



Trakya Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
e-Dergi

Faculty of Economics and Administrative Sciences
E-Journal

Ocak-Haziran 2016

ISSN 2147-2483

CİLT 5
SAYI 1

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ E-
DERGİ

Cilt: 5 Sayı:1 Ocak 2016

TRAKYA UNIVERSITY
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES
FACULTY E-JOURNAL

Volume: 5 No: 1 January 2016

Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi
Ocak 2016 Cilt 5 Sayı 1

3

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ E-DERĞİ

Cilt: 5 Sayı:1 Ocak 2016

TRAKYA UNIVERSITY

ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY E-
JOURNAL

Volume: 5 No: 1 January 2016

ISSN: 2147-2483

<http://iibfedergeri.trakya.edu.tr>

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

TRAKYA UNIVERSITY

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
E-Dergi

Economics and Administrative
Sciences Faculty E-Journal

Cilt: 5 Sayı: 1 Ocak 2016

Volume: 5 Number: 1 January 2016



SOBİAD

Dergi Sahibi/ Owner

Trakya Üniversitesi Rektörlüğü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına
Prof. Dr. Berkan Demiral

Editör/Editor

Doç. Dr. Ayhan Gençler

Dergi Yayın Kurulu/ Editorial Board

Başkan/ Chairman

Prof. Dr. Berkan Demiral

Üyeler/Members

Prof. Dr. H. Berke DİLAN

Prof. Dr. Sibel TURAN

Prof. Dr. Berkan Demiral

Prof. Dr. Sadi UZUNOĞLU

Prof. Dr. Kıymet ÇALIYURT

Prof. Dr. Nurcan METİN

Doç. Dr. Ayhan GENÇLER

Doç. Dr. Özlem ÖZKIVRAK

Yrd. Doç. Dr. Ebru Z. BOYACIOĞLU

Hazırlayan

Arş. Gör. İdil YILDIRIM

İletişim Adresi/Address

T.C Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Balkan

Yerleşkesi- Edirne/ TÜRKİYE

Tel: 0284 235 71 51 -52

Faks: 0284 235 73 63-18 57

DANIŞMA VE HAKEM KURULU

Prof.Dr.Sadi UZUNOĞLU
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr.Metin ATEŞ
İstanbul Üniversitesi

Doç. Dr.Orhan KOÇAK
Yalova Üniversitesi

Prof.Dr.Sudi APAK
Beykent Üniversitesi

Prof.Dr.Seyhun DOĞAN
İstanbul Üniversitesi

Doç. Dr.Şaban NAZLIOĞLU
Pamukkale Üniversitesi

Prof.Dr.Ayşe AKYOL
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr.Zeki AKSAN
Haliç Üniversitesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi

Prof.Dr.Sibel TURAN
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr.Ercüment Tezcan
Galatasaray Üniversitesi

Doç. Dr. Ayhan Uçak
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr.Hasan DİLAN
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr.Levent Ürer
Beykent Üniversitesi

Doç. Dr.Tuncay YILMAZ
Sakarya Üniversitesi

Prof.Dr.Sinan ÜNSAR
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr.Mahmut ZORTUK
Dumlupınar Üniversitesi

Doç. Dr.Levent ŞAHİN
İstanbul Üniversitesi

Prof.Dr.Nurcan METİN
Trakya Üniversitesi

Doç. Dr. Ayhan GENÇLER
Trakya Üniversitesi

Yrd.Doç. Dr.Aytül ÇOLAK
Trakya Üniversitesi

Prof.Dr.Cemal YÜKSELEN
Beykent Üniversitesi

**Doç. Dr.Abdurrahman
BENLİ**
Sakarya Üniversitesi

Yrd.Doç. Dr. Hasan ŞENOCAK
İstanbul Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Abdurrahman BENLİ, Gökçe CEREV
KOCAELİ'DE EĞİTİM SENDİKALARINA ÜYE ÖĞRETMENLERİN
GELECEKTEKİ SENDİKAL ALGILARI ÜZERİNE BİR ALAN
ARAŞTIRMASI 7-31

Elvan OKUTAN
TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK
ÖZELLİKLERİNE GÖRE FARKLILIKLARINI BELİRLEMeye
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 33-67

Ahmet YURTSEVEN
XIX. YÜZYILIN ORTALARINDA ÇERKEŞ KAZASININ SOSYAL
DURUMU 69-107

Mehmet GÜLER
KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ İLİŞKİSİ: İŞ GÜVENLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİNE
KATKISI 109-154

KOCAELİ'DE EĞİTİM SENDİKALARINA ÜYE ÖĞRETMENLERİN GELECEKTEKİ SENDİKAL ALGILARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Abdurrahman BENLİ¹

Gökçe CEREV²

ÖZET

Bu çalışmada kamu çalışanları sendikacılığı içerisinde büyük öneme sahip olan eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolundaki sendikaların üyelerinin gelecekteki sendikal algıları/beklentileri Kocaeli İlindeki Eğitim Sendikaları üyesi çalışanlar üzerinde anket yöntemi ile araştırılarak SPSS 16 programında analiz edilmiştir. Eğitim sendikalarına üye olan çalışanların gelecekte kamu çalışanları sendikacılığının devlet-siyaset bağlamında olmasını istediği konum ve kamu çalışanları sendikacılığının gelişimi için yapılması gerekenler üzerinde bazı yargılara varılmıştır. Bu yargılar içerisinde kazanılmış olan hakların korunması, kamu çalışanları sendikacılığının siyasallaşmaması ve kamu çalışanları sendikacılığının çağdaşlaşması ön plana çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kamu, Sendika, Devlet, Siyaset, Değişim, Eğitim Sendikaları

¹ Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, abenli@sakarya.edu.tr

² Dr. Gökçe CEREV, Karamürselbey Eğitim Merkezi Komutanlığı, gcerev@hotmail.com

RESEARCH ABOUT UNION PERCEPTION IN FUTURE OF MEMBERS OF EDUCATION UNIONS WHO ARE TEACHER IN KOCAELI

ABSTRACT

In this study, there is analysis by SPSS 16.0 programs about expectation in future of members of education unions who are very important to public unionism. and this analysis was done between members of education unions who work in Kocaeli. There is a few judgments for members of education. Union who want to that in future public unionism is in the context of state politics situation and evolution of public unionism. Inside of this judgments there is a few important points. These are; protect of rights, no politicization of public unionism and modernization of public unionism.

Key Words: Public, Union, State, Politics, Change, Education Union

GİRİŞ

Sanayi devrimi sürecinde ortaya çıkan ve zaman içerisinde güçlenerek altın çağına ulaşan sendikal yapılar ilerleyen dönemlerde küreselleşmeyle birlikte zayıflama sürecine girmiştir. Sendikacılığın zayıflama sürecinde küreselleşmenin yanında artan rekabet ortamı ve ulus devlet yapısının yerini uluslar üstü yapılara bırakması ile sermayenin de ciddi şekilde güçlendiği bir gerçektir.

Bilgi çağının baskın olduğu günümüzde değişen piyasa ekonomileri sonucunda uluslararası rekabetin çok boyutluluk kazanması, daha dinamik bir durum arz eden devlet yapısı içinde kamu çalışma ilişkilerini yeni bir çerçevede şekillendirmeye başlamıştır. Bu tarihsel süreç içerisinde hem dünyada hem de Türkiye’de sendikal gelişim açısından kamu çalışanları sendikacılığı işçi sendikacılığına göre daha geç oluşmuş ve farklı yapısal boyutlarda şekillenmiştir. Tüm bu gelişim süreci içerisinde işçi sendikacılığın yanında kamu çalışanları sendikacılığı özellikle toplumsal yapı içerisinde önemli bir yer edinmiştir.

Bu edinim ve kazanımların kamu çalışanları sendikacılığını ne kadar geliştireceğini, ilerleteceğini gözlemleyebilmek önemlidir. Bu amaçla, özellikle eğitim alanında sendikalaşan kitlenin kamu çalışanları sendikacılığına vereceği yön, ilerlemesine yapacağı katkı bağlamında Türkiye’de özellikle bir sanayi kenti olan Kocaeli ili açısından eğitimin önemli bir unsuru olan öğretmenlerin sendikal algılarını değerlendirme ve yorumlama kuşkusuz bu çalışmanın amacını da ortaya koyması açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Çalışmada kamu çalışanları sendikacılığının gelişim sürecine değinildikten sonra eğitim sendikalarının önemine vurgu yapılarak, alan araştırması için kullanılan anket çalışması ile Kocaeli ilinde faaliyet gösteren “Eğitim, Öğretim ve Bilim” Hizmetleri Kolundaki 4 büyük kamu çalışanları sendikasına üye olanların sendikal algıları ölçülmeye çalışılmıştır.

1. Türkiye’de Kamu Çalışanları Sendikacılığının Gelişim Süreci

Türkiye’de kamu çalışanları sendikacılığının tarihsel gelişim sürecine bakıldığında, Batı ülkelerindeki doğal sürecin aksine devlet tarafından bahşedilen sendikal haklar ile şekillenen bir yapıya sahip olduğu görülecektir. Kamu çalışanları sendikacılığının tarihsel perspektifle incelenmesine aracılık eden kurumsal ya da bireysel çalışmaların ortak kanaati bu yöndedir. (Gülmez, 1990:152-153, Koç ve Koç, 2009:27-29, Serim, 1995:28-29) Kuşkusuz her ülkenin kurumsallaşmasını sağlayan gelişmeler Türkiye açısından da farklı olacaktır.

İlk kamu çalışanları sendikacılığı örgütlerine örnek sayılabilecek örgütlenme modelleri Osmanlı Döneminde şekillenmeye başlamıştır. Osmanlı dönemi içerisinde özellikle memur kavramının farklı bir yapıya sahip olması tüm memurların örgütlenme sürecini etkilemiştir. Tanzimat döneminde memurlara dernek kurma hakkı tanınmış olmasına rağmen memurlar çeşitli dernekler kursalar da genel bir örgütlenmeden söz edebilmek mümkün değildir. Bu dönemde Darülfünun ve Darümuallim³

³ Darul-Fünun anlam olarak Osmanlı İmparatorluğu’nda yükseköğretime karşılık gelen eğitim kurumudur. Bu isimle ilk üniversite 1863 İstanbul’da kurulmuş, çeşitli yükseköğretim dersleri okutulmaya başlanmıştır. Zaman içerisinde Darul-Fünun Kurumu İstanbul Üniversitesi adını almıştır (Tekeli ve İlhan, 1999: 71, Arslan, 1995: 1-5). Darümuallim ise dönem içinde kurulan öğretmen okullarıdır. 16 Mart

okullarından mezunlar tarafından 1908 yılında kurulan “Encümen-i Muallim” ilk memur örgütü kapsamında değerlendirilebilir. Bu kurumun kuruluş amacı öğretmenlerin haklarını koruyarak, toplum içerisinde eğitimin yayılmasını sağlamaktır (Akyüz, 1978: 22-34, Altunya, 2008: 1-5)

1909 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile birlikte özellikle kamu kesiminde yeni başlayan örgütlenme çalışmaları sınırlandırılmıştır. Türkiye’de bu şekilde başlayan kamu çalışanlarının örgütlenme çalışmaları cumhuriyetin ilk yıllarında da devam etmiş çeşitli memur örgütleri kurulmuş olsa bile bunlar tam olarak etkisini gösterememiştir. Bu dönemde kamu çalışanlarının tam olarak örgütlenememesinde ön plana çıkan iki ana faktör vardır. Bu faktörlerden ilki dönem içerisinde kamu çalışanlarının diğer çalışanlara göre hem ekonomik⁴ hem de sınıfsal olarak daha üst ve ayrıcalıklı bir yapıya sahip olmaları nedeni ile çok fazla örgütlenme ihtiyacı hissetmemeleri, diğer önemli bir faktör ise cumhuriyetin ilk yılları itibari ile mevcut hükümetlerin örgütlenmeyi sınırlayıcı tutumlarıdır (Koç,1998:2, Sülker,1987:23, Gülmez 1994:1, Tokol,1994:18, Işıklı,1994:152-156). Fakat ilerleyen süreç içerisinde kamu çalışanları gelişen işçi sendikacılığı ve işçilerin elde ettiği haklar neticesinde geri plana düşmüş toplumsal ayrıcalıklarını kaybetmişlerdir.

Kamu sendikacılığı açısından ilk milat 1960 Askeri Darbesi sonucu ortaya çıkan ve 1961 yılında hazırlanan yeni anayasa ile beraber olmuştur. Dönem içerisinde değişen ekonomik ve siyasal yapının sonucu, toplumsal ilişkileri düzenleyen yasal çerçevede de köklü değişiklikler yapılmıştır. Sendikacılık hareketi bağımsız ve etkili bir güç hareketi şekline dönüşmüştür (Koç, 2003: 101). Yaşanan bu gelişmeler Kamu Görevlilerinin sendikalaşması yolunda önemli kazanımlar elde etmesini sağlamıştır. 1961 Anayasasının 46. maddesinde yapılan düzenleme ile kamu çalışanlarına sendika hakkı tanınmıştır. 1961 Anayasasının 46. maddesi; “Çalışanlar ve işçiler izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara

1848 tarihinde Sultan Abdülmecid tarafından açıldığında öğretim süresi üç yıldır (Akyüz, 2012: 160-164).

⁴ Osmanlı’da kamu görevlileri üzerinde yapılan bir çalışmada İstanbul’daki Hariciye Nezareti memurları 1870’de 1550 Kr, 1880’de 1174 Kr, 1890’da 1213 Kr, 1900’de 1230 Kr, 1908’de 1266 Kr alırken; işçiler 1880’de 320 Kr, 1900’de 300 Kr, 1980’de ise 330 Kr dolayında ücret alıyorlardı (Finley, 1996: 340-341, Boratav ve Diğ., 1984: 66).

serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir. Sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz” şeklinde düzenlenmiştir (1961 Anayasası md 46). 1961 Anayasası ile kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmış olmasına rağmen anayasasının 46ncı maddesinde belirtilen yasanın çıkması 4 yıl sonra olmuştur. 8 Haziran 1965 tarihli, 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile kamu görevlilerinin sendikalaşmasının yasal mevzuatı şekillenmiştir. Toplam 25 maddeden oluşan, 08.06.1965 tarihinde kabul edilerek, 17.06.1965 tarihli resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası cumhuriyet tarihinde kamu görevlilerine sendikal haklar tanınması yönünde ilk yasa olduğu için önemli bir yeri vardır. 624 sayılı kanunun kabul edilmesi ile beraber kamu görevlileri hızlı bir şekilde sendikalaşmaya başlamışlardır. 1965 yılında 202, 1967’de 383 ve 1971 yılında ise 483 tane sendika kurulmuştur. Bu sendikaların 20 tanesi federasyon, üç tanesi konfederasyon şeklinde örgütlenmiştir. Sendikaların büyük çoğunluğu büyük şehirlerde kurulmuştur (Tortop, 1971: 175).

Kamu çalışanlarının hızlanan bu sendikalaşma çalışmaları önce 1971 Askeri Müdahalesi ve daha sonra 1980 Askeri Darbesi sonucu ciddi bir şekilde gerilemiştir. 1960-1980 dönemi içerisinde kamu sendikacılığında özellikle eğitim çalışanlarının kurmuş olduğu ve kamu çalışanlarının sendikacılık hareketinde güçlü eylemleriyle iz bırakan iki sendika ön plana çıkmaktadır. Bu sendikalar, 10.7.1965 günü kurulan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ve 12.7.1965 günü kurulan Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN)’dir (Güvenç, 2008: 169).

1980 yılında yapılan askeri müdahale sonrası hazırlanan 1982 anayasasında kamu görevlilerinin sendikal hakları yönünde açık bir ifade yer almamıştır. 1980 sonrasında kamu görevlilerinin sendikalaşmasının temelini “abece dergisi” başlatmıştır. 1986 yılında yayınlanmaya başlayan dergi eğitim ve öğretmen sorunlarının ancak örgütlü faaliyetlerle aşılabileceğini vurgulamış, temel düşünceleri ön plana çıkarmıştır. Çıktığı yıldan itibaren örgütlenmeye çağrı yapan derginin çabaları sonucunda 16 Şubat 1988 tarihinde Eğitimciler Derneği (Eğt-Der) kurulmuştur. Dernek döneminde 2908 sayılı Dernekler Yasasının yasakçı kuralları nedeniyle emekliler ve meslek dışı kalanlar tarafından kurulmuş aynı yasanın fahri üyelik düzenlemesi ile faaliyetlerini sürdürmüş ve “grevli toplu sözleşmeli sendika

hakkı mücadelesi” için bir geçiş örgütü olmuştur (Gülmez, 2002). Dönem içerisinde yeni oluşturulan anayasanın kamu görevlilerinin sendikalaşmasına getirdiği bakış açısı tartışılırken, kamu görevlilerinin sendikalaşma çabaları çoğalmış ve kurulan sendikaların yasal olup olmadığı tartışmalara yol açmıştır. 1982 Anayasasının sendikal özgürlükle ilgili olan 51. maddesi kamu görevlilerine sendikal serbestlik öngörmediği gibi yasaklamada getirmemiştir. Kamu görevlilerinin sendikalaşmasına yönelik yasalaşma faaliyetleri hız kazanmış ve Danıştay 1. Dairesinin Ekim 1992’de oybirliği ile aldığı kararda kamu görevlilerine sendika kurma hakkı tanıyan ILO sözleşmelerinin kabulünün Anayasaya aykırı olmayacağını belirtirken, Danıştay 10. dairesi Kasım 1992’de aldığı bir başka kararla, İçişleri Bakanlığının memurların sendika kurmalarını yasaklayan genelgesini temel hak ve özgürlükler kapsamında Anayasa’da yer alan bir hak olmadığı için kullanılmasının engellenemeyeceğini belirterek iptal etmiştir.

Anayasanın 90. maddesindeki bağlayıcılık nedeni ile yasa koyucuyu düzenleme yapmaya zorlamıştır. 1995 yılında yapılan anayasa değişikliği sonucunda kamu çalışanlarının sendikal hakları anayasal güvence altına alınmıştır. 23 Temmuz 1995 yılında 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının değiştirilmesine ilişkin 4721 sayılı kanunun kabul edilerek yürürlüğe girmesi sonucunda kamu görevlileri sendikalaşma konusunda önemli bir yol almış oldu. Yapılan anayasal düzenlemeden sonra 12.07.2001 tarih 24460 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 25.06.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun ile kamu görevlilerini sendikal faaliyetlerle ilgili tekrardan bir yasaya kavuşmuştur. 2001 yılında yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun kamu çalışanları için sendikal hakların gelişimine önemli etkisi olmuştur, fakat eksik yönleri nedeniyle yetersiz kalmış ve eleştirilere uğramıştır. 4688 sayılı yasa özellikle grev ve toplu sözleşme hakkını çalışanlara tanımaması nedeniyle sendikal faaliyetin ve direnişin en önemli silahlarından yoksun bırakması; önemli bir eksik olarak ortaya çıkmıştır (Yorgun, 2011,150-151, Balcı,2008,219-220)

Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren mevcut siyasetçiler tarafından kamu çalışanlarına grev ve toplu sözleşme hakkının tanınacağı ve sendikacılığın daha modern bir şekilde, uluslararası sözleşmelerle uyumlu bir şekilde getirileceği vaatlerinde bulunulmuştur. En son 2010 yılında yapılan referandum sonrası çıkan sonuca göre anayasa değişikliğine gidilmiş 1982

Anayasasında yapılan değişiklik ile kamu görevlilerinin sendikal hakları yeni şeklini almıştır (28261 Sayılı Resmi Gazete).

4.4.2012 tarihinde kabul edilen 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik yapılmasına dair kanun 11.04.2012 tarihinde 28261 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Öncelikle 2012 yılında yürürlüğe giren bu kanun bazı kesimler tarafından özellikle grev hakkının tanınmaması ve sendikal düzenlemelerin tam olarak istenilen şekilde yapılmaması yönünden eleştirilere uğramıştır⁵. Fakat Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal haklarını mücadeleci yöntemlerle kazanmadığı göz önünde bulundurulursa, çıkan kanun yetersiz bile olsa cumhuriyet tarihinde toplu sözleşme hakkının ilk defa tanınması açısından önemlidir. 6289 sayılı kanun 35 maddeden oluşmaktadır. Kanunun birinci maddesi "25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunun" adı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" şeklinde değiştirilmiştir" ifadesini bulundurarak açık bir şekilde Toplu Sözleşme kavramını ortaya koymaktadır. Geline bu son noktada kamu sendikacılığı değişen yapısına tarihsel süreç içerisinde devam edecektir. Gelecekte kamu sendikacılığı hangi şekilde olacaktır? Kamu sendikacılığı gelecek açısından şekillenirken bu oluşuma kimler yön verecektir? Kamu çalışanları geçmiş yıllarda olduğu gibi mevcut hükümetlerin tanıdıkları sendikal haklar ile yetinecek midirler? Bu çalışmanın da ana konusunu oluşturan gelecekte nasıl bir kamu sendikacılığı olacak sorusunun cevabını etkileyecek en büyük faktör kamu sendikacılığının içinde önemli bir yeri olan eğitim sendikalarıdır.

2. Kamu Sendikacılığının İçinde Eğitim Sendikalarının Önemi

Eğitim sendikacılığı Türkiye'de kamu sendikacılığının gelişmesi açısından öncelikli olarak elde edilen sendikal haklar ve daha sonra mevcut sendikal yapı içerisinde sayısal üstünlükleri ile önemli bir yere sahip durumdadır. Eğitim sendikalarının üyelerinin önemli bir kısmını öğretmenler oluşturmaktadır. Toplumsal yapı ve sosyal yaşam içerisinde önemli bir yere

⁵ Memur-Sen Genel Başkan Yrd. H. Bayram Tonbul'un 2013 ILO toplantısı açıklamaları (www.enerjibirsen.org.tr), AB-Türkiye Karma İstişare Komitesi 32. Toplantısı Raporu (www.eesc.europa.eu), Sosyal Politika Tartışmaları Prof Dr. Metin KUTAL 2013.

sahip olan öğretmenlik mesleği eğitim sendikalarının kamu çalışanları sendikacılığına öncülük etmesinde ana faktör olmuştur. Öğretmenlerin değişen dünya şartları içerisinde giderek artan bir şekilde üstlenmiş oldukları roller nedeni ile sadece eğitim-öğretim çerçevesi içerisinde değil toplum genelinde lider-eğitici roller üstlenmeleri bu durumun temelini oluşturmuştur. Çoğu kimse tarafından öğretmenlere sahip oldukları dünya görüşleriyle, eleştirel etkinlikleri ve faaliyetleri birleştiren, olayın özünü ortaya koyan ve yeni bir yapılandırma oluşturan işçiler gözüyle bakılmaktadır (Bates, 1981: 308).

Eğitim sendikaları Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikacılık hareketine her zaman öncülük etmişleridir. İlk olarak Encümen-i Muallim ile kamu çalışanlarına yol gösteren eğitimciler, özellikle Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) ile kamu sendikacılığına yön vermiş ve 1960 yılından sonra Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN) ile sendikal mücadeleyi şekillendirmiştir. Özellikle bu dönemde TÖS ve İLK-SEN tarafından örgütlenen eğitimcilerinin yapmış oldukları Devrimci Eğitim Şurası, Öğretmen Boykotu, Büyük Eğitim Mitingi, Büyük Eğitim Yürüyüşü eylemleri ile kamu sendikacılığının ilk ciddi mücadelecisi yönü ortaya konmuştur. 1980 sonrası dönemde durağan bir şekle dönüşen kamu sendikacılığında eğitim sendikaları yeniden ön plana çıkararak günümüzdeki şekline gelmesini sağlamıştır (Kaynak,1979:59, Meydan,1986:18-19, Güvenç, 2008:168, Mahiroğulları, 2004:154, Tutum, 1968:410).

Günümüzde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın verilerine göre mevcut 162 kamu çalışanı sendikasının 36 tanesini eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda bulunan çalışanlar tarafından kurulmuşlardır⁶. Mevcut kamu çalışanı sendikalarının % 22’sini oluşturan eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu sendikaları kamu çalışanları sendikacılığının en önemli baş aktörlerindedir.

⁶ 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gereğince kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2014 Temmuz istatistikleri hakkında tebliğden alınmıştır.

Tablo 1. Yıllar İtibari İle Kamu Çalışanları Sendikacılığı İçerisinde Eğitim Çalışanları Oranı

Yıl	Sen. Üyesi Olabilecek Kamu Gör. Say.	Sendikalı Kamu görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı	Sendikalı Eğitim Çalışanı	Sen. Kamu Gör. İçerisinde Eğitim Çal. Or.
2004	1.564.777	787.882	50,35%	340.008	43%
2010	1.767.737	1.023.362	57,89%	442.062	43,19%
2011	1.874.543	1.195.102	63,75%	524.484	43,88%
2012	2.017.978	1.375.661	68,17%	605.691	44,02%
2013	2.134.638	1.468.021	68,77%	651.234	44,36%
2014	2.270.558	1.589.964	70,03%	721.690	45,39%

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden derlenmiştir

Eğitim çalışanları aynı zamanda sayısal olarak da sendikalı kamu görevlisi içerisinde önemli bir yere sahiptir. Tablo-1 genel olarak 2004 ile 2014 yılları arasında kamu çalışanları sendikacılığının hangi aşamaya geldiğini gösterirken bu gelişmenin son dört yıllık dönemini ayrıntılı olarak ortaya koymaktadır. Kamu çalışanlarının sendikalaşma oranları yıllar itibari ile artmaktadır. Bu oran içerisinde eğitim sendikaları üyesi çalışanlar önemli bir yere sahip durumdadırlar. 2004 yılında mevcut sendikalı 787.882 kamu görevlisinin 340.008'i eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolu sendikaları üyeleri oluşturmuşlardır. Bu durum, tüm sendikalı kamu çalışanlarının % 43'lük bir oranına karşılık gelmektedir. 2012 yılı itibari ile mevcut 2.017.978 kamu görevlisinin % 68.17'sini oluşturan 1.375.661 kişi sendikalı olarak çalışmaktadır ve bu sendikalı kamu görevlilerinin %44,02 sini 605.691 çalışan ile eğitim sendikası üyesi çalışanlar oluşturmaktadır. 2014 yılı verilerine göre mevcut sendikalı kamu çalışanının % 45,39'unu Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolu üyesi çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 1'de yıllar itibariyle oluşan bu rakamlar kamu çalışanları sendikacılığı içerisinde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolu sendikalarının önemini başka bir açıdan da ortaya koymaktadır. Kamu

çalışanlarının mevcut yasalar nezdinde 11 hizmet kolunda sendikal faaliyetlerini yürütebilmeleri ve bu hizmet kolundan birini oluşturan Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri kolunun kamu sendikacılığı içerisinde bu denli büyük bir sayısal çoğunluğa ulaşması eğitim sendikalarının önemini giderek artırmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014 yılı verilerine göre sendikalı kamu çalışanlarının %96,22'sini temsil eden üç büyük memur konfederasyonu olan Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen genel başkanlık görevlerini de konfederasyonların üyesi olan eğitim sendikası genel başkanları tarafından yürütülmektedir.

Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda bulunan sendikalar hem tarihsel gelişim süreci içerisinde kamu çalışanları sendikacılığına öncülük yapması hem de mevcut durum içerisinde sahip oldukları sayısal çoğunluk bakımından gelecekte de Türkiye'de kamu çalışanları sendikacılığının şekillenmesinde önemli baş aktörlerden birisi olacaktır. Bu nedenle gelecekte Türkiye'de nasıl bir kamu çalışanları sendikacılığı olması gerektiği sorusunun cevabı bizce eğitim sendikası üyelerinde saklıdır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada verilerin elde edilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır. Cronbach's Alpha testi ile anketin güvenilirliği test edilirken, yapılan "faktör analizi" ile doğru değişkenler tespit edilmiştir. Anketin güvenilirliği için bulunan Cronbach's Alpha değeri 0,908 olmuştur.

Tablo 2. Güvenilirlik Testi Sonucu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
0,908	14

Anket soruları Kocaeli İlinde Eğitim, Öğretim ve Bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren kamu sendikalarından Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim-İş üyesi kamu çalışanlarına uygulanmıştır.

3.1. Araştırmada Evren ve Örneklem

Yapılan alan araştırması için kullanılan anket çalışması; Kocaeli ilinde faaliyet gösteren Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolundaki 4 büyük kamu çalışanları sendikalarına uygulanmıştır.

Kocaeli ilinin Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2013 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Veri Tabanına göre nüfusu 1.676.202 kişidir (www.kocaeli.gov.tr, Erişim Tarihi: 17.04.2015). Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre Kocaeli kişi başına düşen 24.781 dolar ile gayri safi yurt içi hasıladada 1nci sıradadır. Hem sanayi ili hem de bulunmuş olduğu coğrafi konum açısından önemli bir konumdadır. Tüm bu değerler altında Kocaeli ilinde hem işçi hem de kamu sendikacılığı oldukça geniş bir taban bulmuştur.

Çalışmanın evren boyutunu oluşturan Kocaeli ili eğitim açısından incelendiğinde; il nüfusunun % 97,41'i okuma yazma bilmekte, il genelinde mevcut 1125 okul, 12353 derslikte, 336.467 öğrenciye, 17.248 öğretmen hizmet vermektedir. İl genelinde Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolunda 14 sendika faaliyet göstermektedir. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolunda bulunan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu gereği sendika üyesi olabilecek toplam 16.299 kamu görevlisinin 13.785 tanesi sendika üyesi durumundadır. İl genelinde Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolundaki sendikalaşma oranı % 84,52 ile oldukça iyi bir durumdadır⁷. Kocaeli ilinin kamu sendikacılığı açısından bulunmuş olduğu bu olumlu durum ile zaman ve maddi kısıtlar nedeni ile çalışmamızın evren boyutunu Kocaeli'nde faaliyet gösteren eğitim sendikası üyesi 13.785 çalışan oluşturmaktadır.

Çalışmada uygulanmak için hazırlanan toplam 1100 adet anket formu Kocaeli ilinde faaliyet gösteren ve il genelinde toplam sendikalı eğitim çalışanın % 99'nu temsil eden Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim-İş il genel merkezlerine bırakılarak, sendika yetkilileri ile yapılan

⁷ Kocaeli İl M.E.M' lüğünün 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 30uncu maddesinin 2nci fıkrasını a bendi gereği yapılan 2014 yılı toplantı tutanağı verilerine göre.

görüşme neticesinde il genelinde üyelerine uygulanması sağlanmıştır. Dağıtılan anketlerden 572 tanesi geri dönmüş olup, yapılan inceleme sonucu eksik/hatalı doldurulan 116 adet anket değerlendirilmeden çıkarılmış; toplam 456 adet anket değerlendirilme kapsamına alınmıştır. Çalışmanın evren boyutunu oluşturan 13.785 kişi için 456 örneklem üzerinden yapılan çalışmada⁸ 0,98 güvenilirlik düzeyi ve %5,42(+/-) kabul edilebilir sapmaya ulaşılacağı tespit edilmiş olup değerlendirme için yeterli bulunmuştur.(Yıldırım ve Diğ., 2012)

3.2. Araştırma Verilerinin Analizi

Alan araştırmasında kullanılan anket formlarından örneklem uygulamasından sonra değerlendirilmeye alınan 456 adet anket SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) veri analiz programının 16.0 sürümü kullanılarak değerlendirilmiştir. SPSS veri dosyasına aktarılan bilgiler araştırmada yeniden kodlanarak çeşitli istatistiki analizlerin yapılmasına uygun şekle getirilmiştir. Verilerin frekans dağılım tabloları ve crosstabları elde edilerek sonuçlar değerlendirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Sonuçları

Yapılan alan araştırması sonucu ankette elde edilen veriler SPSS programına yüklenip çözümlenmesi yapıldıktan sonra iki aşamada değerlendirilmiştir. Öncelikli olarak ankete katılan sendika üyesi çalışanların demografik ve sosyal verileri incelendikten sonra bir sonraki aşamada mevcut sendikal şartlar altında gelecekle ilgili sendikal beklentilerine yönelik değerlendirilmede bulunulmuştur.

Katılımcıların demografik yapısı Tablo 3’de ayrıntılı olarak verilmiştir. Tablo 3’deki verilere göre katılımcıların % 41,2’si kadın, % 58,8’i ise erkek katılımcıdır. Katılımcıların % 66’sı evli, % 33,6’sı bekar ve % 0,4’ü ise diğer durumdadır. Katılımcıların % 25,4’ ü 31-35 yaş grubu

⁸ Evren büyüklüğü biliniyorsa örnek büyüklüğün hesaplanmasında $n=N t^2 p q/d^2$ ($N-1$)+ $t^2 p q$ formülü uygulanır. Formül içinde n:örneklem birey sayısını, p:incelenecek olayın görülüş sıklığı, q:İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı(1-p), t:Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer, d: Olayın görülüş sıklığında yapılmak istenen (+/-)sapmayı belirtir (Baş, 2001: 87).

aralığında, % 22,8'i 36-40 yaş aralığında ve % 20,4'ü ise 41-45 yaş grubu aralığında yer almakta olup katılımcıların yaş grupları 31-45 yaş grubu aralığında % 68,2 oranında oluşmuştur. Katılımcıların % 77'si lisans, % 20,6'sı yüksek lisans mezunu olup eğitim seviyesi yüksek bir durumdadır. Katılımcıların % 36,8'i 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip durumda bulunurken, % 21,9'u ise 11-15 yıl mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların % 32,5'i ise 6-10 yıl arasında sendika üyelik süresi bulunmaktadır. Katılımcıların % 43 ise 1-5 yıl arasında sendika üyesi durumundadır. Tablo 3 üzerinden katılımcıların demografik yapısının genel durumu değerlendirildiğinde, eğitim düzeyleri yüksek, yeterli mesleki çalışma süresine sahip, belli bir yaş olgunluğuna ulaşmış ve sendika üyelik süresinin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Ankete Katılanların Demografik Yapısı

DEMOGRAFİK YAPI		ORAN %
CİNSİYET	KADIN	41,2
	ERKEK	58,8
MEDENİ DURUM	EVLİ	66
	BEKAR	33,6
	DİĞER	0,4
YAŞ	0-25	4,2
	26-30	15,8
	31-35	25,4
	36-40	22,8
	41-45	20,4
	46+	11,4
EĞİTİM DÜZEYİ	Lise	2,4
	Lisans	77,0
	Yüksek Lisans	20,6
MESLEKİ ÇALIŞMA KIDEMİ	1-5	15,1
	6-10	36,8
	11-15	21,9
	16-20	15,4
	21+	10,7
SENDİKA	1 Yıldan Az	8,6
	1-5	43

ÜYELİK SÜRESİ	6-10	32,5
	11-15	9,4
	16+	6,5

Katılımcıların kamu çalışanları sendikacılığının geleceği hakkında beklentilerini belirtmeden önce önemli olan bir noktada sendikal faaliyetlere katılma durumudur. Tablo 4’ de katılımcıların sendikal faaliyetlere katılım oranı verilmiş olup, üyelerin % 26,3’ü her zaman sendikal faaliyetlere katıldığını belirtirken, % 57,9’u ise ara sıra sendikal faaliyetlere katıldığını belirtmiştir. Katılımcılar sendikal faaliyetler açısından büyük bir oranda aktif katılımcı durumundadır ve bu durum gelecek beklentilerine de yansımaktadır

Tablo 4. Sendikal Faaliyetlere Katılım Durumunun Frekans Dağılımı

Katılım Durumu	F	Oran
Her Zaman	120	26,3%
Ara Sıra	264	57,9%
Hiç	71	15,8%
Toplam	456	100%

Kamu çalışanlarının kamu çalışanları sendikacılığında gelecekteki beklentisi nedir? Bu beklentinin cevabını elde etmek için ankete katılan katılımcılara yöneltilen ilk önerme olan “Kamu Çalışanları Sendikacılığının Gelecekteki İşlevi Nasıl Olmalıdır?” cevaplarının frekans dağılımı Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. “Gelecekte Kamu Çalışanları Sendikacılığının İşlevi Nasıl Olmalıdır” Sorusunun Frekans Dağılım Sonuçları

CEVAP	F	Oran
Devletin Hizmetini Denetleyen Durumda	92	20,2%
Çalışanların Haklarının Korunmasına ve Geliştirilmesine Odaklanmalı	296	64,9%
Hukuki Koruma Sağlamaya Önem Vermeli	21	4,6%
Devlet ile Araca Olmalı	23	5%
Sosyal (Kurs,Seminer vb.) Faaliyetlere Önem Vermeli	1	0,2%
Siyasi Bir Güç Oluşturmalı	22	4,8%
Diğer	1	0,2%
Toplam	456	100%

Elde edilen veriler sonucunda kamu çalışanlarının gelecekte sendikalarından öncelikli olarak işlevsel beklentisi katılımcıların %64,9’una göre sadece çalışanların haklarının korunması ve geliştirilmesine odaklanmasıdır. Bu durumu %20,2 ile devletin hizmetlerini denetleyen bir durumda olması takip ederken kamu sendikacılığının gelecekte siyasi bir güç oluşturmasını isteyenler %4,8 oranında kalmıştır.

Gelecekte kamu çalışanları sendikacılığının faaliyetlerinin geliştirilmesi için yapması gerekenler nelerdir. Kamu çalışanları sendikacılığı nasıl daha iyi bir seviyeye gelir ve bu seviyeye gelmek için hangi yollar izlenmelidir. Ankete katılan katılımcılara sorulan “Sendikaların gelecekte faaliyetlerini geliştirilmesi için yapması gereken en önemli üç faaliyet önem sırasına göre ne olmalıdır ” önermesinin sonuç verileri önem sırasına göre Tablo-6’da verilmiştir.

Tablo 6. Kamu Çalışanları Sendikacılığının Geliştirilmesi İçin Yapılması Gereken En Önemli Üç Faaliyetin Frekans Dağılım Tablosu

CEVAP	F (1nci Öncelik)	Oran	F (2nci Öncelik)	Oran	F (3ncü Öncelik)	Oran
Üyelerinin Sendikal Faaliyetlere Katılacağı Demokratik Bir Yapı Kurulmalıdır.	256	56,1%	56	12,3%	37	8,1%
Diğer Sendikalar İle Birleşmeli	97	21,3%	114	25%	28	6,1%
Üyeler Arası Dayanışma Ruhu Gelişmeli	39	8,6%	176	38,6%	100	21,9%
Dernek Vakıf gibi Diğer STK'lar ile İşbirliği Yapmalı	19	4,2%	58	12,7%	106	23,2%
Üye Sayısını Artırmalı	18	3,9%	28	6,1%	104	22,8%
Hükümet İle Diyalog İçerisinde Olmalıdır	23	5%	17	3,7%	68	14,9%
Diğer	4	0,9%	7	1,5%	13	2,85%
Toplam	456	100%	456	100%	456	100%

Kamu çalışanları sendikacılığının gelecekte faaliyetlerinin geliştirmesi için yapması gereken ilk hareket tarzının sendika içi demokrasinin artırılması gerektiği yönündedir. Katılımcıların %56,1'i geleceğe yönelik en önemli ilk beklentiyi üyelerin sendikal faaliyetlere daha fazla katılabileceği demokratik bir yapıya sahip sendikalar olarak belirtmiş ve bu şekildeki sendikal yapılanmanın sendikaları daha iyi yerlere getireceğini ifade etmişlerdir.

Çalışanların gelecekte kamu çalışanları sendikacılığının faaliyetlerini geliştirmesi için yapması gereken ikinci önemli faaliyetin üyeler arasındaki dayanışma ruhunun geliştirilmesi (%38,6) şeklinde belirtmişlerdir. Sendikal yapının demokratik bir şekilde gelişmesinden sonra dayanışma ruhunun artırılarak faaliyetlerin daha iyi bir duruma geleceğini belirten çalışanlar, aynı zamanda iki farklı açıdan da ön plana çıkmışlardır. Çalışanların büyük çoğunluğu hem diğer sivil toplum örgütleri ile yapılan işbirliklerinin (%23,2) sendikal faaliyetleri iyi bir duruma getireceğini ifade ederken hem de üye sayısının artırılmasının (%22,8) da önemli bir etken olduğunu ortaya koymuşlardır.

Gelecekte sendikalar ile siyaset arasındaki ilişki nasıl olmalıdır. Bu durum sendikaların geleceği için günümüzde önemli faaliyetlerden bir tanesidir. “Gelecekte kamu çalışanları sendikacılığı ile siyaset arasında nasıl bir ilişki olmalıdır?” önermesine karşılık çalışanların vermiş olduğu cevapların frekans dağılımı Tablo 7 de verilmiştir.

Tablo 7. Gelecekte Kamu Çalışanları Sendikacılığı-Siyaset İlişkisi Nasıl Olmalıdır Frekans Dağılımı Tablosu

CEVAP	F	Oran
Sendikalar Siyasete Karışmamalı Sadece Çalışanların Hakları ve Çıkarları İle İlgilenmelidir	214	46,9%
Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Korumak İçin Gerekirse Siyaset İle İlgilenmelidir.	136	29,8%
Sendikalar Sadece Çalışanların Değil Toplumdaki Tüm Kişi ve Grupların Haklarını Korumak ve Geliştirmek Konusunda Siyaset Yapmalı	59	12,9%
Sendikalar Siyaset İle Doğrudan İlgilenmelidir.	12	2,6%
Sendikalar Siyaset Üzerinde Baskı Kuracak Politikalar Belirlemelidir.	25	5,5%

Sendikalar Ülke Çıkarları Doğrultusunda Siyasetlerle ortak Hareket Etmelidir.	7	1,5%
Diğer	3	0,7%
Toplam	456	100%

Tablo 7 'de frekans dağılımlarına bakıldığında gelecekte kamu çalışanları sendikacılığı-siyaset arasındaki öncelikli beklenti %46,9'luk bir oranla sendikaların siyasi faaliyetlere kesinlikle katılmaması, sadece çalışanların hak ve çıkarları ile ilgilenmesidir. Bu durumu sadece çalışanların hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile ilgilenmesi gerektiğini belirten %29,8 oranında bir çalışan grubu izlemektedir. Sendikaların doğrudan siyaset ile ilgilenmesini isteyenlerin oranı ise %5,5'ta kalmıştır.

Sendika yönetim ilişkisi gelecekte kamu sendikacılığına en çok yön verecek faktörlerden birisidir. "Gelecekte sendikaların yönetimle arasındaki ilişki nasıl olmalıdır?" önermesinin verilerinin frekans dağılımı Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8 Sendika-Yönetim Arasındaki İlişki Nasıl Olmalıdır Cevap
Frekans Dağılım Tablosu

CEVAP	F	Oran
Sendikalar Yönetimde Bütünüyle Bulunmalıdır.	145	31,3%
Sendikalar Yönetimle Diyalog İçerisinde Yönetime Daha Fazla Katılmalıdır	178	39%
Sendikalar Sadece Çalışma Şartları İle İlgili Olarak Yönetime Katılmalıdır	76	16,7%
Sendikalar Yönetime Katılmamalıdır	17	3,7%
Sendikalar Yönetime Karşı Sert Eylemler Yaparak Kazanımlarda Bulunmalıdır.	33	7,2%
Diğer	7	1,5%
Toplam	456	100%

Tablo 8’de yer alan verilere göre kamu çalışanlarının ilk olarak sendikaların yönetimle diyalog içerisinde olması gerektiğini ve daha çok yönetime katılmaları olumlu olacağını (%39) belirtirken farklı bir görüş olarak da sendikaların yönetimde bütünüyle olmaları gerektiğidir (%31,3). Son olarak sendikalı çalışanlar arasında ön plana çıkan diğer bir sonuç ise (%16,7) sendikaların yönetime sadece çalışma şartları ile ilgili konularda katılımda bulunmalarıdır. Yönetime karşı sert eylemler yaparak kazanımlarda bulunulması çalışanlar arasında çok yaygın olmayan bir hareket tarzı olarak ön plana çıkmıştır(%7,2).

Araştırmada çalışanların gelecekle ilgili sendikal beklentilerine yönelik son önerme ‘‘Kamu çalışanları sendikacılığının geleceği nasıl olacaktır?’’ olmuştur. Bu önerme ile ilgili elde edilen verilerin frekans dağılımı Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Kamu Çalışanları Sendikacılığının Geleceği Nasıl Olacaktır Önermesinin Frekans Dağılım Tablosu

CEVAP	F	Oran
Grev ve Toplu Sözleşme Hakkı Kazanmış, Çalışma Şartlarını Geliştirmiş Olacak	191	41,9%
Uluslararası Örgütler ve STK’lar ile Bütünleşmiş, Çağdaş Bir Sendikacılık Olacaktır	160	35,1%
Sendikacılık Faaliyetleri Siyasileşmiş Çok Sayıda Sendikanın Olduğu Dağılık Bir Sendikacılık Olacak	65	14,3%
Sendikacılık ve Sendikalar Anti Demokratik Bir Yapıda Olacak	13	2,9%
Sendikacılık ve Sendikalar Tamamen Ortadan Kalkacak	16	3,5%
Diğer	11	2,4%
Toplam	456	100%

Kamu çalışanları sendikacılığının geleceği nasıl olacaktır önermesinin veri analizinde ilk öne çıkan çalışanların sendikal gelecekte umutlu olduklarıdır. Çalışanlar %41,9’luk bir frekans dağılımı ile gelecekte kamu sendikacılığının grev ve toplu sözleşme hakkını kazanmış, çalışanların şartlarını geliştirmiş bir durumda olacağını savunurken, %35,1 lik bir kesim

ise uluslararası örgütler ve STK'lar ile bütünleşmiş, çağdaş bir sendikacılık olacağını belirtmişlerdir. Gelecekte sendikacılığın tamamen ortadan kalkacağını savunanlar %3,5 ile sınırlı kalırken sendikaların siyasileşerek, dağınık bir yapıya kavuşacaklarını belirtenlerin oranı %14,3 olarak elde edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Devletin yönetsel yapısı içerisinde kamu hizmetlerini yerine getiren kamu çalışanları, toplumla devletin bütünleştiği noktada bir bağ oluşturarak toplumsal yapıyı doğrudan etkileyebilecek bir durumda bulunmaktadır. Bu bağlamda, günümüzde kamu çalışanlarının ortak mesleki, iktisadi, toplumsal ve kültürel hak ile çıkarlarını koruyup, geliştirmek için kurulan kamu sendikalarının önemi gittikçe artmıştır. Kamu çalışanlarının içinde bulunduğu çalışma ilişkilerinin çerçevesi, ülke genelindeki çalışma ilişkilerine örnek olup, diğer çalışanları da yönlendirecek bir oluşum içerisinde. Kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmesi içerisinde ise eğitim çalışanlarının önemi; sayısal ve eylemsel olarak büyüktür. Kamu sendikacılığının tarihsel gelişim süreci içerisinde eğitim sendikaları her zaman ön planda olmuşlardır. Eğitim çalışanları kamu sendikacılığının elde ettiği kazanımlara önemli katkılarda bulunmuşlardır.

Çalışmaya katılanların tamamının eğitim sendikası öğretmenler olması, sonuçlar itibari ile yerel düzeyde Kocaeli, genel anlamda ise Türkiye'de kamu çalışanları sendikacılığının hangi yöne doğru gidebileceği konusunda önemli ipuçları vermektedir. Bu açıdan çalışmanın sonuçları incelendiğinde katılımcıların sendikal anlamda gelecekte beklenenleri bağlamında çalışanların kazanılmış haklarının korunması ve geliştirilmesi, kamu sendikacılığının siyasallaşmaması kamu kurumlarının yönetimleri ile diyalogların artırılması gibi konular ön plana çıkmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte sendikal yapılardaki değişim beraberinde sendikaların üye sayılarının azalması ve sendikaların toplumsal arena da güç kaybetmesi gibi sonuçları da beraberinde getirmiştir. Her ne kadar kamu çalışanları sendikacılığında süreç daha farklı olsa da, kamu çalışanları sendikalarının üyesi olan çalışanlar da kazanılmış haklarının korunmasını ön plana çıkarmakta ve bu konuyu öncelikli olarak ele almaktadırlar. Günümüzde sendikaların sosyal yönleri ve üyelerine sağladıkları sosyal kazanımlar önem kazanmakla birlikte bu çalışmaya katılan sendika

üyelerinin, önceliğinin haklarının kaybedilmemesi ve geliştirilmesi olduğu görülmektedir. Bu açıdan sendikaların faaliyetlerini ve çalışmalarını üyelerinin haklarının korunması ve geliştirilmesi doğrultusunda arttırmaları hem üyelerin hem de sendikaların geleceği açısından önem taşımaktadır.

Bir başka bakış açısıyla sendikalı çalışanlar üyesi buldukları sendikal örgütlerin birincil önceliğinin üyeleri ve üyelerinin hakları olduğu konusunda görüş belirterek, siyasallaşan sendikal yapılar istemediklerini ve ancak üyelerinin çıkarları söz konusu olduğunda sınırlı siyasal faaliyetlere destek vereceklerini belirtmişlerdir. Bu çerçevede de sendikalar varlıklarını sürdürmek, üye sayılarını ve bununla bağlantılı olarak etkinliklerini arttırabilmek adına program ve planlarını siyasetten uzak bir şekilde belirlemelidirler. Aksi takdirde bu konuda zaten temkinli olan sendikalı çalışanların sendikalardan uzaklaşmalarına ve yeni üye kazanımı konusunda da sıkıntılar yaşanmasına sebep olabilirler.

Ayrıca çalışmaya katılan üyelerin çatışma ortamından ziyade uzlaşma ortamlarını tercih ettikleri verdikleri cevaplar sonucu ortaya çıkmaktadır. Diyaloğu ön plana çıkararak sendika üyeleri, bağlı oldukları sendikalar ile kamu kurum ve kuruluşlarının yönetimleri arasında diyalogun olması ve sorunların bu diyaloglar ile çözülmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Diyaloğun göz ardı edildiği sendikal örgütlerin ilerleyen süreçte üye kazanımı konusunda sıkıntı yaşayacaklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

KAYNAKÇA

1961 Anayasası, www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm, Erişim Tarihi: 09.04.2013.

28261 Sayılı Resmi Gazete, 2012.

AB-TÜRKİYE Karma İstişare Komitesi 32. Toplantısı Ortak Raporu, “Türkiye’de Sendikal Hakların Durumu”, 2013, (www.eesc.europa.eu/joint.report.on.tarade.union.version.doc).

AKYÜZ, Yahya, “Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri 1848-1940”, Doğan Basımevi, Ankara, 1978.

AKYÜZ, Yahya, “Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000 – M.S. 2012”, 22. Baskı, Pegem Akademi, Cantekin Matbaası, Ankara, 2012.

ALTUNYA, Niyazi, “Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi 1908-2008”, Ürün Yayınları, Ankara, 2008.

ARSLAN, Ali,” Darülfünundan Üniversiteye”, İstanbul Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1995.

BALCI, Gökçeoğlu, Şebnem, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Satılmış ve Diğerleri/Türkiye Kararı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı : 17, İstanbul, 2008

BAŞ, Türker, ”Anket”, 5. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2008

BATES, Richard. J, ”Educational Critique, The New Sociology of Education and Work of Teachers”, Journal of Education, Vol 163,1981.

BORATAV, Korkut, ÖKCÜN, Gündüz, PAMUK, Şevket, “Osmanlı Ücretleri ve Dünya Ekonomisi 1839-1913”, Yapıt Toplumsal Araştırma Dergisi, Sayı 49-4, Dost Yayınevi, Ankara, 1984.

FINDLEY, Carter, “Kalemiyeden Mülkiyeye: Osmanlı Memurlarının Toplumsal Tarihi”, G. Güven (Çev.), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, Ankara, 1996.

GÜLMEZ, Mesut, “Memurlar ve Sendikal Haklar“, İmge Kitabevi, Ankara, 1990.

GÜLMEZ, Mesut, “Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788’den 4688’e, 1926-2001“, TODAİE Yayınları No:309, Ankara, 2002.

GÜLMEZ, Mesut, “Türkiye’de Memurlar ve Sendikal Hakları:1926-1994”, TODAİE Yayınları, Ankara, 1994

GÜVENÇ, Serpil, “Türkiye’de Öğretmen Sendikacılığı ve İLK-SEN”, Eğitim Bilim Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 22, Bahar, 2008.

İŞIKLI, Alpaslan, “Türkiye’de Sendika Hareketi içinde Demokrasi Kavramının Gelişimi”, T.C. Kültür Bakanlığı Demokrasi Klasikleri Yayınları, Ankara, 1994

KAYNAK, Sezai, “Türkiye Öğretmen Örgütlenmesi” Demokratik Eğitim Kurultayı Bildirgesi. Ankara, 1979

KOÇ, Yıldırım, “Sendikacılık Tarihi”, Türk-İş Eğt. Yayın No: 1 Ankara, 1998

KOÇ, Canan, KOÇ, Yıldırım, “KESK Tarihi-1 Risk Alanlar, Yolu Açanlar 1985-1995”, Epos Yayınları, Ankara, 2009

KUTAL, Metin “Sosyal Politika Tartışmaları’ Kocaeli Üniversitesi, İzmit, 15.05.2013.

MAHİROĞULLARI, Adnan, “Gelişim Süreci ve Yasal Çerçevesi ile Türkiye’de Memur Sendikacılığı”, Cumhuriyet Ü. İİBF Dergisi, Cilt:2, S:1, 2004

MEYDAN, Müceddin, “Öğretmenlerin Örgütlü Mücadelesi”, Abece Dergisi,9 Aralık, 1986

SERİM, Bülent “Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut”, Öteki Yayınevi, Ankara, 1995

SÜLKER, Kemal “Türkiye’de Sendikacılık Tarihi”, Bilim Kitapevi, İstanbul, 1987

TEKELİ, İlhan, İLKİN, Selim, “Osmanlı İmparatorluğunda Bilgi Üretim Sistemlerinin Oluşumu ve Dönüşümü”, Türk Tarih Kurumu Kitabevi, Ankara, 1999.

TOKOL, Aysel, “Türkiye’de Sendikal Hareket”, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1994

TORTOP, Nuri, “Yönetim Bilimi II (Personel Yönetimi)”, Ankara, 1971

TUTUM, Cahit “Türkiye’de Memur Sendikaları”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, s:32-45, Ankara, 1968

YILDIRIM Engin, COŞKUN Recai, BAYRAKTAROĞLU Serdar, ALTUNIŞIK Remzi, “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı”, 7. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2012

YORGUN, Sayım “Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağlılığı Kısacında Memur Sendikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 60, s. 145-168, İstanbul, 2011

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=sendikauye>
Erişim Tarihi 20.05.2015

http://www.dpb.gov.tr/dpb_istatistikler.html, Erişim
Tarihi:20.05.2015

<http://www.kocaeli.gov.tr/e-dergi.indeks.v1.html>, Erişim
Tarihi:17.04.2015

http://enerjibirsen.org.tr/haber/622/genel_baskan_tonbul_ilo_toplantis_ina_katildi, Erişim Tarihi:24.05.2015

TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE FARKLILIKLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Elvan OKUTAN²

Özet

Son yıllarda, özellikle insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı alanlarda, kişilerin yaşadıkları ilişkilerin zorlaşması nedeniyle tükenmişlik olarak adlandırılan sosyal bir problemin varlığı dikkat çekmeye başlamıştır. Tükenmişlik bireylerin kendilerini, hizmet verdiği kişileri, etrafındaki insanları, içerisinde çalıştıkları örgütleri ve dolayısı ile tüm toplumu olumsuz olarak etkileyen mesleki bir tehlikedir. Ancak tükenmişlikten her birey aynı ölçüde etkilenmemektedir. Aynı çalışma ortamında aynı şartlarda çalışan bireylerin tükenmişlik karşısındaki tutumları farklılık göstermektedir.

Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, demografik değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırmanın evreni bir katılım bankası çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 714 katılım bankası çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)'nden yararlanılmış ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik araştırmacının kendi hazırlamış olduğu kişisel bilgi formunu içeren anket kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda tükenmişlik ile bazı demografik değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmakla birlikte çalışma sonucunda katılımcıların tükenmişlik düzeyleri değerlendirildiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarılarının yüksek olduğu

¹ Bu çalışma yazarın “Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi” isimli doktora tezinde yararlanılarak hazırlanmıştır

² Yrd.Doç. Dr. Elvan OKUTAN, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elvany@sakarya.edu.tr

görülmektedir. Sonuç itibari ile katılımcıların düşük tükenmişlik düzeyinde olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik Sendromu, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Hissi

RESEARCH ON DETERMINING THE DIFFERENCES AMONG BURNOUT SYNDROME EMPLOYEES ACCORDING TO DEMOGRAPHIC FEATURES

Summary

Recently, because of people relations' getting more and more difficult, presence of a social problem named burnout syndrome has started to catch attention, especially, in the areas where human relations are intensive. Burnout is an occupational hazard that affects individuals, the people they serve, the people around them, the organisations they work in, and in relation to all these, the society. However, not every person gets affected the same amount by burnout. Attitudes of individuals working within the same working environment and under the same circumstances may vary.

Within this context, the target of the research is to determine whether the burnout level changes depending on demographic variables or not. Employees of a participation bank constitute the population of the research. Within the scope of this research, 714 employee of the participation bank has been given a survey. In the research, as a data collection tool, Maslach Burnout Inventory (MBI), whose effectiveness and reliability has been proved, has been practised; and a survey containing personal information form that has been prepared by the researcher in order to determine the participants' demographic features has been included.

As a result of the survey, as well as finding meaningful relations between burnout and some demographic variables, it is seen that, when the burnout levels of participants are evaluated, emotional burnout and desensitisation levels are low and personal success level is high. To sum up, it can be stated that the participants are at low burnout level.

Keywords: Burnout Syndrome, Emotional Burnout, Desensitisation, Personal Success Feeling

Giriş

Tükenmişlik sendromu günümüzde çalışan bireyleri tehdit eden önemli bir sosyal tehlike olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik kavramı bireyin enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı kişinin başarısız olması, yıpranması ve tükenmesi olarak nitelendirilmektedir. Tükenmişlik üç faktörlü bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması şeklinde ifade edilmektedir. Tükenmişlik sendromu daha çok hizmet veren ile hizmet verilen ilişkiden kaynaklanmaktadır. Yani tükenmişlik; işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen bir tür sendromdur ve bu sosyal tehlikenin nedenlerini irdeleyip erken teşhis edilip, mücadele teknikleri uygulamaya konulmadığı takdirde, kişinin sosyal-psikolojik ve fiziksel hayatına zararlı etkilerinden kurtarılabilmektedir.

Bu düşünceden hareketle bu araştırmayla, önemli sosyal bir problem olarak görülen tükenmişlik olgusu kavramsal bir çerçevede incelenip daha sonrasında ise tükenmişliğin demografik değişkenlere göre farklılıklarını belirlemeye yönelik olarak bir araştırmaya yer verilmiştir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, demografik değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırmanın evreni bir katılım bankası çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 714 katılım bankası çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)'nden yararlanılmış ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik araştırmacının kendi hazırladığı olduğu kişisel bilgi formunu içeren anket kullanılmıştır.

1. Tükenmişlik Sendromu

1.1. Tükenmişlik Kavramı

Kişilerin işlerinde yaşadıkları ilişkilerin zorlaşması ve buna bağlı olarak bir şeylerin ters gittiği yolundaki inancının artması ile gelişen süreç, bizi modern çağın önemli bir sosyal problemi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Tükenmişlik sendromu olarak adlandırılan bu problem artık

çağımızda birçok meslekte ve işyerlerinde çalışanların karşı karşıya kaldıkları ciddi bir sosyal tehlike olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tükenmişlik kavramı, örgütsel stres üzerinde uzun yıllar çalışmış olan klinik psikolog Freudenberger tarafından ilk kez ortaya atılmıştır Freudenberger , ilk kez gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve iş bırakma durumunu açıklamak için kullandığı tükenmişlik kavramını “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlamıştır(Freudenberger, 1974: 159).

Literatür incelendiğinde tükenmişliğin psikolojik bir olgu olduğu görülmektedir. Tükenmişliğin ne olduğu ve tükenmişliğe nasıl çözüm üretileceği konusunda çok çeşitli görüşler bulunmasına rağmen, tükenmişliğin standart bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak bu konuda günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak bilinen bununla birlikte kendi adıyla anılan ve araştırmalarda en çok kullanılma özeliği taşıyan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini geliştiren Christina Maslach’a aittir. Maslach tarafından, işlerinde insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde bulunan bireyler arasında cereyan eden duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi (Maslach, 1982: 3, Maslach, 1993: 20) şeklinde tanımlanan tükenmişlik bu tanımda; işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı) bir sendrom olarak kabul edilmektedir.

Duygusal Tükenme: Tükenmişliğin bu boyutunda kişiler ruhsal ve fiziksel yönden tüm kuvvetlerini, harcadıklarını, enerjisiz kaldıklarını, tükendiklerini ve yorulduklarını hisseder. Kendisini güçsüz, kullanılmış hissedenden birey, rahatlamak, yorgunluğunu gidermek ve kendine gelmek konusunda da başarısızdır. Sabah kalktığı zaman en az akşam yattığı kadar yorgun hisseden bu bireylerin yeni bir iş ya da diğer insanlarla karşılaşamayacak kadar enerjileri azalmıştır. Burada tükenmişlik iş taleplerinin ya da büyük değişikliklerin oluşturduğu strese verilen ilk tepkidir (Maslach ve Leiter, 1997: 17; Maslach, 1982: 3). Duygusal tükenme, tükenmenin stres boyutunu yansıtır ve çalışanların işleri nedeniyle kendilerinin duygusal kaynaklarının bittiğini ve duygusal olarak aşırı yıpranmış hissetmelerini ifade eder (Maslach, 1993: 20-21).

Duyarsızlaşma: Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil eden duyarsızlaşma boyutunda birey işlerine ve işlerindeki insanlara karşı uzak ve mesafeli bir tutum sergiler ve işinden soğuduğunu hissettirir, işindeki ilişkilerini azaltır (Maslach ve Leither, 1997: 18). Duyarsızlaşmada, bireyin hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz, duygusuz ve duyarsızca bir tutum sergilemesi ya da aşırı derecede ilişkisi kopmuş bir şekilde refleks vermesi olarak nitelendirilir (Maslach, 1993: 21).

Kişisel Başarı: Kişisel başarı; kişinin yaptığı işte başarılı olması ve kişinin kendini yeterli bulması durumunu gösterirken, kişisel başarısızlık ise, kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliğidir. Tükenmişliğin bu boyutunda bireyler, kişisel olarak başarısızlık hissi yaşamaktadırlar.

Kişisel başarıda azalma, bireyin kendisini olumsuz değerlendirme eğilimine girmesi (Cordes ve Dougherty, 1993: 623), bireyin işinde başarılı ve yeterli olduğuna dair inancının azalması olarak tanımlanmaktadır (Maslach, 1993: 21). Kişiler başarısızlık hissi yaşadıklarında, yetersiz olduğunu hisseder ve hiçbir işi başaramayacağını düşünür. Kişi yaptığı işleri küçümser, önemsiz olarak değerlendirir ve kendi yeteneklerine güven duymaz. Kabiliyetlerine ve muvaffakiyetine inancını yitirmesi sonucunda, etrafındaki insanların da kendisine inancı kalmamaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 18).

Tükenmişliğin üç boyutlu yapısı pek çok araştırmacı ile desteklenmekte ancak tükenmişliğin özünde “duygusal tükenme” boyutunun bulunduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarının düşmesinin buna eşlik eden değişkenler olduğu ileri sürülmektedir (Çokluk, 2003: 113; Ergin, 1993: 144). Tükenmişliğin üç alt boyutu birbirinden bağımsız gelişen süreçler olmayıp aksine birbiriyle ilişkili süreçlerdir.

Tükenmişliğin üç boyutunun sonuçlarına genel olarak bakıldığında, kişi kronikleşmiş bir yorgunluk yaşar, işinden soğur, kendi kabuğuna çekilir, giderek artan bir şekilde kendini işinde yetersiz hisseder. Enerji yerini duygusal tükenmeye, birlik duygusu yerini duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise yerini yetersizliğe bırakır (Maslach ve Leiter, 1997: 24).

Tükenmişlik düzeyinin yüksek olması; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma değerlerinin yüksek ve kişisel başarı puanının düşük olmasını gerektirir. Tükenmişlik seviyesinin düşük olması; duygusal tükenmişlik ve

duyarsızlaşma değerlerinin düşük ve kişisel başarı puanının yüksek olmasını gerektirir (Izgar, 2001: 91; Kaçmaz, 2005: 29).

Tükenmişlik insanlara yardım hizmeti sunan mesleklerde ve duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışan idealist ve insanlara hizmet verme yönünde yoğun isteğe sahip meslek elemanlarında görülür. Tükenmişlik; duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumlarını ifade eden ve zaman içerisinde, sinsice gelişen bir süreçtir (Çokluk; 223: 111) tükenme insanların bir anda içinde bulunduğu veya bulunmadığı durumu değil bir süreci ifade eder.

Sosyal hizmet uzmanlığı ve sağlık çalışanları gibi iş tanımları gereği başkalarına sosyal yardımda bulunmakla yükümlü meslekler üzerinde tükenmişlikle ilgili ilk araştırmalar yapılmıştır. Daha sonraları yapılan ampirik araştırmalarda öğretmen, polis, subay, gardiyan, kütüphaneci, ofis çalışanları, yönetici gibi işleri diğer kişilerle yoğun etkileşim gerektiren meslek gruplarıyla da çalışılmıştır (Maslach ve diğ., 2001; Maslach ve Schaufeli, 1993). Ancak günümüzde yapılan çalışmalara bakıldığında, tükenmişlik sendromunun hemen hemen tüm sektörlerde ve meslek gruplarında yaşandığı, modern insanın işlerinde daha çok tükendiği görülmektedir.

Bireyin enerji kaynaklarının stres yapıcı koşullar altında azalmasını ifade eden tükenmişlik, çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilir (Torun, 1997: 47) Tükenmişlik sürekli bir değişken olduğundan bireyi tükenmiş veya tükenmemiş şeklinde sınıflamaya tutmak doğru değildir. Çünkü tükenme azdan çağa doğru giden doğrusal bir olgudur.

1.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Bireyin sağlığını olumsuz etkileyen, bireyin verdiği hizmetin kalitesini düşüren tükenmişlik durumu değişik belirtilerle ortaya çıkmaktadır. Bu alanda yapılmış olan çalışmalar tek bir çatı altında toplandığında ortaya aşağıdaki gibi bir tablo çıkmaktadır. Aşağıdaki tabloda yer alan tükenmişlik belirtileri literatürde farklı yazarlar tarafından farklı kombinasyonlarla ele alınmıştır.

Tablo 1: Tükenmişliğin Belirtileri

Davranışsal Belirtiler	Apatik(duyarsızlık, ilgisizlik)görünüm, unutkanlık, özsaygı ve özgüvende azalma, sosyal izolasyon, uzaklaşma ve içe kapanma, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü, hareketli olmayış, nezaket, saygı ve dostluk gibi pozitif davranışlarda azalma, yapılması gereken şeyleri erteleme veya onları sürüncemede bırakma
Duygusal Belirtiler	Çabuk öfkelenme ve engellenme hissi, birçok konuda şüphe ve endişeye kapılma, alınganlık, depresif duygular, çaresizlik, ümitsizlik, teslimiyet ve suçluluk duygusu, ilaç ve alkol kullanımında artış, kendini desteksiz ve güvensiz hissetme, kızgınlık, huzursuzluk, sabırsızlık ve mutsuzluk gibi negatif duygularda artış, düşük kişisel başarı hissi
Örgütsel Belirtiler	Hizmet verilen kişilerden kaçma, hizmet kalitesinde bozulma, hizmet verilen kişilere tek tip davranma, onları küçümseme ve alay etme, idarenin kendisini desteklemediğini düşünme, performansının sonucunu görmediğini düşünme, takdir edilmediğini düşünme, sık sık hatalar yapmak, iş veriminde düşme, işe geç gitmek veya işe devamsızlık, işi bırakma, kuruma yönelik ilgi kaybı, rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık, yöneticilere ve meslektaşlara karşı kızgınlık, çalışma arkadaşları ile iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma, görevlilere güvenmeme ve onlardan kaçınma, çalışmaya yönelmede direniş, değişime direnç, iş kazalarında artış
Sosyal Belirtiler	Çevresine karşı negatif duygu ve tavırlar içinde olma, her şeyi olumsuz değerlendirme, insanlara karşı ilgisiz, alaycı ve suçlayıcı davranışlar sergileme, sürekli gergin ve huzursuz olma ve bu durumu çevresinde ki kişilere yansıtma, çevresine karşı ağır davranışlar sergileme, günlük yapılacak işleri sürekli aksatma, belli olmayan nedenlerle evde bulunmama, aile üyeleri tarafından dışlanmışlık hissi yaşama, aile içi sorunlarda artış, eşini ve çocuklarını suistimal etme, evlilikte çatışma ve boşanma, aile ve arkadaşlardan uzaklaşma ve kaçış, kişiler arası problemler, diğer insanları eleştirme

Kaynak: Maslach ve Jackson, 1981: 100; Maslach ve Leither, 1997: 19; Angerer, 2003: 101; Potter, 1995: 2; Potter, 2005, 13-22; Kaçmaz, 2005: 30; Sürgevil, 2006: 20-22; Topaloğlu ve diğ., 2007: 34; Ersoy ve diğ., 2001., Çam, 1995: 17-19; Çokluk, 2003: 114-115; Barutçu ve Serinkan, 2008: 547-548; Izgar, 2001: 7-9 dan derlenmiştir..

1.3. Tükenmişliğin Nedenleri

Yapılan birçok araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve konuyla ilgili çalışan araştırmacıların gözlemleri sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde birçok sebepten söz edildiği görülmektedir. Bunlardan bir kısmı bireylerin kendilerinden kaynaklanan kişisel faktörler olarak ele alınırken, diğer bir kısmı ise bireyin dışında gerçekleşen kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanan örgütsel (çevresel) faktörler olarak ele alınır (Okutan, 2010: 86).

Bu faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma süresi ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörler, işine karşı aşırı ilgi yani işkolik olma, bireysel beklenti düzeyi, kişilik yapısı, gibi birçok kişisel faktörler; işin niteliği, çalışma saatleri, aşırı iş yükü, meslektaşlarla ilişkiler ve çatışmalar, yöneticilerle ilişkiler, insan ilişkileri, müşteri yoğunluğu, örgütün plan ve prosedürlerinden kaynaklanan sorunlar, özerklik ve kararlara katılma, iş çevresinin desteği, rol belirsizliği ve rol çatışması, geri bildirim eksikliği, ödül ve ceza, iş ortamının fiziksel koşulları, sosyal destek, kontrol eksikliği veya fazlalığı, işte ilerleme fırsatları ve bunun gibi faktörler ise örgütsel(çevresel) faktörler tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişliğe etki eden faktörler içinde yer almaktadırlar(Okutan, 2010: 86). Görüldüğü üzere çalışanların tükenmişlik sendromuna neden olabilecek çok sayıda faktörün varlığından söz etmek mümkündür. Ancak bu çalışmada tükenmişlik sendromunun demografik değişkenler kapsamında bir incelesi yapıldığından dolayı burada demografik faktörlerin üzerinde durulup açıklanacaktır. Buna duruma göre;

Cinsiyet: Tükenmişliği daha çok kadınların yaşadığını öne süren görüşler olsa da cinsiyet, tükenmişlik için güçlü bir etken olarak görülmemektedir. Bu yargının altında, bazı çalışmalarda kadınların, bazı çalışmalarda erkeklerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığının bulunması, araştırmaların bir kısmında ise kadınlarla erkekler arasında tükenmişlik

düzeyi açısından bir fark bulunmamış olması yatmaktadır. İki cinsiyet arasındaki küçük ama araştırmalarda sürekli bulunan tek fark, erkeklerin duyarsızlaşma boyutunda daha yüksek puan almalarıdır. Yine bazı çalışmalarda kadınların duygusal tükenme boyutundan erkeklere göre biraz daha yüksek puanlar alma eğiliminde oldukları görülmektedir. (Maslach ve diğ., 2001: 410).

Bu durum Schaufeli ve Greenglass (2001: 502) tarafından erkeklerin iş hayatında yaşadığı güçlüklerle karşı duyarsızlaşarak refleks vermeleri olarak ifade edilmektedir. Erkeklerin duyarsızlaşmaya daha eğilimli olmaları güç, bağımsızlık ve ayrılığı temsil eden erkeksi (maskülen) rol ile açıklanabilir. Bu kavramda duyarsızlaşma erkeklerin bastırılmış duygusallığının yansıması olarak görülebilir. Diğer bir açıklamada ise erkeksi (maskülen) rolün ayrılmaz parçası olan başarı vurgulanır. Erkekler bu kadar rekabetçi ise ve erkeklik duyguları başarıya dayanıyorsa, duyguları, rekabet ettikleri kişilere karşı olan güvensizliklerinden kaynaklanabilir. Bu durum özellikle stres altında oldukları zaman anti sosyal ve düşmanca davranışlar doğurmaktadır.

Tükenmişliğin cinsiyet kökenli kaynakları üzerine yapılan diğer araştırmalardaki sonuçlar da cinsiyet ve tükenmişlik arasındaki ilişki farklılık göstermektedir. Schwab ve Iwanicki (1982) gibi araştırmacılar tükenmişliğin erkekler arasında daha yaygın olduğunu rapor ederlerken; Calabrese ve Anderson (1986), Etzion ve Pines (1986), Farber ve Heifetz (1981), Thompson (1980) gibi diğerleri kadınlarda daha yüksek oranda tükenmişliğe rastladıklarını bildirmişlerdir. Kahill (1986), Kalekin ve Fishman (1986), Lemkau ve diğ. (1987); erkek ve kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında fark olmadığını ileri sürmüştür (Güllüce, 2006: 25). Sonuçlardaki bu çeşitlilik, cinsiyet farklılıkların tükenmişlik üzerinde net bir rol oynamadığına göstermektedir. Gerçekten de son araştırmalar cinsiyet farklılıklardan ziyade erkeksi (maskülen) ve kadınsı (feminin) karakterlerin oluşumundan meydana gelen duygusal davranışların tükenmişlik üzerinde rol oynadığını ortaya çıkarmıştır. Maskülen tarafı ağır basan bir kişiliğin tükenmişliğe yakalanma ihtimalinin feminin tarafı ağır basan bir kişiye nazaran daha az olduğu görüşü yaygın kabul görmektedir (Okutan, 2010: 89).

Yaş: Araştırmalardan elde edilen bulgular yaş ile tükenmişlik arasında tutarlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. 30 ya da 40 yaşındaki

çalışanlara göre daha genç olanların tükenme düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (Maslach ve diğ., 2001: 409).

Çalışılan bütün demografik özellikleri arasında yaş tükenmişlikle en tutarlı ilişkiyi gösteren etken olmuştur. Yaş ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin bu şekilde olması oldukça anlaşılır bir durumdur. Çünkü bireyler yaşlandıkça daha doyumlu, dengeli ve tükenmişliğe daha dayanıklı hale gelmektedir. Öte yandan, daha genç ve tecrübesiz bireylerin işe ilişkin beklentileri daha fazla olduğundan ve daha dayanıksız oldukları için işin ilk yıllarında tükenme olasılıkları yüksektir (Okutan, 2010: 88).

Medeni Durum: Medeni durum değişkeni incelendiğinde de farklı sonuçlar elde edilmiştir. Özellikle bekârların (özellikle erkeklerin) evli olanlara göre tükenme riskleri daha fazla olmaktadır. Yine bekârların tükenme düzeyleri boşananlara nazaran daha fazla çıkmıştır (Maslach ve diğ., 2001: 410). Tükenmenin üç boyutu açısından değerlendirildiğinde, kişisel başarı boyutu hariç, bekarlar evlilere göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından önemli ölçüde farklılık gösterir (Peltzer ve diğ., 2003: 278).

Bununla birlikte Maslach ve Jackson (1985) çocuk sahibi çalışanlarda tükenmişliğin daha az gözlendiğini belirtmiştir. Niebrugge (1994) medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu vurgulamıştır. Evli ve çocuk sahibi olmanın başlı başına bir sosyal destek anlamına geldiği ve sosyal desteğin de tükenmişliği azaltıcı ve tedavi edici bir etkisi (Greenglass ve diğ., 2001) olduğu görüşünden yola çıkılarak, çocukların yoğun iş stresinden uzaklaştırıcı bir etkiye sahip oldukları ve bireylerin sevgi ve kabul gibi duygusal ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir etken oldukları, bu nedenle de çocuk sahibi olmanın tükenmişliği azaltıcı bir faktör olduğu düşünülmektedir (Maraşlı, 2005: 31). Ayrıca evlilik; iş güvenliği, ücret, kazanç gibi konularda daha gerçekçi ve daha dikkatli adımlar atılmasını sağlamakta, ailenin takdir ve beğenisi, kişinin hizmet verdiği insanlardan ve meslektaşlardan beklediği desteği de azaltmaktadır (Sürgevil, 2006: 56). Nihayetinde mutlu huzurlu bir aile yapısına sahip bireylerin işlerinden doyumlu ve karşılaştıkları problem karşısında daha az tükenme eğilimi gösterebileceği söylene bilmektedir (Okutan, 2010: 89-90).

Meslekte Çalışma Süresi ve Eğitim Düzeyi: Tükenmişlik ile meslekte çalışma süresinin ilişkili bulunduğu araştırmaların yanı sıra (Sunja,

1990; Heffley, 1983; Girgin, 1995; Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996), ilişkisiz bulunduğu araştırmalara da (Sermon, 1994; Schwab ve Iwanicki, 1982; Graf, 1996; Kreps, 1996) rastlanmaktadır. Benzer olarak, tükenmişlik ile eğitim düzeyinin ilişkili olduğu (Banks ve Necco, 1990) ve ilişkisiz bulunduğu (Sunja, 1990; Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996) çalışmalar mevcuttur. Tükenmişlik ile meslekte çalışma süresinin ilişkili bulunduğu çalışmalarda genel olarak ilk beş yıldan sonra tükenmişliğin yaşama olasılığının azalmasından söz etmekte, özellikle beş yıldan fazla çalışan bireylerin kişisel başarı puanlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Çokluk, 2003: 117).

Araştırmalar eğitim seviyesi yüksek olanların eğitim seviyesi düşük olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Bu verinin nasıl değerlendirileceği çok açık değildir. Çünkü eğitim seviyesinin etkisi meslek ve konum değişkenlerinin etkisi ile karışabilir. Büyük ihtimalle eğitim seviyesi yüksek bireyler, daha fazla sorumluluk ve daha fazla stresli işlere sahiptir. Veya eğitilmiş kişinin işinde daha yüksek beklentileri vardır. Bu beklentilerinin karşılanmaması halinde de bu kişiler daha fazla ruhsal yorgunluk yaşarlar (Maslach ve diğ., 2001: 410). Ayrıca bireyin aldığı eğitime uygun olmayan bir işte çalışıyor olması da tükenmişliğin gelişimine katkıda bulunmaktadır (Çokluk, 2003: 117).

Özetle, araştırmalar kişinin **demografik özellikleri** ile tükenme düzeyleri arasında yakın ilişki olduğunu göstermektedir. Gençlerde yaşlılara oranla daha fazla tükenme görüldüğü, feminin (kadını) tarafı ağır basanların maskülen (erkeksi) tarafı ağır basanlara göre, bekârlarda evlilere göre, çocuksuzlarda çocuk sahibi olanlara göre, çalışma süresi birkaç yıl olanlarda bu sürenin beş yıl ve daha fazla olanlara göre, eğitilmiş kişilerin daha az eğitilmiş olanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir (Okutan, 2010: 90).

1.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik etkileri, tahmin edilenden çok daha büyük ve önemli bir problem olarak karşımızda durmaktadır. Sağlık problemleri, psikolojik bozukluk, kendine saygıda azalma ve işi ile ilgili olarak tatminsizlik şeklinde görülen tükenmişlik etkileri kişinin kendisini aşmaktadır. Tükenmişlik düşük nitelikli hizmet ve insancıl olmayan tavırlara maruz kalan müşterileri etkilerken, çalışanları da düşük performans, işe devamsızlık ve yüksek iş gücü devri oranı gibi sorunlarla uğraşmak zorunda kalan örgütleri de

etkilemektedir. Ayrıca tükenmişlik, sürekli çatışmalara maruz kalan ve duygusal açıdan birbirinden giderek uzaklaşan aileleri de etkilemektedir. Aslında tükenmişliğin maliyeti tüm toplum için çok yüksektir (Maslach, 1982: 73).

Genel olarak yoğun bir tükenmişlik durumu sonrası, bireylerde fiziksel yorgunluk, uyku sorunu, depresyon, bıkkınlık, dikkat toplayamama, karar verememe, unutkanlık gibi etkiler görülmekte. Dengesiz beslenme ve sağlık sorunları, kötü alışkanlıklarda artış eğilimleri de gözlenmektedir. Tükenmişliğin iş hayatına etkileri ise, iş performansındaki düşüş, iş doyumsuzluğu, azalan verim, müşterilere önem vermeyen davranış tarzının gelişmesi, hizmet niteliğinde bir bozulma, motivasyonun azalması, iş değiştirme isteği, işe gelmemelerde artış, işe geç gelmelerdeki artış, işi bırakma eğilimi, işi savaçlama, aksatma, dinlenme raporları alması, işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin ve yaratıcı girişimlerin kısırlığı, insan ilişkilerinde bozulmalar ve uyumsuzluklar, yeni bir meslek için eğitim alma, işteki kaza ve yaralanmalarda artış gibi sorunlarla kendini göstermektedir. Tükenmişliğin evlilik ve aile yaşantısına da olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bunlar, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma ve aile kutlamalarına katılmama eğilimi gibi sorunlara yol açmaktadır (Aktuğ ve diğ., 2006: 92; Çam, 1995: 48-49; Ergin, 1993: 143; Özgen, 2007: 119; Özgüven, 2003: 40; Izgar, 2001: 168; Togia, 2005: 130-131). Literatür incelendiğinde tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen çeşitli faktörlerin bazen tükenmişliğin sonuçları olarak ifade edildiği de görülmektedir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere tükenmişlik sendromu, öncelikli olarak bireyin kendisini etkilediği gibi bireyin ailesi, yakın çevresi, hizmet verdiği kişiler ve işini dolayısı ile de örgütleri de etkilemekte ve tahmin edilenden çok daha ciddi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Hatta tükenmişlik yaşayan kişilerin sağlıklı kişiler olduğu düşünülürse uzun vadeli olarak tüm toplum için ciddi bir sorun olacağı düşünülebilmektedir. Bu nedenle bu sendromun mümkün olan en kısa ve kolay yoldan anlaşılması ve tanınması gerekmektedir. Eğer tükenmişlik semptomları yeterince erken keşfedilmezse daha da artar. Bundan dolayıdır ki tükenmişliğin ortaya çıkartabileceği sonuçlar gerek işletmeler gerek çevredeki kişiler tarafından önemle takip edilmelidir (Okutan, 2010: 109-110).

1.5. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri

Tükenme ile başa çıkma ve ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle tükenmenin arkasında yatan nedenlerin ortaya çıkması gerekir. Tükenmeyi azaltmakta gerekli olacak iki temel ilkedden birincisi, bireyin yaşadığı stres ve tükenmenin farkında olması, ikincisi, değişimi gerçekleştirebilecek, etkili başa çıkma yöntemlerini izlemede çaba göstermesi büyük önem taşır (Özgüven, 2003: 244). Aynı zamanda tükenmişliğe en etkili müdahale için, belirtilerin erken tespit edilmesi gerekmektedir.

Tükenmişlikle mücadele etmek için pek çok farklı stratejisi önerilmiştir. Bazı stratejiler duygusal tükenme kaynaklarını azaltmaya ya da bununla baş etmeye yönelik daha iyi kaynaklar sağlama üzerine odaklanmıştır. Bazı stratejiler ise müşteri ilişkisinin yapısını ya da çalışanın beklentilerini değiştirerek müşterilerin kişisel ilişkileri kesme (duyarsızlaşma), görüşlerine karşı koyma çabası gösterirler. Diğer stratejiler pozitif deneyimleri vurgulayarak ve iş ortamı dışında ödüllendirici faaliyetler ve ilişkiler geliştirerek bireyin başarıları hakkındaki olumsuz değerlendirmelerinin önüne geçmek için çaba sarf eder. Bu baş etme stratejileri, kişisel, sosyal ve örgütsel gibi birçok farklı düzeyde ortaya çıkabilir. Kişisel stratejiler, tükenmişlikle başa çıkmak için bireyin kendisinin yapabileceği şeyleri kastetmektedir. Sosyal stratejiler, bir grup insanın (çalışanın iş arkadaşları gibi) ortak çabasını gerektirir. Örgütsel stratejiler, örgütsel politika, örgüt, kaynaklar ve personel hizmetlerine dayanan yönetsel kararları içermektedir (Maslach, 1986'dan akt. Babaoğlu, 2006: 28-29).

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, demografik değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemektir.

2.2. Araştırmanın Soruları

1. Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt boyutlarında) nedir?

2. Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt boyutlarında) demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?

2.3. Araştırmanın Evreni

Tükenmişlik temelini insan merkezli çalışılan mesleklerinden almaktadır. Gerçekte bütün meslekler belirli insanlar arası etkileşimi gerektirdiğinden gerilim içerirler. İnsanlar arası stresin yaşandığı ve tükenmişlik kavramının değerlendirilmesinin yararlı olduğu birçok meslek bulunmaktadır. Bankacılık sektörü çalışanlarının tükenmişlik sendromu yaşamalarının daha olası olması nedeniyle söz konusu sektör çalışanları incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın evreni bir katılım bankası çalışanlarından oluşmaktadır.

Araştırma evreninin tamamı incelenmiştir, ancak genel müdür ve yardımcılara işlerinin yoğunluğundan dolayı, güvenlik çalışanları ise işyerinde bilgisayar kullanma olanaklarının olmamasından (anketler bilgisayar ortamında doldurulmuştur) dolayı araştırma dışı bırakılmıştır.

2.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, geçerlilikleri ve güvenilirlikleri kanıtlanmış Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)'nden yararlanılmış ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik araştırmacının kendi hazırlamış olduğu kişisel bilgi formunu içeren anket kullanılmıştır.

3. Veri Analizi ve Bulgular

3.1. Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Tablo 2: Katılımcıların Kişisel Bilgileri

	%		%
Cinsiyet		Eğitim	
Kadın	26,8	Lise	2,7
Erkek	73,2	Ön Lisans	5,2
		Lisans	83,8
		Yüksek Lisans	7,9
		Doktora	,4
Yaş		Pozisyon	
25 altı	6,1	Memur	22,7
25-29	46,5	Pazarlama Yetkilisi	9,6
30-34	23,3	Müşteri Temsilcisi	8,7
35-39	10,5	Şef	7,2
40-44	7,7	Şef Yardımcısı	15,5
45-49	5,1	2.Müdür	12,6
50-54	,5	Müdür Yardımcısı	8,2
55 ve üzeri	,3	Müdür	10,6
		Diğer	4,9
Medeni Durum		Çalışma Süresi	
Evli	67,6	1 yıldan az	7,8
Bekar	31,6	1-5yıl	53,8
Dul	,8	6-10 yıl	17,2
		11-15 yıl	11,0
		16-20 yıl	6,2
		21 ve üstü	4,0
Çocuk Sayısı		Kişisel Gelir Düzeyi	
Yok	51,4	500TL-1500TL	46,0
1	24,6	1501TL-2500TL	30,8
2	17,5	2501TL-3500TL	10,5
3 ve daha çok	6,5	3501TL-4500TL	5,0
		4501TL-5500TL	3,4

		5501TL ve üstü	4,34
--	--	----------------	------

Katılımcıların kişisel bilgilerini içeren yüzdeler Tablo 2’de yer almaktadır. Buna göre, katılımcılar cinsiyetleri açısından değerlendirildiklerinde % 73,2’sini erkeklerin oluşturduğu bir çoğunluk görülmektedir. Araştırmaya katılan erkek sayısı daha fazladır. Ancak katılım bankasının genelinde kadın çalışanların erkeklerden daha az olduğu düşünülürse bu durum normal olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde 25-29 yaş arası % 46,5’lik bir oran ve 30-34 yaş arası % 23,3’lük oranlar dikkat çekmektedir. Araştırmaya katılanların çoğu genç yaş gurubu diyebileceğimiz bir kesimden oluşmaktadır. Bu ise katılım bankası genel profiline bakıldığında yenilikçi, genç ve dinamik çalışanlar politikası ile paralellik gösteren bir durumu karşımıza çıkarmaktadır. Medeni durum açısından katılımcılar değerlendirildiğinde % 67,6’lık bir oran ile evlilerin daha çok olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olma açısından katılımcıların % 51,4’ünün çocuğu yok iken çocuk sahibi olanların oranı buna yaklaşık bir değer (%48,6) olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların çoğu (% 83,8’i) üniversite mezunudur. Bankacılık sektöründe çalışmak için ön şartlardan biri üniversite mezunu olmaktır. Bu nedenle bu oran yüksek olarak bulunmuştur. Katılımcıların çok az bir kısmını (%2,7) oluşturan lise mezunu olanların bu işe çok önceki yıllardan girmiş kişiler olabileceği düşünülmektedir. Katılımcılar çalıştıkları kurumdaki pozisyonlar açısından değerlendirildiklerinde, her pozisyondan katılımcıların yaklaşık oranlarda olduğu görülmektedir. Ancak memur pozisyonunda çalışanların oranı biraz daha yüksektir. Memur pozisyonunda çalışanların oranının (%22,7) diğerlerine göre biraz daha yüksek olması ise, genel olarak bankada memur pozisyonunda çalışanların daha fazla olması ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Katılımcıların bankadaki çalışma süreleri ise %53,8’lik bir çoğunluk ile 1-5 yıl arası olmasının bu katılım bankasının daha yeni iki ayrı katılım bankasının birleşimi ile oluşmuş bir bankası olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir. Birleşme sırasında bankanın bir takım yeniliklere gittiği bunların arasında çalışanlar açısından da hareketlilik olduğu yapılan görüşmelerde banka tarafından bildirilmiştir. Katılımcıların kişisel gelir düzeyi ise %40’lık bir oran ile 500TL ile 1500TL arasında, %30,8’i ise 1501TL ile 2500TL arasında yer almaktadır. Bu durum katılımcıların çoğunun kurumda çalışmaya yeni başlamış olması ve bundan dolayı giriş ücreti ile çalışabilecekleri sonucunu düşündürmektedir.

3.2. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların tükenmişlik düzeyleri Izgar (2001)'de verilen referans değerlere göre değerlendirilmekte, daha sonra katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlarının dağılımı verilmektedir.

Tablo 3: Maslach Tükenmişlik Envanteri Referans Puanları

Tükenmişlik Alt Boyutları	Yüksek	Normal	Düşük
Duygusal Tükenme	27 ve üzeri	17-26	0-16
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7-12	0-6
Kişisel Başarı	0-31	32-38	39 ve üzeri

Kaynak: Izgar (2001)

Tablo 4: Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri

Tükenmişliğin Alt Boyutları	N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenme	714	12,03	6,121
Duyarsızlaşma	714	4,29	3,276
Kişisel Başarı	714	8,11	4,037

Katılımcıların duygusal tükenme alt boyutunda aldıkları ortalama puan 12,03' dir. Bu puan duygusal tükenmişlik boyutunda düşük düzeyde yer almaktadır. Yani katılımcıların duygusal tükenme düzeyi düşüktür. Katılımcılar duyarsızlaşma alt boyutundan 4,29 ortalama puan almışlardır. Bu durum katılımcıların duyarsızlaşma boyutunda düşük düzeyde yer aldıklarını göstermektedir. Bu bağlamda, katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğu söylemek mümkündür. Kişisel başarı alt boyutunda aldıkları ortalama puan ise 8,11'dir. Bu durum katılımcıların kişisel başarılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan düşük puan ile kişisel başarı boyutundan alınan yüksek puan, katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.

3.3. Demografik Unsurlara Göre Tükenmişlik Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

Tablo 5: Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyi Farklılıkları

Tükenmişlik Boyutları	Cinsiyet	Ortalamalar	t	Sig
Duygusal Tükenme	Kadın	12,29	,674	,501
	Erkek	11,94		
Duyarsızlaşma	Kadın	4,49	,945	,345
	Erkek	4,23		
Kişisel Başarı	Kadın	8,70	2,347	,019
	Erkek	7,90		

Not: Tabloda koyu olarak verilen değerler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bulgulara göre, katılımcıların cinsiyet gruplarına göre tükenmişlik ölçeğinin “Kişisel Başarı” boyutu açısından aralarındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu bağlamda kadınların kişisel başarı hissi erkeklere oranla düşük olduğu kişisel başarı boyutundan aldıkları ortalama puana bakarak (kişisel başarı ortalama puanı yükseldikçe kişisel başarı hissi düşmektedir) (Bknz Tablo 3)söylenebilir.

Tükenmişliği daha çok kadınların yaşadığını öne süren görüşler olsa da cinsiyet, tükenmişlik için güçlü bir etken olarak görülmemektedir. Bu yargının altında, bazı çalışmalarda kadınların, bazı çalışmalarda erkeklerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığının bulunması, araştırmaların bir kısmında ise kadınlarla erkekler arasında tükenmişlik düzeyi açısından bir fark bulunmamış olması yatmaktadır (Maslach ve diğ., 2001: 410).

Tablo 6: Yaşa Göre Tükenmişlik Düzeyi Farklılıkları

Tükenmişlik Boyutları	Yaş Grubu	Ort.	Std Sap.	F	Sig.	Farklı Grup	Sig
Duygusal Tükenme	1-25 ve altı	9,92	4,985	2,336	,023	2-4	,005
	2-25-29	12,57	6,166				
	3-30-34	12,65	5,809				
	4-35-39	10,22	6,062				
	5-40-44	11,94	7,326				
	6-45-49	11,06	4,611				
	7-50-54	11,33	5,508				
	8-55 ve üstü	7,00	2,828				
Duyarsızlaşma	1-25 ve altı	3,24	2,660	1,628	,125		
	2-25-29	4,62	3,504				
	3-30-34	4,18	3,210				
	4-35-39	3,88	2,723				
	5-40-44	3,79	3,263				
	6-45-49	3,77	2,929				
	7-50-54	2,00	1,000				
	8-55 ve üstü	3,00	4,243				
Kişisel Başarı	1-25 ve altı	9,41	3,227	5,097	,000	1-4 1-6 2-4 2-6	,003 ,037 ,000 ,021
	2-25-29	8,85	4,265				
	3-30-34	8,00	3,539				
	4-35-39	6,17	3,906				
	5-40-44	7,47	4,881				
	6-45-49	6,32	3,321				
	7-50-54	7,33	4,041				
	8-55 ve üstü	8,00	5,657				

Not: Tabloda koyu olarak verilen değerler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların yaş gruplarına göre tükenmişlik ölçeğinin “Duygusal Tükenme” ve “Kişisel Başarı” boyutları açısından aralarındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Anlamlı bulunan farkların hangi yaş gruplarındaki çalışanlar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi uygulanmıştır. Farklılık

kaynağının duygusal tükenme alt boyutunda 25-29 yaş arası olan grup ile 35-39 yaş arası olan grup arasında olduğu tespit edilmiştir. Kişisel başarı alt boyutunda 25 ve altı yaş arası olan grup ile 35-39 yaş arası olan grup ve 45-49 yaş arası olan grup; 25-29 yaş arası olan grup ile 35-39 yaş arası olan grup ve 45-49 yaş arası olan grup arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda duygusal tükenme alt boyutunda 25-29 yaş arası olan grubun duygusal tükenme oranı 35-39 yaş arası olan gruba göre daha yüksektir. Kişisel başarı boyutunda ise 25 ve altı yaş grubunda olanların kişisel başarı hissi 35-39 yaş arası ile 45-49 yaş arası olan gruba göre daha düşüktür. 25-29 yaş arası olan grupta diğer gruplara göre kişisel başarı hissi daha düşük çıkmıştır. Başka bir deyişle, daha ileri yaş gruplarında daha genç yaş gruplarına göre kişisel başarı hissi daha yüksektir.

Yapılan diğer araştırmalardan elde edilen bulgular yaş ile tükenmişlik arasında tutarlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. 30 ya da 40 yaşındaki çalışanlara göre daha genç olanların tükenme düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (Maslach ve diğ., 2001: 409). Yaş ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin bu şekilde olması oldukça anlaşılır bir durumdur. Çünkü bireyler yaşlandıkça daha doyumsuz, dengeli ve tükenmişliğe daha dayanıklı hale gelmektedir. Öte yandan, daha genç ve tecrübesiz bireylerin işe ilişkin beklentileri daha fazla olduğundan ve daha dayanıksız oldukları için işin ilk yıllarında tükenme olasılıkları yüksek olacağı söylenebilir.

Tablo 7: Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyi Farklılıkları

Tükenmişlik Boyutları	Medeni Durum	Ort.	Std Sapma	F	Sig.	Farklı Grup	Sig
Duygusal Tükenme	1-Evli	11,59	5,960	6,789	,001	2-1	,007
	2-Bekar	13,07	6,313			2-3	
	3-Dul	6,83	5,565				
Duyarsızlaşma	1-Evli	4,11	3,184	3,320	,037	2-1	,024
	2-Bekar	4,71	3,445				
	3-Dul	2,67	3,077				
Kişisel Başarı	1-Evli	7,69	3,660	9,291	,000	2-1	,000
	2-Bekar	8,94	4,295				
	3-Dul	11,17	12,024				

Not: Tabloda koyu olarak verilen değerler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların medeni durumlarına göre tükenmişlik ölçeğinin “Duygusal Tükenme” “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” boyutları açısından aralarındaki farklar $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Anlamlı bulunan farkların hangi medeni durum gruplarındaki çalışanlar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi uygulanmıştır. Farklılık kaynağının duygusal tükenme alt boyutunda bekar olan grup ile evli ve dul olan grup arasında olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında da bekar olan grup ile evli olan grup arasında olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenme boyutunda bekarların duygusal tükenme ortalamalarının evli ve dul olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bekarlar daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Duyarsızlaşma boyutunda bekarların duyarsızlaşma düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun anlamı, bekarların daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları şeklindedir. Kişisel başarı boyutunda ise, grup ortalamalarına bakıldığında bekar olan grubun kişisel başarı hissini, evli olan gruba göre daha düşük olduğu yöndedir. Bu bağlamda evlilerin kişisel başarı hissini daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde medeni durum değişkene göre farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kimi araştırmalarda özellikle bekârların (özellikle erkeklerin) evli olanlara göre tükenme riskleri daha fazla olmaktadır. Bunun yanı sıra, bekârların tükenme düzeyleri dul olanlara nazaran daha fazla çıkmıştır (Maslach ve diğ., 2001: 410). Tükenmenin üç boyutu açısından değerlendirildiğinde, kişisel başarı boyutu hariç, bekarlar evlilere göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından önemli ölçüde farklılık gösterir (Peltzer ve diğ., 2003: 278). Bu durum bu araştırmanın sonucu ile de desteklenmektedir. Elde edilen bulgularda bekarların daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir.

Tablo 8: Çocuk Sahibi Olma Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyi Farklılıkları

Tükenmişlik Düzeyi	Çocuk Sayısı	Ort.	Std Sap.	F	ig.	Farklı Grup	F	ig	S
Duygusal Tükenme	1-Yok	1	6	,611	3	013	-3	1	,015
	2-1	1	5						
	3-2	1	6						
	4-3 ve üstü	1	4						
		2,76	,038						
		1,89	,995						
		0,84	,780						
		1,11	,422						
Duyarsızlaşma	1-Yok	4	3	,232	3	022	-4	1	,012
	2-1	4	3						
	3-2	4	2						
	4-3 ve üstü	3	2						
		,67	,463						
		,11	,147						
		,01	,968						
		,38	,798						
Kişisel Başarı	1-Yok	8	4	1,073	1	000	-3	1	,000
	2-1	8	4						
	3-2	6	3						
	4-3 ve üstü	6	3						
		,82	,048						
		,01	,220						
		,79	,524						
		,42	,354						

Not: Tabloda koyu olarak verilen değerler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısına göre gruplar arasında her üç tükenmişlik düzeyine göre de istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Anlamlı bulunan farkların hangi gruplarındaki çalışanlar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi uygulanmıştır. Farklılık kaynağının duygusal tükenme alt boyutunda çocuk sahibi olmayan grup ile iki çocuğu olan grup arasında olduğu tespit

edilmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda çocuk sahibi olmayan grup ile üç ve daha fazla çocuk sahibi olan grup arasında olduğu tespit edilmiştir. Kişisel başarı alt boyutunda ise çocuk sahibi olmayan grup ile iki ve üç ve daha fazla çocuk sahibi olan grup arasında, bir çocuğa sahip grup ile iki çocuk sahibi olan grup arasında olduğu tespit edilmiştir. Grup ortalamalarına bakıldığında, duygusal tükenme boyutunda çocuğu olmayanların 2 çocuğu olanlara göre, duygusal tükenme ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani çocuk sahibi olmayanların iki çocuğu olanlara göre duygusal tükenme ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda hiç çocuğu olmayan grubun 3 ve daha fazla çocuk sahibi olan gruba göre daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşamakta olduğu görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutunda da çocuk sahibi olmayanların kişisel başarı hissi iki veya daha çok çocuğu olanlara göre daha düşüktür. Bu bağlamda çocuk sahibi olmayanların duygusal olarak daha fazla tükenmekte olduğu, duyarsızlaşma hissini daha fazla yaşamakta olduklarını ve kişisel başarıyı ise daha az hissetmekte oldukları söylenebilir. Bu bulgu daha önce elde edilen medeni durum değişkeni farklılıkları ile benzerlik göstermektedir. Buradan evli ve çocuklu olanların sağlamış oldukları sosyal destek ile daha az tükenme yaşadıkları düşünülebilir.

İlgili literatür incelendiğinde, bu araştırma bulgularını destekler nitelikte sonuçlara varılmaktadır. Maslach ve Jackson (1985) çocuk sahibi çalışanlarda tükenmişliğin daha az gözlendiğini belirtmiştir. Niebrugge (1994) medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu vurgulamıştır. Evli ve çocuk sahibi olmanın başlı başına bir sosyal destek anlamına geldiği ve sosyal desteğin de tükenmişliği azaltıcı ve tedavi edici bir etkisi (Greenglass ve diğ., 2001) olduğu görüşünden yola çıkılarak, çocukların yoğun iş stresinden uzaklaştırıcı bir etkiye sahip oldukları ve bireylerin sevgi ve kabul gibi duygusal ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir etken oldukları, bu nedenle de çocuk sahibi olmanın tükenmişliği azaltıcı bir faktör olduğu düşünülmektedir (Maraşlı, 2005: 31). Ayrıca evlilik; iş güvenliği, ücret, kazanç gibi konularda daha gerçekçi ve daha dikkatli adımlar atılmasını sağlamakta, ailenin takdir ve beğenisi, kişinin hizmet verdiği insanlardan ve meslektaşlardan beklediği desteği de azaltmaktadır (Sürgevil, 2006: 56). Nihayetinde mutlu huzurlu bir aile yapısına sahip bireylerin işlerinden doyumlu ve karşılaştıkları problem karşısında daha az tükenme eğilimi gösterebileceği söylenebilmektedir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre tükenmişlik düzeyi arasında fark olup olmadığı Tek Yönlü Anova ile test edilmiş ancak, gruplar arasında tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır (Duygusal tükenme boyutunda $F= 1,312$, $sig= ,264$; Duyarsızlaşma boyutunda $F= 1,139$, $sig= ,337$; Kişisel Başarı Boyutu $F= ,985$, $sig= ,415$). Katılımcıların çoğunun lisans mezunu olması ve bu anlamda gruplar arasında bir farklılık olmayacağını düşündürmektedir.

Tablo 9: Kurumdaki Pozisyona Göre Tükenmişlik Düzeyi Farklılıkları

Tükenmişlik Alt Boyutları	Pozisyon	Ort.	Std Sap.	F	Sig.	Farklı Grup	Sig
Duygusal Tükenme	1-Memur	12,06	6,522	3,119	,002	1-8	,036
	2-Pazarlama Yetkilisi	13,16	6,144			2-8	,005
	3-Müşteri Temsilcisi	10,82	5,457			5-8	,004
	4-Şef	12,00	6,444			6-8	,027
	5-Şef Yardımcısı	12,82	5,926				
	6-2. Müdür	12,47	6,686				
	7-Müdür Yardımcısı	12,55	5,232				
	8-Müdür	9,33	5,092				
Duyarsızlaşma	1-Memur	4,64	3,401	3,089	,002	1-8	,003
	2-Pazarlama Yetkilisi	4,31	3,192			5-8	,001
	3-Müşteri Temsilcisi	3,51	3,181			7-8	,037
	4-Şef	4,33	3,192				
	5-Şef Yardımcısı	4,88	3,846				
	6-2. Müdür	4,36	3,188				
	7-Müdür	4,67	3,005				

	Yardımcısı						
	8-Müdür	2,85	2,216				
Kişisel Başarı	1-Memur	8,99	4,168	6,275	,000	1-3	,022
	2- Pazarlama Yetkilisi	7,75	3,834			1-6	,045
	3-Müşteri Temsilcisi	7,00	3,421			1-8	,000
	4-Şef	8,39	3,612			4-8	,023
	5-Şef Yardımcısı	8,81	3,836			5-8	,000
	6-2. Müdür	7,36	3,255				
	7-Müdür Yardımcısı	8,00	3,880				
	8-Müdür	6,00	4,502				

Not: Tabloda koyu olarak verilen değerler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 9 incelendiği katılımcıların kurumdaki pozisyon gruplarına göre tükenmişlik ölçeğinin “Duygusal Tükenme” “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” boyutları açısından aralarındaki farklar $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Anlamlı bulunan farkların hangi pozisyon gruplarındaki çalışanlar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi uygulanmıştır. Farklılık kaynağının duygusal tükenme boyutunda memur, pazarlama yetkilisi, şef yardımcısı ve 2. müdür pozisyonunda çalışan grupları ile müdür pozisyonunda çalışan grup arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Müdürlerin duygusal tükenmeleri diğer gruplara göre daha düşük çıkmıştır. Duyarsızlık alt boyutunda farklılıklara bakıldığında ise memur, şef yardımcısı ve müdür yardımcısı pozisyonunda çalışan gruplar ile müdür pozisyonunda çalışan gruplar arasında farklılık olduğu görülmektedir. Müdürlerin diğer gruplara göre duyarsızlaşma düzeyleri düşüktür. Kişisel başarı alt boyutunda ise, memurların kişisel başarı hissini müşteri temsilcisi, 2. müdür ve müdürlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde farklılık çıkan şef yardımcısı ve şef pozisyonunda çalışan grupların müdür pozisyonunda çalışan gruba göre kişisel başarı hissini düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda genel bir

değerlendirme yapılacak olunursa, daha üst pozisyonda olanların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu, kurumdaki pozisyonun altlarına doğru inildikçe tükenmişlik düzeyinin artabileceği ifade edilebilir.

Tablo 10: Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Tükenmişlik Düzeyi Farklılıkları

Tükenmişlik Alt Boyutları	Çalışma Yılı	Ort.	Std Sap.	F	Sig.	Farklı Grup	Sig
Duygusal Tükenme	1-1'den az	10,20	5,293	5,730	,000	2-1	,017
	2-1-5	13,03	6,316			2-4	,021
	3-6-10	12,04	6,057			2-5	,015
	4-11-15	10,63	5,576				
	5-16-20	9,86	5,592				
	6-21 ve üstü	9,79	5,094				
Duyarsızlaşma	1-1'den az	3,67	2,894	4,832	,000	2-5	,003
	2-1-5	4,77	3,494				
	3-6-10	3,94	3,015				
	4-11-15	4,20	2,998				
	5-16-20	2,86	2,503				
	6-21 ve üstü	3,07	2,372				
Kişisel Başarı	1-1'den az	9,28	4,164	6,188	,000	1-4	,006
	2-1-5	8,65	3,983			1-5	,011
	3-6-10	7,87	3,778			2-4	,003
	4-11-15	6,78	3,595			2-5	,014
	5-16-20	6,56	5,039				
	6-21 ve üstü	6,64	3,325				

Not: Tabloda koyu olarak verilen değerler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların kurumdaki çalışma yıllarına göre tükenmişlik ölçeğinin “Duygusal Tükenme” “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” boyutları açısından aralarındaki farklar $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tukey HSD testine göre farklılık kaynağının duygusal tükenme boyutunda 1-5 yıl arası çalışan grup ile 1'den az, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası çalışan grup arasında olduğu tespit edilmiştir. Grup ortalamalarına bakıldığında duygusal tükenme boyutunda 1-5 yıl arası çalışanların ortalama puanları 1'den az, 11-15 yıl arası ve 16-20 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 1-5 yıl arası çalışan grup

aralarında farklılık olduğu tespit edilen ve işe yeni giren grup hariç(1'den az) daha fazla çalışma yılına sahip gruplara göre duygusal olarak daha fazla tükendikleri söylenebilir. 1-5 yıl arası çalışan grubun duyarsızlaşma düzeyleri de 16-20 yıl çalışanlara göre daha yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda ise işe yeni girmiş olanların (1'den az) 11-15 yıl arası ve 16-20 yıl arası çalışan gruba göre kişisel başarı hissi daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde 1-5 yıl arası çalışmış olan grup ile 11-15 yıl arası çalışmış grup ve 16-20 yıl arası çalışmış grup arasında farklılık olduğu görülmektedir. 1-5 yıl arası çalışanlar farklılık çıkan diğer gruplara göre daha düşük kişisel başarı hissine sahiptirler. Genel olarak değerlendirme yapıldığında, kurumda daha az çalışanların daha fazla çalışmış olanlara göre daha fazla tükendikleri söylenebilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde yapılan araştırmanın bulgularını destekleyen sonuçların olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ile meslekte çalışma süresinin ilişkili bulunduğu çalışmalarda genel olarak ilk beş yıldan sonra tükenmişliğin yaşama olasılığının azalmasından söz edilmekte, özellikle beş yıldan fazla çalışan bireylerin kişisel başarı puanlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Çokluk, 2003: 117).

Tablo 11: Kişisel Gelir Düzeyine Göre Tükenmişlik Düzeyi Farklılıkları

Tükenmişlik Alt Boyutları	Kişisel Gelir Düzeyi(TL)	Ort.	Std Sap.	F	Sig.	Farklı Grup	Sig
Duygusal Tükenme	1-500-1500	11,91	6,323	3,578	,003	2-5 2-6	,023 ,039
	2-1501-2500	13,04	5,954				
	3-2501-3500	11,46	6,075				
	4-3501-4500	11,89	4,867				
	5-4501-5500	8,96	6,636				
	6-5501-ve üstü	9,61	4,821				
Duyarsızlaşma	1-500-1500	4,39	3,440	2,979	,011	1-6 2-6	,009 ,003
	2-1501-2500	4,60	3,288				
	3-2501-3500	3,99	2,982				
	4-3501-4500	4,11	2,867				

	5-4501-5500	3,92	3,120				
	6-5501-ve üstü	2,29	2,163				
Kişisel Başarı	1-500-1500	8,43	3,911	2,825	,016	1-5	,026
	2-1501-2500	8,34	4,001			1-6	,011
	3-2501-3500	7,50	3,815			2-5	,037
	4-3501-4500	7,43	3,238			2-6	,018
	5-4501-5500	6,54	6,420				
	6-5501-ve üstü	6,52	3,802				

Not: Tabloda koyu olarak verilen değerler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların kişisel gelir düzeyi gruplarına göre tükenmişlik ölçeğinin “Duygusal Tükenme” “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” boyutları açısından aralarındaki farklar $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Anlamlı bulunan farkların hangi gelir düzeyi gruplarındaki çalışanlar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi uygulanmıştır. Farklılık kaynağı çıkan grup ortalamalarına bakıldığında duygusal tükenme alt boyutuna göre kişisel geliri 1501TL-2500TL arası olan grubun kişisel geliri 4501TL-5500TL ile 5501TL ve üstü olan gruplara göre duygusal tükenme ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde duyarsızlaşma alt boyutunda da 500TL-1500TL ile 1501TL-2500TL arası geliri olan grup ve 5501TL ve üstü geliri olanlar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kişisel gelir düzeyi daha düşük olanların duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksek olduğu görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutunda ise 500TL-1500TL arası geliri olan grup ile 4501TL-5500TL arası gelir ve 5501TL ve üstü geliri olanlar arasında farklılık tespit edilmiştir. 1501TL-2500TL arası geliri olan grup ile 4501TL-5500TL arası gelir ve 5501TL ve üstü geliri olan gruplar arasında da farklılık tespit edilmiştir. Farklılık tespit edilen gruplarda geliri düşük olan grubun kişisel başarı hissi yüksek olana göre daha düşük çıkmıştır.

Sonuç

Araştırmaya katılanların tükenmişlik düzeyleri değerlendirildiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarılarının yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan düşük puan ile kişisel başarı boyutundan alınan yüksek puan, düşük tükenmişlik düzeyini ifade etmektedir. Buna göre katılımcıların düşük tükenmişlik düzeyinde olduğu söylenebilir.

Araştırmada demografik özelliklere göre tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği de tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma bulgularından kadınların kişisel başarı hissini erkeklere oranla düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde cinsiyetin tükenmişliğe etkisi ile ilgili olarak net bir sonuç bulunamamaktadır. Bununla birlikte tükenmişliği daha çok kadınların yaşadığını öne süren görüşler olsa da cinsiyet, tükenmişlik için güçlü bir etken olarak görülmemektedir. Bu yargının altında, bazı çalışmalarda kadınların, bazı çalışmalarda erkeklerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığının bulunması, araştırmaların bir kısmında ise kadınlarla erkekler arasında tükenmişlik düzeyi açısından bir fark bulunmaması yatmaktadır (Maslach ve diğ., 2001: 410).

Araştırmada daha ileri yaş gruplarının daha genç yaş gruplarına göre kişisel başarı hissi daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenmeleri ise daha düşüktür. Bu bulgu Maslach ve diğ., (2001) tarafından da desteklenmektedir. Yaş ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin bu şekilde olması oldukça anlaşılır bir durumdur. Çünkü bireyler yaşlandıkça daha doyumlu, dengeli ve tükenmişliğe daha dayanıklı hale gelmektedir. Öte yandan, daha genç ve tecrübesiz bireylerin işe ilişkin beklentileri daha fazla olduğundan ve daha dayanıksız oldukları için işin ilk yıllarında tükenme olasılıkları yüksek olacağı söylenebilir.

Araştırmada bekarların evlilere göre daha fazla duygusal tükenme yaşamakta oldukları, ve daha fazla duyarsızlaştıkları ve kişisel başarı hislerinin de düşük olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda diğer araştırmalar değerlendirildiğinde medeni durum değişkene göre farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kimi araştırmalarda özellikle bekârların (özellikle erkeklerin) evli olanlara göre tükenme riskleri daha fazla olmaktadır. Bunun yanı sıra, bekârların tükenme düzeyleri dul olanlara nazaran daha fazla çıkmıştır (Maslach ve diğ., 2001: 410).Tükenmenin üç boyutu açısından değerlendirildiğinde, kişisel başarı boyutu hariç, bekarlar evlilere göre

duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından önemli ölçüde farklılık gösterir (Peltzer ve diğ., 2003: 278). Bu durum bu araştırmanın sonucu ile de desteklenmektedir. Elde edilen bulgularda bekarların daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir.

Araştırma bulgularından çocuk sahibi olmayanların duygusal olarak daha fazla tükenmekte olduğu, duyarsızlaşma hissini daha fazla yaşamakta olduklarını ve kişisel başarıyı ise daha az hissetmekte oldukları söylenebilir. Bu daha önce farklılığı test edilen medeni durum değişkeni ile benzerlik göstermektedir. Buradan evli ve çocuklu olmanın kişilere sağlamış olacağı sosyal destek ve sorumluluklarından ötürü tükenmeye karşı daha dirençli hale gelebileceği sonucuna varılabilir. Yapılan diğer araştırmalarda da bulgularını destekler nitelikte sonuçlara varılmaktadır. Şöyle ki, Maslach ve Jackson (1985) çocuk sahibi çalışanlarda tükenmişliğin daha az gözlemlendiğini belirtmiştir. Niebrugge (1994) medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu vurgulamıştır. Evli ve çocuk sahibi olmanın başlı başına bir sosyal destek anlamına geldiği ve sosyal desteğin de tükenmişliği azaltıcı ve tedavi edici bir etkisi (Greenglass ve diğ., 2001) olduğu görüşünden yola çıkılarak, çocukların yoğun iş stresinden uzaklaştırıcı bir etkiye sahip oldukları ve bireylerin sevgi ve kabul gibi duygusal ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir etken oldukları, bu nedenle de çocuk sahibi olmanın tükenmişliği azaltıcı bir faktör olduğu düşünülmektedir (Maraşlı, 2005: 31). Ayrıca evlilik; iş güvenliği, ücret, kazanç gibi konularda daha gerçekçi ve daha dikkatli adımlar atılmasını sağlamakta, ailenin takdir ve beğenisi, kişinin hizmet verdiği insanlardan ve meslektaşlardan beklediği desteği de azaltmaktadır (Sürgevil, 2006: 56). Nihayetinde mutlu huzurlu bir aile yapısına sahip bireylerin işlerinden doyumlu ve karşılaştıkları problem karşısında daha az tükenme eğilimi gösterebileceği söylenebilmektedir.

Kurumda çalışılan pozisyona göre araştırma bulguları değerlendirildiğinde daha üst pozisyonda olanların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu, kurumdaki pozisyonun daha altlarına doğru indikçe de tükenmişlik düzeyinin artabileceği ifade edilebilir. Ayrıca kurumdaki çalışma yılına göre değerlendirmede, çalışma yılı daha az olanların daha fazla çalışmış olanlara göre daha fazla tükendikleri söylenebilmektedir. Bu iki durum birlikte değerlendirildiğinde kariyerinin ileri aşamasında olanların sağlamış oldukları kişisel başarı ve tatmin ile tükenmeye daha dirençli olabilecekleri düşünülmektedir. Ayrıca çalışmaya yeni başlayan tecrübesiz

bireylerin işe ilişkin beklentileri daha fazla olduğundan ve daha dayanıksız oldukları için işin ilk yıllarında tükenme olasılıklarının yüksek olacağı düşünülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde yapılan araştırmanın bulgularını destekleyen sonuçların olduğu görülmektedir. Çokluk (2003) tarafından, tükenmişlik ile meslekte çalışma süresinin ilişkili bulunduğu çalışmalarda genel olarak ilk beş yıldan sonra tükenmişliğin yaşanma olasılığının azalmasından söz edilmekte, özellikle beş yıldan fazla çalışan bireylerin kişisel başarı puanlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Ayrıca araştırmada gelir seviyesi artıkça tükenmişlik seviyesi düşmekte olduğu sonucuna varılmıştır. Yine benzer şekilde katılımcıların ekonomik olarak kendilerini düşük seviyede hissetmeleri ile tükenmişliklerinin arttığı çıkan sonuçlar arasındadır. Bu bağlamda ekonomik rahatlığın kişilerin tükenmeye karşı daha dirençli olmasını sağlayabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

AKTUĞ, İsmail Yavuz, Alev Susur, Selda Keskin, Yasemin Balcı, Gülten Seber (2006), “Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri”, *Osmangazi Tıp Dergisi*; 28, 2, s.91-101.

ANGERER, John M (2003), “Job Burnout”, *Journal of Employment Counseling*, Vol. 40, No. 3, s.98-107.

BABAOĞLAN, Emine (2006), *İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik (Düzce Örneği)*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu.

BARUTÇU Esin, Celalettin Serinkan (2008), “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 8, 2, s.541- 561.

CORDES, C L., Dougherty, T. W. (1993), “A Review and an Integration of Research on Job Burnout”, *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 4, s.621-656.

ÇAM, Olcay (1995), *Tükenmişlik*, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir.

ÇOKLUK, Ömay (2003), “Örgütlerde Tükenmişlik”, Editörler: Cevat Elma ve Kamile Demir, *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*, Anı yayıncılık, Ankara, s.109-133.

ERGİN, Canan (1993), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

ERSOY, Füsün, Cenap Yıldırım, Tamer Edirne (2001), “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi*,

(www.ttb.org.tr/STED/sted02001/1.html) (Erişim 25-11-2008).

FREUDENBERGER, H.J. (1974), “Staff Burn-out”, *Journal of Social Issues*, Vol. 30, No. 1, s.159-165.

GÜLLÜCE, Ali Çağlar (2006), *Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

IZGAR, H. (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

KAÇMAZ, N (2005), “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 1, s.29-32.

MARAŞLI, Müge (2005), “Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül, Sayı 27, s.33.

MASLACH, C., S. E. Jackson (1981), “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2, s. 99-113.

MASLACH, C. (1982), *Burnout, The Cost of Caring*, Englewood Cliffs, Prentice Hall. N.J..

MASLACH, C., Wilmar B. Schaufeli (1993), “Historical and Conceptual Development of Burnout”, Editörler: Wilmar B. Schaufeli, C. Maslach, T Marek, *Professional Burnout Recent Development in Theory and Research*, Taylor&Francis, Washington, s.1-16.

MASLACH, C., Michael P. Leither (1997), *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco.

MASLACH, Christina, Wilmar B. Schaufeli, Leither, Michael P. (2001), "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, s.397-422.

OKUTAN, Elvan (2010), Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Sakarya.

ÖZGEN, Işıl (2007), "Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği", *1. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikleri*, Antalya, s.116-124.

ÖZGÜVEN, İbrahim Ethem (2003), *Endüstri Psikolojisi*, Pdr Yayınları, Ankara.

PELTZER, Karl, Mashego Teresa-Anne, Mabeba Matlala (2003), "Short Communication: Occupational Stress and Burnout Among South African Medical Practitioners", *Stress and Health*, Vol. 19, s.275-280.

POTTER, Beverly A (1995), *Preventing Job Burno : Transforming Work Pressures into Productivity*, Course Technology Crisp, Menlo Park, CA, USA.

POTTER, Beverly (2005), *Overcoming Job Burnout: How to Renew Enthusiasm for Work*, Ronin Publishing, California.

SCHAUFELI, Wilmar B., Esther R. Greenglass (2001), "Introduction to Special Issue on Burnout and Health", *Psychology & Health*, Vol. 16, s.501-510.

SÜRGEVİL, O, (2006), *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

TOGIA, Aspasia (2005), “Measurement of Burnout and The Influence of Background Characteristics in Greek Academic Librarians”, *Library Management*, Vol. 26, No. 3, s.130-138.

TOPALOĞLU, M, Hakan Koç, Ercan Yavuz (2007), “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Kamu-iş Dergisi*, Vol. 9, No. 3, s.31-52.

TORUN, Alev (1996), “Stres ve Tükenmişlik”, Editörler: Suna Tevruz, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, , Türk Psikologları Derneği ve Kalder Derneği Ortak Yayını, s.43-53

XIX. YÜZYILIN ORTALARINDA ÇERKEŞ KAZASININ SOSYAL DURUMU

Ahmet YURTSEVEN¹

ÖZET

Kuruluş yıllarından itibaren tedricen bir gelişme kaydederek klasik nizamını oluşturmuş olan Osmanlı Devleti, XIX. yüzyılın başlarından itibaren de yapmış olduğu yeniliklerle öncesinden tamamen farklı bir döneme adım atmıştır. Tanzimat olarak adlandırılan bu yeni dönemde değişik alanlarda yenilikler yapılmıştır. Bu süreçte yapılan yeniliklerin en önemlisi sosyo-ekonomik alanda gerçekleşmiş olan vergi uygulamasıdır.

Tanzimat Fermanı'nda söz konusu olan verginin altyapısı, “kazanca göre vergi” ilkesinden yola çıkılarak II. Mahmut döneminde hazırlanmış; üretilen ürün üzerinden, meslek ve sanatkârlıktan alınan vergiler, temettü vergisi veya kısaca vergi adı altında birleştirilmiştir. Tanzimat'ın uygulanacağı eyaletlerde Tanzimat Fermanı'nın ilanıyla hane reislerinin ilgili kayıtları tutulmuş ve elde edilen tüm bilgilerin kaydedildiği temettüat defterleri oluşturulmuştur. Temettüat defterlerinden birisi de Çerkeş kazasına ait Çerkeş temettüat defteridir. Bu çalışmada söz konusu defterin sosyal yönü ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çerkeş Temettüat, Temettüat implemented, İhtisap in Ottoman Empire

¹ Yrd. Doç. Dr.Ahmet YURTSEVEN, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, ahmetyurtseven59@gmail.com

THE SOCIAL CIRCUMSTANCES OF ÇERKEŞ TOWN IN THE MID NINETEENTH CENTURY

Ahmet YURTSEVEN

ABSTRACT

Ottoman state, *since its foundation constituted the classic scheme by an increased progress*, stepped into a different period that included reform from the beginning of the 19th century. This new period expressed Tanzimat that the reforms were made in various fields. The most important reform in this process was tax collection which took place in the economic field.

The infrastructure of this tax collection was prepared in the II. Mahmut Period that the tax was collected from annual earnings of the tradesman and the craftsman and these taxes was combined under the temettu tax or tax. After proclamation of the Tanzimat Fermanı, records were taken from head of household, and the temettuat books were created. One of the temettuat books is temettuat book of Çerkeş. In this study, social dimension of Çerkeş's temettuat book is discussed.

Keyword: Çerkeş Temettuat, Temettuat implemented, İhtisap in Ottoman Empire

GİRİŞ

Osmanlı Devleti'nin büyümesi XVII. yüzyıla kadar devam etmiştir. Bu yüzyıldan itibaren, tımar sistemi bozulmaya başlamış ve diğer çözümler bunu izlemiştir. Devlet yöneticileri aksaklıkları ve sıkıntıları gidermek için çeşitli çarelere başvurmuşlar, ancak köklü netice alamamışlardır.

XVIII. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ekonomik sıkıntılar kendini ağırlıklı olarak hissettirmeye başlamıştır. Tanzimat Fermanı'nın ilanından önceki son elli yıllık dönem, devletin en ağır sıkıntıları çektiği dönemdir. Bu dönemde, devlet idarecilerinin aldıkları tedbirler arasında mali konulara ağırlık verildiği dikkat çekmektedir. İrad-ı Cedide Hazinesi, Zahire Hazinesi, Zahire Nazırlığı, Hazine-i Amire, Tersane Hazinesi, Maliye Nezareti vs... Kısaca Tanzimat Fermanı ile Osmanlı Devleti'nde önemli bir

yapılanmaya gidildi, devlet kurumlarına çekidüzen verilmeye çalışıldı; mali, askeri, sosyal ve ekonomik alanları kapsayan ıslahatlar yapıldı.

XIX. yüzyılda Osmanlı Devleti'nde düzenlenen temettüat tahrir çalışmaları, dönemin idarecilerinin devletin kurumlarına çeki düzen vermek maksadıyla yapacakları ıslahatların ve devletin diğer harcamalarının finansmanını karşılamaya yönelik gelirlerin devlet hazinesine doğrudan girmesini sağlayabilme faaliyetleridir.

Tanzimat yöneticileri verginin tabana yayılması için gayret gösteriyorlardı. Bu yüzden her şeyin kayıt altına alınmasını, mevcut vergilerin sayılarının azaltılmasını ve vatandaşın gelir ve kazancı esas alan tek bir vergi konulmasını istiyorlardı. Bu amaçla, 1826 yılında yürürlüğe konulan ihtisap vergisi, yeniden düzenlenerek “ancemaatın vergisi” adıyla Tanzimat Fermanı'nın ilanından sonra yürürlüğe konuldu. Verginin tabana yayılmış olarak herkesten alınabilmesi için vergiye esas alınacak birimler olan emlak, mal ve kazancın tespitini yapmak için çeşitli ön çalışmalar yapılmış ve neticede “ahalinin mal, emlak ve arazisinin ve temettüatının miktarını açıklayan defterler” ortaya çıkmıştır.

Tanzimat'ın uygulandığı yerlerden birisi de Ankara eyaletidir. Bu itibarla çalışmamızın esasını teşkil eden defter Ankara eyaletinin Çankırı sancağına bağlı ML. VRD. TMT. d kodlu ve 00666 sıra nolu, 505x17,5 ebadında 1261 tarihli Çerkeş kazasına ait temettüat defteridir. Bu çalışma ile Başbakanlık Osmanlı Devlet Arşivi'nde kayıtlı bulunan Çerkeş temettüat defterine göre, XIX. yüzyılda Çerkeş kazasının sosyal durumu aydınlatılmaya çalışılmıştır.

Osmanlı Devleti'nin kırsal kesimini oluşturan yerleşim birimleri, bilhassa az nüfuslu kasaba ve köyler yeterince araştırılmamıştır. Bu yönde yapılmış olan çalışmalar ve bundan sonra yapılacak çalışmalar, Osmanlı taşra idaresini çeşitli yönleri ile aydınlatacaktır. Çeşitli köy ve kasabaların bilinmeyen yönleri ortaya konulacak ve yetkililere söz konusu yörelere ait yapacakları çalışmalarda katkı sağlayacaktır.

Başbakanlık Osmanlı Devlet Arşivinde bulunan temettüat defterleri serisinin tasnif edilip araştırmaya açılması oldukça yenidir.

Çalışmamızda önce Çerkeş kasabasının tarihi hakkında kısa bilgi verildi. Sonra, ikinci başlık altında temettüat defterlerinin hazırlanmasının arka planı incelenip temettüat tahrirleri hakkında bilgi verildi. Daha sonra,

Çerkeş Kazasına ait düzenlenmiş olan temettüat defterinin demografik ve sosyal yönü ve bu maksatla oluşturduğumuz tablolar yardımıyla incelendi.

1. TARİHTEN GÜNÜMÜZE ÇERKEŞ

Bu başlık altında Çankırı'ya bağlı Çerkeş Kazasının tarihi geçmiş hakkında ve günümüzdeki sosyo-ekonomik durumu hakkında kısaca bilgi veriliyor.

1.1. Günümüz İtibariyle Çerkeş

Çerkeş'in İklimi: Batı Karadeniz Bölgesinin güneyi ile İç Anadolu Bölgesinin kuzeyinde yer alması nedeniyle Çerkeş, her iki bölgenin de özelliklerinin taşımaktadır. Kışları soğuk ve kar yağışlı yazlar ise kuraktır. Karasal iklimin hüküm sürdüğü ilçede halkın geçim kaynağı tarım ve hayvancılığa dayanmaktadır. Tarım üretimi yaygındır. En çok tiftik keçisi beslenmektedir.

Günümüzde Çerkeş, Cumhuriyetin kurulması ile birlikte vilayet olan Çankırı'nın 11 ilçesinden birisidir. Çankırı'nın 115 km kuzeybatısında yer almaktadır. 990 km² alanı kapsamakta, bağlı bulunduğu il merkezine 85 km ve Ankara'ya 128 km uzaklıkta olan kasabanın Merkez ve Saçak beldesi olmak üzere 2 belediyesi vardır. Bu belediyelerden Çerkeş Belediyesi sınırları dâhilinde 10, Saçak Belde Belediyesi sınırları içerisinde de 2 mahalle bulunmaktadır. Ayrıca kasabanın 51 köyü ve bu köylere bağlı 40 mahallesi bulunmaktadır.

1990 nüfus sayımına göre ilçenin nüfusu 22 145 olup bunun 8 579'u ilçe merkezinde ve 12 566'sı da köylerdeki nüfusu oluşturmaktadır. 2000 yılında yapılan genel nüfus sayımına göre ilçenin nüfusu 29 619 olup bunun 15 536'sı ilçe merkezinde ve 14 083'ü ise köylerdeki nüfusu oluşturmaktadır. 2 008 yılında yapılan genel nüfus sayımına göre ilçenin nüfusu 14 601'dir. Bu rakamın 8 572'si ilçe merkezinin nüfusunu gösterirken, 6 029'u da köylerin nüfusunu göstermektedir(TÜİK. 2013; 84,92). Son üç genel nüfus sayımının Çerkeş Kasabasına ait bu rakamlara bakarak değerlendirmek istersek, ilçe merkezinin nüfus artış hızının köylerin nüfus artış hızına göre daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Hatta köylerde nüfusun artmadığı, bilakis azalmakta olduğu belirgin bir şekilde görülmektedir. Bu da bizlere köylerden ilçe merkezine doğru bir göçün yaşandığını göstermektedir.

Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçlarına göre ise Çerkeş ilçesinin 2015 yılında toplam nüfusu 16 539 olup bunun 9 357 kadarı ilçe merkezinde ve 7 182 kadarı da belde ve köy yerleşim yerlerinde yaşamaktadır. (TÜİK, 2016: Erişim:).

İlçe topraklarının bir kısmı zayıf bir bitki örtüsü ile kaplıdır. Bu bakımdan nadas oranı yüksektir. Kalkınma projeleri ile nadas oranı düşürülmeye çalışılmaktadır.

En çok yetiştirilen hayvanlar koyun, sığır ve tiftik keçisidir. Küçükbaş hayvanlardan koyunun en çok akkaraman türü yetiştirilmekte keçinin de en çok yetiştirilen çeşidi tiftik keçisidir.

Günümüzde Çerkeş Kazasında halkın geçim kaynaklarının başında tarım ve hayvancılık gelmektedir. Büyükbaş hayvancılığı kışın ahırlarda yazın ise mera ve yaylalarda yapılmaktadır. Yakın bir zamanda Aytaç Et Entegre Tesisleri'ni kurulmasından sonra kapalı ve modern ahırlarda hayvan yetiştiriciliği yapılmaktadır. Bölgede iklim şartları gereği tahıl ve hububat üretimiyle meşgul olunmaktadır.

İlçede Aytaç Et Entegre Tesisleri'nin yanında Hey Tekstil Örme Sanayi başta olmak üzere istihdam oranı yüksek işyerlerinin bulunması sebebiyle işsizlik yok denecek kadar azdır. Hatta son zamanlarda ilçe dışından çalışmak üzere ilçeye iş gücünün gelmekte olduğu bilinmektedir.

İlçe merkezinde Çok Programlı Lise, Anadolu Lisesi, Pratik Kız Sanat Okulu, Sağlık Meslek Lisesi, 3 adet İlköğretim Okulu ile Halk Eğitim Merkezi bulunmaktadır. Eğitim çağındaki toplam nüfusun okur-yazarlık oranının % 98 olduğu ilçede, Okur-yazar olmayanların oranı yaklaşık %2 civarında ve bu gurubun yaş ortalaması 60'ın üzerindedir.

1.2. Tarihi Geçmişi İtibariyle Çerkeş

Türkiye'nin Batı Karadeniz bölümünde yer alan Çerkeş'in Hititlilerden beri yerleşim yerlerinden olduğu bilinmektedir. Bölgede Türklerden önce Hititler, Dorlar, Frigler, Lidyalılar, Pafloganlar, Makedonyalılar, Romalılar ve Bizanslılar tarafından yönetilmiş önemli yerleşim yerlerinden birisidir. 1071 Malazgirt Zaferinden sonra fazla bir zaman geçmeden Emir Danişmend'e bağlı kumandanlardan olan Emir Karatekin (Karatigin) tarafından 1082-1083 yıllarında fethedilerek Türk topraklarına katılmıştır. Bu yıllardan itibaren Çerkeş'in Türk boyları tarafından yerleşim yeri olarak seçildiği, günümüzde ilçeye bağlı Afşar,

Bayındır, Bedil, Dodurga, Eymür, Kınık gibi köylerin adlarından da anlaşılmaktadır. Selçuklu yönetiminde bir müddet kalır ancak sonra Bizans-Danişment, Bizans-Selçuklu, Danişment-Selçuklu mücadelelerine sahne olur. Hatta bir ara Çobanoğulları idaresine girmiş olan Çerkeş 1338’de I. Murat zamanında Osmanlı topraklarına intikal etmiştir (Uzunçarşılı, 1969: 587-598).

Ankara Savaşından sonra Çankırı ve Kastamonu civarı Timur tarafından Candaroğulları’na verilmiştir. Çelebi Mehmed döneminde tekrar Osmanlılar tarafından ele geçirilerek İsfendiyar Bey’in oğlu Kasım Bey’in idaresine bırakılmıştır. Kasım Bey 1464 yılında vefat edince Osmanlı yönetim düzeyinde teşkilatlandırılmış ve Anadolu eyaletine bağlı sancak olan Çankırı’nın kaza merkezlerinden biri olmuştur. IV. Murat Bağdat seferine giderken burada konaklamış, geçirdiği kısa müddet içerisinde buranın önemli bir tarihi yerleşim merkezi olduğunu anlamış ve imar edilmesi için emirler vermiş; cami, han ve medrese inşa ettirmiştir.

Çerkeş çok eski zamanlardan beri depremlerin tesiri altında bulunan bir ilçedir. Çok zengin kaya tuzu yataklarına sahip olan Çankırı’nın bu ekonomik varlığının bir uzantısı olarak yer altındaki tuz yatakları eriyerek büyük boşluklar bırakmakta, zamanla bu boşlukların çökmesiyle depremlere neden olmaktadır. Ilgaz, Tosya ve Kurşunlu ilçelerinin yanı sıra Çerkeş ilçesi de bu nedenle bölgede meydana gelen depremlerin etkisi altında bulunmaktadır. İlçe günümüzde hala birinci derece deprem kuşağı altında yer almaktadır.

İlçe İpek Yolu üzerinde bulunması dolayısıyla tarihte oynadığı önemli rolü günümüzde yine E-5 Karayolu üzerinde bulunmasıyla da sürdürmektedir. E-5 Karayolu Tosya, Ilgaz, Kurşunlu’dan sonra Çerkeş üzerinden Gerede’ye bağlanmaktadır. Türkiye’nin önemli bir güzergâhı üzerindedir. Bu güzergâh tarihte kervan ticaretinde kullanıldığı gibi, doğuya yapılan askeri harekâtlarda da kullanılmıştır.

Çerkeş’in köy adlarına baktığımız zaman ilk bakışta önemli bir Türkmen şehri olduğunu göstermektedir. Yerleşim yerlerinin büyük kısmı Oğuz boylarının adları, Evliyaların ve din adamlarının adları, meslek grupları, kurucularının adları ve yerleşilen coğrafi yöreye göre adlar almıştır. Günümüzde bile hala yerleşim yerlerinin kurulduğu adları aynen taşıması dikkat çekicidir. Türk boylarınca yerleşim yeri olarak seçilmiş olması söz konusu kimliğinin korunmasında önemli bir etkidir. Ayrıca bu hususta kazanın dirlik olmasının da önemli bir etkisi vardır (Kankal, 2011; 197).

Çerkeş, Osmanlı idaresine katıldıktan itibaren Ankara eyaletinin Çankırı sancağına bağlı ilçe olarak Osmanlı Devletinin son dönemine kadar da bu idari yapısını korumuştur.

2. TEMETTÜAT TAHRİRLERİ

Temettüat Tahriri: Temettüat, Arapça temettü kelimesinin çoğulu olup “kar etme, kazanç elde etme, fayda görme” anlamlarına gelmektedir. Temettü vergisi, vergi mükellefinin kazancına bağlı olarak devlete ödemek zorunda olduğu vergidir. Kısaca esnaf vergisi demektir (Parlatır, 2006: 1682). Temettü vergisinin kaydedildiği defterlere de temettüat defterleri denir.

Başbakanlık Osmanlı Arşivi’nde bulunan temettüat defterleri 1988 yılına kadar Kamil Kepeci ve Maliyeden Müdevver defter tasnifi içerisinde bulunuyordu. 1988 yılında ise ayrı ayrı tasnif edilerek dokuz cilt katalog halinde araştırmacıların hizmetine sunulmuştur. Maliye Nezareti Varidat Kalemî defterlerinden olan bu temettüat defterlerinin büyük kısmı 1260-1261 (1845) yılına ve kısmen de 1256 (1840) yılına aittir (Kütükoğlu, 1995: 396). Mamafih 1256 (1840) tarihinden öncesine ait temettüat defterlerinin de bulunduğu şöyle ifade edilmektedir (Başbakanlık Osmanlı Arşiv Daire Başkanlığı, 2000: 68):

“Osmanlı Arşivi’nde Kıbrıs’a ait bulunan ve yayına hazırladığımız dört adet temettüat defteri 1248 (1833) tarihlidir.

Serinin ilk defteri 16152 numaralı olup Değirmenlik, Dağ, Omorfa, Magosa, Karpas ve Lefkoşa kazalarının temettüat kayıtlarını ihtiva etmektedir. 16153 numaralı defterde Tuzla, Mesarye ve Girinye kazaları; 16154 numaralı defterde Leymason, Piskopi, Gilan ve Evdim kazaları; 16155 numaralı defterde ise Baf, Kukla, Hırsofi ve Lefke kazalarının temettüat kazaları yer almaktadır”.

Temettüat defterleri içindeki bilgiler esas alınarak alfabetik olarak sıraya konulmuştur. Her eyalet de kendi içerisinde alfabetik olarak kazalara ayrılmış ve yapılan gerekli işlemlerden sonra aynı şekilde özetleri kataloglara işlenmiştir. Aynı yerleşim yerlerine ait olan defterlerin aslı ve suretlerine tek numara verilerek kendi içerisinde “a”, “b”, “c”... Harfleri ile gösterilmiştir. Dokuz adet katalog halindeki bu defterlerin her katalogunun başında, katalog da geçen kazaların bir listesi bulunmaktadır (Başbakanlık Osmanlı Arşivi, 1992: 281). Kısaca Temettüat Defterleri 1248, 1256, 1260-1262 tarihlerine aittir. Fakat 1260-1261 (1844-1845) yıllarına ait olan

defterlerin adedinin daha fazla olduğu bilinmektedir (Kütükoğlu, 1995: 396). Araştırmamızın konusunu olan Ankara Eyaletinin Çankırı Sancağına bağlı ML. VRD. TMT. d kodlu ve 00666 sıra nolu ciltsiz ve ebrusuz şeklinde, 505x17,5 ebadında 1261 tarihli Çerkeş Kazasına ait temettüat defteri de 1260-1261 (1844-1845) döneminde yapılan temettüat tahriri çalışması esnasında düzenlenmiştir.

297 sayfa olan Çerkeş kazasına ait temettüat defteri, ilk sayfa boş olup ikinci sayfanın başından şu bilgilerle başlamaktadır: “ANKARA eyaletinin havi olduğu kazalarından Kengiri gaim makamlığı dâhilinde kain Çerkeş kasabasında mütemekkin olan ahaliyenin emlak ve arazisinin ve temettüatının miktarını mübeyyin defteridir ki zikr ve beyan olunur.

Kaza-i Çerkeş

Kaza-i Nefs-i Çerkeş,

Mahalle-i Karalar”.

Bundan sonra hane numarası verilerek tahrire devam edilmektedir. Her yerleşim yerinin tahriri bittikten sonra o yerleşim yerinin yekün vergisi ve yekün temettüatı yazılmaktadır. Ancak, 99. sayfada Bozoğlu köyüne geldiğinde farklı bir uygulama ile karşılaşılmaktadır. Şöyle ki:

“Bismillah. Ankara eyaletinin havi olduğu kazalardan Kengiri kaymakamlığı dâhilinde kain Çerkeş kasabasına tabi Karye-i Bozoğlu’nda mütemekkin olan ahalisinin emlak ve arazisinin ve temettüatlarının miktarını mübeyyin defterdir ki, iş bu mahalle kaydolunmuştur”. Birkaç satırlık boşluktan sonra ‘Karye-i Bozoğlu’ başlığı konulmuş; altına hane numarası verilerek Bozoğlu köyünün temettüat tahririne başlanmış ve devam edilmiştir. Çerkeş kasabasına ait tüm yerleşim yerlerindeki hanelerin temettüat tahriri bittikten sonra, 297. sayfanın sonunda şu bilgiler yer almaktadır:

“Maruzu daileridir ki, Çerkeş kazasının kaffeyi vergüsüyle temettüat defatirinin tanzim ve tesviyesi babında fermudei alileri vechi üzere a'zay-ı mecalis marifeti ve marifet şer'a ve cümle ittifaqlarıyla defatiri mezkure tanzim ve tesviye olunarak haki pay-ı devletlerine irsal seviyyi mealileri olduğu ifadesi iş bu mazbata tanzim ve takdim-i rahimaneleri kılındı. Baki bu babda ve her halde emr-i ihsan menlehül emrindir. Fihi 5 cemaziyel ahir 1262.

Bende-i Mukayyid-i Kaza,

Bende-i A'za Es-seyyid Mehmed,
Müdürü Vekil ve Dai (Es-seyyid Hasan),
Müdürü Kaza-i Mezbur,
Minel Fakir Etdai Naibi Kaza-i Çerkeş Mehmed Şakir,
Minel Fakir Etdai Naibi Kaza-i Çerkeş Mehmed Şakir,
Müdürü Kaza-i Mezbur Es-seyyid Mehmed Muhyî”.

2.1. Osmanlı’da Temettüat Tahrirlerinin Tarihsel Arka Planı

Tanzimat Fermanı’nı incelediğimiz zaman büyük kısmının maliyenin ıslahına yönelik bir çalışma olduğunu görmekteyiz. Tanzimat yönetiminin gerçekleştirmek istediği “mali reform” düşüncesi birden bire ortaya çıkmamıştır. Daha önce çeşitli vesilelerle yapılmış olan uygulamaların devamı ve daha ileri bir mertebesi olarak yorumlanabilir. Çünkü Osmanlı devletinde tımar ve askeri sistemin bozulmaya başlamasıyla mali sıkıntılar Osmanlı yöneticilerinin gündemini oluşturmaya başlamıştır. Bu bakımdan temettüat tahrirleri çalışmasına gidilen yolun başlangıcını Osmanlı Devleti’nde sosyo-ekonomik hayatın bozulmaya başlamasından itibaren başlatabiliriz.

Osmanlı Devleti iktisadi ve içtimai bakımından sağlam temellere oturtulduğu için kuruluş ve yükseliş dönemlerinde ıslahata ihtiyaç duymamıştır. Kanuni döneminden sonra savaşların uzaması siyasi, sosyal ve ekonomik sıkıntılara sebep oluyordu. XVI. yüzyılın sonlarına doğru tımarlar iltizam usulüyle verilmeye başlamış, Yeniçeriler nizamnamelerine aykırı olarak şehirlerde sanayi ve ticari faaliyetlere teşebbüs etmeleriyle askeri disiplin bozulmuş ve her iki sektörde faaliyet yapanların rahatsız olmasına neden olmuştur.

Osmanlı Devleti, III. Mehmed (1595-1603) ile gerek kendisinden kaynaklanan nedenlerle ve gerekse Avrupa’daki gelişmelerin etkisiyle duraklama dönemine girmiş, ayaklanma ve iç huzursuzluklar sonucunda ülkede dirlik düzen kalmamıştı. Osmanlı toprak sisteminin yozlaşmaya başlaması, ekonomi ve maliyesinin bozulması gibi nedenler Osmanlı idarecilerini yeni yeni finansman kaynakları bulmaya zorlamaktaydı. Devletin tüm bünyesinde köklü reformlar yapmaya karar veren Genç Osman, kendisine aşırı güvenmesi ve çok acele etmesi sebebiyle Yeniçeriler

tarafından Mayıs 1622'de şehit edildi. Ancak bozulan nizamı tesis etmek için yapılan çalışmalar gündemden düşmüyordu. Bu yönde gayret eden I. Mahmut (1730-1740)'un askeri yönde başlatmış olduğu yeniliklere III. Mustafa (1757-1774) devam etti. İdareye çekidüzen vermeye çalıştı. III. Mustafa ıslahat çalışmalarıyla III. Selim ve II. Mahmut'a önderlik etti (Yurtseven, 1991: 20). Ülke için reformun gerekli olduğuna inanan III. Selim her alanda reform hareketlerine başladı. Devlet adamlarının görüşünü almak için onlara devletin iktisadi, siyasi, mali, idari, ilmi, dini durumlarına dair yenilik yapacağını anlatır ve bu yönde layihalar hazırlamalarını ister. Kendisine dönen layihaları inceler ve onlardan faydalanarak 72 maddelik Nizamı Cedit (yeni düzen) programını uygulamaya önce askeri yeniliklerden başlar. Nizamı Cedit'in finansmanını sağlamak için İrade-i Cedide Hazinesi'ni kurar. Çeşitli kanunlar çıkararak yeni düzenlemeler yapar, fakat istenilen sonuca ulaşamaz.

III. Selim'in başlattığı yenilik hareketlerine II. Mahmut devam etti. Eyaletlerdeki isyancı vali ve ayanları yola getirdi. Yeniçerileri ıslah edemeyince 1826'da yeniçerilik kurumunu kaldırdı. Yerine Batı usullerini benimsemiş Asakir-i Mansure-i Muhammediye'yi kurdu. İstanbul'un problemini çözmek için Zahire Hazinesi, Kasım 1793'te Zahire Nazırlığı, Hazine-i Amire (Devlet Hazinesi), 1826'dan hemen sonra Asakir-i Mansure'nin finansmanının karşılanması için Mansura Hazinesi ile Mukataa Hazinesi kurulmuş ancak daha sonra Mukataa Nezareti ve hazinesi kaldırılarak 1 Temmuz 1834'de Asakir-i Mansure-i Muhammediye Defterdarlığı kurulmuştur (Çadırcı, 1991: 103-105). Avrupa'ya tahsil için öğrenciler gönderdi. Maliyeye çekidüzen vermeye çalıştı, vergi tahsilinde yenilikler yaptı. İltizamla yönetilen hazine gelirlerinin doğrudan tahsil edilmesini sağladı (Çadırcı, 1991: 106).

2.2. Temettüat Tahriri Çalışmaları ve Uygulaması

Tanzimat hareketi, Osmanlı Devleti'nin son döneminde Osmanlı vergi sistemi içerisinde önceki dönemlere göre tamamen farklı bir çalışma ve düzenleme yaparak uygulamaya geçilmesinin başlangıcıdır. Bu dönemde geleneksel vergi sistemi değişim geçirmektedir. Devletin her türlü gelir-gideri hazine tarafından toplanıp dağıtılması, örfî verginin kaldırılması, iltizam usulüne son verilmesi, yeni vergi konuları, yeni tahsil şekilleri oluşturma çabaları Tanzimat uygulayıcıların gündemini oluşturan konularının başında gelen başlıklardır (Çadırcı, 1991: 209).

II. Mahmut'un 1295'te ölümünden sonra tahta çıkan Abdülmecit 3 Kasım 1839 tarihinde Tanzimat-ı Hayriye diye anılan fermanla ülkeyi imar etmek, halkı refah ve mutluluğa ulaştırmak için halka çeşitli değişim ve yenileşmeler sunmuştur. Fermanla can, mal emniyeti, ırz ve namus konusundan sonra maliyenin ıslahatına dikkat çekilmiştir.

Numune Uygulama (Ön Çalışma): Tanzimat yöneticileri Osmanlı Devletinin geniş, münbit topraklarının değerlendirilmesini istiyorlardı. Oldukça geniş olan bu topraklar işlenirse ülkenin kısa zamanda hububat ihracatçısı olacağına inanmaktaydılar. Ülke kalkınmasında öncü sektör olarak görülen tarımdan sonra diğer sektörler de önem vermekteydiler. Bu yüzden önce ülkede yeni bir vergi sistemine ihtiyaç vardı. Her türlü gelirin merkezi hazine namına toplanması, her türlü harcamanın finansmanının da yine merkezi hazine tarafından karşılanması isteniyordu. İltizam usulüne son veriliyor, örfi vergiler yerine tekbir vergi ikame edilmek isteniyordu. Bu da beyan yerine tahrir dayanan gelir vergisiydi. Ancak söz konusu vergi sisteminin uygulamaya konulabilmesi için nüfus, mal ve arazi tahririnin yapılması gerekiyordu. Halkın mal, emlak ve arazi vergisinin tespit edilmesine yönelik olan bu yeni sistemin uygulanması için numune olarak Hüdavendigâr ve Gelibolu sancakları seçilmiş; her iki sancağa tahrir memurları tayin edilerek çalışmalara başlanılmıştır. Böylece söz konusu tahrir işlemi ülke genelinde yapılmadan önce numune olarak Hüdavendigâr ve Gelibolu sancaklarında uygulamaya konulmuştur. Ancak bu numune çalışması 1254 (Mart 1839) yılına yetişmeyince ve beklenen netice alınamayınca vergi uygulanmasında eski usule dönüldü. Tahrir çalışması da gelecek yıla ertelendi.

1 Temmuz 1839' da II. Mahmut'un ölümüyle kesintiye uğrayan bu çalışmayı Mustafa Reşit Paşa devam ettirmekte kararlıydı. Dört ay süren kısa bir hazırlık çalışmasından sonra I. Abdülmecid'in onayını alarak vergi reformunu tekrar uygulamaya koydu. 1840 yılının başlarından itibaren Tanzimat'ın uygulandığı bölgelerdeki sancak ve kazalara maaşları devletçe ödenen memurlar gönderildi. Muhassıl adı verilen bu memurlar, padişah tarafından müstakil memur olarak seçilmişlerdi. Vergiyi vali ve ayanın kontrolünden alarak devlet hazinesi adına tahsil edeceklerdi. Merkeze bağlı ve imtiyazlı konumları vardı. Ayrıca bunlara yardımcı olmaları için (biri mal diğeri emlak ve nüfus olmak üzere) ikişer kâtip verilmişti.

Muhassıllık teşkilatının toplamakla vazifeli olduğu vergiye ihtisap vergisi denilmektedir. 1826 yılında ihdas edildiği söylenen bu verginin

Osmanlı Devleti'nin kuruluşundan itibaren uygulamada olduğu bilinmektedir. Söz konusu verginin Osmanlılardan önceki İslam devletlerinde hatta Asr-ı Saadetten beri cari olduğu bilinmektedir (Karamursal, 1989: 170). Muhassıllık teşkilatının o zamanki adı da "hisbe" teşkilatı idi.

Muhassılın Görevleri: Muhassıllar tayin oldukları eyalet ve sancağın maliye işlerinden sorumlu kimselerdi. Vergileri devlet hazinesi adına tahsil etmekle mükelleftiler. Görev yerlerindeki nüfusun mali gücüne göre vergi tayin edebilmek için nüfus ve emlak tahrir işlerini yapmak en önemli vazifeleriydi. Muhassılların görev ve sorumlulukları oldukça önemli olduğu için Meclis-i Vâlâ tarafından 25 Ocak 1840 tarihli Talimat-ı Seniyye' de açıklanmıştır. 1840 tarihli Talimat-ı Seniyye' nin tam metni MUSTAFA REŞİT PAŞA VE TANZİMAT adlı eserin 237- 245 sayfalarında mevcuttur. Muhassılların görevlerini buradan kısaca şöyle özetleyebiliriz (Kaynar, 1991: 237-245) :

- Hane sahibinin tanıtıcı özelliklerini ve tüm varlığını kayıt altına almak,
- Her köyün/mahallenin tahririni ayrı ayrı tutmak,
- Kaza meclisi tarafından tahrir işini yapmak üzere tedarik edilen görevli ve kâtipleri zaman zaman kontrol etmek,
- Genel talimatnamenin yanında muhassıllara verilmiş olan tezkerelerde zikredilen uyarılara uygun hal ve davranış içerisinde bulunmak,
- Tahrir mahallinde emlaki bulunan başta müftü, kazanın ileri gelenleri, hatip, imam olmak üzere herkesin adil olarak vergi vermelerini sağlamak,
- Talimatnameye uygun davranmak ve aykırı davrananları uyarmak,
- Görev esnasında halka nezaketli ve sevecen davranmak,
- Kâtipleri önceden veya görev esnasında edep ve adaletle davranmaları için uyarmak,
- Herkesin ödeme gücüne göre kendilerine haksızlık etmeden ve himaye de etmeyerek vergi tahsilini yapmak,
- Vergiyi devlet hazinesi adına tahsil etmek,

- Tanzimat'ı taşrada tanıtmak ve uygulamak,
- Görev yerlerindeki mali işlerden sorumlu olmak,
- Emlak, arazi ve nüfus tahriri çalışması yapmak,
- Nüfusa ve nüfusun mali gücüne uygun vergi konulmasını sağlamak,
- Görev yerlerinde önce naip ve beldenin ileri gelenlerine yönelik olarak daha sonra kaza ve köylerin muhtarlarına yönelik olarak toplantılar yapmak,
- İhtiyaca göre eleman istihdam etmek,
- Yeterli miktarda nizamiye askeri, nizamiye askerinin bulunmadığı yerlerde de redif askerlerini görev yaparken yanında bulundurmak,
- Muhassıllık meclisleri kurmak (Görevleri: Verginin tespit edilmesi ve dağılımını sağlamak, meclise gelen işleri görüşüp karara bağlamak).
- Kendi bölgesine bağlı ve kendisinin oturmadığı diğer kazalarda vekiller tayin etmek.

Muhassıllar kendilerine verilen yazılı ve sözlü talimatnamelere uygun görev yapmışlar, devletin güler yüzünü, adaletini, şefkat ve merhametini göstermeye çalışmışlar; ancak mültezimleri aratmayacak derecede davrananlar da olmuştur.

Muhassılların görev mahallindeki hizmetleri değerlendirilerek çeşitli şekillerde taltif edilmişlerdir. Başarı derecelerine göre kimisine rütbe, kimisine unvan, kimisine de çeşitli ödüller verilmiştir. Ancak bilgisizlik, ulaşımda zorluk yıllarca vergi vermeyenlerin ayak diremeleri, bazı kimselerin elde ettikleri gelirlerini gizlemeleri gibi sebeplerle istenilen sonuç alınmadığı gibi hazinenin gelirlerinde de azalmalara neden olunmuştur. Aslında başarısızlığın temel sebebi muhassılların eski mültezimlerle yakın ilişkiler içerisinde olanlar arasından seçilmiş olmalarıdır. Çıkarlarının zedeleneceğini anlayan kişiler vergi vermeme konusunda olanlar ve bazı görevlilerin sık sık yolsuzluk yapmaları, uygulamayı zorlaştıran nedenler arasında görülmektedir (Çadırcı, 1991: 209-211). İşte bu sebeple bazı memurlar başarı gösterememiş, bazıları da çeşitli suç işlemişlerdir. Görevini ihmal edenlere ve suç işleyenlere suçlarına uygun cezalar verilmiştir.

İltizama Dönüş: 1840 tarihli tahrir çalışması tamamlandıktan sonra ilgililerin yaptıkları değerlendirmeler sonucunda vergi tahsili işiyle görevli

olan muhassıllık kurumu başarısız olarak görülmüştür. Bu tahrir çalışması sonucunda 1840-1841 yılı hazine gelirlerine ait hâsılatın düşmesine neden olunmuştur. İltizam sorununa çözüm bulmak amacıyla getirilen muhassıllık kurumundan yukarıda söz konusu edilen sorunlar nedeniyle olumlu sonuç alınamayınca muhassıllık kurumu 1842 yılı başlarında kaldırılmıştır. Muhassıllık meclisinin ise yapısı ve işlevlerinde bir değişiklik yapılmadı; sadece adı memleket meclisi ile değiştirilerek 1849 yılına kadar çalışmalarını devam ettirdi (Çadırcı, 1991: 215). Maliye ve mülkiye memurlarının da bu yeni mecliste görevlerini sürdürmelerine karar verilmiştir.

1840 (1256) yılında yapılan tahrir çalışmasında istenilen netice alınamayınca ilgililer reform çabalarında eksikliklerini anlamaya ve gidermeye karar verirler. Meclis-i Vala'da yapılan görüşmeler sonucunda ülke genelinde genel bir ıslahatın yapılmasına duyulan ihtiyaç dile getirilir. Reform çabalarında başarıya ulaşabilmenin yolunun bölgesel problemlerin iyi bilinmesine bağlı olduğu tezi ortaya çıkar (Güran, 2000: 76). Buna göre mahalli problemler ayrıntılı olarak belirlenerek gerekli düzenlemelerinin yapılmasına karar verilir. Bu maksatla her eyaletin önde gelen şahsiyetlerinden bilgili, kültürlü (biri Müslüman varsa diğeri Gayrimüslim) ikişer kişi İstanbul'a davet edilerek eyaletlerinin imarları, refah ve mutluluğunu sağlamaya yönelik görüşlerine başvurulur. Bu eyalet temsilcileri ile yapılan görüşmelerin sonucunda da 1845 yılında vergilerin ıslahatına yönelik olarak yeni bir nüfus, emlak ve arazi tahririnin yapılması kararlaştırılmıştır.

Yetkililer yapılan değişikliklere rağmen istedikleri sonucu alamazlar da tahrir işleminin sona ermesiyle yerleşim yerlerindeki meskûn halkın nüfusu, mal varlığı, kazançları ve gelir kaynakları tespit edildiği için dönemin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı ortaya çıkmış oluyordu.

Tanzimat'tan sonra 1255 (1839) yılından 1275 (1858) yılına kadar temettü vergisi "ancemaatin" tevzi olunan verginin bir bölümünü oluşturmak şartıyla birleşik vergi arasında görülmektedir. 1275 (1858) tarihli Tahrir-i Talimat ve 1279 (1860) tarihli Tahrir-i Umum Nizamnamesi gereğince herkesin emlak, arazi ve senelik kazancı tahmin edilerek % 30 oranında vergiye tabi tutulmasına karar verildi. 5 Rabiülevvel 1297 (1879) ve 4 Şubat 1295 (1880) tarihli Emlak ve Ağnam ve Aşar Kararnamesi ile temettü vergisi oranı % 40'a ve 1303 (1885) yılında da % 50'ye çıkarılmıştır. Temettü vergisi hakkında 8 Kânunuevvel 1323 (1907) yılında çıkartılan bir nizamnamede ise temettüat vergisinin vilayet, sancak, kaza merkezlerinde ve nüfusu 2000'in üzerinde olan yerleşim yerlerinde faaliyet gösteren ticaret,

sanat ve meslek sahiplerinden mart ve eylül olmak üzere iki taksit halinde tahsildarlar vasıtasıyla alınması kararlaştırılmıştır. Bu verginin adı daha sonra kazanç vergisi olarak değiştirilmiştir (Pakalın, 1985: 454-455).

Zamanla yapılmış olan anlaşmalar gereğince ecnebilere çeşitli imtiyazlara sahip olmaları ve vergiden muaf tutulmaları ve büyük iş yeri ve ticarethane sahiplerinin haklı olarak dikkatini çekmiş ve dolaylı olarak faydalanmak istemelerine neden olmuştur. Sadece Osmanlı tebaasından alınan temettü vergisinin söz konusu sebepler dolayısıyla halkın vergi vermemek için bilhassa Dersaadet'te bulunan büyük ticarethane ve işyerlerini ecnebilere devretmelerine neden olmuştur. Bu durumda hazinenin de zarar görmesi üzerine temettü vergisinin ecnebilere de kapsayacak şekilde yeni düzenlemelere gidilmesi istenmiştir (Serin, 1998: 721).

2.3. Temettüat Vergisi Uygulamasının Arka Planı

Osmanlı Devleti'nde temettüat vergisinin aslı Tanzimat öncesine dayanmaktadır. Sultan II. Mahmut zamanında H. 1241(1826) yılında ihdas olunan bu vergi Tanzimat Fermanı'nın ilan edildiği sırada hâlâ geçerliliği olan bir vergiydi. İhtisap vergisi “şehriye-i dekâkin”, “yevmiye-i dekâkin” adıyla anılan vergilerle bütün yiyecek, içecek, giyecek vesairenden muhtelif adlarla ve başka başka tarifelerle alınan müteferrik ve mütenevvi resimlerden (vergilerden) ibarettir (Pakalın, 1985: 453).

Ancak ihtisap vergisi İslam tarihinde “Asr-ı Saadet” ten beri varlığı bilinen bir vergi çeşididir. İslam'ın ilk zamanlarından Osmanlı Devleti'ne gelinceye kadar kurulmuş olan bütün Müslüman devletlerde uygulama alanı bulmuş olan temel vergilerdendir (Kazıcı, 1977: 127). Osmanlılarda ihtisap vergisinin uygulanması Orhan Gazi zamanında bac-ı bâzar ile başlamıştır. Muhtesip denen görevli mükelleflerden zaman ve mıntikalara göre değişik miktarlarda bu vergiyi tahsil etmekteydi. Osmanlı Devleti'nde 1242 (1826-1827) tarihine kadar çeşitli şekillerde alınmakta olan ve bu tarihten itibaren “Asakiri Mansure”nin finansmanı karşılanmak üzere nizamnamesine konulmuştur. Bunun miktarı oldukça fazlaydı. “Bu resim şehriye-i dekâkin, yevmiye-i dekâkin namlarıyla tüccar ve esnaftan alındığı gibi bütün yenilecek ve istihlak edilecek maddelerden ve madenlerden ve mücevherlerden ve mensucat ve sair mamulâtta da muayyen nispetler dâhilinde alınırdı. Tazminatı müteakip bu ihtisap resmi kaldırılarak doğrudan doğruya temettü vergisi ihdas olunmuş ve 1255 (1839) senesinden 1275 (1858) senesine kadar bu vergi mükelleflerin servet ve iradı üzerine

tarhedilen ve ancemaatin tevzi olunan vergi meyanına konulmuştur” (Karamursal, 1989: 170). 1826 yılında İstanbul’da ihtisap ağalığı kurulunca Asakir-i Mansure-i Muhammediye’nin giderlerini karşılamak üzere yeni bir düzenleme yapılmış ve geleneksel ihtisap vergileri dışında ihtisap rüsumu adıyla bir vergi konulmuştur (Çadircı, 1991: 132).

Bu yeni verginin miktarı şu şekilde tespit edilmekteydi. “Maliye Nezareti tarafından yalnızca liva düzeyinde belirlenmekteydi. Her liva merkezinde bu toplam miktar kazalar arasında paylaşıldıktan sonra kazanın müdür ve meclis azaları, Müslüman nüfusun yaşadığı yerler için imam ve ihtiyarlarının, Gayri Müslimlerin yaşadığı yerler için kocabaşı ve papazlarının katıldığı bir toplantıda kasaba ve köylerin paylarını tayin ederek bu miktarı belirten bir mazbatayı kendilerine teslim etmekteydi. En sonunda kasaba mahalleleri ve köyler düzeyinde, tüm hane reisleri toplanarak istenilen miktar haneler arasında her şahsın “hal ve tahammül ve ticaret ve temettüne göre komşuca” paylaştırılıp bir defter halinde kaza merkezine gönderilmekteydi. Böylece her hanenin vergi yükümlülüğü belirlenmiş olmaktadır” (Güran, 1989: 13).

Yeni konulan bu vergi şehir ve kasabalarda faaliyette bulunan bütün iş kollarını ve ekonomik faaliyet yapan herkesi kapsamakta; kentten kente esnafın gücüne göre değişik oranlarda ilgililerce toplanılması ön görülmekteydi. 1827 yılında bu maksatla kentlerde bulunan tüm iş yerlerini kapsayan sayım yapılmış, vergi mükelleflerinin her birinin vereceği günlük ihtisap rüsumu belirlenerek kayıtlara geçirilmiş ve bu yıldan itibaren de uygulamaya konulmuştur. Tanzimat’ın ilanından sonra yürürlükte kalan ihtisap vergisi pek çok tepkilere ve yolsuzluklara da neden olmuştur (Kazıcı, 1987; 188-190 & Çadircı, 1991: 144).

Tahrirde Sayıma Tabi Tutulanlar: Müslüman ve Gayri Müslim tüm tebaadır. Yabancı ülke uyruğunda bulunanlar (Tabi oldukları devlete göre kayıt edilecekler)dır.

3. 1261 TARİHİNDE DÜZENLENEN ÇERKEŞ TEMETTÜAT TAHRİR DEFTERİNE GÖRE XIX. YÜZYIL ORTALARINDA ÇERKEŞ

Çalışmaya konu edilen temettüat tahririnin uygulandığı dönemde Osmanlı’nın sosyal durumu kısaca aşağıdaki gibi tasvir edilebilir.

3.1. Çerkeş Kazasının Sosyal Durumu

Sosyal durum geniş kapsamlı bir kavramdır, ancak burada 1261 tarihli Çerkeş temettuat defteri içerisindeki bilgiler doğrultusunda bir çerçeve çizildi.

1. Yerleşim Birimleri Ve Nüfus Dağılımı: XIX. yüzyıl ortalarında Çerkeş kazasında yerleşim birimleri karye/ köy, mahalle ve çiftlik olarak yer almaktadır. Kaynağımızda yer alan bilgilerden anlaşıldığına göre köy, iki ve daha fazla hanenin yaşadığı yerleşim birimidir. Çiftlik ise, köylerin dışında tek hanenin bir yeri yerleşim yeri haline getirerek şenlendirdiği yerdir. Buna göre XIX. yüzyılın ortalarına doğru Çankırı'ya bağlı Çerkeş kazasında dört mahalle, otuz sekiz köy ve bir adet çiftlik bulunmaktadır. Mahallelerin tamamı Çerkeş merkezini oluşturmaktadır.

1260-1261 tarihli Çerkeş kazasının tahririne göre Çerkeş merkezde Karalar Mahallesi 109, Okçular Mahallesi 83, Kurtlar Mahallesi 75, İdris Mahallesi 102, olmak üzere dört adet mahallede toplam 369 hane bulunmaktadır. Çerkeş kazasına bağlı Bozoğlu karyesi 54, Ahur karyesi 21, Yalaközü karyesi 15, Yalakçukurani karyesi 25, Saçak karyesi 55, Kara Mustafa karyesi 14, Kadıözü karyesi 22, Eymür karyesi 9, Hacılar karyesi 22, Aliözü karyesi 21, Çalcaviran karyesi 18, Okçuk karyesi 14, Gelik karyesi 6, Şeyh Doğan karyesi 23, Kınık karyesi 6, Kızıllar karyesi 8, Bedil karyesi 15, Bayındır karyesi 7, Kadıköy karyesi 12, Çölmekci karyesi 12, Dikenlü karyesi 15, Karaköçek karyesi 13, Yortan karyesi 15, Kalfa kolu karyesi 8, Ağaköy karyesi 16, Saraycık karyesi 25, Akhasan karyesi 10, Yumaklı karyesi 24, Yonçalı karyesi 8, Bozcaarmud karyesi 6, Kısaç karyesi 15, Dağçukurani karyesi 9, Elpirek karyesi 3, Yakublar karyesi 5, Ödülller karyesi 2, Virancık karyesi 2, Tirbaşı karyesi 19, Viran karyesi 39 olmak üzere 38 adet karyede toplam 613 hane bulunmaktadır. Bir adet Çiftlik Basmulu da bunlara ilave edersek Çerkeş Kazasında toplam 43 adet olan yerleşim yerinde 983 adet hane bulunmaktadır.

Hane; yer, aynı evi paylaşan birden çok ya da bir kişiden oluşan basit nüfus birimidir. Hane deyimi Osmanlılarda bir nüfus ve vergi birimidir. Vergiyi esas alan bu hane deyiminin kaç kişilik bir aileyi ifade ettiği konusu tartışmalıdır ve bu konuda farklı rakamlar ileri sürülmektedir (Göyünç, 1997: 552). Ömer Lütfi Barka'nın yöntemini esas alarak bir

hanenin beş kişiden oluştuğu kabul edilerek yapılan kaba bir tahminle nüfusu bulmaya çalıştık. Buna göre, Çerkeş kazasının toplam nüfusunu bulmak için toplam hane sayısını 5 ile çarparak söz konusu döneme ait tahmini nüfusu elde etmeye çalıştık. Elde edilen netice de yaklaşık olarak 1261 yılında Çerkeş kazasının toplam nüfusunu ifade etmektedir. Çerkeş kazasını 1261 yılında hane ve nüfus dağılımı Tablo 1’de görülmektedir. Tablo 1’in üst başlıklarını şu şekilde açıklayabiliriz (Yurtseven, 2013; 805):

Numaralı Hane: Çerkeş kazası 1260-1261 yılı tahriri yapılırken yerleşim yerlerindeki hanelere verilmiş olan numaralardır.

Bilahane: Çerkeş Kazası 1260-1261 yılı tahriri yapılırken bazı hanelere numara verilmeyip bunun yerine “bilahane” tabiri kullanılmıştır.

Numarasız Hane: Çerkeş Kazasının 1260-1261 yılı tahriri yapılırken yerleşim yerindeki bazı hanelere sehven veya başka bir şekilde numara verilmeden geçilmiş olan haneleri göstermektedir.

Tablo I. Mahalle ve Köylerin Nüfusları

Sıra No		Mahalle ve Köy Adları	Numaralı Hane	Bilahane	Numarasız Hane	Mükerrer Hane	Hane Numarası Mükerrer	Birden Fazla Yazılanlar	Atlanan	Netice	Nüfus	Yüzdelerine Göre Nüfus
1	Mahalle	Karalar	109	7	2	2	1	0	9	109	545	11,08...
2		Okçular	84	0	4	0	1	0	5	83	415	8,44...
3		Kurtlar	77	0	2	1	1	1	4	75	375	7,62...
4		İdris	102	2	0	1	0	6	7	102	510	10,37...
5	Köy (Karyesi)	Bozoğlu	48	5	2	0	0	1	2	54	270	5,49...
6		Ahur	23	0	0	0	0	1	3	21	105	2,13...
7		Yalaközü	14	1	0	0	0	0	0	15	75	1,52..
8		Yalakçukurani	25	0	0	0	0	0	0	25	125	2,54...
9		Saçak	57	1	0	0	0	1	4	55	275	5,59...
10		Kara Mustafa	15	0	0	0	0	0	1	14	70	1,42..
11		Kadıözü	23	0	0	0	0	0	1	22	110	2,23...
12		Eymür	8	1	0	0	0	0	0	9	45	0,91...
13		Hacılar	19	0	1	0	0	1	5	22	110	2,23...
14		Aliözü	21	0	0	0	0	1	1	21	105	2,13...
15		Çalcaviran	18	0	0	0	0	0	0	18	90	1,83...
16		Okçuk	14	0	0	0	0	0	0	14	70	1,42...
17		Gelik	7	0	0	0	0	0	1	6	30	0,61...
18		Şeyh Doğan	24	0	1	0	0	0	2	23	115	2,33...
19		Kınık	6	0	0	0	0	0	0	6	30	0,61...
20		Kızıllar	8	0	0	0	0	0	0	8	40	0,81...
21		Bedil	15	0	0	0	0	0	0	15	75	1,52..
22		Çiftlik Basmul	1	0	0	0	0	0	0	1	5	0,10...
23		Bayındır	8	0	0	1	0	0	0	7	35	0,71...
24		Kadı köy	12	0	1	0	0	0	1	12	60	1,22...
25		Çölmekci	9	2	0	0	0	1	0	12	60	1,22...
26		Dikenlü	17	0	0	0	0	0	2	15	75	1,52..
27		Karaköçek	13	0	0	0	0	0	0	13	65	1,32...
28		Yortan	16	0	0	0	0	0	1	15	75	1,52..
29		Kalfa kolu	9	0	0	0	0	0	1	8	40	0,81...

30	Ağaköy	16	1	0	0	0	0	1	16	80	1,62...
31	Saraycık	22	4	0	0	0	0	1	25	125	2,54...
32	Akhasan	12	0	0	0	0	0	2	10	50	1,01...
33	Yumaklı	24	0	2	1	2	0	1	24	120	2,44...
34	Yoncalı	7	3	0	0	0	0	2	8	40	0,81...
35	Bozcaarmud	7	0	0	0	0	0	1	6	30	0,61...
36	Kısaç	15	0	0	0	0	0	0	15	75	1,52..
37	Dağçukuramı	9	0	0	0	0	0	0	9	45	0,91...
38	Elpirek	3	0	0	0	0	0	0	3	15	0,30...
39	Yakublar	5	0	0	0	0	1	1	5	25	0,50...
40	Ödüller	2	0	0	0	0	0	0	2	10	0,20...
41	Virancık	2	0	0	0	0	0	0	2	10	0,20...
42	Tirbaşı	19	0	2	0	2	0	2	19	95	1,93...
43	Viran	35	4	2	0	2	0	2	39	195	3,96...
Genel Toplam		980	31	19	6	9	14	63	983	4915	100

Kaynak: 00666 sıra numaralı ve ML. VRD. TMT. d kodlu Temettuat Defteri

Mükerrer: Çerkeş Kazasının 1260-1261 yılı tahriri yapılırken yerleşim yerindeki bazı hanelerin hataen tekrar yazıldığını göstermektedir.

Hane Numarası Mükerrer: Çerkeş Kazasının 1260-1261 yılı temettuat tahriri yapılırken bazı hane numaralarının, sehven tekrar edilerek yazılmış olmasını ifade etmektedir.

Birden Fazla Yazılan: Çerkeş Kazası 1260-1261 yılı tahriri yapılırken yerleşim yerindeki hanenin kaydının tekrar ikinci defa yazılmış olduğunu ifade eder.

Atlanan: Çerkeş Kazası 1260-1261 yılı tahriri yapılırken yerleşim yerindeki bazı hanelerin hane numaralarının sıra sayılarının sehven atlanarak yazıldığını gösterir.

Netice: Tabloda yer alan yukarıdaki üst başlıklar tarafımızdan değerlendirilerek ulaşılan gerçek hane toplamını vermektedir.

XIX. yüzyılın ortalarında Çerkeş kazasının yerleşim yerlerinin sahip oldukları hane adetleri yönüyle oldukça farklılık göstermektedir. Bu durum Tablo I'de de görüldüğü gibi yerleşim yerleri tek haneli olarak başlayarak, iki haneli, üç haneli, beş haneli, altı haneli, yedi haneli, şeklinde sıra sayılarını andırır gibi haneli yerleşim yerleri bulunmakta ve bunların çokluğu dikkati çekmektedir. Mesela, tek haneli yerleşim yeri "Çiftlik Basmul", iki haneli yerleşim yeri "Ödüller karyesi" ve "Virancık karyesi", üç haneli "Elpirek karyesi", beş haneli "Yakuplar karyesi", altı haneli "Kınık karyesi"

gibi. Çerkeş Kasabasına bağlı bulunan köylerin genelinde hane sayısı açısından 10 ve 10 hanenin altında 15 adet yerleşim yeri ve haneleri 10 ile 20 hane arasında değişen 13 yerleşim yeri bulunmaktadır.

Tablo I'de görüldüğü gibi 1260-1261 yılına ait Çerkeş Temettüat Defteri'ne göre 1 adet çiftliği nazara almazsak nüfus yoğunluğu açısından en kalabalık mahalle 545 nüfusuyla Karalar Mahallesi ve en kalabalık köy 275 nüfusuyla Saçak karyesidir. Nüfus yoğunluğu bakımından en az nüfuslu mahalle 375 nüfusuyla Kurtlar Mahallesi, en az nüfuslu köyler 10'ar nüfusuyla Ödüller ve Virancık Karyeleridir. Bu yerleşim yerlerinin toplam Çerkeş nüfusu içindeki payları sırasıyla Karalar Mahallesi %11,08..., Saçak karyesi %5,59..., Kurtlar Mahallesi %7,62..., Ödüller ve Virancık karyeleri %0,20...'şerlik paylara sahiptir. Çerkeş kaza merkezini oluşturan mahallelerin toplam nüfusu yaklaşık olarak 1845 ve 38 adet köyün toplam nüfusu yaklaşık olarak 3065'tir. Mahalle ve köylerin toplam nüfusuna 1 adet olan çiftliğin nüfusunu da eklersek Çerkeş'in toplam nüfusu yaklaşık olarak 4915'tir. 1261 tarihli Çerkeş Temettüatına göre Çerkeş kazasında Gayri Müslim bulunmadığı anlaşılmaktadır. O halde nüfusun tamamı Müslüman kimliği taşımaktadır.

Tablo II, çalışmamızın nüvesini teşkil eden 1845 tarihli Ankara Eyaletinin Kengiri Kaymakamlığı Çerkeş kasabasının temettüat defteri, 1869 tarihli Kastamonu Salnamesi, 1870 tarihli Kastamonu Salnamesi, 1871 tarihli Kastamonu Salnamesi, 1878 tarihli Kastamonu Salnamesi, 1893 tarihli Kastamonu Salnamesi, 1894 tarihli Kastamonu Salnamesi, 1896 tarihli Kastamonu Salnamesi ve 1899 tarihli Kastamonu Salnamesi'ne ait verilerden yola çıkılarak hazırlanmıştır (Türkoğlu, 1999: 19, 42, 66, 232, 408, 444, 492, 517, 520). Tabloda görüldüğü gibi 1845 yılında (4 mahalle, 38 köy ve 1 adet çiftlikten oluşan) Çerkeş'in toplam hane sayısı 983 ve bu rakamı 5 ile çarparak elde ettiğimiz toplam nüfus 4915'tir. 1869 Kastamonu Salnamesi'nde köy ve mahallelerin toplam adedi 16 gözükmemektedir. Yerleşim yerlerinin sayılarının azalmış olduğu dikkati çekmektedir. 1845, 1869, 1893 ve 1899 yıllarına ait verilere göre Ermeni ve Rum hanenin Çerkeş'in gerek merkezinde ve gerekse köylerinde bulunmadığı anlaşılmaktadır. O halde bu dönemde nüfusun tamamını Müslüman Türk halkı oluşturmaktadır. Ancak 1893 yılına ait Kastamonu Salnamesi'ne göre 20 Ermeni, 65 Rum hane görülmekte ve bunların toplam nüfusu ise 85'tir.

Tablo II. XIX. Yüzyılda Çerkeş Nüfusu									
	Köy/ Mah.	Hane			Nüfus				Genel Toplam
		Ermeni	Rum	İslam	Ermeni	Rum	İslam		
							E	K	
1845 Tarihli Çerkeş Temettuatına Göre	43	-	-	983	-	-	4,915		4,9
1869 Tarihli Kastamonu Salnamesine Göre	16	-	-	1,1	-	-	4,273		4,3
1878 Tarihli Kastamonu Salnamesine Göre	391	137	75	17	384	264	67,74		68
1893 Tarihli Kastamonu Salnamesine Göre	-	-	-	-	-	-	28	27	55
1899 Tarihli Kastamonu Salnamesine Göre	368	-	-	-	-	-	30	29	58

Kaynak: Kastamonu Salnameleri (1999) & 1261 Tarihli Çerkeş Temettüatı

Farklı yıllara ait nüfus sayımlarının sonuçlarının görüldüğü Tablo II'de nüfus artış oranları açısından bir yeknesaklık görülmektedir. Çünkü XVII. Yüzyıldan beri Osmanlı Devleti sıkıntı ve sarsıntı geçirmektedir. Ayrıca yaşanmakta olan kaos ortamında askere alınma ve iç isyanlar nedeniyle veya başka sebeplerle göç hareketlerinin artmış olduğu anlaşılmaktadır.

XIX. Yüzyılın ortalarında Çerkeş kazasının mahalle ve köylerinin adlarının da yer aldığı Tablo I'e baktığımız zaman birçok yerleşim yerlerinin adlarının Türkler tarafından verildiği anlaşılmaktadır. Bu yerleşim yerlerinden bazıları oğuz boylarının adlarını taşımaktadır. Mesela, Bayındır, Eymür, Karaköçek... gibi. Bazı yerleşim yerleri halk üzerinde etkisi olan dini şahsiyetlerin adlarını taşımaktadır. Mesela, Aliözü, Kara Mustafa ve Hacılar gibi. Bazı Yerleşim yerlerinin adları önemli şahsiyetlerin adını taşımaktadır. Mesela, Akhasan, Yakuplar gibi. Bazı yerleşim yerleri bulunduğu coğrafi yerin özelliğine göre adlandırılmıştır. Mesela Dikenli, Yalaközü, Yoncalı gibi. Bazı yerleşim yeri de meslek guruplarının adlarını almıştır. Mesela, Çömlekçi ve Gelik gibi...

Sıra No	Mahalle Adı	Ahmed	Mehmed	Hüseyin	Mustafa	Ömer	Hasan	Ali
1	Karalar	15	23	12	11	2	3	9
2	Okçular	7	16	9	10	0	1	8
3	Kurtlar	9	12	4	4	3	5	8
4	İdris	8	17	10	9	4	3	11
Genel Toplam		39	68	35	34	9	12	36

Kaynak: 00666 sıra numaralı ve ML. VRD. TMT. d kodlu Temettüat Defteri

- Hane Reislerinin Adları:** Çerkeş kazasına ait ML. VRD. TMT. d kodlu ve 00666 sıra nolu temettüat defterinde verginin esas olduğu hane reislerinin adları bulunmaktadır. “Ramazan oğlu Ali” misalinde olduğu gibi baba adı sonra oğlu kelimesi daha sonra şahsın adı yazılmaktadır. Bazen Bozoğlu karyesi 9 nolu haneden mukim olan ‘Hacı Hüseyin Damadı Mehmed Bey’, bazen de aynı karyenin 7 nolu hanesinde mukim olan ‘Musa’nın Tüysüz Hüseyin’, bazen de yine aynı karyenin 17 nolu hanesinde mukim olan ‘Hacı Bayezid oğlu Mehmed Bey’ misallerindeki gibi isimlerin yazılmış olduğu görülmektedir. Kullanılan adlar daha çok yöre halkının dini ve milli duygularına da hitap eden adlardan oluşmaktadır. Ahmed, Mehmed, Hüseyin, Mustafa, Ömer, Hasan, Ali gibi. XIX. yüzyılın ortalarında Çerkeş kasabasında hane reislerinin en çok kullandığı adlar Tablo III/a ve Tablo III/b’de görülmektedir. Çerkeş genelinde en çok kullanılan adlar sırasıyla Mehmed, Ahmet, Hüseyin ve Mustafa’dır. En çok kullanılmış olan bu adlar peygamber ve diğer İslam büyüklerine aittir. Bu da yöre halkının İslam büyüklerine olan sevgi ve saygısını göstermektedir.

Tablo III/b. Köylerde Hane Reislerine En Çok Verilmiş İsimler										
Sıra No	Köy Adı	Numaralı Hane	Netice	Ahmed	Mehmed	Hüseyin	Mustafa	Ömer	Hasan	Ali
1	Bozoğlu	48	54	3	11	2	6	0	3	5
2	Ahur	23	21	1	1	0	1	3	1	5
3	Yalaközü	14	15	0	2	0	0	1	1	5
4	Yalakçukurani	25	25	0	6	1	2	1	1	3
5	Saçak	57	55	3	8	3	2	1	3	7
6	Kara Mustafa	15	14	2	3	3	1	1	0	1
7	Kadıözü	23	22	2	3	5	1	1	1	3
8	Eymür	8	9	1	2	1	0	0	0	0
9	Hacılar	19	22	3	2	1	2	0	0	1
10	Aliözü	21	21	1	5	3	1	2	0	2
11	Çalcaviran	18	18	2	1	2	2	1	4	1
12	Okçuk	14	14	3	2	2	1	0	0	1
13	Gelik	7	6	2	0	1	0	0	0	0
14	Şeyh Doğan	24	23	1	6	1	3	1	2	0
15	Kımk	6	6	1	1	0	1	0	1	0
16	Kızıllar	8	8	0	1	1	0	0	1	1
17	Bedil	15	15	0	1	0	1	0	2	4
18	Bayındır	8	7	0	0	3	0	0	2	2
19	Kadıköy	12	12	3	0	0	2	0	0	2
20	Çölmekci	9	12	1	2	0	3	0	0	1
21	Dikenlü	17	15	0	2	2	0	0	2	1
22	Karaköçek	13	13	1	2	2	0	0	2	1
23	Yortan	16	15	2	3	1	1	0	2	2
24	Kalfakolu	9	8	0	1	0	0	0	2	1
25	Ağaköy	16	16	1	2	0	0	0	2	4
26	Saraycık	22	25	2	3	3	4	0	1	4
27	Akhasan	12	10	2	0	0	1	0	0	4
28	Yumaklı	24	24	2	6	2	2	1	0	4
29	Yoncalı	7	8	1	2	1	2	0	0	0
30	Bozcaarmud	7	6	1	0	0	0	1	0	0
31	Kısaç	15	15	1	2	1	0	1	3	1

32	Dağçukuram	9	9	0	0	3	0	0	0	1
33	Elpirek	3	3	1	1	0	0	0	0	0
34	Yakublar	5	5	0	1	0	1	0	0	1
35	Ödüller	2	2	0	2	0	0	0	0	0
36	Virancık	2	2	1	0	0	0	0	0	0
37	Tirbaşı	19	19	1	1	1	0	1	2	2
38	Viran	35	39	4	8	7	4	0	3	2
Genel Toplam		607	613	49	93	52	44	16	41	72

Kaynak: 00666 sıra numaralı ve ML. VRD. TMT. d kodlu Temettüat Defteri

H.1260'lı yıllarda Çerkeş kazasında en çok verilmiş olan hane reislerinin adları incelendiği zaman, söz konusu dönemde kullanılmakta olan hane reisi adlarının belli adlar etrafında temerküz ettiği anlaşılmaktadır.

Hane reisleri genelde erkeklerden oluşmaktadır. Ancak nadir olarak kadın hane reisleri de bulunmaktadır. Bu kadın hane reislerinin adları nefis -i Çerkeş'te Karalar Mahallesi'nde Fatıma, Şerife, Aişe olarak üç tane gözükmektedir. Her üç kadın hane reislerinin haneleri peş peşe yazılmış ilkinde, numara verilmiş diğerlerine ise bilahane kaydı ile hane numarası verilmeden kaydedilmişlerdir (Karalar Mahallesi 103 nolu hane reisi 'Hidayetzade kerimesi Aişe Hanım' aynı mahallede bunu müteakiben bilahane hane reisi 'Hidayetzade kerimesi Şerife Hanım ve yine aynı mahallede bilahane 'Hidayetzade Kerimesi Fatma Hanım).

"Tablo III/a'da Nefs-i Çerkeş/ Çerkeş ilçe merkezi mahallelerindeki hane reislerine en çok verilmiş isimler yer almaktadır. En fazla kullanılan adlar arasında ilk sırayı peygamber adları almaktadır. Ehl-i Beyt ve ilk dört halife adları da çoğunluk teşkil etmektedir. Bu tabloya göre en çok kullanılan isimler sırasıyla Mehmed (68), Ahmet (39), Ali (36), Hüseyin (35), Mustafa (34), Hasan (12) ...olarak devam etmektedir. Köylerde hane reislerine en çok verilen adları da Mehmed (93), Ali (72), Ahmed (49), Mustafa (44), Hasan (41), Ömer (16)...şeklinde sıralamak mümkündür. Nitekim bu husus Tablo 3/b'de görülmektedir.

3. Hane Reisinin Vasıfları ve Lakapları: H 1261 tarihli Çerkeş Temettüatı'na göre kullanılmakta olan lakaplar vasıflar ve sülale adları bize XIX. yüzyıl ortalarında Çerkeş'in sosyal yapısı hakkında bilgi vermektedir. Bu bakımdan temettüat defterleri sosyal tarih açısından önemli veriler sunmaktadır. Hane, Osmanlılarda önemli bir yere sahiptir. Yerleşim yerinin en küçük birimi olan hane halkın devlete karşı olan vazifelerini yerine

getirmede önemli bir konumda idi. Mahalle ve hane birimleri bu konuda önemli bir ölçü olarak kabul ediliyordu. Mesela halkın ödeyeceği vergilerin dağıtımında hane ve mahallenin bir ölçü olmasının yanında akraba ve yakınların oturduğu mahalleler aynı zamanda sosyal ve dini hizmetlerin görülmesinde önemli bir yere sahiptir (Çadırcı, 1991: 40). Mahallenin en önemli kişisi dini hizmeti yürütmekle vazifeli olan din görevlileri idi. Muhtarlık teşkilatı kurulana kadar din görevlisi tek başına mahallede devletin gören gözü ve işiten kulağı idi. Bulunduğu yerleşim yerinde devleti temsil ediyordu; çevrenin temizliğinden, ufak tefek halkın problemlerinin çözülmesinden ve mahallenin tertip ve düzeninden sorumlu idi (Kazıcı, 2001: 263–264). Ayrıca Osmanlı döneminde okuma yazma bilenlere verilen efendi lakabı imamlara da veriliyordu. Bu uygulama da imamların gerek halk ve gerekse devlet nezdinde ki konumunu belirlemede önemli bir etkendi.

Osmanlılarda kişiye verilen lakaplar dini kökenli, etnik kökenli, sıfat kökenli, asker ünvanlı, yer adı, hayvan adı, meslek adı, vs. şeklinde sıralanmaktadır. Mesela Hacılar köyünde 19 nolu hanede “İmamoğlu Ahmed”, aynı köyün 8 nolu hane reisi” Kürtoğlu Osman”, aynı köyün 17 nolu hane reisi “Köseoğlu Veli”, “İdris Mahallesi'nin 14 nolu hane reisi ”Sipahioğlu Ahmed Bey”, “İdris Mahallesi 'nin19 nolu hane reisi “Kartaloğlu Mehmed Bey”, “İdris Mahallesi'nin 23 nolu hane reisi “Aydınlıoğlu Hacı Osman”, “İdris Mahallesi'nin 43 nolu hane reisi “Çakmakçıoğlu Hüseyin”, “İdris Mahallesi'nin 51nolu hane reisi “Esmerinoğlu Mehmed Bey”, “İdris Mahallesi 'nin 101 nolu hane reisi “Terzi Ömeroğlu Osman”, vs şeklinde sıralanabilir.

Yer yer onur kırıcı lakaplar da bulunmaktadır. Mesela Çalcaviran karyesinden 5 nolu hane reisi “Kabasakaloğlu Hasan”, aynı karyenin 10 nolu hane reisi “Karabaşoğlu İbrahim”, aynı karyenin 11 nolu hane reisi “Karabaşoğlu Hasan”, Kadıözü karyesinden 3 nolu hane Reisi “Kırlıoğlu Hüseyin”, aynı karyenin 14 nolu hane reisi” Şurbacıoğlu (çorbacıoğlu) Süleyman”, Bozoğlu karyesinden 5 nolu hane reisi “Delikiloğlu Mehmed”, 8 nolu hane reisi “Arapoğlu Mehmed”, aynı karyeden 11 nolu hane reisi “Çopuroğlu Memiş “gibi.

Tablo IV/a. Mahalle Hane Reislerine En Çok Verilmiş Vasıflar																	
Sıra No	Mahalle Adı	Numaralı Hane	Netice	Kara	Deli	Hacı	Hoca	Monla	Ağa	Bey	Hafız	Usta	Efendi	Şeyhzade	Şeyh	Seyyid	İmam
1	Karalar	109	109	1	1	1	1	2	2	38	1	0	3	0	0	2	0
2	Okçular	84	83	2	5	4	0	3	4	15	2	2	4	0	0	3	0
3	Kurtlar	77	75	0	0	2	0	0	2	11	1	2	11	4	0	2	0
4	İdris	102	102	0	2	6	8	0	2	14	1	1	3	0	0	0	0
Genel Toplam		372	369	3	8	23	9	5	10	78	5	5	21	4	0	7	0

Kaynak: 00666 sıra numaralı ve ML. VRD. TMT. d kodlu Temettüat Defteri

Hiç lakap takılmadan Kurtlar Mahallesinin 8 nolu hane reisi “Merikoğlu Ömer Bey”, Dağçukurani karyesinden 8 nolu hane reisi “Ömeroğlu Adulkadir”, Kadıköy karyesinden 12 nolu hane reisi “Recepoğlu Ali”, misallerinde olduğu gibi şeklinde yazılan hane reisleri de bulunmaktadır. Kullanılan lakaplar genelde sülale adlarını da vermektedir. Mesela Karalar Mahallesi'nin 1 nolu hane reisi “Kayacızade Seyyid Mehmed Ağa” gibi...

Tablo IV/b. Köylerdeki Hane Reislerine En Çok Verilmiş Vasıflar																	
Sıra No	Köy Adı	Numaralı Hane	Netice	Kara	Deli	Hacı	Hoca	Monla	Ağa	Bey	Hafız	Usta	Efendi	Şeyhzade	Şeyh	Seyyid	İmam
1	Bozoğlu	48	54	0	0	0	0	2	0	14	0	0	0	0	0	1	0
2	Ahur	23	21	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
3	Yalaközü	14	15	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0
4	Yalakçukurani	25	25	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0

5	Saçak	57	55	1	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0
6	Kara Mustafa	15	14	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Kadıözü	23	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
8	Eymür	8	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Hacılar	19	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Aliözü	21	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	0
11	Çalcavira n	18	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
12	Okçuk	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Gelik	7	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
14	Şeyh Doğan	24	23	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
15	Kımk	6	6	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Kızıllar	8	8	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Bedil	15	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Bayındır	8	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Kadıköy	12	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	Çölmekci	9	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Dikenlü	17	15	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
22	Karaköçek	13	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Yortan	16	15	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Kalfakolu	9	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
25	Ağaköy	16	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

5																	
26	Saraycık	22	25	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
27	Akhasan	12	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
28	Yumaklı	24	24	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
29	Yoncalı	7	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	Bozcaarmud	7	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	Kısaç	15	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	Dağçukuranı	9	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	Elpirek	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	Yakublar	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	Ödüller	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	Virancık	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	Tırbaşı	19	19	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0
38	Viran	35	39	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0
	Genel Toplam	607	613	1	0	3	0	8	8	39	0	0	7	4	2	7	1

Kaynak: 00666 sıra numaralı ve ML. VRD. TMT. d kodlu Temettuat Defteri

Hane reislerinin adları yanında çeşitli sınıflara da yer verilmiştir. XIX. yüzyıl ortalarında Çerkeş kazasında hane reislerine en çok verilmiş olan sınıflar iki tablo halinde; yani Tablo IV/a'da Çerkeş ilçe merkezinde ve Tablo IV/b'de de Çerkeş köy yerleşim yerlerinde hane reislerine en çok verilmiş vasıflar/ sınıflar görülmektedir. Buna göre söz konusu dönemde Çerkeş kaza merkezinde hane reislerinin en çok kullandıkları sınıflar

sırasıyla bey (78), hacı (23) , efendi (21), ağa (10), molla (5), usta (5)... şeklinde sıralanmaktadır.

XIX. yüzyıl ortalarında Çerkeş'e bağlı köy yerleşim yerlerinde ise yine en çok kullanılmış sıfatlar sırasıyla bey (39), efendi (7), imam (1), monla (8), ağa (8), hacı (3), şeklinde yer almaktadır. Nitekim bu husus ayrıntılı olarak Tablo IV/b'de yer almaktadır.

Hane reislerinin taşıdığı söz konusu sıfatlarla ilgili olarak kısaca bir değerlendirme yapacak olursak diyebiliriz ki, Mesela, Monla (molla) dini vazifeyi yapacak derecede dini bilgiye sahip ve din görevlisinin bulunmadığı ve ihtiyaç görüldüğü takdirde kendisinden faydalanabilecek kişiler için kullanılmaktadır. Hafız, Kuran'ı ezberlemiş ve dini vazifeyi yapabilecek veya yapan kişiler için kullanılmaktadır. Seyyid, Hz. Muhammed'in torunu Hz. Hasan'ın neslinden gelenleri ifade için kullanılır. Genelde hak edenlere ve bir saygının ifadesi olarak verilmiş olan lakaplar ve sıfatlar sülale adlarını da vermektedir. Bu durum da bizlere sosyo-kültürel hayatta dini hayatın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Maalesef bu güzel vasıfların yanında ak, kara, sarı, deli, çilli gibi onur kırıcı sıfatların kullanılması hoş olmamıştır.

Tablo V/a. Mahallelerde Meslekleri Belirtilenler										
Sıra No	Mahalle Adı	Numaralı Hane	Netice	Ameliman da	Çoban	Kalaycı	Muallim	Boyacı	Ticaret	Erbabı Ziraat
1	Karalar	109	109	0	0	0	0	0	0	20
2	Okçular	84	83	0	0	0	0	0	0	14
3	Kurtlar	77	75	0	0	0	0	0	0	16
4	İdris	102	102	0	0	1	0	1	0	22
Genel Toplam		372	369	0	0	1	0	1	0	72

Kaynak: 00666 sıra numaralı ve ML. VRD. TMT. d kodlu Temettüat Defteri

Hane Reisinin Meslekleri: Meslek, fert ve toplum arasında etkileşimi sağlayan önemli bağlardan birisidir. İnsan, üreten ve tüketen bir varlıktır. İnsanın tüm ihtiyaçlarını karşılayabilmesi oldukça zordur. Hatta imkânsızdır. Bu bakımdan insan başkalarından yardım almak ve bazı şeyleri paylaşmak

zorundadır. İşte bu mecburiyetten dolayı iş bölümü ortaya çıkmıştır. Belli bir malın üretimini yapanlar zamanla uzmanlaşmaları sayesinde meslek dağılımlarına gidilmiştir. Meslek fertlerin geçimini sağlayan ve onların genel sosyal statülerini belirleyen ve kendine ait bazı kuralları olan bir faaliyet şeklidir.

Tablo V/b. Köylerde Meslekleri Belirtilenler										
Sıra No	Köy Adı	Numaralı Hane	Netice	Amelmande	Çoban	Kalaycı	Muallim	Boyacı	Ticaret	Erbabı Ziraat
1	Bozoğlu	48	54	0	0	0	1	0	0	27
2	Ahur	23	21	0	0	0	0	0	0	13
3	Yalaközü	14	15	0	0	0	0	0	0	12
4	Yalakçukuramı	25	25	0	0	0	0	0	0	23
5	Saçak	57	55	0	1	0	0	0	0	37
6	Kara Mustafa	15	14	0	0	0	0	0	0	14
7	Kadıözü	23	22	0	0	0	0	0	0	10
8	Eymür	8	9	0	0	0	0	0	0	5
9	Hacılar	19	22	0	0	0	0	0	0	13
10	Aliözü	21	21	0	0	0	0	0	0	17
11	Çalcaviran	18	18	0	0	0	0	0	0	12
12	Okçuk	14	14	0	0	0	0	0	0	12
13	Gelik	7	6	0	0	0	0	0	0	3
14	Şeyh Doğan	24	23	1	0	0	0	0	0	12
15	Kınık	6	6	0	0	0	0	0	0	5
16	Kızıllar	8	8	0	0	0	0	0	0	5
17	Bedil	15	15	0	0	0	0	0	0	13
18	Bayındır	8	7	0	0	0	0	0	0	11
19	Kadıköy	12	12	0	0	0	0	0	0	11
20	Çölmekci	9	12	0	0	0	0	0	0	5
21	Dikenlü	17	15	0	0	0	0	0	0	8
22	Karaköçek	13	13	0	0	0	0	0	0	10
23	Yortan	16	15	0	0	0	0	0	0	12
24	Kalfakolu	9	8	0	0	0	0	0	0	6
25	Ağaköy	16	16	0	0	0	0	0	0	12

26	Saraycık	22	25	0	0	0	0	0	0	17
27	Akhasan	12	10	0	0	0	0	0	0	9
28	Yumaklı	24	24	0	0	0	0	0	0	15
29	Yoncalı	7	8	0	0	0	0	0	0	5
30	Bozcaarmud	7	6	0	0	0	0	0	0	6
31	Kısaç	15	15	0	0	0	0	0	0	12
32	Dağçukuramı	9	9	0	0	0	0	0	0	8
33	Elpirek	3	3	0	0	0	0	0	0	3
34	Yakublar	5	5	0	0	0	0	0	0	5
35	Ödüller	2	2	0	0	0	0	0	0	2
36	Virancık	2	2	0	0	0	0	0	0	0
37	Tirbaşı	19	19	0	0	0	0	0	0	12
38	Viran	35	39	0	0	0	0	0	0	34
Genel Toplam		607	613	1	1	0	1	0	0	436

Kaynak: 00666 sıra numaralı ve ML. VRD. TMT. d kodlu Temettüat Defteri

Temettüat defterlerinde hane reislerinin adlarını yazan satırın üzerinde bunların mesleği ile ilgili kısa not bulunmaktadır. Mesela, “erbab-ı ziraattan idiği”, “amelmandan idiği”, “muallim” şeklinde olduğu gibi... Ancak incelemeye çalıştığımız Çerkeş Temettüat Defterinde kasaba halkının büyük kısmının tarım ve hayvancılıkla uğraştığı görülmektedir. Bu yüzden genelde ismin üzerinde meslek olarak “erbab- ı ziraat tan idiği” ibaresine yer verilmiştir. Sayım esnasında bazılarının mesleklerini belirtmediği anlaşılmaktadır. Tablo 5/a’da Çerkeş merkezindeki mesleki dağılım ve Tablo V/b’de köylerdeki mesleki dağılım görülmektedir. İlçe genelinde meslek dağılımı açısından çeşitlilik ve mesleki faaliyet yapanlarının sayılarının yok denecek kadar az olması faal nüfus içerisinde yardımcı aile fertlerinin sayısının oldukça yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Çerkeş kasaba merkezini gösteren Tablo V/a’dan anlaşıldığına göre toplam mesleklerini belirten 72 hane reisinin içerisinde farklı bir mesleki faaliyeti yapmakta olanlar, sadece birer adet boyacı ve kalaycıdan ibarettir. Bu meslek sahipleri de İdris Mahallesi’nde ikamet etmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada XIX. yüzyıl ortalarında Osmanlı Devleti tarafından, Hicri 1260-1261 Miladi ise 1844-1845 tarihleri arasında yapılan temettüat tahriri çalışması esnasında Ankara eyaletinin Çankırı Sancağına bağlı Çerkeş Kazası için temettüat defteri incelenmiştir. Çalışmada ortaya konulduğu gibi XIX. yüzyılın ortalarında Çerkeş'in 4 mahallesi, 38 köyü ve 1 çiftliği bulunmaktadır. Miladi 1845 yılındaki temettüat tahrir çalışmasına göre merkezdeki 4 mahallede toplam 369 hane, 38 köyde ise 613 hane ve 1 haneli çiftlik olmak üzere tüm yerleşim yerlerinde toplam 983 hane yaşamaktadır. Hane sayısı 1 ile 10 arasında olan 15 kadar yerleşim yeri bulunmaktadır. Osmanlılarda vergiye esas olan bu hanelerden hareketle bir yerleşim yerinde kaç kişinin yaşadığını bulmak için günümüz Osmanlı tarihçilerinin de uyguladığı üzere bu çalışmada da hane sayısı 5 ile çarpılarak tahmini nüfus 4 915 olarak elde edilmiştir.

Yerleşim yerlerinin adlarına bakıldığında ise, yapılan çalışmadan da anlaşılacağı üzere yerleşim yerlerinin adları Türkçe olup Çerkeş'te yaşayan halk da Türkmenlerden oluşmaktadır. Bu bağlamda, yerleşim yerleri genellikle kurucuları olan Türkmen beylerinin adlarını taşımaktadır. Temettüat defterlerine vergiye esas olan hane reislerinin adları kaydedilmiştir. Hane reisi adları ise, belli adlar etrafında toplanmıştır. Bu adlar arasında, Hz Muhammed'in dört büyük adından üçü (Mehmed, Ahmet ve Mustafa) yoğun olarak bulunmaktadır. Bunu "Evladı-ı Resul" adları ve diğer İslam büyüklerinin adları izlemektedir. Bununla birlikte; söz konusu defterlerde kadın hane reisi isimlerine de rastlanılmaktadır. Kadın hane reisi isimleri ise, Fatıma, Şerife, Aişe olup temettüat defterine peş peşe kaydedilmiştir. Haneleri ise, kasaba merkezinde Karalar Mahallesinde bulunmaktadır. Ayrıca, hane reislerine çeşitli lakaplar ve sıfatlar da verilmiştir. Söz konusu lakaplar arasında coğrafi yer adı, meslek adı, hayvan adı ve etnik kökenli lakaplar da bulunmaktadır. Bunlar arasında İmamoğlu, Köseoğlu, Aydınoğlu, Kartaloğlu, Çakmakçıoğlu, Esmerinoğlu, Terzi ve Ömeroğlu gibi adlar öne çıkmaktadır. Ancak, defterlerde olumsuz lakaplara da rastlanılmaktadır. Bunlara örnek olarak Kabasakaloğlu, Kirlioğlu, Delikiloğlu, Çopuroğlu gösterilebilir. Kullanılan lakaplar genellikle sülale adlarına işaret edilmektedir. Yanı sıra, Merikoğlu Ömer, Ömer oğlu Abdulkadir gibi lakapsız hane reisleri de bulunmaktadır. Hane reislerinin adlarının yanında ak, kara, sarı, çilli, deli gibi çeşitli sıfatlar da bulunmaktadır. Tüm yerleşim yerlerinde hane reislerinin adlarının yanında "bey" ve "efendi" ifadelerinin yaygın olarak kullanılması da bizlere

bölgede yaşayan halkın birbirlerine karşı çoğunlukla saygılı davrandıkları ve beşeri ilişkilerin nezaket çerçevesi içerisinde yürüdüğünü göstermektedir. Yukarıdaki bilgiler bizlere sosyal yapıda dini ve milli kültürün ne kadar önemli olduğunu gösterir.

Çalışmanın esasını teşkil eden 00666 nolu temettuat defterleri, meslekler açısından incelendiğinde ise, Çerkeş Kasabasında hane reislerinin büyük çoğunluğu çiftçidir. Şehir merkezinde dahi çiftçilik ve hayvancılık ağırlıklı olarak yapılmaktadır. Diğer taraftan din görevlisi, işçi, muallim, demirci, boyacı ve çoban olarak hayatını kazananlar da bulunmaktadır. İncelenen söz konusu defterden şehir merkezinde nüfusa göre ihtiyaçları karşılayacak sayıda esnafın olmadığı anlaşılmaktadır. Esnafların fazla olmaması; halkın genelde zaruri ihtiyaçlarını aile içerisinde, yakın çevreden, iyi komşuluk, yardımlaşma ve dayanışma ile sağladığı anlaşılmaktadır. Hane halkının tüm fertleri ücretsiz aile işçisi olarak üretim faaliyetlerine katıldığı için iş gücü yok denecek kadar azdır. Söz konusu defterlerde Çerkeş kazası demografik açıdan incelendiğinde halkın tamamının Türk ve yukarıda da ifade edildiği gibi 1845 yılındaki tahmini nüfusun 4 915 olduğu anlaşılmaktadır. 2015 yılına gelindiğinde ise Çerkeş kasabasının toplam nüfusu 16 539 olup bunun 9 357 kadarı ilçe merkezinde ve 7 182 kadarı da köylerde yaşamaktadır.

Sonuç olarak Çerkeş Kasabasıyla ilgili olarak, 1261 tarihli temettuat kayıtları incelenerek yapılan bu çalışmada, Tanzimat ile uygulamaya konulan yeni vergi düzenlemesi, kazanın demografik durumu; hane yapısı, nüfusu, meslek dağılımı ve türleri vs. yanında bölgenin coğrafi konumu ve iklim şartları hakkında bilgiler elde edilmiştir. Bu bağlamda, Temettuat Tahrir Defterleri gelecek nesiller için tarih ve kültür hazinesidir. Osmanlı arşivinde bulunan bu tarihi vesikalar günümüz insanın hizmetine sunulabilmesi için kapsamlı ve hızlı bir çalışma yapılmalı ve araştırmacıların hizmetine sunulmalıdır.

KAYNAKÇA

Başbakanlık Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı (1992). Başbakanlık Osmanlı Arşivi Rehberi, Ankara: Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı Yayınları.

Başbakanlık Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı, (2000) Osmanlı İdaresinde Kıbrıs (Nüfusu-Arazi Dağılımı ve Türk Vakıfları), Ankara, Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı Yayınları.

Çadırcı, M. (1991) Tanzimat Döneminde Anadolu Kentleri'nin Sosyal ve Ekonomik Yapıları, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Güran, T. (1989) Tanzimat Döneminde Osmanlı Maliyesi: Bütçeler ve Hazine Hesapları, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Güran, T. (2000) “19. Yüzyıl Temettüat Tahrirleri, Osmanlı Devleti'nde Bilgi ve İstatistik, ss. 73-94, Ankara: Devlet İstatistikleri Enstitüsü Yayınları.

Göyünç, N. (1997) “Hane” İslam Ansiklopedisi, C. XV, ss. 552-553, İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Kankal, A. (2011) “XVI. yy. Osmanlı İdari Taksimatında Çankırı Sancağı ve Çankırı Kazası”, Geçmişten Geleceğe Çankırı III. Çankırı Kültürü Bilgi Şöleni Bildirileri, Çankırı: Çankırı Valiliği Yayınları.

Karamursal, Z. (1989) Osmanlı Mali Tarihi Hakkında Tetkikler, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Kaynar, R. (1991) Mustafa Reşit Paşa ve Tanzimat, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Kazıcı, Z. (1977) Osmanlılarda Vergi Sistemi, İstanbul: Şamil Yayınevi.

Kazıcı, Z. (1987) Osmanlılarda İhtisap Müessesesi (Ekonomik, Dini ve Sosyal Hayat), İstanbul: Kültür Basın ve Yayın Birliği Yayınları.

Kazıcı, Z. (2001) İslam Medeniyeti ve Müesseseleri Tarihi, İstanbul: Kayhan Yayınları.

Kütükoğlu, M. (1995) “Osmanlı Sosyal ve İktisadi Tarihi Kaynaklarından Temettü Defterleri”, Belleten, ss 395-412, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Pakalın, M. Z. (1985) Osmanlı Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü, C.III, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.

Parlatır, İ. (2006) Osmanlı Türkçesi Sözlüğü, Ankara: Yargı yayınları.

Serin, M. (1998) “Osmanlı Arşivinde Bulunan Temettüat Defterleri” I. Milli Arşiv Şûrası (Tebliğler-Tartışmalar) 20-21 Nisan 1998, 717-728, Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Yayınları.

TÜİK. (2013) Seçilmiş Göstergelerle Çankırı 2012, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası,

Türkoğlu, Ö. (1999) Salnamelerde Çankırı, Kastamonu Vilayeti Salnamelerinde Çankırı (Kengiri) Sancağı (1869-1903), Çankırı Valiliği Yayınları.

Uzunçarşılı, İ. H. (1969) “Murad I”, İslam Ansiklopedisi, C. VIII, ss. 587-598, İstanbul: Mili Eğitim Bakanlığı Yayınları.

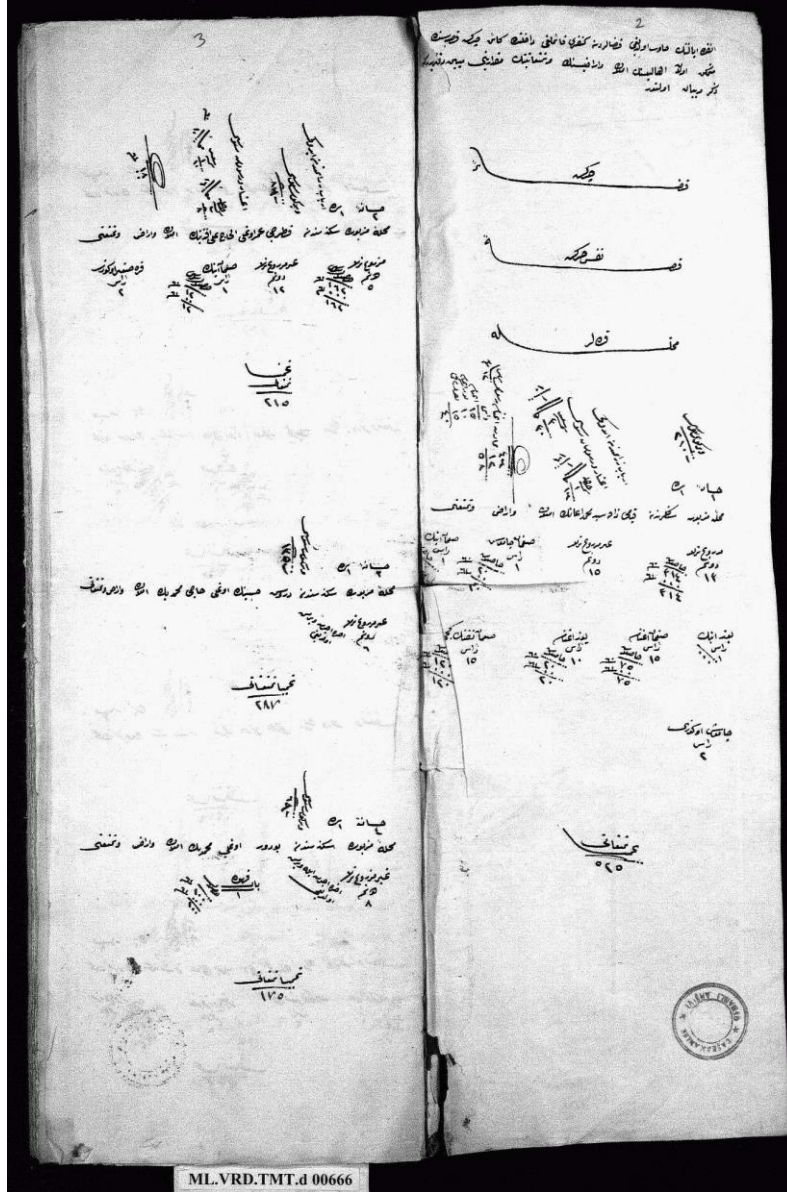
Yurtseven, A. (1991) Osmanlıların Son Döneminde Sosyal Siyaset Uygulamaları, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Neşredilmemiş Yüksek Lisans Tezi.

Yurtseven, A. (2013). “XIX. Yüzyılın Ortalarında Kurşunlu Kazası'nın Sosyal Durumu”. *International Journal Of Human Sciences*,10(1), 795-819.

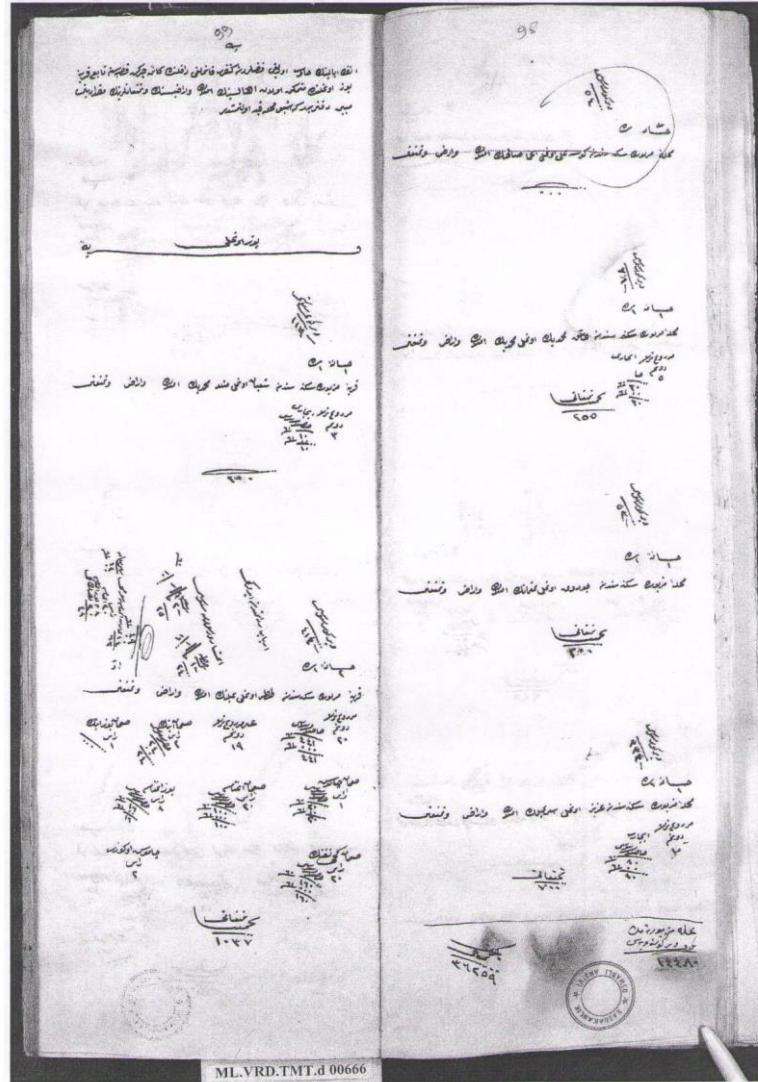
http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1059, Erişim Tarihi: 15.05.2016

EK BELGELER VE TABLOLAR

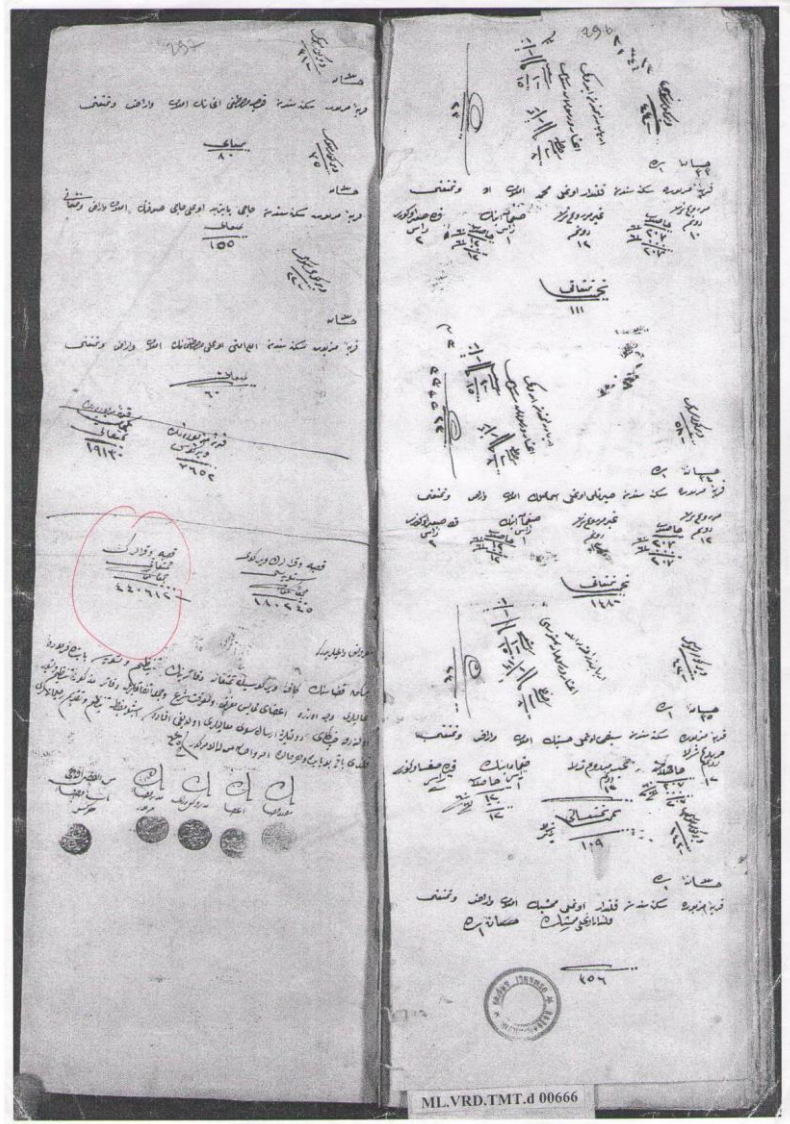
Belge1. 1261 Tarihli Çerkeş Temettüat Defterinin 2. ve 3. sayfaları



Belge 2. 1261 Tarihli Çerkeş Temettuat Defterinin 98-99 sayfaları



Belge 3. 1261 Tarihli Çerkeş Temettuat Defterinin son iki sayfası



**KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ İLİŞKİSİ: İŞ GÜVENLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİNE
KATKISI**

Mehmet GÜLER¹

ÖZET

Küreselleşmenin beraberinde getirmiş olduğu bir kavram olarak karşımıza çıkan Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) kavramı, gün geçtikçe dünyada önemini arttırmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk gönüllülük ilkesi ile uygulanmaya çalışılan bir kavramdır. Her geçen gün devletin piyasalardan el çektirilmesi ve dünyada sıkça görülen Neoliberal politikalar ile devletin sosyal hizmetleri tam sağlayamaması neticesinde sivil toplum kuruluşları ve işletmeler sosyal sorumluluk projeleri ile bu boşluğu doldurmak için çaba göstermektedirler.

İşletmelerin KSS projeleri içerisinde en önemli paydaşlarının başında çalışanlar gelmektedir. Bu perspektiften bakıldığı zaman iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı doğrudan doğruya işgücünü etkilediğinden dolayı, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının KSS projeleri ile iç içe geçmiş durumda olduğu görülmektedir. KSS projeleri içerisinde çalışma koşulları ile ilgili olarak İSG gün geçtikçe daha çok yer almaktadır. Günümüzde kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ile işletmelerdeki iş güvenliği anlayışının geliştirilmesinin ve iş güvenliğinin sağlanmasında

¹ Arş.Gör.Dr. Mehmet GÜLER, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mehmetguler86@gmail.com

kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin daha çok yaygınlaştırılması üzerinde durulması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazaları.

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility (CSR) concept has been brought by globalization as we face and increases its importance in the world day by day. Corporate social responsibility is a concept that are being implemented with the principle of volunteerism. With each passing day, governments abdicate the markets and due to neoliberal policies which is seen around the world, governments can not provide social services efficiently. As a result; civil society organizations and businesses strive to fill this gap with their social responsibility projects.

Employees of a business are the the most important stakeholders in CSR projects. When it is viewed from this perspective, occupational health and safety (OHS) concept directly affects the workforce, due to occupational health and safety practices are inextricably intertwined with CSR projects. Working conditions and employee health and safety needs are mentioned in CSR projects by the day. Nowadays, industrial safety projects developed with corporate social responsibility projects, hereby more CSR projects should be used to provide occupational safety.

Key Words: Corporate Social Responsibility, Occupational Health and Safety, Industrial Accident.

GİRİŞ

Dünyada küreselleşme ile birlikte sermayenin hareketliliğinin artması işverenlerin yatırımlarını farklı ülkelere yapmasına neden olmaktadır. Yapılan bu yatırımlar ile işletmelerin faaliyet gösterdikleri her ülkede gerek teknolojik gerek çalışma şartları açısından yeni gelişmelerin yaşandığını söyleyebilmekteyiz. İSG alanında yaşanan gelişmeler bunların başında gelmektedir. İşletmelerin birincil kaynağı insan gücünden gelmektedir. Bununla birlikte insanın üretim içerisindeki güvenliği oldukça önemlidir. Avrupa Birliği ülkelerinde AB fonlarının desteğiyle yürütülen projeler ile birlikte İSG alanına duyarlılık gösterilmeye başlanmıştır. Ancak son yıllarda iş kazalarının artan rakamları göz önüne alındığında duyulan bu hassasiyetin dünyada yeterince yaygın olmadığı kanısına varılmaktadır.

Dünya’da iş kazası ve meslek hastalıklarının maddi hasar boyutu günümüzde kabul edilebilir bir seviyeyi aşmış bulunmaktadır. Bu nedenle meydana gelen iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinin tek yolunun cezaî yaptırımlar olmadığı anlaşılmıştır. Yasal düzenlemeler, sosyal diyalog ve eğitim anlamında ilerlemeler kaydedilmediği sürece İSG alanında toplum açısından bir fark yaratma noktasına gelinememektedir. Fakat ülkemizdeki şirketlerin İSG konusundaki sosyal sorumluluk anlayışının yeterli olduğunu söylemek mümkün olmadığı gibi, firmaların geliştirdiği Kurumsal Sosyal Sorumluluk projeleri içinde İSG yeteri kadar yer almamaktadır.

Üç başlık altında oluşturulan bu çalışmada öncelikle iş sağlığı ve güvenliği ile birlikte kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının kavramsal tanımları yapılmıştır. Bu bilgilerden hareketle kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişki yapılan yabancı literatür

çalışmaları ile kurulmuş ve bir paydaş olarak çalışanlar üzerindeki etkisinden bahsedildikten sonra hukuksal zorunluluktan sosyal sorumluluğa nasıl geçilmeye başlandığı anlatılmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise dünyada ve Türkiye’de iş kazalarının güncel durumlarından bahsedilerek kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin iş kazalarının azaltılması ve iş güvenliğinin sağlanmasında nasıl rol aldığı ve Dünya’da ve Türkiye’de nasıl uygulamaları olduğu ile ilgili örnekler verilerek kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin iş güvenliğinin sağlanmasında etkin bir rol aldığı belirlenmeye çalışılmıştır.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

Günümüzde işletmeler, artan küreselleşme ile birlikte aşırı bir rekabet yarışında bulunmaktadır. Özellikle 1980’li yıllardan itibaren hız kazanan bu rekabet, işletmelerin bazı sosyal politika değerlerini göz ardı etmelerine neden olmuştur. Halbuki, artan rekabete karşılık aynı süreç içerisinde toplumun beklentileri de değişmektedir. Artık günümüzde tüketiciler sadece ürün odaklı bir tüketim anlayışından öte, o ürünün “üretim sürecindeki değerlerini” de dikkate almaya başlamışlardır. İşte bu değerlerden günümüzde öne çıkan unsurlardan ikisi; “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)” ve “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” kavramlarıdır.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği konusu tüm dünyada yaygın olarak karşımıza çıkan bir sosyal politika sorunudur. İnsan, varoluşundan bu zamana kadar değişik iktisadi sistemler içerisinde farklı mesleklerde istihdam edilmiştir. Çalışanlar yalnızca günümüzde değil önceki dönemlerde de yaptıkları işlerden dolayı bir takım risklere maruz kalmışlardır. Günümüzde ise mesleklerin farklılaşması ve istihdam alanlarının genişlemesi ile birlikte iş

ve meslek hastalıkları artmaktadır. 2011 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan bir rapora göre her yıl 317 milyon iş kazası meydana gelirken, 2,34 milyon kişi ise iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden hayatını kaybetmektedir.² Dünyada uyuşturucu, içki veya savaşlardan yılda ortalama 650 bin kişi hayatını kaybederken; iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybedenler bu sayının üç katıdır; bu durum konunun önemini gözler önüne sermektedir³.

Türkiye açısından ise durum ayrıca önem arz etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre ülkemiz, Hindistan ve Rusya'da sonra iş kazası bakımından %9.5-10'luk bir oran ile dünyada üçüncü sıradadır.⁴ Bununla birlikte ülkemizde kayıtdışı istihdamın yaklaşık %32.1 seviyesinde olduğu tahmin edilmektedir.⁵ Dolayısıyla ülkemizdeki iş sağlığı ve meslek hastalıklarının boyutunun istatistiklere yansıyan değerlerden daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Ekonomide dört tane temel üretim faktörü olduğu kabul edilmektedir, bunlar; müteşebbis, çalışanlar (emek sahipleri), sermaye ve doğal kaynaklardır. Çalışanlar ancak emeklerini “emek piyasasına” sunarak bir gelir elde ederler. Fakat, diğer üretim faktörlerinden farklı olarak emek sahiplerinin kendileri sahip oldukları ekonomik değerden ayrılamamaktadır. Dolayısıyla bu kesim gelir elde etme amacıyla üretim faaliyetine katıldığı

² Seiji Machida, “ILO Strategic Approach to Occupational Safety and Health”, (Çevrimiçi) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/presentation/wcms_169563.pdf. (12.04.2016)

³ John Lloyd and John Mitchinson, **Cahillikler Kitabı**, Çev. Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, 10.bs., İstanbul, NTV Yayınları, 2008, s. 81.

⁴ Mahmut Arslan, “Sendikasız ve Denetimsiz İşyerleri Kazalara Davetiye Çıkıyor”, **İş'te Çalışanlar**, Sayı:5, İstanbul, Bion Matbaacılık, 2011, s. 26-28.

⁵ TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr> (12.03.2016)

takdirde karşılaştığı riskler sadece ekonomik değerine değil bireysel anlamda kendi varlığına da zarar getirebilmektedir. Emek sahiplerini bahsi geçen bu süreçte koruyan ve onlara en iyi çalışma şartlarını sunmaya çalışan uygulamalar ise İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarıdır. Daha açık bir ifadeyle İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmaları; işin yapılması esnasında işyerinde çalışanın hayatını tehdit eden, genel olarak kaza ve hastalık biçiminde meydana gelen tehlikeleri ortadan kaldırmayı veya çalışana zarar verici unsurları minimum düzeye indirmeyi, bu sayede daha güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmayı sağlamaya yönelik önlemlerin tümünü kapsamaktadır.⁶

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramı; anlaşılacağı üzere “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” olmak üzere iki kavramın birleşmesini kapsayan bir kavramdır. İş sağlığı; daha çok çalışanın çalışma esnasında bedensel ve ruhsal olarak işe uyumlu olmasını sağlayacak uygulamaları içerirken; iş güvenliği ise, çalışma sırasında çalışanın kullandığı araç ve gereç gibi teknik meselelerin kişinin güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde dizayn edilmesini içermektedir.⁷

İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki uygulamalar her ne kadar günümüzde istenen düzeye ulaşmamışsa da aslında konu ile ilgili yapılan çalışmalar yaklaşık 2400 yıl öncesinde Hipokrat’ın madenlerdeki kurşun

⁶ Aysen Tokol ve Yusuf Alper, **Sosyal Politika**, Bursa, Dora Basım Yayım, 2011, s. 194.

⁷ Mehmet Güler, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İETT Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2011, s. 6.; Tokol ve Alper, **a.g.e.**, s. 195.; Kadir Arıcı, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, TES-İŞ Eğitim Yayınları, 1999, ss. 49-51.

zehirlenmelerinin yan etkilerinden bahsetmesine kadar uzanan bir geçmişe sahip bulunmaktadır. Sanayi devrimi öncesinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilk bilimsel anlamda çalışma 17.yüzyılda Bernardino Ramazzini tarafından İtalya’da görülürken, 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başladığı kabul edilen Sanayi Devrimi ile birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmalar İngiltere’de ağırlık kazanmıştır. 1833 yılında İngiltere Fabrika Yasası (English Factory Acts) olarak çıkarılan kanunda fabrikalardaki çalışma koşulları ile ilgili düzenlemeler yapılarak İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tüm ülkeyi kapsayan ilk yasal düzenlemeye gidilmiştir.⁸

Ülkemiz açısından İş Sağlığı ve Güvenliği’ nin tarihsel seyri incelendiğinde Osmanlı Devleti döneminde çıkartılan 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi karşımıza çıkmaktadır. Bahsi geçen nizamnamede İSG ile ilgili hükümler getirilirken, kendisinden önce çıkartılan 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi’nde konu ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.⁹ Cumhuriyet’in kurulmasından itibaren ise konu ile ilgili önemli düzenlemeler olarak 1926 tarihli Borçlar Kanunu ve 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kabul edilmektedir. 1936 tarihinde yürürlüğe konulan 3008 sayılı İş Kanunu ise devletin tam anlamıyla işçi-işveren ilişkilerine müdahil olduğu ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanında sistemli ve ayrıntılı düzenlemeler yaptığı ilk kanun olduğu belirtilmektedir.¹⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna ilişkin esas düzenleme ise 1945 yılında çıkartılan İş

⁸ TUC, **Occupational Health: Dealing With The Issues**, London, Unionlearn, 2007, ss. 12-13.

⁹ Ahmet Makal, **Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920**, Ankara, İmge Kitabevi Yayıncılık, 1997, ss. 285-287.

¹⁰ Tokol ve Alper, **a.g.e.**, s. 198.

Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları'na ilişkin yasal düzenlemenin çıkarılması ile yaşanmıştır.

3008 sayılı İş Kanunu'nun sosyal ve ekonomik gelişmeler karşısında yetersiz kalması, beraberinde yeni bir iş kanunun çıkarılması ihtiyacını doğurmuştur. 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu yasa, iş sağlığı ve güvenliği alanında daha detaylı düzenlemeleri içermektedir. Diğer taraftan, sosyal güvenlik alanında 1974 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilerek, işçilere ve hak sahiplerine yapılacak olan ödemeler ve yardımlar düzenlenmiştir.¹¹ Buna ek olarak, 2006 yılında SSK, Bağ-kur ve Emekli Sandığı'nı tek çatı altında toplayan 506 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilerek, yapılan yardım ve ödemelerin kapsamı genişletilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği' ne yönelik anayasal düzenlemeler ise ilk kez 1961 Anayasası ile gerçekleşmiştir. 1961 Anayasası'nda "Sosyal ve İktisadi Haklar" başlığı altında yer alan düzenlemeler 1982 Anayasası'nda da önemli ölçüde muhafaza edilmiştir.¹² Bununla birlikte 1982 Anayasası'nın 17. maddesinde; "herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma hakkına sahiptir" ifadesi ve aynı anayasanın 50. maddesinde ise; "kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz." ifadesi yer almaktadır. Ayrıca Anayasa'nın 56. maddesi "herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir." ifadesi ile başlamaktadır. Dolayısıyla

¹¹ Teoman Akpınar ve Baki Yiğit Çakmakkaya, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü", **Çalışma Toplum Dergisi**, Sayı:40, 2013, İstanbul, s. 277. (273-304)

¹² Tokol ve Alper, **a.g.e.**, s. 205

Anayasa'nın bu maddeleri çalışma hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği' nin oluşmasına neden olan anayasal dayanaklar olarak kabul edilmektedir.¹³

İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan kapsamlı değişmelerin başlangıcı 4857 sayılı iş yasası olarak görülmektedir. İlgili yasa ile birlikte, 5 adet yönetmelik ve 5 adet tebliğ yürürlüğe sokulmuştur. Çalışma hayatının yeniden düzenlenmesinde büyük etkisi olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümü iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine ayrılmıştır. 1475 Sayılı İş Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu arasında temel mantalite farkının oluşmasının temelinde, konunun “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramı olarak incelenir iken; “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı olarak ele alınmaya başlanması yer almaktadır. Burada, işçileri sadece işerinde değil, işçinin işyerinin dışında da karşılaşabileceği risklere karşı korumak amaçlanmaktadır.¹⁴

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında yürürlüğe konulan mevzuata bakıldığında, konunun geniş bir şekilde ele alındığı söylenebilmektedir. Ancak, 4857 sayılı yasanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı hükümlerinde elli ve üzerinde çalışan işletmeleri bağlaması küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam edilen çalışanların büyük bölümünün kapsam içerisine alamadığı ve hukuki haklardan yararlanmasına imkan sağlamadığı tespit edilmiştir. Bu durum ilave olarak, uygulamada yaşanan sorunlar ve yargıya taşınan bazı ek düzenlemeler konunun hukuki boşluğa düşmesine neden olarak, bu alanda özel bir kanuna olan ihtiyacı hedef göstermiştir. Bu kapsamda 2004 yılında Türkiye'nin 155 Sayılı ve 161 Sayılı

¹³ Tankut Centel, **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, Hanlar Matbaacılık, 2005, s. 19.

¹⁴ Özcan Karabulut, **Tekstil İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği**, Teksif Eğitim Yayınları, 2012, s. 35.

ILO Sözleşmelerini kabul etmesi ve AB'ne üyelik sürecine girmiş olması, özgün bir iş sağlığı ve güvenliği yasası sürecini hızlandırmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda, 2012 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Türkiye'de bu alanda ilk kanun olarak düzenlenmiştir.¹⁵ Yasa, kamu ve özel sektör çalışanlarının ayrımını gözetmeksizin kapsayıcı bir esasa hazırlanmıştır. Ek olarak, detaylı kurallar koyan yaklaşımı ile önleyici iş sağlığı ve güvenliği prensiplerini hukuki uygulamalar olarak tüm paydaşlara sunmaktadır.

1.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Günümüzde değişen iş hayatına paralel olarak bazı kavramlar ön plana çıkmaktadır. Artık işletmeler yalnızca “kar maksimizasyonunu” hedeflemenin ötesinde, çalışanların ve toplumun faydasını da göz etmek durumundadırlar. Bu amaçla özellikle 1980’li yıllardan itibaren ön plana çıkan değerlerden bir tanesi de “kurumsal sosyal sorumluluk” kavramıdır (Lantos, 2001:596). Kurumsal sosyal sorumluluk; işletmelerin gönüllülük esasına dayanan, sosyal ve çevresel meselelerini paydaşları ve kendi işletme faaliyetleri ile bütünleştirebilmeyi amaçladığı bir değerdir. Burada bahsi geçen “paydaş (stakeholders)” kavramı ise toplumda işletmenin ilişkide olduğu, işletmenin faaliyetlerinden etkilenen ve faaliyetleriyle işletmeyi etkileyen tüm toplumsal taraflar olarak belirtilmektedir.¹⁶ Ayrıca vurgulanması gereken bir başka önemli nokta kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının yasal mevzuatların ötesinde “gönüllülük” esasına

¹⁵ Cem Baloğlu, **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 15.

¹⁶ Coşkun Can Aktan, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Veste Ofset, 2007, s. 14.

dayanmasının gerekliliğidir. Örneğin, yasal mevzuatın hüküm vermesi üzerine işletme içerisinde kadınlara bir ayrımcılık yapılmaması kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde değerlendirilmemektedir.¹⁷

Kavramsal olarak ilk kez 1953 yılında H.Bowen tarafından “İşadamlarının Sosyal Sorumlulukları” (Social Responsibilities of the Businessman) adlı kitabın başlığında kullanılmıştır.¹⁸ Son yıllarda ise özellikle OECD ülkelerinde yaygın olarak kullanılan kavram, işletme ve ülke gündemlerinde önemli bir yere gelmiştir.¹⁹

Kurumsal sosyal sorumluluk bilinci sayesinde işletmeler artık ekonomik olarak gelişme amaçlarının yanı sıra, topluma ve çevreye karşı sorumluluklarını gösteren üçlü raporlama ile karşı karşıya kalmışlardır.²⁰

Avrupa Komisyonu'nun yaptığı tanıma göre kurumsal sosyal sorumluluk; işletmelerin, gönüllülük esasına dayalı olarak sosyal ve çevresel meselelerini, örgütsel faaliyetleriyle ve sosyal paydaşlarıyla olan etkileşimleriyle bütünleştirebildiği bir kavramdır.²¹ Sosyal sorumluluk bireylerin ve kurumların içinde buldukları toplumun ve çevrenin kalitesini arttırmaya yönelik olarak hareket etme ve tutum sergileme bilincini ifade etmektedir. Sosyal sorumluluk sayesinde işletmeler buldukları ülkenin yasal koşullarına uyma zorunluluğun ötesinde, gönüllü olarak iş ahlakına uygun hareket etme, işletme içerisinde çalışanlara uygun çalışma imkanları

¹⁷ Halis Yunus Ersöz, **Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları**, İstanbul, İTO Yayınları, 2007, s. 22.

¹⁸ Aktan, **a.g.e.**, s. 12.

¹⁹ Ersöz, **a.g.e.**, s. 19.

²⁰ **A.e.**

²¹ Aktan, **a.g.e.**, s. 12.

sağlama ve bunun yanı sıra çevre ve toplumun beklentilerine yönelik çalışma stratejileri oluşturmaktadırlar.²²

Kurumsal sosyal sorumluluk yasal mevzuatın ötesindeki davranışlar ve tutumlar olmasına karşılık, uygulamada çeşitlenmektedir. Bunlar; “hayırsever odaklı kurumsal sosyal sorumluluk, etik kurumsal sosyal sorumluluk ve stratejik kurumsal sosyal sorumluluk” olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır. Hayırsever odaklı kurumsal sosyal sorumluluk anlayışında karşılık beklemezsizin yapılan uygulamalar ele alınmaktadır. Etik yaklaşımda daha çok kanunlara uygun hareket etme anlaşılırken, stratejik yaklaşımda ise işletmenin rakiplerine üstünlük sağlama amacı ile kurumsal sosyal sorumluluğu adeta işletme politikası haline getirmesi anlaşılmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili çalışmalar yapan ISO (Uluslararası Standardizasyon Organizasyonu), 2004 yılında yayınlamış olduğu “Working Report On Social Responsibility” adlı raporunda, kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamında; insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri ve işçi sorunları, işyerinde adil olmayan uygulamalar, piyasa ve tüketici sorunları ve çevresel duyarlılık gibi konuları ele almaktadır.²³

Kurumsal sosyal sorumluluk sadece toplum açısından değil işletme açısından da fayda sağlamaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluğun işletme üzerinde doğrudan ve dolaylı olmak üzere bazı ekonomik etkileri bulunmaktadır. Olumlu anlamda doğrudan sonuçlar daha uygun çalışma

²² Erol Eren, **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, 6.bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2002, s. 104.

²³ ISO Advisory Group, **Working Report on Social Responsibility**, (Çevrimiçi) http://inni.pacinst.org/inni/corporate_social_responsibility/WorkingReportonSR.pdf. (12.04.2016)

koşullarından, verimli işgücünden ve doğal kaynakların etkin kullanımından ortaya çıkmaktadır. Dolaylı sonuçlar açısından ise, tüketici ve yatırımcıların kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetinde bulunun işletmeye yönelik olarak ilgisinin artacağı iddia edilmektedir.²⁴ Bununla birlikte kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri sonucunda işletmeler rekabet üstünlüğü elde etme, sosyal kimlik oluşturma, itibar sağlama ve markalaşma gibi süreçlerde kazançlar elde etmektedirler.²⁵

İşletmeler, uyguladıkları kurumsal sosyal sorumluluk projeleri sayesinde sadece işletmenin ekonomik varlıklarını ilgilendiren kazançlar sağlamamaktadır. Bunun yanı sıra, toplumda işletme saygınlık kazanarak kurum imajı değer kazanmakta, bu durum da firmanın piyasa değerine yansımaktadır. Ayrıca kurumsal sosyal sorumluluk projeleri hem çalışanlar açısından hem de müşteriler açısından kurumlara yönelik bağlılık kültürü oluşturmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluğa önem veren nitelikli işgücü de iş süreçlerinde tercihlerini bu işletmelerden yana kullanmaktadır.²⁶

2. KSS – İSG İLİŞKİSİ

Günümüzde işletmeler için ekonomik ve sosyal alanda sürdürülebilirlik kavramı öne çıkmaktadır. Şirketler sürdürülebilirliklerini sağlamak adına çeşitli yatırımlar ve projeler oluşturarak bu alanlardaki yatırımlarını hızlandırmaktadırlar. Günümüzde şirket çıkarlarının toplumsal çıkarlar ile çatışmadığı, ekonomik ve kar odaklı bakış açısının yanında sosyal ve çevresel konuların da şirketlerin sorumluluğu haline geldiği bir yeni dünya düzenine girilmektedir. Bu doğrultuda sürdürülebilirliğin

²⁴ Ersöz, **a.g.e.**, s. 20.

²⁵ Aktan, **a.g.e.**, s.21.

²⁶ **A.e.**, s. 29.

sağlanabilmesi için işletmeler kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ile strateji ve operasyonlarına yön vermektedirler.²⁷

Toplumun beklentisinin, erdemli, düzgün, dürüst, açık ve hesap verebilir çalışma biçimlerinin yaygınlaşması yönünde olduğunu görülebilmektedir. Artık işletmelerin tamamı kaliteli mal üretmektedir. Kaliteli ürün, düşük ücret uygulamaları ve müşteri sadakati işletmelerin sürdürülebilirliği sağlama noktasında yetersiz kalmaktadır. Tüketiciler günümüzde satın aldığı malın kalitesi veya fiyatından daha çok, o ürünü satan firmanın bulunduğu topluma ne faydalar sağladığını sorgulayarak o ürüne talep gösterme noktasına gelmiştir.²⁸

Diğer taraftan, çalışanlar açısından bakıldığında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ise; işletmelerin toplum içerisindeki sosyal aktivitelerinin yanı sıra inandıkları değerler de çalışacakları firma tercihini yapma noktasında bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar açısından tercih noktasında ücretin birincil öncelik olarak kabul edildiği yadsınamaz bir gerçektir. Peşinden gelen unsurlar ise; işletmelerin sunduğu sosyal imkânlar, iş sağlığı ve güvenliği açısından işgücüne sundukları olanaklardır. Bunun yanı sıra artık sürdürülebilir bir kurumsal imaja sahip olma arzusu beraberinde her işletmeye öncelikli olarak topluma karşı olan sosyal sorumluluklarının bilincinde olma farkındalığını uyandırmıştır. Ayrıca beraberinde çalıştırdığı işgücüne karşı da sosyal sorumluluklarını yerine getirmelidir. Çünkü bu unsurlar çalışanlarının işletmeye karşı tutumlarını

²⁷ PWC, (Çevrimiçi) <http://www.pwcokul.com/Egitimlerimiz/GRI-Onayli-Surdurulebilirlik-Raporlamasi-Egitimi/11703/0>, (15.04.2012),

²⁸Fatih Yılmaz “İş sağlığı ve güvenliğinin İyileştirilmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi, (Çevrimiçi) <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/97/91>, (05.04.2016)

tamamıyla etkilemektedir. Bunun sebebi kurumsal itibarın temelinde Kurumsal Sosyal sorumluluk projelerinin yatmasıdır.²⁹

Geçmişten günümüze sosyal sorumluluk projelerinin uygulanma alanları ülkemizde gün geçtikçe artmaktadır. Gelişen uygulama alanlarıyla birlikte “Uluslararası alanda bir standart” olması açısından Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’ nün bazı sözleşmeleri temel alınarak SA 8000 adında bir Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi standardı geliştirilmiştir. SA8000, 1997 yılında “*Social Accountability International (Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü)*” adlı organizasyon tarafından geliştirilmiş bir sosyal sorumluluk standartıdır. İşletmeler, işçi sendikaları, insan hakları ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler ve işverenlerin de bulunduğu bir çalışma grubu tarafından hazırlanmıştır. Amacı, çalışanların temel haklarını garanti altına alınması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve belirlenen asgari standartlara uygunluğunun akredite edilmesidir. Mantığı ISO yönetim sistemine dayanan SA8000, çocuk işçiliği, çalışma saatleri ve İSG gibi bilinen bazı sosyal parametreleri denetlemektedir.³⁰

KSS faaliyetlerini sistematığe bağlayarak standartlaştırmayı amaçlayan SA 8000’in, işletmelerde uygulanmasını öngördüğü koşullar genellikle işyerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle ilgilidir.³¹

²⁹ Özkan Tütüncü, “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:10, Sayı:2, İzmir: DEÜ Yayınları, 2008, s. 172.

³⁰ Coşkun C.Aktan ve İstiklal Y. Vural, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk–Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet–Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 3, Ankara, Duman Ofset Matbaacılık, 2007, ss. 4–8.

³¹ Rafael Salinas Garrido, “Occupational Safety And Health Management In The Context Of Corporate Social Responsibility”, **Seguridad y Medio Ambiente**, Year:28, No:109, 2008, p. 4.

Sistemin temel ilkelerinden biri olan sağlık ve güvenlik; sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmayı, çalışanlara İSG eğitimi vermeyi, sağlık hizmetlerini tedarik etmeyi kapsamaktadır. Sistemin çocuk iş gören çalıştırmama, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, ayrımcılık yapılmaması gibi ilkeleri de işyerinde İSG' yi etkileyen unsurlardır.³²

Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları bir işletmenin çalışanlarına sunması gereken en önemli olanaklarının başında gelmektedir. Bu perspektiften bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği anlayışının bir işletmede oturtulması, bir işletmenin birincil sosyal sorumluluklarının başında gelmektedir. Sosyal sorumluluk insan kaynaklarına, çevreye ve tüketicilere gerekli yatırımları yaparak toplumsal bilincin oluşturulmasını ve yasal gerekliliklerin önüne geçilmesini gerektirir.³³

Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin ilgilendiği konu başlıkları arasında iş sağlığı ve güvenliği konuları da sıkça yer almaktadır. KSS' nin gelişim süreci içerisinde işletmeler İSG gibi zorlayıcı hüküm maddelerinin bulunduğu konulara odaklanmaya çalışılmaktadır. Avrupa Birliği ülkeleri ve Amerika gibi gelişmiş ülkelerde İSG alanında kapsamlı önleyici İSG sistemlerinin varlığı, gelişmekte olan ve sahra altı bölgesi ülkelerde faaliyet gösteren işletmeleri de bu bilince sahip olma adına çeşitli sosyal sorumluluk projeleri yapma noktasına getirmiştir. Diğer taraftan KSS alanında yeni iş sağlığı ve güvenliği içerikli uygulanan projeler beraberinde fırsatlar

³² Gürbüz Yılmaz, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Önemi Çevre Ve İş Sağlığı Güvenliği İle İlişkisi", (Çevrimiçi)
<http://www.riskmedakademi.com.tr/images/stories/dokumanlar/kss.pdf>,
(11.04.2016)

³³ European Agency For Safety And Health At Work, **Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Belgium, 2004, s. 127.

getirmekle birlikte, işletmeleri çeşitli tehditler ile de karşı karşıya bırakmaktadır.³⁴

Çalışanların risk ve tehlikelere karşı bilgilendirilmesi ve risklerin tolere edilebilirlik düzeyine indirgenmesi esas alınmaktadır. Bu amaç için gerekli her türlü ekipman ve süreçlerin iyileştirme çalışmalarına destek verilmesi gerekmektedir. Sosyal alan, eğitim, çalışma koşulları ve işçi-işveren ilişkileri doğrudan üretim üzerinde etkili olmakta, verimliliği dolaylı olarak etkilemektedir. Bu yeni yönetim şekli, aynı zamanda rekabeti artırıcı bir güç olarak görülmektedir. AB tarafından yayınlanan “Green Paper” adlı uluslararası kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin yayınlandığı kitapçıkta; “İnsan Hakları - Çevre – Ekonomi” üçgeni açısından değerlendirdiğinden dolayı bu süreçlerin hepsinin insan kaynaklarının bir süreci olarak görülmesinin zorunluluğu belirtilmektedir. Bu bağlamda işçi haklarının korunması, işgücünün yaş hadlerine uyulması, çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi gibi çalışmalar başı çekmektedir.³⁵

Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin ulusal yasalarda ve ülkemizde uygulanması gereken yönü, işçiyi koruma düzeylerinin artırılması ve iş çevresinin düzenlenerek iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirmeyi hedefleyen gönüllü bir yaklaşımın oluşturulmasıdır. KSS, işletmeden beklentilerini karşıladığı gibi çalışanları da içselleştirerek ihtiyaçlarını karşılamaktadır. KSS işletmelere, İSG konusundaki sorumluluklarını yerine getirmesi hususunda bir fırsat sunmaktadır.

³⁴ Jakob Simenson, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Şirketlerin Yararına”, İşveren Dergisi, TİSK Yayını, Temmuz 2005, (Çevrimiçi)

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1177&id=66, (12.04.2016)

³⁵ Şafak Özsoy, “İnsan Kaynakları Yönetiminin Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlişkilendirilmesi”, (Çevrimiçi)

http://www.kobifinans.com.tr/bilgi_merkezi/020701/15102/2., (20.04.2016)

2.1. İSG Aktörü ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Paydaşı Olarak Çalışanlar

İş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliklerinin yerine getirilmesi için sorumluluk öncelik olarak işletme sahipleri veya yöneticilere düşmektedir. Bu perspektiften bakıldığında İSG ye ilişkin önlemler bütünü oluşturmak yoluyla işletme içinde ve çevresinde çeşitli yatırımların yapılmasına olanak tanınması ve bu çerçevede istihdam edilenlerin daha sağlıklı bir ortamda çalışabilmesi işletmelerin birincil vazifesidir.³⁶

Dünyada ve Türkiye’de yapılan araştırmalarda iş kazalarının %2’sinin insan kontrolü dışında, %10’nunun mekanik sebeplerden geriye kalan %80 gibi yüksek çoğunluğunun ise insan faktörüne bağlı olarak geliştiği belirlenmiştir.³⁷ İnsan faktörünün bu denli önem kazandığı günümüzde insana yapılan yatırımlar gün geçtikçe hız kazanmaktadır. Diğer taraftan iş kazalarının meydana geldiği andan itibaren işçinin olağanüstü bir mağduriyetinin söz konusu olduğu yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnsan faktörünün üretimin içinde yer alması işletme açısından alınması gereken önlemleri gün yüzüne çıkarırken, alınan bu önlemler işletme açısından halk nezninde bir marka yüzü oluşturma anlamında da şirketlere olumlu imaj kazandırmaktadır. Sağlıklı ve gerekli bütün çalışma şartlarının sağlanmış olduğu bir işletmede işgücünün daha verimli çalışacağı,

³⁶ Oktay Tan, , “İş Kazası Oluşmadan Alınacak Önlemlerin Maliyeti ile İş Kazası Oluştuktan Sonraki Harcama Maliyetlerinin Analizi ve Karşılaştırılması” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 1999, ss. 12-22.

³⁷ Bengi Senekerim, “İş Kazalarının Nedenleri”, (Çevrimiçi)
http://www.takimceligi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=369&Itemid=289, (03.04.2016)

işletmeler için önemli bir gerçektir.³⁸ İşgücü açısından işletmenin gerek işin yapıldığı ortama gerekse çalışanın kendisine yapılan yatırım işletmeye olan bağlılığını ve sadakatini arttıran en önemli unsurdur. Ayrıca işletmeler çalışanlarına verdikleri değeri müşterilerine karşı vizyon aracı olarak kullanmaktadırlar.

Bu bağlamda işletmelerin paydaşlarını sadece dış çevredeki hissedarları yani; müşterileri, toplum ve çevre değil bunların yanında kendi çalışanları da oluşturmaktadır.³⁹ Diğer bir ifadeyle; işletmelerin çevreye karşı olan sosyal sorumluluğunun yanına işgücüne karşı olan sosyal sorumluluğu da eklenmektedir. Bu kapsamda ortaya çıkan bir Kurumsal Sosyal Sorumluluk Standardı olan “SA 8000” tam olarak işgörenlere yönelik hazırlanmış olan sosyal sorumluluk standartıdır.⁴⁰ Bu standart evrensel gönüllülük ilkesine dayalı olarak hazırlanmış ve küreselleşmenin getirdiği bir trend olarak işletmelerin günümüzde uyması gereken uyulması önemli hale gelecek olan bir kalite standardı olma yolundadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de temel düzenlemeleri arasında kendine yer bulan, işgörenlere karşı işletmelerin Sosyal Sorumluluk standardı olan SA 8000; ağırlıklı olarak çocuk işçilerin ve zorla çalıştırılan işgörenlerin üzerinde gönüllük ilkesine dayalı sorumluluk sahibi işletmeler

³⁸ Sevda Demirbilek ve Vedat Pazarlıoğlu, “Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt: 44, Sayı:509, İstanbul, Ekonomik Mali Yayınlar, 2007, s. 83.

³⁹ Yılmaz, **a.g.e.**

⁴⁰ Muzaffer Aydemir, “İşletmeleri İşgörenlere Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA 8000 Standardı”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Eds. Coşkun Can Aktan, İstanbul, Veste Ofset, 2007, s. 101.

ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.⁴¹ Az gelişmiş ülkeler ve nüfus yoğunluğu yüksek gelişmekte olan ülkelerde görülen yüksek işsizlik oranlarının yanı sıra düşük çalışma ücretleri ile birlikte çalışma saatlerinin fazlalığı ve çocuk işçiliği oldukça sık görülen sosyal politika sorunlarıdır. Dünyaca ünlü şirketler ve bu durumları fırsat olarak gören bazı uluslararası firmalar ürünlerini gelişmiş ülkelerde üretmek yerine üretimlerini gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelere üretimlerini kaydırmaya başlamışlardır. Bu işletmelere karşı sivil toplum örgütleri başta olmak üzere toplumun tepkisi zaman içerisinde artarak devam etmektedir. Yasalardan kaçmak isteyen bu şirketlerin önüne SA 8000 standartının uygulanması şartının konulması ile işletmelerin bu art niyetli tutumlarının önünde engel olunmaya başlanmıştır.⁴²

Uluslararası rekabette avantaj sağlamaya çalışan işletmeler gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde faaliyet gösterirken SA 8000 sosyal sorumluluk standartına uymak zorunda kalmaktadır. Bu standart her ne kadar işletmelerin maliyet kalemlerini yükseltiyormuş gibi görünsede uzun vadede işletmelere önemli kazançlar sağlamaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi kurumsal sosyal sorumluluk paydaşlarından stratejik olarak en önemlisini; çalışanları yani işgücü oluşturmaktadır. Çalışanları diğer paydaşlardan öne çıkaran üç ana unsur şunlardır:⁴³

1. İşçi ücretlerinin işletme içerisinde maliyeti en yüksek kısmı oluşturması ve bu sebeple maliyetlerin azaltılmasında önem taşıması.

⁴¹ Simenson, **a.g.e.**

⁴² Tütüncü, **a.g.e.**, s. 174.

⁴³ Yılmaz, **a.g.e.**

2. İşletmenin bünyesini etkileyen paydaş olması nedeniyle kolay müdahale edilebilir, etkilenebilir ve aynı zamanda pozitif anlamda da etkileyebilir olması.

3. İşletmenin başarısını sağlayan temeli oluşturması ve makro açıdan bakıldığında toplumun refah ve huzur seviyesini etkilemesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşletmeler son yıllarda sadece ekonomik ve teknik kuruluşlar olarak tanımlanmayıp, sosyal kuruluşlar olarak da nitelendirilmektedir. Toplumların işletmelerden beklentileri farklı boyutlar kazandıkça, şirketlerin paydaşı olan topluma karşı sorumluluklarını devamlı olarak revize etmesi gerekmektedir. Topluma karşı bu sorumluluğunu yerine getirirken en önemli paydaşı olan kendi çalışanlarına karşı olan işletmenin sorumluluğu gittikçe önem kazanmaktadır.⁴⁴ Hali hazırda geline nokta Uluslararası Çalışma Örgütü'nünde düzenlemeleri arasına giren işletmelerin kendi mensuplarına karşı olan sosyal sorumlulukları gün geçtikçe artmakta ve işletmelere “sorumlu işletmecilik” anlamında vizyon kazandırmaktadır.

2.2. Hukuki Zorunluktan; Sosyal Sorumluluğa

Nüfus yoğunluğu fazla olan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışma koşullarının gelişmiş ülkelere yetersiz olması gelişmiş ülkelerin tepkisine yol açmaktadır. Bu ülkelerde düşük ücretler, işsizlik oranlarının fazlalığı, çocuk işçiliğinin fazlalığı ve çalışma saatlerinin fazlalığı tepki toplamaktadır. Fakat bu durumu lehine kullanan taraflar da mevcuttur; Uluslararası işletmeler bu tarz ülkeleri yatırım alanı olarak seçerek üretimin

⁴⁴ Abdürrahim Emran, “Başarılı İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Kavramına Bakış Açısı”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:22, 2007, s. 252.

maliyetinin büyük bir kısmını oluşturan işgücü maliyetlerini azaltmaktadırlar.⁴⁵ Gelişmiş ülkelerde sıkı denetimler ve hukuki zorunluluklarla uğraşmak zorunda kalan işletmeler, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin içinde bulunmuş olduğu işsizlik bunalımından faydalanarak bu ülkelerde yatırım yapmaktadırlar. Bu ülkelerde gelişmiş ülkelerdeki denetim sıklığının olmaması, diğer taraftan ülke yönetimlerinin yatırımların büyüklüğüne karşı bu yatırımların geri çekilmesi korkusuyla bazı ihmellere göz yumması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği gibi birincil derecede işgücü açısından önemli olan tedbirler uygulanamamıştır.

İşletmeler, işgörenlere karşı olan hukuki sorumluluklarının bazılarını gereksiz gördüğünden maliyet unsuru oluşturduğu için yapmamaktadır. Bu sebepten üretimlerini üçüncü dünya ülkelerine doğru kaydırmaktadırlar. Fakat ilk başlarda, işgörenlerin sağlıksız çalışma koşulları, fazla çalışma saatleri ve çocuk işçiliği bu ülkeler için sorun teşkil etmese de, zaman içerisinde iş kazalarının, meslek hastalıklarının ve çocuk işçiliğinin artması uluslararası sivil toplum örgütlerini harekete geçirmiştir. Gelişmemiş ve gelişmekte olan bu ülkelerde yaşanan bu duruma sivil toplum örgütleri ve toplumun tepkisi git gide artarak devam etmiştir.⁴⁶ İşgörenlere sağlıklı çalışma ortamı sağlamayan, haklarını vermeyen ve işgücü maliyetlerini düşürmek için yasalardan kaçarak üretimlerini gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere kaydıran işletmelere karşı sivil toplum kuruluşlarının protestoları, önceki bölümde bahsedilen uluslararası bir sosyal sorumluluk standardı olan SA 8000' in oluşturulmasında büyük rol oynamıştır.

⁴⁵ Birgül Çakır, "SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2009, s. 19.

⁴⁶ Aktan ve Vural, **a.g.e.**, s. 13.

Uluslararası bu standartın ortaya çıkması üçüncü dünya ülkelerinde uluslararası çalışma normlarından kaçmaya çalışan işletmelerin uyması gereken zorunlulukları ortaya çıkarmaktadır. Bu standartın oluşturulmasından önce çok uluslu işletmelerin bu ülkelerde hukuksal sorumluluklarını yerine getirmedikleri tespit edilmiştir. Bu tarz işletmelere örnek olarak verilebilecek en popüler işletmelerin başında Nike firması gelmektedir; 12-13 yaşında kız çocuklarının ağır ve sağlıksız koşullarda çalıştırıldığı, genç ve kadın iş görenlerin fazla mesaiye zorlandığı ve kendilerine saat başı ücret olarak 16 cent ödendiği belirlenmiştir. Bunların ortaya çıkmasından sonra Nike şirketi birçok protesto ile karşı karşıya kalmıştır. Diğer taraftan, Endonezya’da meydana gelen olayda; 10.000 adet çalışan Nike firmasını protesto etmek amacıyla sokaklara dökülmüş, bunun akabinde firma kendini Endonezya pazarının dışarısında bulma noktasına gelmiştir (Akyar, 2008: 37-42).

Bunun üzerine Nike firması Asya kıtasındaki faaliyet gösterdiği bütün üretim yerlerini sivil toplum örgütlerinin denetimine açmış ve sosyal sorumluluk açısından denetlenmesi için başvuruda bulunmuştur. Bu olaylardan sonra Nike gibi bu tür protestolara maruz kalan diğer şirketler üçüncü dünya ülkelerindeki fabrikalarındaki çalışma koşullarını iyileştirmek zorunda kalmışlardır.⁴⁷

Bu gelişmelerin ışığında toplumların git gide bilinçlendiği günümüzde müşteriler artık öyle bir noktaya gelmişlerdir ki ürünlerini kullandıkları şirketlerin ilk olarak sosyal sorumluluklarını sorgulamaya başlamışlardır. Buna bir örnek olarak; Amerika’daki birçok ürünün üzerinde “ *Bu ürünün yapım aşamasında herhangi bir çocuk işçi veya köle işgören*

⁴⁷ Çakır, **a.g.e.**, s. 20.

çalıştırılmamıştır.” gibi ifadelerin yer alması verilmektedir. Bununla birlikte uluslararası bir kalite standardı olan ISO (International Organization for Standardization) gibi, uluslararası kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında işgücünün en başta çalışma şartlarını ve sağlığını ön planda tutan standartlardan biri haline gelen SA 8000 belgesinin, uluslararası pazarlarda faaliyet göstermek isteyen her işletme tarafından zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.⁴⁸

Bu gelişmeler ışığında işletmelerin hukukun sıkı kurallarından kaçabilmelerinin önüne geçilmiştir. İşletmelerin de bu sorumluluklarını zaman zaman sosyal sorumluluk projeleri ile gerek dışardaki paydaşlarına sunarak gerekse en önemli paydaşı olan çalışanları ile ortak yürüterek olumlu marka imajlarını arttırdıkları rahatça söylenebilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinin uluslararası yasalarda ve ülkemizde uygulanması gereken yönü, işçiyi koruma düzeylerinin artırılması ve iş çevresinin düzenlenerek iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirmeyi hedefleyen gönüllü bir yaklaşım olmasıdır. KSS, işletmelerin topluma karşı marka imajını artırıcı ihtiyacını karşıladığı gibi işgücünün faydalanmasını sağlayarak, ihtiyaçlarını da karşılamaktadır. KSS projeleri işletmelere, İSG alanında sorumluluk düzeylerini yükseltmeleri açısından bir fırsat sunmaktadır.

⁴⁸ Atilla Filiz, “Sosyal Sorumluluk Standardı SA 8000 (Social Accountability)”, (Çevrimiçi) <http://www.biymed.com/pages/makaleler/makale29.htm>, (05.05.2016)

3. KSS'NİN İŞ KAZALARININ AZALTILMASINDAKİ ROLÜ

Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları bir işletmenin çalışanlarına sunması gereken en önemli olanakların başında gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği anlayışının bir işletmede oturtulması, bir işletmenin öncül sosyal sorumluluklarının başında gelmektedir. Sosyal sorumluluk kavramının oturması ile birlikte insan kaynaklarına, çevreye ve tüketicilere gerekli yatırımları yaparak toplumsal bilincin oluşturulması sağlanmaktadır (European Agency for Safety and Health at Work, 2004: 127).⁴⁹

Küreselleşmenin de etkisiyle üretimin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere kaymasıyla birlikte gelişmiş ülkelerde iş kazaları oranları azalma göstermektedir. Fakat gelişmekte olan ülkelerde kötü çalışma koşulları ile iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki artış ile birlikte sivil toplum kuruluşlarının tepkisi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de çalışmalarıyla oluşturulan SA 8000 Standardı, ağırlıklı olarak iş görenler üzerine iş güvenliğini sağlayıcı KSS faaliyetlerini standartlaştırarak işletmeler için sistematik bir yönetim programı haline getirmeyi amaçlamaktadır.

İşletmelerin KSS kapsamında birçok paydaşına karşı sorumlulukları mevcuttur. İşletmenin; çalışanlarına, müşteriler, çevre, toplum ve devlet olmak üzere sorumlu olduğu taraflar vardır. İşletmeler bu sorumluluklarını yerine getirirken aslında işletmenin devamlılığını bir anlamda garanti altında almaktadır.

⁴⁹ European Agency for Safety and Health at Work, **a.g.e.**, s. 127.

Örneğin; işletmeler çevre güvenliği ve işletme güvenliği ile ilgili sosyal sorumluluklarını yerine getirir iken, ayrıca çevrelerinde veya içerisinde çözdükleri sorunların kendi işgücünü de doğrudan etkilediğinin çoğu zaman farkına varamamaktadır.⁵⁰ İşletmelerde başarının da başarısızlığın da kaynağı “insan” unsurundan dolayıdır. Bu sebeple işgörenlere karşı sorumluluk bilinciyle yapılan projeler işgörenlerin motivasyonunun artmakta ve bu sayede sağlanan çalışma barışı ile birlikte işletme başarıya ulaşmaktadır.

İşletmelerin en büyük varlığı insan gücünden gelmektedir. Gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren işletmeler, uygulanan iş hukuku mevzuatı nedeniyle işgücüne karşı olan sorumluluklarını yerine getirmeyi ihmal etmemektedirler. Küreselleşmenin etkisiyle üretimler üçüncü dünya ülkelerine doğru kaydıkça bu ülkelerde görülen, adeta sanayi devrimi dönemini anımsatan çalışma şartları ve ücretlerin düşüklüğü, işgücü açısından iş güvenliğini ve işçi sağlığını tehdit edecek bir çalışma ortamı oluşturmaktadır.⁵¹

İşletmelerin KSS uygulamaları amaçlarının başında marka imajı yaratmak ve toplumun gözünde pozitif bir imaj oluşturulması yer almaktadır. Diğer taraftan içerik olarak bakıldığında ise; KSS projelerinin amacı genel olarak yöneticiler ve çalışanların daha sağlıklı ve güvenilir bir ortamda çalışmasını sağlamaktır. Buna bağlı olarak KSS’ nin amacı işgücünün

⁵⁰ Füsun Uysal, Gökhan Ofloğlu ve Yasemin Köse, , “ Türkiye’de Kimya Sanayinde Sağlık, Çevre ve İş Güvenliği Üçlü Sorumluluk Uygulamaları”, (Çevrimiçi) http://www.emu.edu.tr/smeconf/turkcepdf%5Cbildiri_57.pdf, (08.05.2015)

⁵¹ Tütüncü, **a.g.e.**, s. 174.

eğitimine önem verilerek iş sağlığı ve güvenliği anlamında operasyonel bilgiye sahip profesyoneller yetiştirmektedir.⁵²

KSS uygulamalarının dış paydaşlar için önemi günden güne artmaktadır. Üretimlerini Çin, Hindistan, Endonezya ve Pakistan gibi gelişmekte olan ülkelere kaydıran işletmeler, bir önceki bölümde de bahsedildiği gibi işgücüne sağladıkları kötü çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleriyle birlikte, çocuk işçiliğini fazlasıyla kullanmaları neticesinde uluslararası pazarda marka imajlarını zedelenmektedir. İşletmeler de bu ülkelerde yasalarla oluşturulan minimum düzeyde işçi koruma hükümlerinin ötesinde, varlıklarını sürdürebilmek için gönüllülük ilkesine dayanan sosyal sorumluluk projeleri ile çalışma koşullarının düzeltilmesi, aşırı çalışma saatleriyle meydana gelen iş kazalarının önüne geçilmesi ve çocuk işgören çalıştırmamak gibi çalışma standartlarını tesislerine uygulamaktadırlar.⁵³

Günümüzde işletmelerde dışardaki paydaşlarının güvenini sağlamak amacıyla sosyal sorumluluk projeleri benimsenmektedir. KSS, işletme harici toplumun ihtiyaçlarını kapsadığı kadar işçilerin içsel ihtiyaçlarına da yanıt vermektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında bu ihtiyaçlar; işçilerin sağlık ve güvenliğine önem vermek, eğer işletme alt işverenlik ilişkisinde bulunuyor ise; çalıştıkları alt işverenlerde İSG yeterliliklerini ve SA 8000 sosyal sorumluluk standartına uygunluğunu denetlemek olarak öne çıkmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk bilinci ve

⁵² Futoshi Kawashita, Yukari Taniyama, Song You Hwi, Takashi Fujisaki, Takashi Kameda and Koji Mori, "Occupational Safety and Health Aspect of Corporate Social Responsibility in Japanese Companies Listed on the Tokyo Stock Exchange First Section", **Journal of Occupational Health**, 47/2005, p. 534.

⁵³ Aydemir, **a.g.e.**, s. 104; Yılmaz, **a.g.e.**

uygulamaları işletmelere İSG bilinci ve uygulamalarını arttırabilmek adına bir fırsat sunmaktadır.⁵⁴

Gelişmiş ülkelere nazaran gelişmekte olan ülkeler ve az gelişmiş ülkelerde meydana gelen iş kazası oranları yaklaşık 10 misline ulaşmaktadır.⁵⁵ Bu sebeple küreselleşmenin de etkisiyle üretimlerini üçüncü dünya ülkelerine kaydıran işletmeler burada hukukun boşluklarından yararlanarak iş kazaları oranlarının yükselmesine sebep olmuştur. Fakat sivil toplum kuruluşları ve toplumun etkisi ve gelişen bilinçli tüketici paydaşların işletmelerin bu tutumlarına olan tepkisi ile birlikte işletmeler sosyal sorumluluk bilinci içerisine sokulmuştur. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve öncelikli olarak iş kazalarını azaltmak ve çocuk işçiliğinin önüne için dünyada hızla kullanılmaya başlayan iş sağlığı ve güvenliği prensipleri ile ilgili olan SA 8000 sosyal sorumluluk standartını işletmelerine uygulayarak iş kazalarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. KSS bilinci işletmelerde iş kazalarının azaltılması noktasında kullanılan bir metot olmaya başlamıştır.

3.1. Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları Durumu

Tüm dünyada yaygınlaşan küreselleşme hareketinin de etkisiyle üretimin üçüncü dünya ülkelerine kayması ve bu ülkelerde iş kazalarının artması bütün dünyanın dikkatini iş sağlığı ve güvenliği konusunun üzerine çekmiştir. Diğer taraftan tüm dünyada artan teknolojik gelişmeler ve ekonomik sınırların kalkmasıyla birlikte ülke ekonomileri zorlu ve rekabetçi bir piyasa içerisine çekilmiştir.⁵⁶

⁵⁴ Yılmaz, “Kurumsal...”, **a.g.e.**

⁵⁵ Yılmaz, “İş Sağlığı...”, **a.g.e.**

⁵⁶ Mehmet Güvercinci, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yeni Dönem”, **İşveren Dergisi**, Cilt:43,No:9, Haziran,2005, s. 29.

İş kazalarının etkisiyle ülke ekonomilerinde meydana gelen ekonomik boşluklar, işgücü kayıplarının yanı sıra kültür ve eğitim yatırımları gibi toplumun refah seviyesini arttıran parametrelerin bütçelerini de etkilemektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle ülke ekonomileri büyük kayıplar vermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, 2015 yılı raporunda; Dünya Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)' sının % 4'ü iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yapılan harcamalara ayrıldığı ifade edilmektedir.⁵⁷

Amerika'da yapılan bir araştırmada yaralanmalı ve az hasarlı sonuçlanan iş kazalarının maliyetinin 7.000 – 13.000 \$ arasında olduğu, ölümlü kazaların ortalama maliyetinin ise 800.000 – 1.200.000 \$ arasında değiştiği belirlenmiştir. Dünyada hergün binlerce iş kazası gerçekleşmekte ve binlerce insan hayatını iş kazaları sebebiyle kaybetmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü' nün yayınladığı 2015 yılı verilerine göre bir yılda 317 milyon iş kazası meydana gelmiş olup, bu kazalardan 2,3 milyon kişi hayatını kaybetmiştir. Dünyada ortalama her gün 6300 kişi iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmektedir.⁵⁸

Avrupa Birliği istatistik bilgi platformu EUROSTAT'ın iş kazaları ile ilgili yayınladığı son istatistik 2013 yılına aittir. Bu kapsamda 2003-2013 rakamları karşılaştırmalı olarak ele alındığında; son on yılda İngiltere'de % 10, Almanya'da % 30 ve İsveç'te ise %20 oranında azalmıştır.⁵⁹ Ölümle sonuçlanan iş kazalarını dünya geneline yayan bir istatistik

⁵⁷ International Labour Office, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, (22.03.2016)

⁵⁸ ILO, a.g.e.

⁵⁹ Eurostat Statical Book (2013), **Health and Safety At Work in Europe (2007–2013)**, European Comission, 2010 Edition, Belguim.

bulunmamaktadır. Fakat tahmini verilere göre %14 olduğu düşünülmektedir. En düşük oranın ABD’de olduğu belirtilirken, ortalamayı yükselten Asya bölgesindeki ülkeler olarak göze çarpmaktadır; Asya bölgesinde ortalama yıllık % 23,1 olarak görülmektedir⁶⁰. Asya bölgesinde bulunan bazı ülkelere ait iş kazası sıklığı gün geçtikçe artmaktadır.⁶¹ ILO rakamlarına göre son 10 yılda iş kazaları Tayvan’da % 48, Tayland’da % 12,5, Singapur’da % 141, oranında artmıştır.

Ülkemiz açısından iş kazaları boyutuna bakıldığında ise; iş sağlığı ve güvenliği hususunda işletmelerin tam manasıyla üretimlerine İSG gerekliliklerini temin etmedikleri anlaşılmaktadır. Ülkemizde iş kazalarının AB ülkeleri ve ABD’ye göre daha fazla yaşandığını söyleyebilmektedir (Akay, 2006: 15-16). Ülkemiz iş kazalarının meydana gelmesi açısından Avrupa’da en çok iş kazası yaşanan ülke durumundadır. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) son iki yıla ait yayımlanmış olduğu verilerde Türkiye’de yıllara göre iş kazası sıklık hızı dikkate alındığında 2009 yılı içerisinde %0,62 olarak gerçekleşir iken, 2014 yılı itibarıyla %1,47 olarak dikkat çekmektedir. (SGK İstatistikleri, 2009 - 2014).⁶² Yapılan araştırmalarda sanayi gelişimini tamamlamış gelişmiş ülkelerde GSMH’ nin % 1,6 – 2,8 arasındaki bir kısmı iş kazası ve meslek hastalıklarına aktarılırken, Türkiye’

⁶⁰ Güler, **a.g.e.**, s.54.

⁶¹ International Labour Office (12 Mayıs 2012), (Çevrimiçi)
http://www.ilocarib.org.tt/index.php?option=com_content&view=article&id=1546:world-day-for-safety-and-health-at-work-2011&catid=223:oshe-news&Itemid=1550., (20.04.2016)

⁶² Sosyal Güvenlik Kurumu, “İstatistik Yıllığı 2009-2014”, (Çevrimiçi)
<http://www.sgk.gov.tr.>, (01.05.2016)

nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde ise bu oranın % 4 – 5 arasında olduğu bilinmektedir.⁶³

Dünyada yapılan bir araştırmada küçük çocuk çalıştırmada Kenya, Bengladeş ve Haiti'den sonra 4. Sırada yer alan Türkiye; Cezayir, Mısır Hindistan, Endonezya, Malezya, Filipinler ve Pakistan gibi ülkelere bile kötü durumdadır.⁶⁴ Türkiye'de artan göçmen sayısı ve kayıtdışı çalışma oranı dikkate alındığında, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hususunda önlem almadan, sağlık ve güvenlik tedbirlerinden mahrum çalışma ortamlarında bu insanları çalıştırabilecekleri dikkate alındığında iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinin azalacağından bahsetmek iyimser bir bakış açısı olacaktır.

Ülkemizde meydana gelen iş kazalarının çoğunluğunda birincil sebebin insan kaynaklı olduğu önceki bölümlerde bahsedilmiştir. Türkiye'de işgücünün fazla saatlerde çalıştırılması sonucu meydana gelen dikkat kaybı, iş kazalarının yaşanmasında birincil sebep olduğu raporlarla belirlenmektedir.⁶⁵ Bu bilgiler ışığında ülkemizde iş kazalarının sonuçlarının hem maddi hem manevi boyutlarının dünyada ve ülkemizde olağanüstü boyutlara ulaştığını görülmektedir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği alanında ciddi hukuki tedbirler ile birlikte iş kazalarını azaltıcı çalışma standartlarının ortaya çıkması ve gönüllülük ilkesine dayandırılarak sosyal sorumluluk gibi yeni yaklaşımlar ile önlemler alınmalıdır.

⁶³ Güler, **a.g.e.**, s 62.

⁶⁴ Aydemir, **a.g.e.**, s. 59.

⁶⁵ Senerkim, **a.g.e.**

3.2. Türkiye’de ve Dünya’da Meydana Gelen İSG Odaklı KSS Projeleri

Günümüzde, çalışanların memnuniyeti ve işletmelere olan bağlılıkları doğrudan verimli ve kaliteli bir üretim gerçekleştirebilmelerini etkilemektedir. Çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratılması da üretimin verimliliğini etkileyen önemli unsurlardandır. İşletmelerin dış çevredeki en önemli paydaşı konumunda olan toplumların ve sivil toplum kuruluşlarının beklentisi; çocuk emeğinin kullanılmaması ve sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturularak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve çalışanlara sosyal imkânlar sağlanmasıdır.⁶⁶

Dış çevredeki paydaşlar etkilemesi daha zor kitle olmalarına rağmen firmalar çoğu zaman dış çevreye yönelik politika izlemektedir. Bu bir pazarlama stratejisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumların ve sivil toplum kuruluşlarının günümüzde ulaştığı bilinçlilik düzeyi ile doğru bir pazarlama stratejisi olarak; iç çevredeki paydaşlara (çalışanlara) karşı yüksek sosyal sorumluluğun işletme imajını olumlu etkilediği, ayrıca çalışanların motivasyonunu yükselterek verimliliği arttırdığı belirtilmektedir.⁶⁷

Merkezleri Avrupa ve Amerika’da olan işletmeler, günümüzde üretimlerini Doğu Avrupa ve Asya’daki üretim merkezlerine kaydırduklarından dolayı buradaki kötü çalışma koşullarının oluşumuna önceki bölümlerde değinilmiştir. Bu ülkelerde hukukun yaptırım gücünün az olmasından dolayı, SA 8000 kalite standardı sayesinde işletmelerdeki çalışma koşulları ve çocuk işçi çalıştırmanın önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Bu

⁶⁶ Gerard I.J.M Zwetsloot, “Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work: Global Perspectives, Local Practices”, **Working on Safety Conference**, 7-10 September, Røros, Norway, 2010, p. 7.

⁶⁷ Yılmaz, “İş Sağlığı...”, **a.g.e.**,

yönde önemli ilk adımlardan biri Amerikan pazarının beşte birini elinde bulunduran “ Toys R Us” tarafından faaliyete geçirilmiştir. “Toys R Us” , üretim faaliyetini sürdürdüğü ülkelerde çocuk işçi çalıştırmadığını ve “ en az “ asgari ücret verdiğini, diğer taraftan sendikalaşmanın önüne geçmediğini sosyal sorumluluk kalite standartını (SA 8000) üretimlerinde uygulayarak göstermiştir. Aynı işletme gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerdeki çalıştığı 5000 tedarikçisine sosyal sorumluluk standartını şart koşmuştur.⁶⁸ Konu ile ilgili olarak, ABD’li ve Avrupalı bazı işletmeler Çinli tedarikçilerine: “ Bizimle çalışmak istiyorsanız önce bu şartları karşılayın.” diyerek standartlara uygun çalışma koşullarının yaygınlaşmasını desteklemektedir.⁶⁹

Küresel anlamda bakıldığında dünyada en fazla çocuk işçiliğinin ve kötü çalışma şartlarının görüldüğü sektörün tekstil sektörü olduğunun bilincinde olan Amerika’da, sosyal sorumluluk konusunda ortaya konan bir diğer çaba ise Amerikan Giyim ve Ayakkabı Derneği tarafından yürütülmektedir. Kar amacı gütmeyen faaliyet gösteren bu dernek tarafından Amerikan Tekstil firmalarının birçoğu bu projeye dâhil edilmiştir. Yürütülmekte olan sorumluluk projesine göre; yerel yasal düzenlemelere uygun faaliyet gösteren, çocuk işgören ve zorla işgören çalıştırmayan, taciz ve suistimalleri önleyen, işgörelere en az asgari ücret düzeyinde maaş ödeyen, ayrımcılığa izin vermeyen, iş kazaları ve meslek hastalıklarına

⁶⁸ Aydemir, **a.g.e.**, s. 104.

⁶⁹ Wenlan Yu, “Occupational Health and Safety in China calls for CSRA Case study of China CDC and GE Foundation Project”, **Social Responsibility Research Network**, No:096, 2009, p. 5.

yönelik gerekli önlemleri alan işletmelerin ortaya çıkarılması hedeflemektedir.⁷⁰

Asya bölgesinde bulunan, en çok nüfusa sahip olan ve diğer taraftan ucuz işgücünü barındıran Çin’de ise hükümet, yasalardan kaçmaya çalışan işletmelerin üretimlerinde iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerini sağlamak adına, diğer taraftan çocuk işçiliğini önlemek için sosyal sorumluluk projesi ile sorumlu işletmecilik anlayışını yaratmak istemiştir. Sağlık Bakanlığı himayesinde, Çalışma Bakanlığı ve Devlet İdare Komisyonu işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin sağlanabilmesi için sosyal sorumluluk projesi başlatmışlardır. “İş Sağlığı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk” konulu çalışmaya 600’e yakın merkezi ve yerel işletme katılmıştır. Bu işletmeler STK’lar ve Üniversitelerin denetiminde bu projeyi 2006 – 2008 yılları arasında devam ettirmişlerdir.⁷¹

Toplumların kullandıkları markaların kaliteleri ile doğru orantılı olan kullanım sıklıklarına, zaman içerisinde işletmelerin sosyal sorumluluk projelerinde aktif rol almaları da eklenmiştir. İşletmelerin çalıştırdıkları işçilere sunduğu olanaklar ve üretimde çocuk işçiliğinin kullanıp kullanılmaması toplumun gözünde markanın duyarlılığını gösterir hal almıştır. Buradan hareketle iş sağlığı ve güvenliği boyutunun sadece yasalardaki gereklileri yerine getirerek değil bunu bir sosyal sorumluluk bilinci ile yapan işletmeler ön plana çıkmaktadır. AB ülkelerinde faaliyet gösteren bazı işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği konulu sosyal sorumluluk

⁷⁰ Dongping Fang, “Social Responsibility and Occupational Safety & Health in Public Works”, (Çevrimiçi) http://management.kochi-tech.ac.jp/PDF/INVITED_LLECTURE/il_06_Fang.pdf, (11.05.2016)

⁷¹ Yu, **a.g.e.**, s.5.

projelerini Avrupa Ajansı (European Agency) denetiminde işletmelerine uygulamışlardır. Avrupa Ajansı (European Agency) tarafından hazırlanan raporda bu işletmeler şunlardır⁷²: Acroplastica, Plastic Elements (İtalya) ; Angelantoni, Cold Technology Products (İtalya); Anne Linnonmaa, Knitwear Company (Finlandiya); Api, Refinery (İtalya); Happy Computers, Computer Training (İngiltere); Moonen, Painting and Construction Maintenance (Hollanda); Otto, Retailing Group (Almanya); UPM-Kymmene, Paper and Other Forest Products (Finlandiya); Van De Velde, Underwear Fashion (Belçika); Voerman, International Removers (Hollanda); Volkswagen, Automobiles (Almanya).

Türkiye açısından bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği boyutuyla ilgili olan sosyal sorumluk projeleri hızlıca geliştirilmeye ve uygulanmaya konulmaktadır. Dünyada çocuk işçiliğinin en fazla görüldüğü ülkelerden birisi olan Türkiye’de, toplumun bilinçli bir şekilde devlet ve işletmeler üzerinde kurdukları baskılar sonucunda yasal gelişmeler anlamında ve sosyal sorumluluk projeleri anlamında ümit verici gelişmeler yaşanmaktadır. Bu anlamda ülkemizde SA 8000 standartına sahip olan işletme sayısı 2011 yılı itibariyle altı olarak belirlenmiştir.⁷³ Ülkemizde “Halkbank” tarafından yürütülen “Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği” konulu sosyal sorumluluk kitapçığında “Özbal Çelik Boru” isimli işletme, yürüttüğü işgücünün sağlıklı

⁷² European Agency For Safety And Health At Work, **a.g.e.**, ss. 151-170.

⁷³ Euro Cons, (Çevrimiçi) http://www.eurocons.com.tr/sa_8000-bilgi_bankasi
SA%C2%A08000%C2%A0Sosyal%C2%A0Sorumluluk%C2%A0Standard%C4%B1.html, (11.05.2016)

çalışma şartlarına yönelik ekstra duyarlılığı ile birçok yabancı işletmenin yer aldığı kitapçıkta kendine yer bulmuştur.⁷⁴

Ülkemizde KSS ile ilgili verilerin incelenebileceği bir internet portalı sitelerinden “kurumsalsosyal.com”daki veriler incelendiğinde; 2010 yılına kadar KSS ile ilgili çok önemli projelerin gerçekleştirilmiş olduğu görünmesine rağmen İSG alanında doğrudan bir çalışma görülmemektedir. İSG alanıyla ilgili projeler, sitede yer alan projelerle dolaylı yoldan ancak bağdaştırılabilmektedir.

2002–2005 yılları arasında 69 il, 212 ilçede toplam 310 bin çocuğa ulaşan Aygaz’ın ürettiği “Dikkatli Çocuk Kazalara Karşı Bilinçlendirme Kampanyası”; ilköğretim öğrencisi çocuklara deprem, yangın, ilkyardım ve trafik kuralları konusunda eğitimler vermeyi amaçlamıştır. Portalda, 138 firma ile Doğal Hayatı Koruma Derneği ve TEMA gibi STK’lara ait *eğitim, sağlık, çevre, kültür–sanat, spor, tarih ve toplumsal* başlıkları altında sıralanmış, toplam 213 KSS projesiyle ilgili bilgiler bulunmaktadır. KSS projelerinin 19’u sağlık, 102’si eğitim, 21’i Çevre, 13’ü kültür–sanat, 11’i spor, 7’si tarih, 40’ı toplumsal konularla ilgilidir.⁷⁵

2009 yılından sonra siteden alınan bilgilere göre belirli kurumsal firmalar doğrudan iş sağlığı ve güvenliği konusunda sosyal sorumluluk projeleri geliştirmiştir. Bunların başında “Çimsa ve Akçansa” gelmektedir. Çimsa bu sosyal sorumluluk projesiyle son iki yıl içerisinde ölümle sonuçlanan iş kazası sayısını sıfıra düşürmüştür. Kaza olma sıklığı ise

⁷⁴ Halkbank, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi ve Kobiler: Çevre ve İş Sağlığı Güvenliği: En İyi Uygulamalar**, (Çevrimiçi)
http://www.halkbank.com.tr/images/misc/English/investor_relations/Press_Releases/csr_andmes.pdf.(02.05.2016)

⁷⁵ Yılmaz, “İş Sağlığı...”, **a.g.e.**

2008’de % 21,07 iken 2011 yılı itibariyle % 11,16 rakamına kadar gerilemiştir. Diğer taraftan “Akçansa” tarafından uygulanan KSS projesinin işçiler üzerindeki sonuçları şöyledir⁷⁶; “Akçansa’nın “İş Sağlığı ve Güvenliği” konusuna verdiği önem ve aldığı önlemleri çalışanlar %85 oranında yeterli görürken, Akçansa çalışanlarının çevrenin korunması, iş güvenliği sağlama ve işçi sağlığını gözetme’ konusuna gösterdiği uyum ve hassasiyeti %75 oranında yeterli bulmuşlardır.”

Bu doğrultuda uygulanan İSG alanındaki KSS projelerinin işletmelerin çalışanlarının kendilerine güvenini arttırdığını diğer taraftan da işletme içerisindeki iş kazalarını önemli oranda azaltıcı bir rol oynadığını ve iş güvenliğinin sağlanmasında etkin bir metot olarak kullanılabileceği düşünülmektedir.

SONUÇ

İş kazaları günümüzde kabul edilebilir düzeyde değildir. Bunun önüne geçebilmek için sadece yasal engeller koymanın yeterli olmadığı günümüzde gün yüzüne çıkmıştır. Sermayenin küreselleşmesi ve uygulanan neo-liberal politikalar sayesinde üretimlerin gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere kayması neticesinde, bu ülkelerde meydana gelen iş kazaları gün geçtikçe artmaktadır. Bu ülkelerde toplumun ve sivil toplum kuruluşlarının girişimleri ile sorumlu işletmecilik bilinci oluşturulmaya çalışılmıştır. Sosyal sorumluluk projeleri sayesinde işletmeler iç paydaşlarına yönelik sosyal sorumluluk projeleri ile iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yoluna gitmişlerdir. Bu sosyal sorumluluk girişimlerinin artmasıyla birlikte dünyada

⁷⁶ Kurumsal Sosyal, (Çevrimiçi) <http://www.kurumsalsosyal.com>, (02.05.2016)

sosyal sorumluluk standartları oluşturulmuştur. İşletmelerin, bu standartları üretim süreçlerinde uygulaması neticesinde, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlanabilmektedir. İşletmelerin, çalışanlarına karşı iş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarının, sosyal sorumluluk projeleri kapsamında sağlama yolu yeni bir metot olarak literatüre girmektedir.

Günümüzde işletmelerin KSS projelerini daha çok dışsal paydaşlarına yönelik strateji ile yapmaya çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Yani daha çok pazardaki müşteriyi düşünerek yapılan projeler KSS projeleri içerisinde çalışan işgörenlere karşı olan sorumluluğu arka plana atmaktadır. Fakat günümüzde tüketicilerin daha çok bilinçlenmesi sayesinde, artık tüketiciler ürünlerini aldıkları firmaların üretimlerini hangi koşullarda yaptıkları, işçilerini çalıştırma konusunda hassasiyet gösterip göstermediği gibi konularda özen gösterip tercihlerini bu kıstaslara göre yapmaktadır. Bu nedenle son yıllarda işletmeler çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarına daha çok önem vermeye başlamışlardır.

Günümüzdeki mevzuatımız esnek çalışma koşullarına ek olarak, eğitim, denetim, sosyal diyalog ve sosyal sorumluluk anlayışlarıyla iş sağlığı güvenliği kültürünü toplumumuzda oluşturmaya çalışmaktadır. Ülkemizde faaliyet gösteren firmaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda sosyal sorumluluk anlayışının yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Günümüzde işletmelerin ve STK'ların yürüttüğü İSG konulu KSS projelerinin yetersizliği ve uygulamada kendine az yer bulması dikkat çekmektedir. ABD ve AB ülkelerinin en fazla üstünde durduğu konu işletmelerin İSG alanında daha fazla KSS projelerine imza atmaları yönünde olmaktadır.

İşletmelerde İSG kültürü oldukça önemli bir değer haline gelmiştir. Bunun yanı sıra işletmelerin sadece çevreye karşı olan sorumluluğu

günümüzde küreselleşen ve şeffaflaşan dünyada yeterli olamamaya başlamıştır. Toplum, işletmelerin çalışan paydaşlarına olan tutumuyla ve çalışanlarına karşı sorumluluklarını ne kadar yerine getirdikleri ile ilgilenen bir duyarlılığa ulaşmıştır. İşletmeler de yasal gerekliliklerin yanında işletmedeki iş güvenliğini arttırmaya yönelik politikalara yönelmeye başlamışlardır. Bu sebeple ortaya çıkan sosyal sorumluluk standartlarının kullanımı günümüzde hızla artmaktadır. Bu standartların işletmelerde uygulanması sonucunda, çalışanların güvenliği sağlanarak işletme içi motivasyonlarının artırılması ile üretimin daha verimli hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Bu sebeplerden dolayı günümüzde faaliyet gösteren bütün işletmelerin bu hassasiyetin oluşması açısından İSG alanında KSS projelerine ağırlık vermeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Aktan, Coşkun C., Vural, İstiklal Y. (2007), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk–Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet–Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 3, Ankara, Duman Ofset Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti. s. 4–21.

Aktan, Coşkun Can (2007), **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Veste Ofset.

Akyar, Halil (2008), “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Üzerine Bir Alan Çalışması”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı), Kahramanmaraş.

Argüden, Yılmaz (2002), **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Rota Yayın Yapım.

Arıcı, Kadir (1999), **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, TES-İŞ Eğitim Yayınları.

Arslan, Mahmut (2011), “Sendikasız ve Denetimsiz İşyerleri Kazalara Davetiye Çıkıyor”, **İş’te Çalışanlar**, Sayı:5, İstanbul, Bion Matbaacılık, s. 26-28.

Aydemir, Muzaffer (2007), “İşletmeleri İşgörenlere Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA 8000 Standardı”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Eds. Coşkun Can Aktan, İstanbul, Veste Ofset, s. 99-122.

Baloğlu, Cem (2013), **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Bengi, Senekerim (27 Nisan 2012), “İş Kazalarının Nedenleri”, (Çevrimiçi)

http://www.takimceligi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=369&Itemid=289.

Centel, Tankut (2005), **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, Hanlar Matbaacılık San. Ve Tic. Ltd. Şti.

Çakır, Birgül (2006), “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir.

Çelik, Nuri (2009), **İş Hukuku Dersleri**, 22.bs., İstanbul, Beta Basım A.Ş.

Demirbilek, Sevda, Pazarlıoğlu, M. Vedat (2007), “Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Cilt: 44, Sayı:509, İstanbul, Ekonomik Mali Yayınlar San. Ve Tic. A.Ş., s. 70-83.

Dinçer, Ömer (2011), “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi”, **İş’te Çalışanlar**, İstanbul, Bion Matbaacılık, s. 18-20.

Dongping Fang (11 Mayıs 2012) , “Social Responsibility and Occupational Safety & Health in Public Works”, (Çevrimiçi) http://management.kochi-tech.ac.jp/PDF/INVITED_LECTURE/il_06_Fang.pdf.

Ekmekçi, Ömer (2006), “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları”, **Mercek Dergisi**, Sayı: 4, İstanbul, Hanlar Matbaacılık San. Ve Tic. Ltd. Şti., s. 95-102.

Emran, Abdürrahim (2007), “Başarılı İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Kavramına Bakış Açısı”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:22, s. 247-258.

Eren, Erol (2002), **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, 6.bs., İstanbul, Beta Yayınları.

Esra Akay (2006), “Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri ile Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Zonguldak.

Euro Cons (11 Mayıs 2012), (Çevrimiçi)
http://www.eurocons.com.tr/sa_8000-bilgi_bankasi
SA% C2% A08000% C2% A0Sosyal% C2% A0Sorumluluk% C2% A0Standard
% C4% B1.html.

European Agency For Safety And Health At Work (2004), **Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Belgium.

Eurostat Statical Book (2010), **Health and Safety At Work in Europe (1999–2007)**, European Comission, 2010 Edition, Belguim.

Filiz, Atilla (5 Mayıs 2012), “Sosyal Sorumluluk Standardı SA 8000 (Social Accountability)”, (Çevrimiçi)
<http://www.biymed.com/pages/makaleler/makale29.htm>.

Garrido, Rafael Salinas (2008) “Occupational Safety And Health Management İn The Context Of Corporate Social Responsibility”, **Seguridad y Medio Ambiente**, Year:28, No:109, p. 1-10.

Güler, Mehmet (2011), “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İETT Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul.

Güvercinci, Mehmet (2005), “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yeni Dönem”, **İşveren Dergisi**, Cilt:43,No:9, Haziran, s. 28-30.

Halkbank (2 Mayıs 2012), **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi ve Kobiler: Çevre ve İş Sağlığı Güvenliği: En İyi Uygulamalar**, (Çevrimiçi)

http://www.halkbank.com.tr/images/misc/English/investor_relations/Press_Releases/csr_andsmes.pdf.

Han, Ercan (2011), “İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları”, **İş'te Çalışanlar**, İstanbul, Bion Matbaacılık, s. 35-39.

HRSDC (2 Mayıs 2012), “Canada Labour Code- Part II”, (Çevrimiçi)

http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/health_safety/overview.shtml.

International Labour Office (12 Mayıs 2012), (Çevrimiçi)

http://www.ilocarib.org.tt/index.php?option=com_content&view=article&id=1546:world-day-for-safety-and-health-at-work-2011&catid=223:oshe-news&Itemid=1550.

International Labour Office (23 Şubat 2012), (Çevrimiçi)

<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm>.

International Standart (25 Nisan 2012), “Social Accountability 8000”, (Çevrimiçi)

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>.

ISO Advisory Group (12 Mayıs 2012), **Working Report on Social Responsibility**, (Çevrimiçi)

http://inni.pacinst.org/inni/corporate_social_responsibility/WorkingReportonSR.pdf.

Karabulut, Özcan (2012), **Tekstil İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği**, Teksif Eğitim Yayınları.

Kawashita, Futoshi, Taniyama, Yukari, You Hwi, Song, Fujisaki, Takashi, Kameda, Takashi, Mori, Koji (2005), “Occupational Safety and Health Aspect of Corporate Social Responsibility in Japanese Companies Listed on the Tokyo Stock Exchange First Section”, **Journal of Occupational Health**, 47/2005, pp. 533- 539.

Kurumsal Sosyal (2 Mayıs 2012), (Çevrimiçi)
<http://www.kurumsalsosyal.com>.

Lantos, P. Geoffrey (2001), “The Boundaries Of Strategic Corporate Social Responsibility”, **Journal Of Consumer Marketing**, Vol. 12, pp. 595-632.

Lloyd, John, Mitchinson, John (2008), **Cahillikler Kitabı**, Çev. Cihan Ash Filiz, Emre Ergüven, 10.bs., İstanbul, NTV Yayınları.

Machida, Seiji (5 Mayıs 2012), “ILO Strategic Approach to Occupational Safety and Health”, (Çevrimiçi)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/presentation/wcms_169563.pdf.

Makal, Ahmet (1997), **Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920**, Ankara, İmge Kitabevi Yayıncılık.

Özsoy, Şafak (20 Nisan 2012), “İnsan Kaynakları Yönetiminin Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlişkilendirilmesi”, (Çevrimiçi)
http://www.kobifinans.com.tr/bilgi_merkezi/020701/15102/2.

PWC (15.04.2012), (Çevrimiçi)
<http://www.pwcokul.com/Egitimlerimiz/GRI-Onayli-Surdurulebilirlik-Raporlamasi-Egitimi/11703/0>.

Senekerim, Bengi (3 Mayıs 2012), “İş Kazalarının Nedenleri”,
(Çevrimiçi)

http://www.takimceligi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=369&Itemid=289.

Simenson, Jakob (12 Nisan 2012), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Şirketlerin Yararına”, İsveren Dergisi, TİSK Yayını, Temmuz 2005, (Çevrimiçi) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1177&id=66

Sosyal Güvenlik Kurumu (12 Mayıs 2012), “İstatistik Yıllığı”, (Çevrimiçi) <http://www.sgk.gov.tr>.

Tan, Oktay (1999), “İş Kazası Oluşmadan Alınacak Önlemlerin Maliyeti ile İş Kazası Oluştuktan Sonraki Harcama Maliyetlerinin Analizi ve Karşılaştırılması” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul.

The World Health Organization (24 Nisan 2012), (Çevrimiçi) http://www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm.

Tokol, Aysen, Alper, Yusuf (2011), **Sosyal Politika**, Bursa, Dora Basım Yayım Ltd. Şti.

TUC (2007), **Occupational Health: Dealing With The Issues**, London, Unionlearn.

TÜİK (25 Nisan 2012), (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr>

Türkiye İstatistik Kurumu (11 Mayıs 2012), “Hane Halkı İşgücü Araştırması 2011 Yılı Sonuçları”, (Çevrimiçi): <http://www.tuik.gov.tr>.

Tütüncü, Özkan (2008), “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:10, Sayı:2, İzmir: DEÜ Yayınları, s. 169-191.

Uysal, Füsün, Ofluoğlu, Gökhan, Köse, Yasemin, (8 Mayıs 2012), “Türkiye’de Kimya Sanayinde Sağlık, Çevre ve İş Güvenliği Üçlü Sorumluluk Uygulamaları”, (Çevrimiçi)
http://www.emu.edu.tr/smeconf/turkcepdf%5Cbildiri_57.pdf.

Yılmaz, Gürbüz (01 Mayıs 2012), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Önemi Çevre Ve İş Sağlığı Güvenliği İle İlişkisi”, (Çevrimiçi)
<http://www.riskmedakademi.com.tr/images/stories/dokumanlar/kss.pdf>.

Yılmaz, Fatih (2 Aralık 2011), “İş sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi, (Çevrimiçi)
<http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/97/91>

Yu, Wenlan (2009), “Occupational Health and Safety in China calls for CSRA Case study of China CDC and GE Foundation Project”, **Social Responsibility Research Network**, No:096, pp. 2-7.

Zwetsloot, Gerard I.J.M. (2010), “Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work: Global Perspectives, Local Practices”, **Working on Safety Conference**, 7-10 September, Røros, Norway, pp. 1-10.

