-fiyat spirali olduğu bulunmuştur.
Bardsen & Hurn & McHugh/ 2002	Avustralya 1986-1999	TÜFE, GSYH, Nominal Ücretler	VAR, Johansen eşbütünleşme analizi	Ücretler ve fiyatlar arasında karşılıklı nedensellik ilişkisi vardır.
Kandil /2003	12 Gelişmiş Ülke 1960-2000	GSYH, GSMH, TÜFE	EKK Analizi	Ücret-Fiyat sarmalı ve ekonomik dalgalanmalar ile ilişkisi bulunmuştur.
Gunay vd. / 2005	Türkiye 1980-1996	29 Alt Sektörde Ücretler, TÜFE	Panel veri analizi	Enflasyon ile ücret arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.
Korkmaz & Çoban / 2006	Türkiye 1969-2006	Asgari Ücretler, Enflasyon, İşsizlik Oranları	ADF Testi, Johansen Eş Bütünleşme Testi ve Granger Nedensellik Testi	Enflasyon ile Asgari ücret arasında uzun dönemli karşılıklı ilişki olduğu gözlenmiştir.
Jonsson & Palmqvist / 2006	Filipinler/ 1989-2009	Ücretler, Fiyat Enflasyonu	Granger Nedensellik analizi	Çift yönlü nedensellik tespit edilmiştir.
Hu & Toussaint- Comeau / 2010	Amerika 1960-2009	GSYH Deflatörü, Tarımdışı Sektördeki Nominal Ücretlerin Verimlilik ile Çarpımı	Granger nedensellik analizi	Fiyatlardan ücretlere doğru tek yönlü nedensellik tespit edilmiştir.
Hoxha /2010	27 Avrupa Ülkesi	HICP, PEU 12, LCI, WEU12, ECU/Euro Index, QEUI2	EKK ve Vektör Hata Düzeltme (VECM) analizleri	Ücretler ve Fiyatlar arasında nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Şahinoğlu vd. /2010	Türkiye	TÜFE, İmalat Sanayi Birim Saat İşgücü Maliyetleri, M2Y	ARDL Sınır Testi, KPSS Eşbütünlüşme testi	Uzun ve kısa dönemde ücretlerin enflasyon üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu bulunmuştur.
Karaçor & Özmen & Yorgancılar / 2011	Türkiye 1987-2010	İşsizlik Verileri, Asgari Ücret, Enflasyon	Granger nedensellik analizi	Yapılan çalışmada değişkenlerin pozitif ve tek yönlü bir ilişkiye sahip olduğu aynı zamanda serilerin uzun dönemli bir ilişki içerdiği bulunmuştur.
Abdioğlu / 2013	Türkiye 1997-2012	Brüt Ücret-Maaş İstatistikleri ÜFE-TEFE, TÜFE	Toda & Yamamoto Nedensellik Analizi	Ücret düzeyleri ile tüketici fiyatları arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuş ve ücret artışlarının fiyat düzeyini artırdığı tespit edilmiştir.
Başkaya & Özmen / 2013	Türkiye 2003-2012	ÜFE, Asgari Ücret	Regresyon analizi	Asgari ücretteki artış enflasyonist bir baskı oluşturmaktadır.
Tang /2014	Malezya 1970-2007	Enflasyon, Ücret, İşgücü Verimliliği	Granger Nedensellik analizi	Enflasyon ile ücretler arasında çift yönlü ilişki tespit edilmiştir
Abdioğlu / 2014	Türkiye 1998-2012	GSYİH, TÜFE, İmalat Sanayi Üretiminde Çalışan Saat Baş Nominal ve Reel Ücret Endeksi	Dickey-Fuller (ADF), Phillips-Perron (PP) birim kök testleri	Türkiye için ücret-fiyat spiralinin var olduğu ama çok yavaş gerçekleştiği bulunmuştur.
Knotek & Zaman / 2014	Amerika 1994-2013	Ücretler, Fiyat Enflasyonu	Bayesian Vector Autoregression	Ücretler ve fiyatlar birlikte hareket etme meyindedir.
Sunal & Alp / 2015	Türkiye 1987-2012	Reel Asgari Ücret, Reel GSYH, Enflasyon, Nominal Asgari Ücretler	Granger Nedensellik Analizi, Johansen & Jeselius (JJ) Eşbütünlüşme Testi	Enflasyon ile asgari ücretler arasında karşılıklı ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Yıldırım / 2015	Türkiye 1988-2012	GSYH Deflatörü, Reel Ücretler	Granger nedensellik analizi	Reel ücretlerden enflasyona doğru tek yönlü nedensellik bulunmuştur.
Korkmaz / 2017	Türkiye 1998-2015	GSYİH, TEFE, TÜFE, M2	Perron Birim Kök testi	Kısa ve uzun dönemde nominal ücretlerdeki değişimin enflasyon üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olmadığı görülmüştür.
Eryılmaz & Bakır / 2018	Türkiye 1988-2012	TÜFE, Ücret	VECM, ADF, Philips-Perron, KPSS birim kök testi	Enflasyondan ücretlere doğru nedensellik ilişkisi bulunmuştur

Yapılan literatür incelemesiyle ücretler ile enflasyon arasındaki karşılıklı ilişkinin genelde pozitif yönlü olduğu, nominal ücretlerin önceki yıllarda

gerçekleşmiş olan enflasyon oranı hesaba katılmak suretiyle belirlendiği görülmektedir. Yerli literatürde Türkiye’de enflasyon ve ücretler arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan çalışmaların çoğunda arada çok kuvvetli bir ilişki olduğu, birçok çalışmada çift yönlü nedenselliğin olduğu ve ücret fiyat sarmalının mevcut olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda yabancı literatürde yapılan çalışmaların da büyük çoğunluğu ücretler ile enflasyon arasında bir ilişkinin mevcut olduğunu belirtmektedir. Enflasyonun ücretler üzerinde hem pozitif hem de negatif olmak üzere iki yönlü etkisi olduğu kanısına varılmıştır. Böylelikle etkinin yönü ve şiddeti noktasında elde edilen bulgular farklılık arz etmektedir. Bir diğer dikkat çeken önemli sonuç nedensellik analizlerinden tespit edilen ya tek ya da çift yönlü ilişkililerdir. Bazı dönemlerde nedenselliğin yönünün ücretlerden enflasyona doğru olduğu belirtilmiştir. Beklenen enflasyon ile gerçekleşen cari enflasyon arasında büyük farklar meydana gelmiş ise bir sonraki dönem ücretler üzerinde negatif veya pozitif bir baskının işçi-işveren tarafından uygulandığı ifade edilmektedir. Burada önemli olan nominal ücretlerde meydana gelen yükselmelerin fiyatlarda artışlara, fiyatlarda meydana gelen yükselmelerin de tekrardan ücretlerde artışlara sebep olarak ücret fiyat sarmalına yol açması olarak belirtilmektedir. (Sunal ve Alp, 2015, s. 111-113.)

Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmada asgari ücret ve enflasyon değişkenleri arasındaki ilişkinin tespitinde öncelikle değişkenler arasında sahte regresyon probleminin (Gujarati, 1999) elimine edilmesi için değişkenlerin durağan olup olmadıkları saptanacaktır. Söz konusu durağanlık analizi Perron’un yapısal kırılmalı birim kök testi yardımıyla yapılacaktır (Perron, 1989). Durağanlık analizinin ardından değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı ise ARDL Sınır Testi Yaklaşımı (Pesaran ve ark., 2001) yardımıyla tespit edilecek ve şayet uzun dönemli ilişki var ise uzun dönem katsayıları tahmin edilecektir. Son olarak fiyat-ücret sarmalının varlığının tespiti için de Toda-Yamamoto nedensellik analizinden (Toda & Yamamoto, 1994) faydalanılacaktır.

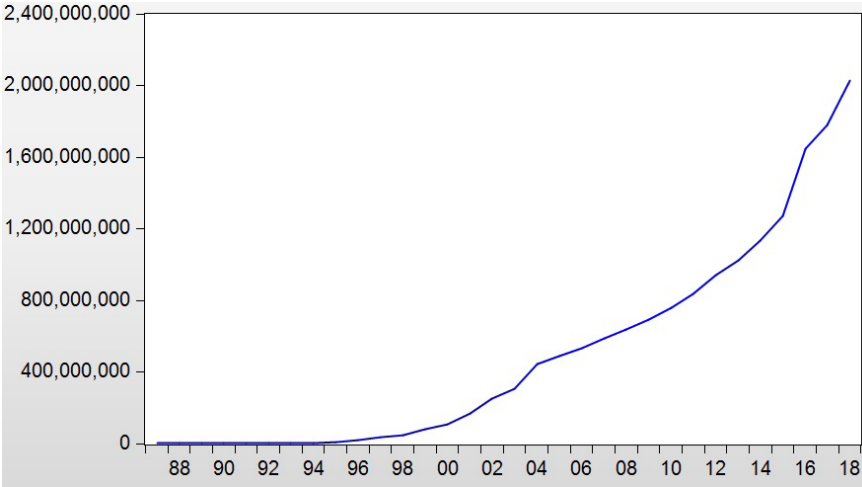
Araştırmanın Değişkenleri ve Veri Seti

Biri bağımlı diğeri bağımsız olmak üzere iki değişkenli modelde kullanılacak değişkenler asgari ücret ve enflasyon verilerinden müteşekkildir. Ekonometrik

modelin bağımlı değişkeni olan asgari ücret T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü / Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan raporlardan elde edilen verileri ifade etmektedir. Asgari ücret değişkeni vergi ve kesintiler istihdamın türüne göre standart olmadığı için brüt bazda kullanılmış olup her yılın Temmuz ayından sonraki dönemi yansıtan ikinci altı aylık dönem göstergeleridir.

Bağımsız değişken enflasyon ise Tüketici Fiyat Endeksidir (TÜFE). TÜFE verisi T.C. Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü’nden (BUMKO) elde edilmiştir. Söz konusu TÜFE verisi yıllık olup 12 aylık ortalama TÜFE rakamlarını ifade etmektedir. Son olarak 1987-2018 dönemini referans alan her iki değişkenin de özellikle ücret-fiyat sarmalının yorumlanması açısından esneklik katsayılarının elde edilmesi amacıyla logaritmik formda modele dahil edileceklerinden bahsetmek gerekmektedir.

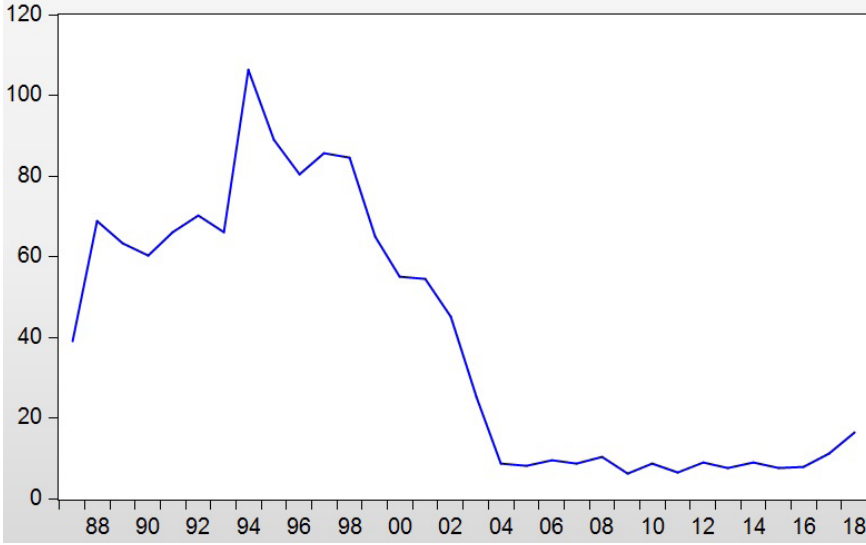
Ekonometrik analize başlamadan evvel serilerin ham halini (logaritması alınmamış) grafiksel olarak yorumlamakta hem iktisadi hem ekonometrik açıdan (özellikle durağanlık ve birim kök analizleri için) fayda vardır.



Şekil 1. Asgari ücret serisinin zaman içerisindeki seyri (%) (1987-2018)

Şekil 1’de asgari ücret serisinin 1987-2018 dönemindeki seyri yer almaktadır. İlk olarak 1987-1994 döneminde grafiğe yansıtacak kadar önemli bir artışın olmadığı görülmektedir. 1995 yılından itibaren artış trendi yakalayan asgari ücret serisi en yüksek artışı 2015 yılından 2016 yılına 1273

TL'den 1647 TL'ye artarak göstermiştir, ki bu dönemde asgari ücret artışı bir seçim vaadi olarak duyurulmuştur.



Şekil 2. TÜFE serisinin zaman içerisindeki seyri (1987-2018)

Şekil 2'de TÜFE serisinin yüzdeleri hali verilmiştir. 1987 yılında %38.9 olan TÜFE 1994 yılında %106.3 ile üç haneli rakamlara ulaşarak zirve yapmıştır ki 1994 yılının bir kriz yılı olduğunu ima etmektedir. 1995'ten itibaren hızlı bir azalış trendine giren TÜFE 2004 yılında %8.6'ya düşerek söz konusu zaman aralığında ilk defa tek haneli rakamlara inmiştir. 2017'de ise tekrar çift haneli rakamlara yükseldiği görülmektedir. 2004 döneminden itibaren ise seri durağan bir seyir izlemiştir.

Ekonometrik Model

Çalışmanın bu bölümünde değişkenler için birim kök testleri, akabinde uygun bir eş bütünleşme analizi yapılacaktır. Şayet değişkenler arasında eş bütünleşme ilişkisi mevcut ise ekonometrik varsayımlardan sapmaların sınamaları yapıldıktan sonra hata düzeltme modeli kurulacak ve ardından uzun dönemli katsayıların tahmini yapılacaktır. Son olarak enflasyon ücret sarmalına dair değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi test edilecektir. Ekonometrik modelin analizine geçmeden evvel modelin matematiksel denklem halinin verilmesinde fayda vardır.

$$\text{LOG(Asgari Ücret)} = \beta_0 + \beta_1 \text{LOG(TÜFE)} + \beta_2 \text{Kukla Değişken} \quad (1)$$

Bu eşitlikte LOG (Asgari Ücret) bağımlı değişkeni, yıllık asgari ücret serisinin logaritmik formunu, LOG(TÜFE) Tüketici Fiyat Endeksi’nin logaritmik formunu ve Kukla Değişken ise 1994 ve 2003 yıllarının yapısal kırılma olarak baz alındığı kukla değişkeni ifade etmektedir.

Nelson ve Plosser (1982) birçok makro iktisadi zaman serisinin düzeyde durağan olmadığı iddiasıyla Amerika Birleşik Devletleri kapsamında 14 makro iktisadi değişkene Augmented Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi uygulamış ve söz konusu 14 değişkenden 13’ünün birim kök içerdiği temel hipotezinin reddedilemediği sonucuna ulaşmıştır. Lakin, Perron (1989) ise çalışmasında Nelson ve Plosser’in çalışmasını tenkit ederek, şayet serinin trend fonksiyonunun sabit ve/veya eğiminde bir kırılma gerçekleşmesi durumunda birçok makro iktisadi zaman serisinin deterministik bir trend fonksiyonu etrafında durağan olabileceğini iddia etmiştir (Uğurlu, 2009).

Perron’un çalışmasında yapısal kırılma tarihi TB olarak ele alınmış ve $(1 < TB < T)$ şartıyla üç farklı fonksiyon için birim kök testi kullanılmıştır ve temel hipotez “Seri yapısal kırılmayla birlikte birim kök içermektedir” şeklindedir. Söz konusu temel hipotez bağlamında üç farklı model geliştirilmiştir. Birinci model serinin düzey değerinde dışsal bir değişikliğe, ikinci model büyüme oranında dışsal bir değişikliğe ve üçüncü model ise her iki değişime de izin vermektedir (Uğurlu, 2009). Perron 1973’teki Petrol Krizi’nin yapısal bir kırılmaya sebep olduğunu belirterek söz konusu üç modeli şu şekilde ele almıştır (Perron, 1989, s. 1364.):

$$Y_t = \mu + \alpha Y_{t-1} + \delta_1 D(TB)_t + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$Y_t = \mu + \alpha Y_{t-1} + \delta_2 DU_t + \varepsilon_t \quad (3)$$

$$Y_t = \mu + \alpha Y_{t-1} + \delta_1 D(TB)_t + \delta_2 DU_t + \varepsilon_t \quad (4)$$

Bu bağlamda Tablo 2’de asgari ücret modeli için Perron’un yapısal kırılmalı birim kök testi sonuçları verilmiştir. Test uygulanırken her iki değişken için de t-istatistikleri kritik değerlerle kıyasında kolaylık için yuvarlanmış ve seriler yıllık olduğu için gecikme uzunlu “3” olarak tercih edilmiştir. Test istatistiklerindeki “*”, “**”, ve “***” ifadeleri ise sırasıyla %99, %95 ve %90 anlamlılık düzeylerinde H_0 temel hipotezinin reddini ifade etmektedir.

Tablo 2

Perron Yapısal Kırılmalı Birim Kök Test Sonuçları (Düzey Değerler için)

Değişkenler		Sabitli/Trendli
Asgari Ücret		-5.92**
	%1	-6.32
Kritik Değerler	%5	-5.59
	%10	-5.29
Yapısal Kırılma Tarihi		1994
TÜFE		-4.70
	%1	-6.32
Kritik Değerler	%5	-5.59
	%10	-5.29
Yapısal Kırılma Tarihi		2003

Perron yapısal kırılmalı birim kök test sonuçlarına göre asgari ücret serisinin hem sabit hem trentte kırılmalı olmak üzere %95 anlamlılık düzeyinde yapısal kırılmayla beraber birim kök içerdiği temel hipotezi reddedilmektedir. Yapısal kırılma tarihinin ise 1994 iktisadi kriz yılını işaret ettiği söylenebilir. Bu sonuca göre asgari ücret serisinin düzey değerinde I(0) durağandır.

Testin diğer bir sonucuna göre ise TÜFE serisinin hem sabit hem trentte kırılmalı halinde yapısal kırılma ile beraber birim kök içerdiği hipotezi reddedilememektedir. Buna göre TÜFE serisi yapısal kırılmayla beraber birim kök içermektedir. Yapısal kırılma tarihi ise Perron yapısal kırılmalı birim kök testi tarafından içsel olarak 2003 olarak tayin edilmiştir. Bir önceki bölümde TÜFE serisinin grafiksel incelemesi yapılırken 2004 yılı itibariyle ilk defa tek haneli rakamlara düştüğünden bahsedilmişti. Bu sonucun söz konusu yoruma işaret ettiği söylenebilir.

Sonuç olarak Perron yapısal kırılmalı birim kök test sonuçlarına göre asgari ücret serisi düzey değerinde durağan iken; TÜFE serisinin yapısal kırılma ile beraber birim kök içermektedir. Düzey değerlerinde durağan olmayan seriler farkları alındıktan sonra durağan hale gelebilmektedir. Bu amaçla TÜFE serisinin birinci farkı için Perron yapısal kırılmalı birim kök testi tekrar uygulanmıştır. Ayrıca bu noktadan sonra Perron Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testinin içsel olarak tayin ettiği yapısal kırılma tarihleri olan 1994 ve 2003 yıllarının da kukla değişken olarak modele eklenmesinde karar kılınmıştır.

Tablo 3

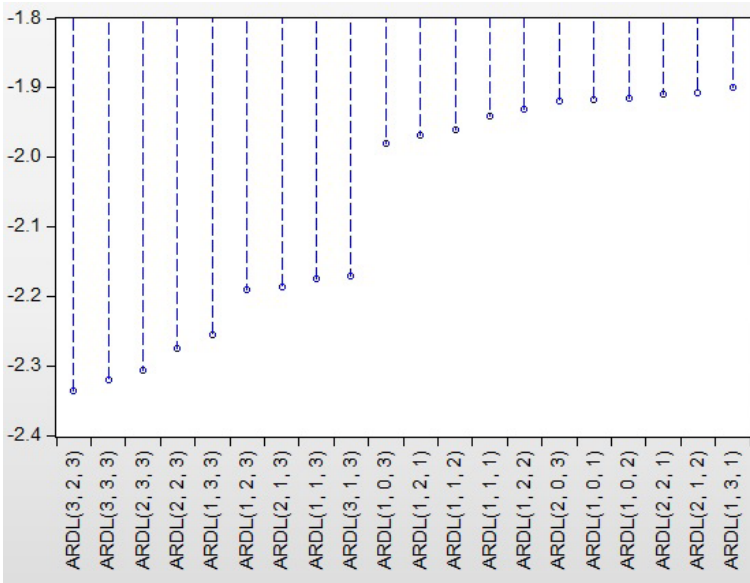
Perron Yapısal Kırılmalı Birim Kök Test Sonuçları (1. Dereceden Fark Değerleri için)

Değişkenler		Sabitli/Trendli
TÜFE (Fark)		-8.87*
	%1	-6.32
Kritik Değerler	%5	-5.59
	%10	-5.29
Yapısal Kırılma Tarihi		2004

Testin sonuçlarına göre TÜFE değişkeninin sabit ve trendte kırılmalı formunda birinci farkta durağan hale geldiği ve değişkenin yapısal kırılmalı birim kök içerdiği H_0 hipotezinin reddedildiği görülmektedir.

Ekonometrik modellemelerde değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin tespit edilmesinde eş bütünleşme analizlerinden istifade edilir. Çeşitli eş bütünleşme analiz teknikleri içerisinde ARDL (Autoregressive Distributed Lag Bound Test) yaklaşımı değişkenlerin hem I(0) ve I(1) düzeylerinde farklı düzeylerde durağan serilere birlikte uygulanabilmesi hem de hata düzeltme modelini ihtiva etmesi açısından (Akel ve Gazel, 2014, s. 23-41.) çalışmada kullanılmasında karar kılınmıştır. Bu bağlamda öncelikle modelde gecikme uzunluğu belirlenecek, ardından ekonometrik varsayımlardan sapmalar sınanacak ve ARDL sınır testi ile eş bütünleşme analizi yapılacaktır.

Tablo 4

Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi (Akaike Bilgi Kriteri)

Gecikme uzunluğunun tespiti için Akaike kritik değerler esas alınmış ve en küçük değeri sağlayan gecikme uzunluğu modelin gecikme uzunluğu olarak tayin edilmiştir. Buna göre modelin ARDL (3,2,3) bağlamında varsayımdan sapmaları sınanarak eş bütünleşme analizi yapılacaktır.

O halde model için ekonometrik varsayımlardan saplamaların sınamaları, eş bütünleşme analizi, hata düzeltme modeli, uzun dönem katsayıların tahmini ve değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin analizi yapılabilir.

Tablo 5

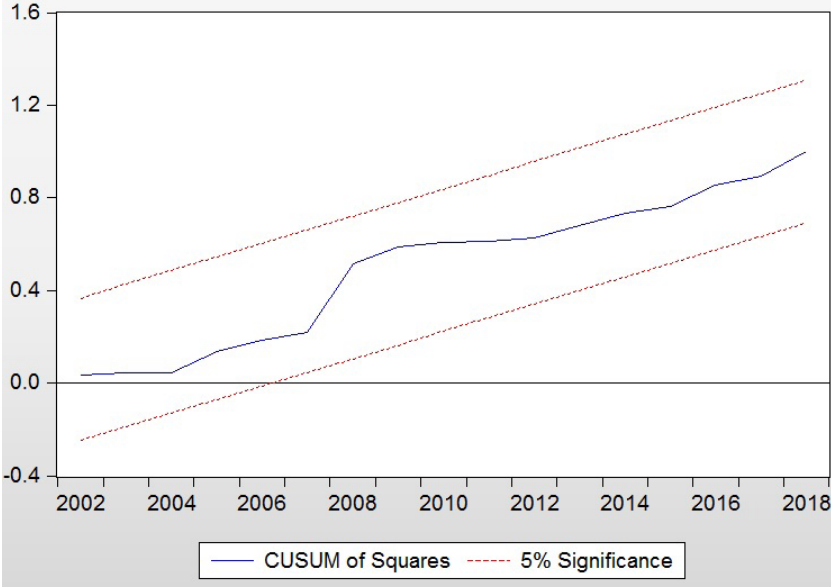
Varsayımlardan Sapmaların Testleri

Jarque-Bera-Normallik Testi	0.610 (0.737)
Breusch-Godfrey-Otokorelasyon LM Testi	1.050 (0.3205)
White-Sabit Varyans Testi	1.585 (0.1904)
Ramsey Reset -Spesifikasyon Testi	3.937 (0.0647)

Tablo 5'te varsayımlardan sapmaların testi yapılmıştır. Sağ sütunda test istatistikleri yer alırken, parantez içerisinde ise olasılık değerleri bulunmaktadır. Buna göre Jarque-Bera testi sonuçlarına göre hata terimleri normal dağılmaktadır.

Breusch-Godfrey LM Testi sonuçlarına göre otokorelasyon problemi yoktur. Ayrıca Durbin-Watson kritik değerleri Savin-White tablosuna göre, 32 gözlem sayısı ve 1 regresyon değişkeni için %5 anlamlılık derecesinde $dU=1.373$ ve $dL=1.502$ olarak tespit edilmiştir; ki modelde Durbin-Watson değeri 2.172 olarak hesaplanmıştır. Yani Durbin-Watson değeri Breusch-Godfrey LM Testi sonuçlarını desteklemektedir.

White Testi sonuçlarına göre hata terimleri sabit varyansa sahip ve Ramsey Reset Testi sonuçlarına göre ise modelde spesifikasyon hatası olmadığı görülmektedir.

Grafik 1. Cusum² testi

Son olarak Grafik 1’de Cusum² test istatistiğinden elde edilen eğri kritik sınırlar içerisinde olduğundan modelde yapısal kırılma probleminin mevcut olmadığı görülmektedir.

Modelde ekonometrik varsayımlardan sapmaların testlerinden elde edilen sonuçlara göre model söz konusu varsayımlara sahiptir ve güvenilir tahminler verebilecektir. O halde modelin eş bütünlük olup olmadığı, yani değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin var olup olmadığı test edilebilir.

Literatürde eş bütünlük, durağan olmayan serilerin doğrusal bileşimlerinin durağan olması ve zaman içerisinde birbirlerine yakın hareket etmeleri olarak tanımlanmaktadır. (Çil, 2014, s. 468.) Söz konusu durumda aralarındaki farkın istikrarlı olduğu seriler arasındaki uzun dönem denge ilişkisinin varlığı eş bütünlük analizi ile test edilmektedir. (Harris and Sollis, 2003, s. 22.)

Literatürde kullanılan farklı eş bütünlük testleri vardır. Fakat söz konusu çalışmada Pesaran, Shin ve Smith (Pesaran vd., 2001) tarafından literatüre kazandırılan Otoregresif Dağıtılmış Gecikmeli Model (ARDL) sınır testi yaklaşımı tercih edilmiştir. ARDL sınır testi yaklaşımının bir avantajı serilerin hangi düzeyde durağan olduklarının dikkate alınmadan aralarında bir eş bütünlük ilişkisinin varlığının test edilebilmesidir. (Çil, 2014, s. 519.) Testin bir diğer avantajı ise hem eş bütünlük ilişkisinin varlığı hem

de kısa ve uzun dönem parametrelerinin eşanlı olarak tahmin edilebilmesidir. (Narayan and Narayan, 2004, s. 95-112.)

Eş bütünleşme ilişkisinin testi ve kısa ve uzun dönem parametrelerinin tahmini için kullanılacak ARDL denklemi şöyledir:

$$\Delta Y_t = \phi_0 + \sum_{i=1}^m \phi_{1i} \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^m \phi_{2i} \Delta X_{1t-i} + \dots + \sum_{i=0}^m \phi_{ki} \Delta X_{kt-i} + \varepsilon_1 Y_{t-1} + \varepsilon_2 X_{1t-1} + \dots + \varepsilon_k X_{kt-1} + u_t$$

Eş bütünleşme ilişkisinin varlığı modele sınır testi uygulanarak tespit edilir. Sınır testinde F istatistiği alt ve üst kritik sınır değerleri ile karşılaştırılır. Şayet F istatistiği kritik üst sınır değerinden büyük ise “seriler arasında eş bütünleşme ilişkisi yoktur” H_0 temel hipotezi reddedilir, kritik alt sınır değerinden küçük ise H_0 hipotezi reddedilemez. Eğer F istatistiği bu iki değer arasında yer alıyorsa eş bütünleşme ilişkisiyle ilgili net bir hüküm verilemez. (Nkoro and Uko, 2016, s. 63-91.)

Tablo 6

ARDL Sınır Testi Sonuçları

Test İstatistiği	Değer	K
F İstatistiği	12.137	2
Kritik Sınır Değerleri		
Anlamlılık	I0	I1
%10	3.38	4.02
%5	3.88	4.61
%2.5	4.37	5.16
%1	4.99	5.85

Tablo 6’da yer alan ARDL sınır testi sonuçlarına göre F istatistiğinin kritik üst sınır değerlerinden büyük olduğu ve temel hipotezin reddedildiği görülmektedir. Buna göre değişkenler arasında eş bütünleşme ilişkisi mevcuttur.

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki tespit edildikten sonra, uzun dönemde modeldeki sapmalar karşısında modelin tepkisi hata düzeltme mekanizması ile test edilmektedir. Şayet hata düzeltme katsayısı istatistiki olarak anlamlı, 0 ile 1 arasında ve negatif işaretli ise modelde uzun dönemde meydana gelen sapmalar tekrar dengeye geliyor demektir. (Özsağır ve Çütüçü, 2015, s. 127.)

Tablo 7

Hata Düzeltme Modeli

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği	Olasılık
D(Asgari Ücret(-1))	-0.330	0.149	-2.210	0.0411
D(Asgari Ücret(-2))	-0.249	0.137	-1.822	0.0861
D(TUFE)	0.017	0.042	0.419	0.6803
D(TUFE(-1))	-0.125	0.047	-2.635	0.0174
D(Kukla)	-0.072	0.038	-1.911	0.0731
D(Kukla(-1))	-0.355	0.071	-4.940	0.0001
D(Kukla(-2))	-0.234	0.055	-4.281	0.0005
Sabit Katsayı	1.127	0.150	7.532	0.0000
Hata Düzeltme Katsayısı	-0.107	0.014	-7.557	0.0000

Tablo 7’ye göre çalışmadaki modelde yer alan hata düzeltme katsayısının 0 ile 1 arasında, negatif işaretli ve istatistiki olarak anlamlı olduğu; yani hata düzeltme modelinin çalıştığı söylenebilir. Buna göre uzun dönemde meydana gelen dengeden sapmaların 1 dönemde yaklaşık %0.10’unun dengeye geldiği, yani tüm sapmaların yaklaşık 10 yılda dengelendiği söylenebilir.

Ayrıca hata düzeltme modelinin sonuçlarına göre kısa dönemde enflasyonun ve kukla değişkenin asgari ücret üzerindeki etkisi istatistiki olarak %95 güven seviyesinde anlamsızdır. Yine kısa dönemde sabit katsayı ise pozitif ve istatistiki olarak anlamlıdır. Buna göre diğer bağımsız değişkenlerin 0 olduğu durumda (TÜFE ve kukla) kısa dönemde asgari ücretlerde yaklaşık %1.13’lük bir artış gözlenmektedir. Aşağıdaki Tablo 8’de ise ARDL uzun dönem katsayıları yer almaktadır.

Tablo 8

ARDL (1,2) Modeli Uzun Dönem Katsayıları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği	Olasılık
TÜFE	2.592	0.494	5.249	0.0001*
Kukla Değişken	3.653	1.241	2.943	0.0091*
Trend	0.252	0.035	7.246	0.0000*

Tablo 8’e göre enflasyonun uzun dönemde asgari ücret üzerindeki etkisi %95 güven seviyesinde istatistiki olarak anlamlıdır. Yani (Ceteris Paribus) enflasyonda meydana gelen %1’lik bir artış, asgari ücreti yaklaşık olarak %2.59 oranında artırmaktadır. Asgari ücretteki artışın enflasyon oranındaki artıştan yüksek olması, yani esneklik katsayısının 1’den büyük olması asgari ücretin reel olarak artışını göstermektedir.

1994 ve 2003 yıllarını temsil eden kukla değişkenin katsayısı ise yine %95 güven seviyesinde pozitif ve istatistiki olarak anlamlıdır. Buna göre söz konusu yapısal kırılma yıllarında asgari ücrette 3.65 birim bir artış görülmektedir. Katsayının pozitif olması iktisadi kriz dönemlerinde asgari ücretli kesimi korumaya yönelik politikaları ifade etmektedir.

Son olarak enflasyondan bağımsız olarak asgari ücretler her dönem yaklaşık olarak %0.25 artış eğilimindedir.

Literatürde, Granger (1969), Hsiao (1979) ve Toda-Yamamoto (1995) gibi çeşitli nedensellik testleri bulunmaktadır. Nedensellik analizlerinin temelini teşkil eden Granger nedensellik testi, rastsal bir X değişkeninin geçmişi, rastsal bir Y değişkeninin geleceğine ilişkin kullanılmadığı duruma nispeten daha iyi bir tahmin imkanı sağlıyorsa X, Y'nin Granger nedenidir şeklinde tanımlanmaktadır. (Atukeren, 2011, s. 137-138.)

Modelde kullanılacak olan Toda-Yamamoto nedensellik testi alternatif testlere göre serilerin durağanlık düzeylerinin (Mercan ve Yurttançıkmaç, 2013, s. 66.) ve aralarında eş bütünleşme ilişkisinin olup olmasının testin geçerliliğini etkilememesi noktasında sair testlere göre avantajlıdır (Çalışkan, Karabacak ve Meçik, 2017, s. 50.) Test uygulanırken ilk aşamada VAR modeli vasıtasıyla gecikme uzunluğu (p) tespit edilir. Akabinde ikinci aşamada ise gecikme uzunluğuna serilerin en yüksek bütünleşme derecesi (dmax) eklenerek p+dmax gecikmeli bir VAR modeli tahmin edilir. (Engeloğlu, Meral ve Genç, 2015, s. 145.) Söz konusu VAR modeli şöyle yazılabilir (Doğan, 2017, s. 24.):

$$Y_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{p+dmax} \alpha_{2i} + u_t \quad (6)$$

$$Y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^{p+dmax} \beta_{1i} + \sum_{i=0}^m \beta_{2i} Y_{t-i} + v_t \quad (7)$$

Bu denklemlere göre Toda-Yamamoto nedensellik testinde “Y’den X’e doğru bir nedensellik ilişkisi yoktur” temel hipotezi “Y’den X’e doğru bir nedensellik ilişkisi vardır” alternatif hipotezine karşı test edilir. (Doğan, 2017, s. 24.)

Tablo 9

Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi

	Ki Kare	Olasılık Değeri
TÜFE>>Asgari Ücret	25.717	0.0000
Kukla>>Asgari Ücret	3.045	0.0810
Asgari Ücret>>TÜFE	5.909	0.0151
Kukla>>TÜFE	7.466	0.0063
Asgari Ücret>>Kukla	0.490	0.4837
TÜFE>>Kukla	1.588	0.2076

Toda-Yamamoto Nedensellik analizinin sonuçlarına göre enflasyondan asgari ücrete doğru bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bu sonuç aynı zamanda bağımsız değişken olarak enflasyonun ARDL sınır testi yaklaşımında tespit edilen uzun dönemde asgari ücret üzerindeki etkisinin kısa dönemde de var olduğunu ifade etmektedir. Kukla değişkenden asgari ücrete doğru nedensellik ilişkisi ise ancak %10 güven seviyesinde anlamlıdır.

Asgari ücretten ve kukla değişkenden enflasyona doğru olan nedensellik ilişkisi her iki değişken için de %95 güven seviyesinde anlamlıdır. Kukla değişkenden enflasyona doğru nedensellik ilişkisinin mevcut olması, iktisadi kriz yıllarının enflasyon üzerindeki etkisini ima etmektedir. Asgari ücret ve enflasyon değişkenlerinin ise kukla değişkene doğru olan nedensellik ilişkisi ise her iki değişken için de istatistiki olarak anlamsızdır.

Hasılı değişkenler arasında olasılık değerlerine göre hem TÜFE’den asgari ücrete hem de asgari ücretten TÜFE’ye doğru çift yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ise ücret-fiyat sarmalının varlığını göstermektedir. Literatüre bakıldığı zaman genel olarak enflasyon ile ücret ilişkisinde ve özellikle Türkiye için yapılmış çalışmaların çoğunda olduğu gibi bu çalışmada da pozitif yönlü ilişki olduğunu, nedenselliğin çift yönlü olduğunu göstermektedir. Bu anlamda Türkiye için Korkmaz (2017)’in yapmış olduğu çalışmada, kısa ve uzun dönemde ücret ve enflasyon arasında anlamlı bir ilişki olmadığına dair bulunduğu sonuçlara ulaşılmadığı görülmektedir.

Yapılan nedensellik analizi sonucunda çift yönlü ilişkinin ortaya çıkması ve ortalama artışların birbirlerine yakın olması asgari ücretlerin enflasyon kriteri göz önünde bulundurularak tespit edildiği neticesini ortaya çıkarmaktadır. (Girginer & Yenilmez, 2005, s. 114.) Asgari ücretlerdeki artış oranı belirlenirken geçmiş yıllardaki enflasyon oranlarının dikkate alınması, yani iktisadi aktörlerin 1956 yılında Amerikalı iktisatçı Phillip D. Cagan tarafından geliştirilen Adaptif Beklentiler Teorisi (Cagan, 1956) çerçevesinde kararlar

alması neticesinde reel ücretlerde artışlar gözlenmiştir. Kriz dönemlerini müteakiben düşme trendinde olan reel asgari ücretlerin telafi edilmesi yönünde artırılmış olduğu görülmektedir. Özellikle 2004 yılı sonrasında enflasyon oranlarının tek hanelere inmiş olması enflasyon beklentisinin öngörülebilir olmasını sağlamış, bu da 2004 sonrası parasal asgari ücretlerin ortalama olarak %8-9 bandında artış trendinde olmasına yol açmıştır.

Sonuç

Türkiye'nin 1987-2018 dönemi referans aralığında yıllık asgari ücret ve enflasyon veri setiyle yapılan çalışmada değişkenler arasında ARDL sınır testi yaklaşımı vasıtasıyla uzun dönemli ve Toda-Yamamoto Nedensellik analizi vasıtasıyla da çift yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada elde edilen bulgular etkileri ve sonuçları bakımından önem arz etmektedir. Özellikle bu sonuçların bu denli ehemmiyetli olmasında Türkiye'de istihdamda bulunan ücretli çalışan sayısının 10 milyon (Türkiye'de istihdam edilenlerin yaklaşık %35'i) olması, genel ücret düzeylerinin belirlenmesi hususunda bir gösterge olması yatmaktadır. Çalışmanın sonuçları göstermektedir ki asgari ücrette yapılan artışların kalifiye olmayan işçi istihdam eden işletmelerdeki maliyetlere etkisi fazladır ve çıktılara bu maliyetler yansıtılmaktadır. Bu husus enflasyon ile ücretler arasındaki nedensellik ilişkisinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca sonuçlar asgari ücretin üretim maliyeti kalemi olarak etkisinin görülmesini sağlamaktadır. Netice de asgari ücretin işveren maliyetlerini belirlemede etkili olduğu görülmektedir.

Asgari ücretteki ortalama artışların enflasyonda meydana gelen artışlardan daha fazla olması sanıldığı gibi aksine asgari ücretlilerin enflasyon karşısında ezilmediklerini, reel olarak ücretlerinin arttığını göstermektedir. Neticede alım gücü artan asgari ücretlilerin tasarruftan daha çok tüketime yöneldikleri, ekonominin işlemesine artı bir katkı sağlamış oldukları söylenebilir.

Ücret fiyat sarmalının görülüyor olması, reel ücretlerin süreç içinde iyileşmesi ile ters orantılı bir husustur. Türkiye'de üretim yapan işletmelerin katma değeri yüksek ürünler üreterek bu ilişkinin kırılabileceği düşünülmektedir. Ücretlerin artırılması fiyat artışına yol açıyorsa, bu durum çalışanların daha iyi bir yaşam seviyesine ulaşma çabalarına ters düşmektedir. Bu karşıtlığın ortadan kaldırılabilmesi için, ekonominin genel konjonktürüne

ve ödeme gücüne uygun ücret politikalarının uygulanması gerekir. Sosyal adaletin sağlanabilmesi için ülkedeki gelirlerin ve kaynakların daha adil dağıtılması, aşırı dengesizliklerin törpülenmesi gerekmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Akel, V. ve Gazel, S. (2014). Döviz kurları ve BİST sanayi endeksi arasındaki eşbütünleşme ilişkisi: Bir ARDL sınır testi yaklaşımı. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2, 23-41.
- Abdioğlu, Z. (2013). Ücret-fiyat spirali: Türk imalat sanayi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 11(19), 45-58.
- Abdioğlu, Z. (2014). Ücret-fiyat spirali dinamiklerinin asimetrik etkisi: Türkiye örneği. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 36(1), 245-268.
- Aydoğan, E. (2004). 1980'den günümüze Türkiye'de enflasyon serüveni. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 91-110.
- Atukeren, E. (2011). Granger-nedensellik sınamalarına yeni yaklaşımlar. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 137-153.
- Bårdsen, G., Hurn, S., & McHugh, Z. (2007). Modelling wages and prices in Australia. *Economic Record*, 83(261), 143-158. doi: 10.1111/j.1475-4932.2007.00390.x
- Başkaya, Y. S. ve Özmen, M. U. (2013). *Ekonomi notları: Türkiye'de asgari ücret-üfe enflasyonu ilişkisi üzerine ampirik bir analiz*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Ekonomi Notları, 23.
- Blanchard, O. J. (1986). The wage price spiral. *The Quarterly Journal of Economics*, 101(3), 543-565.
- Cagan, P. (1956). The monetary dynamics of hyperinflation. *Studies in the Quantity Theory of Money*. M. Friedman(Eds.), *Studies in the Quantity Theory of Money*, Chicago, University of Chicago Press.
- Çalışkan, Ş., Karabacak, M. ve Meçik, O. (2017). Türkiye ekonomisinde eğitim harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi: Bootstrap Toda-Yamamoto nedensellik testi yaklaşımı. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(1), 45-56.
- Çil, Nilgün. (2014). *Finansal ekonometri*. İstanbul: Der Yayınları.
- Doğan, B. (2017). Ekonomik küreselleşme ve büyüme ilişkisi: Türkiye örneği Toda-Yamamoto nedensellik analizi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54(628), 19-27.
- Engeloğlu, Ö., Meral, İ. G. ve Genç, K. (2015) Türkiye için yapılan nedensellik uygulamaları üzerine literatür araştırması. *Social Sciences Research Journal*, 4(2), 142-154.
- Eryılmaz, F., & Bakır, H. (2018). Real wages, inflation and labor productivity: An evaluation within Turkish context. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 1946-1959.
- Girginer, N. ve Yenilmez, F. (2005). Türkiye'de enflasyonun ekonometrik olarak incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 101-115.
- Granger, C. W. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica: Journal of The Econometric Society*, 37(3), 424-438.

- Groshen, E. L., & Schweitzer M. E. (1996). *The effects of inflation on wage adjustments in firm-level data: grease or sand?*. New York, Federal Reserve Bank of Cleveland, Working Paper no. 94.
- Gunay, A., Kıvılcım, M. O., & Yeldan, E. (2005). Real wages, profit margins and inflation in Turkish manufacturing under post-liberalization. *Applied Economics*, 37(16), 1899-1905. doi: 10.1080/00036840500217903
- Gujarati, D. N. (1999). *Temel Ekonometri* (Ü. Şenesen ve G.G. Şenesen Çev.). İstanbul: Literatür Yayınları.
- Harris, R., & Sollis, R. (2003). *Applied time series, modelling and forecasting*. USA: John Wiley & Sons.
- Hondroyannis G., & Papapetrou, E. (1997). Seasonality-cointegration and the inflation, productivity and wage growth relationship in Greece. *The Social Science Journal*, 34(2), 235–247. doi: 10.1016/S0362-3319(97)90053-7
- Hoxha, A. (2010). Causality between prices and wages: VECM analysis for EU-12. *Theoretical & Applied Economics*, 17(5). 27-48.
- Hsiao, C. (1979). Autoregressive modeling of Canadian money and income data. *Journal of the American Statistical Association*, 74(367), 553–560.
- Hu, L., & Comeau, M. T. (2010). Do labor market activities help predict inflation. *Economic Perspectives*, 34(2), 52–63.
- Jonsson, M. & Palmqvist, S. (2006). *Do higher wages cause inflation?* Riksbank Research Paper No. 4. doi: 10.2139/ssrn.906568
- Kandil, M. E. (2003). The wage-price spiral: industrial country evidence and implications (No. 3-164). *International Monetary Fund*.
- Karaçor, Z., Özmen, İ. ve Yorgancılar, F. N. (2011). Asgari ücret, işsizlik oranı ve enflasyon arasındaki nedensellik ilişkisi: Türkiye örneği (1987–2010). *İktisadi Yaklaşım Kongresi*, 1-19.
- Knotek, E. S., & Zaman, S. (2014). *On the relationships between wages, prices, and economic activity*. Cleveland, Federal Reserve Bank of Cleveland.
- Korkmaz, Ö. (2017). Enflasyon oranını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Türkiye üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 109-142.
- Korkmaz, A. ve Çoban, O. (2006). Emek piyasasında asgari ücret, işsizlik ve enflasyon arasındaki ilişkilerin ekonometrik bir analizi: Türkiye örneği (1969-2006). *Maliye Dergisi*, 151, 16–22.
- Lucas-Jr, R. E., & Rapping, L. A. (1969). Real wages, employment, and inflation. *Journal of political economy*, 77(5), 721–754.
- Mercan, M., ve Yurttañıkımaz, Z. Ç. (2013). Doğrudan yabancı yatırımlar-cari işlemler açığı ilişkisi: Türkiye için ampirik bir analiz. *Bankacılar Dergisi*, 24(87), 57–78.

- Metin, K. ve Üçdoğruk, Ş. (1998). Türk imalat sanayii'nde uzun dönem ücret-fiyat-istihdam ilişkilerinin ekonometrik olarak incelenmesi, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 279–287.
- Narayan, S., & Narayan, P. K. (2004). Determinants of demand of Fiji's exports: An empirical investigation. *The Developing Economics*, 42(1), 95–112.
- Nelson, C. R., & Plosser, C. I. (1982). Trends and random walks in macroeconomic time series: some evidence and implications. *Journal of Monetary Economics*, 10, 139–162.
- Nkoro, E., & Uko, A. K. (2016). Autoregressive distributed lag (ARDL) cointegration technique: Application and interpretation. *Journal of Statistical and Econometric Methods*, 5(4), 63–91.
- Özsağır, A. ve Çütçü İ. (2015). İnovasyon – dış ticaret arasındaki nedensellik ilişkisi: Vektör hata düzeltme modeli ile Türkiye analizi (1980-2013). *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 119–132.
- Perron, P. (1989). The great crash, the oil price shock, and the unit root hypothesis. *Econometrica*, 57, 1361–1401. doi: 10.2307/1913712
- Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships, *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289–326. doi: 10.1002/jae.616
- Ranciere, R. G. (2000). Wage-price spiral: a structural var approach. <https://files.nyu.edu/rgr208/public/wagesps.pdf>, 1-9.
- Rissman, E. R. (1995). Sectoral wage growth and inflation. *Economic Perspective*, 19(4), 15–28.
- Sunal, O. ve Alp, Ö. S. (2015). Türkiye'de reel asgari ücretler ve reel GSYİH değişimleri arasındaki nedensellik ilişkisi: enflasyon oranına endekslenmiş bir nominal asgari ücret politikası. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 70(1), 111–113.
- Şahinoğlu, T., Özden, K., Başar, S. ve Aksu, H. (2010). Türkiye'de enflasyonun oluşumu: ARDL yaklaşımı. *Sosyoekonomi*, 11(1), 27-46.
- Tang, C. F. (2014). The effect of real wages and inflation on labour productivity in Malaysia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 311–322. doi:10.1080/002692171.2013872084
- Toda H. Y., & Yamamoto T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes, *Journal of Econometrics*, 66, 225–250.
- Uğurlu, Erginbay. (2009). Real exchange rate and economic growth: Turkey. *Manas Social Sciences Journal*, 22, 191–212.
- Yıldırım, Z. (2015). Relationships among labour productivity, real wages and inflation in Turkey. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 85–103.

Türkiye’de Vakıfların, Kâr Amacı Gütmeyen Sosyal Politika İşlevleri: “Sosyal Millet” Anlayışı

Foundations in Turkey, Profit Nonprofit Social Policy Functions: “Social People”

Yasin Yılmaz¹ 

Öz

Sosyal politika sanayi devriminin olumsuz etkilerine çözüm aramak amacıyla ortaya çıkan bir bilimdir. Sosyal politikanın işlevselliğini aile, din, işyeri ve piyasa, devlet ve yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları (STK) sağlamaktadır. STK’larına kâr amacı gütmeyen kuruluşlar da denilebilmektedir. Çalışmamızda kâr amacı gütmeyen kuruluşlardan biri olan vakıfları inceleyeceğiz. Vakıfların birçok medeniyette karşılığı bulunmaktadır. Bununla birlikte İslâm Medeniyetinin vakıfların gelişiminde oldukça büyük bir etkisi bulunmaktadır. Zira merhamet, yardımlaşma, dayanışma, birlikte yaşama arzusu ve en önemlisi de sevgi duygularını barındıran bir anlayışa sahip olan bu medeniyetin fertleri, yaptıkları işleri kâr amacı gütmeyen yapmaktadır.

Çalışmada geçmişten günümüze, kadim doğu medeniyetinin bir parçası olan Türklerde, vakıf anlayışı izah edilmeye çalışılacaktır. Ayrıca doğu toplumunun yanı sıra batı toplumunda da vakıf anlayışı literatür düzeyinde irdelenerek doğu toplumu ile karşılaştırma yapılacaktır. Türk toplumunda vakıf anlayışının İslamiyet sonrasında nitelikli olarak kurumsallaştığı ve ilk eserlerini Selçuklular döneminde verdiği bilinmektedir. Çalışma, Cumhuriyet öncesi ve sonrası iki dönem olarak incelenmiştir. Cumhuriyet öncesi dönem genellikle Osmanlı döneminde vakıfların kâr amacı gütmeyen bir amaç içermesi, Cumhuriyet döneminde ise vakıf anlayışının sosyal politika işlevi irdelenecektir. Günümüz verileri Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün istatistiki verilerine dayandırılarak aktarılmıştır. Bu nitel çalışmada bütünsel yaklaşım tercih edilmiş ve dokümantasyon yöntemi kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Vakıf, Sosyal politika, Sivil toplum kuruluşu

1 Sorumlu Yazar: Yasin Yılmaz (Dr. Öğr. Üyesi), Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Balıkesir, Türkiye. E-posta: yasinyilmaz@bandirma.edu.tr
ORCID: 0000-0002-4046-6580

Atf: Yılmaz, Y. (2020). Türkiye’de Vakıfların, Kâr Amacı Gütmeyen Sosyal Politika İşlevleri: “Sosyal Millet” Anlayışı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 283-331. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.78.0038>

Abstract

Social policy is a science that emerged in order to find solutions to negative effects of the industrial revolution. Family, religion, the workplace and market, state and local governments, and non-governmental organizations (NGO's) provide the functionality of social policy. NGO's can also be called non-profit organizations. In our study, we will examine foundations, one of the non-profit organizations. Foundations have equivalents in many civilizations. However, Islamic civilization has had a great influence on the development of foundations because members of this civilization have an understanding of the compassion, solidarity, desire to live together, and most importantly, feelings of love, to do their work without profit.

In this study, the understanding of foundations will be explained by Turks who are part of an ancient eastern civilization from past to present. In addition, the understanding of a foundation in western society as well as eastern society will be examined at the level of literature and a comparison will be made. Foundations in Turkish society were institutionalized after Islam and some of its first works were done during the Seljuk period. The study examined the two terms before and after the Republic. In the pre-Republic (Ottoman) period, foundations usually included a non-profit purpose. The social policy function of foundations in the Republic period will also be examined. Today's data is based on the statistical data of the General Directorate of Foundations. In this qualitative study, the holistic approach was preferred, and a documentation method was used.

Keywords

Foundation, Social policy, Non-governmental organisation

Extended Summary

The human being, the most fundamental being of the state, is social. Nations, states, and civilizations can revive society only when their focus is on the human factor. Civilizations that revive society have advanced socially, economically, politically and technologically. Their level of prosperity has increased, they have provided peace of mind, have successfully maintained their relations with other civilizations, and left positive marks in the history of the world.

The Industrial Revolution revealed the social mind of Europe. Of course, a mentality with substance and interest will bring persecution. Although the liberal economic understanding is an apparently competitive understanding, it actually brought with it a wild exploitation. In this period, working conditions were unusually bad and wages were low. In addition to male workers, female workers and even children were exposed to heavy working conditions. The “Law on the Protection of British Children” was seen as a small step in the field of social policy in 1802, and it would be a start in the acquisition of other social rights. It would be Social Politics and labor economics that would prevent social disintegration during this period. In a narrow scope, Social Policy was a means of intervention in the relations between the worker and employer, but has expanded over time to include all disadvantaged groups and all social classes.

In the 1929 economic crisis, the liberal view was replaced by the Keynesian view. After the Second World War, social welfare states were formed and for the next 30 years this was its golden age until the late 1970s oil crisis. After this crisis, the state tried to reduce many of its social duties over time, through privatization, and this situation developed the non-profit organizations of the future. Among the countries of the world, the USA is one of the most important examples of a neo-liberal approach. It is expected that the efficiency of foundations will increase in a period when NGOs are getting stronger.

Foundations have existed in many cultures since it is also suitable for the creation of humanitarian aid without profit. Although there is not a very professional foundation system in Rome, it is seen that there is a foundation culture in Byzantium. However, it can be said that foundations gained their real identity through Islamic Civilization. The main reason for this is that the

right to love and life for all living things is clearly recognized by the religion of Islam and that this right is clearly defended.

Islamic Civilization is human oriented and has an attached importance to social ties. With the order of the Prophet Muhammad, even if religious beliefs are different, kinship ties have not been broken. Islamic Civilization, where helping, doing good and dividing wealth is a religious duty, has linked these aid organizations to a systematic over time, even in the second (at the seventh year of the migration). This systematic is called *habs*, *hubs*, or “foundation” in the literature.

Foundations gained meaning when the Islamic Civilization existed in Turkey, during the Seljuk period, and reached its peak in the Ottoman period. Today, it has successfully carried out many socio-economic activities performed by states. The Ottomans further strengthened the foundation culture they inherited from the Seljuks. For this reason, foundations in the Ottoman period have many types in terms of their qualities and subjects.

The foundations weakened in parallel with the collapse of the Ottoman state. Foundations prevented the dispersion of the homeland for a while during the collapse of the Ottoman Empire. The empire was brutally criticized by some western undersecretaries, especially because of this function.

Foundations institutions, together with the establishment of the Republic of Turkey, following the adoption of the Civil Code in 1926, protects a portion of the remaining foundations from the Ottoman era and the foundation established with the new term “new foundation” has been described. Both the increase in the population and the presence of a sense of solidarity and solidarity at the core of the Turkish Nation sustained the foundation institution.

The foundations, which took a large part in the economic life during the Ottoman period, served alone in many areas. This is a civil society movement that has never been in any western state until then. It is known that foundations functioned as a social policy tool in the Republican period parallel to the Ottoman period. It is possible to gather these functions under the titles of education, housing, social activity, social assistance, care services and health.

Türkiye’de Vakıfların, Kâr Amacı Gütmeyen Sosyal Politika İşlevleri: “Sosyal Millet” Anlayışı

Sosyal Politika: Kavram ve Köken

Sosyal Politika Kavram ve Tanım

Latince kelime kökünden gelen “sosyal” kelimesi, “arkadaş, ortak, dost, yoldaş” gibi anlamlar içermektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 1991, s.14). “Devlet ve şehir” anlamlarında kullanılan Yunanca “polis” kelimesinden türeyen “politik” kelimesi ile sosyal kelimesinin (Kessler, 1945, s.3) birleştirilmesiyle Sosyal Politika terimi ortaya çıkmıştır. Sosyal Politika kavramı ilk defa 19. yüzyılın ikinci yarısında Prof. Wilhelm Heinrich Riehl tarafından kullanılmıştır. Kavramın geniş bir çevreye yayılması ve ilmî bir terminolojide anılması ise 1873 yılında kurulan “Alman Sosyal Politikalar Derneği” ile gerçekleşmiştir. (Tuna ve Yalçıntaş, 1991, s.21 - 22) 1911 yılında Otto v. Zwiedineck – Südenhorst tarafından yazılan “Sosyal Politika” adlı eserle konu, bilimsel bir nitelik halini kazanmıştır (Özdemir, 2004a, s.31).

Sosyal Politika terimi iki anlamda karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, sosyal politikanın sosyal refahı sağlamak amacıyla yapılan toplumsal düzenleme olduğu şeklindedir. Diğeri ise bu düzenlemeleri inceleyen bilim dalının adıdır (Koyunoğlu, 2002, s.11).

Sosyal Politika dar anlamda işçi – işveren ilişkilerini konu alırken zaman içinde görev kapsamına zayıf olan her toplum biriminin sorunlarına çözüm getirmek göreviyle geniş anlamda kullanılmıştır (Taşçı, 2010, s.11 – 12).

Terim, Türkiye’de ise ilk defa Ziya Gökalp tarafından kullanılarak, Yeni Mecmua ’da, “Siyaset-i İctimaiye” şeklinde yer bulmuştur. Fransız kültüründen etkilenen ilim adamları bu terimi “İctimai Basiret” veya “İctimai İktisat” olarak, Alman iktisadının tesiri altında olanlar da “İctimai Siyaset” başlığı altında ele almışlardır (Taşçı, 2007, s.6).

Sosyal Politika Amacı

Avrupa’da kapitalizmin vahşi sömürüsü altında şekillenen liberal ekonomik anlayış sonucu oluşan ekonomik faaliyetler toplumda çözümü zor problemler doğurmuştur. Bu ise hem toplumsal çatışma nedenlerini gündeme taşımış hem

de toplum ve sistem arasındaki bağları kopma noktasına getirmiştir. Her sorun muhakkak çözümünü doğar mantığıyla bu toplumsal yarayı da yine toplum içinden çıkan çözüm aracı olarak Sosyal Politika sarmıştır (Koray, 2000, s.8 – 35; Kucur, 2011, s.6).

Sosyal Politikanın amaçlarını; iktisadi faaliyetlerin, gelir – servet dağılımının adilâne (Taşçı, 2011, s.20) ve ahlaki çerçeve içerisinde nasıl şekillenmesi gerektiği ve bu yolda alınacak tedbirler üzerinde durmak ayrıca toplumsal huzur ve refah çitasını yükseltmeyi hedefleyen ve sosyal sınıflar arasındaki çatışmaları çözümleyen bir amacı olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır (Yazgan, 1992, s.19). Tüm bunlarla birlikte sosyal politikanın amaçları arasında, yoksulluğu azaltmak, insan haklarını da içine alacak şekilde sosyal korumayı ve sosyal güvenliği sağlamayı da saymak mümkündür (Taşçı, 2010, s.9).

Sosyal Politikayı Sağlayan Kurumlar

Sosyal politikayı sağlayan kurumlar bilinen ilk insan topluluklarından beri toplumun temelini ve birlikteliğini teminat altına alan aile, din ve devlet gibi yapılanmalardan meydana gelmektedir. İnsan toplulukları yaşam süresince tecrübelerini birbirine aktarmaları neticesinde sosyal yapılarını geliştirmiş ve daha dinamik bir hale getirmişlerdir. Bu bağlamda ortaya çıkan devletin alt kademelerinde yer alan ve bölgesel yönetim başarıları daha yüksek olan yerel yönetimlerin sosyal politik katkıları yadsınamaz. Ayrıca insanların iyilik yapmak isteğinin bir sonucu olarak ortaya çıkan ve gönüllülük esasına dayalı çalışmalar yapan kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşlarının sosyal politikaya etkileri oldukça fazladır. Hatta toplum, sosyal devlet yapılanmalarından önce bu tip kuruluşların sayesinde, özellikle ekonomik açıdan, birlikteliğini temin etmiş ve ayakta kalabilmiştir. Endüstri devrimi ile sosyo – kültürel yapılanma kendini en çok iş piyasasında hissettirmiştir. Özellikle emek piyasasını kökten değiştirmiştir. Bu nedenle işyerleri, iş piyasası önemli birer sosyal politika aracıdır.

Aile

Sosyal politikaların tarih boyunca ilk uygulanma alanı aileler olmuştur. Özellikle Türkiye gibi nispeten de olsa hâlâ aile yapılarının korunduğu ve aile arası ilişkilerin devam ettiği ülkelerde çocuklarına aileleri bakmakta, keza yaşlıların da ihtiyaçları ailenin genç üyeleri tarafından karşılanmaktadır.

Dolayısıyla sosyal gider anlamında devletin üzerindeki yükte hafiflemiş olmaktadır (Ersöz, 2000, s.16).

Din

Dini kurumların birçok ülkede gelir transferi sağlama konusunda aileden sonra ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Özellikle semavi dinler olmak üzere birçok din, başta kendi mensupları olmak üzere insana sevgi, yardım, merhamet gibi duygulara vurgu yaparak yardımlaşmayı temin etmeye çalışmıştır (Koyunoğlu, 2002, s.21).

İnsanları hiçbir karşılık belemeksizin hayır yapma ve infakta bulunmaya kanalize eden anlayışın kökeninde, İslâm dininin yardımlaşmayı ve dayanışmayı ön plana çıkaran düşünce tarzının yer aldığı gözlemlenmiştir (Özaydın, 2003, s.7-8). İslâm dinindeki zekât, sadaka ve fitre bunun en güzel örneklerindedir (Koyunoğlu, 2002, s.21).

Hıristiyanlık prensiplerinde ve Papalık fermanlarında, birçok alanda olduğu gibi hem sosyal hem de ekonomik alanlarda büyük etkiler bırakırken aynı zamanda işçi, işveren ve sendikaların uyması gereken kurullarda da kendini göstermiştir (Ekin, 1979, s.9, 80, 174, 178).

İşyeri ve Piyasa (Özel Sektör)

İşyeri kapsamına giren firmalar, fabrikalar, çiftlikler, üniversiteler ve diğer kamu kurumları, çalışanları için öncelikle ücret aldıkları birer kurumdurlar. Çalışanlar için işyeri, sadece ekonomik anlamda ücret aldığı bir yer değil, aynı zamanda sosyal anlamda kariyerini ve sosyal statüsünü de belirlediği mekândır (Ersöz, 2000, s.18).

Devlet yetemediği veya yürütmekte zorlandığı hizmetlerin özel sektör eliyle görülmesi için çeşitli tedbirler alarak hem bu anlamda üzerindeki ekonomik yükü hafifletmek hem de piyasayı bu yönde geliştirmek adına teşvikler uygulayabilmektedir (Çevik, 1998, s.118). Özelleştirme politikalarının hız kazandığı 1980 sonrası dönemlerde ekonomik, sosyal, politik, kültürel, hukuksal ve benzeri tüm alanlarda faaliyetler (Özdemir ve Başel ve Şenocak, 2009, s.167) özel kuruluşlar tarafından da giderek artan oranda üretilmeye başlanmıştır.

Devlet ve Yerel Yönetimler

Batıda devletin sosyal niteliğini geliştiren olayları, 20. yüzyılda yaşanan sosyo - ekonomik gelişmelerde bulmak mümkündür. Bu gelişmeler ışığında devlet sadece ekonomik, bireysel ve siyasal haklara değil aynı zamanda sosyal sorunlara da önem veren ve bunlara da çözümler üreten, liberal düşünceye rağmen, sosyal devlet özellikleriyle donanan bir yapı haline gelmeye başlamıştır. Geniş anlamda sosyal politikanın oluşturulmasında devletin rolü her alana yayılmıştır (Koray, 2000, s.49 – 50).

Devletin sosyal politika aracı olarak kullanılmasına kamu müdahalesi de denir. Kamu müdahalesi “Mevzuat” ve “Kurumlar” olmak üzere iki türlü araç kullanmaktadır (Tuna ve Yalçıntaş, 1991, s.196).

Devlet yönetiminin bir parçası olan yerel yönetimlerin, ülkelerin tarih ve kültürel farklılıkları gibi nedenlerle, sosyal politika uygulamaları da farklılık göstermektedir (Örnek, 1998, s. 71 – 120). Genel olarak ülkelerde sosyal politikaların yürütülmesinde birinci sırada yer alan kurum devlet olmuştur.

Sivil Toplum Kuruluşları (Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlar)

Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar veya sivil toplum kuruluşları kelime anlamı olarak, odağında kâr olmayan ve kökeni devlete dayanmayan kuruluşlar (Altan, 2007, s.26-27) olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca; Kâr gütmeyen kuruluşlar (non- profit organization- NPOs), kâr gütmeyen sektör (non- profit sector- NPS), üçüncü sektör (third sector), gönüllü kuruluşlar (voluntary organizations), özel gönüllü kuruluşlar (private voluntary organizations PVOs), hükümet dışı kuruluşlar (non – governmental organizations - NGOs),kâr için olmayan kuruluşlar (not – for – profit organizations), bağımsız sektör (independent sector), hayırsever yardım kuruluşları (charitable organizations), hayırsever kuruluşlar (philanthropic organizations), vergiden muaf kuruluşlar (tax exempt organizations), terimleri de sivil toplum kuruluşları ile aynı anlamda kullanılabilir. Sivil toplum kuruluşları, küçük yerel derneklerden, çok geniş ve profesyonel kuruluşlara kadar çok çeşitli grupları belirtmekte kullanılabilir (Özdemir ve ark., 2009, s.155).

Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar terimi, bu kuruluşların çok yaygın olduğu başta ABD ve Avrupa ülkelerinde sivil toplum kuruluşları terimi yerine daha fazla tercih edilmektedir (Özdemir ve ark., 2009, s.156). Bu alanda kâr amacı

gütmeyen kuruluşlar (veya STK’lar) kavramı, “Sosyal ekonomi, birlikler ve vakıfları (gönüllü organizasyonları) içerir. Bu girişimler, işbirliği, dayanışma, kendi kendine yardım, gönüllülük ve kâr amacı gütmemesi gibi kamu ve özel sektörlerden onları ayıran genel ilkelerdir” (Kocabaş, 2010, s.29) şeklinde tanımlanmaktadır.

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, “Toplum yararı doğrultusunda sorumluluk üstlenen, resmi makamlar ile yurttaşlar arasında aracı işlevi gören bütün örgütsel yapılanmaları sivil toplum kuruluşları” olarak belirtmektedir (Ciğerdelen, 2005, s.541-543).

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu ise sivil toplum kuruluşlarını, “İktidara sahip olma, para kazanma ya da yasa dışı etkinliklere girme dışında ortak amaçlara yönelmiş insanların gönüllü ve sürekli olarak, bağımsızlık temeline dayalı bir örgüt” olarak tanımlamıştır (Kocabaş, 2010, s.16).

Türkiye’de yapılan tanımlarda ise Zaim sivil toplum kuruluşlarını, “insanların çalışma ve çalıştırma özgürlüğüne sahip olarak maddi refaha ulaştığı, manevi ihtiyaçlarının tatmini için ise inanç ve dinine göre yaşama özgürlükleri gibi demokrasinin temel haklarının sağlandığı bir toplumda bireylerin bazı toplumsal sorunların hukuk sistemi içinde çözümüne katkıda bulunabilmek; kısaca kendi kendilerini yönetebilmek adına oluşturdukları baskı örgütleridir” şeklinde tanımlamaktadır (Zaim, 1997, s.297). Emre Kongar ise “devletin resmi örgütlenmesi dışında vatandaşlık bilinci ile geliştirilen gönüllü yapılanmalardır” (Kongar, 1991 s. 98-115). Şimşek tarafından yapılan tanıma göre; “Üçüncü sektör, kâr amacı taşımayan, devletten bağımsız, gönüllülük prensibi ile çalışan, belirli bir amaç etrafında toplanan bireyler tarafından oluşan ve toplumda belirli işlevleri üstlenen sektör” dür (Şimşek, 1995, s.6).

Diğer bir kaynakta ise sivil toplum kuruluşları “Devletten bağımsız, olarak, tamamen gönüllü birlikteliğe dayalı ve üyelerinin çıkarlarının ötesinde toplumsal çıkar amaçlı çalışan, kâr amaçsız ve yasal çerçevede faaliyet gösteren kuruluşlardır” (Şahin, 2007, 31).

Üçüncü sektör faaliyetleri, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar aracılığı ile yerine getirildiğinden, üçüncü sektör kavramının, özel sektör (piyasa) ve kamu sektörünün (devlet ve yerel yönetimler) yanında üçüncü bir sektör olduğu kanaati kabul görmektedir. Ayrıca bu kavram sosyal çerçevede faaliyet alanları

bulan ve sosyal politika açısından etkin ve etkili bir araç olan STK'dan bahsederken de kullanılmaktadır (Özdemir, 2004b, s.133-134) .

Başka bir tanımlama ise “bireylerin ortak bakış ve ortak çıkar temelinde gönüllü olarak bir araya gelerek devletin hukuki, idari, üretici ve kültürel organlarının dışındaki kamusal alanda meydana getirdikleri dernek, vakıf, yurttaş inisiyatifleri, sivil platform gibi örgütlerdir” (Kocabaş, 2010, s.31).

Ülkemizde yüz yıllardır zengin bir uygulama alanına sahip STK'lar, özellikle sosyal hizmet alanlarında kendini göstermiş ve bu örgütlerin gönüllülük esasına göre faaliyette bulunduğu ve günümüzde en yaygın şekli ile vakıf ve dernek adı altında faaliyetlerini yürüttüğü bilinmektedir. Tarihimizde “kâr amacı gütmeyen kuruluşlar” ilk olarak Selçuklu döneminde vakıf müessesesi ile başlayıp Osmanlı Devleti döneminde daha da gelişmiş hatta altın çağını yaşamış (Özdemir ve ark., 2009, s.180-181) ve genellikle dini amaçlarla kurulmuştur (Kocabaş, 2010, s.43-44).

Vakıf: Kavram ve Köken

Bu bölümde vakıflar hakkında genel bilgiler verilecektir. Bu kapsamda vakıf ve vakıfla ilgi tanımlamalar yapılacak, vakfın tarihi gelişimi, vakfın menşei hakkında bilgiler verilecektir.

Vakıf Kavram ve Tanımı

Arapça kökene sahip olan vakıf kelimesi sözlük anlamıyla durma, durdurmak (Canan, 1993: 275), harekettten alıkoyma, ayakta bekleme, hapsedme anlamları taşımaktadır (Öztürk, 1995, s.27) (Akgündüz, 1988, s.29).

Vakıf kelimesi Kuzey Afrika'da hubs veya hubus kelimeleriyle (Kuzey Afrika ülkelerinin genellikle Maliki mezhebinde olmalarının önemli bir etkisi mevcuttur) karşılık bulmuş olup bu terim, Afrika'yı bir sömürge alanına çeviren Fransızların dillerini de etkileyerek “habous” kelimesi ile karşılanmıştır (Ertunç, 2007, s.8). Vakıf kelimesinin çoğul şekilde kullanımı evkaf ve vukuf şekillerindedir (Akgündüz, 1988, s.29).

Habs veya hubs tabirleri Hz. Peygamber’in hadislerinde, sahabenin sözlerinde ve tabiinin¹ sohbetlerinde anıldığından, özellikle Maliki ve Şafi hukukçular tarafından kullanılmıştır. Hatta İmam Şafi bizzat eserlerinde hubs ve sadaka-i muharreme tabirlerini eş anlamlarda kullanmış ve bunlarında vakıf anlamında olduğunu beyan etmiş olmasına rağmen yaklaşık bir asır sonra şafi hukukçular bu terimler arasından vakıf terimini tercih etmişlerdir. Maliki hukukçular ise, Hz. Peygamber’in kullandığı ifadeye sadık kalma adına habs veya hubs kelimelerini kullana gelmişler ve Cezayir, Tunus ve Fas gibi Maliki mezhebine tabi ülkelerde de vakıf terimi yerine bu terimler tercih edilmiştir. Hanefi ve Şia hukukçuları ise çoğunlukla vakıf kelimesini kullanmışlardır (Akgündüz, 1988, s.33).

Sünni mezheplerde vakıf ve habs kelimelerini eş anlamlı olarak kabul edilirken, İmamiye mezhebinde ise habs’i belli bir süre zarfında ve bağlayıcı nitelik taşımayan bir akit olarak kabul edilmiş, yine bazı hadisler mesnet tutularak, sadaka kelimesi Türkçe ve Farsça’ya vakıf kelimesiyle tercüme edilmiştir (Hatemi, 1969, s.30).

01.01.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 101 – 117 Maddeleri vakıflarla ilgilidir. 101. Maddede TMK vakıf tanımını “gerçek veya tüzel kişilerin yeterli mal ve hakları belirli ve sürekli bir amaca özgülemeleriyle oluşan tüzel kişiliğe sahip mal toplulukları” (RG.08.12.2001, K.T.22.11.2001) şeklinde yapar.

Vakıf kelimesine sözlükte olmayan iki anlam eklenerek hukuki bir mana kazandırılmıştır. Birincisi intifa hakkı veya mülkiyetin Allah’ın kullarına tahsisi, ikincisi bu durdurma ve alıkoymanın devamıdır (Akgündüz, 1988, s.29). Vâkıf ise vakfi yapan kişidir (Yıldız, 1993, s.19).

Vakfiye bir diğer ismi ile vakıfname, “bir vakfın şartlarını bildiren belge” dir (TDK, 1988, s.1548). Daha geniş bir izah ile vakfiye, vakfın kim tarafından ve ne amaçla kurulduğu, nasıl yönetileceği, vakıftan kimlerin yararlanabileceği gibi esasları belirten ve mahkeme tarafından tescil edilerek vakfa hukuki bir kimlik kazandıran belgedir (Koyunoğlu, 2002, s.30). Vakfiyeler Osmanlı döneminde, kadılık siciline kaydedildikten sonra kesinleşirdi.

1 Tabiin; “sahabeyle görüşüp konuşan, onlardan dini ve sünenleri (ahkâm hadislerini toplayan eserlerin ortak adı) öğrenen kişiler”. Detaylı bilgi için, İslam Ansiklopedisi. (2020, 25 Mart). Tabiin. <https://islamansiklopedisi.org.tr/tabiiin>

Mevkuf, vakfın gelir kaynaklarını oluşturmak üzere vakfedilen nesnelere. Akar (asl-ı vakf), müessesenin sürekliliğini temin için bina, arazi, nakit para gibi gelir kaynakları yani vakfın ekonomik gücüdür (Berki, 1945, s.32). Hayrat, aynı ile intifa olanı yani bizzat kendinden faydalanılan mabet, mektep, imaret gibi vakfın kamu hizmeti sunan bölümüdür (Yıldız, 1993, s.21).

Sadaka kelimesi sözlükte, fakirlere Allah rızası için verilen şey anlamına gelmektedir. Sadaka doğruluk anlamında olan sıdk kelime kökünden türemiş bir kelimedir. Mecellede sadaka “sevap için bağışlanan mal” olarak tanımlanmıştır. Bu manaya birde “muharreme” (sadaka-i muharreme) yani kendileri için tahsis edilen, fakirlerden başkasına haram kılınmış, dokunulmazlık kazandırılan manası yani ebedilik vasfı kazandırılmıştır ki bu da vakıftan (vakfetmekten) başka bir şey değildir (Akgündüz, 1988, s.31 – 32).

Sosyal politika fonksiyonlarını gören ve kâr amacı gütmeyen kuruluş niteliğini taşıyan vakıflar, insan hayatının korunması ve kolaylaştırılması gibi toplumsal düzenin temini amacıyla kurulmuş kuruluşlardır. Bu kuruluşlar yardımlaşma ve dayanışma ile toplumsal çatışmaların önüne geçerek bütünlüğü temin etme noktasında hayati bir rol oynamaktadır (Kocabaş, 2010, s.45).

Vakfın Tarihi Gelişimi

Herkesin istifadesine sunulan müessese anlamında kullanılan vakıf teriminin tarihi, neredeyse insanlık tarihi kadar eski olduğu düşünülebilir. Tarihi kaynaklar vakfın ilk önce dini amaçlarla daha sonraları ise insani, medeni hatta sosyal sahalara yayıldığını göstermektedir (Canan,1993, s.275).

Vakıf, VIII. Yüzyıl ortalarından XIX. Yüzyıl sonlarına kadar uzanan bir süreçte İslâm ülkelerinde, özellikle Selçuklu ve Osmanlı devletleri dönemlerinde mevcut yapılarında sosyal, kültürel ve ekonomik yönlerde önemli bir rol oynamış olan dini, hukuki ve sosyal bir müessesedir (Yıldız, 1993, s.20).

Vakıf, tam anlamıyla İslâmî inançla ve sevap amacıyla (Özmen & Çorbalı, 1991, s.474) doğmuş olup ilerleyen dönemlerde sosyal sorumluluk, kamu yararı, dini inanç, insan yaratılışında bulunan hayır yapma duygusu gibi düşüncelerle gelişme sağlamıştır (Akgündüz, 1988, s.24).

Vakıflar Selçuklu döneminde gelişmiş ve Osmanlı döneminde hem fonksiyonları hem de yapısal kabiliyetleri bakımından altın çağını yaşamıştır.

Bu kuruluşlar eğitim, sağlık, bayındırlık ve sosyal güvenlik gibi birçok sosyal ve ekonomik yapılar içinde yer almıştır (Özdemir ve ark., 2009, s.180 – 182).

Osmanlıda bugünkü sosyal devlet anlayışından farklı bir yapı mevcuttu. Devlet iç ve dış güvenliği temin etmekle yükümlü olup bayındırlık, eğitim, sağlık, fakirlere yardım gibi sosyo - ekonomik alanlarda padişah başta olmak üzere devlet adamları ve zenginler tarafından kurulan ve devletçe vergi muafiyeti gibi yardımlarla desteklenen vakıf kuruluşları eliyle görülmekteydi (Özdemir ve ark., 2009, s.180 – 182; Kocabaş, 2010, s.46 – 47).

XIX. yüzyılda hatta Cumhuriyet döneminin bir kısmı da dâhil olmak üzere vakıfların kudretli zamanları sona ermiş, gücünü, sayısını ve önemini ciddi manada kaybetmiştir (Özdemir, 2004b, s.143). Ta ki 1967 yılında Türk Medeni Kanununda vakıflarla ilgili yapılan değişikliğe kadar. Bu değişiklikten sonra vakıf sayısında hızlı bir artış gözlemlenmiştir (Özdemir ve ark., 2009, s.181).

Vakfın Menşei

Vakıf anlayışı, sistematik yapılanma şekliyle olmasa da birçok toplumda yardımlaşma ve dayanışma mantığı çerçevesinde kendine yer bulmuştur. Bu nedenle vakıf fikrinin ve kültürünün, insanların toplumsal düzene geçtiği dönemde başladığı ifade edilebilir. Batılılar, her alanda olduğu gibi vakıfların da kendi kültürlerinden doğduğunu ve buradan hareketle geliştiğini ve gelişmiş vakıf kuruluşlarının ilk defa kendilerine ait olduğunu iddia etmektedirler. Bu bağlamda vakıfların kökenini Roma’ya dayandırmış hatta İslam Medeniyetinin vakıf anlayışını Bizans’tan aldığını savunmuşlardır. Hâlbuki İslam Medeniyetinde vakıf kültürü hicretin henüz ikinci yılında, Bizans ile ekonomik, kültürel ya da askeri herhangi bir münasebete girmediği bir dönemde kendini göstermiştir. Bu nedenle batıların savunuları çürütülmüştür². Türk kültüründe ilk defa, İslam Medeniyetinin mensubu olan Selçuklularda rastlanan profesyonel düzeyde vakıf yapılanması, Osmanlılarda geliştirilerek benimsenmiş ve Türkiye Cumhuriyeti döneminde de devam ettirilmiştir. Türk toplumunun vakıf yapılanmasına bu kadar sahip çıkması ve vakıf kültürünü diğer milletlerden daha fazla geliştirmesi, Türk kültüründe toplumsal dayanışmanın yüksek olması ve vakıf kültürüne yatkın bir hayatın, gönüllü olarak birey düzeyinde yaşanması nedenlerinden kaynaklandığının bir ispatıdır.

2 Detay için bakınız; Öztürk, 1995, s. 34 – 35. Akgündüz, 1988, s.23.

İslâm Öncesi Türk Topluluklarında Vakıf

Türklerin İslâm dinine girmeden önceki siyasi tarihleri, savaşları, komşularıyla ilişkileri kısmen aydınlığa kavuşsa da sosyal hayatları ve hususi hukukları üzerinde, eldeki tarihi vesikaların azlığı sebebiyle İslâm Öncesi Türk Toplulukları için vakıf müessesesi, tahmin ötesine geçememektedir. Von le Coq'un Doğu Türkistan'da Turfan kazısında elde ettiği VIII. – XII. yüzyılları kapsayan Budist Uygur Türklerine ait bez üzerine yazılmış kitabeler bulunmuştur. Göçebe olarak yaşayan Eski Türk Topluluklarında Şamanizm'in yapısal özellikleri de göz önüne alındığında bugünkü anlamıyla vakıf kurumuna rastlamak mümkün değildir (Öztürk, 1995, s.30 – 32). Türk vakıflarının, İslâm öncesi dönemlerde yaşayan Budist dinindeki Türkler tarafından rağbet gösterilen sosyal bir kurum olduğu ileri sürülmektedir (Kunter, 1938, s.105).

Roma Hukuku'nda Vakıf

Osmanlı Devleti'nin I. Dünya Savaşı'ndan sonra yıkılması üzerine, batılı işgalci devletler Osmanlı topraklarını paylaşmak istediklerinde önlerine çıkan en büyük engelin vakıflar olduğunu fark etmişlerdir. Bunun üzerine vakıf müessesesi üzerine bazı iddialar ortaya atılmışlardır (Akgündüz, 1988, s.22).

İtalyan hukukçu Gatteshi İslâm da vakıf müessesesini, diğer hukuki müesseseler gibi Roma Hukuku'ndan alındığını iddia etmiştir (Köprülü, 1942, s.7) (Öztürk, 1995, s. 33). Fuat Köprülü de iki hukuk sisteminde mevcut hukuk kuralları arasında benzerliğin önemli şekilde inandırıcılığı sebebiyle bu görüşün savunucusu olmuştur (Öztürk, 1995, s.33 – 34).

Akipek'e göre Roma Hukuku'nda vakfa rastlansa da pek ilkel bir karakter arz eder ve amacını kesintisiz olarak gerçekleştirebilecek esaslı unsurlardan mahrumdur. Bu görüş Marel Marand ve Clavel gibi Fransız hukukçular tarafından şiddetle tenkit edilmiştir (Öztürk, 1995, s.33 – 34).

Bizans Hukuku'nda Vakıf

Vakfın menşeyini Roma'ya bağlama çabalarının taraftar bulamamasına karşın, Bizans görüşünü şiddetle öne sürmektedirler. Bu görüş H. Becher ve Marcel Morand gibi müsteşrik ve hukukçular tarafından ileri sürülmüştür. Hatta bunu bir adım daha öteye taşıyarak İslam Medeniyetinin vakıf kültürünü, Bizans'ın vakıf müessesesinin ilk örneğini sergilediği Suriye ve Mısır'daki dini müesseselerden aldığını iddia etmişlerdir (Akgündüz, 1988, s.23).

İslâm vakıf müessesesinin Emevi Halifesi Velid tarafından 706 yılında Şam da yaptırılan “Ümeyye Camii” ile başladığını (Öztürk, 1995, s.34 – 35) iddia edip Bizans Hukukuna bağlama çabaları, İslâm Medeniyetinde ilk vakfın hicri ikinci en geç yedinci yılda Medine’de zuhur ettiği ispatıyla çökmüştür. Bu dönemde Suriye ve Mısır’ın fethedilmemiş olması, dolayısıyla İslâm Medeniyetinin vakıf veya herhangi içtimai bir konuda Bizans’tan etkilendiği pek de mantık çerçevesinde yer almamaktadır. Ayrıca Bizans’taki vakıfların mülk edinme ehliyetleri, İslami vakıfların aksine sınırlıdır (Akgündüz, 1988, s.23).

Mezopotamya ve İslâm Öncesi Araplarda Vakıf

Eski Ön Asya uygarlıklarında ve bilhassa Mezopotamya’da vakıfnameye benzeyen bazı tabletlere rastlanmıştır. Nebat hükümdarı Haris devrinden (M.9-40) kalan bir mezar kitabesi dikkat çekmektedir. Bu kitabede yazılı ifade aynen şu şekildedir. “Bu el- Kasi oğlu Kehil oğlu Aizin kendisi, çocukları ve nesli için Nebatlıların Kralı olan ve milletini seven El- Haris’in saltanatının dokuzuncu yılının nisan ayında yaptırdığı mezardır. Elinde Aiz tarafından (verilmiş) bir yazı olup kendisinin veya Aizin hayatta iken müsaade ettiği herhangi birinin bu mezara gömülmesi caizdir. Zu’ş-Şera, Menat ve Kays, bu mezarı satan veya alan veya rehin eden veya hibe olarak veren veya kiralayan veya üzerine başka bir şey nakşeden (yazan) veya yukarıda adları yazılmış olanlardan başkasını bu mezara gömen herkese lânet etsinler. Bu mezar üzerine yazdığım şeyler ebediyete kadar Nebatlıların ve Selamilerin kutlu saydıkları töreye (kaide) göre kutlu bir haremdir (yani dokunulmaz bir yerdir). Kitabe metni incelendiğinde bu vesikanın yazılış yönünden vakfiyelere, kapsamı bakımından da mezarlık vakıflarına benzediği düşünülebilir (Öztürk, 1995, s.37 – 38).

“Cahiliye”³ devrine çok yakın bir zamanda yaşamış ve müşahedelerde bulunmuş İslâm bilgini olan İmam-ı Şafi “Benim bildiğime göre cahiliye devrinde İslami maksat ve gaye ile vakıf hareketi olmayıp vakıf ancak İslâm ile başlamıştır” demektedir (Öztürk, 1995, s.38). Aynı konuda Coşkun Üçok ise “İslâm’dan önce Araplarda vakıf kurumunun var olduğuna dair bir ize tesadüf olunmadığı” (Üçok, 1946, s.88) görüşündedir.

İhtiyaçlar ve yardımlaşma duyguları neredeyse insan topluluklarının varlığından beri kendini göstermiştir. Yardımlaşma ve dayanışma duyguları,

3 Özel olarak Arapların İslâm’dan önceki dinî ve sosyal hayat telakkilerini, genel olarak da kişilerin ve toplumların günah ve isyanlarını ifade eden bir terim.

yoksulun korunması gibi ahlaki ve dini inanışlar en iyi şekilde kendini vakıf müessesesinde ifade etmiştir. Vakıf müessesesi asıl büyük tekâmüle İslam dini ile ulaşmıştır. İslam Hukuku'nun en çok işlenmiş ve geliştirilmiş bölümlerinden biri vakıftır (Öztürk, 1995, s.37).

İslami Köken Olarak Vakıf

Vakıf en eski devirlerde ve birçok toplumda yer almasına karşın İslâm Medeniyetiyle birlikte sadece dini mefhumlarda kullanılmayan aynı zamanda sosyal, ekonomik, kültürel birçok alanda da gelişme göstermiş olup hiçbir medeniyette İslâm Medeniyetindeki şekilde önem arz edememiştir (Şeker, 2003, s.145).

İslâm'ın ilk vakfı hususunda Canan'ın tespiti şudur; “İslâm'da ilk fiili vakıf örneğini bizzat Hz. Peygamber vermiştir. Rasûlullah, önce Medine'de sahip olduğu yedi ayrı akarını, daha sonrada Fedek ve Hayber hurmalıklarından hissesine düşeni, Allah yolunda vakıf buyurmuşlardır”. Bu meyanda Hz. Ömer'in (r.a) Hayber de sahip olduğu “Kasm” ismindeki kıymetli bir hurmalığı vakfetmesi, İslâm kültüründe vakıf müessesesi olarak meşhur olmuştur. İslâm'ın yayılmasında önemli rol oynayan Dâru'l –Erkâm da bu vakıflar arasında sayılır (Canan, 1993, s.275).

Dolayısıyla İslâm Medeniyetinde vakıf müessesesi, Hz. Peygamber (a.s.) zamanında başlamış ve hicri birinci asırda kuruluşunu tamamlamıştır. Hicri ikinci asırda İslâm Hukuk meseleleri inceden inceye irdelenmiş ve sonuç itibariyle vakıf müessesesi de sistematikleşmiştir. İslâm Hukukçuları zaman içerisinde bu müesseseye kendi yorumlarıyla katkıda bulunmuşlardır (Öztürk, 1995, s.71).

İmam Şafi'ye göre, “vakıf, hayatta bir malı hapsederek yapılan, belirli şahıslara veya vasıfları belirtilen kimselere tahsis edilen ve gayesi hayır olan bir teberru (atiyye) çeşididir” (Akgündüz, 1988, s.35 – 36).

Muasır Maliki hukukçular ise habs'i (hubs) yani vakfı, “mülkiyeti vakfedende kalmak üzere, bir ayn'ı temlik tasarruflardan alıkoymak (habetmek) ve gelirini insanların yararına veya bir hayır cihetine teberru etmektir” (Akgündüz, 1988, s.37) şeklinde belirtmektedir.

Hanbelîler ise vakfı, “aslın habsi (veya tahbisi)ve semerenin yani menfaatin tesbili yani Allah yoluna tahsisidir” der. Bu tarif Hz. Peygamberin “aslını hapsed ve semeresini tesbil eyle” ifadesinden almıştır. Bu tarifin en önemli ciheti, Hz.

Peygamberden alınmış olması hasebiyle hem İslâm’ın ana kaynaklarından ikincisine ait olması hem de vakıf müessesesine itiraz edenlere karşı bu müessesenin meşruiyetine bir kanıt teşkil etmesi açısından önem arz etmektedir (Akgündüz, 1988, s.37 – 38).

Şii mezhebine mensup Caferiler, vakfı aynı Hanbelîler gibi “aslın habsi, menfaatin tesbili yani Allah yolunda teberruu” olarak tarif etmektedirler. Şii mezhebinin diğer bir mensubu olan Zeydîler ise vakfı, “aslı yok olmadan intifai mümkün olan bir malı, kurbet (Allah’a yaklaştırmak)niyetiyle temlik ve temellükten alıkoymak yani habsetmektir” olarak tanımlamaktadırlar (Akgündüz, 1988, s.38 – 39).

İmam-ı Azam’a göre, “Vakıf, mülk olan bir aynı, vakfedenin mülkünde habsetmek ve menfaatlerini (gelirini) fakirlere veya diğer hayır kurumlarına tasadduk etmekten ibarettir”. İmameyn (İmam Ebu Yusuf ve İmam Muhammed) ise vakfı, “mülk olan bir ayn’ı, devamlı olarak (alâvechit-te’bid) Allah’ın mülkü olmak üzere temlik ve temellükten men etmek ve menfaatlerini Allah’ın kullarına tasadduk etmektir” (Yıldız, 1993, s.20) şeklinde tanımlamaktadırlar.

İslam Sonrası Türklerde Vakıf

Vakıflar Türklerde en bilinen şekliyle Selçuklu döneminde başlayıp (Yıldız, 1993, s.20) Osmanlı döneminde en müreffeh dönemini hatta altın çağını yaşamıştır. 19.Yüzyılda savaşlar, siyasi çalkantılar, güçlenen emperyalist batının yayılmacı ve işgalci tavırları vb. sebeplerle etkinliğini ve gücünü kaybetmeye başlamıştır. (Özdemir ve ark., 2009, s.181).

Osmanlı ise vakfı “bir aynın, menfaati Allah’ın kullarına ait olmak üzere, aslını ebedi olarak habsetmek” (Yıldız, 1993, s.20) görüşü ile açıklamakta olup, Osmanlı Devletinin son dönemlerinde (Rumi 1339–1340 yıllarında tasarı halinde bulunmaktaydı) hazırlanan bir Vakıflar Kanunu tasarısında vakıf “bir mülkü, devamlı olarak âmmenin menfaatlerine veya bir hayır cihetine terk etmektir” (Mardin, 1954, s.12) şeklinde tarif etmektedir.

Meşhur seyyahımız Evliya Çelebi (1611-1682)’de “Ben elli yılda 18 padişahlık ve krallık, yer seyahat ettim, hiç bir yerde bu kadar hayrat görmedim” diyerek memleketteki vakıflar bünyesinde bulunan hayır kurumlarının çokluğuna işaret etmiştir. Ayrıca bu hayır kurumlarının ne kadar sistematik olarak çalıştıklarını da belirtmiştir (Kazıcı, 1985, s.264).

Cumhuriyet döneminde ise vakıf müessesesi, Türk Medeni Kanunu, Vakıflar Kanunu ve Vakıflar yönetmeliği çerçevesinde şekillenmiştir. Ayrıca başka mevzuatta da vakıflarla ilgili hükümler bulunmaktadır.

Osmanlı döneminde birçok vakfın kurucusunun devlet ricali olması, sosyal hizmetlerin genellikle vakıflar aracılığı ile yerine getirilmesi, vakıf kültürünün bu denli gelişmesinin önünü açmıştır. Bu durumun bir sonucu olarak vakıflar niteliksel anlamda diğer dönemlere nazaran daha fazla sayı ve çeşide sahip olmuşlardır.

Günümüzde özellikle sanayi devriminin de bir neticesi olarak, küresel anlamda sosyal devlet anlayışının yaygın olması, devletlerin sosyal ihtiyaçlara daha fazla cevap vermesini zorunlu kılmıştır. Bu çerçevede vakıflara olan ihtiyacın azalmasına paralel olarak vakıf türlerinin de sayıca azalmasına neden olmuştur. Küreselleşme, neo liberal ekonomik anlayışın devlet ekonomik yapılanmalarına hâkim olması, sosyal devlet anlayışının devlet bütçelerine getirdiği yükü azaltmak gibi sebepler günümüzde bu anlayışı zayıflatmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti'nde sosyal devlet ilkesinin hâkim olmasına rağmen hem nüfusun hem de sosyal bilincin artması ile kurulan vakıfların sayısı da artmıştır. Vakıf sayısının bu artışı aslında Türk milletinin dayanışma kültürüne sahip olmasının yanı sıra toplumsal duyarlılığı en üst düzeyde yaşadığını da ifade etmektedir. Bu bağlamda vakıflar, Türk Medeni Kanunu'ndan Önce Kurulmuş Vakıflar ve daha önce kurulmasına karşın, Türk Medeni Kanunu'ndan (TMK) Sonra Geçerli Olan ve Yeni Kurulan Vakıflar olarak sınıflandırılabilir. TMK'ndan önce kurulmuş vakıfların bilimsel tasnifi dört başlık altında toplanmaktadır. Bunlar;

- 1- Mahiyetleri Bakımından Vakıflar
- 2- Mülkiyetleri Bakımından Vakıflar
- 3- İdareleri Bakımından Vakıflar
- 4- Kullanımları Bakımından Vakıflar

Aşağıdaki tabloda bu meyanda bilgiler verilmektedir.

Tablo 1

Türk Medeni Kanunu’ndan Önce Kurulmuş Vakıfların Bilimsel Tasnifi

Mahiyetleri Bakımından	1) Ayn’ı ile İstifade (İntifa) Edilen Vakıflar (Hayrat Vakıflar ya da Hayri Vakıflar) ⁴ 2) Geliri ile İstifade Edilen Vakıflar ⁵ 3) Evlatlık Vakıflar (Zürri Vakıflar) ⁶ 4) Avarız Vakıflar ⁷
Mülkiyetleri Bakımından	1) Sahih Vakıflar ⁸ 2) Sahih Olmayan Vakıflar ⁹
İdareleri Bakımından	1) Mazbut Vakıflar ¹⁰ 2) Mülhak Vakıflar ¹¹ 3) Müstesna Vakıflar (Cemaat ve Esnafa Mahsus Vakıflar) ¹²
Kullanımları Bakımından	1) İcare-i Vahideli Vakıflar ¹³ 2) İcareteynli (İki Kiralı) Vakıflar ¹⁴ 3) İcare-i Vahide-i Kademeli Vakıflar ¹⁵ 4) Mukataalı Vakıflar ¹⁶

4 *Detaylı bilgi için bakınız.* Berki, 1965, s.32. Esmer, 1998, s.660. Özmen ve Çorbalı, 1991, s.480.; RG.27.02.2008, K.T.20.02.2008.

5 *Detaylı bilgi için bakınız.* Berki, 1965, s.32.; Özmen ve Çorbalı, 1991, s.480.

6 *Detaylı bilgi için bakınız.* Özmen ve Çorbalı, 1991, s. 489.

7 *Detaylı bilgi için bakınız.* Şeker, 2003, s.180.; Özmen ve Çorbalı, 1991, s.488.

8 *Detaylı bilgi için bakınız.* Esmer, 1998, s.36.; Özmen ve Çorbalı, 1991, s.479.

9 *Detaylı bilgi için bakınız.* Özmen ve Çorbalı, 1991, s. 479.; Esmer, 1998, s.37.

10 *Detaylı bilgi için bakınız.* Öztürk, 1995, s.94.; Özmen & Çorbalı, 1991, s.486-487.

11 *Detaylı bilgi için bakınız.* Esmer, 1998, s.658.; Özmen & Çorbalı, 1991, s.487.

12 *Detaylı bilgi için bakınız.* Öztürk, 1995, s. 92.; Esmer, 1998, s.37-38.

13 *Detaylı bilgi için bakınız.* Özmen ve Çorbalı, 1991, s. 480.

14 *Detaylı bilgi için bakınız.* Öztürk, 1995, s.108.; Özmen ve Çorbalı, 1991, s.481 – 482.;

15 *Detaylı bilgi için bakınız.* Özmen ve Çorbalı, 1991, s.483-491.

16 *Detaylı bilgi için bakınız.* Özmen ve Çorbalı, 1991, s. 482-483.

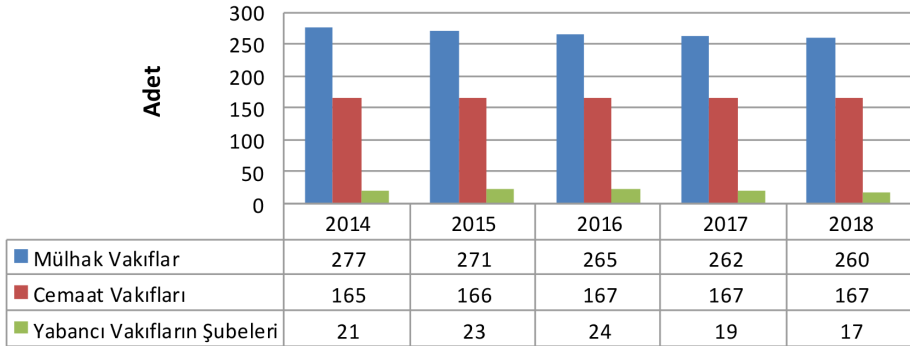
Tablo 2

Türk Medeni Kanunu'ndan (TMK) Sonra Geçerli Olan ve Yeni Kurulan Vakıflar

1	Mazbut Vakıflar ¹⁷
2	Mülhak ve Esnaf Vakıflar ¹⁸
3	Cemaat Vakıfları ¹⁹
4	Yabancı Vakıfların Şube Temsilcilikleri ²⁰
5	Yeni Vakıflar ²¹

Kaynak: VGM, (2020, 25, Mart), Vakıflarımız Genel Bilgi <https://www.vgm.gov.tr/vakiflarimiz/vakiflarimiz/genel-bilgi>

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan sonra, daha önce Osmanlı döneminde kurulmuş olan Mazbut, Mülhak ve gayrimüslimlerin kurdukları hayır kuruluşlarının yerini alan Cemaat Vakıflarının bazıları hâlâ varlıklarını sürdürmeye devam ettirmektedir. Cumhuriyet döneminde ise Yeni Vakıflar ve Yabancı Vakıfların Şube Temsilcilikleri vakıf yapılanmasının ana omurgasını meydana getirmişlerdir. VGM, (2020, 25, Mart), Vakıflarımız Genel Bilgi (<https://www.vgm.gov.tr/vakiflarimiz/vakiflarimiz/genel-bilgi>).

TMK'ndan Önce Kurulan Vakıfların Sayıca 2014 - 2018 Verileri**Grafik 1.** TMK'dan Önce Kurulan Vakıfların Sayıca 2014 – 2018 Verileri

Kaynak: VGM, (2020, 25, Mart), Vakıflarımız Genel İçerik Vakıfların Türleri https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/02-vakiflarin-turlerine-g.pdf

17 *Detaylı bilgi için bakınız* <https://www.vgm.gov.tr/vakiflarimiz/vakiflarimiz/mazbut-vakiflar>

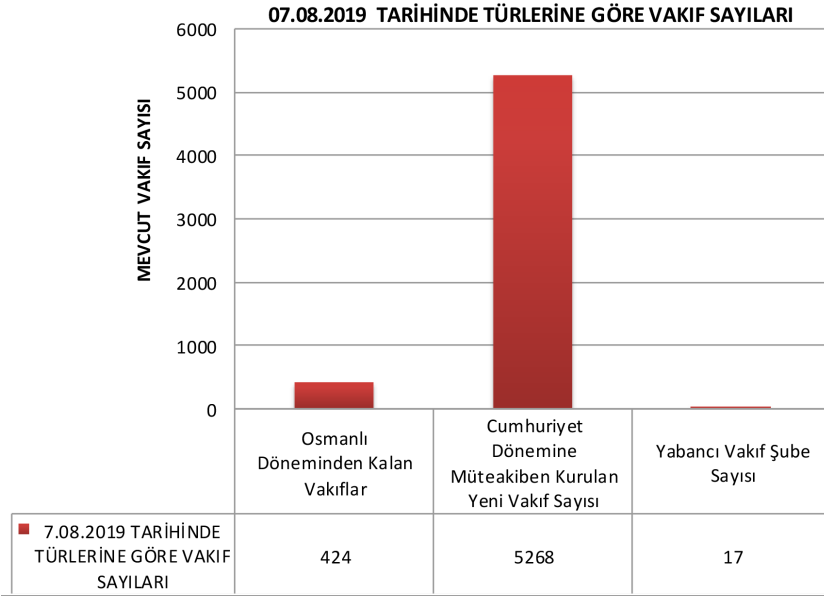
18 *Detaylı bilgi için bakınız* <https://www.vgm.gov.tr/vakiflarimiz/vakiflarimiz/mulhak-ve-esnaf-vakiflar>

19 *Detaylı bilgi için bakınız* <https://www.vgm.gov.tr/vakiflarimiz/vakiflarimiz/cemaat-vakiflari>

20 *Detaylı bilgi için bakınız* <https://www.vgm.gov.tr/vakiflarimiz/vakiflarimiz/yabanci-vakiflarin-subetemsilcilikleri>

21 *Detaylı bilgi için bakınız* *Yeni Vakıflar Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu ile birlikte kurulan vakıfların tamamının aldığı isimdir.* <https://www.vgm.gov.tr/vakiflarimiz/vakiflarimiz/yeni-vakiflar>

1926 tarihli Türk Medeni Kanunu’ndan önce kurulmuş olan ve varlığını sürdüren; Mazbut Vakıflar, Mülhak Vakıflar, Yabancı Vakıfların Yurtiçindeki Şubelerinin ve başlangıçta Osmanlı döneminde Gayrimüslimlerin kurdukları hayır kuruluşlarının yerini alan lakin sonradan da kurulan Cemaat Vakıflarının 2014 – 2018 yılları arasındaki Vakıflar Genel Müdürlüğü’ne ait verileri sayıca yukarıda verilmiştir. Bu bağlamda mazbut vakıflara ait verilere rastlanılamamıştır. Mülhak vakıfların ise 2014 – 2018 yılları arasında sayıca 277’den 260’a inerek sürekli azalma eğiliminde olduğu, cemaat vakıflarının ise 165’ten 167’ye çıkarak sürekli artış eğiliminde olduğu görülmüştür. Yabancı menşeli vakıfların şube sayıları ise 2014 – 2016 yılları arasında artış trendinde iken, 2016 yılından sonra sürekli azalma sürecine girmiştir.

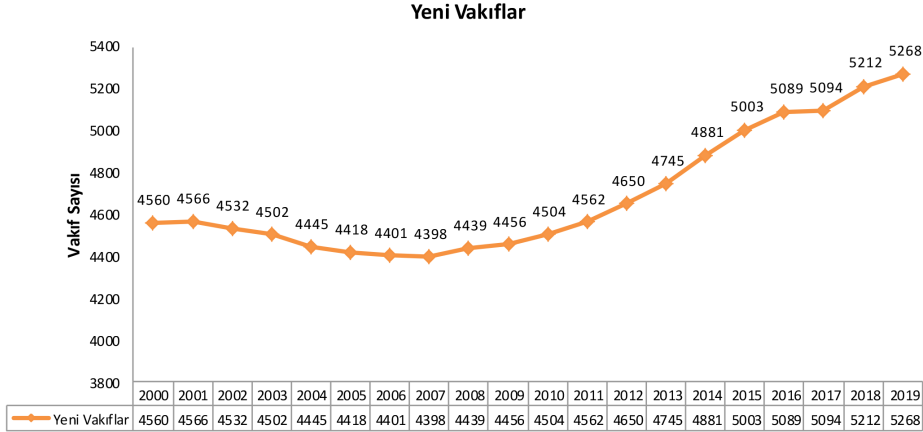


Grafik 2. Türlerine Göre Vakıf Sayıları

Kaynak: VGM, (2020, 25, Mart), Vakıflarımız Genel İçerik Vakıfların Türleri
https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/02-vakiflarin-turlerine-g.pdf

Osmanlı döneminden kalan vakıfların sayısı, Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün Ağustos 2019 verilerine göre 424 adettir. Bu vakıfların içinde Mülhak Vakıf sayısı 256, Cemaat Vakıf sayısı 167 ve Esnaf Vakıf sayısı 1’dir. Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün istatistik verileri arasında Mazbut Vakıflara ait herhangi bir veriye rastlanılamamıştır. Cumhuriyet döneminden sonra kurulan vakıfların sayısı ise (Yeni Vakıflar) 5268 iken yabancı vakıfların şube sayısı 17 olarak tespit edilmiştir. Bu veriler bize Cumhuriyet döneminde de Türk kültürüne yerleşmiş olan vakıf kültürünün sürdürüldüğünü göstermektedir. Hatta Türkiye

Cumhuriyeti'nin bir sosyal devlet olduğu düşünülürken, vakıflarla ilgili veriler Türk Milletinin özünde yardım severlik ve dayanışma duygusunun varlığını ön plana çıkarmaktadır. Bu ise vakıfların sosyal politika tedbirleri açısından aktif olarak kullanılan bir araç olduğunu ortaya koymaktadır.



Grafik 3. Yeni Vakıfların 2000 – 2019 Yılları Arasında Sayıları

Kaynak: VGM, (2020, 25, Mart), Vakıflarımız Genel İçerik, Yeni Vakıflar
https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/03-yeni-vakiflarin-yil-ba.pdf

Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün 07.08.2019 tarihli verilerine dayanarak, 2000 – 2007 yılları arasında Yeni Vakıf sayılarının dalgalı artış olarak bir seyir izlediği gözlemlenmiştir. 2007 yılından itibaren 2019 yılına kadar her yıl Yeni Vakıf sayısı artmıştır. 2000 yılı ile 2019 yılı arasında yeni vakıf sayısı 708 adet artmıştır. Burada dikkat çeken bir başka husus ise 2008 yılında küresel ekonomik kriz yaşanmasına rağmen kar amacı gütmeyen sosyal politika aracı olan vakıfların sayısının Türkiye'de sürekli olarak artmasıdır. Küresel ekonomik krizdeki bu artış, vakıfların devletlerin üzerindeki ekonomik yükü azalttığını gösterdiği söylenebilir.

Vakıfların Sosyal Politika Fonksiyonları

Vakıflar kuruluşundan beri ekonomik, kültürel, dini birçok konuda sosyal hayatın içinde yer almaktadır. Endüstri devriminin doğuşuyla sosyal politika açısından kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan vakıfların önemli bir araç haline gelmesine neden olmuştur. Ahiret inancının İslam kültüründe imanın şartlarından olması kar amacı gütmeyen kurumların doğmasında önemli etkiler meydana getirmiştir. İslam'ı seçen Türklerde yardımlaşma, yerleşmiş bir toplumsal ahlaka dönüşmüştür. Vakıflar özellikle Selçuklulardan beri sosyal hizmet, gelir dağılımı, istihdam gibi birçok sosyal politika alanında varlık göstermiştir.

Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde, devlet ricalinin vakıf yönetimlerinde yer alması ve kendi mülklerinden de vakfetmeleri, halka müspet örnek olmuş ve *sosyal millet* anlayışının gelişmesine katkıda bulunmuştur. Sosyal millet anlayışı, devletin ekonomik yükünü azaltırken sosyal dayanışma ve muhabbeti artırmıştır. Bu bağlamda ekonomik zorluk, doğal felaketler ve savaş gibi olağanüstü dönemlerde dayanışmanın en yüksek seviyede olması sağlanmıştır. Selçuklu ve Osmanlı’dan Vakıflar Genel Müdürlüğü’ne devredilen vakıf sayısının 52.000 adet olması bunun en bariz örneğidir. Cumhuriyet döneminde de vakıflara ilgi artmıştır. Yeni kurulan bir devlet olmasına rağmen Osmanlıdan gelen kurumları kendine göre güncellemiştir. Her ne kadar vakıfların eski sosyo ekonomik etkinliği olmasa da birçok ülkeden daha aktif ve disiplinli bir yapı içinde olduğu söylenebilir. Türkiye Cumhuriyeti’nin sosyal bir devlet olması, vakıfların etkinliğini azaltıyor gibi gözükse de aslında devlet – millet bütünleşmesini ve tecrübe aktarımını da sağlayabilecektir.

Cumhuriyet Öncesinde Vakıfların Sosyal Politika Fonksiyonları

“1527/1528 yılı bütçesine göre Osmanlı Devleti’nin toplam bütçe gelirlerinin % 12’si vakıflara aitti” (Zaim, 1989, s.57). Vakıfların bu denli büyük bir bütçeye sahip olması ve bu bütçeyi sosyal hizmetler, sosyal güvenlik, sağlık, alt yapı gibi daha birçok sosyal politika alanında harcama yapmaları, Osmanlı devletine ekonomik anlamda önemli derecede destek sağlarken, *sosyal millet* anlayışının da toplumsal kültür haline gelmesinin önünü açmıştır. Bu bağlamda vakıflar sayısı ve çeşidi açısından altın çağını yaşamıştır. Ayrıca aynı dönemde hiçbir ülkede rastlanamayan düzeyde etkinlik göstermişlerdir.

Birçok alanda Osmanlı devletini yeniden kurumsallaştıran II. Mahmud, vakıf sayısının çokluğu ve dağınlığını bir sorun olarak görmüş ve vakıfların tek elden idaresinin bu sorunu çözeceği inancıyla 1826 yılında Evkaf-ı Hümâyün Nezareti’ni kurmuştur. Bu tarihten sonra Osmanlı devletinde vakıfların genel işleyişi bu kurum tarafından denetime tabi tutulmuştur TDV.(2020, 26, Mart) Evkaf-ı Hümâyün Nezareti. (<https://islamansiklopedisi.org.tr/evkaf-i-humayun-nezareti>).

Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Açısından

İslâm toplumunda merhamet ve yardımlaşma duygularının gelişmiş olması, müntesiplerini yolculara yardım etmek, mübarek günlerde para - yiyecek dağıtmak, fakir kızlara çeyiz hazırlamak, fakirlerin cenazelerini kaldırmak gibi

amaçlar etrafında toplayacak vakıf müesseselerinin doğmasına neden olmuştur (Şeker, 2003, s. 156). İslam medeniyetinin bir üyesi olan Türkler de vakıf müesseselerinin gelişimine önemli katkılar sağlamışlardır.

Selçuklunun varisi olan Osmanlı vakıf konusunda o kadar geniş bir alanda hizmet etmiştir ki neredeyse, hiç bir boşluk bırakmamıştır. Öyle ki mürekkep dağıtma vakfı, sakat hayvanların tedavisini gören vakıflar, kuşlara barınma yerleri tesis ve temin eden vakıflar hatta bu konuda uç bir örnek olarak topaç alacak imkâna sahip olmayan çocuklara topaç temin etme vakfı bile karşımıza çıkmaktadır (Kaan, 1959, s.13). Osmanlıda vakıfların bu yönüyle sadece insanlara değil tüm canlılara hizmet ettiği ve devletin her yönde elini rahatlattığını söylemek mümkündür.

Osmanlı Devleti, bugünkü anlamda ABD gibi STK'ların aktif olduğu ekonomik bir sistemi geliştirmiştir. Bugünkü sosyal devlet anlayışınca kamu hizmeti addedilen bazı hizmetler, Osmanlı'da aralarında hem devlet ricalinin hem de halktan bireylerin bulunduğu vakıflarca karşılanmaktaydı (Yüksel, 1998, s.153).

Vakıfların sosyal hizmetler açısından; hastaneler, kervansaraylar, imaretler kurduğu ve konunun bu bağlamda değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

Hastaneler

İslâm Medeniyetinde sağlık kurumları çeşitli adlar almışlardır. Bunlar arasında en popüler olarak kullanılanı “Sağlık Yurdu” anlamına gelen Dârü’ş-Şifâ’dır. Aynı manada Dârü’s-Sihha, Dârü’l-Âfiye, Dârü’r-Râha, Dârut- Tıp, Mâristan, Bimarhâne, Taphâne, Nekâhethane, Şifâiyye isimleri de kullanılmaktaydı (Ertuç, 2007, S.86).

Hastaların tedavi edildikleri bu yerlere günümüzde hastane adı verilmektedir. Bulaşıcı hastalıkların önüne geçebilmek için gelen yolcuların bir müddet şehir halkından uzak tutularak müşahede altına alındıkları yerler için tecrid-hâne ya da karantina-hâne tabirleri kullanılmıştır (Doğan, 2006, s.22). Günümüzde Covid-19 nedeniyle yaşanan pandeminin karantina şartlarını ortaya çıkardığı gerçeği, vakıflar gibi STK'ların bu süreçte devlete yardımcı olmaları adına ne kadar önemli olduklarını yeniden ortaya koymuştur.

Tolunoğlu Ahmed’in Mısır’da 875 tarihinde yaptığı Dârü’ş-Şifâ, İslâm Medeniyetinde halk yararına veya vakıf esasına göre kurulan Dârü’ş-Şifâların ilk büyük örneğini teşkil etmektedir. Selçuklular döneminde gelişen hastanelerin en önemlileri Şam’da, Bağdat’ta, Mardin ve Musul’da açılan Darü’ş-Şifalardır. Medreselerin bünyesinde açılan Dârü’t-Tıplar, tıp tahsili yaptırmakla birlikte devrinin en gelişmiş hastanelerine de sahip bulunuyorlardı (Şeker, 2003, s. 163 – 164).

Selçuklu ve Osmanlı Medeniyetlerinin en önemli özelliklerinden biri sağlık hizmetlerinin, günümüzdeki gibi *pirim usulüne göre* ya da *özel sektör yani kâr amaçlı teşekküller aracılığıyla* değil, ücret talep etmeyen vakıf kuruluşlarına gördürülmesidir (Sarı, 1985, s.17). Bu müesseselerde çalışan personel ile hasta münasebetleri, günümüz modern tıp merkezlerindekiye oldukça benzerlik göstermektedir (Ateş, 1982, s.82).

Kervansaraylar

İslâm dünyasında vakıf ve hayır duygusu çerçevesinde kurulan, “Ribât”ların devamı olarak kabul edilen, heybetiyle tıpkı bir kaleyi andıran kervansaraylar, yolcuları ve bineklerini barındırmak, kervanları dinlendirmek gibi hizmetler görmüştür. Selçuklu dönemi vakfiyelerinde Kervansaray, Han ve Ribât kelimeleri aynı anlamı ifade etmekteydi. Hem Müslimlerin hem de Gayrimüslimlerin yol emniyetini de tesis etmekte olan kervansaraylar, ortasında geniş avlusu bulunan iki katlı müstahkem binalar şeklinde yapılanmaktaydı. Burada kalan misafirlerin üç günlük yeme, içme ve yatma masrafları bu müesseseler tarafından karşılanırdı (Şeker, 2003, s. 169). Bu tesisler, belli mesafeler ve belli şartlar göz önünde tutularak, ihtiyaç duyulan en uygun yerlerde inşa edilmiştir. Kervanların izleyecekleri yolların özellikleri unutulmamış, yaz ve kış ayları da hesaba katılarak güvenlik önlemleri ile ilgili gereken tedbirler ihmal edilmemiştir (Tuncay, 1984, s.41).

İmaretler

Dar bir ifade ile “aşevi” anlamını ifade eden medrese öğrencisi, yoksul ve yolcuların yemek ihtiyaçlarının temin edildiği İmaret, geniş anlamda ise bir şehir ve kasabanın özünü teşkil eden külliye olarak nitelendirilebilecektir (Kazıcı, 1985, s.261). Bu müessesenin kapsamı içerisinde cami, medrese, bimarhane, aşevi, tabhane, mektep, kervansaray, kütüphane, hamam gibi insan faydasına odaklanan tesisler yer almaktadır. Genellikle merkezinde cami

bulunan bu yapılar şehirlerin kurulup gelişmesinde önemli rol oynamıştır (Doğan, 2006, s.20 – 21).

Dar anlamıyla aşhaneyi ve aşevini ifadesiyle imarethanelerin imkânlarından istifade edenleri şöyle bir tasnife tabi tutabiliriz (Şeker, 2003, s. 160 – 161):

1. Medrese talebesi,
2. Câmi ve hayrat hademesi,
3. Memleket fukarası,
4. Misafirler (âyende ve revende)

Bir memleketten diğerine gelen yolcular, imaretlerde üç gün misafir edilerek yedirilip içirilmekte ve bütün ihtiyaçları imkân ölçüsünde karşılanmaktaydı. Memleketin iktisadi ve sosyal hayatında ilim, imar ve kültürün gelişmesinde büyük bir boşluğu dolduran ve insanların ihtiyaçlarını karşılayan imaret müessesesi, mali imkânların elverişsizliği ve bir kısım siyasi kararlar sonucu, son zamanlarda vazifesini ifa edemez, sadece medrese öğrencilerine bakabilir hale gelmişti (Ergin, 1936, s.44).

Sosyal Yardım ve Dayanışma Hizmetleri

“XVII. asır ortalarında, üç arkadaşıyla birlikte Mısır’dan İstanbul’a kadar 67 günlük bir yolculuk yapan Samuel ben David Yemşel, yol güzergâhında her gece bir han veya kervansaray bulduklarını, bunlardan mahrum iki küçük kasabada ise yolculara tahsis edilmiş misafir odalarında ağırlandıklarını yazmaktadır”. Bu tespit vakıfların; aşevi, misafir evi tesisi, ihtiyaçlara elbise verilmesi, dükkân açmak isteyenlere yardım edilmesi, ihtiyaçlı olanlara ödünç para verilmesi, hapiste olanlara yiyecek - soğuk su verilmesi, halka, çocuklara meyve yedirilmesi, kuşların tedavileri ile ilgilenmek gibi birçok hizmeti yerine getirdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum vakıfların sosyal hizmetleri, hem çok düzenli bir şekilde hem de Müslim - Gayrimüslim ayrımı yapmaksızın icra ettiklerini ispat eder (Kozak, 1994, s. 22-23).

Bununla birlikte sırf toplumsal dayanışmayı temin ederek güçlendirmeye yönelik vakıflarda mevcuttu. Ayrıca Osmanlı vakıf külliyesi toplumsal kaynaşmayı kolaylaştıran bir sosyal merkez hizmeti de görmesinin yanı sıra sosyal katalizör görevini de üstlenen, amacının odağına “insanlığın yücelmesi”,

“hayatın güzelleşmesi”, “insan haysiyetine yaraşır bir asgari seviyenin sağlanması” gibi düşünceleri yerleştirmiştir (Kozak, 1994, s.22 – 23).

Gelir – Servet Dağılımına İlişkin Hizmetleri

Kozak bir tespitinde, “Osmanlı sisteminde kudret servete üstündür; servet kudreti yaratmaz, kudret serveti yaratır; ama kudretin yarattığı serveti, daha üstün kudret her an mahvedebilir; onunla birlikte sahibini de” (Kozak, 1994, s.27) diyerek servet sahibinin durumunu gözler önüne sermektedir.

Osmanlı döneminde vâkıfların çoğu yüksek gelir sahipleriydi. Vakıflar gelir düzeyi yüksek olanlardan gelir düzeyi düşük olanlara doğru bir servet akışı olmadığı halde servet sahibinin servetinin bir kısmının sosyalleşmesidir. Dolayısıyla vakıf burada servet gelir dengesini sağlayan bir müessese olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bunlarla beraber vâkıfların gönüllü olarak kendi servetlerini toplumsal amaçlarla ilelebet topluma bırakmaları toplumdaki gelir dengesi ve dağılımı açısından da dikkat çekici bir husustur (Kozak, 1994, s.28 – 31).

Müsader-i emval; Sultanın, kaynağı meşru olmayan yollarla mal varlığı artan devlet üst yöneticilerinin ya da zenginlerin mülküne el koyması anlamına gelmektedir. Bu uygulama sebebiyle kurulan vakıflarda bu şahısların bir nevi mülk sigortası anlamını taşıyordu. Bu vakıflarda, vâkıf kendi çocuklarını vakfin mütevellisi olarak atayarak çocuklarının gelecek sıkıntılarını gidermiş ve bir nevi çocuklarını eğer hayatta kalırsa kendini sigortalatmış denebilirdi (Özmen ve Çorbalı, 1991, s.487; Kozak, 1994, s.25 – 26).

Vakfin en önemli fonksiyonu sayılabilecek, muhtaçlara sadece o andaki ihtiyaçlarını karşılamaya dönük gelip geçici bir para veya mal verilmesi değil servetin ilelebet bu amaca tahsisi söz konusudur. Özellikle bu servet transferi yönüyle büyük önem taşır (Kozak, 1994, s.25 – 26).

İstihdamı Artırıcı İşlevleri

Hemen her vakıfta, özellikle büyük vakıflarda hizmetlerin yürütülebilmesi için gerekli sayıda personelin istihdamının da öngörüldüğü ve onların maaşlarının da vakfiyede belirtildiği görülmektedir. Dolayısıyla, vakıfların yaygınlığı arttıkça vakıflarda istihdam edilenlerin sayısı da gittikçe artarak önemli miktarlara ulaşmıştır (Kozak, 1994, s.33). Bu yönüyle vakıflar istihdama

da katkı sağlamaktadır. Bununla beraber vakıf çalışanlarından bazıları da gönüllülük esasına göre çalışmaktadır.

İmar ve Bayındırlık Hizmetleri

Osmanlı döneminde vakıfların büyük bir çoğunluğunun, Padişah ve devlet yetkilileri eliyle kurulması yönetim ile halk arasında muhabbet, bağlılık ve devlet – millet bütünleşmesi duygularını perçinlemiştir. Sosyal anlamda birçok hizmet vakıflar ve dernekler eliyle görülmekteydi. XVII. yüzyıl vâkıfları tarafından tesis edilen hayratın yerleşim birimlerine dağılımına baktığımızda. % 68.32'sinin (925 hayratın 632'si) şehirlerde inşa edildiği görülmektedir (Yüksel, 1998, s.160).

Vakıf kurucuları, Osmanlı resmi ulaşım ağını oluşturan ana yolların dışındaki, tali yol olarak nitelediğimiz yolların üzerinde de yaptıkları bir takım tesislerle ve bu yolların bakım ve onarımını sağlayarak sivil yolcuların emniyet içinde gelip geçmelerini temin etmiş oluyordular (Yüksel, 1998, s.156).

Şehirleşme

Bazı vakıf kurucuları, vakıflarının gelir kaynaklarını artıracığına inandıkları imalathaneleri ve ticarethaneleri ihya ederek, hem ülke imarına, ekonomisine ve şehirleşmeye hem de vakıflarına iyi bir gelir kaynağı temin etmiş oluyordular. Devlet yönetiminde bulunan idari ya da adli müesseselerde makam sahibi olan kişiler, doğup büyüdüleri asıl memleketlerine vakıflar aracılığı ile yatırım yapmaktaydılar (Yüksel, 1998, s.157).

Bir kısım vâkıflar, memleketin ıssız ve ücra köşelerinde veya çeşitli yol güzergâhları üzerindeki tekke ve zaviyelere muhtelif gelir kaynakları vakfediyorlardı. Bu tekke ve zaviyeler, gelip geçenlere birer barınak olmakla beraber zamanla memleketin bu ıssız ve ücra köşeleri şenlenip birer yerleşim merkezi hâline geliyordu. Kimi vâkıflar da, toplumda iyi anılmak ve ölümlerinden sonra hayırla yâd edilmek amacıyla, çeşitli sosyal ve dinî müesseseler yaparak ülkenin imarına katkıda bulunuyorlardı (Ergin 1944, s.35).

Böylece, ıssız alanlarda şehirleşmeler başlamış oluyor dolayısıyla ülkenin nüfus, ekonomi ve imarına da ciddi anlamlarda katkıda bulunuyorlardı. Bu sebeple Osmanlı Devletinde vakıfların, ülkenin kalkınmasında ve imarında önemli rol oynadığı söylenebilir. Batıda kilise, belediye ve devletin birlikte

yerine getirebildiği bu hizmeti Osmanlı’da vakıflar tek başına ifa etmiştir. Şehirlerin imarlarında, vakıfların bu denli önemli rol oynamasının sebeplerinden biri de şehirlerin diğer küçük yerleşim birimlerine göre daha kalabalık olmasıdır. Bu sebeple vâkıflarda, toplum nezdinde daha prestijli olunacağı ve daha olumlu bir imaj kazanılacağı düşünceleri öne çıkmış olabilir. Vakıfların, Osmanlı şehirlerinin imarında başlıca rolü, eski vakıfların yanmış veya bir sebeple harap olmuş tesislerini onararak Osmanlı şehirlerinin harabeleşmesini önlemiş olmasıdır (Ertem, 2011, s.36).

Şehirlerde yer alan vakıflara ait dükkân gibi ticarî yerlerin önündeki kaldırımların tamirinin de devletçe vakıflara yaptırıldığı görülmektedir (Yüksel, 1998, s.161).

Vakfiyelerden edinilen bilgiler ışığında Osmanlı şehirlerindeki nüfus artışlarını ve fizikî gelişmeyi takip etmek mümkündür. Vakfiyelerde bütün yapıların kimler tarafından yaptırıldığı, ne zaman ve nerede yapıldığı gibi bilgiler detaylı bir şekilde yer aldığından hem sur içi hem de sur dışındaki her türlü gelişmelerden haberdar olunabiliyordu (Ergin 1944, s.35 – 36).

Su, Yol ve Diğer Alt Yapı Tesisleri

Osmanlı Devletinde derbent teşkilatından oluşan resmi bir ulaşım ve haberleşme ağı, devletin resmi görevlilerince kullanılmak üzere yine devlet tarafından inşa edilmekteydi. Sivil yolcuların kullanımındaki yollar ise vakıflar tarafından hizmete hazır hale getirilmekteydiler. Vakıflar inşa ettikleri yollarda sarnıç, çeşme, su kuyuları hatta bazı yerlerde su küpleri dahi yapmışlardır (Doğan, 2006, s.23).

İslâm Medeniyetinde su, hem temizlik hem hayati bir içecek hem de ibadet için bir araç olarak düşünülmüştür. Hatta “su gibi aziz olasin” deyimini ile de suya bir nevi kutsiyet yüklenmiştir. İşte tüm bu sebepler İslâm kültüründe vakıfların, çeşme ve sebilleri hatta su kemerleri ve su bentleri, inşa etmesine vesile olmuştur (Kazıcı, 1982, s.268).

Evliya Çelebi, Kanuni’nin Mimar Sinan’a yaptırttığı suyollarına nasıl başladığını özetle şöyle anlatır:

“Süleyman Han İstanbul’un su ihtiyacının karşılanması için talepte bulunduğu Mimar Sinan yaptığı araştırma sonucunda İstanbul’un batısında

uzakça bir yerde tatlı sular buldu. Padişah bu suların İstanbul'a getirilmesini isteyince, Mimar Sinan "Padişahım bu çok uzak bir mesafedir. Buradan İstanbul'a on bir saatlik bir yol vardır. Keseleri uç uca dizip bu kadar masrafı göze alırsanız bu büyük hayır size nasip olur. Başka türlü bu işi yapmaya hiçbir memleketin gücü yetmez. İşin doğrusu budur Padişahım" der. Bunun üzerine Kanuni, "Ey Mimar Sinan, evvela bu güzel suların fennen İstanbul'a gitmesi mümkün müdür?" der. O da "Evet Padişahım mümkündür, büyük bir nehir gibi İstanbul'a akar" cevabını verir. Padişah "Sen keseleri uç uca dizersen bu su İstanbul'a varır dedin. Ben inşallah yan yana, birbirine bitişik iki konak dizeyim" der" (Çelebi, 1985, s.116).

Diğer Hizmetler

Bireyler Arasında Bütünleşmenin Sağlanması

Vakıfların gönüllü olarak kendi servetlerini toplumsal amaçlarla ilelebet topluma bırakmaları, toplumdaki gelir dengesi ve dağılımı açısından olduğu kadar toplumsal barışın ve bireylerarası bütünleşmenin de sağlanması noktasında önemli bir görev almaktadır (Şeker, 2003, s. 169).

Nakit İhtiyacının Karşlanması

Vakıflar fakir, düşkün ve kimsesizlere ayni ve nakdi olmak üzere iki şekilde yardım etmişlerdir. Hatta bazı vakıflar belli sayıda fakire devamlı olmak üzere aylık bağlamıştır (Koyunoğlu, 2002, s.215).

Bazı vakıflar belli sayıdaki fakire sürekli aylık bağlamışlar, bazıları da Ramazan ve Bayram günleri gibi belirli günlerde yardım etmişlerdir.

Nakit ihtiyacının karşılanması noktasında yukarıda da bahsettiğimiz avarız vakıflarının (Kozak, 1994, s.23 – 24) görev aldığını belirtmek gerekir. Bu vakıflar bir köy veya mahallede ve esnaf loncalarında hastalık dolayısıyla çalışıp kazanç temin edemeyecek duruma gelenlerin günlük ihtiyaçlarının karşılanması, fakirlerden ölenlerin teçhiz ve tekfini gibi hizmetler sunmuştur. Bu hizmetleri yapmakta kullandığı "Avarız Akçesi Sandığı" ya da "Mahalle Sandığı" adındaki yardım sandığı devlet ve belediye değil tamamen hayır sahiplerince verilirdi. Bu vakıflardan sağlanan yardım nakitleri mahallenin işlerine, mabetlerin ihtiyaçlarına, fakirlere, dullara, yoksullara, yetimlere ve kimsesizlere verilirdi. Ayrıca bu paralar borç olarak verilerek de işletilirdi (Doğan, 2006, s.24 – 25).

Bazı vakıflar öğrencilere burs ücretleri ayırır hatta bu ücretleri muhasebe defterlerine cari gider olarak kaydederlerdi (Unan, 1993, s.55).

Kültür ve Sanat

Genellikle Devlette yüksek kademedeki görevlilerin tesis ettiği vakıflar, Osmanlı şehirlerinde, diğer sosyal hizmetler gibi bütün kültürel faaliyetleri ve hizmetleri temin ediyordu. Vakıf kurucuları, tesis ettikleri vakıflar yoluyla Osmanlı şehirlerinde cami, mescit, medrese, dar ü’l-hadis, dar ü’l-kurra, mektep, muallim hane, imarethane, misafirhane, han, hamam gibi sosyal ve kültürel hizmet müesseseleri yaptırmakla hem şehirlerin imarına, hem de kültürel ve sosyal yönden canlılık kazanmasına katkıda bulunuyorlardı (Yüksel, 1998, s.168 – 169).

Cami ve Mescitler

Osmanlı döneminde ve özellikle İslam kültüründe, cami ve mescitler bugünkü vazifesiyle sadece beş vakit namazın ifa edildiği mekânlar değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel birçok aktivitenin de yer aldığı mekânlardı (Ertem, 2011, s.35). Bu amaçları;

- 1- Bu müesseseler dini eğitim vermek.
- 2- Camilerin imamlığına özellikle koyu Hanefi imamlar getirilerek Şiiilik gibi heterodoks yapıların fikriyatını engellemek.
- 3- Ülke genelinde vâkıfların büyük çoğunluğunun devlet büyükleri olduğu göz önüne alınırsa, bu zatların hem halk nazarında azalan itibarlarını güçlendirmek hem de duayı bir propaganda aracı olarak kullanmak şeklinde sıralayabiliriz (Yüksel, 1998, s.171 – 172).

Mektep ve Medreseler

İslâm’ın ilme verdiği önem Müslüman toplumları ilme yönelmeye teşvik etmiş, ilkokul düzeyinde olan sübyan mekteplerinden, üniversite seviyesinde olan medreselere kadar bütün eğitim birimlerini genellikle vakıflar vasıtasıyla ihdas etmişler ve bütün ihtiyaçlarını yine vakıflar yoluyla mütemediyen karşılamışlardır (Ertuç, 2007, s.89).

Mektep ve muallimhânelerde, çocuklara okuma yazma, öğretiliyor ve bunun yanı sıra hat dersleri de veriliyordu. Medreselerde ise, Arapça gramerin (sarf

ve nahiv) yanı sıra hadis, tefsir, fıkıh ve sair dinî konularda eğitimin yanı sıra fenni ilimlere de yer verilirdi. Bu tür hizmetler de yine vakıflar eliyle görülmüştür. Herhangi bir tarıkata mensup olan vâkıflar ise, yaptıkları eğitim kurumlarında okuyan veya okuyacak talebelerin hem dini eğitim almalarını hem de tasavvufla ilgi eserler okutuluyordu. Medreselerde olduğu gibi darül hadislerde de okutulacak derslerin yine vâkıflarca belirlendiği görülmektedir (Yüksel, 1998, s.171 – 172).

Tekke ve Zaviyeler

Kültürel platformda, özellikle şark ve halk musikisinin gelişmesinde önemli rol alan tekke ve zaviyeler, vâkıflar tarafından yaptırılıp mali desteklerle hem şehirde hem de kırsalda faaliyet göstermişlerdir. Bu müesseselerde dini faaliyetlerin yanı sıra eğitim ve öğretimde verilmekteydi. Vâkıflar bu şekilde kültürel hayata yön vermekte idiler (Yüksel, 1998, s.173 – 175).

Cumhuriyet Sonrasında Vakıfların Sosyal Politika Fonksiyonları

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonra devlet teşkilatının yeniden şekillenmesi, Osmanlı döneminden kalan kurumların ya tamamen ortadan kalkmasına ya da değişmesine neden olmuştur. Bu bağlamda Osmanlı döneminde tüm vakıfların denetimini tek çatı altında toplayan Evkaf-ı Hümâyun Nezareti, Cumhuriyet döneminde değiştirilerek, 2 Mayıs 1920`de, Şer`iyye ve Evkaf Vekâleti olarak kurulmuş, 3 Mart 1924`te Başbakanlığa bağlanarak Vakıflar Genel Müdürlüğü adını almıştır. Vakıflar Genel Müdürlüğü, günümüzde Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı bir kurum olarak hizmetine devam etmektedir. Vakıflar Genel Müdürlüğü'ne verilen yetkiler çerçevesinde Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinden kalan ve yöneticisi hayatta olmayan 52.000 adet Vakıf'ın temsil ve idaresi, bu kuruma devredilmiştir VGM. (2020, 27, Mart) Tarihte Vakıflar. (<https://www.vgm.gov.tr/kurumsal/tarihce/tarihte-vakiflar>).

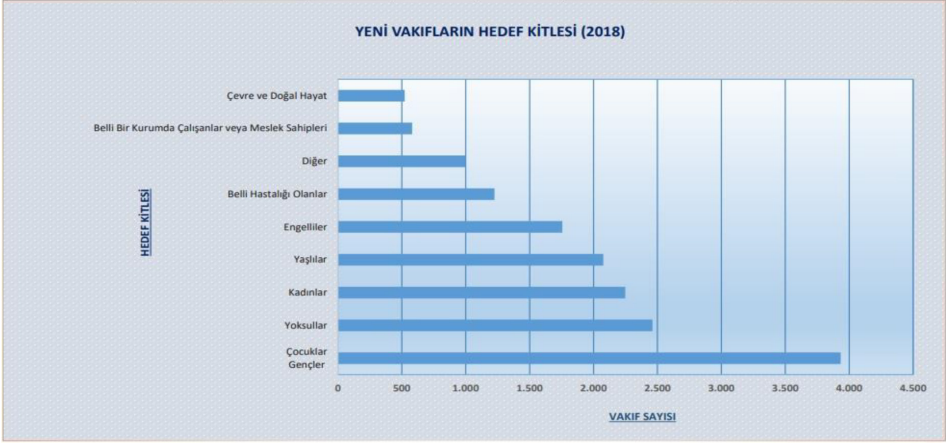
Vakıfların Hedef Kitle Gurupları ve Sosyal Politika Bağlantısı

Vakıflar bir STK olduğundan ana hedef kitleleri de insan olmaktadır. Sosyal politika günümüzde çocuk/genç, kadın, yaşlı, engelli gibi toplumsal kitleleri, dezavantajlı guruplar içerisinde zikretmektedir. Bu kapsamda sosyal politika disiplini, dezavantajlı guruplar için çareler aramaktadır. Vakıfların hizmetlerinde, dezavantajlı gurupları öncelemesi ve daha çok onlara yoğunlaşması hem devlet

üzerindeki ekonomik yükün hafiflemesine hem de temelinde gönüllülük esasına dayanarak çalışan vakıf personelinin *sosyal millet* duygusunu yaygınlaştırmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda vakıflar, sosyal politik varlığı ile de önemli hizmetler icra etmektedir.

YENİ VAKIFLARIN HEDEF KİTLESİNE GÖRE DAĞILIMI (2018)

HEDEF KİTLESİ / VAKIF SAYISI	Çocuklar Gençler	Yoksullar	Kadınlar	Yaşlılar	Engelliler	Belli Hastalığı Olanlar	Diğer	Belli Bir Kurumda Çalışanlar veya Meslek Sahipleri	Çevre ve Doğal Hayat
	3.933	2.461	2.248	2.076	1.756	1.225	997	581	523
(%)	24,9%	15,6%	14,2%	13,1%	11,1%	7,8%	6,3%	3,7%	3,3%



Grafik 4. Vakıfların Hedef Kitleleri

Kaynak: VGM. (2020, 27, Mart) Yeni Vakıfların Hedef Kitleleri
https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/10-yeni-vakiflarin-hedef-.pdf

Tablodaki veriler, Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün 2018 yılına ait Yeni Vakıfların hedef kitesine ait bilgileri içermektedir. Bu veriler incelendiğinde Yeni Vakıfların Türkiye’de en çok çocuklar ve gençler, sonrasında sırasıyla yoksullar, kadınlar, yaşlılar, engelliler, belli hastalığı olanlar ile ilgilendiği bilgisi yer almaktadır. Tüm hizmet oranları incelendiğinde dezavantajlı guruplar arasında yer alan bireylere vakıfların hizmet dağılımı %78,9’dur. Bu veriler bize vakıfların, sosyal politikanın dezavantajlı olarak gördüğü gurupları ne kadar önemsedini ve öncelediğini açıkça göstermektedir. Geçmişte olduğu gibi günümüzde de vakıflar, sosyal açıdan hizmete ve yardıma muhtaç kesimlere öncelik tanıyarak sosyal bütünlüğün korunmasının yanı sıra çalışma çağında bulunan genç, kadın ve engellileri de ekonomik hayata kazandıracak faaliyetleri ifa etmektedirler. Bununla birlikte bu kurumların bir örnek teşkil etmesi yönüyle de sosyal ahlakın gelişimine de vesile olmaktadır.

Bunun yanı sıra belli bir kurumda çalışanlar ve meslek sahiplerini de hedef kitesine alan vakıflar bu yönüyle de çalışma yaşamına ve emek piyasasına destek vermektedir. Belirli kurumlarda çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyerek nitelikli emek talebi açığını kapatmaya çalışmakta ve emek piyasası dengesine katkıda bulunmaktadır.

Yine çevre ve doğal hayata dair çalışmalar yapan vakıflar, insan yaşamına, doğal yaşama ve şehirleşmeye katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda vakıfların odağının her ne kadar insan olduğunu ifade etsek de aynı zamanda tüm canlı hayatı da odağına almaktadır. Böylece kâr gütmeyen bir sivil toplum kuruluşu olan vakıfların, hem ülke ekonomisine hem de genel anlamda sosyal hayata önemli getirileri olan vazgeçilmez bir sosyal politika aracı olduğu kabul edilebilir.

Vakıfların Kurdukları Müesseseler Vasıtasıyla İcra Ettikleri Hizmetlerin Sosyal Politika Bağlantısı

Vakıflar tarafından yapılan tesisler incelendiğinde kurulan tesis ile verilen hizmet arasında bir paralellik olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin okul ya da üniversite tesisine sahip olan bir vakıf, eğitim alanında hizmet vermektedir. Buradaki verilerin asıl özelliği, *kâr amacı olmayan tesislerin* vakıfların uhdesinde bulunmasıdır. Bu yönüyle vakıflar doğrudan sosyal politika aracı olarak kullanılmakta ve genellikle dezavantajlı gruplara hizmet sunmaktadır.

Tablo 3

Vakıfların Tesis Türü Bakımından Dağılımı

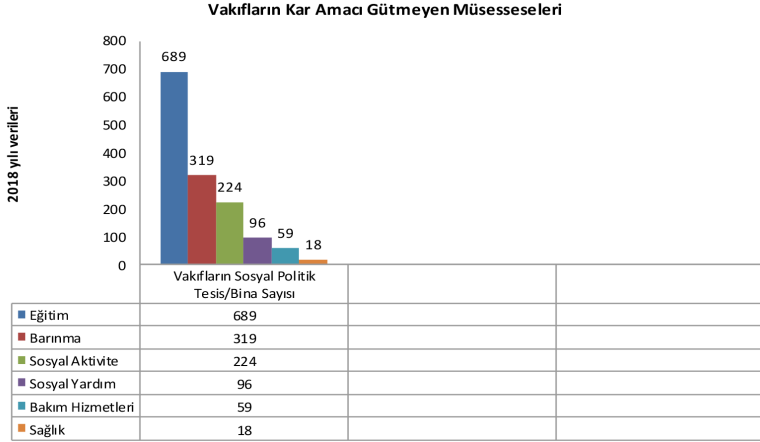
TESİS / MÜESSESE	2014	2015	2016	2017	2018
Yurt / Pansiyon	211	215	204	199	201
Misafirhane	124	129	116	115	118
Kamp Tesisi / Dinlenme Tesisi	16	17	16	17	15
Kreş ve Gündüz Bakımevi	13	19	23	24	23
Yatılı Çocuk Yuvası / Gençlik Merkezi	14	16	13	15	13
Stajınma Evi / Kadın Misafirhanesi	5	7	8	6	6
Huzurevi	14	14	14	14	17
Aşevi / Aşocağı	96	101	93	92	96
Hastane / Dispanser / Sağlık / Rehabilitasyon Merkezi	13	12	15	14	18
Kütüphane	152	150	146	155	147
Okuma Odası / Kitaplık	145	150	144	157	157
Eğitim / Kurs Tesisi	114	128	127	126	131
Dershane	25	26	23	27	24
Sergi Salonu	36	40	43	52	47
Konferans Salonu	144	138	144	144	129

Spor Sahası	31	32	31	32	31
Spor Salonu	25	27	27	29	25
Lokal	33	30	26	27	33
Dini Eğitim / Kuran Kursu	136	132	137	148	144
Özürllüler Okulu / Çocuk Terapi Merkezi	5	7	8	6	9
Anaokulu / İlköğretim Okulu / Lise	34	38	35	38	33
Üniversite (Fakülte / Yüksekokul)	48	45	41	44	49
Diğer	183	163	162	155	182
TOPLAM	1617	1636	1596	1636	1648

Kaynak: VGM. (2020, 27, Mart) Kar Amacı Olmayan Tesisler https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/11-kar-amaci-olmayan-tesi.pdf

Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün 2014 – 2018 yılları arasındaki verileri incelendiğinde, kâr amacı gütmeyen tesisler bazında vakıfların kurduğu tesislerin, vakıfların sosyo-ekonomik katkılarının yadsınamaz olduğu görülmektedir. Bu bağlamda en fazla tesis ya da müessese; 201 adet ile yurt / pansiyondur. Onu müteakiben sırasıyla okuma odası / kitaplık, kütüphane, dini eğitim / Kuran kursu, eğitim / kurs tesisi, konferans salonu, misafırhane, aşevi / aş ocağı, üniversite, sergi salonu, ana okulu / ilköğretim okulu / lise, lokal, spor sahası, spor salonu, dersane, kreş ve gündüz bakımevi, hastane / dispanser / sağlık / rehabilitasyon merkezi, huzurevi, kamp/dinlenme tesisi, yatılı çocuk yuvası / gençlik merkezi, özürllüler okulu / çocuk terapi merkezi, sığınma evi / kadın misafırhanesi yer almaktadır.

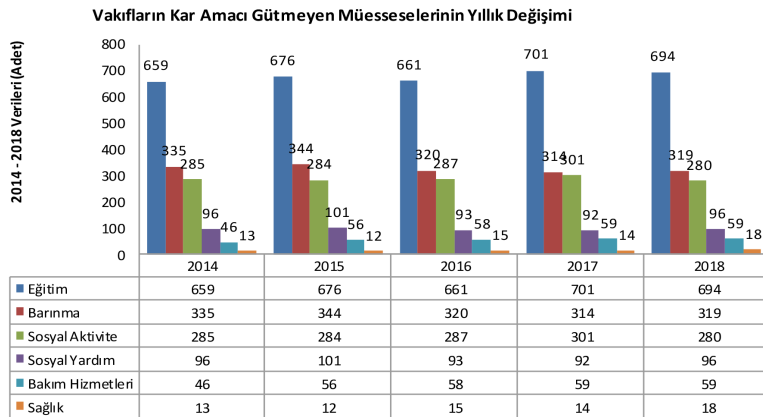
Cumhuriyet döneminden sonra kurulan Yeni vakıfların barınma, sosyal aktivite, bakımevi hizmetleri, sosyal yardım, sağlık ve eğitim alanlarında kurdukları tesisler herhangi bir kar amacı gütmemektedir. Vakıfların kurdukları bu tesisler, sosyal politikanın bir aracı olarak toplumsal hizmeti ifa etmektedir.



Grafik 5. Vakıfların kar amacı gütmeyen müesseseleri

Kaynak: VGM. (2020, 27, Mart) Kar Amacı Olmayan Tesisler https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/11-kar-amaci-olmayan-tesi.pdf

2018 yılında, kurulmuş olan tesislerin en fazla eğitim alanında yer aldığı ve toplumsal ihtiyacı bu yönde karşılamaya çalıştığı görülmektedir. Müteakiben barınma, sosyal aktivite, sosyal yardım, bakım hizmetleri ve sağlık alanında vakıfların kar amacı gütmeyen tesisleri mevcuttur. Burada dikkat çeken bir husus liberal devlet anlayışında dahi, devletin hizmet vermesi beklenen eğitim ve sağlık alanlarında, sosyal bir devlet olan Türkiye Cumhuriyeti'nde yadsınamayacak sayıda tesis / bina vakıflar eliyle yapılmıştır. Sonuç itibarıyla vakıfların, gönüllülük esasına dayalı çalışan ve kar amacı gütmeyen bir sosyal politika aracı olduğu açıktır.



Grafik 6. Vakıfların kar amacı gütmeyen müesseselerin yıllık değişimi

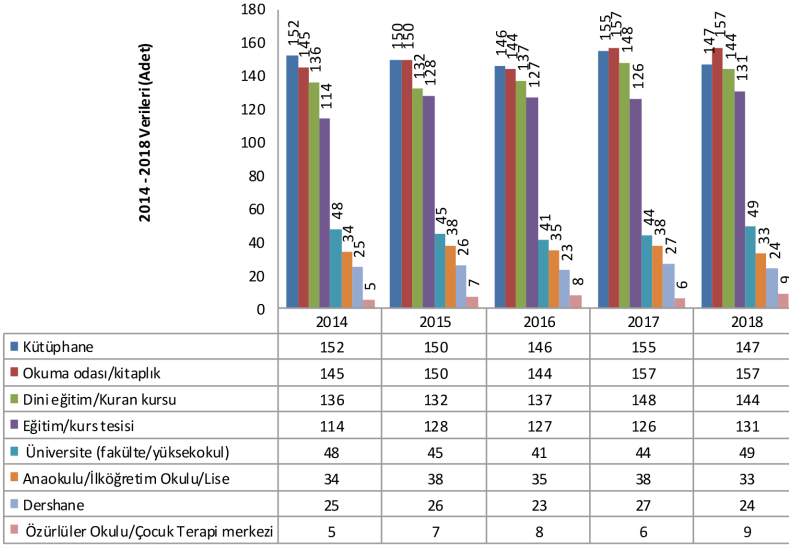
Kaynak: VGM. (2020, 27, Mart) Kar Amacı Olmayan Tesisler https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/11-kar-amaci-olmayan-tesi.pdf

Grafik 6’da eğitim, barınma, sosyal aktivite, sosyal yardım, bakım hizmetleri ve sağlık alanında vakıflar genel müdürlüğünün yayımladığı 2014 – 2018 yıllarına ait verilere dayanarak, vakıfların kar amacı gütmeyen kurdukları tesisler incelendiğinde eğitim alanında küçük sayılarla ifade edilebilecek değişimler yaşanmıştır. 2014 – 2018 yılları boyunca eğitim tesislerinde, sıralı olarak sayıca artan – azalan bir dalgalı değişim gözlemlenmiştir. Bununla beraber eğitim alanında yapılan tesis yatırımlarının diğerlerine nazaran açık ara önde olduğu görülmektedir. Barınma, sosyal aktivite, sosyal yardım, bakım hizmetleri ve sağlık alanlarında 2014 – 2018 verileri sırasız artan – azalan bir değişim gözlemlenmektedir. Eğitim tesislerinin ardından müessese türünde, barınma ve sosyal aktivite, tesis sayısı olarak birbirine neredeyse yakın sayıda seyretmektedir. Benzer sayısal ilişki sosyal yardım ve bakım hizmetlerine ait tesislerde de geçerlidir. Vakıfların hizmet ettiği alanlar arasında en az müessese sağlık türünde verilmiştir. Bunun başlıca nedenleri arasında sağlık sektörünün diğer sektörlerle nazaran daha maliyetli tesis edilmesini sayabiliriz.

Vakıfların Kurdukları Eğitim Tesislerinin Sosyal Politika Bağlantısı

Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün 2014 – 2018 yılları arasındaki verileri kapsamında, vakıfların eğitim alanında kâr amacı gütmeyen yapmış oldukları müesseseler; kütüphane, okuma odası / kitaplık, dini eğitim / Kuran kursu, eğitim / kurs tesisi, üniversite, anaokulu / ilköğretim / lise, dersane, özürllüler okulu / çocuk terapi merkezi şeklindedir.

Eğitim Alanında Vakıfların Kar Amacı Gütmeyen Müesseselerinin Yıllık Değişimi



Grafik 7. Eğitim alanında vakıfların kar amacı gütmeyen müesseseleri

Kaynak: VGM. (2020, 27, Mart) Kar Amacı Olmayan Tesisler, Eğitim

https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/11-kar-amaci-olmayan-tesi.pdf

Vakıfların eğitim alanında yaptığı müesseseler, hem eğitimi doğrudan etkileyecek anaokulu, ilköğretim, lise ve üniversite gibi hem de eğitime destek sağlayacak kütüphane, dershane, kurs gibi yapılarla sosyal politika işlevini icra etmektedir. Bununla beraber vakıflar eğitim hizmetini gerçekleştirirken, sosyal hayatın önemli bir parçası olan dini eğitimlerde de aktif rol almaktadır. Bu bağlamda vakıflar tarafından kurulan dini tesisler, diğer müesseseler arasında sayıca en fazla üçüncü sıradadır. Ayrıca sosyal politikalar açısından dezavantajlı gruplar arasında yer alan engellilerin de eğitimini önemseyen vakıflar, özrümlüler okulu / çocuk terapi merkezleri de kurmuşlardır.

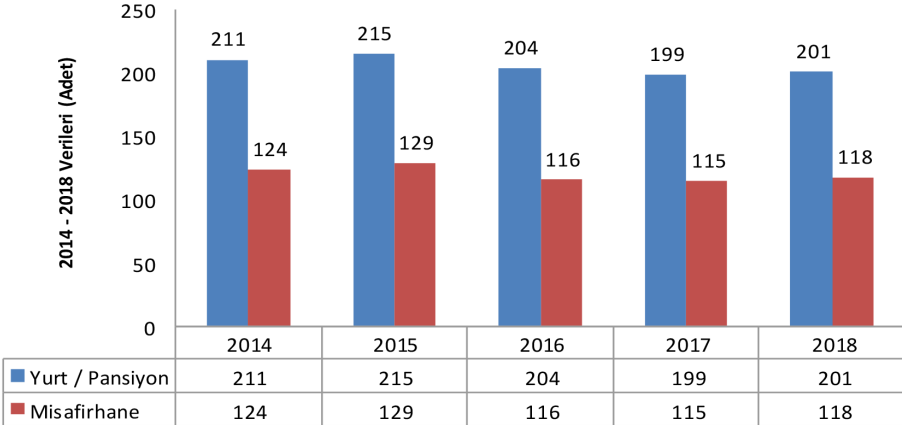
Kütüphane, okuma odası/kitaplık, dini eğitim/Kuran kursu, eğitim/kurs tesisi, anaokulu/ilköğretim/lise, dershane ve özrümlüler okulu/çocuk terapi merkezlerine ait tesis ve müesseselerin sayısı, 2014 – 2018 yılları arasında dalgalı bir artış – azalış trendi göstermiştir. Vakıfların kurduğu üniversite düzeyinde tesisler ise 2015 ve 2016 yıllarında sayıca azalmakta olup 2017 ve 2018 yıllarında sayıca artış meydana gelmiştir. Ayrıca 2018 yılı verileri üniversite yapıları arasında 2014 yılından itibaren en üst sayıya ulaşmıştır.

Vakıfların Kurdukları Barınma Tesislerinin Sosyal Politika Bağlantısı

Barınma temel ihtiyaçlar arasında yer almaktadır. Özellikle öğrencilerin ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanan yurtlar, ekonomik durumu iyi olmayan ailelerin çocuklarının eğitim hayatının önündeki önemli bir engeli kaldırmaktadır. Yurtlarda sadece barınma hizmeti verilmemekte ayrıca yemek hizmeti de sunulmaktadır.

Misafirhaneler Selçuklu – Osmanlı dönemlerinde bir nevi kervansarayların görevini icra etmektedir. Günümüz misafirhaneleri, genellikle başka şehirlerde, kısa zamanlı kalma zarureti ortaya çıkan bireylerin hizmetinde kullanılmaktadır. Bu tesislerde de yine barınmanın yanı sıra yemek hizmeti de verilmektedir. Vakıfların kâr amacı gütmeyen müesseseleri arasında en fazla sayıda yurt/pansiyon bulunmaktadır. Dolayısıyla bu hizmetleri ile vakıflar önemli bir sosyo – ekonomik açığı doldurmaktadır. Yurt/pansiyon ve misafirhaneler sayıca 2014 – 2018 yılları arasında, dalgalı bir artış – azalış trendi göstermiştir.

Barınma Alanında Vakıfların Kar Amacı Gütmeyen Müesseselerinin Yıllık Değişimi



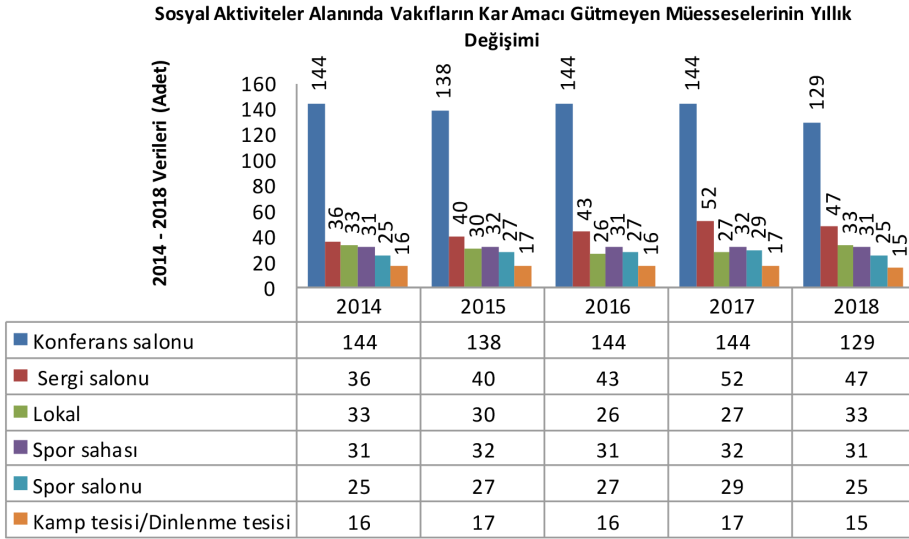
Grafik 8. Barınma alanında vakıfların kar amacı gütmeyen

Kaynak: VGM. (2020, 27, Mart) Kar Amacı Olmayan Tesisler, Barınma

https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/11-kar-amaci-olmayan-tesi.pdf

Vakıfların Kurdukları Sosyal Aktivite Tesislerinin Sosyal Politika Bağlantısı

Sosyal aktiviteler kültürel değişimler üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu tür sosyal tesisler genellikle kültürel düzeyde toplumsal ihtiyacı karşılamayı amaçlamaktadır. Türkiye’de bu anlamda toplumsal ihtiyaçları karşılamak adına kurulan konferans salonu, sergi salonu, lokal, spor sahası, spor salonu ve dinlenme/kamp tesisleri vakıflar tarafından da kurulmuştur.



Grafik 9. Sosyal Aktivite Alanında Vakıfların Kar Amacı Gütmeyen Müesseseleri

Kaynak: VGM. (2020, 27, Mart) Kar Amacı Olmayan Tesisler, Sosyal Aktivite

https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/11-kar-amaci-olmayan-tesi.pdf

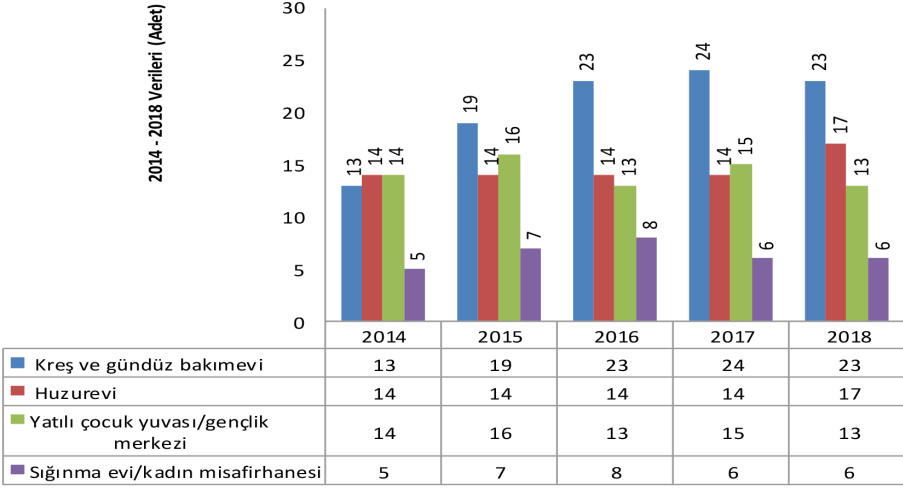
Özellikle sosyo – kültürel anlamda içtimai ihtiyaca cevap veren bu müesseselerin sayısı azımsanamayacak kadar çoktur. Sergi salonu ve spor salonu tesisleri, 2014 – 2017 yılları arasında sayıca artmıştır. 2018 yılında ise her iki tesis türünde de azalmalar görülmektedir. konferans salonu, lokal, spor sahası ve dinlenme/kamp tesisleri ise 2014 – 2018 yılları arasında, dalgalı bir artış – azalış trendi göstermiştir.

Vakıfların Kurdukları Bakım Hizmetleri Tesislerinin Sosyal Politika Bağlantısı

Bakım hizmetlerini ifa eden tesisler, özellikle çalışanlar için önemli müesseselerdir. Kreş ve gündüz bakım evleri, çalışanların günün yaklaşık 10

– 12 saatini²² iş hayatında geçirdiklerinden, çocukların bakımında iş – yaşam dengesinin²³ sağlanmasında önemli müesseselerdir. Bu anlamda kreş ve gündüz bakımevleri çalışanların verimliliğini artırdığı gibi yaşamsal stresini de azaltmaktadır (Yılmaz, 2019,s.189). Bu alanda da faaliyet gösteren vakıfların çalışma hayatına ne denli katkı sağladığı aşikârdır.

Bakım Hizmetleri Alanında Vakıfların Kar Amacı Gütmeyen Müesseselerinin Yıllık Değişimi



Grafik 10. Bakım Hizmetleri Alanında Vakıfların Kar Amacı Gütmeyen Müesseseleri

Kaynak: VGM. (2020, 27, Mart) Kar Amacı Olmayan Tesisler, Bakım Hizmetleri
https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/11-kar-amaci-olmayan-tesi.pdf

Yatılı çocuk yuvası ve huzurevi ise çocukların, gençlerin ve yaşlıların dezavantajlı guruplar arasında yer alması ve yaşam mücadelelerini devam ettirebilmeleri için önemli tesislerdir. Çocukların ve gençlerin, karakterlerinin oluştuğu ve oturduğu bu dönemlerinde ya ailelerini kaybetmeleri ya da bir sebeple ailelerinden uzak kalmaları sonucunda çocuk yuvası, gençlik merkezi gibi tesislerde hayatlarını geçirebilmektedirler. Devletin bu sosyal ihtiyacı karşılamasının yanı sıra vakıfların da bu ihtiyaca bir şekilde cevap veriyor olması neslin geleceği açısından önemli toplumsal katkılar sağlamaktadır.

22 Yemek, dinlenme ve işe gitmek için yolda geçen zaman gibi süreler çalışma hayatının kapsamı içindedir. Normal şartlarda haftalık çalışma süresi yasal olarak en çok 45 saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre haftanın günlerine eşit olarak bölünür (4857/md.63). Bu da günlük ortalama 8 saatin çalışma hayatında geçeceğini göstermektedir.

23 İş – yaşam dengesi konusunda detaylı bilgi için bakınız; Yılmaz, 2019, s.184 – 190.

Kadın sığınma evleri ya da kadın misafir haneleri, dezavantajlı guruplar arasında yer alan kadınların, özellikle aile içi şiddete maruz kalmalarına hatta kadın cinayetlerine engel olmak adına sosyo – kriminolojik bir araç olarak işlev görmektedir. Yine bu sosyal ihtiyaca da cevap veren vakıflar, toplumsal yaşamda hiç istenmeyecek şiddetin de önüne geçecek bir hizmeti ifa ederek kolluk güçlerine de dolaylı bir katkı sağlamaktadır.

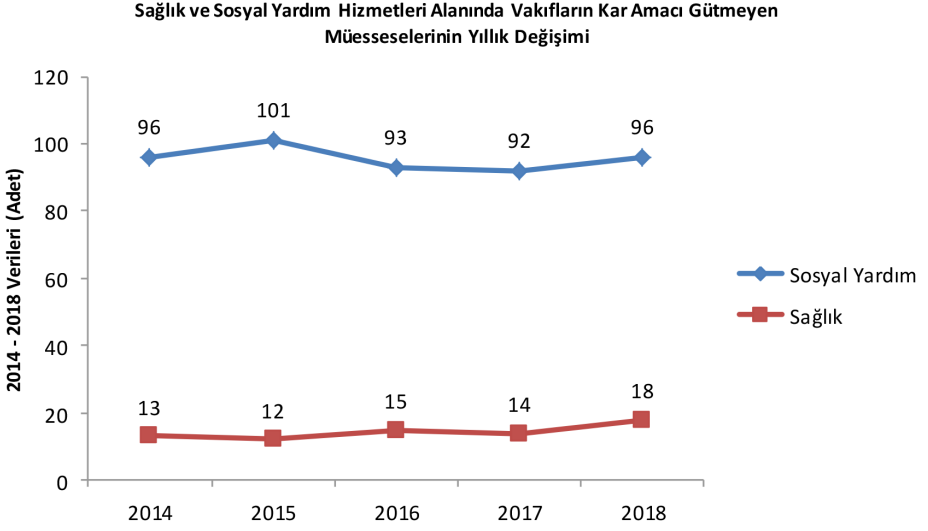
Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün yayınladığı veriler çerçevesinde; kreş ve gündüz bakımevleri 2014 – 2017 yılları arasında sayıca sürekli artış göstermiş, 2018 yılında bu sayıda azalma olmuştur. Huzurevi sayısı 2014 – 2017 yılları arasında sabit kalmış 2018 yılında artış göstermiştir. Yatılı çocuk yuvası / gençlik merkezi ve sığınma evi / kadın misafirhanesi sayısı dalgalı bir artış – azalış trendi göstermiştir.

Vakıfların Kurdukları Sağlık ve Sosyal Yardım Tesislerinin Sosyal Politika Bağlantısı

Sosyal devletin hatta liberal devlet mantığının dahi kabul ettiği sağlık sisteminin devlet eliyle yapılması gerekliliği düşüncesi kabul görmüş bir görüştür. Buna rağmen sosyal bir devlet olan Türkiye Cumhuriyeti'nde vakıflar bünyesinde; hastane, dispanser, sağlık - rehabilitasyon merkezi olarak kullanılan tesisler kurmuşlardır.

Sosyal politik gereklilikler çerçevesinde yapılan tesisler, sosyal ekonomik katkılar sağlamaktadır. Sosyal düzeyde en önemli katkısı *halk sağlığına faydalı* olmasıdır. Ekonomik düzeyde istihdamı artırıcı etkileri ise yadsınamaz düzeydedir. Bununla birlikte sağlık sektöründe istihdam türü nitelikli ve yetenekli işgücüdür. Yetkin emek talebinin zor karşılanan bir talep olması ise bir dezavantaj olarak da düşünülebilir. Verimlilik açısından düşünüldüğünde nitelikli işgünün elde tutulması adına işyeri şartlarının iyileştirilmesi genel verimliliği de artıracaktır (Yılmaz, 2019, s. 166 – 170).

Temel insan ihtiyaçları arasında yer alan beslenme insan için bir zorunluluktur. Sosyal yardımlar çerçevesinde temel insani ihtiyaçlar kapsamında gıda ihtiyacını karşılayabilmek adına vakıflar tarafından aşevleri kurulmuştur. Aşevleri evsiz, evi olsa da gıda teminin de sıkıntı yaşayan bireylerin bu temel ihtiyacını günlük ve düzenli olarak karşılamaktadır. Aşevi karşılıksız ve pişmiş gıda sunumu ile önemli bir sosyal ihtiyacı karşılayarak başta toplumsal olmak üzere ekonomik, psiko – sosyal, sosyo – kriminolojik birçok sıkıntılı sürecin önüne geçmektedir.



Grafik 11. Sağlık ve Sosyal Yardım Alanında Vakıfların Kar Amacı Gütmeyen Müesseseleri

Kaynak: VGM. (2020, 27, Mart) Kar Amacı Olmayan Tesisler, Sağlık ve Sosyal Yardım
https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/11-kar-amaci-olmayan-tesi.pdf

Vakıflar Genel Müdürlüğü’nün 2014 – 2018 yılları arasındaki verileri kapsamında, vakıfların sağlık alanındaki müessese sayısı, azalan – artan bir seyir izlemektedir. Bu tesislerin 14 adet ile en az sayıda olduğu sene 2015 iken en fazla sayıya ulaştığı yıl 18 adet ile 2018 yılıdır.

Sosyal yardımlar kapsamında aşevi, aş ocağı sayısı 2014 – 2018 yılları arasında artan – azalan bir seyir izlemektedir. Bu tesislerin 101 adet ile en fazla sayıda olduğu sene 2015 iken en az sayıda olduğu yıl 92 adet ile 2017 yılıdır.

Sonuç

İnsan toplumunu ekonomik, sosyal, kültürel, siyasi ve daha birçok alanda kökten değiştiren devrimler tarım ve sanayi devrimleridir. Tarım devrimi yerleşik hayata geçişe, şehirleşmeye ve devlet sistemlerinin doğmasına neden olmuştur. Bu dönüşümler sanayi devrimi doğana kadar devam etmiştir. Tarım devrimi ile sanayi devrimi arasında neredeyse 12.000 yıllık bir zaman vardır. Sanayi devrimi ise yine insan toplumunda kökten değişiklikler meydana getirmiştir. Öyle bir dönüşüm ki yüz yıl içerisinde tarım devriminden sanayi devrimine kadar geçen süreden daha fazla dönüşüm meydana gelmiştir.

İlk sanayi devrimi beraberinde köklü değişiklikler getirmiştir. Başta üretim sistemleri ve çalışma hayatını dönüştüren bu devrim kendini insanın olduğu her sahada açıkça hissettirmiştir. Öyle ki devlet yapılanmaları da 12 bin yıl sonra yeniden değişmiş, Avrupa’da kölelik sistemi yerine vatandaşlık hakkı ortaya çıkmış, yeni ve devasa şehir hayatları doğmuş, ilk defa dünya çapında insan hakları ortaya çıkmıştır. Ayrıca sanayi devriminin beraberinde ilk defa ortaya çıkardığı işçi – işveren sınıfı, sendikalar, devasa işletmeler çalışma hayatının daha da zorlaşacağına göstergesiydi. İşçi sınıfının sefalet ücreti alması, insan biyolojisinin dayanamayacağı 18 – 22 saat çalışmaları, kötü çalışma koşulları vb. durumlar sosyal politikanın doğmasına neden olmuştur. Sosyal politika başta kapital ekonomik yapı ile yeni emek piyasasını uyumlaştırma üzerine ortaya çıksa da, ilerleyen zamanlarda tüm sosyal hayatın içine nüfuz etmiştir.

Endüstri devriminin dört aşamalı süreci incelendiğinde;1784 yılında ilk mekanik dokuma tezgâhının kurulması, su ve buhar gücünün kullanılmaya başlaması ile ilk sanayi devrimi ortaya çıkmıştır. Mekanik üretim tesisleri bu süreçte kurulmaya başlamıştır. II. Sanayi devrimi ile ilki arasında neredeyse yüz yıllık bir zaman vardır. 1870’de ortaya çıkan II. Sanayi devriminde, ilk montaj hatları kurulurken kullanılan enerji türü elektrik enerjisi olmuştur. Üretim metotlarında da yenilikler yaşanmış, iş bölümü ve seri üretim ortaya çıkmıştır. 1969 yılında ilk programlanabilir mantık devrelerinin üretimi, ikincisi ile arasında yine yaklaşık yüz yıllık bir süre olan III. Sanayi devrimini doğurmuştur. Aradan geçen kırk yıllık süreden sonra günümüzü de içine alan Endüstri 4.0 yeni bir devrim olarak ortaya çıkmıştır.

Vakıf, insanoğlunun sosyal hayata geçtiği dönemlerden itibaren ve birçok medeniyette var olduğu iddia edilen bir müessesedir. Fakat bu müessese İslâm Medeniyeti’nde olduğu gibi neredeyse tüm sosyal etkinlikler yerine, sadece dini tesislerin inşasında bulunmuştur. İslâm Medeniyeti’yle çok farklı anlamlar kazanan vakıf, en güçlü etkisini İslamlaşmış Türklere göstermiştir.

Selçuklu döneminde etkinliği artan vakıflar, Osmanlı döneminde altın çağını yaşamıştır. Gelişen bir kurum çeşitlenir dolayısıyla branşlaşmayı beraberinde getirir. Bu bağlamda Osmanlı döneminde vakıfların türlerinin oldukça fazla olduğu gözlemlenmektedir. Bu da vakıf müessesesinin ne kadar geliştiğinin bir göstergesidir.

Osmanlı döneminde vakıflar, sosyal güvenlik ve sosyal hizmetler alanında hastaneler, kervansaraylar, imaretler kurarak önemli hizmetler ifa etmişlerdir. Yine sosyal dayanışma, gelir – servet dağılımı, istihdamı artırıcı özelliği ile bugünkü anlamda sosyal devletin yapacağı işleri yerine getirmiştir. Bunun en başta ekonomik etkileri devletin elini güçlendirmiştir. Ayrıca sosyal düzeyde birlik ve beraberliği de perçinleyerek, sosyal millet kavramını kültür haline getirmiştir. İmar ve bayındırlık alanında şehirleşme, yol, su, alt yapı hizmetlerini de yerine getirmiştir. Osmanlılar aynı dönemdeki batılı devletlerin, kilise – yerel yönetim – devlet tarafından ancak birlikte yerine getirilebilen birçok faaliyeti vakıfların yalnız başına ifa edebilmesi bu kuruluşların ne kadar kurumsallaştığının ve güçlü olduğunun açık kanıtıdır. Ayrıca vakıfların büyük bir çoğunluğunun Padişah ve devlet yetkilileri eliyle kurulması yönetim ile halk arasında muhabbet, bağlılık ve devlet – millet bütünleşmesi duygularını perçinlemiştir.

Vakıf sayısının artması vakıf çalışanlarının artması ile doğru orantılı olacağı düşüncesinden hareketle, istihdamın da direkt olarak pozitif etkileneceğini sarih hale getirmektedir. Osmanlının çöküşü ile birlikte vakıflar hem gücünü hem de önemini yitirmiştir.

Dikkat çeken başka bir nokta ise batılı işgalcilerin, Osmanlıyı işgal ederken, aşmakta zorlandıkları başlıca kurumun vakıflar olmasıdır. Vakıflar bu görevinden dolayı batılı müsteşriklerin hedef tahtası olmuştur. Günümüz vakıfları ise canlanma aşamasındadır. Şuan için vakıfların eskiye nazaran son derece yetersiz olduğu düşünülmektedir.

Türklerde vakıf kurumunun ne kadar önemsendiği, Cumhuriyet döneminde kurulan bugünkü adıyla Vakıflar Genel Müdürlüğü’ne, Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinden kalan 52.000 adet vakfın devredilmesi iyi bir örnek olmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti her ne kadar sosyal bir devlet olsa da vakıf kültürü gelişmiş olan Türk milleti, bu kültürü devam ettirmektedir. Bu bağlamda vakıflar bir sosyal politika aracı olarak işlev görmektedir.

Türkiye döneminde vakıflar, dezavantajlı gurupları daha çok hedef kitlesi olarak seçmiştir. Bu kapsamda dezavantajlı guruplara verilen hizmetler tüm hizmetlere oranla %78,9’dur. Bundan faydalanan dezavantajlı gurupların çoğunun çocuk ve kadın olması, çalışma çağında nüfusu dinamik hale getirecektir. Bu çerçevede eğitim, kreş, yurt, sığınma merkezleri gibi hizmetler sunan vakıflar, özellikle çocuk, genç ve kadınların sosyo – ekonomik

gelişimlerini desteklemektedir. Böylece işgücüne katılım oranı artarak ekonomik hayat desteklenmiş olacaktır. Kadınlara verilen barınma desteği ile ileride doğacak kriminolojik sorunların da ortaya çıkmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Kreş ve gündüz bakım evleri ile vakıflar, iş – yaşam dengesinin kurulmasına da yardımcı olmaktadır. Huzurevleri ile yaşlı nüfusun bakım hizmetlerini ifa ederek toplumsal bir yarayı da ayrıca sarmaktadır.

Yine vakıfların, verdiği hizmetler ve hedef kitlesi incelendiğinde, belli kurumlarda çalışanların ve meslek sahiplerinin yetenek ve becerilerini artırıcı politikalar uygulayarak, emek piyasasının regülasyonuna yardımcı olduğu gözlemlenmektedir.

Sağlık sektöründen günümüzde, prim ödeyerek devletten ya da ücretine mukabil özel sektörden yararlanılabilmektedir²⁴. Vakıflar bu alanda da hizmet vererek sosyal politik bir araç görevi görmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

24 Bazı istisnalar bulunmaktadır. Örneğin devlet, 18 yaşına kadar herhangi bir sağlık güvencesi olmayan her bireye de sağlık hizmetini sunmaktadır.

Kaynakça/References

- Akgündüz, A. (1988). *İslam hukukunda ve Osmanlı tatbikatında vakıf müessesesi*. Ankara: TTK Yayınları.
- Altan, Ö. Z. (2007). *Uluslararası çalışma normları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ateş, İ. (1982). Hayri ve sosyal açıdan vakıflar. *Vakıflar Dergisi*, (15), 54–88.
- Berki, A. H. (1965). *Vakfa dair yazılan eserlerle vakfiye ve benzeri eserler*. Ankara: V. G. M. Neşriyatı.
- Berki, A. H. (1946). *Vakıflar*. (2.bs). İstanbul: Aydınlık Basımevi.
- Canan, İ. (1993). *Kütüb-i sitte muhtasarı tercüme ve şerhi*. C. XVI. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Çiğerdelen, T. (2005). *Sivil toplum kuruluşlarında insan kaynaklarının yapısı ve yönetimi*. II. STK’lar Kongresi, Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F. Çanakkale.
- Çelebi, E. (1985). *Seyahatname*. C. 1, (M. Ç. Sadel, Çev.). İstanbul: Üçdal Neşriyat, 1985.
- Çevik, H. H. (1998). Kamu hizmetlerinin üretilmesinde sosyal refah çoğulculuğu. *Türk İdare Dergisi*, (418), 109–122.
- Develioğlu, F. (1992). *Osmanlıca – Türkçe ansiklopedik lugat*. Ankara.
- Doğan, M.S. (2006). Vakıf medeniyetimize sosyal siyaset ve sosyoloji açısından bir yaklaşım. *Sosyoloji Konferansları*, (34), 9–34.
- Ekin, N. (1979.). *Endüstri ilişkileri*. İstanbul: İ.Ü. İkt. Fak. Yay.
- Ergin, O. N. (1936). *Türkiye’de şehirciliğin tarihi inkişafı*. İstanbul.
- Ergin, O. (1944). *Türk imar tarihinde vakıflar belediyeler patrikhaneler*. İstanbul.
- Ersöz, H. Y. (2000). *Sosyal politika açısından yerel yönetimler: İngiltere, İsveç ve Türkiye örneği*,” (Doktora Tezi), İstanbul Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertem, A. (2011), Osmanlıdan Günümüze Vakıflar. *Vakıflar Dergisi*, (36), 25–66.
- Ertuç, H. (2007). İslâm hukuk tarihinde vakıflar ile batı kültüründeki benzer kurumların karşılaştırılması. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Esmer, G. (1998). *Mevzuatımızda gayrimenkul hükümleri ve tapu sicili*. Ankara: Tapu ve Kadastro Vakfı Yay.
- Hatemi, H. (1969). *Önceki ve bugünkü Türk hukukunda vakıf kurma muamelesi*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Kazıcı, Z. (1945). *İslami ve sosyal açıdan vakıflar*. İstanbul: Marifat Yayınları.
- Kessler, G. (1945). *İçtimai siyaset*, (O. Tuna, Çev.). İstanbul: Gençlik Kitabevi.
- Kocabaş, F. (2010). *Sosyal politika aracı olarak kâr amacı gütmeyen kuruluşlar*. İstanbul: Nisan Kitabevi.

- Kongar, E. (1991). Sivil toplum ve kültür. Y. Fincancı (Ed). *Sivil Toplum*, İstanbul: TÜSEV Yayınları.
- Koray, M. (2000). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi Yay.
- Koyunoğlu, H. H. (2002). Sosyal politikalar açısından vakıflar: XVII. yüzyıl İstanbul örneği. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kozak, İ.E. (1994). *Bir sosyal siyaset müessesesi olarak vakıf*. Adapazarı: Sakarya Ün. İİBF Yayınları.
- Köprülü, M. F. (1942). Vakıf müessesesinin hukuki mahiyeti ve tarihi tekâmülü. *Vakıflar Dergisi*, (2), 1– 5.
- Kucur, F. (2011). Türkiye’de sosyal politika’nın gelişimi ve Sabahattin Zaim örneği. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kunter, H. B. (1938). Türk vakıfları ve vakfiyeleri üzerine mücmel bir etüd. *Vakıflar Dergisi*, (1), 103–129.
- Mardin, E.U. (1954). Vakıf müessesesi. *İktisat ve ticaret ansiklopedisi*. C. X, İstanbul.
- Okur, K. H. (2005). Para vakıfları bağlamında hukuk düzeni ve Ebussuud efendinin hukuk anlayışı üzerine bazı değerlendirmeler. *Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fak. Dergisi*. IV (7–8), 33–58.
- Örnek, A. (1998). *Kamu yönetimi*. İstanbul: Meram Yay.
- Özaydın, M. M. (2003). Vakıfların sosyal politika işlevleri ve günümüzde artan önemi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2), 2–32.
- Özdemir, S. (2004a). *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özdemir, S. (2004b). Kâr gütmeyen kuruluşlar (KGK) ve sosyal refahın sağlanmasında artan rolü. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (48), 129–161.
- Özdemir S., Başel H. ve Şenocak H. (2009). Sivil toplum kuruluşları (STK)’nın artan önemi ve Üsküdar’da faaliyet gösteren bazı STK’lar. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (56), 151–234.
- Özmen İ. ve Çorbacı H. (1991). *3402 sayılı kadaströ kanunu şerhi*, Ankara: Adalet Matbaacılık.
- Öztan, B. (1998). *Medeni hukukun temel kavramları*. (3. bs.). Ankara: A. Ü. Hukuk Fak. Yay.
- Öztürk, N. (1995). *Menşei ve tarihi gelişimi açısından vakıflar*. Ankara: VGM Yay.
- Sarı, H. N. (1986). Türk tıp eğitimi tarihinde vakıf sağlık kuruluşlarının önemi. *Vakıflar*, 76–82.
- Şahin, M. (2007). *Kamu ekonomisi ve sivil toplum kuruluşları*. Ankara: Seçkin Yay.
- Şeker, M. (2003). *İslâm’da sosyal dayanışma müesseseleri*. Ankara: DİB Yay.
- Şimşek, B. (1995). Üçüncü sektör, kavramlar ve işlevleri açısından incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Taşçı, F. (2007). 1980 sonrası Türkiye’de sosyal yardımların analizi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşçı, F. (2010). *Sosyal politikalarda can simidi sosyal yardım*. Ankara: Nobel Yay.
- Taşçı, F. (2011). Sosyal politika–ahlak ilişkisi. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuncay, A. (1984). *Eski Vakıf hükümlerimiz ve vakıflarla ilgili bazı inceleme ve sorunlar*. İstanbul: Yıldız Sarayı Vakfı Yay.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1991). *Sosyal siyaset*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- TDK, (2011, 01, Aralık) Büyük Türkçe Sözlük. <http://tdkterim.gov.tr/bts/>.
- TDV, (2020, 26, Mart) Evkaf-ı Hümâyün Nezareti. <https://islamansiklopedisi.org.tr/evkaf-i-humayun-nezareti>.
- Unan, F. (1993). Kuruluşundan günümüze fatih külliyesi. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üçok, C. (1946). *Türk hukuk tarihi dersleri*. İstanbul: yy.
- VGM, (2020, 25, Mart), Vakıflarımız Genel Bilgi <https://www.vgm.gov.tr/vakiflarimiz/vakiflarimiz/genel-bilgi>.
- VGM, (2020, 25, Mart), Vakıflarımız Genel İçerik Vakıfların Türleri https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/02-vakiflarin-turlerine-g.pdf.
- VGM, (2020, 25, Mart), Vakıflarımız Genel İçerik, Yeni Vakıflar https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/03-yeni-vakiflarin-yil-ba.pdf.
- VGM. (2020, 27, Mart) Tarihte Vakıflar. <https://www.vgm.gov.tr/kurumsal/tarihce/tarihte-vakiflar>.
- VGM. (2020, 27, Mart) Yeni Vakıfların Hedef Kitleleri https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/10-yeni-vakiflarin-hedef-.pdf.
- VGM. (2020, 27, Mart) Kar Amacı Olmayan Tesisler https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/11-kar-amaci-olmayan-tesi.pdf.
- Yıldız, H. D. (1993). İslâm medeniyeti ve müesseseleri. *Doğuştan günümüze büyük İslam tarihi*, C. XIV. İstanbul: Çağ Yay.
- Yazgan, T. (1992). *İktisatçılar için sosyal güvenlik ders notları*, İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yay.
- Yılmaz, Y. (2019). İşgücü verimliliğini etkileyen faktörlerin analizi: bütüncül bir yaklaşım. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, H. (1998). *Osmanlı sosyal ve ekonomik hayatında vakıfların rolü (1585-1683)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yay.
- Zaim, S. (1988). Vakıfların milli ekonomiye etkileri. *V. Vakıf haftası semineri*. Ankara, VGM.
- Zaim, S. (1989). Vakıf mevzuatının aksayan yönleri, *Kıbrıs vakıf idaresi çalışmaları ve Türk vakıf medeniyetinde vakıf eski eserlerinin restorasyonu seminerleri*. Ankara.
- Zaim, S. (1997). Sivil toplum kuruluşları: Türkiye’deki gönüllü kuruluşların son yirmibeş yıldaki gelişme seyri. *Yeni Türkiye Dergisi*, 3(18), 296–302.



Kültürel Boyutların Evde Bakım Hizmetleri Tutumuna Etkisi: Burdur İli Kent Merkezi Örneği

The Effect of Cultural Dimensions on the Attitude of Home Care Services: A Case of Burdur City

Azime Arısoy¹, Mehmet Ali Taş²

Öz

Bu çalışma, toplulukçu ve bireyci kültür boyutlarının evde bakım hizmetlerine yönelik tutumlar üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Buradan hareketle Burdur ilinde ikamet etmekte olan 18 yaş ve üstü 384 kişiye anket uygulanarak kesitsel analitik bir çalışma yapılmıştır. Anket formunda “Toplulukçu ve Bireyci Kültür Ölçeği (INDCOL)” ve “Evde Bakım Hizmetleri Tutum Ölçeği (EBHTÖ)” olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 22 ve Lisrel 8.80 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada betimsel, fark, ilişki ve etki analizleri uygulanmıştır. Analiz sonucunda toplulukçu kültür boyutunun bireyci kültür boyutundan daha yüksek bir puana sahip olduğu saptanmıştır. Hem toplulukçu hem de bireyci kültür boyutlarının evde bakım hizmetleri tutumlarıyla anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Bunun yanında her iki kültür boyutunun evde bakım hizmetleri tutumlarını olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Ancak burada toplulukçu kültür boyutunun evde bakım hizmetlerine yönelik tutumlara etkisinin nispeten daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Evde bakım hizmeti, Kültür, Toplulukçu kültür, Bireyci kültür, Kültürel boyutlar

Abstract

This study was conducted to investigate the effects of the collectivist and the individualist cultural dimensions on attitudes towards home care services. Based on this, a cross-sectional study was conducted on 384 people aged 18 and over, who live in Burdur City. In the survey, two different scales were used, namely the “Collectivism and Individualism Culture Scale (INDCOL)” and the “Home Care Services Attitude Scale (HCSAS)”. In addition, demographic information of the participants is included. The obtained data were analyzed using the SPSS 22 and Lisrel 8.80 package programs. In this research, descriptive, difference,

1 Sorumlu Yazar: Azime Arısoy (Dr. Öğr. Üyesi), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Çavdır Meslek Yüksek Okulu, Sosyal Hizmetler ve Danışmanlık Bölümü, Burdur, Türkiye. E-posta: azimearisoy@hotmail.com ORCID: 0000-0002-7136-558X

2 Mehmet Ali Taş (Arş. Gör.), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Burdur, Türkiye. E-posta: matas@mehmetakif.edu.tr ORCID: 0000-0001-9714-7188

Atf: Arısoy, A. ve Tas, M. A. (2020). Kültürel boyutların evde bakım hizmetleri tutumuna etkisi: Burdur ili kent merkezi örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 333-359. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.78.0041>



relationship and effect analyses were applied. As a result of the analysis, it was found that the collectivist culture dimension had a higher average than the individualist culture dimension. Both the collectivist and the individualist culture dimensions have a significant and positive relationship with home care services attitudes. In addition, it was found that both cultural dimensions positively affected the attitudes of home care services. However, it has been determined that the collective culture dimension has a relatively higher effect on attitudes towards home care services.

Keywords

Home care services, Culture, Collectivist culture, Individualist culture, Cultural dimensions

Extended Summary

An important component of the implementation of social services for the elderly and disabled people in Turkey are home care services. According to TUIK data; 8% of Turkey's population are individuals aged 65 and over. According to the 2019 Disabled and Elderly Statistical Bulletin; 6.9% of the total population consists of individuals with disabilities. On the one hand, the elderly population, and the increase of chronic diseases and disabilities increase the density in hospitals. On the other hand, it also causes a serious financing problem. This situation causes home care services to come to the fore.

Although important arrangements have been made in the laws related to home care services, what is the public perspective on this issue? Which cultural dimensions dominate the home care attitude? A number of questions come to mind. Indeed, culture plays an important role in the formation of attitudes and behavior. People act within the values they adopt. Cultural values lie behind the attitudes adopted. It also guides behavior. In Turkish society, which is expressed as a collective society, the concept of family and collective behaviors are important. At this point, the family also has important duties in patient care. On the other hand, it is stated that the healing process of the patients will be extended under the stressful and negative conditions of the hospital environment (Akdemir et al., 2011: 57).

From this point of view, this study was carried out in order to determine whether the culture structure that is dominant in the society has an effect on home care services attitude. This study was carried out in 2019. The research consists of individuals aged 18 and over, who live in the province of Burdur. In the study, data were collected from 384 people in total. All of the surveys are included in the analysis. A survey was used to collect the necessary data for the research. In this questionnaire, two different scales were used, namely the "Collectivism and Individualism Culture Scale (INDCOL)" and the "Home Care Services Attitude Scale (HCSAS)". In both of these scales used, a 5-point Likert-type rating was used: 1) I definitely agree and 5) I definitely disagree.

It was determined that the gender distribution of the participants included in this study is almost equal. The majority of the participants are married individuals. It was determined that the groups formed regarding the age distribution of the participants were close to each other. On the other hand, it

is observed that only 58 of the participants have individuals who benefit from home care services. When the educational status is analyzed, it is observed that primary and high school levels are the majority. Income status has been determined to be at the level of 4500+ TL.

It is seen that the collectivist culture dimension has a higher average than the individualistic cultural dimension. In the dimensions of home care attitude scale, the highest average belongs to the relationship dimension. Then, the comparison dimension, home care services attitudes as a whole, and the support dimension.

It has been determined that both the collectivist and the individualist cultural dimensions have a significant and positive relationship with all the dimensions of home care services attitudes at a high reliability level. It is seen that the collectivist culture dimension is mostly related to the implicit variable of home care services attitudes. In addition, the individualistic culture dimension was found to be mostly related to the comparison dimension. When the findings are examined, it can be seen that both the collectivist and the individualist cultures significantly and positively affect the attitudes of home care services. The collective culture dimension affects the home care services attitude scale the most. The individualist culture has been found to affect the comparison factor the most. On the other hand, in this study, the individualist culture dimension has been found to positively affect the attitude of home care services. This may relate to the prevalence of communityism throughout society, the dominant norms and rules that it still holds, and its validity. Although people yearn for independence, autonomy, hedonism and individual prosperity, it is thought that there is still a high need to adopt with social rules. Because when the norms and rules are violated, there may be sanctions, such as exclusion from the society and deprivation of social approval.

Kültürel Boyutların Evde Bakım Hizmetleri Tutumuna Etkisi: Burdur İli Kent Merkezi Örneği

Ülkemizde yaşlı ve engelli bireylere yönelik uygulanan sosyal hizmetlerin önemli bir bileşeni evde bakım hizmetleridir. TÜİK verilerine göre; Türkiye nüfusunun %8. 8'i 65 yaş ve üstü yaştaki bireylerden oluşmaktadır (www.tuik.gov.tr). 2019 yılı Engelli ve Yaşlı İstatistik Bültenine göre; toplam nüfusun %6.9' u engelli bireylerden oluşmaktadır. Bir taraftan yaşlı nüfus, kronik hastalıklar ve engellilik durumun artması hastanelerdeki yoğunluğu arttırmaktadır. Diğer yandan ciddi bir finansman sorununa da yol açmaktadır (Taşdelen ve Ateş, 2012: 28). Bu durum evde bakım hizmetlerinin ön plana çıkmasına neden olmaktadır.

Ülkemizde Evde Bakım Modeli, Sağlık Bakanlığının 10.03.2005 tarih ve 25751 sayılı “Evde Bakım Hizmeti Sunumu Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre uygulanmaktadır. Bu yönetmelikle; toplumun ve bireylerin sağlığının korunması amacıyla, evde bakım hizmeti sunan sağlık kuruluşlarının açılmasını, çalıştırılmasını ve bu kurumların hizmetlerinin amaca uygunluğunun denetlenmesini, ayrıca evde bakım hizmeti sunan kurum ve kuruluşlarda uyulması gereken usul ve esaslar düzenlenmiştir (Madde:1). 5378 Sayılı “Engelliler Hakkında Kanun”un 6. Maddesine göre; Engelli bireylerin öncelikle yaşamlarını sürdürmekte oldukları ortamda bağımsız olarak yaşamalarını sağlamak amacıyla durumlarına uygun bir şekilde gereken psiko-sosyal destek ve bakım hizmetleri sunulmaktadır. Destek ve bakım hizmetleri verilirken bireyin biyolojik, psikolojik, fiziksel, kültürel, sosyal, manevi ihtiyaçları ve ailesi gözetilmektedir.

Her ne kadar evde bakım hizmeti ile ilgili yasalarda önemli düzenlemeler yapılmış olsa da bu konuya toplumun bakış açısı nasıldır? Hâkim olan hangi kültürel boyutlar evde bakım tutumunu beslemektedir? Şeklinde bir takım sorular akla gelmektedir. Nitekim kültür, tutumların oluşmasında ve davranışların sergilenmesinde önemli bir role sahiptir. İnsanlar, benimsedikleri değerler çerçevesinde hareket etmektedir. Benimsenen tutumların temelinde kültürel değerler yatmaktadır. Davranışlara da kılavuzluk etmektedir. Toplulukçu bir toplum olarak ifade edilen Türk toplumunda aile kavramı ve kolektif davranışlar önem arz etmektedir. Bu noktada hasta bakımı noktasında da aileye önemli görevler düşmektedir. Diğer yandan hastane ortamının stresli ve olumsuz koşullarında hastaların iyileşme sürecinin uzayacağı ifade

edilmektedir (Akdemir vd., 2011:57). Bu nedenle, ailenin sosyal ve psikolojik desteğinin hastanın iyileşme sürecini hızlandırdığı ifade edilebilir. Ancak evde bakım hizmetlerinin hem hizmet sunucuları ve aileler için hem de hastalar için önemli düzeylerde zorlukları bulunmaktadır. Türk toplumunda ise hâkim olan kültür ve dini inanç gereği hastaya bakma, ziyaret etme, hal hatır sorma gibi önemli değerler bulunmaktadır. Dolayısıyla kültür yapısının evde bakım hizmeti tutumunu ne düzeyde etkilediğini ortaya koymak önem arz etmektedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda evde bakım hizmetleriyle ilgili çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Araştırmacılar tarafından toplulukçu ve bireyci kültür boyutuyla ilgili de çok sayıda araştırma yapıldığı saptanmıştır. Ancak toplulukçu ve bireyci kültür boyutlarının evde bakım hizmetlerine yönelik tutumlarına olan etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan hareketle bu çalışma, toplumda hâkim olan kültür yapısının evde bakım hizmetleri tutumuna etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Toplulukçu ve Bireyci Kültür Boyutları

Toplulukçuluk-Bireycilik algısı, bir toplumda, toplumsal değerlerin ya da bireysel değerlerin egemen değerler olarak algılandığını gösteren kültürel değişkendir. Toplulukçuluk ve bireycilik kültürel değişkenleri, bireylerin bağlı oldukları grupla bütünleşme düzeyleridir. Bazı toplumlarda bireyciliği daha ön plana çıkaran değerler ve inançlar egemen iken bazı toplumlarda ise toplulukçuluğu daha fazla ön plana çıkaran değerler ve inançlar egemendir. Toplulukçuluk veya bireycilik değerlerinin ve inançların daha egemen olması, grupların ya da bireyin davranışlarına, tutumlarına yansımakta buna bağlı olarak farklı uygulamalar ortaya çıkmaktadır (Hofstede ve Bond, 1988: 10). Toplulukçu kültür, toplumda sadakati ve sıkı sıkıya bağlanmayı ifade etmektedir. Akrabalıklar ve klanlar önem arz etmektedir. Bu gibi toplumlarda “utanma” gibi önemli bir denetim mekanizması işlemektedir. Bireyler toplumla ahenkli bir şekilde hareket etmek için çaba sarfetmektedirler (Sargut, 2015: 185). Diğer insanların mutluluğu, refahı ve konforu için birlik ve beraberlik içinde çalışılmaktadır. “Çevremdeki insanların rahatlığı benimkinden önce gelir” anlayışıyla diğerkâmlık hâkimdir. Hatta mutluluk gibi önemli unsurların ortaklaşa yaşanması halinde bir anlam ifade edebileceği ileri sürülmektedir (Alparslan vd., 2019: 17-19).

Toplulukçu kültürünün yaygın olduğu toplumlarda ‘biz’ olgusu ‘ben’ deyişinden daha ön plana çıkmaktadır. Doğu ve Latin ülkelerinde yaygın

olan toplulukçu kültüründe bireyin kimliği sosyal sistem içerisinde şekil almaktadır. Toplulukçu kültürde birey, grup kararlarına inanmakta ve ortaklaşa davranış göstermektedir. Sosyal bağlar, sosyal dayanışma ve yardımlaşma güçlüdür. Toplulukçu kültürlerde; birey için ait olduğu toplumun ihtiyaçları önceliklidir ve birey, ait olduğu grubun kurallarına sorgulanmayan sadakatle bağlıdır (Hofstede, 2001: 40-41). Bireyci toplumlarda ise özsaygı ve bireysel davranışlar ön plandadır. Bireyler hedonik zevkler ve bireysel başarı ile motive olmaktadır. Dolayısıyla kişilerin bireysel sağlığı, konforu ve rahatlığı diğer kişilere bağlı olmadığı görülmektedir (Schwartz, 2012: 5-7; Schwartz, 2006: 3, Schwartz ve Sagie, 2000: 468). Toplulukçu kültürdeki bireyler sosyal desteğe, işbirliğine, doğruluğa ve eşitliğe eğilimli iken bireyci kültürdeki bireyler başarı, yalnızlık ve yabancılaşmaya yatkındırlar. Ayrıca rahat bir hayat, hazcılık ve toplumca tanınma gibi değerlerin peşindedirler (Hogg ve Vaughan, 2006: 665; Özyer vd., 2012:178). Bireyci kültür daha çok batılı ülkelerde yaygındır. Bireyci toplumlarda sosyal bağlar, sosyal yardımlaşma ve dayanışma güçlü değildir. Birey için kendisinin ve ailesinin ihtiyaçları önemli ve önceliklidir. Bağımsız davranışlar ön plandadır. Hofstede, çalışmasında Türkiye’de bireycilik eğilimlerin düşük, toplulukçu eğilimlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Hofstede, 2001: 40-41; Robbins ve Judge, 2015: 153; Erkenekli, 2015: 576; McShane ve Von Glinow, 2016: 41).

Evde Bakım Hizmeti

Evde bakım hizmeti, Sağlık Bakanlığı’nın 10.03.2005 tarihli ve 25751 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan “Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmelik” 4. Maddesinin “d” bendinde; “Hekimlerin önerileri doğrultusunda hasta kişilere, aileleri ile yaşadıkları ortamda, sağlık ekibi tarafından rehabilitasyon, fizyoterapi, psikolojik tedavi de dahil tıbbi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde sağlık ve bakım ile takip hizmetlerinin sunulması” olarak tanımlanmıştır. Yine Sağlık Bakanlığı’nın 27.02.2015 tarihli ve 29280 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Tarafından Evde Sağlık Hizmetlerinin Sunulmasına Dair Yönetmelik” 4. Maddesinin “ğ” bendinde ; “Evde sağlık hizmeti: Çeşitli hastalıklar nedeniyle evde sağlık hizmeti almaya ihtiyacı olan bireylere evinde ve aile ortamında sosyal ve psikolojik danışmanlık hizmetlerini de kapsayacak şekilde verilen muayene, tetkik, tahlil, tedavi, tıbbi bakım, takip ve rehabilitasyon hizmetleri” olarak tanımlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü ise;

evde bakım hizmetlerini “Profesyonel sağlık çalışanları ve hasta bakımında eğitimli kişilerin hastaya ev ortamında bakım hizmetinin verilmesi” olarak tanımlamaktadır. Dünya Sağlık Örgütüne göre; Evde bakım hizmetleri, bakıma muhtaç durumdaki bireyleri sağlığına yeniden kavuşturmaya ve sağlığının kötüleşmesini önlemeye yöneliktir (World Health Organization, 1999:1). Evde bakım; engelli, yaşlı, kronik hastalığı olan ya da nekahet döneminde olan bireyleri yaşadıkları ortamda destekleyerek, sosyal yaşama uyum sağlamalarına olanak tanımaktadır. Yaşamlarını huzurlu ve mutlu bir şekilde sürdürerek toplumsal hayata tam katılımlarını sağlamaktadır (III. Özürlüler Şurası, 2007: 53-54). Evde Bakım Hizmetleri; tedavi edici, koruyucu ve rehabilite edici, bakımın sürekliliği bakımından etkili, sağlık hizmetlerini güçlendirmek ve desteklemek amacıyla sunulan bakım sistemini tanımlamaktadır (Evde Bakım Derneği Yönetim Kurulu,2010; Altuntaş vd. ,2010:154).

Evde bakım hizmetleri, verildiği süreye göre; kısa süreli evde bakım ve uzun süreli evde bakım olarak ikiye ayrılmaktadır. Kısa süreli olarak verilen evde bakım hizmetleri, genellikle hastanedeki yataklı tedaviden sonra taburcu edilen hastaların iyileşme döneminde ve tıbbi hizmet odaklı olarak verilmektedir. Uzun süreli evde bakım hizmetleri, 6 aydan daha fazla süreli olarak, fiziksel, fonksiyonel ve bilişsel kapasitesinde kayba uğramış ve buna kayba bağlı olarak rutin yaşam aktivitelerini yerine getirebilmek için (yemek, banyo, tuvalete gitmek, giyinme vb.) başkasına muhtaç durumda olan bireylerin ihtiyaçlarını karşılayan oldukça geniş yelpazede sunulan hizmetleri içermektedir. Uzun süreli bakım aynı zamanda yemek hazırlama, ev işlerine yardım, ulaşım ve alışveriş gibi hizmetleri de kapsamaktadır. Evde bakım hizmetleri, bakım hizmetini veren kişiye göre ise; formal ve informal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bakımı veren kişi profesyonel düzeyde eğitimli ise formal bakım, bakım veren kişi aile bireyleri veya hastanın herhangi bir yakını ise de informal bakım olarak adlandırılmaktadır (Oğlak,2016: 32-33; Fujisawa ve Colombo,2009: 14; . Lipszyc, Sail ve Xavier,2012:7-35).

Evde bakım hizmeti, bakıma muhtaç durumdaki bireyi yaşamakta olduğu aile ortamından ayırmadan ihtiyacı olan hizmetlerin verilmesini hedeflemektedir. Yaşlı, engelli ya da süregelen hastalığından dolayı bakıma ihtiyacı olan bireyin sağlık, temizlik, beslenme gibi ihtiyaçlarının belirli bir düzen içinde evinde karşılanması amaçlanmaktadır (Altan, 2011:280; Özer

ve Şantaş, 2012: 97). Evde bakım hizmeti, bireylerin bakımının devamını sürekli kılmaktadır. Toplumun özellikle ailenin fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak iyi oluş hallerinin ve sağlığının korunması evde bakım hizmeti ile sağlanabilir. Hizmet alanların yaşam kalitesinin artırılmasında evde bakım hizmetlerinin önemli bir rolü bulunmaktadır (Öztop vd., 2008: 40). Nitekim insanlar artık yaşamın uzunluğu ile değil, kısa da olsa konforlu olmasını arzu etmektedir. Bu durum kişilerin öznel iyi oluş haliyle ilgili olup çok olumluluk, az olumsuzluk ve yaşam doyumunu ifade etmektedir (Ertem vd. , 2009: 4). Ancak sosyal açıdan iyi olmak için de aile, koşullar, yakın arkadaş çevresi ve sosyal kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır (Öztop vd. , 2008: 40).

Evde bakım hizmeti kavramı, zaman zaman evde sağlık hizmeti ile karıştırılmaktadır. Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere; Evde bakım hizmetini evde sağlık hizmetlerinin tamamlayıcı, destekleyici bir parçası olarak ifade etmek mümkündür. Evde bakım hizmetleri; hastanın aile bireyleri, akrabası, arkadaşı gibi yakınları tarafından ya da yaşlı bakımı, hasta bakımı gibi alanlarda eğitimli kişiler tarafından verilebilmektedir.

Bu çalışmada kullanılan evde bakım hizmeti tutum ölçeğinde üç boyut bulunmaktadır. Bu çalışmayı bütüncül değerlendirebilmek için boyutların açıklanması önem arz etmektedir. *İlki, Evde Bakım Ekibi ile Hasta Arasındaki Kişilerarası İlişkilere Yönelik Tutumlardır (İlişkiler)*: Bu boyutta sağlık ekibinin kendi aralarındaki ilişkileri, hastayla ilişkileri, aile ile hasta arasında gelişen açık ilişkileri sürdürmeye vurgu yapmaktadır. Ayrıca aileye psikolojik destek vermekte, hastalarla yüz yüze iletişimi sağlamanın yanında hasta memnuniyeti de sağlamaktadır. Bu noktada hastaya değer verildiğinin hissettirilmesi, hastanın özgüveninin artmasında ve sosyalleşmesinde önem arz etmektedir (Rabow vd. , 2004: 485). Hastanın kendi kendine bakmasını da öğretmektedir. Çünkü bir noktada hastanın da tedavi sürecine katılması sağlanmaktadır (Hitt vd., 2012: 301; Duru vd., 2015: 317-318). *İkincisi, Evde Bakımda Yaşanan Desteğe Yönelik Tutumlar (Destek)*: Evde bakım hizmet ekibi hastaya güven ve özsaygı aşılamaktadır. Sosyal ve psikolojik destek sağlamaktadır. Terk edilme ve bakımsızlık korkusunun azaltılmasında önemli bir rolü bulunmakta ve bir denge mekanizması olarak işlev görmektedir (Mensik, 2007: 233). Evde bakım hizmeti, bakım sürecinde ailenin de aktif rol oynamasını ve katılımını sağlamaktadır. Aile ile hasta arasında ilişkilerin geliştirilmesini sağlayarak ailenin parçalanmasını önlemektedir (Duru vd.,2015: 318-319). *Üçüncüsü*

ise, Hastane ile Evde Bakımı Kıyaslayan Tutumlar (Kıyaslama): Evde bakım hizmetleri birçok açıdan hastane hizmetlerinden daha üstün olduğu ifade edilmektedir. Ölüm ve hastalık standartları açısından önemli farklılıklar sunmaktadır. Hastaların yaşamlarının ve hastalıkla mücadele süreçlerinin kaliteli geçmesini sağlamaktadır (Truesdale, 2014: 1673). Ayrıca hastanın hızlı iyileşme sürecine katkı da sağlamaktadır. Böylece; hastane ve hemşirelerin daha fazla zaman kazanmasına katkı sağlamaktadır. Evde bakım hizmetleri, hastalarla daha sağlıklı iletişim ve informal ilişki kurulmasını sağlamaktadır (Horter vd. , 2014: 4). Evde bakım hizmetleri ile sağlık hizmetlerine ulaşma şansı olmayanlarında sağlık hizmeti almalarına imkân sağlanmaktadır (Duru vd. , 2015: 319-320).

Kültürel Boyutlar ve Evde Bakım Hizmetleri Tutum İlişkisi

Hasta ile hizmet verenler arasında etkili bir iletişim imkânı sağlamanın hasta memnuniyetini arttırdığı düşünülmektedir. Çünkü hasta ile hizmet sunanların birebir görüşebilmesi için uygun bir zemin sağlanmaktadır. Bunun yanında hasta, yaşadığı ortam ve ailesiyle bir bütün olarak değerlendirilebilmektedir. Evde bakım hizmeti, bakım desteğine ihtiyaç duyan bireyin günlük yaşamını kendi evinde, aile ortamından uzaklaştırılmadan sürdürmesine olanak tanımaktadır. Bu da doğal olarak hastanın ailesinden ayrı kalmaktan kaynaklı stres yaşamasını önlemektedir. Bu bağlamda evde bakım hizmetlerinin hasta yaşam kalitesini ve hasta memnuniyetini arttırdığı ifade edilebilir. Çok yönlü ve kapsamlı olan evde bakım hizmetlerine yönelik tutumlar bireylerin sahip oldukları farklı kültür boyutlarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Bireyci toplumdaki kişilerin “ben” merkezli, toplulukçu kültürlerdeki kişilerin ise “biz” merkezli tutum içinde oldukları düşünüldüğünde; toplulukçu kültürdeki bireylerin aile bireylerinin evde bakımına yönelik olumlu tutum içinde olmaları beklenmektedir. Bireycilik eğiliminde olan toplumlarda öncelik bireyin bireysel ihtiyaçları olacağı için diğer aile bireylerinin bakımını üstlenmesinin olasılığının düşük olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda ailenin bakıma muhtaç durumdaki bireylerinin evde bakımına yönelik olumlu tutumlarının nispeten düşük olması beklenmektedir. Diğer yandan toplulukçu toplumlarda yaşlılara hürmet etmek ve bakımını üstlenmek önemli bir görev olarak algılanmaktadır. Nitekim Hofstede, çalışmalarında Türkiye’nin bireycilik değerlerinin 37 puana sahip olduğunu tespit etmiş ve Türk toplumunda toplulukçu bir kültürün hâkim olduğunu ortaya koymuştur (Hofstede Insight,

2019). Hofstede'nin bireycilik ve toplulukçuluk boyutları, Schwartz'ın kültürel değerler çalışması ile güçlü şekilde desteklenmiştir. Schwartz'ın öz aşmışlık ve muhafazakârlık boyutları toplulukçuluk değeriyle örtüşmektedir. Bu boyutlarda sosyal adalet, eşitlikçi yaklaşım, evrensellik, hayırseverlik, dostluk, affedicilik, vefakârlık, diğerkâmlık, anlamlı hayat, yaşlılara saygı, nezaket, itaatkârlık, geleneklere saygı, dindarlık, ailenin güvenliği, sağlık, ait olma hissi, iyiliğin karşılığını vermek gibi önemli erdemler ve değerler bulunmaktadır (Schwartz, 2012: 5-7; Schwartz, 2006: 3, Schwartz ve Sagie, 2000: 468). Türkiye'de yapılmış çalışmalar incelendiğinde Türk toplumun da söz konusu bu değerlere önem atfedildiği tespit edilmiştir (Kirişçi, 2010; Ballı ve Koca Ballı, 2014; Naktiyok ve Timuroğlu, 2009; Taş, 2017).

Yaşlılar için yalnızlık ve terk edilmişlik duygusu çok önemli bir duygudur. Araştırmaların çoğu karmaşık toplumlarda yaşlı bireylerin önemli bir bölümünün terkedilme korkularından yakındıklarını saptamışlardır (Koşar, 1996:9). Evde bakım hizmeti alan hastaların çoğunluğu kendi evlerinde ve aileleri tarafından bakılmaktadır (Taşdelen ve Ateş, 2012: 28). Onat (2004) tarafından 1300 yaşlı bireyin katılımıyla yapılan araştırmada katılımcıların %50. 1' inin ailesiyle yaşamaktan mutlu olduğu saptanmıştır. Hisar ve Erdoğan (2014) yaptıkları araştırma sonucunda; evde bakım hizmeti alan hastaların yaşam kalitesini, %49. 3 oranında bireyin genel ruh sağlığını, %11. 3 oranında duygusal durumun etkilediğini ortaya koymuşlardır. Evde bakım hizmeti alan hastaların çoğunluğu psiko-sosyal problemlerle baş etmede zorluklar yaşamaktadırlar. Bunun yanında müzdarip oldukları hastalığa, kullanmakta oldukları ilaçlara, beslenmeye ve hastalıklarına eşlik eden diyare, konstipasyon gibi semptomlara yönelik bilgi eksiklikleri olduğu yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir (Akdemir vd., 2011: 57). Evde bakım hizmetleriyle, sağlık hizmetlerine ulaşmakta güçlük çeken hastalara sağlık hizmetlerinin götürülmesi sağlanmaktadır. Yaşlı ya da engelli bireye bakım konusunda eğitim ve danışmanlık hizmetleri sayesinde psikolojik destek verilen aileler, içinde buldukları durumla daha kolay baş edebilmekte ve evde bakım hizmetlerine yönelik memnuniyetleri artmaktadır. Nitekim bakıma muhtaç durumdaki bir aile bireyinin evde bakımı, sosyal bağların ve dayanışmanın güçlü olmasını gerektirir. Öksüz (2018) tarafından 124 evde sağlık hizmeti verilen hastanın katılımıyla yapılan araştırma sonucunda; katılımcıların %83.9' unun verilen hizmeti başarılı ve memnun edici bulduklarını saptanmıştır.

Buradan hareketle toplumda hâkim olan bu kültür yapısının evde bakım hizmetleri tutumunu yüksek ihtimalle etkileyeceği düşünülmektedir.

Literatür ışığında, aşağıda verilen hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Toplulukçu kültür boyutu, evde bakım hizmetleri tutum ölçeğini anlamlı şekilde etkilemektedir.

H2: Toplulukçu kültür boyutu, evde bakım ekibi ile hasta arasındaki kişilerarası ilişkilere yönelik tutumları (İlişkiler) anlamlı şekilde etkilemektedir.

H3: Toplulukçu kültür boyutu, evde bakımda yaşanan desteğe yönelik tutumları (Destek) anlamlı şekilde etkilemektedir.

H4: Toplulukçu kültür boyutu, hastane ile evde bakımı kıyaslayan tutumları (Kıyaslama) anlamlı şekilde etkilemektedir.

H5: Bireyci kültür boyutu, evde bakım hizmetleri tutum ölçeğini anlamlı şekilde etkilemektedir.

H6: Bireyci kültür boyutu, evde bakım ekibi ile hasta arasındaki kişilerarası ilişkilere yönelik tutumları (İlişkiler) anlamlı şekilde etkilemektedir.

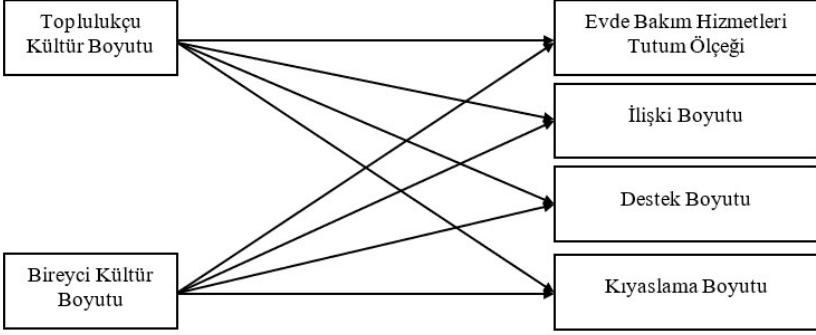
H7: Bireyci kültür boyutu, evde bakımda yaşanan desteğe yönelik tutumları (Destek) anlamlı şekilde etkilemektedir.

H8: Bireyci kültür boyutu, hastane ile evde bakımı kıyaslayan tutumları (Kıyaslama) anlamlı şekilde etkilemektedir.

Araştırmanın Metodolojisi

Kültürün insanın biçimlenmesinde önemli etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle kültürün insanların tutum, düşünce ve davranışlarına kılavuzluk etmesi, insanlara neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda fikir vermesi ve toplulukları ortak değerlerde buluşturması gibi niteliklere sahip olmasından dolayı bu çalışmada bağımsız değişken olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan kültür yapısından etkilenebileceği düşünülen ve tutum olarak ifade edilen evde bakım hizmeti tutum ölçeği de bu çalışmada bağımlı değişken olarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu değişkenler arasında ilişki ve etkinin olması beklenmektedir. Literatür taraması çerçevesinde (Tam vd. , 2012; Sargut, 2015; Atalay, 1992; Beşpınar, 2014; Diener vd., 2003; Baran vd., 2005;

Tortumluoglu, 2004; Taşdelen ve Ateş, 2012; Onat, 2004) oluşturulan araştırma modeli ve geliştirilen hipotezler araştırmanın bu bölümünde test edilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Örnekleme ve Ölçüm Araçları

Bu çalışma 2019 yılı içerisinde yürütülmüştür. Araştırmanın evreni Burdur ilinde ikamet etmekte olan 18 yaş ve üstü bireylerden oluşmaktadır. Burdur İlinde kayıtlı 18 yaş üstü toplam 199.090 kişi yaşamaktadır (<https://biruni.tuik.gov.tr-31.03.2019>). Şekil 1’de gösterilen araştırmanın modelini sınamak amacıyla Burdur ilinde ikamet eden hane halkından veri toplanmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve bu yöntemle toplamda 326 kişiden veri toplanmıştır. Aynı zamanda kartopu örnekleme yöntemi de uygulanarak bu araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülen evde bakım hizmetinden faydalanmakta olan 58 katılımcıya ulaşılmıştır. Sonuç olarak kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılarak toplamda 384 kişiden veri toplanmıştır. Katılımcılardan elde edilen veri setinin içerisinde uç değerlere rastlanmaması nedeniyle anketlerin tamamı analize dâhil edilmiştir.

Araştırma için gerekli verileri toplamak amacıyla anket formu kullanılmıştır. Bu anket formunda ise “Toplulukçu ve Bireyci Kültür Ölçeği (INDCOL)” ve “Evde Bakım Hizmetleri Tutum Ölçeği (EBHTÖ)” olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır.

Katılımcıların, bireycilik ve toplulukçuluk kültür boyutlarını belirlemek amacıyla Singelis ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilen INDCOL ölçeğinin bir versiyonu uygulanmıştır. Bu ölçek Li ve Aksoy (2007)

tarafından yeniden tasarlanmış ve Özbek (2010) tarafından Türkçe dil eş değeri ve geçerliliği sağlanmıştır. INDCOL ölçeğinin bu versiyonu toplamda 16 maddeden ve 4 alt faktörden oluşmaktadır. Bunlar; Yatay Toplulukçuluk (4 madde), Dikey Bireycilik (4 madde), Dikey Toplulukçuluk (4 madde) ve Yatay Bireycilik (4 madde) boyutlarıdır. Ancak güvenilirlik düzeyleri arzulanan düzeyin altında kaldığı görülmektedir. Buna göre Yatay Toplulukçuluk için Cronbach alpha değeri 0.485; Dikey Bireycilik için 0.562; Dikey Toplulukçuluk için 0.555 ve Yatay Bireycilik için ise 0.605 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise güvenilirlik değerleri 0.81 ile 1,00 arasında olduğu tespit edilmiş olup bu düzeyin oldukça yüksek olduğu ifade edilmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 283). Ayrıca ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılarak dikey ve yatay toplulukçuluk boyutları birleştirilmiş ve “Toplulukçu Kültür Boyutu” adı altında toplanmıştır. Benzer şekilde dikey ve yatay bireycilik boyutları da “Bireyci Kültür Boyutu” şemsiyesi altında birleştirilmiştir. DFA analiziyle ilgili elde edilen değerler ise Tablo 1’de gösterilmiştir.

Duru ve arkadaşları tarafından geliştirilen Evde Bakım Hizmetleri Tutum Ölçeği (EBHTÖ) toplamda 29 maddeden ve 3 alt faktörden oluşmaktadır. Bunlar; Evde Bakım Ekibi İle Hasta Arasındaki Kişilerarası İlişkilere Yönelik Tutumlar (İlişkiler) 10 madde, Evde Bakımda Yaşanan Desteğe Yönelik Tutumlar (Destek) 9 madde ve Hastane İle Evde Bakımı Kıyaslayan Tutumlar (Kıyaslama) ise 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri ilişkiler boyutu için 0,89, destek için 0,83, kıyaslama için 0,80 ve ölçeğin tamamı için 0,93 olarak tespit edilmiştir. Kullanılan bu ölçeklerin her ikisinde de 1) Kesinlikle katılıyorum ve 5) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde 5’li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır (Duru vd., 2015: 306-324)

Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Bu çalışmada, Doğrulayıcı Faktör Analiz (DFA) yapmak amacıyla Lisrel 8.80 paket programı kullanılmıştır. Analiz sonuçları tablo 1’de gösterilmiştir. Bu tabloda olması gereken normal değerler, kabul edilebilir asgari değerler (Aksu vd., 2017: 79; Kocagöz ve Dursun, 2010: 145) birinci ve ikinci düzey DFA değerleri yer almaktadır. Bunun yanında DFA uygulanırken ölçeklerle ilgili uyum iyiliği değerlerinin sağlanması için bazı modifikasyonlar uygulanmıştır. Burada modele en fazla katkıyı

sağlayacak modifikasyon işlemlerin yapılması kuramsal bir gerekçe olarak gösterilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 336).

Öncelikle INDCOL ölçeği analize tabi tutulmuştur. Ölçek maddelerin özgün formda olduğu gibi dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Tüm maddeler gerekli faktör yüküne sahip olmaları nedeniyle ölçekten madde çıkarılmamıştır. Ancak uyum iyiliği değerlerinin sağlanması için en fazla katkıyı sağlayan bazı modifikasyonlar uygulanmıştır. Buna göre; K1 ile K2, K3 ile K4, K5 ile K6, K9 ile K10, K9 ile K11, K10 ile K12 ve K13 ile K15 maddeleri birbirine bağlanmıştır. EBHTÖ ölçeğine DFA analizi uygulanması sonucunda gerekli faktör yüküne sahip olmadığı ve uyum iyiliği değerlerini düşürdüğü tespit edilen E1, E6, E12, E15, E17, E20 ve E27 maddeleri analize dâhil edilmemiştir. Bunun yanında önerilen modifikasyonlar doğrultusunda E2 ile E3, E3 ile E4, E4 ile E9, E18 ile E19, E22 ile E26 ve E26 ile E29 maddeleri birbirine bağlanmıştır. Netice itibariyle ölçeklere ilişkin elde edilen bu değerler tablo 1’de gösterilmiştir.

“EBHTÖ” örtük değişkenini tespit etmek için ayrıca ikinci düzey DFA yapılması gerekmektedir. Her ne kadar ölçeğin ilgili boyutlarının EBHTÖ örtük değişkeninin anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiş olsa da burada da bazı modifikasyonlar uygulanmıştır. Birinci düzey DFA’da çıkarılan maddeler analizin dışında bırakılmış olmasının yanı sıra E2 ile E3, E3 ile E4, E7 ile E8, E18 ile E19, E22 ile E26 ve E26 ile E29 maddeleri arasında modifikasyon uygulanmıştır. Tüm t değerlerinin ($t > 1.96$; $p < .05$) anlamlı olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla EBHTÖ’nün üç faktörlü yapısının anlamlı olduğu kanıtlanmıştır (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1’de gösterilen EBHTÖ ölçeğinin birinci düzey DFA ile ikinci düzey DFA değerleri incelendiğinde bu değerlerin benzer oldukları görülmektedir. Ancak bu sonucun normal ve beklenen bir durum olduğu ileri sürülmektedir (Gürbüz, 2019: 84; Gürbüz ve Şahin, 2015: 338).

Tablo 1
Birinci ve İkinci Düzey DFA Değerler Tablosu

İndeksler	Normal Değerler	Kabul Edilebilir Değerler	Birinci Düzey DFA			İkinci Düzey DFA
			TKÖ	BKÖ	EBHTÖ	EBHTÖ
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2 /sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2 /sd \leq 5$	3,11	2,93	2,46	2,50
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	0,97	0,97	0,90	0,90
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0,93	0,93	0,87	0,87
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0,98	0,98	0,97	0,97
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,98	0,97	0,94	0,94
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .10$	0,74	0,71	0,62	0,62

p – value < .01; TKÖ: Toplulukçu Kültür Ölçeği; BKÖ: Bireyci Kültür Ölçeği; EBHTÖ: Evde Bakım Hizmetleri Tutum Ölçeği

Bu çalışmada toplanan verilen normal dağılıma uyması beklenmektedir. İstatistiksel bazı parametrik analizlerin (örn: regresyon) yapılabilmesi için verilerin normalleştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla normal dağılım koşulunun sağlanması önem arz etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 210). Bu amaçla normallik testi SPSS programı kullanılarak saptanmaya çalışılmıştır. Spss programında “Descriptive Statistics→Frequencies” komutuyla bu analiz gerçekleştirilmiştir (Bkz. Gürbüz ve Şahin, 2015: 208-210). Yapılan test sonucunda veri setinin normal dağılım değerlerinin (çarpıklık ve basıklık) -1 ve +1 arasında olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle veri setinin ortalama etrafında dağılım gösterdiği ifade edilebilir. Yazın dünyasında normal dağılım değer aralığına ilişkin farklı görüşler bulunsa da tespit edilen bu değerler literatürde kabul edilen aralıkta olduğu bilinmektedir. Nitekim normal dağılım değerleri bazı kaynaklarda -1,96 ile +1.96 (Liu vd., 2005; Can, 2013: 84), bazılarında ise -1 ile +1 arasında olması gerektiği ifade edilmektedir (Şimşek, 2007: 73; Gürbüz ve Şahin, 2015: 210). Bunun yanında ayrıca ilgili değişkenlerin Cronbach’s Alpha güvenilirliği test edilerek elde edilen bulgular tablo 3’te gösterilmiştir (Bkz. Tablo 4).

Araştırmanın Bulguları

Katılımcıların profilini tespit etmek üzere sorulan demografik sorular da analiz edilerek elde edilen sonuçlar tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2
Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Örneklemin Dağılımı			Örneklemin Dağılımı			
		N	%		N	%	
Cinsiyet Dağılımı	Kadın	193	50,3	Eğitim Durumu	İlköğretim	116	32,2
	Erkek	191	49,7		Lise	115	29,9
Yaş Dağılımı	24 ve altı	89	23,2	Ön lisans	46	12,0	
	25-37	101	26,3	Lisans	89	23,2	
	38-51	100	26,0	Lisansüstü	18	4,7	
	52 +	94	24,5	Evde Bakım Hizmetlerinden Faydalanan Yakınım	Var	58	15,1
Medeni Durumu Dağılımı	Evli	235	61,2	Yok	326	84,9	
	Bekâr	149	38,8				
Tabi Olunan Sosyal Güvence Türü	SSK	125	32,6	Gelir Durumu	0-1300	43	11,2
	Emekli Sandığı	142	37,0		1300-2500	99	25,8
	Bağ-kur	74	19,3		2500-3500	86	22,4
	GSS	34	8,9		3500-4500	39	10,2
	Yok	9	2,3		4500+	117	30,5
Meslek Dağılımı	Memur	129	33,6				
	İşçi	46	12,0				
	Esnaf	20	5,2				
	Çiftçi	37	9,6				
	Öğrenci	65	16,9				
	Diğer	87	22,7				

Bu çalışmaya dâhil edilen katılımcıların cinsiyet dağılımının nerdeyse eşit düzeyde olduğu saptanmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu evli bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımlarına ilişkin oluşturulan grupların birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Katılımcıların ekseriyetle memur mesleğine sahip olmaları nedeniyle en fazla tabi tutulan sosyal güvence türünün emekli sandığı olduğu görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların sadece 58'inde evde bakım hizmetinden faydalanan bireylerinin olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde ilköğretim ve lise düzeyinin çoğunlukta olduğu gözlenmektedir. Gelir durumu ise 4500+ TL düzeyinin çoğunlukta olduğu saptanmıştır.

DFA analizi neticesinde gözlenen değişkenlerden yola çıkılarak örtük değişkenlerin oluşturulması gerekmektedir. Belirginleşen toplulukçu ve bireyci kültür boyutları ile evde bakım hizmetleri tutumu ölçeğinin boyutları, literatüre de dayanarak (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 199; Gürbüz vd., 2010: 73; Duru vd., 2015; Özbek, 2010) ortalamaları hesaplanmış (compute variable) ve boyutlar oluşturulmuştur. Kültürel boyutlar ve evde bakım hizmetleri tutumu

arasındaki ilişkiyi, bu ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizin bulguları tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3
Ölçekler Arasındaki İlişki ve Güvenirlik Değerleri Tablosu

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. TKÖ	4,01	,86	(,866)					
2. BKÖ	3,57	,89	,001	(,826)				
3. EBHTÖ	3,78	,66	,660**	,260**	(,918)			
4. İlişki	4,00	,72	,605**	,153**	,886**	(,851)		
5. Destek	3,42	,70	,556**	,244**	,840**	,633**	(,756)	
6. Kıyaslama	3,83	,79	,593**	,290**	,913**	,668**	,731**	(,844)

**p<,01; Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri parantez içinde ve koyu puntolarla gösterilmiştir.; TKÖ: Toplulukçu Kültür Ölçeği; BKÖ: Bireyci Kültür Ölçeği; EBHTÖ: Evde Bakım Hizmetleri Tutum Ölçeği; İlişkiler: Evde Bakım Ekibi İle Hasta Arasındaki Kişilerarası İlişkilere Yönelik Tutumlar; Destek: Evde Bakımda Yaşanan Desteğe Yönelik Tutumlar; Kıyaslama: Hastane İle Evde Bakımı Kıyaslayan Tutumlar

Tablo 3'e göre toplulukçu kültür boyutunun (ort.=4,01; S.S.=,86) bireyci kültür boyutundan (ort.=3,57; S.S.=,89) daha yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. Bu puanlar evde bakım tutum ölçeğinin boyutları arasında kıyaslandığında ise en yüksek puanın ilişki boyutuna (ort.=4,00; S.S.=,72) ait olduğu görülmektedir. Ardından sırasıyla kıyaslama boyutu (ort.=3,83; S.S.=,79), bir bütün olarak evde bakım hizmetleri tutumları örtük değişkeni (ort.=3,78; S.S.=,66) ve destek boyutu (ort.=3,42; S.S.=,70) gelmektedir.

Hem toplulukçu hem de bireycilik kültür boyutlarının, evde bakım hizmetleri tutumlarının tüm boyutlarıyla yüksek güvenilirlik düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir (p<,01). Tabloda görüldüğü üzere toplulukçu ile bireyci kültür boyutları arasında ilişkinin anlamlı olmadığı saptanmıştır (p>,05). Burada toplulukçu kültür boyutunun en fazla evde bakım hizmetleri tutumları örtük değişkeni ile ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında bireyci kültür boyutunun ise en fazla kıyaslama boyutuyla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (p<,01).

Ancak korelasyon analizinin nedensellik belirtmemektedir ve sadece değişkenler arasında regresyon olabileceğine dair işaret vermektedir. Bu nedenle regresyon analizine başvurulmuştur. Bu analizde bağımsız değişken olarak belirlenen toplulukçu ve bireyci kültür boyutlarının, evde bakım tutumları üzerindeki olası etkisini ortaya koymaktadır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4
Toplulukçu ve Bireyci Kültürün Evde Bakım Tutumuna Etkisi

	TKÖ			BKÖ			Regresyon Modellerinin Özeti
	β	S.H.	p	β	S.H.	p	
EBHTÖ	,660	,028	,000	,260	,027	,000	R ² =,503; Adj. R ² =,501; F=193,175; p=.000
İlişki	,605	,033	,000	,153	,032	,000	R ² =,390; Adj. R ² =,387; F=121,718; p=.000
Destek	,556	,033	,000	,244	,032	,000	R ² =,369; Adj. R ² =,366; F=111,374; p=.000
Kıyaslama	,593	,036	,000	,289	,034	,000	R ² =,435; Adj. R ² =,432; F=146,789; p=.000

TKÖ: Toplulukçu Kültür Ölçeği; BKÖ: Bireyci Kültür Ölçeği; EBHTÖ: Evde Bakım Hizmetleri Tutum Ölçeği; İlişkiler: Evde Bakım Ekibi İle Hasta Arasındaki Kişilerarası İlişkilere Yönelik Tutumlar; Destek: Evde Bakımda Yaşanan Desteğe Yönelik Tutumlar; Kıyaslama: Hastane İle Evde Bakımı Kıyaslayan Tutumlar

Tablo 4'te regresyon testi bulguları sunulmuştur. Öncelikle elde edilen regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını gösteren F değeri de incelenmesi gerekmektedir. Bu değer ne kadar büyüksse elde edilen model o kadar anlamlı olduğunu göstermektedir. F anlamlılık testinin p değeri ise 0,005'ten ne kadar düşüksse regresyon modeli, bağımlı değişkeni tahmin etmede o kadar anlamlı bir katkısının olduğuna işaret etmektedir (İslamoğlu ve Alınacıık, 2014: 362). Buradan hareketle, kültür boyutları ile evde bakım hizmetleri tutum ölçeği arasında kurulan regresyon modellerinin tümünün anlamlı olduğu görülmektedir (p=.000). Tabloda verilen bulgular incelendiğinde toplulukçu kültür değişkenin, başta evde bakım hizmetleri tutum ölçeği (β =,660; p<0.01) olmak üzere ilişki (β =,605; p<0.01), destek (β =,556; p<0.01) ve kıyaslama (β =,593; p<0.01) boyutlarını anlamlı ve olumlu etkilediği görülmektedir. Kültür ölçeğinin önemli diğer boyutu olan bireyci kültür değişkeni de benzer şekilde evde bakım hizmetleri tutum ölçeği (β =,260; p<0.01), ilişki (β =,153; p<0.01), destek (β =,244; p<0.01) ve kıyaslama (β =,289; p<0.01) değişkenleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Toplulukçu kültür boyutu en fazla evde bakım hizmetleri tutum ölçeğini etkilerken, bireyci kültür boyutu ise en fazla kıyaslama faktörünü etkilediği tespit edilmiştir.

Analizlerin tespit edilen ilgili sonuçlarına göre H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 ve H8 hipotezlerinin desteklendiği söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, kültürlerarası araştırmalarda toplumların farklılıklarını ortaya koymak amacıyla en önemli ölçüt olarak kullanılan toplulukçu ve bireyci kültür boyutları (Han vd., 2015: 643; Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2015: 322) bağımsız bir değişken olarak ele alınmış ve evde bakım hizmetleri tutumlarına olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örneklem kitlenin toplulukçuluk değerlerinin bireycilik değerlerinden önemli düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aslında bu sonuç şaşırtıcı olmadığı bilinen bir gerçektir. Nitekim hem Hofstede'nin hem de Schwartz'ın çalışmalarına göre Türk toplumu toplulukçu bir niteliğe sahiptir (Hofstede Insight, 2019; Schwartz, 2012: 5-7; Schwartz, 2006: 3, Schwartz ve Sagie, 2000: 468).

Bu çalışmada toplulukçu boyutunun evde bakım hizmeti tutumunu daha fazla etkilediği tespit edilmiştir. Kolektivist toplumlarda ortak bir refaha ve sağlık durumuna kavuşma söz konusudur. Nitekim ortaklaşa davranışlar Türk toplumun kültüründe güçlü şekilde görülmektedir (Sargut, 2015). Ayrıca evde bakım hizmeti ile hastanın hayatını sürdürebilmesi ve toplumdan izole olmasının engellenmesi, stresinin azalması, ailenin bütünlüğünün devam etmesi, hastanın yaşam kalitesinin artması, ailenin de bakıma katılımının sağlanması gibi önemli katkıları bulunmaktadır. Başka bir deyişle sosyal adalet, sosyal bütünleşme, eşitlikçi yaklaşım, diğerkâmlık, iyilikseverlik, vefakârlık, merhamet, güvenlik, koruma, saygı ve sağlık gibi toplulukçu bir toplumun değer örüntülerinin davranışlarla gerçeklik düzlemine indirilmesi söz konusu olmaktadır. Diğer yandan toplulukçu kültür, başkalarının ihtiyaçlarını da gözetmeyi ve bazen bunları karşılamayı vurgulamaktadır (Tam vd., 2012: 24). Dolayısıyla toplulukçu kültürlerde zihinsel engellilerin ve psikolojik hastaların hayatlarından oldukça memnun oldukları tespit edilmiştir. Bunun temel nedeni ise toplulukçu toplumlarda hastaların güçlü bir sosyal destek mekanizmasına sahip olmaları ile açıklanmaktadır. Bu toplumlarda hastalar kendilerini kısa sürede toparladığı ileri sürülmektedir (Diener vd., 2003: 412). Çünkü toplulukçu kültürlerde sosyal ilişkiler daha fazla iyi oluş yaratmaktadır. Örneğin; Kang ve meslektaşları (2003), kaliteli sosyal ilişkilerin Çin ve Koreliler (toplulukçu) arasında iyi oluş düzeyine katkıda bulunduğunu ancak Avrupalı Amerikalılar (bireyci) arasında ise böyle bir etkinin olmadığını saptamışlardır (Tam vd., 2012: 24).

Diğer yandan bu çalışmada bireyci kültür boyutu da evde bakım hizmetleri tutumunu olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu durum toplumun

genelinde toplulukçuluğun hâkim olması, sahip olduğu baskın norm ve kurallarının hala geçerliliğinin devam etmesiyle ilişkilendirebilir. Kişiler her ne kadar bağımsızlığa, özerkliğe, hedonizme ve bireysel refaha özlem duysalar da halen toplumsal kurallara uyum gösterme ihtiyacının yüksek olabileceği düşünülmektedir. Çünkü norm ve kurallar ihlal edildiğinde toplumdan dışlanma ve sosyal onaydan mahrum kalma gibi yaptırımlar söz konusu olabilmektedir. Diğer yandan din ve inanışlar da kişilerin yaşamında önemli etkileri olabilmektedir. Yaşlılara ve hastalara saygı duymayı ve bakımlarını yapmayı emretmektedir. Hatta bu eylemlerin mükâfatlandırılacağı ifade edilmektedir. Bu nedenle toplumda her ne kadar bireyci toplumlarda evde bakım hizmetleri tutumuna olumlu baksalar da bunu etkileyen dini inançlar ve vicdan durumu gibi birçok faktör bulunmaktadır (Tortumluoglu, 2004: 50-51). Karataş (2011: 283) nerdeyse tüm aile fertlerinin (%83.3) bakım hizmeti sunarken temel motivasyon kaynaklarının din, manevi ve moral değerlerinin olduğunu tespit etmiştir. Atalay (1992) tarafından yapılan “Türk Aile Yapısı Araştırması” adlı çalışmasında yaşlıların %38.1’inin bakım gereksinimi nedeni ile çocuklarıyla beraber yaşadıkları tespit edilmiştir. Türk kültüründe toplulukçuluk değerlerinden dolayı yaşlılara ve hastalara hürmet edilmesi gerektiği yönünde bir düşünce ve inanış hâkimdir. Onların bakımını üstlenmek vicdan mekanizması tarafından denetlenmektedir. Bu nedenle huzurevleri ve bakımevleri sadece kimsesiz kişilerin gidebileceği kurumlar olarak algılandığı ifade edilmektedir (Taşdelen ve Ateş, 2012: 27). Buna paralel olarak, Baran ve meslektaşları (2005) yaptıkları çalışmada yaşlıya bakım verenlerin %65’inin yaşlı bireye yakınlarının bakması gerektiğini ifade ettiklerini tespit etmişlerdir.

Sonuç olarak, tüm davranışların temelinde yer alan kültür toplumların analiz edilmesinde önemli bir unsurdur. Tutumların gelişmesinde ve bu tutumların eylemelere dönüşmesi sürecinde besleyici rolü bulunmaktadır. Kültürün, bir tutum olarak değerlendirilen evde bakım hizmetlerine kazandırdığı paradigma çok mühimdir. Çünkü hâkim olan kültürel yapının evde bakım hizmetine ilişkin tutumları önemli düzeyde etkilediği görülmektedir. Bireylerin bir durum karşısında tutumlarının sahip oldukları kültüre, eğitime, sosyo-ekonomik düzeye ve diğer bazı etmenlere göre değişen aile ilişkilerinin ve aile yapılarının olduğu da tartışmasız bir gerçektir (Beşpınar, 2014:211).

Fakat şu da unutulmamalıdır ki kişilerin evde bakım hizmetlerine bakış açılarının neden farklılık arz ettiği hiç şüphesiz birçok faktörden

etkilenmektedir. Sonraki çalışmalarda din olgusu, yaşamın amacı ve anlamı gibi konularla ilişkilendirilerek çalışılması önerilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grand Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Akdemir,N., Bostanoğlu,H., Yurtsever,S. , Kutlutürkan,S., Kapucu, S. ve Canlı Özer, Z.(2011). Yatağa bağımlı hastaların evde yaşadıkları sağlık sorunlarına yönelik evde bakım hizmet gereksinimleri. *Dicle Tıp Dergisi / Dicle Medical Journal*,38 (1), 57–65.
- Aksu, G., Eser, M. T. ve Güzeller, C. O. (2017). *Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Albrecht, M. N. (1990). The albrecht nursing model for homehealth care: Implications for research, practice, andeducation. *Public Health Nursing*, 7(2), 118–126.
- Alparslan, A. M., Yastioğlu, S. ve Taş, M. A. (2019). *Mutlu eden yöneticiler: Pozitif psikoloji bağlamında araştırmalar ve öneriler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Altan, Ö. Z.(2011). *Sosyal politika* 5. Baskı. Anadolu Üniversitesi Web- Ofset Tesisleri: Eskişehir.
- Altuntaş M., Yılmaz T. T., Güçlü, Y. A. ve Öngel, K. (2010). *Evde sağlık hizmeti ve günümüzdeki uygulama şekilleri*. Tepecik Eğitim Hast Derg, 20(3), 153–158.
- Arslan-Özkan İ. ve Okumuş H. (2012). *Bakım ve iyileşmenin kesiştiği bir model: Watson'ın insan bakım modeli*. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 2, 61–72.
- Atalay B. (1992). *Türk aile yapısı araştırması*. Devlet planlama teşkilatı. Yayın No: DPT 2313. Ankara.
- Ballı, E. ve Koca-Ballı, A. İ. (2014). *Üniversite öğrencilerinin bireysel değerleri ve girişimcilik eğilimleri*. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 18(1), 101–121.
- Baran, A. G. ve Kalınkara, V., Aral, N., Baran, G., Akın, G. ve Özkan, Y. (2005). *Yaşlı ve aile ilişkileri: Ankara örneği*. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları No:127. Ankara.
- Beşpinar, F.A. (2014). *Toplumsal Cinsiyet ve Aile, Türkiye Aile Yapısı Araştırması: Tespitler, Öneriler*, Editör (Tuğut M, Feyzioğlu S), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Araştırma ve Sosyal Politika Serisi 07. 1.Basım. Çizge Tanıtım ve Kırtasiye Ltd. Şti, İstanbul.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425.
- Duru, P. Örsal, Ö. ve Karadağ,E.(2015). Development of an attitude scale of home care. *Research and Theory or Nursing Practice: An International Journal*,8(4), 306–324.
- Engelliler Hakkında Kanun, Kabul Tarihi: 1.7.2005,Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 7.7.2005 Sayı: 25868, Yayımlandığı Düstur: Tertip: 5 Cilt : 44.
- Erkenekli, M. (2015). *Toplumsal Kültür*. (Edt. Ünsal Sığı ve Sait Gürbüz). Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Yayınlar.

- Ertem, G., Kalkım, A., Bulut, S. ve Sevil, Ü. (2009). Radyoterapi alan hastaların evde bakım gereksinimleri ve yaşam kaliteleri. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 2(2), 3–12.
- Evde Bakım Derneği Yönetim Kurulu. (2010). Evde Bakım Tanımı, Kapsamı, Temel Kavramlar ve Ülkemizde Mevcut Durum. İstanbul.
- Fadıloğlu Ç. ve Ertem G.(2013). Şenuzun- Aykar F. Evde Sağlık ve Bakım. Ankara: Göktuğ Yayıncılık.
- Fawcett, J. (2005). Watson's Theory of Human Care. In Edt. J.Fawcett . Contemporary Nursing Knowledge an Analysis and Evaluation of Nursing Models and Theories. Philadelphia: F.A. Davis Company: 553-599.
- Fujisawa R., & Colombo F. (2009). The Long-Term Care Workforce: Overview and Strategies to AdaptSupply to a Growing Demand. OECD Health Working Papers. No. 44. OECD Publishing.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189–213.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi temel ilkeler ve uygulamalı analizle*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69–76.
- Han, S. J., Koh, S., & Scollon, C. N. (2015). Subjective Wellbeing and Culture.
- Hisar, K. M. ve Erdoğan, H. (2014). Evde sağlık hizmeti alanlarda yaşam kalitesi durumu ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Genel Tıp Dergisi*, 24, 138–142.
- Hitt, J. M., Tatum, E., McNair, M., Harrington, M., Stanton, S. D., Askew, R., & Robertson, A. (2012). Self-care management practices for the home health nurse: Staying hale and hearty through enhanced self-care and ergonomics—with a case study. *Home Healthcare Nurse*, 30(5), 295–305. <http://dx.doi.org/10.1097/NHH.0b013e318252c49a>.
- Hofstede Insight, (2019). <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/turkey/> (E.T: 31.03.2019)
- Hofstede, G. (1980 & 1984 & 2001). Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values. Sage Publications. Newbury Park.
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The confucius connection: from cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16(4), 4–21.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2006). *Sosyal psikoloji*. Çev: İbrahim Yıldız Aydın Gelmez. 1. Baskı. Ankara: Ütopya Yayınevi.

- Horter, S., Stringer, B., Reynolds, L., Shoaib, M., Kasozi, S., Casas, E. C., . . . du Cros, P. (2014). "Home is Where the Patient is": a Qualitative Analysis of a Patient-Centred Model of Care for Multi-Drug Resistant Tuberculosis. *BMC Health Services Research*, 14, 81. <http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-14-81>.
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30709> (E.T:14.11.2019)
- <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr> (E.T:31.03.2019)
- III. Özürlüler Şurası. (2007). Bakım Hizmet Türleri Alt Komisyon Raporları. İstanbul.
- İslamoğlu, A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2015). *Dünden bugüne insan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Karataş, Z. (2011). Evde Bakım Hizmeti Sunan Aile Bireyi Bakıcıların Moral ve Manevi Değerlerinin Başa Çıkmadaki Etkisi. (Doktora Tezi, Rize Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı/Din Psikolojisi Bilim Dalı).
- Kirişçi, A. (2010). Öğretmenlerin Kültürel Değerleri ve Çatışma Yaklaşımları.(Yüksek lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kocagöz, E. ve Dursun, Y. (2010). Algılanan davranışsal kontrol, ajzen'in teorisinde nasıl konumlanır? Alternatif model analizleri. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 139–152.
- Koşar, N. (1996). *Sosyal hizmetlerde yaşlı refahı alanı*. Ankara: Hacetepe Üniversitesi.
- Li, F., & Aksoy, L. (2007). Dimensionality of individualism-collectivism and measurement equivalence of triandis and gelfand scales. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 313–329.
- Lipszyc B., Sail E., & Xavier A. (2012). Long-Term Care: Need, Use and Expenditure in the EU-27. Economic Papers 469. European Commission Directorate-Genaral for Economic and financial Affairs Publication. Brussels, Belgium: 7-35.
- McShane, S. L. ve Von Glinow, M. A., (2016). *Örgütsel davranış*. Çev. Ayşe Günsel ve Serdar Bozkurt. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mensik, J. S. (2007). The essentials of magnetism for home health. *Journal of Nursing Administration*, 37(5), 230–234. <http://dx.doi.org/10.1097/01.NNA.0000269742.40137.a6>.
- Naktiyok, A. ve Timuroğlu M. K. (2009). Öğrencilerin motivasyonel değerlerinin girişimcilik niyetleri üzerine etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 85–103.
- Neal L. J. (1999). The neal theory: Implications for practice and administration. *Home Healthcare Nurse*, 17(3), 181–187.
- Neal L. J. (2007). Neal theory of home health nursing practice. *The Journal of Nursing Scholarship*, 31(3), 251–252.
- Onat, Ü. (2004). Yaşlanma ve sosyal hizmet. Yaşlılık gerçeği. Hacetepe üniversitesi geriatrik bilimler araştırma merkezi. Ankara: H.Ü Hastaneleri Basımevi.

- Öksüz, H. (2018). Evde Sağlık Hizmetleri ve Hasta Memnuniyeti.(Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü/ Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı)
- Özbek, M. F. (2010). yatay ve dikey bireycilik & kolektivizm ile para etiği ilişkisi: Türk ve Kırgız üniversite öğrencileri üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 10(3), 23–42.
- Özer, Ö., Şantaş, F. (2012). Kamunun sunduğu evde bakım hizmetleri ve finansmanı. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2), 96–103.
- Öztop H., Şener A. ve Güven S., (2008). Evde bakımın yaşlı ve aile açısından olumlu ve olumsuz yönleri. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, (1), 39–49
- Özyer, K., Orhan, U. ve Dönmez Orhan, D. (2012). Sağlık sektöründe çalışanların demografik özellikleri, kişilik özellikleri ve kültürel değerleri üzerine bir çoklu durum çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 177–189.
- Rabow, M. W., Hauser, J. M., & Adams, J. (2004). Supporting family caregivers at the end of life: They don't know what they don't know. *Journal of the American Medical Association*, 291(4), 483–491. <http://dx.doi.org/10.1001/jama.291.4.483>.
- Robbins, S. ve Judge, T. A. (2015). *Örgütsel davranış*. Çev. İnci Erdem. Ankara: Nobel Yayınları.
- Sağlık Bakanlığı, 10.03.2005 tarih ve 25751 sayılı Resmî Gazete, Evde Bakım Hizmeti Sunumu Hakkında Yönetmelik.
- Sağlık Bakanlığı, 27.02.2015 tarih ve 29280 sayılı Resmî Gazete, Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Tarafından Evde Sağlık Hizmetlerinin Sunulmasına Dair Yönetmelik.
- Sargut, A. S. (2015). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Schwartz, S. H. (2006). Basic Human Values: An Overview. Recuperado de <http://www.Yourmorals.org/schwartz:1-21>.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–20.
- Schwartz, S. H., & Huisman, S. (1995). Value priorities and religiosity in four western religions. *Social Psychology Quarterly*, 88–107.
- Schwartz, S. H., & Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 465–497.
- Singelis, T. M, Triandis, H. C., Bhawuk, D. S., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240–275.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tam, K. P., Lau, H. P. B., & Jiang, D. (2012). Culture and Subjective Well-Being: A Dynamic Constructivist View. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(1), 23–31.

- Taş, M. A. (2018). Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Taşdelen, P. ve Ateş, M. (2012). Evde bakım gerektiren hastaların bakım gereksinimleri ile bakım verenlerin yükünün değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(3), 22–29.
- Tortumluoğlu, G. (2004). Transkültürel hemşirelik ve kültürel bakım modeli örnekleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8, 47–57.
- Truesdale, P. E. (2014). The hospital versus the home in the care of the sick; An evolution. *Journal of the American Medical Association*, 311(10), 1073. <http://dx.doi.org/10.1001/jama.2013.279383>.
- World Health Organization. (1999). Home- Based and Long-Term Care, Home Care Issues and Evidence.

Bireysel Emeklilik Sistemi'ne Giriş Kararlarını Belirleyen Etmenler: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştırılması

The Factors Determining the Entry Decisions to Individual Pension System: A Comparison of Academicians Working in Public and Foundation Universities

İsmail Canöz¹, Halim Baş²

Öz

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılma kararlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Bu faktörler belirlenirken akademisyenler çalıştıkları kurumlar göz önüne alınarak vakıf/devlet şeklinde ayrı ayrı analiz edilecektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma anketine 405 akademisyen katılmıştır. Anket, 18 ifadeden oluşmaktadır ve faktör analizi yardımıyla bu ifadeler üç farklı boyuta ayrılmıştır. Bu boyutlar; (1) Tasarruf Yapma Alışkanlığı ve Yatırım, (2) Finansal Okuryazarlık Düzeyi ve (3) Gelecek Kaygısı ve Güvence'dir. Ankete verilen cevaplar Lojistik Regresyon Modeli ile analiz edilmiştir. Sadece devlet üniversitesi çalışanları için yapılan lojistik regresyon modeli sonucu, tasarruf yapma alışkanlığı ve yatırım, finansal okuryazarlık düzeyi, gelecek kaygısı ve güvence cinsiyet ve görev süresi değişkenlerinin akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'ne giriş kararlarını etkilediğini göstermiştir. Aynı zamanda model bireysel emekliliği olan devlet üniversitesi mensuplarını %83,7 başarı ile tahmin etmiştir. Öte yandan, sadece vakıf üniversite çalışanları için analiz edilen lojistik regresyon modelinin sonucuna göre, tasarruf ve yatırım alışkanlığı, finansal okuryazarlık düzeyi ve yaş değişkenleri akademisyenlerin Bireysel Emeklilik Sistemi'ne girme kararını etkilemektedir. Bu model %77.1'lik başarı ile vakıf üniversitesi akademisyenlerinden bireysel emekliliği bulunanları doğru sınıflamıştır.

Anahtar Kelimeler

Bireysel emeklilik sistemi, Lojistik regresyon, Tasarruf yapma alışkanlığı ve yatırım, Finansal okuryazarlık düzeyi, Gelecek kaygısı ve güvence

1 Sorumlu Yazar: İsmail Canöz (Arş. Gör.), İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: ismail.canoz@medeniyet.edu.tr ORCID: 0000-0002-3351-6754

2 Halim Baş (Öğr. Gör.), İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sosyal Güvenlik Programı, İstanbul, Türkiye. E-posta: hbas@medipol.edu.tr ORCID: 0000-0002-4109-1696

Atf: Canoz, I. ve Bas, H. (2020). Bireysel emeklilik sistemi'ne giriş kararlarını belirleyen etmenler: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin karşılaştırılması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 361-390. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.78.0040>

Abstract

This study aimed to determine the factors that affect academicians' decision to participate in the Individual Pension System. They will be analysed separately as a foundation university or public university. For this purpose, 405 academicians participated in a survey. The survey consisted of 18 statements and with the help of factor analysis; these statements were divided into three different dimensions. These dimensions were (1) Saving Habits and Investment, (2) Financial Literacy Level, and (3) Future Anxiety and Assurance. The answers given were analysed using a Logistic Regression Model. The results of the data for public university employees showed that the variables of the habit of saving, investment, financial literacy, future anxiety and assurance, gender, and experience affected an academics' decision to enter the Individual Pension System. At the same time, this model correctly predicted that public university academicians with individual pensions, with a success rate of 83.7%. On the other hand, according to the data analysed for foundation university employees, the variables of the habit of saving and investment, financial literacy and age affected academics' decision to enter the Individual Pension System. This model correctly predicted foundation university academicians with individual pensions, with a success rate of 77.1%.

Keywords

The individual pension system, Logistic regression, Saving habit and investment, Financial literacy Level, Future anxiety and assurance

Extended Summary

Social security is considered one of the measures of social policy that concerns and covers all segments of society. As a result of the fundamental rights that the social state undertakes to guarantee, social security has been systematized. It offers a guarantee of protection against physiological and socioeconomic risks that lead to consequences such as deducting income and increasing expenses.

On the other hand, there is a direct interaction between social security systems and the economic and demographic structure of a country. In the 1970s, as a result of the excessive financial burden of the social security administration, Turkey was faced with a disruptive revenue-expenditure imbalance. These excessive financial burdens were as follows: Giving pension rights regardless of age limit, using funds in a wrong and inefficient manner, forgiving premium receivables, and service debt, etc. In the mid-1990s, the need for reform of social security emerged in Turkey. Within the scope of the reform works that started in 1999, a voluntary Individual Pension System (IPS) was introduced with law Number 4632 which was put into practice in 2001. With this system, it aimed to establish an administrative structure to control the lack of existing social security institutions.

The IPS is a beneficial system for directing the savings of individuals in long-term investments and increasing the savings of the country. This study's aim was to determine the factors that affect an academicians' decision to participate in the IPS. While determining these factors, the institutions where academicians work was taken into consideration. They were analysed separately as a foundation university or a public university. This was because all foundation university academicians are insured under 4/a Compulsory Insurance and public university academicians are subject to Civil Servants' Act No. 657. For this purpose, 405 academicians participated in the survey. The survey consisted of 18 statements and with the help of factor analysis; these statements were divided into three different dimensions. These dimensions are; (1) Saving Habits and Investment, (2) Financial Literacy Level, and (3) Future Anxiety and Assurance. The answers given to the survey were analysed using a Logistic Regression Model.

According to the findings obtained from these demographic features, 325 state university employees and 80 foundation university employees participated in the survey. The results for public university employees showed

that the variables of the habit of saving and investment, financial literacy, future anxiety and assurance, gender and experience affected an academics' decision to enter the IPS. At the same time, this model correctly predicted public university academicians with individual pensions, with a success of 83.7%. On the other hand, according to the results for foundation university employees, the variables of the habit of saving and investment, financial literacy and age affected an academics' decision to enter the IPS. This model correctly predicted foundation university academicians with individual pensions, with a success of 77.1%.

Although academic staff working at the state and foundation universities are considered to have the same occupation, their social security coverages are different. In parallel, their salary scales are also different. For this reason, it may be different for people belonging to these two groups to participate in the IPS and what kind of financial asset they consider the IPS funds to be. The results showed that both the habit of saving and investment and financial literacy affected both groups positively. However, future anxiety and the assurance variable was statistically positive for academic staff at public universities, but not for academic staff at a foundation university. At the beginning of the study, it was assumed that a contrary finding would be obtained. The researchers believed that academic staff at a foundation university would be anxious for the future as they will probably have a lower monthly salary during retirement. For this reason, it was thought that they should feel more positive towards the IPS.

For both individual pension companies and the government, it was important to identify occupational groups that could contribute more to the IPS. The increase in funds collected by companies would mean more resources for investments. Pension companies operating in the IPS must focus on occupational groups with income levels that can save. In this regard, awareness should be increased to encourage participation in the IPS and therefore providing clear guidelines that determine factors so that employees would consider participating in the IPS. Knowing these factors can help IPS companies in sales and marketing strategies. Besides, this system also contributes to individuals' earning additional income during their retirement.

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Sosyal Güvenlik Rolü Bağlamında Değerlendirilmesi

Sosyal güvenlik, sosyal politikanın toplumun tümünü ilgilendiren geniş anlamdaki tedbirlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Sosyal politikanın emek ve ücret politikaları yanında sosyal güvenlik, esas olarak gelir dağılımı politikası olarak ifade edilmektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 1999, s. 128). Gelir dağıtıcı yön kişilerin kendi iradeleri dışında tehlikeye maruz kaldıklarında gelir ve sağlık güvenliğini temin için devreye girmektedir (Yazgan, 1992, s. 30). Bu çerçevede, evrensel bir ihtiyaç olarak tüm insanlığı hayatı boyunca ilgilendiren yönüyle diğer sosyal politika tedbirleri içerisinde farklı bir konumda olmaktadır (Alper, 2016a, s. 9). Diğer yandan sosyal politika tedbirlerinin ortaya çıktığı sanayi toplumunda reformist mantıkla oluşturulan uygulamalar, kurumlar ve tedbirlerin bir sonucu olarak ekonomik ve sosyal hakları ön planda tutan sosyal devlet anlayışı doğmakta ve İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra önemli bir gelişim kaydetmektedir (Orhan, 2015, s. 72). Sosyal devlet anlayışının garanti altına almayı taahhüt ettiği hakların sonucu olarak sistemleşen sosyal güvenlik, temel olarak kişileri gelir kesilmesi ve gider artışı gibi sonuçlara yol açan fizyolojik ve sosyoekonomik risklere karşı koruma garantisi sunmaktadır. Söz konusu riskler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 1952 tarih ve 102 sayılı Asgari Normlar Sözleşmesinde 9 ayrı sosyal güvenlik tehlikesi olarak; *Hastalık (Tedavi edici hizmetler temini ve gelir garantisi), iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik, aile gelirinin yetersizliği* şeklinde ifade edilmektedir. Bu tehlikelere ilaveten demografik olarak yaşlanan ve engelli nüfusu için bakım ihtiyacı doğan Almanya ve Japonya gibi ülkelerce *bakım ihtiyacı* yeni bir sosyal güvenlik tehlikesi olarak kabul edilmektedir (Alper, 2016a, s. 25).

Sosyal güvenlik insan onuruna yaraşır bir hayatı temin edebilmek için ekonomik açıdan farklı tekniklerle sürdürülebilmektedir. Modern anlamda kişilerin sosyal güvenliğini sağlayan en yaygın araç primli rejim tekniği olmakta ve uygulanan sigorta türleri bakımından sosyal sigorta ve tamamlayıcı nitelikteki özel sigorta şeklinde ayrılmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2015, s. 56-57). Özel sigorta tekniğinin kişilerin malını korumaya ve riski bertaraf etmeye yönelik bir amacı var iken, daha sonra sosyal güvenlik alanına doğru kapsamı genişlemekte ve kişilerin ödedikleri primler sosyal güvenlik amacıyla yapılan bireysel tasarruf sistemini temsil etmektedirler (Arıcı, 2018, s. 64). Tamamlayıcı nitelikteki özel

sigortalar, birikimli hayat sigortası ve bireysel emeklilik planları şeklinde tasnif edilmekte, hayat sigortası daha çok sağlık, kaza, yaşlılık, malullük, ölüm gibi risklere karşı yapılmakta iken; bireysel emeklilik sigortası kişisel tasarrufları ön plana almakta ve belirli koşulların sağlanması halinde bireylere emeklilik hakkı tanımaktadır¹ (Korkusuz ve Uğur, 2015, s. 62-63).

Öte yandan sosyal güvenlik sistemlerinin bir ülkenin ekonomik ve demografik yapısı ile doğrudan bir etkileşimi söz konusu olmaktadır. Bu çalışma kapsamındaki Türkiye’de 1970’li yıllarda yaş şartına bağlı olmaksızın yaşlılık aylığı hakkı verilmesi, fonların yanlış ve verimsiz alanlarda kullanılması, prim alacaklarının affedilmesi, hizmet borçlanması gibi sosyal sigorta kurumlarının yüklendiği maddi külfetler gelir-gider dengesini bozan sonuçları ortaya koymaktadır (Alper, 2015, s. 32). Türkiye’de 1990’lı yılların ortasından itibaren sosyal güvenliğe ilişkin reform ihtiyacı ortaya çıkmış, bu ihtiyacı karşılamak amacıyla Dünya Bankası (WB)’ndan alınan kredi ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uzmanlarına rapor hazırlanmıştır. Rapor, Türkiye’de emeklilik sisteminin sorunlarına ilişkin dört çözüm alternatifi içermektedir. Söz konusu alternatifler içerisinde 1999 yılında başlayan reform çalışmaları kapsamında, 2001 yılında uygulamaya konulan 4632 sayılı kanunla gönüllü bir Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) ile mevcut üç sosyal güvenlik kurumunun açığını kontrol edecek idari bir yapı amaçlanmıştır.² Reform kapsamında özel sektör girişimi ile gönüllük esaslı hayata geçmiş olmakta ve tamamlayıcı karakterde önemli bir çözüm olarak ortaya konmuş olmaktadır (Akgeyik, 2006, s. 55-61; Alper, 2016b, s 49; Jenkins, Olasehinde-Williams ve Amel, 2019, s. 6; Alper, 2018, s. 217).

Özel sektör girişimine devredilen gönüllü emeklilik planı çerçevesinde 2001 yılında kabul edilen Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu on emeklilik şirketine hayat sigortası şirketlerinden emeklilik şirketlerine geçiş izni vermiş, bir şirkete emeklilik şirketi olarak kurulabilmesi için lisans hakkı sağlamış ve bu lisanslama için Hazine Müsteşarlığı tarafından yetki verilmiştir (Elveren ve Hsu, 2007, s. 15). BES ile borç verilebilir fonlar biriktirmek ve yatırım için kaynak oluşturmak amaçlanmakta ve sosyal

1 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun 6. Maddesinde “Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır” şeklinde ifade edilmektedir.

2 2016 yılında yürürlüğe giren 6740 sayılı kanun Ek Madde 2 ile kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kırk beş yaşını doldurmamış olan çalışanlar, ek 2’inci madde hükümleri çerçevesinde otomatik olarak emeklilik planına dahil edilir. Ancak çalışan, emeklilik planına dâhil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip iki ay içinde sözleşmeden cayabilir denilmektedir.

güvenliğin ekonomik etkileşimi öncelik arz etmektedir (Değer, 2019, s. 228). Daha açık bir ifadeyle, yurtiçi tasarrufların seviyesi yatırım, büyüme ve uzun vadeli refahı doğrudan etkilemekte ve devlet politikalarının bir aracı olarak önemli arz etmektedir (Ertuğrul ve Gebeşoğlu, 2019, s. 5).

Türkiye'de demografik bir geçişin ortaya çıkması ve sosyal güvenlik sisteminin açıkları, kamu sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini kısıtladığı için, alınan önlemler bireyleri çalıştıkları dönem seviyesinde bir refah arayışına yöneltmiş olmakta ve özel emeklilik uygulamaları önem kazanmaktadır (Yiğiteli, Karagöz ve Demirci, 2019, s. 41). Öte yandan bir ülkede çok ayaklı ya da karma olarak nitelendirilen emeklilik sistemlerinde emeklilik planlamaları tasarlanırken nüfusun tamamı tarafından kabul görmesi önemli ve gerekli olmaktadır (Öztürk Göktuna, 2019, s. 268). Bu anlamda, özel emeklilik uygulamaları kimi ülkelerde sosyal güvenliğin alternatifi kimi ülkelerde tamamlayıcısı olarak görülebilmekte ve bu durum nüfus grubunun sistemi benimsemesi ile farklılaşabilmektedir (Şataf ve Yıldırım, 2019, s. 584). Bir emeklilik planına katılım zorunlu, gönüllü veya otomatik kayıt yoluyla teşvik edilebilmektedir. Bu çerçevede Türkiye'nin de benimsediği sistem, çalışanları otomatik kayıt yoluyla bir plana katılmaya teşvik etmektedir. İlgili kanun hükümlerince hazırlanan bir emeklilik sözleşmesi ile çalışanlar emeklilik planına dahil edilmektedir. İşveren, çalışanını ancak otomatik katılım için emeklilik planı düzenleme konusunda Müsteşarlıkça uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dâhil edebilmektedir (OECD, 2019, s. 16). Bu minvalde otomatik katılım uygulaması sisteme katılım için kararsız kalan bireyleri sisteme dâhil etmede önemli bir araç olarak görülmektedir. Diğer yandan bu sistem sosyokültürel yapı, kişi başına düşen milli gelir, finansal okuryazarlık oranı, tasarruf alışkanlıkları gibi unsurlar açısından ülkeler adına farklı sonuç ihtimallerini ortaya çıkarmaktadır. Otomatik katılım örneğin Türkiye'de 18-45 yaş arası çalışan kitleyi hedef almakta³, işverenleri sistem dışında bırakmaktadır (Meral ve Arıcan, 2019, s. 195-196).

3 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren otomatik katılıma ilişkin hükümleri uyarınca, işverenler çalışanlarını OKS'ye dâhil etmekle yükümlüdür. Bu çerçevede işverenler çalışanlarının, özel sektör için prime esas kazançlarının, kamu için ise emeklilik keseneğine esas aylığın en az %3'ünü sisteme aktarırlar. Çalışanlar bu sistemde dilediği kadar kalma hakkına sahiptir. OKS, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ya da mavi kart sahibi olan, 45 yaşını doldurmamış, kamuda veya özel sektörde bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanları (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4a ve 4c maddeleri kapsamındaki çalışanlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20'nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olan çalışanları) kapsamaktadır. Bu sisteme otomatik olarak dahil edilen çalışanlar sistemde kalmaları halinde, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelire kavuşurlar.

Tasarruf davranışlarında yaş faktörü önemli olmaktadır. Kişilerin tasarruf eğilimleri orta yaşlarda yoğun olmakta ve sistem yürütücüleri tarafından hedef kitle olmaya devam etmektedir. Buna karşın erken yaşta tasarruf miktarlarındaki eksiklik kaynak yetersizliği ile ifade edilebilmektedir (Değer ve Erer, 2020, s. 271). Buna ilişkin olarak Türkiye’de, Otomatik Katılım Sistemi (OKS)’nde kamuda olup en yüksek katılımın olduğu yaş aralığı 25-34; özel sektörde ise 25 yaş altı olmakta, özel sektör katılım oranı kamunun iki katı ve bu durum daha çok genç çalışan sayısı ile açıklanmaktadır (Can ve Eyidiker, 2019, s. 640). Bununla birlikte katılımcıların özellikleri sistemin devamı açısından önemli görülmekte, mesleki durum ve gelir grubu açısından katılımcı profillerinin farklı şekillerde analizine ihtiyaç olmaktadır. Cavlak, sistemin yaygınlık kazanamamasının önünde kişilerin düşük geliri ve tasarruf gücünün olmayışı etkili olmakta ve yüksek gelir grubuna ait kişilerin tercih ettiği bir sistem olduğunu ileri sürmektedir. Buna karşın gelir seviyesi yüksek olmasına rağmen sisteme kayıt olmayanların sisteme karşı bir güven sorunu söz konusu olmaktadır (Cavlak, 2019, s. 1005). Bununla birlikte katılımcıların sistemden ayrılmaya gerekçe olarak ifade edilebilecek algılanan risk türleri farklılık gösterebilmektedir. Bu riskler; sosyal risk, finansal risk, fiziksel risk, performans riski zaman riski ve psikososyal risk şeklindedir (Türkmen, 2019, s. 5).

Bu çalışmada akademisyenlerin BES’e katılma kararlarında risk faktörleri ve değişkenlerin önemi incelenmektedir. Çalışmada öncelikle BES’in sosyal güvenlik rolü açıklanmaktadır. Ardından geniş bir literatür incelemesi yapılmaktadır. Sonrasında ise model kurularak, sonuç bölümünde bulgulardan hareketle önerilere yer verilmektedir.

Literatür İncelemesi

Literatür incelendiğinde salt olarak BES’e katılımı etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlayan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1
Literatür Özeti

Yazarlar	Yöntem	Kapsam	Sonuç
Xiao (1997)	Tobit Model	ABD	Risk toleransı, işçi gelir düzeyi ve görev süresi katkı paylarıyla pozitif ilişkili değişkenlerdir.
Clark ve Schieber (1998)	Logit Model	ABD	Yaş ve maaş seviyesinin çalışanların katkı payı oranı üzerinde istatistiksel olarak güçlü bir etkisi vardır.
Munnell, Sunden ve Taylor (2001)	Probit Model	ABD	Yaş, gelir ve görev süresine ek olarak iyi bir emeklilik planı ve bilgi düzeyi de emeklilik sistemine katılımı etkileyen faktörlerdir.
Demir ve Yavuz (2004)	-	Türkiye	BES'e katılımı cazip hale getirmek için vergisel teşviklere ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır.
Papke (2004)	Regresyon Analizi	ABD	Katılımcının yatırım seçimi katkı payı yüzdesi üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkiye sahiptir.
Huberman, Iyengar ve Jiang (2007)	Probit Model	ABD	Gelir ve servetin emeklilik sistemine katılımın en önemli belirleyicileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Bozkuş ve Elveren (2008)	Ayrıştırma Yöntemi, Regresyon Analizi	Türkiye	Kadın ve erkek arasında düzenli katkı payı açısından bir fark yoktur. Farklı gelir gruplarında yaş, eğitim seviyesi ve bölgelerinin sosyoekonomik düzeyi değişkenlerinin katkı payına etkisi vardır.
Altıntaş (2009)	Başarı Testi	Türkiye	Katılımcıların büyük çoğunluğu özel emeklilik sistemi konusunda yeterli finansal okuryazarlık düzeyine sahip değildir.
Şener ve Akın (2010)	Anket ve Ki-kare	Türkiye	Kişilerin gelir düzeyi ve eğitim düzeyi BES'e katılmada etkilidir.
Özer ve Çınar (2012)	Anket ve Tanımlayıcı İstatistikler	Türkiye	Yaş, cinsiyet, çalışılan yıl, gelir düzeyi gibi değişkenler ile BES'e bakış açısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Özer ve Güler (2014)	Anket	Türkiye	Devlet katkısı BES'e katılımı olumlu yönde etkilemiştir.
Çetin ve Sevüktekin (2015)	Anket ve Logit Model	Türkiye	Medeni durum, risk-severlik, finansal bilgi düzeyi ve yatırım/harcama oranı kişilerin BES'e giriş kararını etkiler.
Doğan (2016)	Anket, Ki-kare, ANOVA, Korelasyon	Türkiye	Risk algısının, risk alma tutumunun, duygusal zekânın, temel ve ileri finansal okuryazarlık seviyesinin bireysel emeklilik yatırım fonu tercihlerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Tunalı (2016)	Anket ve Çoklu Uygunluk Analizi	Türkiye	Gelir düzeyi ve kadro derecesi arttıkça BES'e katılma eğiliminin de artacağı sonucuna varılmıştır.
Çömlekçi ve Gökmen (2017)	Anket ve Faktör Analizi	Türkiye	Gelecek kaygısı, bilgi düzeyi, uzmanlık düzeyi ve yatırım ve güvence kişilerin BES'e katılmada etkili faktörlerdir.
Oktay, Çamkaya ve Aydın (2019)	Logit Model	Türkiye	Yaş, tasarruf miktarı, BES'te kalma fikri, BES'teki kesintilerin farkındalığı, BES'teki tasarruf miktarını takip edebilme, konut satın alma fikri, tasarrufları iş yatırımında kullanma fikri, gelecek güvencesi BES'e katılımı etkileyen etmenlerdir.

Çalışanların BES'e katılma kararı alırken hangi faktörlerden etkilendiği Tablo 1'deki çalışmalar ile incelenmiştir. Xiao (1997) Amerika'da 1995 yılı Tüketici Finans Anketi verileriyle 401 (k)⁴ katkı payı için çalışanların katılımlarını belirleyen nedenleri Tobit Modeli ile analiz etmiştir. Analiz için kullanılan örneklem 638 haneyi içermektedir. Analiz sonucuna göre, çalışanların risk alma tutumu, gelir düzeyi ve görev süresi katkı paylarıyla pozitif ilişkiliyken, iş değiştirirken gelir kaybı yaşama olasılığı katkı paylarıyla negatif ilişkilidir. Munnell ve diğerleri (2001) de çalışmalarında 1998 yılı Tüketici Finans Anketi verilerini kullanmışlar ve çalışanların 401 (k) planına katılıp katılmama kararlarını belirleyen faktörleri Probit Modeli ile analiz etmişlerdir. Yazarlar yaş, gelir, görev süresi, iyi bir emeklilik planı ve bilgi düzeyinin emeklilik sistemine katılımı etkileyen faktörler olduğu sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde Clark ve Schieber (1998) yaş ve gelir seviyesinin çalışanların katkı payı oranı üzerinde istatistiksel olarak güçlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özer ve Çınar (2012) da bu çalışmaları destekleyen bulgulara ulaşmışlar ve araştırmalarının sonucunda yaş, cinsiyet, çalışılan yıl, gelir düzeyi gibi değişkenler ile BES'e katılım arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Oktay ve diğerleri (2019), 665 kişinin BES'e katılım isteği olup olmadığını sorarak sisteme katılımı belirleyen faktörleri tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışma sonunda yaş, aylık tasarruf düzeyi, BES'te kalma fikri, BES'teki kesintilerin bilinip bilinmemesi, BES'teki tasarruf miktarının bilinip bilinmemesi, ev alma fikri, tasarrufları iş yatırımında kullanma fikri ve gelecek güvencesi BES'e katılımı etkilemektedir.

Belirtilen çalışmalara ek olarak, Altıntaş (2009) çalışmasında katkı esaslı emeklilik planlarında bireylerin finansal bilgi seviyesini ölçmeyi amaçlamıştır. Ankara ilindeki vakıf üniversitelerinde çalışan, eğitim düzeyi lise ve üstü olan, 20-45 yaş aralığındaki 26 bireye başarı testi uygulamıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun özel emeklilik sistemi konusunda yeterli finansal okuryazarlık seviyesine sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan Özer ve Güler (2014) devlet katkısının BES'e katılımı teşvik ettiğini belirtmişlerdir.

Araştırmanın bu bölümünde, bireylerin BES'e katılımını etkileyen faktörlerle ilgili ulusal ve uluslararası literatürde yer alan çalışmalar ele alınmıştır. Buradan hareketle, çalışmada Türkiye'deki akademisyenlerin

4 401 (k) Plan, ABD'de çalışanların maaşlarından yapılan kesintiler ve şirket katkılarından oluşan bir yatırım şeklidir.

BES'e giriş kararını etkileyen faktörler tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu çalışmanın literatürde yer alan az sayıdaki çalışmayla birlikte alan yazına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

Araştırma

Veri Seti ve Örneklem

Çalışmanın evreni Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler olarak belirlenmiştir. YÖK'ün istatistik verilerine göre, 1 Nisan 2020 tarihi itibarıyla Türkiye'de toplam 174.275 akademisyen bulunmaktadır (Devlet: 147.812 kişi (%84.8) ve Vakıf: 26.463 kişi (%15.2)) (YÖK, 2020). Akademisyenlerin tercih edilmesindeki amaç, toplum ortalamasının üzerinde hanehalkı geliri elde etmeleri ve bu gelirden tasarruf etme imkânına sahip olmalarıdır. Bunun yanında akademisyenlerin yüksek derecede eğitim alan ve meslekleri itibarıyla okuyan ve araştıran bireyler olduğu düşünüldüğünde, finansal okuryazarlık düzeylerinin toplum ortalamasının üzerinde olabileceği tahmin edilmektedir. Ayrıca vakıf ya da devlet üniversitelerindeki akademisyenler aynı görev tanımlarına sahip olmalarına rağmen tüm vakıf üniversitesi akademik personelleri 4/a Zorunlu Sigortalılar kapsamında yer almakta ve tüm devlet üniversitesi akademik personeli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olmaktadır. Sosyal güvenlik statülerinin farklılığı bakımdan da akademisyenlik incelenmeye uygun bir meslek grubudur.

Çalışmada raslantısal örneklem yöntemi kullanılmış ve 405 akademisyen 18 maddelik bir ankete katılmıştır. Anket akademisyenlere 26.09.2019-08.10.2019 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anket, akademisyenlerin kurum mail adreslerine gönderilmiş ve internet üzerinden çevrimiçi olarak doldurmaları istenmiştir. Ayrıca %5 hata payı ile çalışıldığında örneklem sayısının en az 384 olmasının tüm evreni istatistiksel olarak temsil edebildiği bilindiğinden, 405 kişilik örneklem analiz için yeterli bulunmuştur.

Çalışmaya katılan akademisyenlere, çalışma amacını temsilen bağımlı değişken olarak kullanılan "BES'e katılım durumları (Y)" sorulmuştur. Bu soru katılımcılara, "Bireysel emekliliğiniz var mı?" ve karşılığında sadece "Evet ya da Hayır" cevabı verebilecekleri iki kategori şeklinde yöneltilmiştir. BES'i olan ve olmayan akademisyenler için ise bağımlı değişken aşağıdaki şekilde kodlanmıştır.

$$Y = \begin{cases} 0 & \text{BES'e katılmayan akademisyenler} \\ 1 & \text{BES'e katılan akademisyenler} \end{cases}$$

Buna göre, akademisyenlerin BES'e katılma durumlarını ifade eden frekans dağılım tablosu aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2

Akademisyenlerin BES'e Katılma Durumu

Üniversite	Katılan Sayısı	BES'e Katılan		BES'e Katılmayan	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Devlet Üniversitesi	325	196	%60.30	129	%39.70
Vakıf Üniversitesi	80	35	%43.75	45	%56.25
Toplam	405	231	%57.04	174	%42.96

Tablo 2 incelendiğinde, devlet üniversitelerinde 325, vakıf üniversitelerinde 80 akademisyenin çalışmaya katıldığı görülmektedir. 325 devlet çalışanın 196'sının (%60.30); 80 vakıf çalışanın ise 35'inin (%43.75) BES'i bulunmaktadır.

Çalışmada kullanılan anket Korkmaz ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen "Bireysel Emeklilik Sistemi'ne Bakış Açısını Değerlendirme" anket formundan uyarlanmıştır (Tunalı, 2016; Çömlekçi ve Gökmen, 2017). Uyarlanan anket demografik özelliklerin yansira gelecek kaygısı, finansal okuryazarlık ve tasarruf yapma alışkanlığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ankette katılımcıların demografik özelliklerini saptamak ve BES'e yönelik algılarını ölçmek için tasarlanmış ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler 5'li likert ölçeği kullanılarak katılımcılara yöneltilmiştir. Çalışmada toplanan veriler SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Değişkenler

Literatür incelemesi neticesinde, analizde bağımlı değişken olarak kullanılan BES'e katılımı etkileyen bağımsız değişkenler tespit edilmiş ve aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3

Çalışmada Kullanılan Bağımsız Değişkenler

Çalışmada Kullanılan Değişkenler	Kısaltma	Literatürdeki Değişkenler	Referans
Gelecek Kaygısı ve Güvence	GKG	Gelecek Kaygısı	Çömlekçi ve Gökmen (2017), Oktay, Çamkaya ve Aydın (2019)
Finansal Okuryazarlık Düzeyi	FOYD	Finansal Okuryazarlık / Bilgi Düzeyi	Munnell, Sunden ve Taylor (2001), Altıntaş (2009), Çetin ve Sevüktekin (2015), Doğan (2016), Çömlekçi ve Gökmen (2017), Ünal, Boz ve Ataşer (2019)
Tasarruf Yapma Alışkanlığı ve Yatırım	TYAY	Yatırım ve Güvence	Çömlekçi ve Gökmen (2017)
Yaş	Y	Yaş	Clark ve Schieber (1998), Munnell, Sunden ve Taylor (2001), Bozkuş ve Elveren (2008), Özer ve Çınar (2012), Çetin ve Sevüktekin (2015), Oktay, Çamkaya ve Aydın (2019)
Cinsiyet	C	Cinsiyet	Bozkuş ve Elveren (2008), Özer ve Çınar (2012)
Görev Süresi	GS	Görev Süresi	Xiao (1997), Munnell, Sunden ve Taylor (2001), Özer ve Çınar (2012), Çetin ve Sevüktekin (2015)
Gelir Düzeyi	GD	Gelir Düzeyi	Xiao (1997), Clark ve Schieber (1998), Munnell, Sunden ve Taylor (2001), Huberman, Iyengar ve Jiang (2007), Bozkuş ve Elveren (2008), Şener ve Akın (2010), Özer ve Çınar (2012), Tunalı (2016), Oktay, Çamkaya ve Aydın (2019)
Medeni Durum	MD	Medeni Durum	Çetin ve Sevüktekin (2015)
Akademik Unvan	AU	Kadro Derecesi	Tunalı (2016)

Yöntem

Bu çalışmada araştırma konusunun amacına yönelik olarak lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. Aşağıda Lojistik Regresyon Modeli'nin metodolojisi açıklanacaktır.

İkili Lojistik Regresyon

Doğrusal regresyon ile lojistik regresyon arasındaki temel fark, bağımlı değişkenin sürekli ya da süreksiz tipte olması ve verilerin normal dağılım özelliği sergileyip sergilememesinden kaynaklanmaktadır (Önder ve Cebeci, 2002, s. 107). Doğrusal regresyon analizinde bağımlı değişkenin sürekli tipte olma ve verilerin normal dağılıma zorunluluğu bulunurken, lojistik regresyon

analizinde bağımlı değişken kategorik tipte verilerden oluşur ve verilerin çoklu bağıntı (multicollinearity) varsayımı dışındaki doğrusal regresyon varsayımlarını sağlaması gerekmez.

Judge ve diğerleri (1988, s. 783), kukla değişkenlerin iki veya daha fazla değere sahip olabileceğini ve lojistik regresyon modelinde bağımlı değişken olarak test edilebileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca, bağımlı değişkenin evet veya hayır gibi iki değer alabildiği kararın gerçekleşip gerçekleşmediğini ölçen durumların da gözlenebileceğini vurgulamışlardır. Bu modeller ikili seçim modelleri olarak da ifade edilebilmektedir. Bu modellerde bağımlı değişken “0 ve 1” gibi iki düzey içeren bir kukla değişken olarak kodlanabilirken, bağımsız değişkenler ise sürekli, kategorik veya ikili olabilirler.

Oranlar ve olasılıklar sürekli değişkenlerden çeşitli şekillerde farklılık gösterir. Teorik olarak sürekli değişkenler artı veya eksi sonsuzluk arasındaki herhangi bir değeri alabilirken, oranlar ve olasılıklar 0 ve 1 ile sınırlandırılmıştır. Bu durum bir oran ya da olasılık için normal dağılım özelliğinin sağlanmadığı anlamına gelir ve onların binom dağılım özelliğine sahip olduğu kabul edilir. Normal dağılımın aksine, binom dağılımın ortalaması ve varyansı bağımsız değildir. Ortalama, “P”; varyans ise “P*(1-P)/n” ile gösterilir. Burada n, gözlem sayısıdır; P ise olayın meydana gelme olasılığıdır. Bağımlı değişken bir olasılık olarak ifade edileceğinde, bağımlı değişkeni açıklayıcı değişkenlerle ilişkilendirmek için bir lojistik dönüşüm uygulanır. Bu dönüşüm formülü aşağıdaki şekildedir (Tranmer ve Elliot, 2008, s. 6-7):

$$\text{Logit}(P) = \text{Log}[P/(1 - P)] \quad (1)$$

Köşeli parantez içindeki terim bir olayın meydana gelme olasılığını ifade eder ve bu değer negatif olamaz. Sonuç olarak, modelde gerekli bir düzenleme yapıldığında basit lojistik denklemi aşağıdaki gibi verilebilir (Çetin ve Sevüktekin, 2015, s. 185):

$$L_t = \text{Log}[P/(1 - P)] = \beta_1 + \beta_2 X_1 \quad (2)$$

İkili lojistik regresyon analizinde değişken seçimi tek değişkenli ve çok değişkenli model olmak üzere iki şekilde yapılabilir. Çok değişkenli model ise adımsal (stepwise) yöntem ve en iyi alt kümeler yöntemi olmak üzere iki yaklaşımla test edilebilir. En iyi alt kümeler yaklaşımı lojistik regresyon analizinde çok fazla tercih edilmemektedir (Costanza, Staddat, Gaw ve

Zaplea, 1992; Akt. Oğuzlar, 2005, s. 25). Bunun nedeni, en iyi alt kümeler yaklaşımı oluşturulabilecek tüm modellerin değerlendirmeye alınabilmesini sağlasa da, bu yaklaşımda modelin oluşturulması adımsal yaklaşıma göre daha fazla işlem ve zaman gerektirir (Önder ve Cebeci, 2002, s. 114). Adımsal yaklaşımın altında yatan mantık ise uyumu en fazla arttıran değişkenlerden en hızlı ve doğru modeli oluşturmaktır.

Diğer taraftan, lojistik regresyon modelinde model uyumunu belirlemek için Hosmer ve Lemeshow (2000) uyum iyiliği testi kullanılmaktadır. Bu test istatistiğinin hesaplanması, uygun lojistik modelden elde edilen tahmini olasılıkların gruplandırılmasına dayanmaktadır.

Hipotezler

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin anlamlılığını test etmek için çalışmanın amacı doğrultusunda kurulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4

Çalışmanın Hipotezleri

1)	H_0 : Akademik ünvanın akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1 : Akademik ünvan, akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
2)	H_0 : Medeni durumun akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1 : Medeni durum, akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
3)	H_0 : Yaşın akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1 : Yaş, akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
4)	H_0 : Cinsiyetin akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1 : Cinsiyet, akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
5)	H_0 : Görev süresinin akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1 : Görev süresi, akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
6)	H_0 : Gelir düzeyinin akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1 : Gelir düzeyi, akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
7)	H_0 : Tasarruf yapma alışkanlığı ve yatırımın akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1 : Tasarruf yapma alışkanlığı ve yatırım, akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_0 : Finansal okuryazarlık düzeyinin akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

8) H_1 : Finansal okuryazarlık düzeyi, akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_0 : Gelecek kaygısı ve güvencenin akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

9) H_1 : Gelecek kaygısı ve güvence, akademisyenlerin BES'e katılma kararları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Not: Hipotezlerin devlet/vakıf üniversitesi mensupları için ayrı ayrı kurulduğu varsayılmıştır.

Uygulama ve Ampirik Bulgular

Frekans Dağılımı

Çalışmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine göre dağılımlarını ifade eden tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5

Çalışmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Kategori	Devlet	Vakıf	Toplam
Görev süresi	1-9 (yıl)	162	59	221
	10-19	82	10	92
	20-29	59	5	64
	30-39	20	2	22
	40 ve üzeri	2	4	6
Akademik ünvan	Araştırma Görevlisi	122	24	146
	Öğretim Görevlisi	11	19	30
	Doktor Öğretim Üyesi	96	23	119
	Doçent	44	6	50
Yaş	Profesör	52	8	60
	20-29	50	19	69
	30-39	143	38	181
	40-49	85	9	94
	50-59	39	7	46
Aylık gelir	60 ve üzeri	8	7	15
	2250 TL - 3751 TL		6	6
	3751 TL - 5250 TL	1	20	21
	5251 TL - 6750 TL	94	16	110
	6751 TL - 8250 TL	101	12	113
Medeni durum	8251 TL ve üzeri	129	26	155
	Bekâr	91	32	123
Cinsiyet	Evli	234	48	282
	Kadın	117	44	161
Toplam	Erkek	208	36	244
		325	80	405

Tablo 5'e göre çalışmaya katılan akademisyenlerin %80.2 gibi büyük bir bölümü devlet üniversitesinde, buna karşın %19.8'lik bölüm vakıf üniversitesinde çalışmaktadır. Türkiye'de ise bu oranlar sırasıyla %84.8 ve %15.2'dir. Ayrıca katılımcıların yarısından fazlasının bireysel emekliliği bulunmaktadır (%57).

Güvenirlilik Analizi

İstatistiksel analize başlamadan önce, anketin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile belirlenmektedir. Cronbach alfa katsayısı bir iç tutarlılık ölçüsüdür, yani bir grup öğenin ne kadar yakından ilişkili olduğunu gösterir. Teknik olarak konuşursak, Cronbach alfası değeri istatistiki bir test değil, bir güvenilirlik katsayısıdır (Çetin ve Sevüktekin, 2015, s. 182). Aşağıda açıklayıcı faktör analizi öncesi ve sonrasında hesaplanan Cronbach alfa katsayısına yer verilmiştir.

Tablo 6
Güvenirlilik İstatistiği

Alt Boyutlar	Faktör Analizinden Önce		Faktör Analizinden Sonra	
	Cronbach Alfa Katsayısı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Tasarruf yapma alışkanlığı ve yatırım	0.720	6	0.720	6
Finansal okuryazarlık düzeyi	0.772	5	0.833	4
Gelecek kaygısı ve güvence	0.734	7	0.704	3

Tablo 6'da alt boyutlara uygulanan güvenilirlik analizinin faktör analizinden önceki ve sonraki değerleri sunulmuştur. Alt boyutların Cronbach alfa katsayılarının, 0 ile 1 arasında kabul edilebilir bir değere sahip oldukları görülmektedir (Genellikle 0.70 ve üzeri katsayılar, kabul edilebilir olarak değerlendirilir). Bu sonuçlar maddelerin göreceli olarak yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre, istatistiksel analizlerin uygulanabileceği kanıtlanmıştır.

Faktör Analizi

BES'e katılımı etkili olan etmenlerin belirlenmesi için ankette yer alan maddeler açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Analize üç alt boyutta yer alan toplam 18 madde ile başlanmıştır ve bu maddelerden 8 ve 15 numaralı olanları olumsuz ifadeler olmaları sebebiyle ters kodludur. Açıklayıcı faktör analizinin sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 7

Döndürülmüş Faktör Matrisi

BES'e Katılmada Etkili Olan Etmenler Ölçek Maddeleri	Faktörler		
	1	2	3
17- BES'in bireyleri tasarruf yapma konusunda özendirdiğini düşünüyorum.	0.885		
14- BES'in tasarruf yapabilmek için iyi bir alternatif olduğunu düşünüyorum.	0.871		
16- BES'in bireyleri tasarruf yapma konusunda bilinçlendirdiğini düşünüyorum.	0.841		
18- BES'i iyi bir yatırım aracı olarak görüyorum.	0.750		
13- Tasarruf yapma alışkanlığının BES'e katılma nedenlerinden bir tanesi olduğunu düşünüyorum.	0.732		
15- Uzun vadeli birikim yapma konusunda BES'ten daha iyi bir seçenek olduğunu düşünmüyorum.	-0.690		
2- BES'in özelliklerini biliyorum.		0.884	
1- BES'e katılmak için yeterli finansal bilgi düzeyine sahip olduğumu düşünüyorum.		0.821	
4- BES'ten erken çıkılması halinde yapılacak kesintileri biliyorum.		0.794	
5- BES'in ülke ekonomisine katkılarını biliyorum.		0.709	
7- Geleceğimi şimdiden garanti altına almam gerektiğine inanıyorum.			0.857
6- Çalıştığım dönemdeki yaşam standartımı emekli olunca da sürdürmek istiyorum.			0.821
12- İnsanların bugünden emeklilik dönemlerini planlamasını, gelecek kaygısı taşımalarına bağlıyorum.			0.634
Açıklanan Varyans	35.523	18.740	12.427
Özdeğer (Eigenvalue)	4.168	2.436	1.615
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0.816	
Barlett Testi		2657.907	
Barlett Testi Olasılık Değeri (P Value)		0.000	

Not: Döndürülme metodu olarak Varimax tercih edilmiştir.

Tablo 7'de 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddeler 1. Faktörü; 1, 2, 4 ve 5. maddeler 2. Faktörü; 6, 7 ve 12. maddeler ise 3. Faktörü oluşturmaktadır. Buna göre, ankette yöneltilen 18 ifadeden 13'üyle çalışmaya devam edildiği anlaşılmaktadır. İfadelerden 3, 8, 9, 10 ve 11 numaralı olanlar faktör yüklerinin düşük olması, binişik olması (birbirine yakın faktör yüklerinin iki faktör içinde yer alması) ve istenilen faktörler altına dağılmaması gibi sebeplerle çalışma dışında tutulmuştur. Çalışmaya devam edilen maddelerin dağıldıkları faktörlere sırasıyla; Tasarruf Yapma Alışkanlığı ve Yatırım (1. Faktör), Finansal Okuryazarlık Düzeyi (2. Faktör) ve Gelecek Kaygısı ve Güvence (3. Faktör) isimleri verilmiştir.

Tablo 7'de ayrıca, KMO değeri ve Barlett testi verilerin faktör analizine

uygun olduğunu desteklemektedir. Barlett testi, veri matrisinin birim matris olup olmadığını, diğer bir deyişle, “Tüm korelasyon katsayıları sıfıra eşittir” boş hipotezini test eder. Bu testte amaç maddeler arasındaki korelasyon gücünün yeterli olup olmadığına karar vermektir. Testin olasılık değerinin anlamlı olması (olasılık değerinin 0.05'ten küçük olması) boş hipotezin reddedilerek veri matrisinin birim matris olmadığına işaret eder. Analiz sonucunda bu olasılık değerinin anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 7). Diğer yandan, KMO ise 0-1 arasında değer alan ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığını kanıtlayan bir ölçüttür. KMO değerinin genellikle 0.50 üzeri olması, örneklemin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelir. Analiz sonucunda KMO değeri 0.816 olarak hesaplanmıştır (Tablo 7). Bu sonuç örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu kanıtlamaktadır.

Diğer taraftan, faktör analizinde 1'den büyük özdeğere sahip faktörler, analiz sonucunda kaç tane faktör elde edildiğinin işaretidir. Başka bir deyişle, özdeğerler kaç faktörün analizde önemli olduğuna kanıttır. Analizde özdeğeri 1'den büyük üç faktör olduğu anlaşılmaktadır. Bu faktörlerin özdeğerleri büyükten küçüğe doğru sıralandığında, faktörlerin önem derecesi görülebilir. Buna göre, toplam varyansı açıklamada 1. Faktör 2. Faktör'den, 2. Faktör ise 3. Faktör'den daha yüksek öneme sahiptir. Ayrıca bu üç faktörün toplam varyansın %66.69'unu açıkladığı anlaşılmaktadır (Tablo 7).

Faktör analizi sonucunda BES'e katılımı etkili olan etmenler beklenildiği gibi üç faktör altında toplanmış ve bu faktörler; gelecek kaygısı ve güvence, finansal okuryazarlık düzeyi ve tasarruf yapma alışkanlığı ve yatırım boyutları olarak adlandırılmıştır. Bir sonraki adımda faktör analizi skorlarını kullanarak söz konusu faktörlerin modele dâhil olacak hale gelmesi sağlanmış ve lojistik regresyon analizine geçilmiştir.

Lojistik Regresyon Sonuçları

Bu bölümde hem devlet üniversitesi hem de vakıf üniversitesi çalışanları için birbirinden farklı ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan değişkenleri içeren en uygun modeller belirlenmeye çalışılmıştır. En uygun modelleri belirlemek için adımsal seçim yöntemi kullanılmıştır. Devlet üniversitesi çalışanlarına ait modelde 5. adımda en uyumlu ve açıklama gücü en yüksek regresyon çıktısına ulaşılmıştır. Vakıf üniversitesi çalışanlarına ait modelde ise 3. adımda en uyumlu ve açıklama gücü en yüksek regresyon çıktısına

ulaşılmıştır. Her iki modelde de değişkenler arasında çoklu bağıntı sorununun olmadığı korelasyon tabloları incelenerek belirlenmiştir. Uygulamaya geçmeden önce BES'i olan akademisyenler 1, olmayanlar ise 0 değerleriyle kodlandığı hatırlatılmalıdır.

Devlet üniversitesindeki akademisyenler için oluşturulan model sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8

Lojistik Regresyon Sonuçları (Devlet Üniversiteleri)

Bağımsız Değişkenler	Katsayı (Beta)	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	Olasılık (P)	Şanslılık (Odds ratio)	Şanslılık için 95% Güven Aralığı	
							Alt sınır	Üst sınır
TYAY	1.082	0.156	47.997	1	0.000**	2.950	2.172	4.006
FOYD	0.533	0.146	13.393	1	0.000**	1.705	1.281	2.269
GKG	0.437	0.145	9.127	1	0.003**	1.548	1.166	2.055
C (referans grup: kadınlar)	-0.829	0.301	7.590	1	0.006**	0.436	0.242	0.787
GS(referans grup: 1-9 yıl)			13.549	4	0.009**			
GS (10-19 yıl)	0.432	0.329	1.732	1	0.188	1.541	0.809	2.934
GS (20-29 yıl)	-0.872	0.371	5.543	1	0.019**	0.418	0.202	0.864
GS (30-39 yıl)	1.366	0.680	4.032	1	0.045**	3.918	1.033	14.858
GS (40 ve üzeri)	-0.126	1.849	0.005	1	0.945	0.881	0.023	33.060
Sabit Terim	0.703	0.405	3.006	1	0.083*	2.019		
Nagelkerke R ² =0.341			Hosmer-Lemeshow Test (Ki-Kare)= 12.021					
Cox&Snell R ² =0.252			Hosmer-Lemeshow Test (Olasılık)= 0.150					
-2 Log Likelihood=342.375								

"; %10 ve *"; %5 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 8 incelendiğinde, tasarruf yapma alışkanlığı ve yatırım, finansal okuryazarlık düzeyi ve gelecek kaygısı ve güvence, cinsiyet ve görev süresi değişkenlerinin olasılık değerlerinin %95 güven aralığında anlamlı olduğu görülmektedir (P<0.05). Dolayısıyla bu değişkenler devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin BES'e katılma kararlarını birbirlerinden bağımsız ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir. Olasılık katsayıları yorumlanacak olursa;

- Diğer değişkenler sabitken, TYAY'deki 1 birimlik artış BES'e katılma olasılığını ortalama 0.747 oranında arttırmaktadır (P<0.05; Wald=47.997).

- Diğer değişkenler sabitken, FOYD'daki 1 birimlik artış BES'e katılma olasılığını ortalama 0.630 oranında arttırmaktadır ($P<0.05$; Wald=13.393).
- Diğer değişkenler sabitken, GKG'deki 1 birimlik artış BES'e katılma olasılığını ortalama 0.608 oranında arttırmaktadır ($P<0.05$; Wald=9.127).
- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu kadınlara göre erkeklerin BES'e katılma olasılığı ortalama 0.304 kat azdır ($P<0.05$; Wald=7.590).
- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu 1-9 yıl arası çalışanlara göre 20-29 yıl arası çalışanların BES'e katılma olasılığı ortalama 0.295 kat daha azdır ($P<0.05$; Wald=5.543).
- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu 1-9 yıl arası çalışanlara göre 30-39 yıl arası çalışanların BES'e katılma olasılığı ortalama 0.797 kat daha fazladır ($P<0.05$; Wald=4.032).

Bunun yanı sıra kategorik değişkenlerin şanslılığına (odds oranı) bakıldığında;

- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu olan kadınlara göre erkeklerin BES'e katılma şansı ortalama olarak 0.436 kat azalmaktadır ($P<0.05$; Wald=7.590). Diğer bir ifadeyle, erkeklerin BES'e katılmama şansı kadınlara göre daha yüksektir.
- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu olan 1-9 yıl arası çalışanlara göre 20-29 yıl arası çalışanların BES'e katılma şansı ortalama 0.418 kat daha azdır ($P<0.05$; Wald=5.543).
- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu olan 1-9 yıl arası çalışanlara göre 30-39 yıl arası çalışanların BES'e katılma şansı ortalama 3.918 kat daha fazladır ($P<0.05$; Wald=4.032).

Bu bulgulardan hareketle, Tablo 4'teki 4, 5, 7, 8 ve 9 numaralı hipotezlerin boş hipotezleri (H_0) reddedilmiştir. Ayrıca beş değişken ile kurulan modelin bireysel emekliliği olanları ve olmayanları doğru sınıflandırma oranı %72.3'tür. Sadece BES'i olanları doğru sınıflandırma olasılığı %83.7'dir Bu oranlar modelin doğru sınıflandırma yapmada başarılı olduğunu göstermektedir.

Olasılık katsayılarının ve şanslılığın yorumlanmasının ardından, Tablo 8’de yer verilen istatistikler incelenecek olursa, ilk olarak modelin uyum iyiliğini gösteren Hosmer-Lemeshow testi ile başlanabilir. Bu testte, modelin verileri ile uyumlu olduğu (parametrelerin belirleyicilik açısından iyi bir ayrımcılığa sahip olduğu) boş hipotezi test edilir. Testin olasılık değerinin 0.05 anlamlılık düzeyinden büyük olması, model-veri uyumunun iyi düzeyde olduğuna işaret eder. Analiz çıktısında Hosmer-Lemeshow olasılık değerinin 0.150 olması (yani 0.05’ten büyük olması), modelin verileri itibarıyla uyumlu olduğunun göstergesidir. Diğer yandan Çokluk (2010, s. 1386), Nagelkerke R² ve Cox&Snell R² değerlerinin, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkende açıkladığı varyansı iki farklı şekilde gösteren ve 0-1 arası değer alan ölçütler olduğunu belirtmiştir. Ayrıca R²’nin 1’e ulaşması model uyumunun mükemmel olduğunun işaretidir, ancak Cox&Snell R² katsayısı hiçbir zaman 1’e ulaşamaz. Nagelkerke R² katsayısı Cox&Snell R²’nin modifikasyona uğramış halidir ve bu sebeple her zaman Cox&Snell R²’den büyüktür. Ayrıca çalışmalarda genellikle Nagelkerke R² değeri yorumlanmaktadır. Bu açıklamaya göre, Nagelkerke R² katsayısının 0.341’e eşit olduğu görülmektedir (Tablo 8). Böylece modelin bağımlı değişkende açıkladığı varyans %34.10’dur.

Vakıf üniversitesindeki akademisyenler için oluşturulan model sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 9

Lojistik Regresyon Sonuçları (Vakıf Üniversiteleri)

Bağımsız Değişkenler	Katsayı (Beta)	Standart Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	Olasılık (P)	Şanslılık (Odds ratio)	Şanslılık için 95% Güven Aralığı	
							Alt sınır	Üst sınır
TYAY	1.393	0.372	14.014	1	0.000**	4.029	1.942	8.356
FOYD	1.365	0.404	11.427	1	0.001**	3.917	1.775	8.645
Y(referans grup: 20-29)			8.899	4	0.064*			
Y(30-39)	0.595	0.774	0.590	1	0.442	1.813	0.397	8.269
Y(40-49)	3.147	1.369	5.283	1	0.022**	23.265	1.589	340.546
Y(50-59)	4.149	1.822	5.187	1	0.023**	63.353	1.783	2251.140
Y(60 ve üzeri)	0.117	1.240	0.009	1	0.925	1.124	0.099	12.762
Sabit Terim	0.704	0.481	2.140	1	0.143	2.022		
Nagelkerke R ² = 0.578			Hosmer-Lemeshow Test (Ki-Kare)= 7.097					
Cox&Snell R ² = 0.431			Hosmer-Lemeshow Test (Olasılık)= 0.526					
-2 Log Likelihood= 64.508								

“**”, %10 ve “***”, %5 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Tablo 9 incelendiğinde, tasarruf yapma alışkanlığı ve yatırım ve finansal okuryazarlık düzeyi ve yaş değişkenlerinin olasılık değerlerinin %95 güven aralığında anlamlı olduğu görülmektedir ($P<0.05$). Dolayısıyla bu faktörler vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin BES'e katılma kararlarını birbirlerinden bağımsız ve istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir. Olasılık katsayıları yorumlanacak olursa;

- Diğer değişkenler sabitken, TYAY'deki 1 birimlik artış BES'e katılma olasılığını ortalama 0.801 oranında arttırmaktadır ($P<0.05$; Wald=14.014).
- Diğer değişkenler sabitken, FOYD'daki 1 birimlik artış BES'e katılma olasılığını ortalama 0.797 oranında arttırmaktadır ($P<0.05$; Wald=11.427).
- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu olan 20-29 yaş aralığındakilere göre 40-49 yaş aralığındakilerin BES'e katılma olasılığı ortalama olarak 0.959 oranında artmaktadır ($P<0.05$; Wald=5.283).
- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu olan 20-29 yaş aralığındakilere göre 50-59 yaş aralığındakilerin BES'e katılma olasılığı ortalama olarak 0.984 oranında artmaktadır ($P<0.05$; Wald=5.187).

Bunun yanı sıra kategorik değişkenlerin şanslılığına (odds oranı) bakıldığında;

- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu olan 20-29 yaş aralığındakilere göre 40-49 yaş aralığındakilerin BES'e katılma şansı ortalama olarak 23.265 kat artmaktadır ($P<0.05$; Wald=5.283).
- Diğer değişkenler sabitken, referans grubu olan 20-29 yaş aralığındakilere göre 50-59 yaş aralığındakilerin BES'e katılma şansı ortalama olarak 63.353 kat artmaktadır ($P<0.05$; Wald=5.187).

Bu bulgulardan hareketle, Tablo 4'teki 3, 7 ve 8 numaralı hipotezlerin boş hipotezleri (H_0) reddedilmiştir. Ayrıca üç değişken ile kurulan modelin bireysel emekliliği olanları ve olmayanları doğru sınıflandırma oranı %83.8'dir. Sadece BES'i olanları doğru sınıflandırma olasılığı %77.1'dir. Bu oranlar modelin doğru sınıflandırma yapmada son derece başarılı olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan, analiz çıktısında (Tablo 9) Hosmer-Lemeshow olasılık değerinin 0.526 olması (yani 0.05'ten büyük olması), modelin verileri itibariyle uyumlu olduğunun göstergesidir. Nagelkerke R² katsayısının ise 0.578 olduğu görülmektedir (Tablo 9). Bu değer modelin bağımlı değişkende açıkladığı varyansın %57.80 olduğunu ifade etmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Sosyal güvenlik bir toplum içindeki gelirin yeniden dağılmasını sağlayan bir kamusal müdahale aracıdır. Sosyal güvenlik, devletlerin anayasalarında koruma altına alınıp bir hak olarak tüm bireylere tanınan ve sosyal devlet anlayışının gereği olarak sosyal tehlikelerden kaynaklanan zararlar karşısında onları gelir düzeylerine bakılmaksızın koruyan bir sistemdir. Sosyal güvenlik yapı itibariyle demografik ve ekonomik etkileşimi olan bir sistem olmasından dolayı devletlerin sistemin sürdürülebilirliğine yönelik zaman zaman reform ihtiyaçları söz konusu olmaktadır. Özellikle dünyadaki demografik yapıdaki dönüşümler -tıp alanında yaşanan teknolojik yeniliklerle insan ömrünün uzaması ve nüfusun yaşlanması- zaman içinde sosyal güvenlik sisteminde reform ihtiyacını zorunlu hale getirmiştir. Sistemin içerisindeki yapısal gerekçeler sebebiyle devletler farklı alternatiflere yönelerek bu yapısal dezavantajları gidermeyi tercih etmişlerdir. Bu alternatiflerden biri de özel sektör tarafından organize edilen tamamlayıcı nitelikteki özel emeklilik planlarıdır. Özellikle devletler yasalarla emeklilik şirketlerinin kurulmasını teşvik ederek sistemi maddi anlamda rahatlatma yoluna gitmişlerdir.

Türkiye'de de dünyadaki gibi benzer bir süreç yaşanmış ve reform ihtiyacına binaen 1999 yılında konuyla ilgili mevzuat çalışmaları başlamıştır. 2001 yılında bu uygulamanın yasal dayanağı oluşturulmuş ve yürürlüğe koyulmuştur. 2003 yılında ilk emeklilik planlarının onaylanmasından sonra, BES şirketleri faaliyetlerine fiilen başlamışlardır.

Konunun kavramsal çerçevesinin ve literatür incelemesinin sunulmasının ardından katılımcıların BES'e giriş kararlarını belirleyen etmenlerin hangileri olduğunun belirlenmesine geçilmiştir. Bu amaca uygun olarak Lojistik Regresyon Modeli kullanılmıştır. Amaç doğrultusunda Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler evreninden 325 ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerden 80 bireyin oluşturduğu örneklem iki farklı model kurularak analiz edilmiştir.

Vakıf ve devlet üniversiteleri için oluşturulan modellerin çıktıları karşılaştırıldığında, tasarruf yapma alışkanlığı ve yatırım ve finansal okuryazarlık düzeyi değişkenlerinin her iki modelde de BES'e katılımı pozitif olarak anlamlı etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde Munnell ve diğerleri (2001), Altıntaş (2009), Çetin ve Sevüktekin (2015), Doğan (2016), Çömlekçi ve Gökmen (2017) ve Ünal, Boz ve Ataşer (2019) finansal okuryazarlık düzeyinin BES'e katılımı anlamlı şekilde etkilediğini savunmuşlardır.

Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel aynı görev tanımlarına sahipse de, sosyal güvenlik kapsamı ve maaş skalaları farklıdır. Bu sebeple çalışmadaki modeller karşılaştırıldığında farklı sonuçların ortaya çıkması olasıdır. Devlet üniversiteleri için oluşturulan modelde vakıf üniversitelerinden farklı olarak gelecek kaygısı ve güvence, cinsiyet ve görev süresi değişkenleri BES'e katılımı etkili olmuştur. Çömlekçi ve Gökmen (2017) gelecek kaygısının; Özer ve Çınar (2012) cinsiyetin; Xiao (1997), Munnell ve diğerleri (2001), Özer ve Çınar (2012) ve Çetin ve Sevüktekin (2015) ise görev süresinin BES'e katılımı etkilediğini savunmuşlardır. Vakıf üniversiteleri için oluşturulan modelde ise devlet üniversitelerinden farklı olarak yaş değişkeni BES'e katılımı etkili olmuştur. Bu bulguları destekler şekilde literatürde yaş değişkeninin de anlamlı bulunduğu bazı çalışmalar bulunmaktadır (Clark ve Schieber, 1998; Munnell, Sunden ve Taylor 2001; Bozkuş ve Elveren, 2008; Özer ve Çınar, 2012; Oktay, Çamkaya ve Aydın, 2019).

Gelecek kaygısı ve güvence değişkeni, vakıf üniversitesindeki akademik personel için değil, devlet üniversitelerindeki akademik personel için istatistiksel olarak anlamlıdır. Çalışmanın başında, bunun tersi bir bulgunun elde edilebileceği tahmin edilebilirdi. Diğer bir deyişle, vakıf üniversitesindeki akademik personelin gelecek için endişeli olması gerektiği beklenilebilirdi. Bunun nedeni emeklilik sırasında devletteki meslektaşlarına göre daha düşük aylık maaşlarının olacak olmasıdır. Böylelikle, BES'e daha fazla yönelmeleri gerektiği düşünülebilir. Ancak, özellikle demografik özelliklerin yer aldığı tablo (Tablo 3) incelendiğinde, genç yaşta vakıf üniversitesi çalışanlarının ankete daha fazla katıldığı görülecektir. Bu kişilerin BES fonlarından gelecekte elde edecekleri gelirin şu anki hayat standartlarını önemli ölçüde değiştirecek düzeyde bir etki yaratmayacağını düşünmeleri ve hayati önceliklerinin bu olmaması, gelecek kaygısı ve güvence değişkeninin anlamlı olmamasına neden olmuş olabilir. Vakıf üniversitelerinde 40-49 yaş ve 50-59

yaş aralığındaki orta yaşlı akademisyenlerin referans grubu olan 20-29 yaş aralığındaki akademisyenlere göre BES'e daha fazla katılma ihtimallerinin bulunması, bu bulguya kanıt olarak gösterilebilir. 40-49 yaş grubundaki vakıf üniversitesi mensupları, 20-29 yaş aralığında olanlara kıyasla emeklilik yaklaştıkça daha fazla gelecek kaygısı duyuyor olabilirler. Emeklilik yaşı yaklaşan 50-59 yaş grubunda ise bu kaygı daha da artıyor olabilir. Devlet üniversitesi mensupları ise emekli olduklarında hâlihazırdaki maaşlarından görece olarak düşük bir gelire sahip olacakları için aynı yaşam standardını sürdürmek istemeleri sebebiyle gelecek kaygısı hissediyor ve geleceğini güvence altına almak adına BES'e başvuruyor olabilirler.

Nihayetinde devletin ve bireysel emeklilik şirketlerinin fondaki artışı, yeni yatırımları tetikleyeceği bilinmekte ve gelir düzeyi açısından akademisyenlerin fonlara ciddi katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bakıldığında 2547 sayılı kanununun ilgili maddesine göre üniversite öğretim üyeleri azami olarak 67 yaşında emekli olabilmektedir.⁵ Bu durum dikkate alındığında akademisyenlerin tasarruf yapma alışkanlıkları ve yatırım kararları, finansal okuryazarlık düzeyi ile gelecek kaygısı ve güven anlayışları sisteme katılım kararlarında önemli rol oynamaktadır.

Bu çalışmadaki bulgulardan hareketle sistemin daha etkin hale gelmesi adına devlete ve bireylere önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu çerçevede devlet katılımcı sayısını arttırmak amacıyla BES farkındalığına yönelik kamu spotu çalışmaları yürütebilir. Bireyler açısından bir durum değerlendirmesi yapılırsa, çalışmaya katılanların büyük bir çoğunluğunu genç akademisyenler oluşturmaktadır. Bu durum dikkate alındığında, hâlihazırdaki sosyal güvenlik sistemi içerisinde 2008 yılından sonra ilk defa sigorta girişi olanlar için emeklilik yaşı 65 olduğundan BES'in şartları genç akademisyenler açısından daha cazip görülebilir. Ayrıca BES, şu anki yaşam standardını devam ettirebilmek için katılımcılarına hem bireysel anlamda hem de aile yükü açısından ilave bir sosyal refah katkısı sunabilir.

Buna ek olarak, bu araştırmanın benzer konulardaki az sayıdaki yazına katkı sağlayan bir çalışma olacağı düşünülmektedir. Aynı ya da farklı meslek gruplarının da sisteme katılmada önemli gördüğü faktörlerin tespit edilmesi

5 Yükseköğretimde Çalışan Akademik Personelin Hizmet Koşulları, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-93_tr Erişim: 27.03.2020

bu çalışmayı geliştirilebilir kılacaktır. Diğer bir taraftan, belirtilmelidir ki çalışma bulguları araştırmaya katılan akademisyenleri kapsamaktadır. Farklı meslek gruplarına uygulanacak farklı ya da aynı ölçeklerde başka sonuçların ortaya çıkması muhtemeldir. Aynı zamanda katılanların demografik özellikleri de sonuçları değiştirebilecek başka bir etmendir. Benzer konudaki gelecek çalışmalarda demografik özelliklere bireylerin yaşadıkları şehirlerin/bölgelerin ve BES dışındaki finansal araçlara (döviz, altın hisse senedi, konut gibi) ne ölçüde yatırım yaptıklarının eklenmesi alan yazını nitelikli şekilde geliştirecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Akgeyik, T. (2006). Sosyal güvenlikte reform eğilimleri: Geleneksel sistemlerden bireysel emeklilik programlarına dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 47–99.
- Alper Y. (2016a). Sosyal Güvenlik Teorisi Ders Notları. Bursa.
- Alper Y. (2016b). Türkiye’de Sosyal Güvenlik. Bursa.
- Alper, Y. (2015). *Sosyal sigortalar hukuku*. Bursa: Dora Yayınları.
- Alper, Y. (2018) Sosyal Güvenlikte Yeni Gelişmeler ve Sorunlar. Ed. Arıcı K. & Alper, Y. *Sosyal Güvenlik kitabı* içinde (208-235). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Altıntaş, K. M. (2009). Belirlenmiş katkı esaslı emeklilik planlarında finansal eğitimin önemi: katılımcıların finansal okur yazarlığı çerçevesinde alternatif bir yatırım eğitimi modeli. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 151–176.
- Arıcı, K. (2018). Sosyal Güvenlik Teknikler. Ed. Arıcı, K & Alper, Y. *Sosyal Güvenlik kitabı* içinde 60-87). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Bozkuş, S. C. ve Elveren, Y.A. (2008). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi’ndeki cinsiyet farklılıklarının analizi. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 19(69), 89–106.
- Can, Y. ve Eyidiker, U. (2019). Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımın türkiye’de gelişiminin izlenmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 4(4), 626–642.
- Cavlak, N. (2019, Ekim). Tüketicilerin Bireysel Emeklilik Sistemine Ait Tutumlarına İlişkin Yapılan Çalışmalar Üzerinde Bir Değerlendirme. XIII. IBANESS Congress Series on Economics, Business and Management sunulan bildiri, Tekirdağ.
- Clark, R. L., & Schieber, S. J. (1998). Factors Affecting Participation Rates and Contribution Levels in 401(k) Plans. Living with Defined Contribution Pensions: Remaking Responsibility for Retirement (69-97), Wharton School Pension Research Council, University of Pennsylvania.
- Çetin, I. ve Sevüktekin, M. (2015). Factors affecting people’s entrance to individual pension system in Bursa. *Journal of Accounting & Finance*, 67, 171-192.
- Çokluk, Ö. (2010). Lojistik regresyon analizi: Kavram ve uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(3), 1357–1407.
- Çömlekçi, İ. ve Gökmen, O. (2017). Bireysel emeklilik sistemine katılmada etkili olan faktörler: TR42 bölgesinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(49), 579–588.
- Değer, Ç. ve Erer, E. (2020). Social security membership and saving: The Turkish case. *Sosyoekonomi*, 28(43), 257–275.
- Değer, Ç. (2019, Nisan). *Individual Pensions in Turkey: Expectations vs Realisations*. III. International Applied Social Sciences Congress’nde sunulan bildiri, İzmir
- Demir, Y. ve Yavuz, A. (2004). Bireysel emeklilik sisteminin sermaye piyasalarına etkisi ve sistemin gelişmesinde vergisel teşviklerin önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 281–300.

- Doğan, M. (2016). Davranışsal finans eğilimleri ile bireysel emeklilik fon tercihleri arasındaki ilişkinin test edilmesi: Türkiye'deki banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 30, 339–357.
- Elveren, A. Y. ve Hsu, S. (2007). Gender gaps in the individual pension system in Turkey (No. 2007-06). Working paper.
- Ertuğrul, H. M., & Gebeşoğlu, P. F. (2019). The Effect of Private Pension Scheme on Savings: A Case Study for Turkey. *Borsa İstanbul Review*.
- Hosmer, D. W., & Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression*. New York: John Wiley & Sons.
- Huberman, G., Iyengar, S. S., & Jiang, W. (2007). Defined Contribution Pension Plans: Determinants of Participation and Contributions Rates. *Journal of Financial Services Research*, 31(1), 1–32. Doi: 10.1007/s10693-007-0003-6
- Jenkins, G. P., Olasehinde-Williams, G. O. & Amel, R. (2019). Private Benefits, Fiscal Costs, and Economic Resource Costs of the Private Defined Contribution Pension Systems in Turkey (No. 2019-02). JDI Executive Programs.
- Judge, G. G., Hill, R. C., Griffiths, W. E., Lütkepohl, H., & Lee, T. C. (1988). *Introduction to the Theory and Practice of Econometrics*. New York: John Wiley.
- Korkusuz, M. R. ve Uğur, S. (2015). Sosyal güvenlik hukuku. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Meral, H. ve Arıcan, E. (2019). Bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım: Türkiye için bir uygulama. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12(22), 190–212.
- Munnell, A. H., Sunden, A., & Taylor, C. (2001). What Determines 401(k) Participation and Contributions? *Social Security Bulletin*, 64(3), 64-75.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2019). Pension Markets in Focus, <https://www.oecd.org>.
- Oğuzlar, A. (2005). Lojistik regresyon analizi yardımıyla suçlu profilinin belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 21–35.
- Oktay, E., Çamkaya, S. ve Aydın, S. (2019). Bireysel emeklilik sistemini tercih etmede etkili olan faktörlerin araştırılması: Erzurum ili örneği. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 524–546.
- Orhan, S. (2015). *Sosyal güvenliğin efendileri*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Önder, H. & Cebeci, Z. (2002). Lojistik Regresyonlarda Değişken Seçimi. *Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 17(2), 105–114.
- Özer, A. C. ve Gürel, H. (2014). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi bilgi düzeyi ve BES'e katılımı devlet katkısının etkisi üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 159–166.
- Özer, Ö. ve Çınar, E. (2012). Bir vakıf üniversitesi akademik personelinin bireysel emeklilik sistemine bakış açısının değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 75–88.

- Öztürk Göktuna, B. (2019). Income variability and selection of the pension system. *Managerial and Decision Economics*, 40(3), 267–276.
- Papke, L. E. (2004). Individual financial decisions in retirement saving plans: The role of participant-direction. *Journal of Public Economics*, 88(1), 39–61. Doi: 10.1016/S0047-2727(02)00074-9
- Şataf, C. ve Yıldırım, O. (2019). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi’nin (BES) algılanma düzeyi: Ordu ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 572–588.
- Şener, O. ve Akın, F. (2010). Özel emeklilik fonları ve Türkiye’de bireylerin bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(2), 291–321.
- Tranmer, M., & Elliot, M. (2008). Binary Logistic Regression. *Cathie Marsh for Census and Survey Research, Paper*, 20.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1999). *Sosyal siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tunalı, D. (2016). Anadolu Üniversitesi akademik personelinin bireysel emeklilik sistemine bakışı. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4(3), 98–105.
- Türkmen, A. (2019). Beneficiaries’ reasons to leave the automatic enrollment individual pension system in Turkey: A case study in Aksaray University. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1–6.
- Ünal, S., Boz, D. ve Ataşer, A. (2019). Bireysel emeklilik sistemi üyeliği ve bazı demografik değişkenlerin finansal okuryazarlık ile ilişkisi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 104–115.
- Xiao, J. J. (1997). Saving Motives and 401 (k) Contributions. *Financial Counseling and Planning*, 8(2), 65–74.
- Yazgan, T. (1992). *İktisatçılar için sosyal güvenlik ders notları*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları.
- Yiğitli, N., Karagöz, D. ve Demirci, Y. (2019). Bireysel emeklilik sistemi: Vergi indirimi ve devlet katkısı uygulamaları üzerine bir değerlendirme. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 4(2), 33–63.
- YÖK (Yükseköğretim Kurumu). (2020). Akademisyen Sayısı, www.istatistik.yok.gov.tr.

Inglehart'ın Değer Dönüşüm Teorisi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme

Inglehart's Theory of Value Transformation: An Application on Academics

Büşra Halis Öztürk¹ 

Öz

Günümüzün bilgi çağında ülkeler birbirleri ile sıkı bir etkileşim içerisinde. Her ülkenin/toplumun kendine özgü değer yargıları ve tutumları bulunmakta ve toplumların zaman içerisinde değerlerinde değişimler yaşanabilmektedir. Çalışma hayatında da değişen koşullar ve şartlarla birlikte, her kuşağın çalışanlarının çalışma değerlerinde de farklılıklar görülmekte, özellikle de genç kuşakların değerlerini koruma konusunda yaşlı kuşaklara göre farklılık göstermeye başladığı söylenebilmektedir. Son yıllarda, çalışma değerlerindeki dönüşümleri, Inglehart'ın değer dönüşüm modeli ile ele alan yaygın bir eğilim mevcuttur. Söz konusu bu eğilimde, çalışma değerlerinde ücret ve iş güvenliği gibi dışsal/materyalist değerlerin önemini kaybettiği; kendini ifade etme ve otonomi gibi içsel/post materyalist değerlerin önem kazandığı savunulmakta ve bu dönüşümün yaşlılardan gençlere doğru evirildiği iddia edilmektedir. Bu çalışmada Inglehart'ın iddia ettiği gibi çalışma değerlerinde bir dönüşüm olup olmadığı, tespit edilmeye çalışılmış, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi akademik personeli üzerine ampirik bir çalışma yapılmıştır. Toplamda 352 kişiden oluşan akademik personele anket yolu ile ulaşılmıştır. Inglehart'ın yaşlı kuşakların materyalist eğilimlerinin, genç kuşakların ise post materyalist eğilimlerinin daha yüksek olduğu iddiasından hareketle, bu araştırmanın sonuçlarına göre; Türkiye'de genç ve yaşlı kuşağın materyalist ve post materyalist değerleri arasında önemli bir farklılık bulunmamakla birlikte, bireylerin yaşları ilerledikçe post materyalist görüşe sahip oldukları ve içsel çalışma değerlerine daha fazla önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Inglehart, Değerler, Çalışma değerleri, Akademisyenler

* Bu çalışma, Uludağ Üniversitesi'nde Dr. Öğr. Üyesi Şenol BAŞTÜRK danışmanlığında "Türkiye'de Gençliğin Değer Dönüşümü" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

1 Sorumlu Yazar: Büşra Halis Öztürk (Arş. Gör. Dr.), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Muğla, Türkiye. E-posta: busrahalis@gmail.com. ORCID: 0000 0003 0449 0054

Atf: Halis-Ozturk, B. (2020). Inglehart'ın değer dönüşüm teorisi: Akademisyenler üzerine bir inceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 391-428. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0013>

Abstract

In today's information age, countries interact closely with each other. Each country or society has its own values. However, there may be changes in the values of societies in time. In integrated societies with the changing conditions in working life and information communication technologies, there are differences in working values of the employees of each generation, in particular, it can be said that young generations differ in terms of protecting the values of older generations. In recent years, there is a widespread tendency to handle the transformations in the study values with the value conversion model of Inglehart. As a result external /materialist values such as "wages and occupational safety" have lost their importance in their work values; self-expression and autonomy, such as "internal / post-materialist" values gain importance and it is claimed that this transformation evolved from the elderly to the youth. In this study, as alleged by the Inglehart, value the work of young and older generations in Turkey has tried to determine whether a conversion. With these values, an empirical study was carried out on the academic staff of Muğla Sıtkı Koçman University based on the value transformation model of Inglehart. Through a questionnaire were reached total of 352 academic staff members. Based on Inglehart's claim, according to the results of this research; significant differences couldn't find between the younger and older generations values in Turkey. It has been concluded that individuals have post-materialist views as their age progresses and they give more importance to internal study values.

Keywords

Inglehart, Values, Work values, Academics

Extended Summary

The values that form the focus of the study; philosophy, sociology, psychology, anthropology are among the topics discussed in the social sciences literature. However, the values have not been clarified conceptually. According to one of its common definitions values; is defined as the desired goals that vary from person to person and guide the lives of people. Values are dynamic; it varies from society to society, from person to person. In the life cycle, while the importance given to some of the values hierarchy increases, the importance given to some decreases. In this cycle, new beliefs and behaviors that are compatible with general changes are gained and new priorities and needs are developed for how to deal with changing situations. Values can be explained and interpreted both by the effect of individuals on attitudes and behaviors and the impact of different structural variables on values; it is very popular in the social sciences, as it allows for cross-cultural comparisons.

On the other hand, the subject of “work” as well as the subject of “values” has been the focus of interest in various disciplines from antiquity to the globalized world of today and researches have been made on it. Work, is one of the most important and basic requirements for people. It is an activity that benefits the individual both materially and morally in order to exist in social life. In addition, it is an important phenomenon that plays a role on the welfare and economic development of societies. The concept of work has different values and perceptions in different cultures. The work values related to the values and attitudes held for the study are narrower and include the importance given to the results of the study or the preferred results. When working values are mentioned, attitudes towards working in a society are understood. Therefore, the attitudes of a society towards work may differ in another society. While some societies develop a positive attitude towards work, others prioritize free time rather than work. In other words, the cultural characteristics and structure of the society in which it is located, is one of the variables that have an impact on the working values of individuals.

Researches on how to understand the working values in different societies and cultures and how they attach importance to these values remain important and it is also discussed how the values follow between young and old groups. Are there differences in value priorities between generations socializing with different values due to changes in cultural values as a result of social change? The subject of this study, by considering the age factor out whether the value change in Turkey, is to examine the factors that influence the value changes. Within the scope, the value model of Ronald Inglehart, which has an important effect on value studies, has been handled and evaluated accordingly.

The World Values Survey (WVS) conducted by Inglehart on six continents as of 1981, focuses on the transformation between generations in value orientations and this transformation is analyzed on the basis of underdeveloped and developed countries. These studies have shown that there are serious differences between younger generations and older generations in terms of value priorities. Especially in the Western world after the

Second World War, it is possible to say that the lives of the generations are in prosperity. For this reason, it has shown that older generations give more importance to the priority of physical security and economic conditions, which are “materialistic values” and values that include self-expression and autonomy, which are “post-materialist” values as younger generations are passed. Inglehart states that due to its nature, the transgenerational value transformation is slow, but underlines that this transformation will be greater in the long run. Therefore, based on these results, even though the system of values is seen as stationary; it is influenced by culture, beliefs of individuals and the characteristics of the society in which they grow.

In the study, prior to 1980 in Turkey in the context of Inglehart’s thesis and taken some years after 1980 and Mugla Sıtkı Koçman University Academic Staff sample examined whether there is a difference in study values between those born before 1980 and after 1980. Accordingly, an attempt was made to seek answers to three basic hypotheses. The first is that one of the participants materialist or postmaterialist values is more dominant and this is different among those born in different years. The second is that one of the participants’ internal and external working values is more dominant and different between those born before and after 1980. The third is that the materialist values and the external values coincide with the post-materialist values and the internal values.

Inglehart'ın Değer Dönüşüm Teorisi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme

1960'lardan sonra, değer ve özellikle kuşaklararası değer farklılaşması, sosyal bilimlerde ve toplumsal değer araştırmalarında önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Değerler dinamiktir, toplumdan topluma kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Diğer yapısal değişikliklere göre değerlerde yaşanan değişimler, daha yavaş gerçekleşmektedir. Aynı şekilde toplumda değişen değerlere genç kuşaklar, yaşlı kuşaklara oranla daha hızlı adapte olabilmektedir. Bunun nedenleri arasında gençlerin yeniliklere daha açık olması, toplumsallaşma süreci içerisinde aktif olarak yer almaları sayılabilir.

Inglehart çalışmalarını dünya nüfusunun %70'ini temsil eden bir örneklem ile analiz etmektedir. Elde ettiği verilerle kültürel, ekonomik ve politik değişkenlerin birbirlerine bağlı olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle bu verilerden elde edilen sonuçlar; ekonomik büyümenin, toplumdaki mesleki uzmanlaşmayı, merkezileşmeyi, bürokrasiyi, eğitim ve seviyenin artmasını, inanç ve değerleri etkilediğini ve bunlardan etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Inglehart, kuşaklararası değer değişim tezinde de genç kuşakların yaşlı kuşaklara oranla post materyalistik değerlere sahip olduklarını iddia etmektedir. Bu teoriye göre yaşlı kuşaklar, kıtlık ve güvensizlik ortamında yaşamış, hayatın zorluklarını emekleriyle çalışarak geçirmişlerdir ve maddi değerler onlar için, birinci derecede önemli olmuştur. Tam tersine genç kuşaklar refah ve güvenlik koşullarında büyümüşlerdir ve kişisel özerklik, kişisel ilişkilerde uyum, dayanışma gibi kendini ifade eden post materyalistik değerlere öncelik vermektedirler.

Özellikle son yıllarda bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve bilginin hızlı bir şekilde tüm dünyayla paylaşılabilmesi, kültürler arası etkileşimi ciddi oranlarda artırmıştır. Artık dünyanın bir ucunda yaşanan ve dünya tarihi için çok da önemli olmayan sıradan, basit, olaylar bile sesli ve görüntülü olarak anında dünyanın diğer ucuna ulaşabilmektedir. Dünyanın belli bir bölgesinde doğmuş olan bir birey, önceki dönemlerde daha yoğun bir şekilde ailesi, yakın çevresi ve içinde bulunduğu kültürün etkisiyle birey olma yolunda ilerlerken bugün gençler bunların yanı sıra daha yoğun bir şekilde tüm dünyada var olan algı ve olaylardan etkilenmektedir. Bu etkileşim,

kuşaklar arası iletişimde de kalıcı izler bırakmakta, nesillerin değer yargılarını veya bu değerlerin öncelik sırasını değiştirmektedir. İçinde bulunduğumuz çağın hızlı değişen yapısı, bireyleri bu değişime ayak uydurmaya zorlamakta, günümüzde bireylerin dünyasında öne çıkan değerlerin bir önceki nesilden farklı olmasının ardında bu küresel dönüşümün etkisi yatmaktadır.

Söz konusu bu dönüşüm *çalışma değerlerini* de etkilemektedir. Çalışmanın yeni ve esnek organizasyonu içerisinde, çalışmaya atfedilen değer ve bağımlı çalışanların kendilerini konumlandırmalarının farklılaştığını iddia eden, çok sayıda görüş mevcuttur. Özellikle 1970’lerin ortasından itibaren Inglehart çalışmaları etrafında yürütülen tartışmalar, bu dönüşümün köklü biçimde hissedildiğini göstermektedir. Buna göre, modern toplumlarda M. Weber’in analizlerinden itibaren önem verilen çalışma değerlerinin dünyevi ve materyal hedefleri çerçevesinde oluşan “ethos”un; Batı toplumlarında “savaş sonrası” kuşakla birlikte dönüşüme uğradığı düşünülmektedir. Daha çok gençlik çağı üzerine yapılan bu çalışmalar, Türkiye’de sınırlı sayıda takipçi bulmuştur. Daha çok politik toplumsallaşma üzerine yapılan yorumlar ise, değer dönüşümünü etkileyen yapısal koşullar ile kısıtlı bağlar kurabilmektedir. Yine son yıllarda “kuşak” farklılıkları üzerine yoğunlaşan ve tanımlayıcı olmak dışında; analitik nitelikleri sınırlı olan bir ilgi alanından bahsedilebilir.

Öte yandan Inglehart’ın analizlerinde karşılaştığı problem, yaşlanma ve kuşak etkilerini gösteren ampirik çalışmalarla ilgilidir. Inglehart, doğum yılları baz alınarak yapılan değerlendirmelerin doğru sonuçlar vermeyeceğini düşünmekte, zaman serisi temel alınarak yapılan analizlerin kuşaklar arasındaki farklılığı ortaya koyma noktasında yeterli olamayacağını iddia etmektedir. O nedenle popüler kuşak sınıflandırmasından uzak durmuştur ve çalışmalarında daha çok nesil kavramını kullanmıştır. Inglehart’a göre nesil, “bir ülkenin belirli tarihsel döneminde vurgulanan değer önceliklerini yansıtan bir ulusal alt kültür türüdür.” Inglehart’ın kuşak teorisi ise, bir nesil kohortunun (belirli bir özelliğe sahip kişilerin oluşturduğu grup), izlenebilen erişkin öncesi yıllarında meydana gelen önemli makro düzeyde sosyal, politik ve ekonomik olayların, nesillerin hayatları boyunca sürecek değerleri, inançları, beklentileri ve davranışlarından oluşan kimliğidir (Inglehart, 1997; Strauss ve Howe, 1991).

Bu çalışmada Inglehart’ın tezinden hareketle, Türkiye için birçok alanda bir kırılma noktası olan 1980 yılı öncesi ve sonrası ele alınmakta ve 1980

yılından sonra doğanlar hedef kitleyi oluşturmaktadır. Nitekim 1980 yılı ve sonrası hem Türkiye’de hem de dünyada belirgin farklılıkların yaşandığı bir kırılma noktası olmuştur. Yaşanan bu değişimler, çalışma değerlerinin farklılaşmasında ve bireylerin çalışma değerlerinin dönüşümünde de etkili olmuştur. Dolayısıyla Inglehart’ın materyalizm-post materyalizm tezinin Türkiye için geçerli olup olmadığı, özellikle doğum yılları baz alındığında bireylerin çalışma değerlerinde bir dönüşüm olup olmadığı araştırılmaya çalışılmış, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Akademik Personeli üzerinden bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ilk kısımda, kavramsal açıdan değerlerin ne ifade ettiği, Inglehart’ın Değer Dönüşüm Modeli yer almaktadır. İkinci kısımda, modern toplumlardan-post modern toplumlara çalışma ve çalışma değerlerinin materyalist/dışsal değerlerden, post materyalist/içsel değerlere doğru dönüşümü irdelenmektedir. Son kısımda ise Inglehart’ın materyalizm-post materyalizm ve kuşakların değer değişikliği söylemleri üzerinden, değer dönüşümlerini ölçmeye yönelik bir alan araştırması yapılarak, araştırmanın yöntemi, araştırmada elde edilen bulgular ve elde edilen bulguların değerlendirilmesine yer verilmektedir.

Kavramsal Açıdan Değer

Değer konusu birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmış; bilim, din, ahlak, felsefe ve sosyoloji gibi disiplinlerde ön plana çıkarılmış çok yönlü ve karmaşık bir kavram olmuştur. Özellikle değerler konusunda bir literatürün oluşmasında sosyoloji bilimi önemli katkılar sunmuştur. Bu bağlamda sosyoloji biliminde değerler; sosyal hayatın açıklanmasında kullanılan temel kavramlardan olup, kişi ve grup tarafından istenilen, kişi ve gruba yararlı, kişi ve grubun beğendiği her şey olarak tanımlanmaktadır (Fichter, 2009, s. 131).

Durkheim ve Weber gibi klasik sosyologlar tarafından değer ve değerlerin rolü toplumsal araştırmalarda sıkça tartışılmıştır. Her iki teorisyen için de bireysel ve toplumsal değişimi açıklamada değerler oldukça önemlidir. Weber, değerlerin sosyolojik araştırmanın nesnel veya “değer yargılarından arınmış” olması gerektiğinin üzerinde durmuştur. (Korkmaz, 2013, s. 55-56). Zira Weber’in anlamaya yönelik sosyolojisi, kişilerin kendi öznellikleri içerisinde dünyayı nasıl anlamlandırdıklarını önemsemektedir. Söz gelimi Protestan etikle çalışmaya püriten bir değer/önem yükleme arasında belirgin bir içsel

ilişki vardır. Weber'e göre Calvinist birey çalışmayı öte dünyasal bir gaye ile yüceltmekte ve kapitalizmin gereksinim duyduğu sermaye birikim sürecine katkıda bulunmaktadır. Durkheim ise bireylerin değerlerinin oluşmasında temel faktörün toplum olduğunu belirtmiş, toplumsal faktörlerin bireylere dışarıdan geldiğini ve bireyi belli davranışlar sergilemeye ittiğini ifade etmiştir. Ona göre, toplumsal olayların ve değerlerin temeli, emredici ve zorlayıcı olmalarıdır (Durkheim, 1965, s.300-306). Her halükârda değerler toplum tarafından icat edilip kuşaktan kuşağa aktarıldıkları için bireysel davranışın şekillenmesinde önemli bir belirleyici haline gelmiş, kişisel davranışlarımızın düzenleyicisi olmuşlardır. Her türlü olay karşısında nasıl tepki verileceğinin temelini belirler ve güdülemeyi sağlayan davranışları değiştirmede kullanılan en güçlü araçlardır (Robbins, 1999, s.350-362).

Uluslararası literatürde değer kavramı “value” terimiyle ifade edilmekte ve birçok araştırmacı tarafından farklı çalışmalara konu olmaktadır. Bunlardan en çok bahsedilenler arasında; Rokeach, Hofstede, Schwartz ve Inglehart'ın değer çalışmaları gelmektedir. Rokeach'ın değer çalışmasının odak noktası; evrensel ve geçişken olduğuna inandığı değerleri ölçmek için bir aracı geliştirmektir. Rokeach (1973)'a göre değer; “Bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlara sahip olan değerler, bireylerin ideal davranış tarzları ya da yaşam amaçları hakkındaki inançları olup, davranışa farklı şekillerde rehberlik eden çok yönlü standartlardır.” Rokeach'ın değer tanımında, değer kavramı çoğunlukla olumlu ve ideal olarak kabul edilen, ulaşılması hedeflenen ve inanç gibi kuvvetli bir diğer kavramla açıklanabilen önemli bir kavramdır.

Hofstede değer kavramı ile ilgili saptamalarını örgütsel kültür üzerine geliştirdiği çalışmalar sırasında ortaya koymuştur. Hofstede, bir örgüt içinde bulunan bireylerin paylaştıkları standart davranış biçimleri, kurallar, inançlar ve değerlerin örgüt kültürünü oluşturduğunu ortaya koymuştur. 1980'li yıllarda 50'den fazla kültür yapısı üzerinde çalışmalar yaparak bir teori geliştiren Hofstede, kültürel değerlerin örgütsel davranışı nasıl belirlediğini ve bireylerin tekrar eden eylem biçimlerini neden yaptıklarını açıklayan bir bakış açısı sunmuştur. Hofstede'nin (1980) ortaya koyduğu, kültürel değerlerin ölçümünde kullanılan model yaygın olarak kullanılır hale gelmiştir. Hofstede yaptığı analizler sonucunda, kültürü beş boyutta incelemiştir Bunlar; belirsizlikten kaçınma, bireycilik/toplumculuk, güç mesafesi, erillik/dişilik ve uzun ve kısa döneme yönelme (zaman) boyutudur (Hofstede, 1980; Hofstede,

1984). Schwartz, insanların değeri insanları (kendileri de dahil olmak üzere) ve olayları değerlemede bir kriter olarak kullandıklarını belirtmiştir. Ona göre değer; bir insanın ya da diğer toplumsal varlığın yaşamında rehberlik eden bir ilke olarak önemi değişen, arzu edilen durumsal değişiklik hedefine hizmet etmektedir (Koivula, 2008, s.6). Schwartz (1992; 1990) farklı kültürel çevrede yetişen insanların kabul ettiği temel değerleri ile bu değerleri arasındaki yapısal ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Bununla da sosyal bilimlerde herkes tarafından kabul gören temel değerler anlayışı eksikliğini gidermeyi ve bu değerler arasında yapısal ilişki kurarak içerik oluşturmayı hedeflemiştir. Schwartz, teorisini üç farklı ölçme yöntemi kullanarak, yetmiş ülkede kanıtlamıştır. On güdüsel değer tanımlayarak, bu değerlerin arasındaki uyum ve çatışma durumlarına göre bir yapı ortaya koymuştur. Böylece Schwartz, farklı kültürel gruplarda değer ilişkisine yön vererek, insani güdüler bakımından evrensel bir yapı önermektedir (akt; Morsümbül, 2014, s.52).

Inglehart'a göre ise değerler; toplumun merkezindedir, somut bir şekilde izlenebilir, kültürel unsurlardan ayrı düşünülemez ve değerler süreklilik arz ederek değişebilir. Ona göre değerlerin sosyoloji içerisinde önemli bir ağırlık kazanması Modernleşme Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu teoride kültüre ilişkin unsurlar ve değerler, toplumların ekonomik ve toplumsal olgunluğa erişme sürecinde geri plana atılmaktadır (Inglehart ve Welzel, 2005). Inglehart'a göre, modernleşmeyle dinsel yönelimli dünya görüşünden, devlet yönelimli dünya görüşüne geçilmektedir. Dolayısıyla modernleşme; sekülerleşme ve bürokratikleşme bileşenlerini içerir. Bu iki bileşeni de içeren asli unsur rasyonelleşmedir. Inglehart, son yıllarda dünyada yaşanan gelişmeleri post modernleşme olarak görmekte ve post modernleşmenin temelinde de ekonomik gelişmelerin yattığını ileri sürmektedir (Inglehart, 1997). Ancak, günümüzde World Value Survey gibi büyük veri kümelerine dayanan analizler bu değişimin doğrusal olmadığını göstermektedir.

Inglehart'ın Değerler Modeli

Inglehart, Batılı toplumlarda II. Dünya Savaşı'ndan sonra hızla yaygınlaşan refah devleti uygulamalarını temel alarak, kurumsal ve ideolojik farklılaşmaların, ihtiyaç önceliklerini farklılaştırdığını; bunun da değer önceliklerinin niteliğini belirlediğini savunmaktadır. Inglehart, modernizmden-post modernizme geçişte sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal

faktörlerde yaşanan dinamik süreçlerin değerleri nasıl ve neden etkilediği üzerinde durmaktadır. Inglehart'a göre özellikle Batıda bireyler, maddi refah ve fiziksel güvenlik gibi değerlerden, yaşam kalitesi ve özerklik gibi değerlere daha fazla eğilim göstermeye başlamışlardır. Bu değişimin sebepleri ve olası sonuçları karmaşık olsa da temel ilkesi şu şekilde ifade edilebilir: İnsanlar, acil ya da tehdit edici olmayan şeylerden daha ziyade acil ihtiyaç ya da tehditlerle daha fazla ilgilenme eğilimindedir. Dolayısıyla, güzellik anlayışı az ya da çok evrensel olabilir ancak aç insanlar, estetik tatminden ziyade yiyecek aramaya daha yatkındır. Bugün, fevkalade ekonomik güvenlik koşulları altında, daha önce görülmemiş derecede büyük bir Batı nüfusu ortaya çıkmıştır. Ekonomik ve fiziki güvenliğe olumlu şekilde değer verilmeye devam edilmektedir ancak göreceli öncelikleri geçmişten daha düşüktür (Inglehart, 1977, s.3).

Ronald Inglehart'ın başkanlığını yaptığı, 1981 yılından beri altı kıtada gerçekleştirilen Dünya Değerler Araştırması (World Values Survey/WVS) ise, en geniş kapsamlı toplum araştırmaları haline gelmiştir. Dünya Değerler Araştırması (World Values Survey/WVS), insanların değerlerini ve inançlarını, onların zaman içinde nasıl değiştiğini, toplumsal ve siyasi etkilerini araştıran, küresel bir araştırma projesi olarak, yaklaşık 100 ülkede temsil edici anket yoluyla, ulusal araştırmalar yapan ve dünya çapında bir sosyal bilimciler ağı tarafından yürütülen bir araştırmadır. Bu anketler, insanların günlük yaşam dışında ne istediğini ve neye inandıklarını belirten yaygın değişiklikleri göstermektedir. WVS, bu değişiklikleri izlemek için, 1981-2014 tarihleri arasında altı araştırma gerçekleştirmiştir. Bu anketlere katılan ülkeler, çok fakir ülkelerden zengin ülkelere, otoriter sistemlerden, liberal demokrasilere ve tüm önemli kültür bölgelerine dek geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. WVS'nin ölçtüğü konular arasında; demokrasi, iyi yönetim, sosyal sermaye, yabancılara ve etnik azınlıklara hoşgörü, cinsiyet eşitliği, değişen dindarlık düzeyleri, küreselleşmenin etkileri, çevre koruması, iş motivasyonları, aile, siyasi katılım, ulusal kimlik, kültürel çeşitlilik, güvensizlik ve subjektif refaha yönelik tutum ve değerler gibi geniş kapsamlı konulara yer verilmekte, bunlar dönemselsel olarak izlenmekte ve analiz edilmektedir (WVS; Inglehart, 1990; 2009).

Dünya Değerler Araştırması, geleneksel/seküler ve hayatta kalma/kendini ifade etme değerlerinin bir kültürel haritasını oluşturmaktadır. Bunun yanında Dünya Değerler Araştırması'nda materyalizm ve post materyalizm gibi alt ölçekler bulunmaktadır. Nitekim sanayileşme; rasyonelleşme, sekülerleşme

ve bürokratikleşme getirirken, sanayi sonrası toplum daha insan merkezli bir kültür, kendini ifade etme, özerklik, seçme özgürlüğü ve yaşam kalitesi gibi konulara vurgu yapmaktadır. Bir başka deyişle, Endüstri toplumlarında para biriktirme ve maddi başarı daha fazla önem kazanmıştır. Bu nedenle insanlarda materyal ihtiyaçlar en ön sırada gelmektedir. Çağdaş refah devletlerinde de çalışma güvenliğini sağlamak artık temel hedef olmamaktadır. Yüksek oranda refah düzeyi ile sosyal güvenlik alanındaki gelişmeler, temel insan ihtiyaçlarının karşılanmasını garanti altına almaktadır. Böylece insanlar artık maddi ihtiyaçlar üzerinde yoğunlaşmak zorunda kalmaz; kendini gerçekleştirme, ifade etme ve kişisel gelişim gibi maddi olmayan ihtiyaçlarının karşılanması üzerinde yoğunlaşırlar (Atlas iş değerleri). Endüstrileşmiş ülkelerdeki değerlerin aşamalı olarak değiştiğini, güvenlik ve ekonominin artık eskisi kadar önemli olmadığını belirten “*materyalizmden-post materyalizme*” geçiş fikri 1970’lerde oluşturulmuş bir teoridir (Carter, 2007, s.95). Inglehart ve Welzel’e göre, geleneksel değerlerden seküler-rasyonel değerlere geçiş, endüstri öncesi toplumdan endüstri toplumuna geçişle; hayatı idame değerlerinden bireyin kendisini ifade etmesine ilişkin değerlere geçiş ise, endüstri toplumundan endüstri sonrası topluma geçişle paralel gitmektedir.

Inglehart yaptığı araştırmalarda materyalizm-post materyalizm değerlerini ölçmek için 6’sı materyalist 6’sı post materyalist olmak üzere 12 ifade belirlemiş ve katılımcılardan kendileri için önemli buldukları ifadeleri sahip oldukları materyalist ve post materyalist değerlere göre belirlemesini istemiştir. Bu ifadelerden katılımcıların kendilerine göre en önemli birinci ve daha sonra ikinci ifadeyi belirtmeleri istenir. Buna göre, seçtikleri ifadelerde birinci ve ikinci seçimlerini materyalist değerlerden yana kullanan bireyler materyalist, birinci ve ikinci seçimlerini post materyalist değerlerden yana kullanan bireyler ise post materyalist olarak tanımlanır. Buna karşın, birinci ve ikinci seçimlerinde hem materyalist hem de post materyalist değerleri seçen bireyler ise karışık olarak nitelendirilir (Inglehart, 1995, s.23). Dolayısıyla fiziksel ve ekonomik güvenliğe öncelik verenler, *Materyalist* olarak kabul edilirken; saygınlık, entelektüel ve estetik gibi değerlere önem verenler *Post materyalist* olarak kabul edilmektedir.

Inglehart’ın önemli hipotezlerinden biri ise kuşaklararası değer değişim teorisini oluşturan “Sosyalleşme Hipotezi” dir. Bu hipotezle temel değer

önceliklerinin ergenlik ve öncesi dönemde şekillendiğini iddia ederek, daha çok sosyalleşme süreçlerine göndermede bulunmaktadır. Yani kişilerin içinde yetiştikleri maddi koşullar ile değer öncelikleri arasındaki ilişki kişilerin değerlerinde hemen bir etki yaratmaz. Büyük ölçüde temel değerler, bireylerin yetişkinlik öncesi dönemlerinde geçerli olan sosyo ekonomik koşulları yansıtır ve bunlar zamanla yerleşirler. Yerleşen bu değerler de kuşaklara aktararak değişir (Inglehart, 2008, s. 131-132). Bu iki hipotez, değer değişikliği ile ilgili birkaç tahmin üretir. Birincisi, kıtlık hipotezi refahın post materyalist değerlerin yayılmasını sağladığına işaret ederken; sosyalizasyon hipotezi de temel değer değişiminin genç kuşakların yaşlı kuşakların yerini almasıyla, kademeli olarak gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Sonuç itibariyle, artan ekonomik ve fiziki güvenlikle beraber, yaşlı kuşakların ve genç kuşakların değer öncelikleri arasında önemli farklılıkların bulunması olasıdır; çünkü yetiştikleri yıllarda farklı deneyimlerle şekillenmişlerdir.

Inglehart'ın değer modeli ölçeğinin ekonominin değişen durumlarına göre büyük farklılık göstermesi değer değişiminin yanlış anlaşılmasına neden olabileceği ve ölçeğin bireysel değerleri tek boyuttan ölçmesi getirilen başlıca eleştirilerden birisi olmaktadır. Öte yandan Inglehart'ın materyalizm-post materyalizm yorumları, çalışma sosyolojisinin merkezinde olan tartışmaların varsayımlarıyla da çelişmektedir. Toplumunu risk/belirsizlikler toplumu olarak niteleyen çalışmalarda, “çalışmanın” toplumlarda geçmişte olan belirgin konumunu kaybettiğini ve yeni üretim yöntemlerinin ve yeni çalışma şekillerinin, çalışanların güvenlik ve süreklilik algılarını büyük oranda tehdit ettiği ileri sürülmektedir.

Materyalizm-Post materyalizm Ayrımında Çalışma Değerleri

Çalışma değerleri, kişinin çalışmaya olan yaklaşımı bir grup ya da topluluğun istedikleri ve arzuladıkları özellikleri belirlemektedir (Özkul, 1997, s.15). Dolayısıyla, toplumsal yaşamın odak rollerinden biri durumundaki çalışma kavramı, kişilerin ahlak ve değer anlayışlarına göre şekillenmekte; başka bir ifadeyle, kişilerin çalışma ahlakı anlayışları, onların aynı zamanda ahlak anlayışlarıyla da doğrudan ilgili olmaktadır. Çalışanların işyerindeki davranışlarını şekillendiren değerler ise, sosyal değerlerin alt kümesi olarak kabul edilip, çalışma değerleri olarak adlandırılmakta sosyal değerlerden bağımsız olmayan, çalışanın işe karşı konumunu belirleyen değerler

kümesini ifade etmektedir. Başka bir deyişle çalışma değerleri, “yaşam değerlerinin içinde yer alan, onlarla ilişkisi olan, işin ve işyerinin amaçlarına uygun olarak öne çıkan, bireylere ya da gruplara özgü değerler” olarak da tanımlanabilmektedir (Silah, 2005, s. 37).

Çalışma değerleri konusunda yapılan araştırmalar, çalışma değerlerini farklı sınıflandırmalarla incelemişler, bunlardan en yaygın olanları içsel çalışma değeri ve dışsal çalışma değeri olarak ikiye ayırmıştır. *Dış kaynaklı değerler*; para, maddi varlık, iş güvenliği, tatil olanakları, çalışma şartları, iyi bir emeklilik planı gibi faaliyetin gerçekleşmesinden sonra elde edilen somut sonuçlardır. Buna karşılık *iç kaynaklı değerler*, faaliyetin kendisinden alınan zevk ve amaca ulaşmaktan kaynaklanan değerlerdir. Bu nedenle ilgi çekici iş, entelektüel uyarılım, yaratıcılık, özerklik, başkaları üzerinde etkisi olacak bir şeyleri başarmak gibi çalışma süreciyle ilgili maddi olmayan ödülleri kapsamaktadır. Güdü teorisine dayanan bu sınıflandırmada bireyler neyin ihtiyacını çekiyorsa ona ulaşmanın önemi artacaktır (Turgut, 2017, s.23). Buna göre birey ekonomik kaynakları yetersiz olduğunda ücret ve güvenlik gibi alt düzey ihtiyaçlarla güdülenecek, bu ihtiyaçlar yeterince tatmin edilmediği sürece üst düzey ihtiyaçların güçlenme şansı az olacaktır. Ancak maddi ihtiyaçlar tatmin edildiğinde bireyin dikkati daha iç kaynaklı tatminlere kayarak, dış kaynaklı ödüllerin önceliği azalacaktır.

Vansteenkiste ve arkadaşlarına göre (2007) *içsel ve dışsal güdülenme kavramları*, iş ortamına uygulandığında “*içsel çalışma değeri yönelimi*” ve “*dışsal çalışma değeri yönelimi*” biçiminde ikili bir ayrım söz konusu olmaktadır. Buna göre içsel motivasyonu “bireye” dayalı, dışsal motivasyonu da “örgüte” dayalı olarak görmek gerekmektedir. Çalışanların iş performansları sırasındaki motivasyonları onlar için en önemli faktör olmaktadır. İşinden memnun olan bir çalışanın örgüte bağlılığı da yüksektir.

İçsel çalışma değeri yönelimi, bir kişinin işi yaparken hissettiği içsel ödüllerdir. Kişinin somut olarak dışarıdan aldığı bir ödül değildir. Onur, tatmin olma gibi soyut değerlerdir. Yapılan iş, sonucunun olumlu ya da olumsuz olacağına bakılmaksızın, tatmin amacıyla yapılır; ödül, eylemin kendisi içindedir ve çalışanın yaratıcılığı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. İçsel açıdan motive olan bir kişi verilen görevi iş gözüyle değil, kendi istediği için tamamlar. Çünkü iş onun için eğlenceli ve merak doludur. Bu durumda bir kişi kendi kendisini motive ediyor demektir. Yani içsel güdülenme, işin

yapılmasıyla ilgili doğrudan ödüllerle pekişir, bunlar işin kendisine ait özelliklerdir; sorumluluk, yaratıcılık, işin ilgi çekici olması, işin çeşitliliğe sahip olması, kişinin etkinliğine dair geribildirim görev boyutu ve kişilerin yeteneklerini kullanma olanağı olarak ifade edilebilir. Öte yandan *dışsal çalışma değeri yönelimi*, çalışanlara istihdam edildikleri sürece göreve katılmaya teşvik olarak sunulan işin doğası dışında meydana gelen somut ödüllerdir. Dışsal motive ediciler, işi yaparken doğrudan tatmin edici unsurlar değildirler. Örneğin; emeklilik planları, sağlık sigortası, organizasyon özellikleri, izinler, iş güvenliği, ilerleme fırsatları veya yüksek ücret gibi (Filimonov, 2017, s.9-15; Burton, 2012, s. 12-13; Singh, 2016, s.199). Çalışanların iş motivasyonu konusundaki araştırma bulguları incelendiğinde, çalışanların içsel çalışma değeri yönelimlerinin dışsal çalışma değeri yönelimlerinden daha iyi bir motivasyon unsuru olduğu görülmüştür.

Bauman (1999, s.34), günümüzde işin estetik kriterlerine vurgu yapmanın öneminden bahsetmekte, işlerin ilgi çekici, değişken, heyecan verici, risk içeren özellikleri olması gerektiğine dikkat çekmektedir. Arnett'e göre (2004), Amerika'da gençlerin çoğu sadece iyi ücret almayı değil, işlerinin zevkli, tatmin edici ve kimlikleriyle uyum içinde olmasını istemektedirler. Buna göre, imtiyazlı geçmişleri olan gençler, ihtiyaç duydukları maddi ihtiyaçları karşıladıktan sonra, geleceğe odaklanmaya, kariyerlerini ve kendilerini gerçekleştirmeye odaklanabilmektedirler. Bu nedenle içinde bulunulan çevresel ve maddi koşullar, işe yönelik tutumları etkilemekte ve nesilden nesile aktarılmaktadır. Bu bağlamda, içsel değerler ile post materyalizm, dışsal değerler ile materyalizm eğilimlerinin örtüşmekte olduğunu söylemek mümkündür. Post materyalist değerlerin çalışma yönelimlerinde yarattığı dönüşüm, temelde post endüstriyel çalışma koşullarına dayanmaktadır. Özellikle post endüstriyel toplum analizini takip eden araştırmalar (Bell, 1999) çalışmanın organizasyonel biçimlerindeki dönüşümlerin, yeni toplumun temel unsuru olduğunu ileri sürmektedir. Söz konusu bu dönüşüm, çalışmaya ilişkin değerlerde olduğu gibi diğer faktörlerde üzerinde de etkiler yaratmıştır (Baştürk, 2013, s.20).

Öte yandan çalışma değerlerinde bazı dönemlerde *dışsal çalışma değerlerinin* baskın olduğu görülürken, bazı dönemlerde de *içsel çalışma değerlerinin* daha baskın olduğu görülmektedir. Özellikle, 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra sektörel dağılım, üretim tarzı, işgücünün yapısı farklılaşmıştır.

Teknolojideki gelişmeler pek çok işin yapılış şeklini değiştirirken, kendisini yeniliklere uydurarak geliştiren bir işgücü önem kazanmıştır. Bu dönemde bilgi işlerinin merkezi bir öneme sahip olması ve iş gününün giderek kısalması dolayısıyla çalışma modern dönemdeki değerini kaybetmiş, bireyin yaşamında bulduğu anlam da yerini daha az çalışmayı simgeleyen hedonist/hazcı bir anlayışa bırakmıştır. Enformasyon teknolojisindeki devrimin en dolaysız etkisi “iş ve üretim” alanından ziyade “boş zaman kullanımı ve tüketim” alanında görülmektedir. Nitekim hizmet ekonomilerinde çalışanlar artık enformasyonla uğraşmalarından dolayı, evde oturup çalışmaları daha mümkün hale gelmektedir. Tüm bunlar çalışmanın geleneksel anlamından uzaklaşılmasına, çalışmanın sadece maddiyatla bağdaştırılmasının dışına çıkılmasına ve yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Keser ve Güler, 2016, s.95-96).

Nitekim son yıllarda bazı araştırmacılara göre refah ve eğitim düzeylerindeki artışa paralel olarak, çalışanlar için ücret kadar güvenlik ve iyi çalışma koşulları da önemli hale gelmiştir. Daha çok serbest zamana sahip olma, kendini geliştirmeye, aileye ve yakınlarla daha çok zaman ayırma, daha çok hobi edinme ve gönüllü organizasyonlara katılma bireylerin yeni eğilimleri arasındadır. Dolayısıyla sözü edilen post materyalist değerler ile boş zaman-çalışma arasındaki sınır yeniden tartışılmaktadır. Bu fikir ve pratiklerin ortak özelliği ise emeğin özgürlük ya da yaratıcı güç şeklinde bir özü olduğudur.

Çalışmaya atfedilen değer konusu, önemli ölçüde Inglehart'ın post materyalist değer dönüşümü kavramıyla paralel bir yapıya sahiptir. Post modern dönemde çalışmaya atfedilen bireysel değerler, çalışma yönelimlerini (work orientations) de etkilemektedir. Modern zamanların, tam zamanlı klasik çalışmaya bir değer atfeden püriten değerleri; yerini daha araçsal, haz merkezli bir çalışma ve yaşam biçimine bırakmaktadır. Bu noktada çalışma-değer ilişkisini kuran görüşler içerisinde önemli bir yeri olan **“iç ve dış kaynaklı değerler”** kavramlaştırması, Inglehart'ın materyalist-post materyalist kavramlaştırmasını büyük ölçüde desteklemektedir.

Dolayısıyla bireylerin günümüzde sadece “gelir elde etmek” amacıyla çalışmasının ve dışsal çalışma değerlerine önem vermesinin dışında, “sosyal motivasyon amaçlı”, kendini ifade etme şekliyle ilgili olan, içsel çalışma değerlerine önem verdikleri söylenebilmektedir (Keser ve Güler, 2016, s.99). Çalışmanın hayatın merkezinde, başlı başına bir amaç olarak görülmesi,

yüceltilmesi, çalışma etiğinin sadakat ve çalışmayla özdeşleşmeye dayanan emirleri gibi, çalışma olgusu söylemlerinde gerilemeler yaşanırken, boş zamana, motivasyon arttırıcı etkinliklere yönelik ciddi derecede artışlar yaşandığına tanık olunmaktadır. Özellikle Inglehart'ın üzerinde durduğu, Batı dünyasında sağlanan refah politikalarıyla, insanlık tarihinin daha önce karşılaşmadığı biçimde maddi ihtiyaçların karşılanması için fırsat ve birikim yaratıldığı genel kabul görmektedir. Ancak Batı dışı toplumlar için aynı tezlerin geçerli olup olmadığı tartışılmaya muhtaçtır. Aralarında ülkemizin de bulunduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda, bir yandan yeni esnek kapitalizmin yarattığı risk, belirsizlik, güvencesizlik yaşanırken diğer yandan işe yönelik materyalist nitelikli geleneksel beklentiler devam etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Inglehart'ın değerler modeli, çalışma ve çalışma değerlerinin dönüşümüne yönelik literatür taraması yapılmış olup, araştırmanın amacı ve bulgularına yönelik olan temel bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kısımda ise bir saha araştırmasına yer verilmiştir. Bu araştırma kapsamında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi bünyesinde bulunan en kalabalık fakülteler seçilerek anket yolu ile elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırmaya katılan akademik personel üzerinden Inglehart'ın Dünya Değerler Araştırmasındaki soru formlarına uygun olarak, üç temel soruya yanıt aranmaya çalışılmıştır. Bu sorulardan birincisi; kişilerin Inglehart'ın ifadelerine verdikleri yanıtlarda, materyalist ya da post materyalist değerlerden hangisine sahip oldukları, işin özelliklerine atfedilen içsel ve dışsal çalışma değerlerinden hangilerini seçtikleri ile ikisi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve bunların yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki pozisyon ve bağlı buldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği çeşitli analizlerle ortaya koyulmuştur. Bu değişkenlerden de yaş üzerinde daha ayrıntılı durularak değerlendirme yapılmıştır.

Inglehart, kuşaklararası değer değişim tezinde genç kuşakların yaşlı kuşaklara oranla post materyalist değerlere sahip olduklarını ve buna paralel olarak dışsal çalışma yönelimlerinden içsel çalışma yönelimlerine doğru bir eğilim içerisinde olduğunu iddia etmekte ve temelde “ekonomik gelişmeler, toplumsal değerlerde ve inanç sistemlerinde değişikliklere yol açar” hipotezini test etmeyi amaçlamaktadır. Buradan hareketle de Batı dünyasındaki refah

dönemleri ile savaş ve kıtlık dönemlerinde kişiler arasındaki değerlerde önemli değişiklikler olduğunu belirtmektedir.

Bu çalışmanın amacı, söz konusu dönüşümü analitik bir biçimde değerlendirek, Türkiye'de tarihsel süreç içerisindeki ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerin, bireylerin çalışma değerlerinde bir değişiklik gerçekleştirip gerçekleştirmediği ve bunun hangi yöne doğru olduğunu (materyalist/post materyalist) akademisyenler özelinde araştırmaya odaklanmaktadır. Çalışmada-yaş kuşağın bir göstergesi olarak ele alınarak-Inglehart'ın modern öncesi ve sonrası tezinden hareketle, Türkiye için birçok alanda bir kırılma noktası olan 1980 yılı öncesi ve sonrası baz alınmakta ve 1980 yılından sonra doğanlar hedef kitleyi oluşturmaktadır.

Akademisyenlik mesleğinin temel amaçları, geleceğin araştırmacılarını eğitmek ile bilim üretmek olup, yoğun emek, eğitim süresinin uzun ve sürekli olması ve entelektüel beceri açısından saygınlığı yüksek olan bir meslektir. Bu bakımdan akademisyenler, sahip oldukları yüksek prestij kadar toplum içinde ekonomik, yasal, politik, sosyal birçok ayrıcalıklara sahiptir. Öyle ki toplumun akademisyenliğe verdiği değer karşılığında akademisyenlerin de topluma karşı ahlaki sorumlulukları olmakta ve bu sorumlulukların özünde ise toplumsal ahlaki değerler bulunmaktadır. Öte yandan akademisyenlerin model olma rolleri eğitim seviyelerinin yüksek olması, ahlaki sorumluluklarını daha da önemli hale getirmektedir (Maya, 2013, s.495)

Bu bağlamda akademisyenlerin toplumsal bir sorumluluk taşıdığı farkında olması ve bilimsel etik kurallarına uyması gerekmektedir. Akademisyenler, bazı yazarlara göre geniş bilgi sahibi, ufku geniş, görgülü, aydınlanmış, topluma öncülük eden ve toplumun gelişme dinamiklerini gören kişidir. Bu sebeple yetişmiş aydın bilim insanı, içinde yaşadığı toplumdan başlayarak geniş anlamda dünyanın sorunlarını takip etmek, tahlil etmek ve kendi görüşlerini bilimsel bakış açısı çerçevesinde oluşturmak durumundadır (Büken, 2006, s.166). Dolayısıyla toplumsal gelişimin itici gücü olarak başarıya ulaşmasında üniversiteler ve akademisyenler en önemli unsurlardan biridir.

Diğer meslek gruplarında olduğu gibi öğretim elemanlarının iş doyumuna dair yapılan çalışmalarda materyalist ve post materyalist değerlerin etkisini ortaya koymayı amaçlayan pek çok araştırma bulunmaktadır. Literatürde çalışanların iş doyum düzeyinin birçok değışkene bağlı olduğu ifade

edilmekte ve bunlar bireysel/çevresel etmenler olmak üzere iki grupta sınıflandırılmaktadır (Ellickson ve Logsdon, 2001). Bireysel etmenler; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum gibi kişilik özellikleri iken çevresel etmenler; yükselme olanakları, ücret, çalışma koşulları, iş arkadaşlarıyla ilişkileri gibi iş yeriyle ilişkili etmenler olarak incelenmektedir.

Yapılan çalışmalara birkaç örnek vermek gerekirse; 14 ülkeyi kapsayan uluslararası bir araştırmada, profesör unvanı ile çalışanların genel olarak iş doyumunun yüksek olduğu özellikle iş arkadaşlarıyla ilişkileri ve verdikleri dersler söz konusu olduğunda memnuniyetlerinin yükseldiği, ücret söz konusu olduğunda memnuniyetlerinin düştüğü saptanmıştır (Boyer, Altbach ve Whitelaw, 1994). Yine Pearson ve Seiler tarafından Amerika'da 24 üniversitede çalışan profesörlerle yapılan çalışmada profesörlerin genel olarak iş doyumunun yüksek olduğu sonucuna ulaşılrken; iş yükü, kurum, yaş, cinsiyet gibi faktörlerin memnuniyetle ilişkisinin sınırlı olduğu saptanmış, ücret ve sosyal destek memnuniyetsizliğin temel becerileri olarak görülmüştür (aktaran Öztürk ve Şahbudak, 2015, s.496).

Türkiye'de de Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) tarafından Ankara'daki devlet üniversitelerinde 203 öğretim elemanı ile yapılan çalışmada, yaşça büyük olanların, hizmet süresi fazla olanların, unvanı yüksek olanların diğer gruplara kıyasla daha fazla içsel doyuma sahip oldukları belirlenmiştir. Serinkan ve Bardakçı (2009) Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu araştırmasında iş doyumunu; işin niteliği, karar verme faktörleri, ekip yönetiminin yüksek düzeyde etkilediğini; ücret ve terfinin ise iş doyumunu üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu ortaya koyulmuştur.

Bu çalışmada da değer dönüşümü akademisyenler özelinde, özellikle yaş üzerinden ele alınmış olup, hipotezler ve genel değerlendirmeler bu yönde yapılmıştır. Öte yandan değer dönüşümünün diğer değişkenlere göre de (cinsiyet, unvan, fakülte) değişiklik gösterip göstermediği incelenmiş ve şu hipotezlere yanıt aranmıştır:

H1: Materyalist ve Post materyalist değerlere sahip katılımcılar birbirinden ayrılmaktadırlar.

H1a: 1980 öncesi doğanlar, materyalist değerleri benimserken; 1980 sonrası doğanlar post-materyalist değerleri benimsemektedir.

H2: İçsel ve dışsal çalışma değerlerine sahip katılımcılar birbirinden ayrılmaktadırlar.

H2b: 1980 öncesi doğanlar, dışsal değerleri benimserken; 1980 sonrası doğanlar içsel değerleri benimsemektedir.

H3: Materyalist görüşe sahip katılımcıların dışsal çalışma değerine daha yatkın olma eğilimi, post materyalist görüşe sahip katılımcıların ise içsel çalışma değerine daha yatkın olma eğilimi vardır.

H4: Katılımcıların materyalist ve post materyalist değerleri, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve kurumdaki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık arz etmektedir.

H5: Katılımcıların içsel ve dışsal çalışma değerleri, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve kurumdaki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık arz etmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu kişilere yüzyüze uygulanmış, soru formu kapalı uçlu, sıralama ve puanlama türlerinden oluşarak 3 bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde, demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, Abramson ve Inglehart (1995) tarafından, Ronald Inglehart Başkanlığında, 2010-2014 yılları arasında yapılan Dünya Değerler Araştırması (World Values Survey) için geliştirilen “Materyalizm-Post materyalizm” soru grubu kullanılmıştır. Üçüncü bölümde de 1999-2004 yılları arasında yapılan, Dünya Değerler Araştırması’ndaki çalışma değerleri için kullanılan “İçsel-Dışsal Çalışma Değerleri” soru grupları kullanılmaktadır. Soruların Türkçe çevirileri için Dünya Değerler Araştırması Türkçe soru formu kullanılmış, üç bölümde toplam 28 soru bulunmaktadır.

Araştırma soru formunda, Materyalizm- Post materyalizm soru grupları şu şekildedir: Yüksek seviyede ekonomik büyüme sağlanması, ülkenin güçlü bir savunma gücünün olması, insanların işlerinde ve topluluklarda yapılan işlerde daha fazla karar hakkına sahip olması, şehir ve kırsal bölgelerin daha güzel hale getirilmesi, ülkede düzen sağlanması, önemli hükümet kararlarında insanların daha fazla söz hakkına sahip olması, yükselen fiyatlarla mücadele, düşünce

özgürlüğünün korunması, sabit bir ekonominin varlığı, daha az kişisel ve daha insancıl bir topluma doğru ilerleme, fikirlerin paradan daha önemli olduğu bir topluma doğru ilerleme, suçla savaşımdır. Burada belirtilen toplamdaki 12 ifade 3 guruba ayrılmış, her bir grup 4'e bölünerek, katılımcılardan her 4 ifadeden birinci en önemli ve ikinci en önemliyi seçmeleri istenmiştir.

Araştırma soru formunda İçsel-Dışsal Çalışma Değerleri soru grupları şu şekildedir: Tatmin edici düzeyde iyi bir ücret almak, işsiz kalma korkusu hissetmediğim güvenceli bir işe sahip olmak, çalışma saatlerinin iyi düzenlenmiş olması, cömert yıllık izin olanaklarına sahip olmam, çalışırken üzerimde çok fazla baskı olmaması, insanların yaptığım işe saygı duyması, çalışırken inisiyatif kullanabilmem, yaptığım işin bir şeyleri başardığım hissi vermesi, yaptığım işte sorumluluk alabilmem, yaptığım işin ilgimi çekmesi, yaptığım işin yeteneklerime uygun olmasıdır. Katılımcılardan buradaki 11 ifadeyi 1'den 10'a kadar puanlamaları istenmiştir.

Araştırmanın Örnekleme ve Verilerin Analizi

Araştırmanın evrenini; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'ndeki Akademik Personel oluşturmaktadır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi web sayfasından elde edilen bilgilerden 2018 yılı aralık ayı verilerine göre; üniversitede 1606 akademik personel görev yapmaktadır. Araştırma, fakültelerdeki akademik personel sayılarının temsil gücü yüksek olması gerekliliği açısından İktisadi ve İdari Bilimler, Tıp, Mühendislik, Eğitim, Fen-Edebiyat Fakültesi olarak beş fakültede gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklem yöntemi, *basit tesadüfi örneklemedir*. Çalışmada hesaplanan evren büyüklüğü için kabul edilebilir örnek büyüklüğü %5'lik bir belirlilik düzeyinde araştırma örneklem yeter sayısının 333 olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda uygulanması gereken 333 anketin çalışma amacına ulaşması bakımından yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Anket Aralık-Ocak 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş, kişilere elden verilerek, yüz yüze uygulanmış, anketteki ifadelerle yönelik açıklamalar yapılmıştır. Anket sorularının anlaşılabilirliğini test etmek üzere 30 kişiye pilot çalışma uygulanmıştır. Alınan görüşler doğrultusunda, ankete son hali verilerek, fakülteleere uygulanmış, belirtilen tarihler arasında veri toplama süreci tamamlanmıştır. Çalışmadaki analizler için SPSS istatistik programı (versiyon 24.0) kullanılarak amaca uygun analizler yapılmıştır.

Bulgular ve Yorumlanması

Katılımcıların Sosyo-Demografik Değişkenlerine Dair Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya toplam 352 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılanların 138'i (%39,2) kadın, 214'ü ise (%60,8) erkektir. Türkiye'de 1980 yılı birçok alanda kırılma noktası olduğundan, araştırmadaki katılımcılar doğum tarihlerine göre 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğanlar olarak 2'ye ayrılmışlardır. 1980 ve sonrası (+) ile 1980 öncesi (-) ile gösterilmektedir. Tablo 1'de yer alan "Katılımcıların Sosyo-Demografik Durumlarına Dair İstatistiksel Dağılım"a bakıldığında, 1980 öncesi ve sonrası doğan katılımcıların sayısının oldukça dengeli olduğu, katılımcıların %47,7'sinin (N=168) 1980 öncesi %52,3'ünün ise 1980 sonrası doğumlu olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, katılımcıların üçte birinin (%66,5) evli olduğu, bu oranın erkeklerde (%71,5) kadınlara kıyasla (%58,7) çok daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların %96'sının lisansüstü öğrenim düzeyinde olduğu, katılımcılardan sadece 14'ünün (%4) lisans düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Hem erkekler (%75,7), hem de kadınlar (%67,4) açısından katılımcıların büyük çoğunluğunun doktora düzeyinde öğrenim durumuna sahip olduğu görülmektedir. Tablo 1'de sunulan, katılımcıların akademik unvanları incelendiğinde, neredeyse yarıya yakınının (%44,6) Araştırma Görevlisi, Doktor Öğretim Üyesi (D.Ö.Ü) ile Doçent olanların oranları birbirlerine oldukça yakındır (sırasıyla %21,6 ve %20,7). Araştırmaya katılan katılımcıların bağlı olduğu fakülteler incelendiğinde ise, bağlı olunan fakültelerin oranlarının nispeten dengeli olduğu, en fazla katılımcı içeren fakültenin Tıp Fakültesi (%20,2) ve İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İ.İ.B.F) olduğu (%20,2), en az katılımcı içeren fakültenin ise %12,8 oran ile Fen Fakültesi olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1

Katılımcıların Sosyo-Demografik Durumlarına Dair Tanımlayıcı İstatistikler

Gençlik Durumu	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
1980 (-)	58	42,0	110	51,4	168	47,7
1980 (+)	80	58,0	104	48,6	184	52,3
Toplam	138	100,0	214	100	352	100
Medeni Durumu						
Evli	81	58,7	153	71,5	234	66,5
Bekar	57	41,3	61	28,5	118	33,5
Toplam	138	100,0	214	100	352	100
Öğrenim Durumu						
Lisans	6	4,3	8	3,7	14	4
Yük. Lisans	39	28,3	44	20,6	83	23,6
Doktora	93	67,4	162	75,7	255	72,4
Toplam	138	100	214	100	352	100
Akademik Unvan						
Araş. Gör.	67	48,6	90	42,1	157	44,6
DÖÜ	36	26,1	40	18,7	76	21,6
Doçent	23	16,7	50	23,4	73	20,7
Profesör	12	8,7	34	15,9	46	13,1
Toplam	138	100	214	100	352	100
Fakülte						
Tıp Fak.	31	22,5	40	18,7	71	20,2
Eğitim Fak.	29	21	37	17,3	66	18,8
Müh. Fak.	16	11,6	33	15,4	49	13,9
Fen Fak.	16	11,6	29	13,6	45	12,8
Edeb. Fak.	21	15,2	29	13,6	50	14,2
İ.İ.B.F.	25	18,1	46	21,5	71	20,2
Toplam	138	100	214	100	352	100

Materyalist-Post Materyalist Değerler Ölçeğine Yönelik Bulgular

Tablo 2’de yer alan “Cinsiyete Göre Materyalist ve Post Materyalist Değerler Dağılımı” tablosuna bakıldığında, Post Materyalizm ölçeğinde 6 maddenin tamamında da materyalist değerleri işaretleyen toplam katılımcı sayısı sadece 11’dir (%3,1). Bu oran, kadınlarda (%=4,3), erkeklere kıyasla (%2,3) yaklaşık iki kat daha fazladır. Post materyalizm ölçeğinde 6 maddenin tamamında da post materyalist değerleri işaretleyen toplam katılımcı sayısı ise 35’tir (%9,9). Bu oran, kadınlarda (%=6,5), erkeklere kıyasla (%12,1) yaklaşık iki kat daha azdır. Tablo 2’deki sonuçlar, katılımcılardan büyük çoğunluğunun (N=306, %86,9) ne tam olarak materyalist ne de tam olarak post materyalist değerlere sahip olduğunu, aksine her iki değeri de içine alan karışık değer kategorisi

içerisinde yer aldıklarını ortaya koymaktadır. Bu bakımdan, materyalist ve post materyalist görüşe sahip katılımcıların birbirinden büyük oranda ayrılmadığı, sadece materyalist veya sadece post materyalist görüşe sahip katılımcıların (N=11+35=46), her iki görüşe de yatkın katılımcılara (N=306) kıyasla çok daha az sayıda olduğu görülmektedir.

Bir katılımcının kendisine sunulan önermelerden tamamını (n=6) post materyalist değer içeren önermelerden seçmesi durumunda post materyalist kategorisine dâhil edildiği belirtilmişti. Dolayısı ile katılımcıların işaretlediği 6 maddeden tamamı (n=6) post materyalist değer ifade ediyorsa post materyalist, hiçbiri post materyalist değer içermiyorsa (n=0) materyalist kategorisine dâhil edilmişlerdir. Katılımcıların post materyalist puanlarının ortalaması 3,54; ortancası ise 4'tür. Katılımcıların materyalist puanlarının ortalaması 2,46; ortancası ise 2'dir. Bu veriler ışığında, araştırmaya katılan katılımcıların post materyalist ve materyalist değerleri birbirine oldukça yakın oranlarda işaretledikleri, fakat post materyalist değer ifade eden önermelerin ortalamasının, her iki değeri de eşit seviyede baz alan 3 değerine (post materyalist önerme sayısı =3, materyalist önerme sayısı =3) oranla yarım puan (0,54) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, katılımcıların post materyalist değerlere olan temayülünün, materyalist değerlere olan temayüllerinden biraz daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan bağımlı gruplar arası fark testinde (paired samples t-test), katılımcıların materyalist ve post materyalist puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($t(351)=-6,771$; $p<0,001$).

Tablo 2

Cinsiyete Göre Materyalist ve Post Materyalist Değerler Dağılımı

Değerler	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Materyalist	6	4,3	5	2,3	11	3,1
Post Materyalist	9	6,5	26	12,1	35	9,9
Karışık	123	89,1	183	85,5	306	86,9

Tablo 3'de yer alan "Farklı Sosyo-Demografik Özelliklere Sahip Katılımcıların Materyalist ve Post Materyalist Çalışma Değerlerine Yönelik Fark Testleri" ne bakıldığında, yaş değişkeninde; 1980 öncesi doğanlar ile 1980 sonrası doğan katılımcıların materyalist değerlerine yönelik yapılan fark testinde, katılımcıların materyalist değerler ölçeğine ilişkin puan

ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu (sırasıyla $\bar{x} = 2.41$ ve $\bar{x} = 2.5$) ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı ($t(350) = -0,556$; $p = 0,579$) görülmektedir. Öte yandan az bir farkla 1980 sonrası doğanların 1980 öncesi doğanlara göre daha fazla materyalist değerlere sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların post materyalist puanları, materyalist puanlarının asimetrik değeri olduğundan, (örneğin materyalist puanı 6 olan birinin post materyalist puanı $6-6=0$; materyalist puanı 0 olan birinin p.m. puanı $|0-6|=6$, materyalist puanı 4 olan birinin, p.m. puanı $|6-4|=2$ olacaktır) 1980 sonrası ile 1980 öncesi doğanların materyalist puan farkları ile post materyalist puan farklarına ilişkin t-test sonuçları bire bir aynıdır. Dolayısı ile analizlerde tablolarda sadece materyalist puanlara ilişkin istatistikler ve test sonuçları verilmektedir.

Evli olan katılımcılar ile bekâr olan katılımcıların materyalist değerlerine yönelik yapılan fark testinde, evli ve bekâr katılımcıların materyalist değerler ölçeğine ilişkin puan ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu (sırasıyla $\bar{x} = 2.53$ ve $\bar{x} = 2.32$) ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı ($t(350) = 1,200$; $p = 0,232$) görülmektedir. Bu bakımdan, her ne kadar bekâr katılımcılar post materyalist değerlere biraz daha yakın görünseler de, evli katılımcılara kıyasla bu yakınlık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Katılımcıların öğrenim durumlarının, onların materyalist değerlere bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde, katılımcıların lisans, yüksek lisans veya doktora mezunu olmasının, onların materyalist veya post materyalist değerlere verdiği önem bakımından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir ($F(2,349) = 1,378$; $p = 0,253$). Tablo 3 de görüleceği üzere, öğrenim düzeyi yükseldikçe katılımcıların materyalizm değerlere verdikleri önem seviyesi düşmekte ve dolayısı ile post materyalist değerlere verdikleri önem de artmaktadır. Örneğin lisans mezunlarının ankette işaretledikleri materyalist önerme sayılarının ortalamaları 2,93 iken, yüksek lisans mezunlarında bu değer ortalaması 2,60, doktora mezunlarında ise 2,38'dir. Ne var ki, yapılan ANOVA testleri sonucunda, aradaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların akademik unvanlarının, onların materyalist değerlere bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testinde, katılımcıların araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.),

doçent veya profesör olmalarının, onların materyalist veya post materyalist değerlere verdiği önem bakımından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir ($F(3,348)=0,241$; $p=0,867$). Bir önceki tabloda öğrenim düzeyi arttıkça, anlamlı düzeyde olmasa da post materyalist değerlere verilen değerin de arttığı görülmektedir. Akademik unvan için böyle bir örüntü de görülmemektedir. Araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.), doçent ve profesörlerin materyalist puan ortalamaları (sırasıyla $\bar{x} = 2,46$, $\bar{x} = 2,34$, $\bar{x} = 2,49$ ve $\bar{x} = 2,57$) birbirlerine oldukça yakın düzeydedir ve bunlar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Katılımcıların bağlı bulunduğu fakültelerin, onların materyalist değerlere bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testinde, katılımcıların tıp, eğitim, mühendislik, fen, edebiyat veya İ.İ.B.F. fakültelerine bağlı olmalarının, onların materyalist değerlerine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etki ettiği görülmektedir ($F(5,346)=3,715$; $p=0,003$). Tablo 3 incelendiğinde, materyalist değerlere en fazla önem veren katılımcı grubunun Tıp Fakültesine bağlı olduğu ($\bar{x} = 3,07$), materyalist değere en az önem veren ($\bar{x} = 2,11$), dolayısı ile post materyalist değere en çok önem veren grubun ise Eğitim Fakültesine bağlı olduğu görülmektedir. Materyalist ve post materyalist değerler bakımından hangi fakültele bağlı katılımcı grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey post hoc testi sonucunda; Tıp Fakültesine bağlı olan katılımcıların materyalist değerler ortalamasının ($\bar{x} = 3,07$) Eğitim Fakültesine bağlı katılımcı grubunun materyalist değerler ortalamasından ($\bar{x} = 2,11$) yüksek olduğu ve aradaki bu farkın anlamlı olduğu ($p=0,002$); yine Tıp Fakültesine bağlı olan katılımcıların materyalist değerler ortalamasının ($\bar{x} = 3,07$) Edebiyat Fakültesine bağlı katılımcı grubunun materyalist değerler ortalamasından ($\bar{x} = 2,16$) yüksek olduğu ve aradaki bu farkın anlamlı olduğu ($p=0,012$) görülmektedir.

Tablo 3

Farklı Sosyo-Demografik Özelliklere Sahip Katılımcıların Materyalist ve Post Materyalist Çalışma Değerlerine Yönelik Fark Testleri

Değerler	Tanımlayıcı İstatistikler				Fark Testleri	
	Kategori	N	Ortalama	S.S.	t / F	p
Genç ve Yaşlı Katılımcıların Materyalist- Post Materyalist Değerleri						
Materyalist	1980(-)	168	2,41	1,465	-0,556	0,579
	1980(+)	184	2,5	1,54		
Post Materyalist	1980(-)	168	3,59	1,465	0,556	0,579
	1980(+)	184	3,5	1,54		
Evli ve Bekar Katılımcıların Materyalist Değerleri						
Materyalist	Evli	234	2,53	1,506	1,2	0,231
	Bekar	118	2,32	1,496		
Farklı eğitim düzeylerine sahip katılımcıların materyalist değerleri						
Materyalist	Lisans	14	2,93	1,439	1,378	0,253
	Yük. Lisans	83	2,6	1,682		
	Doktora	255	2,38	1,442		
	Total	352	2,46	1,503		
Farklı akademik unvanlara sahip katılımcıların materyalist değerleri						
Materyalist	Araş. Gör.	157	2,46	1,591	0,241	0,867
	DÖÜ	76	2,34	1,352		
	Doç.	73	2,49	1,538		
	Prof.	46	2,57	1,409		
Farklı görev yerlerine (fakülte) sahip katılımcıların materyalist değerleri						
Materyalist	Tıp Fak. (a)	71	3,07	1,589	3,715	0,003 Post-Hoc: a>b a>c
	Eğitim Fak. (b)	66	2,11	1,448		
	Müh. Fak. (c)	49	2,31	1,342		
	Fen Fak. (d)	45	2,49	1,272		
	Edeb. Fak. (e)	50	2,16	1,346		
	İ.İ.B.F. (f)	71	2,46	1,663		

İçsel-Dışsal Çalışma Değerlerine Yönelik Bulgular

Tablo 4’de yer alan “Katılımcıların Cinsiyete Göre İçsel ve Dışsal Çalışma Değeri Skorları” nda görüleceği üzere, katılımcıların içsel çalışma değeri puan ortalamalarının ($\bar{x}= 54,97$), dışsal çalışma değeri ortalamalarından ($\bar{x}=41,58$) çok daha yüksektir. Bu ortalama oranları, hem kadınlarda (içsel=55,91, dışsal=43,36), hem de erkeklerde (içsel=54,37, dışsal=40,44) birbirine oldukça yakın düzeydedir.

Yapılan t-test analizlerinde, katılımcıların içsel ve dışsal puan ortalamaları arasındaki farkın (54,97-41,58) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir ($t(351)=43,99$; $p<0,001$). Diğer yandan, yapılan fark testlerinde, kadınların dışsal çalışma değerlerine verdikleri önemin, ($\bar{x} =43.36 \pm 5.81$),

erkeklerin dışsal çalışma değerlerine verdikleri önemden ($\bar{x} = 40.44 \pm 6.23$) daha fazla olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($t(350)=4,401$; $p<0,001$). Benzer şekilde, kadınların içsel çalışma değerlerine verdikleri önemin, ($\bar{x} = 55.91 \pm 4.96$), erkeklerin içsel çalışma değerlerine verdikleri önemden ($\bar{x} = 54.37 \pm 6.01$) daha fazla olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($t(350)=2,516$; $p=0,012$).

Tablo 4

Katılımcıların Cinsiyete Göre İçsel ve Dışsal Çalışma Değeri Skorları

Cinsiyet	Dışsal Çalışma Değerleri			İçsel Çalışma Değerleri		
	Ortalama	Ortanca	S.S.	Ortalama	Ortanca	S.S.
Kadın	43,36	44	5,81	55,91	58	4,96
Erkek	40,44	41	6,23	54,37	56	6,01
Toplam	41,58	42	6,23	54,97	56	5,66

Tablo 5’de “Kadın ve Erkeklerin İçsel Ve Dışsal Çalışma Değerlerine Dair Verdikleri Öneme Dair Fark Testleri” sunulmaktadır. Sonuç olarak bakıldığında, katılımcıların içsel çalışma değerine, dışsal çalışma değerine kıyasla çok daha fazla önem verdikleri, bu durumun hem kadınlar hem de erkekler için geçerli olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların hem içsel hem de dışsal değerlere, erkeklere göre daha fazla önem verdikleri de anlaşılmaktadır.

Katılımcıların hangi iş değerlerine ne derece önem verdiklerine yönelik yapılan incelemede, kadınların en çok, “yaptıkları işe insanların saygı duymasına” önem verdikleri ($\bar{x} = 9.51$), en az ise “İşsiz kalma korkusu hissetmedikleri güvenceli bir işe sahip olma” konusuna önem verdikleri ($\bar{x} = 7.63$) görülmektedir. Erkeklerde ise en çok önem verilen iş değerleri “yaptıkları işin bir şeyleri başardıkları hissi vermesi” ($\bar{x} = 9.17$) ve “yaptıkları işin ilgilerini çekmesi” ($\bar{x} = 9.17$), en az önem verdikleri iş değeri ise “işsiz kalma korkusu hissetmedikleri güvenceli bir işe sahip olma”dır ($\bar{x} = 6.43$).

Tablo 5

Kadın ve Erkeklerin İçsel ve Dışsal Değerlerine Yönelik Fark Testleri

İş Değerleri	Varyans Eşitliği Testi (Levene)		Ortalama Eşitliği Testi (t-test)				
	F	p	t	s.d.	p	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı
Dışsal Değerler	1,748	0,187	4,401	350	<0,001	2,916	0,663
İçsel Değerler	2,795	0,095	2,516	350	0,012	1,544	0,614

Tablo 6’da “Kadın ve Erkek Katılımcıların Çalışma Değerleri Ölçek Madde Puanlarına Dair İstatistikler ve Fark Testleri” sunulmuştur. Tablo 6 incelendiğinde, çalışma değerleri ölçeğinde 11 madde olarak sıralanan değerden ücret, işsizlik güvencesi, çalışma saatleri, yıllık izin ve işe saygıyı ifade eden değerlere kadınların erkeklerden daha fazla önem verdiği ve aradaki bu ortalama farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu, diğer yandan baskı olmaması, inisiyatif kullanabilme, başarı hissi, sorumluluk alabilme, işin ilgi çekici olması ve yeteneğe uygun olmasına ilişkin değerler açısından ise kadın ve erkeklerin bu değerlere verdikleri önemler arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6

Kadın ve Erkek Katılımcıların Çalışma Değerleri Ölçek Madde Puanlarına Dair İstatistikler ve Fark Testleri

Çalışma Değerleri Ölçeği	Kadın			Erkek			Fark Testleri	
	Ort.	Ortanca	S.S.	Ort.	Ortanca	S.S.	t	p
Madde_1 (Ücret)	8,72	9	1,597	7,85	8	2,075	4,449	0,000
Madde_2 (İşsizlik Güvencesi)	7,63	8	2,182	6,43	6	2,376	4,758	0,000
Madde_3 (Çalışma Saatleri)	9,2	10	1,434	8,69	9	1,603	2,999	0,003
Madde_4 (Yıllık İzin)	9,07	10	1,567	8,64	9	1,694	2,392	0,017
Madde_5 (Baskı Olmaması)	8,74	9	1,558	8,83	9	1,464	-0,537	0,592
Madde_6 (İşe Saygı)	9,51	10	0,822	8,94	9	1,428	4,73	0,000
Madde_7 (İnisiyatif)	9	9	1,296	8,8	9	1,387	1,33	0,184
Madde_8 (Başarı Hissi)	9,36	10	0,988	9,17	10	1,196	1,554	0,121
Madde_9(Sorumluluk Alabilme)	9,35	10	0,964	9,14	10	1,221	1,774	0,077
Madde_10 (İlgi Çekici İş)	9,36	10	0,988	9,17	10	1,196	1,554	0,121
Madde_11 (Yeteneğe Uygun İş)	9,35	10	0,964	9,14	10	1,221	1,774	0,077

Tablo 7’deki “Farklı Sosyo-Demografik Özelliklere Sahip Katılımcıların İçsel ve Dışsal Çalışma Değerlerine Yönelik Fark Testleri” ndeki bulgulara bakıldığında, 1980 öncesi doğanlar ile 1980 sonrası doğan katılımcıların çalışma değerlerine yönelik yapılan fark testinde, her iki kuşağın da hem dışsal değerler hem de içsel değerlere yönelik puan ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu (dışsal değerler: \bar{x} =41.14 ve \bar{x} =41,98; içsel değerler: \bar{x} =55,08 ve \bar{x} =54,88) ve aradaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı (dışsal değerler için $t(343,2) = -1,280$; $p=0,201$; içsel değerler için $t(350) = 0,344$; $p=0,731$) görülmektedir. Öte yandan 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğanların dışsal çalışma değerleri birbirine oldukça yakın

iken, 1980 öncesi doğanların, 1980 sonrası doğanlara göre içsel çalışma değerlerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Evli olan katılımcılar ile bekar olan katılımcıların çalışma değerlerine yönelik yapılan fark testlerinde, evli ve bekâr katılımcıların içsel çalışma değerlerine verdikleri önemin birbirine oldukça yakın olduğu (sırasıyla $\bar{x} = 54.87$ ve $\bar{x} = 55.18$) ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı ($t(350) = -0,478$; $p = 0,633$) görülmektedir. Bu bakımdan, katılımcıların evli veya bekâr olmaları, onların içsel değerlere ne derece önem verdikleri hususunda anlamlı bir etkide bulunmamaktadır. Diğer yandan, t-test sonuçlarına bakıldığında, bekar katılımcıların dışsal çalışma değerlerine verdikleri önemin ($\bar{x} = 43,01$), evlilere kıyasla ($\bar{x} = 40.86$) daha yüksek olduğu ve aradaki bu önem ortalaması farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($t(350) = -3,089$; $p = 0,002$). Bu bakımdan, katılımcıların bekâr olmaları, onların dışsal çalışma değerlerine daha fazla önem atfetmelerine anlamlı düzeyde etki etmektedir.

Katılımcıların öğrenim durumlarının, onların çalışma değerlerine bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde, katılımcıların lisans, yüksek lisans veya doktora mezunu olmasının, onların hem dışsal hem de içsel açıdan çalışma değerlerine verdikleri önemi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemediği görülmektedir (dışsal: $F(2,349) = 0,802$; $p = 0,449$; içsel: $F(2,349) = 2,525$; $p = 0,081$). Tablo 7'de de görüleceği üzere, öğrenim düzeyi lisans seviyesinden doktora seviyesine yükseldikçe katılımcıların dışsal çalışma değerlerine verdikleri önem seviyesi düşmektedir. Örneğin lisans mezunlarının dışsal değerlere verdikleri önem ortalaması (toplam 50 puan üzerinden) 43,21 iken, yüksek lisans mezunlarında bu değer ortalaması 41,98, doktora mezunlarında ise 41,36'dır. Ne var ki, yapılan ANOVA testleri sonucunda, aradaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablo 7

Farklı Sosyo-Demografik Özelliklere Sahip Katılımcıların İçsel ve Dışsal Çalışma Değerlerine Yönelik Fark Testleri

Çalışma Değerleri	Tanımlayıcı İstatistikler				Fark Testleri	
	Kategori	N	Ortalama	S.S.	t / F	p
Genç ve Yaşlı Katılımcıların İçsel - Dışsal Değerleri						
Dışsal Değer	1980(-)	168	41,14	5,43	-1,28	0,201
	1980(+)	184	41,98	6,861		
İçsel Değer	1980(-)	168	55,08	5,075	0,344	0,731
	1980(+)	184	54,88	6,162		
Evli ve Bekar Katılımcıların İçsel - Dışsal Değerleri						
Dışsal Değerler	Evli	234	40,86	6,086	-3,089	0,002
	Bekar	118	43,01	6,278		
İçsel Değerler	Evli	234	54,87	5,525	-0,478	0,633
	Bekar	118	55,18	5,944		
Farklı Eğitim Düzeylerine Sahip Katılımcıların İçsel-Dışsal Değerleri						
Dışsal Değerler	Lisans	14	43,21	6,142	0,802	0,449
	Yük. Lisans	83	41,98	7,945		
	Doktora	255	41,36	5,567		
	Total	352	41,58	6,225		
İçsel Değerler	Lisans	14	52,57	8,976	2,525	0,081
	Yük. Lisans	83	54,24	6,658		
	Doktora	255	55,35	5,023		
	Total	352	54,97	5,662		
Farklı Akademik Unvanlara Sahip Katılımcıların İçsel-Dışsal Değerleri						
Dışsal Değerler	Araş. Gör.	157	42,04	7,097	1,577	0,195
	DÖÜ	76	42,21	5,531		
	Doçent	73	40,62	5,656		
	Prof.	46	40,52	4,627		
İçsel Değerler	Araş. Gör.	157	54,72	6,181	1,157	0,326
	DÖÜ	76	56,01	4,316		
	Doçent	73	54,47	5,94		
	Prof.	46	54,93	5,259		
Farklı Görev Yerlerine (Fakülte) Sahip Katılımcıların İçsel-Dışsal Değerleri						
Dışsal Değerler	Tıp Fak. (a)	71	43,87	6,492	3,252	0,007
	Eğitim Fak. (b)	66	41,76	5,26		
	Müh. Fak. (c)	49	40,92	5,322		
	Fen Fak.(d)	45	40,51	4,684		
	Edeb. Fak.(e)	50	41,84	7,112		
	İ.İ.B.F. (f)	71	40,08	7,01		
İçsel Değerler	Tıp Fak. (a)	71	55,82	5,703	4,927	<0,001
	Eğitim Fak. (b)	66	55,33	5,757		
	Müh. Fak. (c)	49	55,1	5,088		
	Fen Fak. (d)	45	54,67	3,754		
	Edeb. Fak. (e)	50	57,08	3,896		
	İ.İ.B.F. (f)	71	52,42	7,038		

Katılımcıların akademik unvanlarının, onların çalışma değerlere bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testinde,

katılımcıların araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.), doçent veya profesör olmalarının, onların dışsal veya içsel çalışma değerlerine verdiği önem bakımından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir (dışsal değer: $F(3,348)=1,577$; $p=0,195$; içsel değer: $F(3,348)=1,157$; $p=0,326$). Araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.), doçent ve profesörlerin dışsal değerlere verdikleri önem derecelerinin puan ortalamaları (sırasıyla $\bar{x}=42,04$, $\bar{x}=42,21$, $\bar{x}=40,62$ ve $\bar{x}=40,52$) birbirlerine oldukça yakın düzeydedir ve bunlar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde, araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.), doçent ve profesörlerin içsel değerlere verdikleri önem derecelerinin puan ortalamaları (sırasıyla $\bar{x}=54,72$, $\bar{x}=56,01$, $\bar{x}=54,47$ ve $\bar{x}=54,93$) birbirlerine oldukça yakın düzeydedir ve bunlar arasındaki farklar da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, katılımcıların farklı akademik unvanlara sahip olmalarının, onların içsel veya dışsal çalışma değerlerine daha az veya daha çok önem atfetmelerine etki etmediği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların bağlı bulunduğu fakültelerin, onların içsel ve dışsal çalışma değerlerine verdikleri önemi etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testlerinde, katılımcıların tıp, eğitim, mühendislik, fen, edebiyat veya İ.İ.B.F. fakültelerine bağlı olmalarının, onların hem dışsal, hem de içsel çalışma değerlerine verdikleri önem derecesine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etki ettiği görülmektedir (dışsal: $F(5,346)=3,252$; $p=0,007$, içsel: $F(5,346)=4,927$; $p<0,001$). Tablo 7 incelendiğinde, dışsal çalışma değerlerine en fazla önem veren katılımcı grubunun Tıp Fakültesine bağlı olduğu ($\bar{x}=43,87$), dışsal çalışma değerine en az önem veren grubun ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine (İ.İ.B.F.) bağlı olduğu ($\bar{x}=40,08$) görülmektedir. Diğer yandan, içsel çalışma değerlerine en fazla önem veren katılımcı grubunun Edebiyat Fakültesine bağlı olduğu ($\bar{x}=57,08$), içsel çalışma değerine en az önem veren grubun ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine (İ.İ.B.F.) bağlı olduğu ($\bar{x}=52,42$) anlaşılmaktadır.

Dışsal çalışma değerleri bakımından hangi fakültele bağlı katılımcı grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey post hoc testi sonucunda; Tıp Fakültesine bağlı olan katılımcıların dışsal değerlere yakınlık ortalamasının ($\bar{x}=43,87$) Fen Fakültesine bağlı katılımcı grubunun dışsal değerlere yakınlık ortalamasından ($\bar{x}=40,51$) yüksek olduğu ve aradaki bu farkın anlamlı olduğu ($p=0,048$); yine Tıp

Fakültesine bağlı olan katılımcıların materyalist değerler ortalamasının (\bar{x} =43,87) İ.İ.B.F. Fakültesine bağlı katılımcı grubunun materyalist değerler ortalamasından (\bar{x} =40,08) yüksek olduğu ve aradaki bu farkın anlamlı olduğu ($p=0,004$) görülmektedir.

İçsel çalışma değerleri bakımından hangi fakültelere bağlı katılımcı grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey post hoc testi sonucunda; aradaki farklılığa neden olan faktörün çok düşük içsel değer düzeyine sahip (\bar{x} =52,42) İ.İ.B.F fakültesi olduğu; İ.İ.B.F fakültesine bağlı bulunan katılımcıların içsel değerler düzeyinin, hem Tıp Fakültesi (\bar{x} =55,82), hem Eğitim fakültesi (\bar{x} =55,33), hem de Edebiyat Fakültesine (\bar{x} =57,08) bağlı katılımcıların içsel değerler düzeyinden düşük olduğu ve aradaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu (sırasıyla $p=0,004$, $p=026$, , $p<0,001$) anlaşılmaktadır.

Materyalist-Post Materyalist Değerler Ölçeği İle İçsel-Dışsal Çalışma Değerleri Ölçeği Arasındaki İlişki

Tablo 8’de “Çalışma Değerleri ile Materyalizm Değerleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları” incelendiğinde, dışsal çalışma değerleri ile materyalist veya post materyalist değerler arasında herhangi bir ilişki olmadığı, dolayısı ile katılımcıların dışsal değerlere verdiği yüksek veya düşük önemin, onların materyalist veya post materyalist değerlere verdikleri önem düzeyine etki etmediği görülmektedir. İçsel çalışma değerleri açısından bakıldığında ise, içsel değerler ile post materyalist değer düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif fakat oldukça zayıf etki gücüne sahip bir ilişki olduğu görülmektedir ($r(352)=0,119$; $p=0,025$). Dolayısı ile katılımcıların içsel çalışma değerlerine verdikleri önem arttıkça çok zayıf da olsa post materyalist değerlere verdikleri önem de aynı doğrultuda artmakta, materyalist değerlere verdikleri önem ise negatif yönlü olarak azalmaktadır. Yukarıdaki bölümlerde detaylı olarak açıklandığı üzere, materyalist ve post materyalist değerlere ilişkin skorlar birbirlerinin asimetriğidir. Bundan dolayı, Tablo 8’de materyalist değerler ile post materyalist değerler arasındaki korelasyon değeri -1 olarak görünmektedir.

Tablo 8

Çalışma Değerleri İle Materyalizm Değerleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Korelasyonlar	Dışsal Değer	İçsel Değer	Materyalist	Post Materyalist
Dışsal Değer	1	,530**	0,032	-0,032
İçsel Değer		1	-,119*	,119*
Materyalist			1	-1,000**
Post Materyalist				1

Değerlendirme ve Sonuç

Inglehart, bilgi toplumunun yükselişe geçmesiyle, kültürel değişimin yeni bir yöne doğru kaydığına inanmaktadır. Ona göre, endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişle, yaşamı idame değerlerinden-kendini ifade etme değerlerine geçiş paralel olmaktadır. Bilgi toplumlarının öncelikli değerleri; ekonomik ve fiziki güvenlikten, yaşam kalitesi ve kendini gerçekleştirme değerlerine geçmiştir. Kendini gerçekleştirme değerleriyle de vurgulanan; otonomi, özerklik, çevreyi koruma, cinsiyet farklılıkları, gay ve lezbiyenler ile yabancılara hoşgörülü davranılması ve ekonomik ve politik yaşamda karar verme süreçlerinde kişilerin daha fazla katılım taleplerini içermektedir. Bu bağlamda, Inglehart'ın birinci temel tezi, sosyo ekonomik koşulların farklılaşması ve gelişmesiyle refah toplumlarında bireylerin (yaşlılardan gençlere doğru) materyalist eğilimlerden post materyalist eğilimlere doğru kaydığıdır. Öte yandan, Dünya Değerler Araştırması ve Avrupa Değerler Araştırması sonucunda Inglehart, iki temel değer boyutu tespit etmiştir. Bunlar; geleneksel/seküler-rasyonel değerler ile yaşamsal kendini gerçekleştirme değerleridir. Buna göre, geleneksel uca yakın toplumlarda; otorite ve geleneksel aile değerlerine saygının önemine vurgu yapılırken, boşanma, kürtaj, intihar reddedilmektedir. Seküler-rasyonel değerlere yakın toplumlarda da tam tersi bir durum söz konusudur. Hemen hemen bütün endüstri toplumlarının dünya görüşünün geleneksel değerlerden seküler-rasyonel değerlere doğru kaydığı iddia edilmektedir (Inglehart, 2008, 2010).

1990 yılında Inglehart'ın Dünya Değerler Araştırması'nda dahil edilen Türkiye'nin konumunun zayıf ve karışık bir yapı içerisinde olduğu görülmektedir. Öyle ki değişen bir toplum yapısı içerisindeki Türkiye'de gerek aile, gerek din, gerekse çalışma hayatında geleneksel ve modern çatışmasının yaşandığı görülmektedir. Türkiye'nin tarım toplumu yapısının diğer ülkelerle kıyaslandığında payının yüksek olması, bununla beraber endüstrinin gelişmiş

olduğu söylenebilmekle, henüz bilgi toplumuna geçilmiştir denilememektedir. Bunun sebebini de büyük oranda birçok araştırmacı, bilgiyi kullanan ancak henüz tam olarak üretebilen konumuna gelmediğinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Ayrıca 1980’lerde Türkiye’nin yaşadığı değişim sürecinin ve de sosyalist devletlerin çökmesi ile başlayan küreselleşmenin de günümüz Türk toplumunun kültürel yapısını etkilediği söylenebilir.

Dolayısıyla, Türkiye’nin hâkim ekonomileri yakalama imkanı veren ileri atılımlar atmaktan çok, gelişmelerini henüz tamamlayamamış farklı ekonomik biçimlerin karışımlarını temsil ediyor, şeklinde yorumlanması mümkündür. Öte yandan, Türk toplumunun sahip olduğu kültürel temeller ve belirtilen etkiler, çalışmaya yönelik değerleri ve çalışmaya atfedilen önemi diğer bir deyişle hâkim olan çalışma ahlakı anlayışını etkilemiştir.

Değişen toplum yapısının öncülüğünü oluşturan bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin, özellikle genç nesil üzerindeki etkilerinin daha fazla olduğunu düşündürmektedir. Öyle ki bireylerin bilgiye ulaşım hızlarının ve bu bilgiyi işlemede kullandıkları yöntemlerin farklılaşması, daha yaşlı olan nesiller ile aralarında farklılık yaşanmasına neden olmaktadır. Özellikle bu farklılığın küresel bir biçimde oluşması genç ve yaşlı kesim arasında çalışma değerlerinin değişmesine neden olabilmektedir. Bu doğrultuda araştırmamızda da bu genç ve yaşlı kesim arasındaki çalışma değerleri arasındaki farklılıkları oluşturan nedenlerin, Türkiye’deki gençler üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Araştırma kapsamında H1 hipotezinde ileri sürülen önerme; *yaş ile birlikte kişilerin materyalist ve post materyalist değerlerinde bir farklılık olacağı, özellikle 1980 sonrası doğanların post materyalist eğilimlerinin, 1980 öncesi doğanlardan yüksek olduğudur.* Ancak yapılan analiz sonrasında; her iki kesimde de materyalist ve post materyalist değerlerde önemli farklılıklar saptanmayarak karma çıkmıştır. Her iki kesimde post materyalist değerlere verilen önem aynı çıkarken, 1980 sonrası doğanların materyalist değerlere verdiği önem 1980 öncesi doğanlardan biraz daha fazla çıkmıştır. Bu da Türkiye’de gençler her ne kadar kendini ifade etme, özgürlük, otonomi gibi post materyalist değerleri yüksek oranda benimseseler de ülkenin birtakım sosyo ekonomik yapısal koşulları nedeniyle iyi bir ücret ve güvenceli bir işe sahip olmanın birincil önemde olduğunun altını çizmektedir. Bir diğer taraftan H2 hipotezinde ileri sürülen önerme; *yaş artışı ile birlikte içsel ve dışsal çalışma değerlerinin değişeceği yönündedir. 1980 sonrası doğanların daha*

çok içsel değerlere, 1980 öncesi doğanların ise dışsal değerlere yönelmeleri beklenmektedir. Yapılan analiz sonucunda, her iki kesimin hem içsel hem de dışsal değer skorları birbirine yakın ve yüksek çıkmıştır. Ancak 1980 öncesi doğanlar, 1980 sonrası doğanlara oranla biraz daha fazla içsel değerlere önem vermektedir. Bu da 1980 öncesi doğanların, ücret ve güvenlik koşullarına birincil derecede önem vermediğini; kendini ifade etme, söz sahibi olma, saygınlık gibi içsel değerlere daha fazla önem atfettiğini göstermektedir. Öte taraftan, 1980 öncesi doğan bireylerin içsel değerleri ile post materyalist değerleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda H1 ve H2 hipotezleri doğrulanamazken; H3'deki, *Materyalist görüşe sahip katılımcıların dışsal çalışma değerine daha yatkın olma eğilimi, post materyalist görüşe sahip katılımcıların ise içsel çalışma değerine daha yatkın olma eğilimi vardır* hipotezi ile H4 ve H5 *katılımcıların materyalist ve post materyalist değerleri ve içsel ve dışsal değerleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu ve kurumdaki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık arz etmektedir* hipotezleri doğrulanmaktadır.

Buna göre 1980 öncesi doğanların içsel değerlerinin, 1980 sonrası doğanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bağlamda 1980 öncesi doğanlarda işin birey üzerinde yarattığı anlam yüksek olmaktadır. Başka bir ifadeyle 1980 öncesi doğanlarda bireyler için, iş konusunda sevgi ve saygı görme, tanınma, takdir edilme, çevrenin bireyi işi konusunda başarılı görmesi gibi konular daha önemlidir. Diğer taraftan, 1980 sonrası doğanların üyelerinin dışsal motivasyonlarının 1980 öncesi doğanların üyelerinin dışsal motivasyonlarından yüksek olduğudur. Buradan hareketle işin kendisinden çok; işin getirdiği imkânların 1980 sonrasına mensup bireyler için daha önemli olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim 1980 sonrası doğan bireyler için; yüksek ücret, iyileştirilmiş sosyal haklar, düzenli çalışma saatleri, iş güvencesi gibi unsurlar önemli görülmektedir. Bu durum, gençlerin daha çok kendi çıkarlarının arayışına düşerken, yaşlıların daha çok statüsünün devam ettirilmesi arayışında olduğu yönünde yorumlanabilir.

Öte yandan bu çalışmayla da paralel olarak akademisyenler üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak zaman ilerledikçe akademisyenlerin mesleki tecrübelerinin artması, kıdem ve unvanlarının yükselmesi çalışanların iş tatmini düzeylerini ve içsel motivasyonlarını arttırmaktadır. Buna göre profesörler diğer unvanlara göre en yüksek iş doyumuna

sahtidir. Profesörlerin ileriye dönük kariyer beklentilerinin ve endişelerinin olmaması, klasik anlamda ast-üst ilişkisi yaşamamaları, kadrolu güvenceli olmaları, ücret düzeylerinin yüksekliği iş doyumlarının yüksek olmasını ve iş streslerinin az olması sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan mesleğe yeni başlamış genç akademisyenler için durumun tersine olduğunu söylemek mümkündür. Yaşları küçük olanların beklentilerinin fazla olması, denetimin yüksek olması, sorumluluklarının fazla olması nedeniyle iş doyumları düşüktür. Çalışanın yaşının ilerlemesi ile terfi etme, ücret artışı ve hak edilen tazminat gibi örgütteki yatırımlarının da artması sonucu çalışanın kendisini gerçekleştirdiğini düşündüğü yere olan bağlılığının arttığı ileri sürülmektedir. Genç çalışanların ise işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre, çalışanların yıllar içinde yaptıkları yatırımlarını kaybetmek istememeleri örgüte olan bağlılıklarını arttırmakta, buna karşılık genç çalışanlar henüz fazla yatırım yapmadıklarından örgüte bağlılıkları daha düşük olmaktadır. Yaşlı çalışanların alternatif iş bulma ya da ileri düzeyde bir eğitim alma imkanlarının azalması nedeniyle buldukları örgüte bağlı olmaları bir diğer sonuçtur.

Sonuç itibariyle bu çalışma Inglehart'ın temel materyalist ve post materyalist tezini doğrulamamaktadır. Inglehart'a göre yaşlı bireylerin materyalist eğilimleri fazla olmaktadır, gençlerin post materyalist eğilimleri fazla olmaktadır. Çalışma, Türkiye'ye özgü koşullar ve akademisyenlik mesleği bakımından değerlendirildiğinde, Türkiye; geleneksel, muhafazakâr ve gelişmekte olan bir ülke olup, henüz endüstri toplumu olmayı tamamlamadan, endüstri sonrası toplumun özelliklerini yaşayarak, karma bir yapı göstermekte bu da araştırmanın sonuçlarından anlaşılmaktadır. Diğer taraftan ülkemizin akademik sisteminde, özellikle çoğu genç akademisyenin sorumluluklarının fazla olması, iş güvencelerinin olmayışı, kariyerlerinde yükselme olanaklarının yavaş olması gibi nedenlerle "iyi bir ücret ve iş güvencesinin" birinci sırada geldiği, materyalist değerlerinin ağırlıkta olduğu görülürken; orta ve ileri yaştaki akademisyenlerin ise, iş güvencelerinin yüksek oluşu, statü kaygılarının olmayışı ya da daha az olması gibi nedenlerle kendini gerçekleştirme-post materyalist değerlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim her iki kesimin materyalist ve post materyalist değerler bakımından önemli derecede bir baskınlığının olmaması, değerlerin karma çıkması, bir yanda materyalizm ve dışsal değerlerin önemini koruduğunu, diğer yanda da post materyalizm ve içsel değerlerin yükseldiğini göstermektedir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynakça/References

- Abramson, P., & Inglehart R. (1995). *Value change in global perspective*. University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Baştürk, Ş. (2013). Değer dönüşümünün paradoksları: Post-materyalist çalışma yönelimlerinin eleştirisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(2).
- Bauman, Z. (1999). Çalışma tüketicilik ve yeni yoksullar (Çev: Ümit Öktem). İstanbul: Sarmal yayınevi.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32–41.
- Burton, K. (2012). A study of motivation how to get your employees moving. SPEA Honors Thesis, Indiana University.
- Büken, Ö. N. (2006). Akademik dünya ve akademik etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 37, 164–170.
- Carter, N. (2007). *The politics of the environment* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Durkheim E. (1965). *Suicide* (Translated by John A. SpauldingGeorge Simpson). USA: *The Free Press*.
- Fichter, J. (2009). *Sosyoloji nedir?* (Çev. N. Çelebi). Ankara: Anı Yayınları.
- Filimonov, D. (2017). Extrinsic motivation and incentives, Thesis Degree Programme in Hospitality, Tourism and Experience Management, University of Applied Sciences.
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *State & Local Government Review*, 33(3), 173–184.
- Hofstede, G. (1980). Culture's consequence's international differences in work-related values. London: Sage Publications.
- Inglehart, R. (2008). Changing values among western publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, 31(1–2), 130–146.
- Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). Modernization, cultural change, and democracy: The human development sequence. New York and Cambridge: Cambridge University Press.
- Inglehart, R. (1990). *Cultural shift in post-industrial society*. New Jersey: Princeton University Press.

- Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: cultural, economic, and political change in 43 societies*. New Jersey: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. New Jersey: Princeton University Press.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Koivula, N. (2008). Basic Human Values in Workplace, Social Psychological Studies, University of Helsinki.
- Korkmaz, A. (2013). Değerler sosyolojisi. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7(14), 55–56.
- Maya, İ. (2013). Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olan davranışlara ilişkin algıları (çomu eğitim fakültesi örneği)/Turkish studies-international periodical for the languages. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 491–509.
- Morsümbül, Ş. (2014). Kültürel değerlerin üç kuşak arasındaki değişimi üzerine bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 21.
- Özkuş, M. (1997). *Çalışma Sosyolojisi*, Isparta.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494–501.
- Robbins, A. (1999). *Sınırsız güç* (Çev: Mehmet Değirmenci). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi’nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Karaman Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12, 152–163.
- Singh, R., The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivatorson Employee Engagement in Information Organizations, *J. Of Educationfor Library and Information Science*, Vol. 57(2), 2016, 197-206.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Turgut, T. (2017). Çalışma Değerleri” Değerli İnsana ‘Değer’li Çalışmalar: Yaşam ve Çalışma Değerleri Üzerine Araştırmalar, (Ed. T. Turgut ve M. Çinko). İstanbul: Beta Yayınları.
- Vansteenkiste, M. & Neyrinck, B., & PNiemi, C. (2007). Soenens, Bart, De Witte, Hans, Van den Broeck, A. “On the Relations Among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Selfdetermination Theory Approach”. *The British Psychological Society*, 80, 251-277.



Yerel Yönetimlerce Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü Örneği

Employment Services Provided to Disabled by Local Governments: Case of Istanbul Metropolitan Municipality Directorate of Disabled People

Yaşar Tınar¹

Öz

Sosyal bir varlık olan ve toplum içerisinde yaşayan insan, çaba göstererek ve üretmek içinde bulunduğu topluma faydalı olmayı istemektedir. Bilindiği üzere çalışmayı ve üretmeyi her insan arzu etmektedir. Ayrıca iş gücüne katılma her insanın da hakkıdır. Engellilerin istihdamı adına ortaya konulacak her türlü çalışma ve çözümler ile birlikte engellilerin çalışma haklarına kavuşmaları, toplumla olan adaptasyonları açısından oldukça önemlidir. Çalışmak ve üretmekle birlikte insanlar, ekonomik ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal ihtiyaçlarının da karşılanmasını istemektedir. Gerek özel sektörün gerekse kamu sektörünün engellileri istihdam ederek ülke ekonomisine katkısının büyük olacağından hiç şüphe yoktur. Bu çalışmada yerel yönetimlerin dezavantajlı vatandaşlara imkan ve olanaklar dahilinde sunduğu engelli istihdamının İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü örneği üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Engelli, İstihdam, Yerel yönetimler, Engelliler mMüdürlüğü, İstanbul büyükşehir belediyesi

Abstract

The human being, who is a social entity and lives in the society, wants to benefit the society people live in by making efforts and producing. Every human being wants to work and produce. In addition, the right to work is the right of every person. It is very important that all kinds of work and solutions be put forward in the name of the employment of disabled people to have the right to work and adapt to society. In addition to working and producing, people ensure that their social needs as well as their economic needs are met. There is no doubt that both the private sector and the public sector will contribute greatly to the national economy by employing disabled people. In this article, the example of the Istanbul Metropolitan Municipality Directorate of Disabled People, which is provided by the local administrations to the disadvantaged citizens within the scope of opportunities, is emphasized.

Keywords

Disabled, Employment, Local governments, Directorate of disability, Istanbul metropolitan municipality

1 Sorumlu Yazar: Yaşar Tınar (Dr.), Sultangazi Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, İstanbul, Türkiye. E-posta: yasartinar@sultangazi.bel.tr ORCID: 0000-0002-2382-4833

Atf: Tınar, Y. (2020). Yerel Yönetimlerce Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 429-453. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0011>



Extended Summary

Disability refers to a number of deficiencies, either physically or mentally, as well as difficulties in the participation or adaptation to social life. That is, disabilities prevent the individual from fulfilling his/her duties in social and business life.

Like every human being living in society, people with disabilities endeavor to produce and develop themselves. Together with working and producing, people not only meet their economic needs but also their social needs. Therefore, people with disabilities who are looking for a job can work either in the public or private sector.

The fact that a person has a disability does not require him/her to give up or be hindered from his/her working life and right to work. Because, like all individuals, people with disabilities must meet their daily needs and health expenses. Thus, people with disabilities will not only be consuming but also producing. If a person with a disability is placed in a job suitable for his/her qualification, education and disability, he/she will also feel confident, in addition to facilitating his/her daily life and meeting his/her needs. In addition, facilitating the lives of disadvantaged groups is the basic principle of being a social state and a social municipality.

The Istanbul Metropolitan Municipality Directorate of Disabled People has a wide service network and infrastructure in terms of services for the disabled. The Directorate of Disabled People contacts 700 companies annually on the subject of employment of disabled people, and provides employment to 400 people with disabilities. Thus, it contributes to the employment policies of Turkey and Istanbul. In this context, when the services for disabled people are evaluated, the Directorate of Disabled People ensures the participation of the disabled people in social life, increases their self-confidence and helps them to have a social status.

As in many developed countries, Turkey has necessary legal laws and arrangements on the employment of disabled people, such as kind of businesses, rights, work and social adaptation, and vocational training, etc.. Employment laws for disabled vary somehow from one country to another, but there are many similarities. All legal arrangements for the employment of disabled have been guaranteed under the law enacted by the Turkish Grand National Assembly, and are identified as below.

For the first time in 1986, a council recommendation was made on the employment of persons with disabilities at the European Community level. Again in 1997, the ‘European Employment Strategy’ was adopted. In this context, a ‘National Action Plan for Employment’ was requested from the member countries. It is also expected that job opportunities, including groups of people with disabilities, will be explored, and efforts will be made to improve the work skills of people with disabilities. In 2000, the European Commission issued the ‘Equal Treatment of Employment and Work’ directive. With this directive, all kinds of discrimination were challenged. It is emphasized that if a regulation on the work environment of the disabled individual is issued, the disabled individual may be suitable for the job.

In Turkey, according to Article 30 of the 4857 Act; employers are obliged to employ %3 disabled people in private sector work places where they employ fifty or more workers. According to the same article, individuals are obliged to work in jobs that are appropriate to their occupational, physical and mental status. According to the Civil Servants Law No. 657; public institutions and organizations are obliged to employ disabled people in their staff. The obligation to employ disabled people in the public institutions and organizations with fifty or more employees is 4%.

As a result of the discussions and researches on how, in what conditions and under what conditions the persons with disabilities brought about by the legal obligations regarding the employment of persons with disabilities, various methods of employment of persons with disabilities have emerged. Because, when the literature studies and researches are examined, it can be seen that there are seven different methods of employment for the disabled. These seven different methods of employment for the disabled are: The Quota System Consists of Protected Workplaces, Personal Working Methods, Employers’ Employability without Obligation, Working at Home, Cooperative Working Methods and Employment Method in Selected Jobs, where only Disabled People are Employed.

The Istanbul Municipality Directorate of Persons with Disabilities first invites the disabled to apply for employment. A face-to-face interview is held with the disabled person, who comes to the employment office upon invitation. These interviews are usually conducted with psychologists. A resume pool is formed by psychologists filling in the resumes of the disabled. Essentially,

the aim is to find out what qualifications are required by the employers. The qualified resumes are called for interviews according to the qualifications demanded by employers. In this way, employers have interviews with disabled people who can work in their own positions. In other words, they do not meet the staff who cannot meet their needs. Thus, employers do not have to waste time unnecessarily interviewing people with disabilities. Therefore, due to this classification of resumes, private sector workplaces generally apply directly to the Directorate of Persons with Disabilities for the employment of persons with disabilities.

As mentioned above, the Directorate of Disabled People not only organizes private sector employer and employee meetings, but also organizes for free the disabled public personnel selection exam (E-KPSS) courses for the disabled. Thus, people with disabilities who attend the courses are better equipped and prepared for the examinations organized and conducted by the state. Candidates who take the exam as a result of the courses can become civil servants if they pass the exam. As can be seen, the Istanbul Metropolitan Municipality Directorate of Disabled People carries out its activities in a multi-dimensional manner in order to enable disabled people to work in both the private and public sectors.

Yerel Yönetimlerde Engellilere Sunulan İstihdam Hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü Örneği

Engellilik, bedensel veya zihinsel olarak birtakım eksikliklerin yanı sıra aynı zamanda sosyal hayata katılımında veya uyum sağlamada yaşanan zorlukları ifade etmektedir. Yani engellilik hali, bireyin sosyal hayatta veya yaşamdaki vazifelerini yerine getirmesini engellemektedir. 1950’li yıllardan sonra daha da belirgin hal alan engellilik olgusu, ilk zamanlarda sadece zorunlu istihdam politikalarıyla ilişkilendirilmiştir. Fakat daha sonraki süreç içerisinde sosyal devlet anlayışının gelişmesiyle birlikte engellilik alanındaki çalışmalar daha bütüncül bir yaklaşımla sosyal hayatın bütününe kapsayacak şekilde genişlemiştir.

Çalışma, bir işe yerleşme, üretime katılma durumu yalnızca belirli bir gelirden elde etmenin haricinde her bir birey için sosyal hayata katılımın vazgeçilmez bir unsurudur. Böylece bir kişinin engelli olması onu çalışma hayatından ve bu haktan vazgeçmesini veya geçirilmesini gerektirmemektedir. Esasen engelli bireylerin istihdam edilmeye diğer insanlara nazaran daha fazla ihtiyaçları bulunmaktadır. Çünkü engelli bireylerin her bir birey gibi günlük ihtiyaçlarını ve sağlık giderlerini karşılaması gerekmektedir. Böylece engelli bireyler sadece tüketen değil aynı zamanda üreten konumuna da geçmiş olacaktırlar. Eğer engelli bir birey eğitime ve engel durumuna uygun bir işe yerleşirse günlük hayatını kolaylaştırmanın ve ihtiyaçlarını karşılamının dışında kendine ayrıca özgüven duyacaktır. Bütün bunların yanı sıra dezavantajlı grupların hayatını kolaylaştırmak ve onların ihtiyaçlarını gidermek sosyal devlet ve sosyal bir belediye olmanın temel prensiplerindedir. Nitekim bu alanda gerek devletler gerekse belediyeler birçok düzenleme, çalışma ve proje yapmıştır ve yapmaya devam etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre, dünya nüfusunun tahminen %15’ini engelliler oluşturmaktadır. Bu engelli nüfusun ise ortalama %80’i çalışma çağında bulunmaktadır. Maalesef engelli çalışanlar, özellikle kadın çalışanlar, iş dünyasında fırsat eşitliği ilkesinden yeterince yararlanamamaktadır. Ayrıca dünya genelinde engellilerin genellikle yoksullukla, işsizlikle ve sosyal korumadan mahrum olarak yaşadığı da bilinmektedir. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475650/lang--en/index.htm (19.12.2019).

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü, engelli hizmetleri açısından geniş bir hizmet ağına ve alt yapısına sahiptir. Bu anlamda müdürlük olarak engellilere yönelik İstanbul genelinde hizmet etmektedir. Ulaşımından spora, eğitimden kamp hizmetlerine, sosyal destek hizmetlerinden yasal haklar danışmanlığına kadar bir çok hizmeti profesyonel bir şekilde yürütmekte ve engelliler ile ailelerine sunmaktadır. Engelliler Müdürlüğü, ki aşağıda belirtilen istatistiki veriler bizzat müdürlükten resmi yazı ile temin edilmiştir, özel olarak engelli istihdamı konusunda yılda ortalama 700 firmayla irtibat kurup yine yılda ortalama 350-400 engelli işverenlerle buluşturup engellilerin istihdamını sağlamaktadır. Böylece Türkiye'nin ve İstanbul'un istihdam politikalarına katkı sağlamaktadır. Bu çerçevede engelli hizmetleri değerlendirildiğinde Engelliler Müdürlüğü, engellilerin istihdamının yanı sıra onların sosyal hayata katılımlarını sağlamak, kendilerine olan özgüvenlerini artırmakta ve sosyal bir statüye kavuşmalarını sağlamaktadır.

Engellilik Kavramı ve Türleri

Kişisel ve çevresel faktörlerin yanı sıra kişinin bedenen ve ruhen sağlık durumu engellilik kavramı üzerinde oldukça önem arz etmektedir. Genel olarak bakıldığında engellilik konusu mevzu bahis ise görme, işitme veya ortopedik engelliler ilk olarak akla gelmekte ve engelli kategorisini oluşturmaktadırlar. Gerçek anlamda engellilik olgusu heterojen bir yapıya sahip olmakla birlikte örneğin; nasıl bir asker mayına basmış ve bu olay neticesinde ayağını kaybedip engelli kalmışsa, yine doğum sırasında meydana gelen ve kişinin üzerinde herhangi bir olumsuzluktan dolayı fiziksel bir kaybın oluşması da engelliliği aynı şekilde açıklamaktadır.

Engellilik süresince kişilerin sağlık durumu değişkenlik gösterebilmektedir. Nitekim engellilik geçici veya uzun süreli olabileceği gibi, ağrılı veya ağrısız da olabilmektedir. Yine aynı şekilde engellilik olgusu görünür veya görünmez olarak karşımıza çıkabilmektedir. Burada asıl önemli olan konu engelli bireyin kendisini sağlık bakımından çoğunlukla iyi hissedememesidir. Ayrıca, engellilik üzerinde yapılan genellemelerden yola çıkılarak yapılan yönlendirmeler de her zaman doğruyu gösteremeyebilir. Zira engelli kişiler arasında yaş, cinsiyet, kültür, cinsellik, sosyal ve ekonomik durum ve etnik köken bakımından farklılıklar bulunmaktadır. (WHO, 2011, s.8).

Dünyada ve Türkiye’de en çok bilinen ve tanımlanan engellilik türleri arasında; Zihinsel Engelliler, Ortopedik Engelliler, Süreğen Engelliler, Görme Engelliler, İşitme Engelliler, Otizmliler ve Konuşma Engelliler bulunmaktadır. (İBB, 2012, s. 504-507).

Engellilik konusu farklı boyutları olan ve tartışmaya açık konulardan birisini oluşturmaktadır. Bundan dolayı geçmişten günümüze sağlık ve sosyal hizmet alanlarında çalışan araştırmacılar sosyal veya fiziksel engellerin engellilik üzerindeki rolünü tespit etmeye çalışmışlardır. Yani tarihsel süreç içerisinde engellilik olgusu bireysel tıbbi modelden toplum tarafından insanların engelli konuma getirildiği sosyal modele geçiş olarak tanımlanmıştır. (WHO, 2011, s.3-4). Daha önceleri engellilik kavramına fiziksel bir olay olarak bakılmış ve sonraki süreçte ise engellilerin sosyal anlamda toplumdaki dışlanmaları, ötekileştirilmeleri, rehabilite edilememeleri gibi sorunlar üzerinde durulmuştur. Yine de engelliliğe yalnızca tıbbi veya sosyal açıdan bakmanın doğru olmayacağı gibi iki farklı görüşün arasında bir denge sağlanması da gerekmektedir. Zira gerçek anlamda engellilik kavramının açıklanabilmesi için psikolojik, sosyolojik ve biyolojik olmak üzere üç farklı alan üzerinde etkileşim kurulması gerekmektedir. Çünkü, engellilik olgusu, bireyi günlük hayattaki aktivitelerinde kısıtlamaya götürmekte, bireyi bu aktivitelerde yetersiz kılmakta ve bireyin toplumla olan sosyal ilişkisinde sınırlama getirmektedir. Ayrıca engellilik olgusu, bireye ait çevresel ve kişisel olumsuzluklara da değinmektedir.

Engellilik, kavram olarak farklı kaynaklarda farklı şekilde ifade edilmesine rağmen en çok kullanılan kavramlar arasında; “sakat”, “özürlü” ve “engelli” tanımları yer almaktadır. Engellilerle alakalı farklı ifadelerin var olması sadece Türkçe’ye özgü olmayıp, pek çok dilde de aynı problemin yaşandığı bilinmektedir. Örneğin, Türkçe’de özürlü, sakat ve engelli ifadeleri farklı anlamlar taşımış olsalar dahi genel itibarıyla aynı anlamda kullanılmaktadırlar. (Öztürk, 2011, s.19). Bu açıdan engelli kavramının genel geçer bir tanımının yapılması oldukça zor görünmektedir. Yine bu konuyla alakalı olarak literatürde değişik tanımların ve ifadelerin yapıldığı da bilinmektedir. Örneğin; Birleşmiş Milletler Sakat Hakları Bildirgesine göre engelli birey: “*Kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri herhangi bir noksanlık sonucu (bedensel ya da sonradan olma) yapamayanlar*” olarak ifade edilmiştir. Bununla birlikte engellilik konusu ve anlayışı da ülkeden ülkeye

farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; Almanya bu konuda diğer ülkelere göre daha esnek bir yapıya sahiptir. Çünkü, Almanya’da kalp krizi geçiren bir kişi en az iki yıl süreyle ağır engelli sınıfına girmektedir. (Çınar, 2010, s. 5).

Engelli sözcüğü genel anlamda bir hareket yeteneğinin kısıtlanmasını öngörmektedir. Bu hareket kısıtlılığı doğum öncesi olabileceği gibi doğum esnasında veya doğum sonrasında da meydana gelebilmektedir. (Öztürk, 2011, s. 20). Engelliliğin tanımı yapılırken bir takım unsurların da dikkate alınması gerekmektedir. Bilhassa sosyal unsurlar engelli tanımı için oldukça önem arz etmektedir. Bu sosyal unsurları ise, çalışmaya elverişlilik, erişebilirlik, sosyal hayata uyumun sağlanması, ulaşım probleminin ortadan kaldırılması, bakıma muhtaç olma gibi durumlar ifade etmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü, engelliliği daha çok hastalıktan gelen sebeplere ağırlık vererek tanımlamıştır. Bu tanımlamayı ise üç farklı gruba ayırmıştır. Bu üç farklı tanımlamadan ilkinin “yetersizlik”, ikincisini “özürlülük”, üçüncüsünü ise “engellilik” oluşturmaktadır. Yetersizlik, sağlık bakımından bir eksikliği ortaya koymaktadır. Yani psikolojik, fiziksel yapı ve fonksiyonlarda bir eksikliği ifade etmektedir. Özürlülük, herhangi bir sakatlık sonucundan dolayı sağlıklı bir insanın yapabileceği bir işi yerine getirememesini ifade etmektedir. Engellilik ise, herhangi bir sakatlık veya eksiklik sonucunda meydana gelen ve o kişinin cinsiyet, yaş ve sosyo-kültürel durumuna göre normal kabul edilebilecek bir işi yerine getirmesini önleyen veya onu kısıtlayan olumsuz bir durumu göstermektedir.

Tablo 1

Dünya Sağlık Örgütünce Yapılmış Engellilik Tanımları

Yetersizlik (Impairment)	Özürlülük (Disability)	Engellilik (Handicap)
Kesik Bacak	Yürüme Güçlüğü	İşsizlik
Görme Bozukluğu	Okuma Güçlüğü	Okula Devam Edememe
Kol veya Bacaktaki Felç	Sınırlı Hareket	Sosyal Soyutlanma
İşitme Bozukluğu	Konuşulanları Anlamada Güçlük	Sosyal Soyutlanma
Zihinsel Bozukluk	Yavaş Öğrenme	Sosyal Soyutlanma

Kaynak: Nevruz Çınar, Üniversite Kampüslerindeki Peyzaj Erişebilirliğinin Engelliler Açısından İrdelenmesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2010, s. 6.

Sosyal Politika Açısından Yerel Yönetimler

Yerel yönetimler; yereldeki halkın ihtiyaçlarını karşılamak üzere, yereldeki topluluğa kamu hizmeti sunan ve yereldeki halkın kendi iradesi ile seçtiği organlarca yönetilen; yönetsel ve siyasal kurumları ifade etmektedir. Yerel

yönetimlerin varlık nedenleri arasında; halkın güven ve desteğinin sağlanması, çoğulcu ve demokratik yönetim anlayışının benimsenmesi ve halkın istek, öneri ve şikayetlerinin ön planda tutulması bulunmaktadır. Bundan dolayı yerel yönetimler, yereldeki halkın müşterek gereksinimlerinin karşılanması için oluşturulan, karar organlarını halkın seçtiği, demokratik, özerk bir yönetimi olan kamu birimleri olarak tanımlanabilmektedir. Nitekim yerel yönetimlerin devlete ait tüzel kişiliğinin yanında kendine özgü bir tüzel kişiliği, malvarlığı ve gelir kaynağı bulunmaktadır. (Henden, B., Henden, R., 2005, s. 50).

Yerel yönetimler, bir hizmetin gerçekleşmesinde mutlaka sunulan hizmet için bir yasal dayanak ararlar. Bu açıdan yerel yönetimler için “5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu”, “5393 sayılı Belediye Kanunu” ve “5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu” oldukça önemlidir. Öyle ki, yerel yönetimler dezavantajlı kesimler için yapacağı çalışmaları da ilgili kanun maddelerine göre yapmaktadır. Bilindiği üzere 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun 7. maddesi yerel yönetimlere; hastane, sağlık merkezleri ve gezici sağlık üniteleri açmak; yaşlılar, yetişkinler, gençler, kadınlar, çocuklar ve engellileri kapsayan her çeşit sosyal ve kültürel faaliyeti gerçekleştirmek; sosyal tesisler oluşturmak; kişisel ve mesleki kurslar açmak; üniversiteler, yüksek okullar ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği içerisinde olmak gibi yetkiler vermiştir. Yine aynı kanunun 7. maddesine göre yerel yönetimler; yaşlılara, engellilere, kadınlara, gençlere ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel hizmet sunma görevini vermiştir. <https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5216.pdf> (28.01.2020).

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 38. maddesine göre yerel yönetimlerde belediye başkanının görev ve yetkileri arasında; bütçeden ihtiyaç sahiplerine ve yoksullara yardım yapmak; engelli merkezleri açmak ve engellilerle ilgili hizmetleri yürütmek bulunmaktadır. <https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5393.pdf> (28.01.2020).

Yerel yönetimlerin temel sosyal politika alanındaki işlevlerini; önleyici, koruyucu ve bütüncül sosyal politikalar üretmek, bölge halkının yatay ve dikey sosyal entegrasyonunu sağlamak, sosyal yardım ve hizmet politikalarını yürütmek ve adil bir gelir dağılımının sağlanması oluşturmaktadır. Ayrıca belediyelerin sosyal yönü ağır basan genel çalışmalar arasında; kimsesizlerin, muhtaçların, sokakta yaşayanların barınma ihtiyaçlarını karşılamak, kreş ve huzur evi açmak, sağlık merkezleri oluşturmak, kültür-sanat ve spor tesisleri

açmak, aşıevini kurmak, engellilere yönelik bütüncül politikalar oluşturmak, mesleki ve kişisel gelişim kursları açmak, park, bahçe ve piknik alanlarını yaygınlaştırmak, ucuz konut inşa etmek, ekmek fabrikası açmak, tanzim satış ofisleri kurmak ve ihtiyaçlar doğrultusunda ihtiyaç sahibi kişilere gıda, giyim ve kömür yardımı yapmak bulunmaktadır. (Güleç, 2014, s. 491).

Türkiye’de Engelli İstihdamını Destekleyen ve Düzenleyen Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de ve dünyada engelli istihdamı yapılmakla birlikte engellilerin nasıl işe yerleştirilecekleri, ne şekilde istihdam edilecekleri, iş hayatında hangi hakları olduğu, iş ve sosyal hayata adaptasyonları, kişisel ve mesleki eğitimlerinin artırılması gibi konular ülkeden ülkeye değişmekle birlikte engellilerin çalışma hakkı hukukun güvencesi altına alınarak yasal mevzuatlarla belirlenmiştir.

Engelli istihdamı konusunda 1986 yılında ilk defa Avrupa Topluluğu seviyesinde “Konsey Tavsiye” kararı alındığı bilinmektedir. Alınan bu kararın önemini ise ilk defa engellilerin sosyo-ekonomik hayatla bütünleşmesini ve istihdam edilmelerine yönelik çalışmaların başlatılmış olması göstermektedir. Dolayısıyla, alınan kararlar birlikte tüm üye devletlere engellilerin istihdamıyla ilgili bir politika oluşturulmasının önü açılmıştır.

Avrupa Birliği, engellilikle ilgili uluslararası düzeyde politikalarını Birleşmiş Milletlerin 1993 yılında kabul ettiği “Fırsat Eşitliği Konusunda Engelliler için Standart Kurallar İlke Kararı”na dayandırmaktadır. Yine 1997 yılında “Avrupa İstihdam Stratejisi”nin kabul edilmesi ve bu yıldan sonra yıllık olarak düzenli bir şekilde hazırlanan konsey yönergelerinde de engellilikle ilgili konulara yer verildiği bilinmektedir. Bu çerçevede üye ülkelerden “İstihdama Yönelik Ulusal Eylem Planı” hazırlamaları istenmiştir. Ayrıca engelli grupları da dahil olmak kaydıyla iş olanaklarının araştırılması ve engellilerin iş yeteneklerini geliştirmeye yönelik gayret gösterilmesi üye ülkelerden beklenmiştir.

2000 yılında Avrupa Komisyonu tarafından çalışma hayatı ve engellilikle ilgili bir direktif verilmiş ve verilen bu direktife ise “İstihdamda ve İşte Eşit Muamele” denilmiştir. Bu direktifle birlikte her türlü ayrımcılığa karşı çıkmıştır. Yani engellilere yönelik özel düzenlemeler yerine, engellilerin

iş yerinde karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılması ve engellilerin yararlanmaları gereken haklardan diğer çalışanlar gibi eşit bir biçimde yararlanmaları istenmiştir. Kısacası, sorun yerine çözüm odaklı olma fikri ortaya çıkmıştır. Böylelikle, engelli kişinin çalışma ortamıyla ilgili bir düzenleme yapıldığı takdirde engelli kişinin o iş için uygun duruma gelebileceği vurgulanmak istenmiştir. Yani işe uygun aday yerine adaya uygun iş stratejisi benimsenmiştir. (Tiyek, 2014, s.107-108)

BM Genel Kurulu'nda 2006 yılında kabul edilen ve 2008 yılında yürürlüğe giren ve 2009 yılında Türkiye tarafından da uygun bulunup onaylanan "Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme"de de engelli istihdamına yer verilmiştir. Bu sözleşme kapsamında taraf devletler, engellilerin de diğer bireyler gibi eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul etmiş ve engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbest olarak seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmalarını sağlamışlardır. Ayrıca taraf devletler, çalışırken engelli olanlar da dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini ve yasama çalışmalarını da içeren tüm tedbirleri alarak güvence altına almıştır. Yine "Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme"ye göre, taraf devletler, engellilerin köle olarak tutulmalarını engeller ve engellileri zorla çalışmaya karşı diğer bireylerle aynı şekilde eşit olarak korurlar. <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EngellilerinHaklarınaİliskinSozlesme.pdf> (18.12.2019). Tabii yine bu sözleşme dahilinde engellilerin istihdamıyla ilgili birçok olumlu görüş ifade edilmiştir. Örnek olarak, engellilerin kamu kurumlarında çalışabilmesi, engellilere yönelik mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin yürütülmesi, engellilere yönelik girişimcilik fırsatının tanınması, engellilerin sendikal haklarının olması, engellilerin kendi işlerini kurmalarını sağlayan teşvik programları vb. uygulamalar gösterilebilmektedir.

Türkiye'de ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesine göre; işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektöre ait işyerlerinde yüzde üç oranında engelli çalıştırmak mecburiyetindedir. Yine aynı madde gereğince kişiler meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırılmakla yükümlüdür ifadesi bulunmaktadır. Ayrıca, engellilerin yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaması hükümleri de aynı kanunla belirlenmiştir. Aynı zamanda işverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığıyla işe alırlar ibaresi de kanunla belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışacak

olan işçilerin özellikleri, hangi işe yerleştirilecekleri, kişilerin işyerlerinde genel hükümler dışında onları kapsayacak özel çalışma ile mesleklere yönlentilmeleri, mesleki açıdan işverence nasıl işe alınacakları gibi tüm detaylar kanun ile belirlenmiştir. Eğer işverenler tarafından kanuna aykırı veya uymayan bir durum söz konusu olursa, yine aynı kanunun 101. Maddesi gereğince tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellilerin iş bulmasını kolaylaştırıcı iş ve işlemlere, engellilerin işe yerleştirilmeleri, iş ve işyerine uyumun sağlanması gibi projelerde kullanılmaktadır. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (11.07.2019).

Türkiye’de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda da kamu kurum ve kuruluşlarında engellilerin nasıl istihdam edilecekleri, hangi şartlarda işe alınacakları, hangi koşullar altında çalışacakları gibi hususlar kanun maddeleriyle belirlenmiştir. Yine 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre, engelli personel çalıştırma yükümlülüğü kanunun 53. Maddesi’nde belirtilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53. Maddesine göre; kamu kurum ve kuruluşları çalıştırdıkları personele ait kadrolarda engelli çalıştırmak mecburiyetindedir ifadesi yer almaktadır. Bundan dolayı ilk defa devlet memuru olacak engelliler kendileri için açılan sınavlardan başarılı olmak kaydıyla veya kura usulüyle yapılacak yerleştirmelerle kamu kurum ve kuruluşlarına atanabilmektedirler. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (14.07.2019).

Merkezi sınav öncesi engellilerin devlet memurluğuna yerleştirilmesi ilk olarak 1983 yılında gerçekleşmiştir. Çünkü 1983 yılında “Sakatların Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Hangi İşlerde Çalıştırılacakları Hakkında Yönetmelik” çıkartılmıştır. Fakat 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53. Maddesi’nde 2011 yılında bir değişiklik yapılmış ve yapılan değişiklikle birlikte engelli memur istihdamında merkezi sınav ve merkezi yerleştirme sistemine geçilmiştir. Bu değişiklikle birlikte engelli memur istihdamı konusunda köklü bir değişim yapıldığı görülmektedir. Ayrıca yapılan bu değişiklikle birlikte 2004 yılında yürürlüğe giren “Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik”te yürürlükten kalkmıştır. Bütün bu gelişmelerle birlikte yeni yönetmelikte iki farklı sistem olduğu da bilinmektedir. Bu iki farklı sistemin ilkinin kura sistemi ikincisini ise EKPS oluşturmuştur. (Kocabaş, 2018, s.69-71)

Engellilerin istihdamıyla ilgili bir diğer kanun 5378 sayılı “Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”dur. Bu kanunla birlikte engellilerin çalışma hayatına ilişkin bazı ilke ve kurallar getirilmiştir. 5378 sayılı Kanun’un 14. Maddesi’nde; “işe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, iş seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirisinde engellilerin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulmaz” ifadesi bulunmaktadır. Yine 14. Madde’nin üçüncü fıkrası’nda; “çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlarla işyerleri tarafından yaptırılması zorunludur” ifadesi yer almaktadır. (Mamatoğlu, 2015, s. 531-532).

Türkiye’de gerek belediyeler açısından gerekse diğer kurum ve kuruluşlar tarafından engelli istihdamı konusunda birçok düzenleme yapıldığı bilinmektedir. Yine bu düzenlemelerden bir tanesini de 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 4. maddesi oluşturmaktadır. Kararname ile belediyelere çeşitli sorumluluklar yüklenmiş ve denmiştir ki; belediyeler, dezavantajlı grupların yaşamını kolaylaştıracak hizmetler sunacaktır. Ayrıca bu kanunla birlikte belediyelere çeşitli çalışmalar için kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak, dezavantajlı gruplar için bölgenin işgücü piyasasına uygun mesleklerde meslek kursları açmak ve iş eğitimleri ile yaşam evleri açmak işlevleri verilmiş ve Türkiye’de engelli istihdamının öneminin ve ciddiyetinin anlaşılmasıyla beraber 2004 yılında Başbakanlık tarafından “2005-2010 Engelli İstihdam Eylem Planı” hazırlanmıştır. Yine, “Büyükşehir Belediyeleri Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği” başlığıyla 26261 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan çalışma esasları ve görevleri belirleyen yönetmelikle birlikte Büyükşehir Belediyelerine; mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermesi, yapılan çalışmalarını koordine etmesi ve engellileri çalışma yaşamına hazırlamak görevleri tevdi edilmiştir. (Tiyek, 2014, s. 109).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü de engelli istihdamına yönelik çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaların başında “Ulusal İstihdam Stratejisi” örnek gösterilebilir. Söz konusu “Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı”na göre, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması temel politika eksenini

kapsamında engellilerin iş gücüne katılım oranı ve istihdamının artırılmasına yönelik tedbirlerin alındığı bilinmektedir. Ayrıca bakanlığın engelli istihdamına yönelik çalışmalarında kurumlar arası işbirliğine önem verdiği bir gerçektir. “Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı” kapsamında izleme ve değerlendirme toplantıları, “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması Temel Politika Eksenine”ne ait alt kuruluşların oluşturulması ve engelli istihdamına yönelik çalıştay programları gerçekleştirmiştir. (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016, s. 103).

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün engelli istihdamına yönelik görevleri arasında; engellilerin toplumsal hayata katılımını ve istihdamına yönelik çalışmaları yapmak, koruyucu, önleyici, geliştirici ve yasal mevzuat ve uygulamaları düzenleyici ve uygulayıcı çalışmaları gerçekleştirmek ve ulusal düzeyde politika ve strateji oluşturmak gibi çalışmalar bulunmaktadır.

Engelli İstihdam Yöntemleri

Engellilerin istihdam edilmeleri konusundaki yasal zorunluluklar ile birlikte bu yasal zorunlulukların getirmiş olduğu engellilerin nasıl, ne şekilde ve ne şartlarda istihdam edilebileceklerine dair tartışmalar ve araştırmalar neticesinde zamanla çeşitli engelli istihdam yöntemleri oluşmuştur. Zira literatür araştırmalarına bakıldığında yedi farklı engelli istihdam yöntemi olduğu görülmektedir. Bu yedi farklı engelli istihdam yöntemini sırasıyla; Kota Sistemi, Korunmalı İş Yerleri, Kişisel Çalışma Yöntemi, İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı, Evde Çalışma Yöntemi, Kooperatif Çalışma Yöntemi ve Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam Yöntemi oluşturmaktadır. (Selek, Orhan, 2012, s. 38-39).

Kota Sistemi

Kota sistemi, I. Dünya Savaşı’ndan sonra Avrupa’da uygulanmaya başlamış ve engelli bireylerin kamu ve özel sektör olmak üzere istihdamını teşvik etmek amacıyla belirli oranlarda zorunlu olarak engellilerin istihdamını sağlayan bir sistemi oluşturmaktadır. Bu sistemin önemi ve değeri özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra daha da artmış ve böylece savaştan gazi olarak dönen askerlerin istihdam edilmesinde kota sistemi’nden faydalanılmıştır. II. Dünya Savaşı’ndan sonraki süreçte kota sisteminin içerisine engelli sivil bireyler de eklenerek kapsamı genişletilmiştir.

Kota sistemi, Türkiye’de ilk defa 1475 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatının içerisine girmiştir. Ayrıca ilerleyen dönemde yeni iş kanunları ve yasal düzenlemelerle birlikte engelli istihdamı desteklenmeye devam etmiştir. (Orhan,Uysal, 2019, s. 274).

Korunmalı İş Yerleri

Korunmalı iş yerleri: ”İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri” olarak ifade edilmektedir. [https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.19050&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=\(24.01.2020\). Tanımdan da anlaşılacağı üzere korunmalı iş yerleri, genel olarak iş hayatına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdamını amaçlamaktadır. Korunmalı işyerleri sayesinde yalnızca engellilerin istihdamını kolaylaştırmak hedeflenmemekle birlikte ayrıca engellilerin tedavi edilmelerine ve sosyalleşmelerine de katkı sağlanmaktadır.](https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.19050&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=(24.01.2020).Tanımdan%20da%20anlaşılacağı%20üzere%20korunmalı%20iş%20yerleri,%20genel%20olarak%20iş%20hayatına%20kazandırılmaları%20güç%20olan%20engellilerin%20istihdamını%20amaçlamaktadır.Korunmalı%20işyerleri%20sayesinde%20yalnızca%20engellilerin%20istihdamını%20kolaylaştırmak%20hedeflenmemekle%20birlikte%20ayrıca%20engellilerin%20tedavi%20edilmelerine%20ve%20sosyalleşmelerine%20de%20katkı%20sağlanmaktadır.)

Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma yöntemiyle engelli bireyler kendi işyerlerini kurabilmekte ve aynı zamanda eğer mümkünse engelli olmayan bireylere de istihdam olanağı sağlayabilmektedirler. Görüldüğü üzere bu engelli istihdam yöntemiyle birlikte engelli birey hem iş hayatına katılmış olmakta hem de kendi işinin patronu olabilmektedir. (Dursun, Aytaç, 2017, s. 265).

İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

İşverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı sayesinde işverenler kendi istek ve arzuları doğrultusunda kendi işyerlerinde engelli istihdamı sağlayabilmektedirler. Aynı zamanda bu sistemde kota veya ceza uygulamasının olmadığı da bilinmektedir. Bu sistemin bütünü tamamen işverenlerin duyarlılığı, engellilere karşı pozitif yönde olan algısı ve engellilerin de iş hayatına katılmalarını bir sorumluluk bilinci olarak düşünmeleri oluşturmaktadır. Ayrıca, Türkiye’de gereklilik olmadığı halde ya da kontenjan fazlası engelli çalıştıran işverenlere de devlet tarafından prim teşviki yapıldığı bilinmektedir. Bu teşvikler 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesinde belirtilmiştir. (Şen, 2018, s. 139).

Evde Çalışma Yöntemi

Evde çalışma yöntemindeki temel gaye engelli bireyin engel durumuna göre evin bir bölümünün engelliye uygun çalışma ortamına dönüştürülmesidir. Örneğin, işaret dili bilen ortopedik bir engelli evden işitme engellilere bilgisayar ve internet vasıtasıyla kolayca çevirmenlik hizmeti sunabilmektedir. Evde çalışma yöntemiyle ilgi birçok kurum ve kuruluş hibe destekli veya desteksiz birçok projeye imza atarak engellilerin istihdamının önünü açmaya çalışmıştır. Bu çalışma yönetiminin en güzel uygulamalarından birisini İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü gerçekleştirmiştir. 2012 yılında kalkınma ajansına sunulan ve kazanılan “İşte Engel yok-Engelli Gençler İstihdam Projesi” ile 286 engelli birey engelleri aşarak çalışma hayatına atılmıştır. <https://saglik.ibb.istanbul/iste-engel-yok-projesi-ile-engelli-bireyler-is-hayatina-atiliyor/> (28.08.2019).

Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemiyle engelliler kendi imkanlarıyla ve gayretleriyle ya da devlet desteği olarak kendi kurdukları kooperatif şeklinde örgütlenmelerle, farklı çalışma alanlarında kendilerine istihdam olanağı sağlamaktadırlar. Bu çalışma yöntemini uygulayan ülkeler, kooperatif çalışma yönetimini kendi mevzuatlarına göre düzenlemekte ve desteklemektedir. (Orhan, 2013, s.44-45). Esasen bu yöntem sayesinde engelliler; örgütlenme, bağımsız bir kuruluş olarak faaliyet gösterme, kapasitelerini ölçme ve değerlendirme ve güç birliği gibi çeşitli faydalardan da istifade etmektedirler.

Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Bu çalışma yöntemini engellilere özel olarak seçilmiş birtakım işlerde sadece engellilerin istihdam edilmesi oluşturmaktadır. Bu çalışma yönteminin bir diğer adı ise “Tahsis Yöntemi”dir. Bu tür istihdam yöntemine göre, engel gruplarının farklılıklarına göre bazı iş kolu ve mesleklerin kısmi olarak veya tamamen engelliler için ayrılmasını veya ayrıştırılmasını istemekte ve öngörmektedir. Zira bu yöntem engelliler tarafından fazla benimsenmemektedir. Çünkü engellilere göre bu yöntemle engellilerin kendilerine dışlanma hissini verdiği bilinmektedir. (Genç, Çat, 2013, s. 376-377).

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü ve İstihdam Hizmetleri

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü, 1994 yılında “Özürlüler Koordinasyon Merkezi” olarak kurulmuş olup geçmişten bugüne değin engelli ve ailelerine İstanbul genelinde hizmet etmektedir. Bu anlamda 25 yıllık süre içerisinde müdürlüğün hizmet alanları, faaliyetleri ve yapısı büyüme göstermiştir. Engelliler Müdürlüğü, İstanbul’da yaşayan engellilere ve ailelerine yerinde hizmet etmeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda günümüzde Engelliler Müdürlüğü’ne ait İstanbul genelinde 30’a yakın Engelli Merkezi, 9 İrtibat Bürosu ve 2 Engelli Kampı bulunmaktadır. <https://saglik.ibb.istanbul/engelliler-mudurlugu/> (27.01.2020).

Engelliler Müdürlüğü’nün genel anlamda amaçları arasında; engellilerin bağımsızlaşmalarına destek olmak, engellilerin çevresel koşullarını iyileştirmek, onların kişisel kapasitelerini arttırmak, üretime katılmalarını ve katkı sağlamalarını gerçekleştirmek, yaşam kalitelerini yükseltmek ve toplumsal gelişmelerden pay almalarına yardımcı olmak bulunmaktadır. <https://www.ibb.istanbul/CorporateUnit/Detail/43> (27.01.2020).

Engelliler Müdürlüğü’nün hizmetlerini esasen yedi farklı kategoride değerlendirmek mümkündür. Hizmet kategorilerinin başlıklarını ise, Psiko-Sosyal Servis Hizmetleri, Eğitim Hizmetleri, Ulaşım Hizmetleri ve Çağrı Merkezi, Sağlık Destek Hizmetleri, Toplumun bilinçlendirilmesi Hizmetleri, Engellilere Yönelik Kuaförlük Hizmetleri ve Kamp Hizmetleri oluşturmaktadır. (Tınar, 2018, s. 188-190.)

Sunulan hizmetlerin biraz daha ayrıntısı üzerinde durulması yerinde olacaktır. Psiko-Sosyal Servis Hizmetlerini; sosyal destek hizmetleri (kültür-sanat festivalleri, gezi ve eğlence programları, spor etkinlikleri), psikolojik destek hizmetleri (konuşma terapisi, aile eğitim ve seminer çalışmaları, bireysel ve grup psikolojik danışmanlık servisi, aile erken eğitim programı), yasal haklar danışmanlığı ve istihdam destek hizmetleri oluşturmaktadır. (Tınar, 2018, s. 188-189).

Eğitim hizmetlerinin kapsamı içerisinde; zihinsel engelliler beceri kazandırma ve mesleki rehabilitasyon merkezleri, karma eğitim hizmetleri, yaz okulu hizmetleri, Türk işaret dili eğitimleri ve E-KPSS ve hazırlık kursu eğitimleri bulunmaktadır. <https://saglik.ibb.istanbul/egitim-hizmetleri/> (27.01.2020).

Ulaşım hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerini ise ulaşım hizmetleri ve çağrı merkezi oluşturmaktadır. Bu hizmetle birlikte engellilerin sosyal hayata katılımını sağlamak, engelli ve yakınlarının çalışma hayatını kolaylaştırmak, yakını olmayan veya yakını olduğu halde kendisi ile ilgilenilecek durumda olmayan engellilerin güven içinde sokağa çıkmalarını sağlamak, engellilerin ihtiyaçlarını rahatça temin etmelerini sağlamak ve sosyal hayatın içerisinde onların daha fazla yer almaları düşünülmüştür. Ayrıca bu hizmetlerden faydalanmak isteyenlerin öncelikle çağrı merkeziyle iletişime geçmesi gerekmektedir. <https://saglik.ibb.istanbul/ulasim-hizmetleri/> (27.01.2020).

Sağlık destek hizmetlerinin içerisinde; hidroterapi hizmetleri, sporla rehabilitasyon hizmetleri, medikal malzeme desteği, medikal bakım-onarım hizmeti ve hipoterapi vardır.

Toplumun bilinçlendirilmesi, yani engellilerin sosyal hayata adaptasyonu veya toplumun engellilere adaptasyonu (ESHA) projesi kapsamında ilk ve ortaöğretim öğrencilerinin engellilik konusunda bilinçlendirilmesi sağlanmaktadır. Aynı zamanda bu projeye İstanbul'da bulunan diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personellere yönelik olarak da engelli farkındalığı hakkında sunumlar yapılmaktadır. (Karaağaç, 2017, s. 96).

Engellilere yönelik kuaförlük hizmeti sayesinde İstanbul'da ikamet eden, ağır engelli grubunda olan ve evinden genel olarak dışarıya çıkamayan engelliler ücretsiz olarak faydalanmaktadır. (Karaağaç, 2017, s. 87).

Engelli ve yakınlarına yönelik kamp hizmetleri kapsamında; İstanbul'un farklı yerlerinde ikamet eden engelli ve aileleri birer haftalık periyotlarla engelli kamplarına getirilerek 1 hafta süresince tatil yapmaktadırlar. Kamp alanlarında; deniz, sosyal donatı alanları, yemekhane, açık ve kapalı olmak üzere sinema alanları, konferans salonları, kafeteryalar, internet kafeler vb. işlev ve fonksiyonu olan hizmet tesisleri yer almaktadır. <https://saglik.ibb.istanbul/kamp-hizmetleri/> (27.01.2020).

Engelliler Müdürlüğü bünyesinde engelli ve ailelerine hizmet vermek amacıyla psikologlar, sosyologlar, çocuk gelişimcileri, özel eğitimciler ve öğretmenler, konuşma dil ve terapistleri, avukatlar gibi meslek elemanları bulunmaktadır. <https://www.isper.istanbul/menu/istem-engelliler-merkezi-ve-bagli-birimler> (26.01.2020).

Engelliler Müdürlüğü İstihdam Destek Hizmetleri

Engelliler Müdürlüğü istihdam destek hizmetlerinin temel hedefini: engelli bireyleri iş hayatına hazırlamak, onların iş bulmalarına aracı olmak ve engelli bireyin sahip olduğu engellerin aşılmasına yardımcı olmak şeklinde sıralayabilmek mümkündür. Ancak müdürlük tarafından yapılması istenilen birkaç hususta bulunmaktadır. Bu hususlardan birkaçını ise engelli bireyin çalışma hayatına katılmak istemesi ve kendine ait özgeçmiş bilgilerini alıp müdürlüğe ait engelli istihdam merkezlerine gelmesi oluşturmaktadır. Engelli bireyin özgeçmiş bilgileri alındıktan sonra kişinin fiziksel ve psikososyal özellikleri dikkate alınarak kişinin kendisine uygun iş olanakları araştırılmaktadır. Böylece kriterlere ve kişilere uyan işlerin bulunmasıyla birlikte işverenlerle irtibata geçilmektedir. Bu işçi ve işveren buluşmaları toplu olarak belirli zaman araklılarıyla gerçekleştirilmektedir. Yani engelli bireyin istihdamına aracı olunmaktadır. Ayrıca, çalışma istek ve arzusunda olan engelli bireylerin çalışma hayatına katılımının kolaylaşması için gereken eğitim ve danışmanlık hizmetleri de sunulmaktadır. Bu amaç doğrultusunda 2016 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve Çalışma ve İş Kurumu (İŞKUR) İstanbul İl Müdürlüğü arasında bir protokol imzalanmıştır. İmzalanan protokol sayesinde engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımının sağlanmasının kolaylaştığı da bilinilmektedir. http://www.ibb.gov.tr/tr-TR/Documents/engelliler_mudurlugu/engellibrosur_2017.pdf (11.07.2019).

Tablo 2

2014-2018 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İşe Yerleşen Engelli Sayısı

Cinsiyete Göre İşe Yerleşen Engelliler	2014	2015	2016	2017	2018	Toplam
Erkek	125	205	285	259	299	1.173
Kadın	56	71	70	82	103	382
						1.555

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü İstatistik Verileri, İstanbul, 2019.

Engelliler Müdürlüğü tarafından cinsiyete göre 2014-2018 yılları arasında istihdam edilen engellilerin toplam sayısı 1.555 kişidir. İstihdam edilen engelliler içerisinde erkeklerin sayısı kadınlara oranla fazla olmuştur. Değinilen yıllar itibariyle engelli istihdamına bakıldığında yine istihdam edilen engelli erkeklerin kadınlardan fazla olduğu görülmektedir. Nitekim işverenlerin engelli istihdamında bu tabloya bakılarak kadınlara nazaran erkek engellilere daha çok ihtiyaç duyduğu veya istihdam ettiği söylenebilmektedir.

Tablo 3

2014-2018 Yılları Arasında Eğitim Durumuna Göre İşe Yerleşen Engelli Kişi Sayısı

	Eğitim Durumuna Göre İşe Yerleşen Engelli Kişi Sayısı					
	2014	2015	2016	2017	2018	Toplam
Okula Gitmeyen	3	1				4
İlkokul	29	70	77	74	76	326
Ortaokul	47	47	92	81	79	346
Lise	79	120	113	124	157	593
Üniversite	23	43	73	61	83	283
Yüksek Lisans						3
						1.555

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü İstatistik Verileri, İstanbul, 2019.

Yukarıdaki tabloya göre, engellilerin istihdam edilmeleriyle eğitim seviyelerinin doğru veya ters orantılı olmadığı görülmektedir. Bilakis üniversite mezunu istihdam edilen engelli sayısı ile ortaokul veya ilkokul mezunu istihdam edilen engelli sayısı arasında fazla bir fark olmadığı görülmektedir. Yine tablo 3'e göre, okula gitmeyen engellilerin istihdam edilmelerinde pek tercih edilmediği fakat ilkokul ve ortaokul mezunlarının sayı olarak okula gitmeyenlere göre oldukça fazla olduğu bilinmektedir. Ayrıca üniversite mezunlarının da istihdam edilmelerinin kolay olduğu söylenebilmektedir. Toplam istihdam edilen engelliler içerisinde lisansüstü eğitim gören engelli sayısının ise oldukça az olduğu görülmektedir.

Tablo 4

2014-2018 Yılları Arasında Engel Grubuna Göre İşe Yerleşen Kişi Sayısı

	Engel Grubuna Göre İşe Yerleşen Kişi Sayısı					
	2014	2015	2016	2017	2018	Toplam
Görme	18	50	61	52	61	242
İşitme	22	58	44	48	63	235
Ortopedik	66	74	83	97	83	403
Zihinsel	30	9	25	29	56	149
Ruhsal ve Duygusal		10	14	3	3	30
Süreçen	40	79	128	113	136	496
						1.555

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü İstatistik Verileri, İstanbul, 2019.

Görme, işitme, ortopedik, zihinsel, ruhsal ve duygusal ve süreçen engelliler içerisinde yıllar itibarıyla süreçen engellilerin toplam istihdam edilen engelliler arasında en fazla olduğu görülmektedir. Süreçen engellileri istihdam edilebilirlik açısından sırasıyla; ortopedik, görme, işitme, zihinsel ve ruhsal ve duygusal engelliler takip etmektedir. Ayrıca tabloya göre engelli

istihdamı konusunda ruhsal ve duygusal engellilerin işverenler tarafından pek tercih edilmediği de söylenebilmektedir.

Tablo 5

2014-2018 Yılları Arasında Yaş Grubuna Göre İşe Yerleşen Engelli Kişi Sayısı

	Yaş Grubuna Göre İşe Yerleşen Engelli Kişi Sayısı					
	2014	2015	2016	2017	2018	Toplam
18-24	13	18	34	66	54	185
25-35	111	136	175	140	204	766
36-45	48	90	112	105	107	462
46-55	8	33	27	24	32	124
56 ve Üstü	1	3	5	4	5	18
						1.555

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü İstatistik Verileri, İstanbul, 2019.

Tablo 5'e göre 2014-2018 yılları arasında 18-56 ve üstü yaş grupları arasında 25-35 yaş arası engellilerin toplam istihdam edilenler arasında en fazla olduğu görülmektedir. 25-35 yaş grubundan sonra istihdam açısından en çok tercih edilen yaş grubunun 36-45 olduğu söylenebilmektedir. Yine tabloya ve yaş gruplarına bakılarak 56 ve üstü yaş grubunda olan engellilerin hem yıllar itibarıyla hem de toplam istihdam içerisinde en az olduğu görülmektedir.

Tablo 6

2014-2018 Yılları Arasında Alınan Engelli Özgeçmiş Sayısı

	2014	2015	2016	2017	2018	Toplam
Alınan Engelli Özgeçmiş Sayısı	686	1.002	1.632	959	951	5.230
İrtibat Kurulan Firma Sayısı			320	186	144	650
İstihdam Sağlayan Firma Sayısı			255	261	332	848

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü İstatistik Verileri, İstanbul, 2019.

2014-2018 yılları arasında toplam 5.230 engellinin özgeçmiş bilgisi alınmıştır. Fakat yıllar arasında alınan özgeçmiş sayısında farklılıklar olduğu görülmektedir. Zira en çok özgeçmiş alımı 2016 yılında olurken en az özgeçmiş alımı 2014 yılında gerçekleşmiştir. Yine tabloya göre, Engelliler Müdürlüğü tarafından son üç yıl içerisinde 650 firmayla irtibat kurulmuş ve yine 2016 yılında irtibat kurulan firma sayısı diğer yıllara göre oldukça fazla olmuştur. Engelli istihdamı sağlayan firma sayısı son üç yıl içerisinde toplamda 848 olarak gerçekleşmiştir. Belirtilen yıllar içerisinde en çok engelli istihdamı sağlayan firma sayısı 2018 yılında 332 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 7

2014-2018 Yılları Arasında Sektörlere Göre İşe Yerleşen Engelli Kişi Sayısı

Yıllar	Hizmet(Çağrı Merkezi, Reyon Görevlisi vb.)	Kamu	Sağlık	Sanayi	İşe Yerleştirilen Engelli Sayısı	Çalışılan Firma Sayısı
2014	136	37		8	181	120
2015	187	58		35	280	175
2016	256	56	17	30	353	195
2017	252	10	29	51	339	179
2018	324	22	6	50	402	248
Toplam	1.555	183	52	174	1.555	917

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Engelliler Müdürlüğü İstatistiki Verileri, İstanbul, 2019.

Engelliler, iş hayatında hemen hemen her sektörde istihdam edilmektedirler. Bu açıdan engellilerin istihdamı konusunda atılan önemli adımlar ve çıkarılan yasal düzenlemeler sayesinde engelliler gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe geçmiş yıllara nazaran daha fazla istihdam edilmişlerdir. Engellilerin en çok istihdam edildiği sektör tablo 7'ye göre, daha çok hizmet sektörüdür. Ayrıca yine kamuda engellilerin istihdamı konusunda Engelliler Müdürlüğü tarafından açılan kurslar vasıtasıyla E-KPSS'ye girerek istihdam edilen engelli sayısı 183 olmuştur.

Sonuç

Özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinde Türkiye'de belediyeler kendilerinin yapmakla zorunlu olduğu alt yapı, imar, kanalizasyon vb. görevlerin yanında sosyal politikaya ve sosyal belediyeciliğe daha çok önem vermeye başlamıştır. Bu süre zarfından sonra belediyeler, dezavantajlı kesime hizmet eden birimleri kendi bünyelerinde oluşturmaya başlamışlardır. Yine zaman içerisinde belediyeler sosyal anlamda ve alanda çalışmaları daha planlı, sistematik ve kapsamlı bir şekilde yapmaya başlamışlardır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü, Türkiye'de gerek merkezi yönetim tarafından gerekse diğer belediyeler tarafından engelliler alanında çalışan ve hizmet üreten en önemli kurumlardan birisidir. Engelliler Müdürlüğü, engellilik alanında yapmış olduğu çalışmalar ve yapılan bu çalışmaların genelde Türkiye'de bir ilk olmasından dolayı diğer belediyelere de rol model olmaktadır. Çünkü Engelliler Müdürlüğü, bütçesi, hizmet kalitesi ve standardı, yönetim ve organizasyon şeması vb. özellikleri bünyesinde bulunduran bir müdürlüktür. Bu olgu ve gerekçelerden yola çıkılarak denilebilir

ki, Engelliler Müdürlüğü, bazı engelli hizmetlerinde merkezi yönetimin de eksik kaldığı veya tamamlayamadığı hizmetleri yerine getirebilmektedir.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sağlık Daire Başkanlığı Engelliler Müdürlüğü tarafından engellilere yönelik birçok hizmet üretilmekle birlikte bu hizmetler içerisinde özelde engelli istihdam hizmeti de bulunmaktadır. Esasen engelli istihdamıyla birlikte müdürlük, engelli bireylere ekonomik, psikolojik ve sosyal fayda sağlamaktadır. Nitekim, engelli istihdam hizmeti Engelliler Müdürlüğü tarafından profesyonelce planlanmakta ve alanında uzman kişiler tarafından organize edilmektedir. Ayrıca Engelliler Müdürlüğü, bu yapısal ve organizasyonel hareketler ve hizmetler neticesinde iş arayan engelli bireylere ciddi anlamda yardım sağlamaktadır. Engelliler Müdürlüğü tarafından bütün bu işçi-işveren buluşmalarının yapılması, psikologlar tarafından bizzat engel grubuna göre engellilerin özgeçmişinin alınması, işin gerektirdiği niteliklere göre özgeçmişlerin filtrelenip işverene ve işe uygun engellilerin bulunması özenle yapılmaktadır. Bunların yanı sıra ücretsiz olarak müdürlük bünyesinde açılan EKPSS kurslarıyla da engellilerin devlet memuru olmalarına katkıda bulunmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Arıkan, S. ve Ayyıldız, E. (2018). Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı. Kocabaş, Ç. içinde, *Türkiye’de Engelli Memur İstihdamı* (s. 59-91). İstanbul: Akademik Kitaplar.
- Çınar, N. (2010). *Üniversite Kampüslerindeki Peyzaj Erişebilirliğinin Engelliler Açısından İrdelenmesi*, Ankara.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2017). *Çalışma yaşamında özel gruplar*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363–393.
- Güleç, Y. (2014). Sosyal hizmetlerin yeniden yapılandırılmasında yerel yönetimlerin önemi ve işlevi, Bağcılar engelliler sarayı örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 486–500.
- Henden, B. ve Henden, R. (2005). Yerel yönetimlerin hizmet sunumundaki değişim ve e-Belediyecilik, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 48-66.
- Karaağaç, Ş. (2017). Sosyal Belediyecilik Üzerinden Engellilere Yönelik Hizmetler: İBB Engelliler Müdürlüğü Örneği, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi. (2012). *Özürülüler yerel hizmet rehberi İSöm modeli*. İstanbul: İBB Basımevi.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi. (2019). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sağlık Daire Başkanlığı Engelliler Müdürlüğü İstihdam Birimi İstatistik Verileri*, İstanbul.
- Mamatoğlu, N. (2015). Türkiye’de engelli istihdamının genel görünümü: İşveren gözüyle engelli istihdamını artırma konusunda önerilen politikalar. *Alternatif Politika*, 7(3), 524–561.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 35.
- Orhan, S. ve Selek, C. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36–48.
- Orhan, S. ve Uysal, S. (2019). Engelli bireylerin çalışma hayatında maruz kaldıkları duygusal yükler: Sakarya ili örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 271–291.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de engelli gerçeği*. İstanbul: Müsiad Cep Kitapları: 30.
- Şen, M. (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, 129-152.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2017). *2016 Yılı Faaliyet Raporu*, Ankara.
- Tınar, Y. (2018). *Engellilere yönelik kamu hizmetlerinin yönetimi ve sunumu: Karşılaştırmalı bir değerlendirme*. İstanbul: Hiperyayın.
- Tiyek, R. (2014). Yerel sosyal politika bağlamında “İş’te Engel Yok Projesi”. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 66-67, 101–126.



T.C.
İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Sağlık Daire Başkanlığı
Engelliler Müdürlüğü



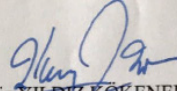
Sayı : 76947147-120.02-
Konu : Talep

12.04/2019

Sayın Yaşar TINAR

İlgi :09.04.2019 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçenizde bahsi geçen Sosyal Servis Şefliği İstihdam Birimi tarafından yürütülen hizmetlere ait istatistiki veriler ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Yeliz YILDIZ KÖKENEK
Engelliler Müdürü

Ek : Dosya(1 Adet)

İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Kasımpaşa Ek Hizmet Binası Bilgi için : Halil KARACAN
Hacırahmet Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. Şef
No:1 34440 Beyoğlu/İSTANBUL Telefon :0212 449 96 90
e-posta: isem@ibb.gov.tr Elektronik Ağ: www.ibb.gov.tr
Telefon: 0212 449 96 60-61 Faks: 0212 449 50 34



Ek 1. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü'nden alınan verilere erişim izin belgesi

Yerel Yönetimlerin Yoksullukla Mücadeledeki Yeri: Küresel Düzeyden Yerel Düzeye Yeni Yönelimler

Local Government in the Struggle against Poverty: New Trends from Global to Local

Ali Yeşildal¹ 

Öz

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programına (UNDP) göre dünya genelinde yaklaşık bir milyar insanın aşırı yoksulluk koşullarında günde bir doların altında yaşadığı, temel beşeri ihtiyaçlarını karşılayamadığı ve en az bir milyar insanın da göreceli yoksulluk koşullarında yaşadığı tahmin edilmektedir. Bu, dünyadaki çocukların üçte birinden fazlasının yetersiz beslendiği, yarısından çoğu kadın olmak üzere 840 milyondan fazla yetişkinin okuma yazma bilmediği, 1.2 milyon insanın güvenli içme suyuna erişimi olmadan yaşadığı anlamına gelmektedir. Küresel yoksulluğa ilişkin bu acı tablo, yoksulluğun günümüzde belki daha önceleri hiç olmadığı kadar kronik bir sorun haline geldiğini açıkça göstermektedir. Bu duruma bağlı olarak, son zamanlarda yoksullukla mücadelede yerel yönetimler daha sık gündeme gelmektedir. Nitekim çeşitli nedenlerden dolayı yerel yönetimlerin yoksullukla mücadelede etkin bir görev alabilmesi mümkün görünmektedir. Bununla birlikte, yerel yönetimler, genellikle, yoksulluk nedenlerini belirlemek, müdahalelere öncelik vermek veya yoksulların belirli gruplarını hedef alan veri ve bilgilerden yoksundur. Daha önce merkezi planlama ile görevlendirilen yerel yönetimler, yerel kalkınma planlarının hazırlanması ve uygulanmasında çok az deneyime sahiptir. Yetersiz yetki devri, kaynakların orantısız dağıtılması veya sektörler arasında koordinasyonun zayıf olması, yerel yönetimlerin yoksullukla mücadele kapasitelerini daha da kısıtlamıştır. Sınırlı aşağı doğru hesap verebilirlik, yeni yetkilendirilmiş makamların siyasi iradesinin harekete geçmesini de sınırlamıştır. Bu gibi nedenlerle bu çalışma, yerel yönetimlerin yoksullukla çok boyutlu bir mücadelenin ancak bileşenlerinden biri olabileceğini savunmakta; sürdürülebilir ve kalıcı etkilerin ancak ve ancak merkezi politika ve müdahaleleri başarıyla tamamlayabildiklerinde söz konusu olabileceğini ileri sürmektedir. Nitekim küreselleşme süreciyle birlikte, gittikçe daha da derinleşen ve kalıcı hale gelen yoksulluk sorunu, bu tür bir iş bölümünü daha da gerekli kılmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Yoksulluk, Yoksullukla mücadele, Yerel yönetimler, Küreselleşme, Yerelleşme

1 Sorumlu Yazar: Ali Yeşildal (Dr.), Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Kocaeli, Türkiye. E-posta: ayesildal41@gmail.com
ORCID: 0000-0003-0927-7498

Atf: Yeşildal, A. (2020). Yerel yönetimlerin yoksullukla mücadeledeki yeri: Küresel düzeyden yerel düzeye yeni yönelimler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 455-481. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0027>

Abstract

The United Nations Development Program (UNDP) estimates that around one billion people worldwide live under conditions of extreme poverty with under one dollar per day, cannot meet their basic human needs, and that at least one billion people live in relative poverty. This means more than one third of the world's children are malnourished, more than 840 million adults, including more than half women, are illiterate and 1.2 million live without access to safe drinking water. This painful picture of global poverty clearly demonstrates that poverty has become a more chronic problem than ever before. Due to this situation, local governments have become more involved in the struggle against poverty recently. As a matter of fact, for various reasons, local governments can take an active role in the fight against poverty. However, local governments often lack data and information to identify causes of poverty, prioritize interventions, or target specific groups of the poor. Previously ignored by central planning, local governments have had little experience in the preparation and implementation of development plans. Inadequate delegation of power, disproportionate allocation of resources, or poor coordination between sectors further limited the capacity of local authorities to meet local needs. Limited downward accountability also limited the action of the political will of the newly authorized authorities. In short, local governments and local interventions have not been able to gain the deserved place and power in effective anti-poverty policies for a long time, but where they can play a more effective role in contemporary anti-poverty policies all over the world.

Keywords

Poverty, Poverty alleviation, Local government, Globalisation, Localisation

Extended Summary

One of the oldest social policy problems of all times, poverty has direct impacts on many aspects of human living conditions through physical, moral, and psychological outcomes. Therefore, countless numbers of criteria and approaches have been developed to conceptualise poverty so far. While many of them analyses the traditional aspects of poverty in the form of insufficient and irregular income to secure basic needs, others partly examine poverty in its intangible dimensions, such as education, health, life expectancy, child mortality etc.

The problem of identifying and measuring poverty is extremely complex due to the different factors that contribute to the problem. Thus, the problem requires more than economic growth. There are still a significant number of people struggling to survive even in the developed countries with strong economies. Understanding well-being and poverty is the first step to reduce poverty. Meaningful definitions are important to determine the causes of poverty and poverty reduction goals as well as the scope of what needs to be done. Local governments need the concepts of welfare and poverty to help them make the right decisions at the local level. These concepts can be a starting point for central and local governments to better understand the relationship between poverty and welfare.

However, if the necessary coordination and harmony between local governments and central government cannot be achieved in combating poverty, it is inevitable that there will be repeated interventions. This will lead to the inability to use the resources which are very precious and limited, as well as to prevent individuals from getting out of poverty. Therefore, the ability of local governments to fully fulfil the roles expected from them in the fight against poverty depends primarily on their work in a compliant and complementary manner with the central government.

Local governments also have some natural obstacles to tackle poverty. As a matter of fact, they often face problems such as determining the causes of poverty, prioritizing those interventions among other obligations, or lacking data and information that primarily target certain poor groups. Local governments, which have not been given sufficient roles with central planning before, naturally have little experience in the preparation and implementation of local development plans. Other problems and obstacles such as insufficient

delegation, insufficient and disproportionate resources, and poor coordination among sectors have further restricted local governments' capacity to meet local needs. Nevertheless, since poverty is a problem that needs to be eliminated completely, local governments have important contributions to this issue.

Poverty occupies the socioeconomic policy agenda of governments all over the world. Collaborations between partners, participatory processes, and local stakeholders are key features of the new initiatives reviewed. One of the most common trends in tackling poverty at the local level is the development of new programs to improve the level of living of poor individuals clustered in slum areas. These programs are much more than traditional direct cash supports. They are more suitably called social inclusion policies. As a matter of fact, it is now clear that poverty is not only a lack of material income, but rather a decrease in the welfare levels and rights of individuals.

Another precise point is that central governments cannot fight poverty by themselves anymore. Therefore, it is a definite necessity for a large number of actors, such as central-local governments, the private sector, supranational organizations, and non-governmental organizations, to combat and struggle against poverty altogether. However, such partnerships are vulnerable. When the interests of one of the partners change, the entire partnership can be resolved and excellent initiatives deprived of political support and resources may collapse. The most common cause of conflict among partners is political privileges and preferences. Excessive politicization of problems and cuts in leadership can lead to disruptions. Election strategies, political maneuvers, and personal conflicts within local authorities and partner organizations may result in partial or complete separation.

In studies related to poverty and local governments, it appears that the local government capacity is an important determinant of the level of effectiveness in poverty prevention. This supports the latest local economic development literature, which argues that local governments have some degree of control over local resources that can override the effects of poverty and other structural inequalities. Therefore, it is a definite necessity to support and increase the autonomy levels of local governments in the fight against poverty in many ways, especially the sharing of authority.

Yerel Yönetimlerin Yoksullukla Mücadeledeki Yeri: Küresel Düzeyden Yerel Düzeye Yeni Yönelimler

Yeryüzünün en eski sosyal politika sorunlardan biri olan yoksulluk fiziksel, ahlaki ve psikolojik boyutlar da dâhil olmak üzere beşeri yaşam koşullarının birçok yönünü etkilemektedir. Bu nedenle, günümüze gelene kadar yoksulluğu kavramsallaştırmak için sayısız kıstaslar ve yaklaşımlar geliştirilmiştir. Çoğu analiz, temel mal ve hizmetlerin güvence altına alınması için yeterli gelir elde edilmemesi şeklinde yoksulluğun geleneksel görünümünü dikkate alırken, diğerleri ise kısmen yoksulluğu, eğitim, sağlık, yaşam beklentisi, çocuk ölümleri gibi maddi olmayan boyutlarıyla incelemektedir.

Benzer bir durum, yoksullukla mücadele politikalarında ülkelerin benimsediği tercihlerde de görülmektedir. Bu kapsamda, yoksullukla mücadelede yerel yönetimler çeşitli platformlarda gittikçe daha fazla gündeme gelmektedir. Artık yoksullukla sadece merkezi yönetimler marifetiyle mücadele edilmemektedir. Yerel yönetimlerin yoksullukla mücadelede gereken esnekliği sağlamanın yanında, hızlı müdahale etme, sorunun kökenini daha yakından teşhis edebilme ve farklı ihtiyaçlara farklı programlarla cevap verebilme gibi birçok üstünlüğü bulunmaktadır.

Bununla birlikte, yoksullukla mücadelede yerel yönetimlerle merkezi yönetim arasında gereken eşgüdümün ve uyumun sağlanamaması halinde, mükerrer müdahalelerin olması da kaçınılmazdır. Bu da çok kıymetli ve bir o kadar da kısıtlı olan kaynakların verimli kullanılamamasına, bireylerin yoksulluk kısılacından kurtulamamasına yol açacaktır. Dolayısıyla, yerel yönetimlerin yoksullukla mücadelede kendilerinden beklenen rolleri tam anlamıyla yerine getirebilmeleri en başta merkezi yönetimle uyumlu ve birbirini tamamlayan bir biçimde çalışmalarına bağlıdır.

Yerel yönetimlerin yoksullukla mücadele konusunda bazı doğal engelleri de vardır. Nitekim genellikle, yoksulluk nedenlerini belirlemek, diğer yükümlülükleri arasında bu müdahalelere öncelik vermek veya belli yoksul gruplarını öncelikle hedef alan veri ve bilgilerden yoksun olmak gibi sorunlarla karşı karşıyadırlar. Daha önce merkezi planlama ile yeterince önem verilmeyen yerel yönetimler, yerel kalkınma planlarının hazırlanması ve uygulanmasında doğal olarak çok az deneyime sahiptir. Yetersiz yetki devri, kaynakların yetersiz ve orantısız olması, sektörler arasında koordinasyonun zayıf olması

gibi diğer sorun ve engeller yerel yönetimlerin yerel ihtiyaçları karşılama kapasitelerini daha da kısıtlamıştır. Ancak her şeye rağmen, yoksulluk topyekûn müdahale edilmesi gereken bir sorun olduğu için yerel yönetimlerin bu konuda sunabilecekleri son derece önemli katkılar bulunmaktadır.

Esas olarak yerel yönetimlerin yoksullukla mücadeledeki önemini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışma, son yıllarda yerel yönetimlere atfedilen rol ve sorumlulukların arttığı gerçeğinden hareket etmektedir. Bu kapsamda, çalışmanın temel meselesi olan yoksulluğa ilişkin geleneksel ve çağdaş bakış açılarının birlikte sunulduğu bir kavramsal çerçeveye başlanılmış, ardından küreselleşmeyle birlikte yoksulluk olgusunda meydana gelen değişikliklere değinilmiş ve yeni dönemde tüm bu etkiler ışığında yerel yönetimlerin yoksullukla mücadele kapsamında üstlendikleri roller tartışılmıştır. Çalışmanın en sonunda ise konuya ilişkin sonuç tartışmasına yer verilmiştir.

Yoksulluk Olgusuna İlişkin Kavramsal Tartışma

Yoksulluk, düşük refah düzeyini yansıtan karmaşık ve çok boyutlu bir kavramdır. İktisatçılar gelir ya da harcama akışlarını refah için bir koşul olarak kullanma eğilimindedirler. Bu yaklaşım sosyal bilimlerde uzun bir süredir tartışılmaktadır ve çok boyutlu yoksulluk tedbirlerinin kullanımında kayda değer bir ilerleme sağlamıştır (Barrett, 2005, s. 45). Yoksulluk kavramını tanımlamak, akademideki en sorunlu alanlardan biridir. Çok boyutlu bir olgu olarak yoksulluğun evrensel kabul görmüş bir tanımı yoktur. Örneğin, Dünya Bankası Kalkınma Raporu (1990), bir hanehalkının veya bireyin, fiziksel ve sosyal varlığını sürdürebilmesi için gerekli görülen mal ve hizmetleri satın almak için ihtiyaç duyduğu gelirleri ifade eder ve yılda 370 ABD doları (veya günde 1 ABD doları) şeklinde bir düzey öngörür. Bu düzey, gelişmekte olan ülkelerde mutlak yoksulluk sınırı için bir ölçü kabul edilir. Bu ölçüye göre, gelişmekte olan dünyadaki nüfusun yaklaşık yüzde 33'ünün yoksul olduğu kabul edilmektedir (Ameyaw ve Bawole, 2009, s. 492). Ancak Dünya Bankasının kullandığı bu yöntemin farklı gruplardan ve bireylerden hem destek hem de eleştiri alarak, yoğun bir tartışma ortamı yarattığını belirtmek yerinde olacaktır. Bununla birlikte, birçok uzman yoksulluğu “temel tüketim ihtiyaçları üzerinde bir erişim eksikliği” olarak görmektedir. Bu da yetersiz yiyecek, giyecek veya barınmaya neden olan yetersiz tüketim düzeyinin yanı sıra, toplumda insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürememeyi içermektedir.

Genyi (2008, s. 10) bu konuda şu fikirleri ileri sürmüştür:

Yoksulluk, sürdürülebilir geçim kaynakları, açlık ve yetersiz beslenme, kötü sağlık, sınırlı veya eğitim ve diğer temel hizmetlere erişimin olmaması, hastalıktan kaynaklanan hastalıkların artmasını sağlamak için yeterli gelir ve üretkenlik kaynaklarının eksikliği gibi çeşitli tezahürlere sahiptir. Sosyal ayrımcılık ve dışlanma, aynı zamanda karar alım süreçlerinde ve sivil, sosyal ve kültürel hayatta katılım eksikliğidir.

Kısaca özetlemek gerekirse, yoksulluk sadece geleneksel anlamdaki yiyecek, giyecek ve barınma gibi temel ihtiyaçları karşılayacak kadar paraya sahip olmamakla ilgili değildir. Bunların çok daha fazlasını ifade etmektedir.

Para eksikliğine ek olarak, yoksulluk, rekreasyonel faaliyetlere katılamamaya ilgilidir. Çocukları okul gezilerine veya bir doğum günü partisine, bir günlük seyahate gönderememek, bir hastalık için ilaç parasını ödeyememek gibi eksiklikleri de kapsar. Bunların hepsi yoksul olmanın maliyetidir (Domfeh ve Bawole, 2009, s. 492). Mutlak yoksulluk, gelir ve maddi kaynaklara erişim temelinde sabit bir eşik anlamına gelirken, göreceli eşitsizlik, bir bölgenin medyan geliri ve yaşam standardı kullanılarak ölçülür ve dolayısıyla gelir eşitsizliğini yansıtır. Göreceli yoksulluk, yoksulluğun sosyal olarak tanımlanmış ve sosyal içeriğe bağlı olduğunu açıklar. Genel olarak, göreceli yoksulluk, geliri belli bir medyan gelirden daha az olan nüfusun yüzdesi olarak ölçülür.

Yoksulluk kavramı genellikle yoksunluk, gelişme eksikliği, kıtlık, geri kalmışlık, refah eksikliği, güçsüzlük, yaşam kalitesinin düşüklüğü, insanın ıstırabı vb. ile ilgilidir. Yoksulluk tanımları ve algıları çok çeşitli ve belirsizdir (Dixon ve Macarov, 2002, s. 14). Tanımların çeşitliliğinin yanı sıra, kesin olan bir başka konu, yoksulluğun karmaşık bir toplumsal mesele olduğudur. Yoksulluk ne kadar farklı tanımlanırsa tanımlansın, toplumun tüm kesimlerinin dikkatini gerektiren bir konu olduğu kabul edilebilir. Bu açıdan toplumun tüm üyelerinin, potansiyellerine tam olarak ulaşmalarını sağlamak için birlikte çalışması önemlidir.

Yoksulluğun Çeşitleri

Yoksulluk, küresel medeniyetle yüzleşmenin kilit zorluklarından biri olarak uzun bir süredir devam etmektedir ve muhtemelen devam da edecektir. Yoksulluk her yerde görülebilir, ancak bunun şekli ve doğası bölgeden bölgeye ve ülkeden ülkeye değişebilir. Yoksulluğun düzeltilmesinin

toplumsal gelişim için temel bir gereklilik olmasına rağmen, dünyada 420 milyon civarında kronik yoksul insan bulunmaktadır (Bradshaw, 2006, s. 9). Yoksulluk, genellikle “mutlak” yoksulluk (bir insanın fiziksel varlığını garanti altına almak için minimum gerekli gelirden yoksun olması), “göreceli” yoksulluk (belirli bir yaşantının ortalama yaşam standardının gerisinde olması) gibi kavramsallaştırmalarla kapsam ve nitelik bakımından tanımlanır (Bonfiglioli, 2003, s. 18).

Yoksul birey sadece kaynak eksikliğine sahip olan birey değil, yaşam standardını iyileştirme ve yeni kaynak edinme fırsatlarından da yoksun olan bireydir. “Yaşam şansı”, bir kişinin kaynaklara erişimini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Yoksulluk içinde yaşayan ancak yüksek yaşam şansına sahip olan biri ekonomik durumunu iyileştirebilir, ancak düşük yaşam şansına sahip biri muhtemelen düşük bir yaşam standardına sahip olacaktır. Bu yoksulluk eşiği gelecek için korkuyla başlar ve bağımlılık, baskı ve hatta sömürüyü içerecek şekilde genişler. Bu daha büyük yoksulluk ölçüsü, yoksulluğun katkılarını ve nedenlerini genişlettiğinden, Dünya Bankası yoksulluğun gelir dışı boyutlarını değerlendirmek için göstergeler geliştirmiştir. Göstergeler eğitim, sağlık, sosyal hizmetlere erişim, sosyal güvenlik açığı, sosyal dışlanma ve sosyal sermayeye erişimi içerir.

Mutlak yoksulluk tanımının en temel özelliği, yoksulluğun kesinlikle ekonomik anlamda ölçülmesine dayanmasıdır. Mutlak yoksulluk gelir düzeyinin, mülk sahipliğinin ve diğer kaynakların az olduğu ya da hiç olmadığı bir durum olarak görülmektedir. İlk ölçüt, açlık sınırına yakın kişileri veya maruz kalmaktan dolayı ölümleri içerecektir. İkinci ölçüt ise beslenecek insanlara uzanacaktır. Mutlak yoksul, yaşamın temel gerekliliklerini sağlamada yetersiz kalırken, göreceli yoksul, bir bireyin veya bölgenin mutlak yoksullukta diğerlerinden daha fazla görünür olduğu bir durumdur (Ashaver, 2013, s. 36).

Yukarıdaki duruma uygun olarak, mutlak yoksulluğun düşük kalori alımı, yetersiz konut, yetersiz sağlık tesisleri, eğitim tesislerinin kalitesinin düşük olması, düşük yaşam beklentisi, yüksek bebek ölüm oranı, düşük gelir, işsizlik ve az gelişmişlik ile karakterize olduğu ileri sürülmektedir. Mutlak yoksul bireyler temel ihtiyaçlarını karşılayamazlar. Diğer bir deyişle yoksulluğun, iyi bir yaşam tarzını sürdürmek için gerekli olan temel tercihlerin ve fırsatların yoksunluk ya da reddedilme durumu olduğunu açıkça göstermektedir (Ashaver, 2013, s. 35). Dolayısıyla mutlak yoksulluk düzenli yiyecek ve barınak sahibi

olamamak gibi hayatta kalmaya ilişkin temel ihtiyaçlardan yoksun olma anlamına gelirken, “görelî yoksulluk” toplumun varlıklı üyelerine kıyasla ekonomik dezavantaj sahibi olma anlamına gelmektedir (Olowa, 2012, 28).

Yoksulluğun Ölçülmesi

Yoksulluk herkes için aynı değildir. Bir kişi günde 3 dolar kazanıyor olabilir, ancak finansal kapasitesinin hala nüfusun geri kalanıyla karşılaştırılması gerekir. Öyleyse, ABD’deki yoksul bir insan, Sahraaltı Afrika’daki yoksul bir insandan farklı bir yoksulluk seviyesine sahiptir. Dünya Bankası’nın rakamlarına göre, dünya nüfusunun ve tüm çocukların neredeyse yarısı üzere günde 2 dolardan az bir gelirle yaşamaktadır. 2018 yılında bu rakam bir milyardan altına düşmüş olsa da yoksulluğun istatistiksel ölçümü son derece tartışmalıdır. En azından günde bir dolarlık önlemler geliştirmekte olan ülkelerin yükselen gecekondu mahallelerinde yaşamının acımasız gerçekliğini yansıtmamaktadır. Diğer bir kitleye göre, milyarlarca yoksul insanın yaşam kalitesi bozulmaya devam etmektedir. Bu durum küreselleşmenin büyük bir kesim için gittikçe daha fazla yıkıcı hale geleceği ve vaat edilen refahı sağlayamayacağına bir göstergesi olarak ifade edilmektedir.

Yoksulluğun ölçülmesine ilişkin temel aşamalar, yoksulluğun tanımlanması ile yoksulluk kıstaslarının ölçüm sorun ve yöntemlerinin belirlenmesinden oluşmaktadır (Şenses,2001, s. 61). Yoksulluğun ölçülmesi önemli bir teknik mesele olmasına rağmen, buradaki odak nokta, yoksulluk sınırının nerede olduğu veya tam olarak ne kadar insanın bu sınırın ne kadar altına düştüğü ya da belirli bir zamanda ne kadar altına düşeceği. Bunlar tartışmasız önemli konular olmasına rağmen, doğal olarak statik kaygılardır. Aksine, buradaki odak nokta, refah ölçütlerinin dinamikleri üzerinden belirlenen bir yoksulluk sınırına bağlı olarak daha dinamik bir yoksulluk yaklaşımı geliştirme kaygısıdır (Barrett,2005, s. 48). Öte yandan, yoksulluğun ölçülmesinde ve analiz edilmesinde büyük ilerleme kaydedilmesine rağmen, Dünya Bankası yoksulluğun diğer boyutlarına ilişkin göstergeleri belirlemek için daha fazla çalışma yapmaktadır (Uzun, 2003, s. 156). Bu çalışmalar esas olarak eğitimi, sağlığı, hizmetlere erişimi, sosyoekonomik kırılganlığı ve sosyal dışlanmayı izlemek için sosyal göstergeleri tanımlamayı içermektedir.

Yoksulluk yapısal (kronik) veya geçici olabilir. Yapısal ya da kronik yoksulluk, kalıcı sosyoekonomik yoksulluklar olarak tanımlanmaktadır ve sınırlı üretken

kaynaklar, kazanç getirici düzenli istihdam için gereken beceri eksikliği, endemik sosyo-politik ve kültürel faktörler ve cinsiyet gibi bir dizi faktörle bağlantılıdır. Geçici yoksulluk ise doğal ve insan yapımı felaketlerle bağlantılıdır. Geçici yoksulluk daha geri dönüşümlü ve giderilebilirdir; ancak devam ederse yapısal hale gelebilir (Olowa,2012, 26). Yoksulluğun ekonomik ölçütleri, genellikle yiyecek, giyecek, barınak veya güvenli içme suyu gibi günlük yaşam gereksinimlerini de içerecek şekilde, maddi ihtiyaçlara odaklanır. Bu anlamda yoksulluk, bir kişinin veya toplumun, özellikle kalıcı bir gelir eksikliğinden dolayı asgari bir refah standardı için temel ihtiyaçlardan yoksun olduğu bir durum olarak anlaşılabilir.

Yoksulluğun sosyal ölçütleri, bilgiye, eğitime, sağlık hizmetlerine veya politik güce erişim eksikliğini içerebilir. Yoksulluk, sosyal dışlanma, bağımlılık ve/veya topluma katılma kapasitesinin azalması gibi deneyimlenen, eşitsiz sosyal ilişkilerin bir yönü olarak da anlaşılabilir (Olowa,2012, s. 26). Dünya Bankasına göre yoksulluğun tanımları düşük geliri ve onurlu yaşamak için gerekli temel mal ve hizmetlerin elde edilememesini içermektedir. Yoksulluk aynı zamanda düşük sağlık ve eğitim seviyelerini, temiz su ve sağlık hizmetlerine erişimi, yetersiz fiziksel güvenliği, sesini duyurabilme eksikliğini, yetersiz kapasiteyi ve kişinin yaşamını daha iyi hale getirme fırsatlarını da kapsamaktadır.

Hem tanımlanması hem de ölçülmesi zor bir olgu olarak yoksulluk, başvuru kavramlardaki çeşitliliğe, veri sınırlamalarına ve farklı metodolojilere bağlı olarak hemen her dönemde en fazla tartışılan sosyal politika meselelerinden biri olmuştur ve olmaya da devam edecektir. Yoksulluk, gelir ve diğer finansal kaynaklara erişim gibi bir dizi maddi faktörden etkilenen bireysel yaşam standartlarıyla ve aynı zamanda büyük ölçüde tahmin edilemeyen ancak bir kişinin genel standardını etkileyebilecek olan toplumsal ve aile bağları gibi maddi olmayan faktörlerle de ilgilidir. Bu olgusal genişliğin getirdiği sınırlamalara rağmen, yoksulluk araştırması ve yoksulluk önlemlerinin geliştirilmesi, toplumdaki yoksulluğun doğasının ve kapsamının ve uygun politika yanıtlarının geliştirilmesinde önemlidir.

Küreselleşme ve Yoksulluk

Küreselleşmenin özellikle gelişmekte olan ülkelerin yoksulluk seviyeleri üzerindeki etkileri hem uluslararası örgütler hem de bu örgütlerin başta gelen finansman sağlayıcıları için kilit bir endişe kaynağıdır (Stiglitz,2018, s. 8-9). Bu yüzden küreselleşme-yoksulluk ilişkisi çok yönlü kanalları içeren

karmaşık ve heterojen bir ilişki olarak kabul edilmektedir. Küreselleşme-yoksulluk ilişkisinin, birçok eşik etkisinin olduğu ve çeşitli yönlerden doğrusal olamama ihtimali bulunduğu oldukça kuvvetli bir ihtimal olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşmenin yoksulluk üzerindeki etkilerini evrensel olarak gözlemlenebilir koşullar şeklinde teorize etme çabaları sonuç vermeyebilir. Nitekim küreselleşme - büyüme-gelir dağılımı - yoksulluk bağının içine gömülmüş olan her bir alt bağlantı seti tartışmalı olabilir. Küreselleşmenin yoksulluk üzerindeki “büyüme” etkilerinin yanı sıra (yani küreselleşmenin doğrudan ekonomik büyüme yoluyla filtrelenen yoksulluk üzerindeki etkileri), başka kanallar vasıtasıyla sürecin kazananlarını ve kaybedenlerini de aynı anda yarattığı bilinmektedir. Bu kanallar arasında göreceli faktör ve fiyat değişiklikleri, teknolojik değişimin ve yayılmanın doğası, küreselleşmenin kırılabilirlik üzerindeki etkisi, dünya çapında bilgi akışı ve küresel enflasyondaki düşüş en başta sayılabilecek olanlardır (Nissanke ve Thorbecke, 2000, s. 1342).

Küreselleşme aynı zamanda son derece politik bir olgudur. Ulusötesi sermaye kurumları ulus devletler ve gittikçe birbirine bağımlı bir dünyada tutarlılık ve düzen getirmekle görevli uluslararası kurumlar arasındaki karmaşık müzakereler ve etkileşimlerle şekillenir. Ekonomi, çokuluslu şirketler, hükümetler, Birleşmiş Milletler Örgütleri, Dünya Ticaret Örgütü veya Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu gibi uluslararası finansal kurumlar bireysel ve kolektif aktörlerin eylemleri ve seçimlerinin dışında bir hareket alanına sahip değildir (Guttal, 2007, s. 526).

Ekonomik küreselleşme, son yıllarda dünya ekonomisini karakterize eden uluslararası ticaret ve sermaye akımlarının önemli ölçüde genişlemesi anlamına gelmektedir. Hemen hemen her ülkede, insanlar giderek daha fazla mal ithal etmekte ve uluslararası operasyonları olan şirketler adına çalışmaktadır. Sonuç olarak, ekonomik küreselleşme yalnızca insanlara sunulan mal ve hizmet çeşitlerini değil, aynı zamanda işleri, gelirleri ve fırsatları da etkilemiştir (Rassekh ve Speir, 2010, s. 30).

Son yıllarda küresel yoksulluk sorunuyla mücadelede önemli gelişmeler olduğunu gösteren eğilimler de vardır. Göreceli olarak, 1990 ve 2015 yılları arasındaki aşırı yoksulluğu yarıya indirmek şeklindeki temel Binyıl Kalkınma Hedefine ulaşılmıştır. Gelişmekte olan bölgelerde, aşırı yoksulluktaki insanlar nüfusun yüzde 14’ünü oluştururken, en son rakamlar ve tahminler hala iki milyardan fazla insanın günde ortalama 2 doların altında yaşadığını ve

yoksulluğu ölçmek için kullanılan bir kıstas olduğunu göstermektedir (World Bank, 2018, s. 14).

- En son tahminlere göre, 1990 yılında dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 36'sı, 2013 yılında ise yüzde 11'i yoksulluk sınırının altında yaşamakta iken 2015 yılında yüzde 10'dan daha az bir kesimi günde 1.90 \$ ile yaşamını sürdürmüştür.
- 1990 yılında 1,1 milyar insan aşırı yoksulluk içinde yaşıyorken, 2015 yılında 736 milyon insan günde 1,90 doların altında yaşamını sürdürmüştür.
- Yoksulluk oranları tüm bölgelerde düşmekle birlikte ilerleme düzensizdir:
- İki bölge, yani Doğu Asya ve Pasifik (47 milyon aşırı yoksul) ile Avrupa ve Orta Asya (7 milyon), aşırı yoksulluğu 2030 hedefine ulaştırarak yüzde 3'ün altına düşürmüştür.
- Aşırı yoksulların yarısından fazlası Sahraaltı Afrika'da yaşamaktadır. Aslında, bölgedeki yoksulların sayısı 9 milyon artarken, 413 milyon insan 2015 yılında günde 1.90 dolardan az bir gelirle yaşamak zorunda kalmıştır. Eğer eğilim devam ederse 2030 yılında, her 10 aşırı yoksuldan yaklaşık 9'u Sahraaltı Afrika'da yaşayacaktır.
- Küresel yoksulların çoğunluğu kırsal alanlarda yaşamakta, zayıf eğitim görmekte, tarım sektöründe çalışmakta ve 18 yaşın altında bulunmaktadır (World Bank, 2018, s. 14).

Aşırı yoksulluğu sona erdirme işi bitmediği gibi birçok zorluk da devam etmektedir. En son tahminler, dünyanın 2030 yılına kadar aşırı yoksulluğu ortadan kaldıramayacağı göstermektedir. Bunun nedeni, aşırı yoksulluk içinde yaşayanlara ulaşmadaki zorluktur. Bu yüzden milyonlarca insan için iyi okullara, sağlık hizmetlerine, elektriğe, temiz suya ve diğer kritik hizmetlere erişim, çoğu zaman sosyoekonomik durum, cinsiyet, etnik köken ve coğrafyadan dolayı belirsizdir. Üstelik yoksulluktan kurtulabilenler için ilerleme genellikle zordur: Ekonomik krizler, gıda güvensizliği ve iklim değişikliği yoksulluktan kesin kurtuluşu tehdit etmektedir (World Bank, 2018, s. 10).

Torado ve Smith'in de (2006) belirttiği gibi, XXI. yüzyılın en önemli sorunu yoksulluğun ortadan kaldırılmasıdır ve bu konuya uluslararası toplum, hükümetler ve yardım kuruluşları daha önce benzeri görülmemiş bir ilgi göstermeye devam edecektir (Todaro ve Smith, 2006, s. 22). Bu yüzden birçok kurum yoksulluğun azaltılmasına öncelik veren politika belgeleri hazırlamıştır. Ulusal düzeyde, birçok ülke yoksullukla mücadelede bağışçı desteğini talep etmek için hazırlanan planlar kapsamında Yoksulluğu Azaltma Strateji Belgeleri (PRSP'ler) geliştirmiştir. Bu belgeler uluslararası düzeyde, hükümetlerin ve yardım kuruluşlarının yoksulluğun ortadan kaldırılması nihai hedefine doğru ilerlemeyi ölçebilecekleri küresel hedefler sunmaktadır Binyıl Kalkınma Hedefleri öz itibarıyla, 2015 yılına kadar yoksulluk içinde yaşayan insanların azaltılması ihtiyacını vurgulamaktadır. Açıkça anlaşılacağı üzere, neoliberal politikalara dayalı reformlar daha yüksek ekonomik dengesizliğe yol açmaktadır (CPRC, 2004). Bu nedenle, sorunla mücadelede çok daha yeni ve radikal tedbirlerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Yerel Yönetimlerin Yoksullukla Mücadele Etmesinin Nedenleri

Yoksulluk ile yerel yönetim faaliyeti arasındaki ilişki, âdem-i merkezîyetçi yönetim anlayışının geliştiği günümüzde önemli bir hale gelmiştir. Yerel yönetimler yoksulluğun yerelleşmesi neticesinde kentsel yoksulluk kavramıyla tanışmıştır. Yerel yönetimler ülke genelinde yoksulluk konusuyla yakından ilgilenmektedir. Bunun birinci nedeni, belediyelerin ilçe, büyükşehir ve metropol olmayan daha küçük ve merkezden fark edilmesi çok daha güç bölgeleri kapsamasıdır. İkincisi ise kırsal kesimlerin tarihsel olarak daha yüksek yoksulluk oranlarına sahip olmasıdır. Kentlerde yaşayan yeni yoksullarla birlikte yerel yönetimler konuyla yakından ilgilenmek zorunda kalmış ve kentsel yoksullukla mücadelede yerel yönetimler zamanla temel araç haline gelmiştir (Batal, 2016, s. 309).

Yoksulluk kavramının yerelleşmesi son elli yıla dayanan kentlere yönelik yaşanan yoğun göç hareketleri neticesinde ortaya çıkmıştır (Batal, 2016, s. 302). Özellikle yerel yönetimler, yoksullukla mücadele konusunda muazzam bir potansiyele sahiptir. Ancak önceliklerini belirlemek, stratejileri tanımlamak ve ardından harekete geçmek başarılı olmak için bir zorunluktur. Son yirmi yılda birçok ülkede, yoksullukla mücadele konusunda yerel yönetimlere bir hayli yetki verilmiştir. Ülke çapında yerelleşmeye yönelişin bir parçası

olarak, yerel yönetimler ekonomik kalkınmada, sosyal hizmetlerin ve kamu hizmetlerinin sağlanmasında gittikçe daha fazla sorumluluk üstlenmektedirler (Lobao ve Kraybill, 2009, s. 423).

Yoksullukla mücadelede hizmet sunum standartlarını, normlarını ve yerel yönetimlerin yerel altyapı çalışmalarını planlamalarına, tasarlama ve uygulamalarına yardımcı olmak için uygun kuralların geliştirilmesinde önemli çaba sarf edilmiştir. Bununla birlikte, yerel kaynak bazlı çalışmaların getirilmesi ek teknik bilgi birikimi de gerektirmektedir (ILO, 2018, s. 7).

Yerel yönetimler, merkezi yönetime göre dinamik ve girişimci bir yapıya sahiplerdir (Batal, 2016, s. 308). Yerel bir hükümetin yoksullukla mücadeleye yönelik kapsamı, âdemi merkezîyetçilik politikaları, mevcut kaynakları ve bu kaynakları kullanmak için aldığı kararların sağladığı yasal çerçeve ile şekillenir. Bu açıdan yoksulluğa neden olan faktörlerin, eylemler için bir strateji belirleme konusunda yerel yönetimlerden gerçekten etkilenip etkilenmediğini belirlemek önemlidir.

Yerel yönetimlerin yoksulluğun önlenmesinde atabilecekleri dört adım vardır:

- Yerel kesimdeki yoksulluğu anlamak
- Yoksullarla iletişim kurmak ve koordine etmek
- Yoksullara yarar sağlayacak eylemlerde bulunmak
- Refahın farklı yönleri arasında bir denge kurmak

Yerel Kesimdeki Yoksulluğu Anlamak

Yerel yönetimler kendi bölgelerinde yoksulluğun niteliğini anlamak için aşağıdaki soruları cevaplamaya ihtiyaç duymaktadır:

- Kimler yoksuldur ve nerede toplanmışlardır?
- Bölgedeki hakim yoksulluk tipinin özellikleri nelerdir?
- Yoksulluğun algılanmasındaki yerel farklılıklar nelerdir?
- Yoksulluğun sebepleri ve koşulları nelerdir?

- Yoksulların farklı gruplarının öncelikleri nelerdir?
- Yoksulların şu andaki geçim kaynakları veya başa çıkma stratejileri nelerdir?
- Bölge genelindeki yoksulluğu azaltma çabaları ne kadar iyi çalışıyor?

Yoksulluğu anlamak, yoksulları ve kalkınma faaliyetlerinin onlara nasıl yardımcı olabileceğini öğrenmeyi gerektirir. Aynı zamanda, yoksulluk koşullarının nasıl değiştiğini anlamak demektir. Yerel yönetimlerin anlayışlarını güncel tutmak için bu soruların zaman zaman ele alınması gerekir. Yoksul haneler genellikle riskleri dengelemek için çeşitli geçim kaynakları bulmakta ve sürdürmekte uzmandır. Bu nedenle, kalkınma müdahaleleri bu bireylerin hayatta kalma stratejilerini baltalamama ve onları dış yardım ve desteklere bağımlı bireylere dönüştürmemeye özen göstermelidir. Yoksulluk hakkında bilgi toplamak genel ve sürekli bir izleme ve değerlendirme programının bir parçası olabilir (Carter,2006, s. 180).

Yoksullarla İletişim Kurmak ve Koordine Etmek

Yerel yönetimlerin yoksullukla mücadele konusunda karşılaştıkları en büyük zorluklardan biri, yoksullarla iletişim, etkileşim ve eşgüdüm sağlamaktır. Birçok yerde, yoksullar, yerel politikada çok az etki sahibidir, erişilemeyen bölgelerde yaşamaktadır veya etnik köken, sınıf veya cinsiyet temelinde önyargı ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Ancak, yoksulların yeteneklerini geliştirmek ve daha sonra ekonomik ve politik kazanımlar elde etmek için güçlü bir temel oluşturulabilir. İletişimin ve eşgüdümün iyileştirilmesi, yerel yönetimlerin ve yoksulların birlikte harekete geçmek için karşılıklı anlayışı ve yapıcı katılımı geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Yerel yönetimler yoksul insanların önceliklerini daha iyi anlamak için onlarla doğrudan temaslarını açık tartışmalar şeklinde tekrar tekrar yapmalıdır. İyi iletişim neredeyse zorunlu olarak, yoksulları evlerinde ve tarlalarında ziyaret etme taahhüdü gerektirir. İnsanlar görüşlerini ifade etmeye kendi ortamlarında bir devlet dairesinden daha istekli olabilirler. Yoksulların günlük yaşamlarını sürdürdüğü yerlerdeki fiziksel varlık, yetkililerin, yoksulların yaşadıklarına ilk elden şahit olmalarına yardımcı olur.

Yoksulların farklı gruplarının katılımını ve temsilini güçlendirmeye

yönelik tedbirler ve onlara karşı hesap verebilirlik, devletin karar vermesinde yoksulların görüşlerini desteklemek için gereklidir. Bu tür önlemlere örnek olarak, toplantıları yoksullar için daha erişilebilir yerlerde yürütmek, kararlarda pay sahibi olmalarını sağlamak veya insanların fikirlerini dile getirmeye davet edildiklerini bildirmek gibi basit eylemler bile sayılabilir. Yerel yönetimler daha sonra alınacak önlemleri geliştirmek için yoksullarla birlikte daha iyi çalışabilir (Carter ve Barrett, 2006, s. 180).

Kadınların, çocukların, yaşlıların ve özellikle göz ardı edilip marjinalize edilme riski altında olan bazı etnik grupların ihtiyaçlarını ele almak için büyük çaba gösterilmelidir. Aynı zamanda, dezavantajlı kişilerin damgalanmamasına veya güçsüzleştirilmemesine dikkat edilmelidir. Aksi takdirde bu durum onları daimi olarak “*yoksul*” bir kategoriye sokar. Buna karşılık, yoksulluğun azaltılması müdahaleleri, bir grubun diğerine, örneğin erkeklerin kadınlara ya da diğer gruplara göre bir üstünlük politikası olarak algılanıyorsa, yoksul alt gruplar arasında olumsuz dinamikleri tetikleyebilir.

Yoksullara Fayda Sağlayacak Eylemlerde Bulunmak

Yerel yönetimler verdikleri kararlarla yoksulluğu etkileyebilir. Yoksullara daha duyarlı olma fırsatları, her yıl planlama ve bütçe tahsis sürecinde ve kararların nasıl uygulandığına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Fırsatlar da beklenmedik şekilde ortaya çıkabilir. Yerel yönetimler düzenli bilgi topluyorsa ve seçmenlerini dinliyorsa, yapılması gereken eylemlerin daha fazla farkında olacaklardır. Etkinlik, fırsat sunarken hızlıca tepki vermeyi de gerektirir (Jütting, Mc Donnell ve Osterrieder, 2004, s. 5).

Yerel yönetimler, insanların kendi yeteneklerini ve varlıklarını en iyi şekilde kullanmak için özgürlükler ve fırsatlar sunan ortamlar oluşturabilir. Destek sağlayabilir, paydaşlar arasında işbirliğini kolaylaştırabilir ve kırılganlığı azaltabilir. Bununla birlikte, aynı zamanda, yerel yönetimler refahın sürdürülebilir bir şekilde iyileştirilmesini de hedeflemelidir.

Yoksul insanların ihtiyaçlarına cevap verebilmek için, yerel yönetimlerin yoksulluğu azaltma politikalarında sürdürülebilirliği bir öncelik haline getirmesi ve aldıkları kararların bölgedeki insanların refahını nasıl etkilediğinin farkında olması gerekir. Yoksulluğun azaltılması politikaları belli kesimlerin piyasa menfaatleriyle ters düşebilir. Dolayısıyla, bu tür büyük bir endişe

yaratmamaya çalışılmalıdır. Bütün bu ilkeler eşit derecede önemlidir. Örneğin, orman kaynaklarının hasadının sürdürülebilir olmayan bir şekilde arttırılması, insanlara kısa vadede daha fazla nakit servet kazandırabilir, ancak bu gelir kaynağı ortadan kalktığında ve daha fazla kazanma imkânı olmadığı onları riske sokar. Örneğin, yiyecek veya barınma yardımı yoluyla kırılabilirliği azaltmayı amaçlamak, sürdürülebilirlik ve yeni fırsatlar yaratma açılarından ele alınmadıkça, kronik yoksulluğu azaltmayacaktır.

Yerel yönetimlerce yapılan bazı eylemler, yoksullar için daha yüksek getiri sağlamaktadır. Bazı gelişmekte olan ülkelerde yerel yönetimler tarafından desteklenen sağlık ve eğitim hizmetleri, yoksulların haklarının tanınması, altyapının geliştirilmesi, işlere erişim ve istihdam fırsatları ve yerel yönetim ile iletişimin geliştirilmesi gibi politikalar yoksullara en yüksek faydayı sağlamaktadır.

Birçok yerde, yerel yönetimler yoksulluğu azaltmak için yerel kaynakları etkin kullanma fırsatı sağlamaktadır. Yerel yönetimler, yoksulluğu azaltmak için değerli kaynakları desteklemelidir. Bunu doğrudan yerel ekonomik kalkınma politikaları yoluyla yapabilirler. Yerel yönetimlerin kaynakları kullanma konusunda doğrudan bir yetkisi olmasa bile, kırsal kesimde yaşayan insanların savunucusu olarak görev yapabilir ve diğer devlet kurumlarıyla ilişkilerinde onlara yardım edebilir. Örneğin, yoksul bölgelerden gelen bir talep karşısında sorumlu yetkililerinin, yerel bir kamu kurumu tarafından yapılan bir toplantıya cevap vermesi daha etkili olacaktır. Ekonomik gelişme ve doğal kaynakların yönetimi faaliyetlerinin yoksulluğu azaltma hedefleriyle tutarlı olmasına özen gösterilmelidir. Yoksulların yararına yönetilebilecek bazı yollar arasında doğal kaynaklara erişimlerinin ve kontrol edilmelerinin sağlanması, yoksulların hakları konusunda eğitilmesi ve pazarın gelişmesini desteklemesi yer almaktadır (Jütting ve ark., 2004, s. 12).

Düzenleyici bir bakış açısıyla, yerel yönetimler tarımsal faaliyetler yoluyla istihdam sağlayabilir. Ayrıca yerel yönetimler ekonomik kalkınma yoluyla yoksulluğu azaltmaya yönelik düzenlemeleri ve çevre sektörler arasındaki düzenlemeleri koordine etmek için lobi yapabilir. Yerel yönetimler, yoksulların ihtiyaç ve tercihlerine uygun politika seçimlerini destekleyebilir (Carter ve Barrett, 2006, s. 190).

Refahın Farklı Yönleri Arasında Bir Denge Kurmak

Yerel yönetimler, yoksulluğun birçok farklı yönünü etkileyebilir. Doğal, ekonomik, sosyal ve politik alanlarda ve insanların refahını etkileyen temel koşullar arasında denge kurabilirler. Birçok ülkede yürütülen politikalar yerel yönetimlerin bu farklı alanlarda refahı nasıl etkileyebileceğine dair bazı örnekler sunmaktadır. Birçok yerel yönetim ekonomik kalkınmaya odaklanmak için diğer boyutlara daha az dikkat edebilmektedir. Bunun sebebi, diğer boyutların daha hassas veya daha az görünür olabilmesi ve onlarla nasıl başa çıkılacağı hakkında daha az bilgi sahibi olunmasıdır. Bununla birlikte, sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için tüm kaynakların harekete geçirilmesi zorunludur.

Yerel yönetimlerin yeni oluşturulduğu yerlerde, âdemi merkezîyetçiliğin yoksullara fayda sağlayabileceği ve refahı artırabileceğine dair olumlu işaretler vardır. Bu açıdan ihtiyacı olanlara daha yakın olmak, onları dinlemek ve gelişmekte olan ortaklar olarak görmek ilk adımdır. Ayrıca, yerel yönetimlerin kapasitesini ve profesyonelliğini arttırmanın yanı sıra sürdürülebilirliği tüm alanlarda refahı ele almak ve mekanizmaları geliştirmek için çaba sarf edilmelidir (Batterbury ve Fernando, 2006, s. 1852).

Yoksulluğu Azaltılırken Yerel Kalkınmayı Sağlamak

Günümüzde yoksulluğun azaltılması “kıt kaynakların yoksullar üzerinde en büyük etkiye sahip olması ve yoksunluk ve kırılabilirlik seviyelerinin azaltılması muhtemel olan faaliyetlere tahsis edilmesini sağlayacak uygun yöntemlerin tasarlanması, uygulanması ve hedeflenmesi” olarak tanımlanmaktadır. Bunu başarmaya yönelik yaklaşımlar, gelişmenin karmaşıklığına dair derinlemesine anlayışa yanıt olarak son 50 yılda gelişmiştir. 1960’lı yıllarda bu yaklaşımların birçoğu, fiziksel sermaye altyapısına yapılan büyük yatırımları birincil kalkınma aracı olarak görmüştür. 1970’lerde giderek yaygınlaşan farkındalık düzeyi, fiziksel sermayenin yeterli olmadığını ve en azından sağlık ve eğitim sektörlerinin önemini ortaya koymuştur. Dünya Bankası (1990) bu anlayışı dile getirmiş ve sağlık ve eğitim alanındaki iyileştirmelerin sadece kendi başlarına değil, aynı zamanda yoksul insanların gelirlerindeki büyümeyi de teşvik etmesi nedeniyle önemli olduğunu savunmuştur. Dünya Bankası (1990) bu konuda iki aşamalı bir strateji önermiştir. Bunlar altyapıdaki ekonomik açıklık ve yatırım yoluyla emek yoğun büyümenin teşvik edilmesi ve sağlık ve eğitimdeki yoksul insanlara temel hizmetler sağlanmasıdır.

Yoksulluğu azaltma çabaları birey, toplum ve ulusal düzeyde gerçekleşir. Son zamanlarda, Yoksulluğu Azaltma Stratejileri birçok ülkede yoksulluğu azaltma planları olarak kabul edilmiştir. Yoksulluğu Azaltma Strateji Belgesi programlarının temelini oluşturan ilkeler, bu tür stratejilerin sürdürülebilir olması için nelerin mevcut bulunması gerektiğini göstermektedir (World Bank, 2003, s. 11-13):

- Formülasyon, uygulama ve sonuçlara dayalı ilerleme ve izleme için geniş tabanlı katılımcı süreçlere dayanan, ülke merkezli kararlar,
- Sonuç odaklı, yoksulun yararına olacak sonuçlara odaklanma,
- Yoksulluğun sebeplerinin çok boyutlu doğasını ve onu azaltmaya yönelik tedbirleri ele alma
- Ortaklık odaklı, kalkınma stratejilerinin (iki taraflı, çok taraflı, hükümet dışı) ülke stratejilerini desteklemeye aktif ve koordineli katılımı için bir temel oluşturmak ve,
- Yoksulluğun azaltılması için orta ve uzun vadeli bir perspektife dayanan stratejileri uygulama.

Her ne kadar ekonomik kalkınma araştırmacıları uzun zamandır yerel yoksulluk ve diğer ekonomik sıkıntıları yerel yönetim faaliyetlerinin belirleyicisi olarak görse de son zamanlarda bu ilişkinin önemini ve anlamını sorgulamaktadırlar. Özellikle diğer topluluk ve devlet faktörlerinin, yoksulluğun etkilerini geçersiz kılma derecesi ve yoksulluğun kendi faaliyetlerini sınırlama konusundaki çalışma şekli tartışmalıdır. Bazı analistler, ekonomik sıkıntıların yerel yönetim faaliyetlerini doğrudan etkilediğini varsayma konusunda araştırmaların aşırı belirleyici olduğunu ve işsizlik gibi sorunların daha az yer aldığını iddia etmektedirler (Goetz, 1994, s. 88).

Yerel Yönetimlerin Yoksulluğa Yönelik Artan Sorumlulukları

Yerel yönetimlerin, yoksullukla mücadeleye ilgi göstermelerinin birçok nedeni vardır. Bu nedenler yoksulların demokratik katılım bilincinin geliştirilmesi, bazı kamu hizmetlerinin daha kolay ve pratik sunulabilmesi, merkezi yönetimden kaynaklanan eksikliklerin giderilmesi ve yoksullukla ilgili bilgi ve bilinç düzeyinin artırılması şeklinde sınıflandırılabilir (Önen,

2010, s. 68). Birçok ülkede yerel yoksulluğu azaltma görevi belediye ve ilçe hükümetlerine verilmiştir. Merkezi hükümet yerel yönetimlere kentsel yoksullara sosyal güvenlik sağlama konusunda sübvansiyon sağlamaktadır (Wang, 2004, s. 9). Yerel yönetimlerin yoksullukla mücadelede yönelik kapsamı, âdemi merkeziyetçi politikalar, mevcut kaynakları ve bu kaynakları kullanmak için aldığı kararların sağladığı yasal çerçeve ile şekillenir. Yoksulluğa neden olan faktörlerin, eylemler için bir strateji belirleme konusunda yerel yönetimlerden gerçekten etkilenip etkilenmediğini belirlemek önemlidir (Yan, 2018, s. 467).

Büyük şehirlerdeki yoksullar daha büyük sağlık ve çevresel tehlikelerden kaynaklanan tehditlerle karşı karşıya kalmaktadır. Yoksullar ayrıca yetersiz konut, sağlıksız temizlik koşulları, kirli içme suyu ve diğer temel hizmetlerin yetersizliği ile de karşı karşıya kalmaktadır. Birçok yoksul birey, çevresel bozulmaya daha yatkın marjinal bölgelerde yaşamaktadır. 2030 yılına kadar 9,7 milyara ulaşması beklenen dünya nüfusunun %90'ının şehirlerde yaşayacağı tahmin edilmektedir. Halihazırda kentsel nüfusun büyük bir kısmı, sağlık ve yaşamı tehdit edici koşullar ile gittikçe çürüten bir kentsel ortamda yaşamaktadır. Şu anda bile en az 250 milyon kişinin güvenli ve sağlıklı suya erişimi yoktur (Wichmann,1995, s. 3).

Yerel yönetimleri yoksullukla mücadelede yönlendiren ya da bu sorunun giderilmesinde yerel yönetimleri öne çıkaran temel ilkelerin başında “özerklik”, “yerinden yönetim”, “yönetişim” ve “hizmette yerellik” ilkelerinin geldiği söylenebilir. Bu ilkeler sayesinde yerel yönetimler, yoksulluğa karşı kendilerini daha çok sorumlu ve duyarlı hissederlerken, aynı zamanda yoksul ve yardıma muhtaç yerel halka karşı daha etkili ve kalıcı politikalar aracılığıyla mücadelelerini daha etkili hale getirebilmektedirler (Önen, 2010, s. 71). Belediyelerin âdemi merkeziyetten yararlanma kabiliyetleri doğrudan, kurumsal düzenlemelere ve finansal desteğe ulaşabilme kapasitelerine bağlıdır. Bu, stratejik uygulama belirleme, çoklu finansman kaynaklarına dokunma, kaynakları kullanma ve program uygulama ve işletiminde genel tutarlılığı sağlamak için yatırım fonlarının akışını koordine etme kapasitesi anlamına gelir.

Küresel ekonomi kentleşmeyi büyük bir hızla tetiklemektedir. Yoksulluk ve çevresel düşüş döngüsü, hızlı bir ekonomik büyüme ve altyapı boşluklarının kapatılmasını gerektirmektedir. Gündem 21'in politika girişimleri yerel şehir düzeyinde gerçekleşmekte ve politikalar insanları doğrudan

etkilemektedir. Gündem 21'in gelecekteki başarısı, yerel inisiyatiflere bağlı olacaktır. Sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için yönetim yaklaşımlarının değişmesi gerekebilir. Yoksullar seslerini daha fazla duyuracak, daha fazla görünür olacaktır. Kritik yönetim alanları arasında atık yönetimi, kirlilik kontrolü, trafik, ulaşım, enerji, ekonomik gelişme ve iş yaratma yer almaktadır. Toplum, öncelikleri belirlemeye katılabilmelidir. Gündem 21 planlama girişimlerine yaklaşık 1500 yerel makam katılmaktadır. Brezilya'nın Curitiba kenti, şehirlerin toplum sorunlarını nasıl çözebileceğine bir örnektir (Wichmann,1995, s. 3).

Yerelleşme ile ilgili araştırmaların yoksul ve yerel yönetim faaliyetleri için çeşitli etkileri bulunmaktadır. İlk olarak, yoksulluk, merkezi olmayan bir ortamda güçlendirilmiş ve devlet faaliyetlerini doğrudan etkilemesi gereken yapısal bir eşitsizliktir. Yoksulluğun beslendiği ana mekanizma, vatandaşların ihtiyaçları pahasına olsa bile ticari büyüme için baskı oluşturmaktır. İkincisi, yerellerin ekonomik büyümesi ve yeniden dağıtma faaliyetleri arasında bir denge olmalıdır. Ekonomik kalkınma faaliyetlerine yüksek oranda dâhil olan ülkeler yoksul haneler ve dezavantajlı nüfus için daha az hizmet sunabilir. Üçüncüsü, ticari etkiler, büyüme yaratma baskısı altında olan daha yoksul kentlerde daha hissedilir olmalıdır (Lobao ve Kraybill, 2009, s. 420).

Yoksullukla Mücadelede Merkezi/Yerel Yönetim İşbirliği

Geçtiğimiz yıllarda yoksulluğun azaltılması konusunda belirgin ilerleme kaydedilmiştir. Dünya, 1990'daki yoksulluk oranını 2015'e göre yarı yarıya azaltmak şeklindeki Binyıl Gelişme Hedeflerine ulaşmıştır. Yoksulluğu azaltma konusunda kaydedilen ilerlemeye rağmen, küresel olarak aşırı yoksulluk içinde yaşayan insan sayısı kabul edilemez bir şekilde yüksektir. Küresel büyüme tahminleri göz önüne alındığında, yoksulluğun azaltılması, 2030 yılına kadar aşırı yoksulluğa son verme hedefine ulaşmak için yeterince hızlı görünmemektedir.

Hükümetlerin özel sektöre, bakanlıklara ve yerel yönetimlere, emek yoğun temelli işlerin etkin biçimde planlanması, tasarlanması ve uygulanmasında yardımcı olmak için kılavuzlar sağlamada önemli bir rolü vardır. Ancak, altyapı işlerinin uygulanması öncelikle özel sektör tarafından gerçekleştirilmektedir. Yoğun emek gerektiren yöntemlerin kullanımına ilişkin şartlar sözleşme koşullarında ve iş şartnamelerinde belirtilmelidir. Bu açıdan kapasite geliştirme de bir zorluktur. Yerel yönetimler, kırsal kesimdeki

yoksulluğu azaltmak için stratejik bir konumdadır. Yerel yönetimler, kendi bölgelerindeki yoksulluğun kendine özgü doğasını ve bunun azaltılması için ilgili olanakları daha iyi anlayabilirler. Yoksulları doğrudan dinlemek ve onlarla çalışmak için daha fazla fırsata sahiptirler. Çünkü yerel yönetimler genellikle kendi bölgelerindeki diğer kalkınma faaliyetlerini koordine etmekten sorumlu yerel otoritedir.

Âdemi merkeziyetçiliğe ve yerel ekonomik kalkınmaya yönelik geniş yazın, yoksulluğun geleneksel ticari faaliyetlerinin, alternatif ekonomik kalkınma faaliyetlerinin ve haneleri destekleyen hizmetlerin kullanımı üzerinde farklı bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir (Sullivan, 2002, s. 118). Merkezi hükümet, sektör politika ve stratejilerinin, standartların, normların ve kılavuzların geliştirilmesi ve fonların yönlendirilmesi yoluyla altyapının geliştirilmesini etkiler ve destekler. Bu eşgüdümün başarılı örneklerinden birini sunan Endonezya, 2001 yılında bir âdemi merkeziyet süreci başlatmış ve yerel altyapı geliştirme sorumluluklarını yerel makamlara devretmiştir. Bu seviyelerde gerekli kapasiteler genellikle henüz yeterince geliştirilmemiştir ve bu durum ülkedeki altyapının durumunu etkilemektedir. Etkin ve hesap verebilir bir idari ve finansal yönetim için gerekli temel sistemler ile katılımcı planlama ve gözetim için modellerin geliştirilmesine öncelik verilmiştir. Bu kapsamda, yerel yönetim modelleri tanıtılmış ve farklı sektörlerde teknik beceriler güçlendirilmiştir. Bununla birlikte, kapasite geliştirme konusu da öncelikli bir alan olmaya devam etmektedir (ILO, 2008, s. 3).

Bu konuda yapılan çalışmalarda dikkat edilen nokta yerel yönetim kapasitesinin etkinliğinin yoksullukla mücadelede önemli bir belirleyici olduğu yönündedir. Bu, yerel yönetimlerin, yoksulluğun ve diğer yapısal eşitsizliklerin etkilerini geçersiz kılabilecek yerel kontrol altında bir dereceye kadar kaynaklara sahip olduğunu savunan son yerel ekonomik kalkınma yazınına desteklemektedir (Barrett, 2005, s. 47).

Yoksullukla mücadele etmek için yasal yetkiye sahip bir yerel yönetimin etkili olamamasının birçok nedeni vardır. Hükümet birbiriyle rekabet halindeki çıkarlar, önyargılar veya yolsuzluk gibi nedenlerle siyasi iradeden yoksun olabilir ve sonuç olarak karar verirken yoksulluğun azaltılmasına öncelik vermeyebilir. Hükümetin kaynakları veya personeli yetersizse veya eylem maliyetleri çok yüksekse, etkili davranma kabiliyetinden yoksun olabilir. Genellikle hükümetler yerel yoksulluk hakkında bilgi sahibi

değildir. Örneğin, yoksulların nerede olduğunu ya da neden yoksul olduklarını bilemeyebilir. Benzer şekilde, yoksulluk hakkında bilgi mevcut olsa bile, yerel yönetim cevap verecek bilgi veya tasarım stratejilerini sentezleme yeteneğinden yoksun olabilir (Narayan ve Petesch, 2002, s. 23).

Bazı durumlarda, yerel yönetim yoksulluğu potansiyel olarak ele alabilir, ancak âdemi merkezîyetçilik politikaları veya ilgili reformlar, yerel yönetimin harekete geçmesi için gerekli şartları veya koşulları sağlamaz. Örneğin, yerel yönetim, mülkiyet haklarıyla ilgili ihtilafları çözmek için topluluklara yardım etme konusunda ilgi gösterebilir veya orman yönetiminin iyileştirilmesine yardımcı olmak için ayrıntılı bilgiye sahip olabilir, ancak orman kaynakları konusunda yetkisi olmadığı için hareket edemez. Devlet kurumları için fon belirleyen yasal çerçeveler vergilerden elde edilen fonları diğer hükümet düzeylerine yönlendirebilir. Böylece yerel yönetimlerin sürdürülebilir orman yönetimini veya hakların eşit şekilde dağıtılmasını teşvik etmede kazanılmış bir çıkarı yoktur. (Jütting vd., 2004, s. 6).

Yerel yönetim politikalarına sıklıkla atıfta bulunulmakla birlikte, reformların genellikle yerel yönetimler üzerinde doğrudan etkiye sahip olabilecek daha büyük politika değişikliği paketleri ürettiği de bir gerçektir. Ulusal rejimlerdeki değişiklikler ve siyasi katılım, ifade özgürlüğü, pazarlar, toprak veya ormancılıktaki reformlar genel olarak âdemi merkezîyetçiliğe eşlik eder. Yerel yönetimler için mümkün olan her türlü eylemi anlamak için bu politika kümelerinin anlaşılması önemlidir. Ne yazık ki, yeni politikaların etkileri genellikle belirsizdir ve nasıl çalışacaklarını ve boşlukların nerede kalacağını belirlemek için zaman gerektirir. Yerel yönetimlerin yasal zorunlulukları olmadığı durumlarda, yargı yetkisine sahip diğer kurumlarla işbirliği yapmaları, politika reformunu desteklemeleri veya sivil toplum kurumları için bir rolü teşvik etmeleri gerekebilir (Önen, 2010b, s. 176).

Yerel yönetimlerin güçlü yetkilere sahip olduğu yerlerde, derhal ve doğrudan harekete geçilebilir. Bu konuda zorunluluğu olmayan ancak yoksullukla mücadele potansiyeline sahip ve daha fazla yetkisi olan diğer gruplarla işbirliği yapılabilir. Yerel yönetimlerin belirli yoksulluk nedenlerini etkileyemeyeceği durumlarda, bu nedenlerin etkilerini hazırlamak veya azaltmak en uygun strateji olabilir. Ancak merkezi olmayan sistemlerin tasarımına rağmen, birçok yoksulluk nedeni yerel yönetimin kontrolü dışındadır. Örnekler arasında doğal

afetler, bozulmuş kaynaklar veya uluslararası piyasalar tarafından belirlenen fiyatlar akla ilk gelenlerdir. Bu gibi durumlarda, yerel yönetimin nedenleri doğrudan etkileyemediği açıksa en azından olumsuz etkileri hafifletmek için eylemlere odaklanmalıdır. Yerel yönetimlerin yardım için dış organlara başvurmaları, alternatif ekonomik stratejiler aramaları veya kayıplar için tazminat talep etmeleri de muhtemel gereklilikler arasında sayılabilir.

Sonuç ve Öneriler

Yoksulluğun tanımlanması ve ölçülmesi sorunu, soruna katkıda bulunan farklı faktörler nedeniyle son derece karmaşıktır. Dolayısıyla sorun ekonomik büyümeden daha fazlasını gerektirir. Güçlü ekonomilere sahip “gelişmiş” ülkelerde, hala hayatta kalmak için mücadele eden önemli sayıda insan vardır. Refahı ve yoksulluğu anlamak, yoksulluğu azaltmanın ilk adımıdır. Yoksulluğun nedenlerini, yoksulluğu azaltma hedeflerini ve yapılması gerekenlerin kapsamını belirlemek için anlamlı tanımlar önemlidir. Yerel yönetimler, yerel düzeyde doğru kararlar almalarına yardımcı olacak refah ve yoksulluk kavramlarına ihtiyaç duyarlar. Bu kavramlar, merkezi ve yerel yönetimlerin yoksulluk ve refah arasındaki ilişkiyi daha net anlaması için bir başlangıç oluşturabilir.

Yoksulluk, dünyanın her yerindeki hükümetlerin gündemini işgal etmektedir. Ortaklıklar, katılımcı süreçler ve yerel paydaşlar arasındaki işbirliği, gözden geçirilen yeni girişimlerin temel özellikleridir. Yoksullukla yerel düzeyde mücadele etmede son dönemlerdeki en yaygın eğilimlerden biri, genellikle gecekondü bölgelerinde kümelenmiş yoksul bireylerin yaşam düzeylerini iyileştirmek için yeni programların geliştirilmesidir. Bu programlar geleneksel doğrudan nakit desteklerinin çok daha ötesindedir. Daha çok sosyal içerme politikaları olarak adlandırılmaları daha uygundur. Nitekim yoksulluğun sadece maddi gelir eksikliği demek olmadığı, doğrudan doğruya bireylerin refah düzeylerindeki ve haklarındaki eksilme anlamına geldiği artık kesin olarak anlaşılmıştır.

Kesin olarak anlaşılan bir diğer nokta ise merkezi hükümetlerin eskiden olduğu gibi yoksullukla tek başlarına mücadele etmesinin artık neredeyse imkansız olduğudur. Bu nedenle, merkezi-yerel yönetim, özel sektör, ulusüstü örgütler, sivil toplum örgütleri gibi çok sayıda aktörün bir arada ve birbirini tamamlar nitelikte yoksullukla topyekûn

mücadele etmesi kesin bir gerekliliktir. Ancak, bu tür ortaklıklar savunmasızdır. Ortaklardan birinin veya birisinin çıkarları değiştiğinde, tüm ortaklık çözülebilir ve siyasi destek ve kaynaklardan yoksun bırakılan mükemmel girişimler çökebilir. Ortaklar arasında en yaygın çatışma nedeni politikadır. Sorunların ve liderlikteki süreksizliklerin aşırı politikleşmesi aksamalara yol açabilir. Seçim stratejileri, politik manevra ve yerel makamlar ve ortak kuruluşlar içindeki kişisel çatışmalar kısmi veya tamamen ayrılmaya neden olabilir.

Ancak yine de yerel yönetimlerin yoksulluğu önlemede izleyebileceği bir dizi strateji belirlenebilir. Bu stratejiler şu şekilde sıralanabilir:

- Gecekonduların iyileştirmesi
- Şartlı Nakit Transferleri
- Okula devamlı ilgili asgari gelir desteği
- İş piyasasına giriş için mesleki eğitim
- Yoksulların girişimcilik becerilerini geliştirme
- Kayıtdışı çalışanlar için mikro kredi verme
- Okuma yazma bilmeyenler için mesleki eğitim programları uygulama
- Aileyi korumaya yönelik politikalar
- Sokak çocukları için düzenlemeler
- Yoksulluğun azaltılmasında toplumsal cinsiyet odaklı yaklaşımların benimsenmesi

Özetlemek gerekirse, yoksulluk ve yerel yönetimlerle ilgili araştırmalarda yerel yönetim kapasitesinin yoksulluğun önlenmesindeki etkinlik düzeyinin önemli bir belirleyicisi olduğu ortadadır. Bu, yerel yönetimlerin, yoksulluğun ve diğer yapısal eşitsizliklerin etkilerini geçersiz kılabilecek yerel kontrol altında bir dereceye kadar kaynaklara sahip olduğunu savunan son yerel ekonomik kalkınma literatürünü desteklemektedir. Dolayısıyla, yerel yönetimlerin yoksullukla mücadeledeki otonomi düzeylerinin, yetki paylaşımını başta olmak üzere, birçok şekilde desteklenmesi ve artırılması kesin bir gerekliliktir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Ashaver, B. T. (2013). Poverty, inequality and underdevelopment in third world countries: Bad state policies or bad global rules? *Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 15(6), 33–38.
- Barrett, C. B. (2005). Rural poverty dynamics: Development policy implications. *Agricultural Economics*. International Association of Agricultural Economists, 32(1), 45–60.
- Batal, S. (2016). Yoksulluk kavramının yerelleşmesi: Kentsel yoksulluk ve yerel yönetimlerin konuya yaklaşımı. *International Journal of Social Science*, 52, 301–316.
- Batterbury, S., & Fernando, J. (2006). Rescaling governance and the impacts of political and environmental decentralization: an introduction. *World Development*, 34(11), 1851–1863.
- Bonfiglioli, A. M. (2003). Empowering the Poor: Local Governance for Poverty Reduction. New York. UNCDF.
- Bradshaw, T. K. (2006). Theories of poverty and anti-poverty programs in community development. *RPRC Working Paper* No. 06-05. University of Missouri. Columbia.
- Carr, E. R. (2008). Rethinking poverty alleviation: A ‘poverties’ approach. *Development in Practice*, 18(6), 36–48.
- Carter, M. R., & Barrett, C. B. (2006). The economics of poverty traps and persistent poverty: An asset-based approach. *Journal of Development Studies*, 42(2), 178–199.
- CPRC. (2004). Chronic Poverty Report 2004-5, Manchester.
- Dixon, J., & David, M. (2002). Poverty: A persistent global reality. London. Routledge.
- Domfeh, K. A., & Bawole J. N. (2009). Localising and sustaining poverty reduction: experiences from Ghana. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 20(5), 313–336.
- Genyi, E. (2008). Poverty, good governance and development process in Nigeria. International Conference on Arts and Humanity. 3rd – 7th November. University of Abuja. Nigeria.
- Goetz, E. G. (1994). Expanding possibilities in local economic development policy: An examination of U.S. Cities. *Political Research Quarterly*, 47(1), 85–109.
- Guttal, S. (2007). Globalisation. *Development in Practice*, 17(4-5), 113–145.

- ILO. (2018). *Infrastructure, Poverty Reduction and Jobs*, https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_099513/lang--en/index.htm
- Jütting, J., Kauffmann, C., Mc Donnell, I., Osterrieder, H., Pinaud, N., & Wegner, L. (2004). Decentralisation and Poverty in Developing Countries: Exploring the Impact. *OECD Development Centre*. Working Paper No. 236. Paris.
- Linda L., & K. (2009). Poverty and local governments: Economic development and community service provision in an era of decentralization. *Growth and Change*, 4(3), 98–114.
- Narayan, D., & Petesch, P. (2002). *Voices of the poor: from Many Lands*. Oxford University Press for the World Bank. New York.
- Nissanke M., & Thorbeck E. (2006). Channels and policy debate in the globalization–inequality–poverty nexus. *World Development*, 34(8). 1338–1360.
- Olowa, O. (2012). Concept, measurement and causes of poverty: nigeria in perspective. *American Journal of Economics*, 2(1), 25–36.
- Önen, S. M. (2010). Yerel yönetimlerin yoksullukla mücadelesi: Malatya Belediyesi örneği. *Sayıştay Dergisi*, 21(79), 63–95.
- Önen, S. M. (2010b). Yoksulluk ve yerinden yönetim: Nasıl bir yönetişim. *Türk İdare Dergisi*, 82(469), 165–182.
- Rassekh F., & Speir J. (2010). Can economic globalization lead to a more just society? *Journal of Global Ethics*, 6(1), 66–87.
- Stiglitz J. (2018). *Küreselleşme: büyük hayal kırıklığı* (Çeviren: Arzu Taşçıoğlu, Deniz Vural). İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Sullivan, D. M. (2002). Local governments as risk takers and risk reducers: An examination of business subsidies and subsidy controls. *Economic Development Quarterly*, 16(2), 55–87.
- Şenses F. (2001). *Küreselleşme sürecinde yoksulluk*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Todaro, P. M., & Smith, S. C. (2006). *Economic development*. Harlow: Pearson Education.
- Uzun, A. M. (2003). Yoksulluk olgusu ve dünya bankası. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2).
- Wang, S. G. (2004). “Poverty Targeting in the People’s Republic of China”. *ADB Institute Discussion Paper*. No. 4.
- Wichmann, R. (1995). The link between poverty, environment and development. The Political Challenge of Localizing Agenda 21”. *Countdown*, 1(5). 1–4.
- World Bank. (2003). *World Bank Participatory Poverty Assessment for Niger*. Washington. DC
- World Bank. (2018). *Poverty Statistics*. World Bank Group.
- Yan, Ei. (2018). Urban poverty, economic restructuring and poverty reduction policy in urban China: Evidence from Shanghai, 1978–2008”. *Development Policy Review*, 36(4). 92–116.

YAZARLARA NOTLAR

Makale Yazım Kuralları

1. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ve İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi tarafından yılda iki kez yayımlanan hakemli ve bilimsel bir dergidir.
2. Makale çağrı tarihleri Haziran sayısı için Eylül; Aralık sayısı için ise Ocak ayıdır. Makale son kabul tarihleri ise Haziran sayısı için Mart; Aralık sayısı için ise Ağustos ayıdır.
3. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde, Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde makale ile kitap ve karar incelemeleri yayımlanmaktadır.
4. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'ne gönderilen yazılar, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmamış olmalıdır veya eş zamanlı olarak başka bir yayın organında değerlendirme sürecinde bulunmamalıdır.
5. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'nde yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluklar yazarlarına aittir.
6. Gönderilen eserlerin telif hakkı Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi'ne aittir. Yazarlar, makalelerini gönderdikleri zaman bu durumu kabul etmiş sayılırlar. Dergide yayımlanan yazılardan kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz.
7. Gönderilen eserler öncelikle konunun dergiye uyumu, yazıların objektiflik kriterine ve yayın etiği ilkelerine uygunluğu, yazar rehberinde yer alan şekil şartlarını sağlaması ve intihal içermemesi bakımından Yayın Kurulunca ön incelemeye tabi tutulmakta ve uygun bulunanlar hakemlere gönderilmektedir.
8. Dergiye gönderilen makaleler, "kör hakem sistemi" çerçevesinde iki hakeme iletilmekte; gerekli görülmesi durumunda ise üçüncü bir hakeme yönlendirilmektedir. Yayına kabul açısından çoğunluk kararı aranmaktadır.
9. Dergiye makale gönderimi Dergipark üzerinden veya sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr adresine yapılmaktadır.
10. Makale yazım kuralları anahatlarıyla aşağıda belirtilmiştir, daha detaylı bilgiye Dergi web sitesinden ulaşılabilir.

Hacim Şartı

- Makaleler kaynakça ile birlikte 10.000 kelimeyi aşmamalıdır.
- Makale özet ve metinleri, Microsoft Word formatında hazırlanmalıdır.
- Makaleler, sayfa kenarları üst, alt, sağ ve sol boşluk 2,5 cm bırakılarak 1,5 satır aralıklı, iki yana dayalı ve 12 punto Times New Roman yazı karakteri kullanılarak yazılmalıdır.
- Gönderilen tablo, şekil, resim, grafik vb.nin sayfa boyutları dışına taşmaması ve daha kolay kullanılmaları amacıyla 10 x 17cm'lik alanı aşmaması gerekir. Bundan dolayı tablo, şekil, resim, grafik vb. unsurlarda daha küçük punto ve tek aralık kullanılmalıdır.

Kapak Sayfası

- Kapak sayfası, yazar(lar)ın tam adları, çalıştıkları kurumlar ve iletişim bilgileri (yazışma adresi, telefon ve e-posta) ile makale başlığını (Türkçe ve İngilizce) içerecek şekilde *ayrı bir sayfa olarak* düzenlenmelidir.

Özetler

- Makalenin 150-200 kelime arası Türkçe ve İngilizce kısa özeti ile **700-750 kelime arası genişletilmiş İngilizce özetleri (*extended abstract*)** olmalıdır. Özetler, Times New Roman 10 punto ile yazılmalıdır. Özette, araştırmanın kapsamı ve amacı belirtilmeli, kullanılan yöntem tanımlanmalı ve ulaşılan sonuçlar kısaca verilmelidir.
- Özetlerin altında, italik karakterlerle 3-5 kelime arası Türkçe ve İngilizce anahtar kelimelere yer verilmelidir.

Başlıklandırma

- Başlıklandırmada iki yöntemden biri tercih edilebilir:
- Birinci Tarz (tercih edilmesi beklenen): Tüm başlıklar kalın olacak şekilde numaralandırma sistemi (1. , 1.1. , 2. , 2.1.) biçiminde kullanılabilir.
- İkinci Tarz: Numaralandırmadan, sadece başlık olarak verilebilir. Ana başlıklar kalın, alt başlıklar italik olacak şekilde düzenlenmelidir.

Kaynak Gösterme

- Kaynak gösterme formatı metin içi atıf yöntemine dayalı APA 6. ölçütlerine uygun olmalıdır.

Örnekler:

Tek yazarlı için; (Kessler, 1940, s. 36)

İki yazarlı için; (Tuna ve Yalçıntaş, 2011, s. 153)

İkiden fazla ise; (Özdemir vd., 2010, s. 25)

- Metin içinde birden fazla yapılan atıflar önce basıma göre kronolojik olarak yapılmalıdır.

Örnek:

(Zaim, 1990, s. 25; Kutal, 2010, s. 120; Dereli, 2011, s. 49)

- İnternet kaynakları için, çevrimiçi anında kaynağın sayfadan indirildiği tarih esas alınmalıdır.

Örnek:

(Parlak, 12 Aralık 2015) veya sayfası belli ise (Parlak, 12 Aralık 2015, s. 25)

Kaynakça Yöntemi

- **Tek Yazarlı Kitap için Örnek;**

- Zaim, S. (1992). *Çalışma Ekonomisi* (9. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

- **Çok Yazarlı Kitap için Örnek;**

- Tuna, O., Yalçıntaş, N. (2011). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

- **Editörlü Kitap için Örnek;**

- Tokol, A., Alper, Y. (Ed.) (2012). *Sosyal Politika* (2. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.

- **Editörlü Kitapta Bölüm için Örnek;**

Murat, S. (2003). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı. Aykaç, M., Parlak, Z. (Ed.), *Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkileri* (ss. 45-91). İstanbul: Elif Kitabevi.

• **Dergide yayınlanan makaleler için örnekler;**

Akgeyik, T. (2006). Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 47-99.

Yıldırım, K., Şahin, L. (2015). Osmanlı'dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi. *Çalışma ve Toplum*, 44, 77-112.

• **Çeviriler için örnekler;**

Neumark, F. (2006). *Boğaziçi'ne Sığınanlar (Türkiye'ye İltica Eden Alman İlim Siyaset ve Sanat Adamları; 1933-1953)*. (Ş. A. Bahadır, Çev.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

• **İnternet kaynakları için örnekler;**

Lindquist, G. S. (01 Ocak 2011), *Unemployment Insurance, Social Assistance and Activation Policy in Sweden*, Erişim Tarihi: 22 Ocak 2011, http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/DE%2007/Sweden_DE_07.pdf.

• **Tezler için örnek;**

Özgür, A. (2008). *Pension Reform: The Turkish Case in The European Context* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). ODTÜ SBE, Ankara.

• **Önemli Açıklama**

Bu kurallara uygun olmayan makaleler yazarlarına *iade edilerek düzeltilmesi rica edilir*.

Yazıların gönderileceği adres: sosyalsiyasetdergi@istanbul.edu.tr