

# Kollamacılığın Seçilmiş Bir Belediyede Taşeron İşçiler Üzerinden İncelenmesi<sup>1</sup>

Onur BAYRAKCI<sup>2</sup>

## ÖZ

Türkiye’de özellikle işe girmede kollamacılık ya da kayırmacılık çoklukla uygulanan yöntemlerden bir tanesidir. Günümüzde kayırmacılık mekanizmaları çoğunlukla kamuda görülmektedir. Bu çalışmada kayırmacılığın nasıl görüldüğü ve ne tür mekanizmalar barındırdığı İstanbul’da bir belediye de taşeron olarak çalışan işçiler üzerinden araştırılmış ve analiz edilmiştir. Çalışmanın amacı kollamacılığın nasıl algılandığını göstermek ve literatüre katkı sağlamaktır. Araştırmanın yöntemi nitel ve nicel araştırmadır. Ve nitel araştırma yönteminin bir veri toplama tekniği olarak derinlemesine mülakat ile nicel yöntemin de veri toplama tekniği olarak da anket çalışması yapılmıştır.

**Anahtar sözcükler:** Kollamacılık, Belediyeler, Taşeron İşçiler.

## A Studt of Nepotism on Subcontracted Workers In A Selected Municipality

### ABSTRACT

Favoritism for finding a job in Turkey is one of mostly applied the methods. Today, favoritism mechanisms are mostly seen in the public sector. In this study, how the favoritism is seen and what kind of mechanisms it has, a municipality in Istanbul was researched and analyzed by the workers working as subcontractors. The aim of the study is to show how the perception of the collectivism is perceived and to contribute to the literature. The method of the research is qualitative and quantitative research. In addition, a qualitative research method was used as a data collection technique and a questionnaire was used as a data collection technique.

**Keywords:** Favoritism, Municipalities, Subcontracting Workers.

---

<sup>1</sup> Bu çalışma Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Bölümünde 2018 yılında yapılan “Yerel Yönetimlerde Emeğin Taşeronlaştırılması ve Denetim” adlı doktora tez çalışmasından üretilmiştir. **Bilimsel etik sorunu:** Saha çalışmasının siyasi bir kurum olan seçilmiş bir belediyede yapılmış olması, saha araştırması sırasında bir takım zorlukların doğmasına sebebiyet vermiştir. Katılımcıların araştırmanın işa edilmesi durumunda zor duruma düşeceklerini ifade etmelerinden dolayı kendilerine bilimsel etik çerçevesinde kendi kimliklerini, çalıştıkları birimi ve kurumu herhangi bir şekilde açık olarak belirtilmeyeceği sözü verilmiştir. Aynı şekilde araştırma yapılacak mekân bir kurum olduğundan araştırma öncesi resmi prosedürler gereği izin alınmış ve idari sorumlulara kurumun adının telaffuz edilmeyeceği garantisi verilmiştir. Sahanın sahip olduğu tüm bu gerekçeler göz önünde bulundurularak çalışmada kurum adı belirtilmemiştir.

<sup>2</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-2345-6789.

## GİRİŞ

Kayırmacılık, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli toplumsal sorunlardan birisidir. Süleyman Aydın ve Yakup Yılmaz'er göre, kayırmacılık, halk dilinde “torpil” ya da “iltimas” kavramına denk gelmektedir. Kayırmacılık, halk arasında kollamacılık, “adamı olmak” ya da “torpil” olarak adlandırılmaktadır. “Adamı olmak” kavramı aslında derinlemesine irdelendiğinde özellikle siyasetle ilişkilendirilir. Adamcılık ya da kollamacılık ülkemizde işlerin hızlanması ya da hallolması için kullanılır; kurumlarda iyi muamele görme, iş bulma, tayin işlerinin istenildiği şekilde düzenlenmesi için “adam” kavramı en önemli yeri alır. “Adamı olmak” kişiler arasında kurulan bir çeşit toplumsal ilişki biçimidir. Kollamacılık “adamı olmak” bağı kurulduktan sonra devreye giren bir özel muamele biçimidir. Fakat bu tür ilişkiler kendiliğinden değil toplumsal süreç içinde bir takım kültürel temalar aracılığıyla kurulur ve sürdürülür (Kurtoğlu, 2012: 142-143).

Ülkemizde uygulanan kayırmacılık türlerine bakacak olursak:

### 1.1 Patronaj

Patronaj kavramı iktidar ya da yönetim gücü tarafından yapılan yanlışların yaşanmaması için kendi yandaşlarının yanında olmak olarak tarif edildiği gibi, aynı düşünce ve değerleri taşıyan örgüt üyelerinin kadrolaşarak birbirlerini sahiplenmesi olarak da tanımlanabilir. Patronaj kavramı genel olarak kayırmacılık ya da kollamacılık olarak ele alınır fakat içeriğine baktığımızda Kronizm ve Nepotizm kavramlarını barındırır (Fındıkçı, 2013: 62).

### 1.2 Akraba kayırmacılığı (Nepotizm)

Kemal Özsemerci ve E. Gyimah Boadi'ye göre, Nepotizm diğer tanımıyla akraba kayırmacılığı olarak tarif edilir. Bu tür kayırmacılığın temelini kişinin kendi akrabasının niteliklerini görmezden gelip akrabalık ilişkileri esas alınarak bir devlet görevinde istihdam edilmesine ya da tayin edilmesine “akraba kayırmacılığı” ya da “nepotizm” adı verilmektedir (Özkanan& Erdem, 2015: 10).

Nepotizm sözcüğünün kökeni “nepot” yani yeğen kuzen anlamına dayanmaktadır. Aynı şekilde sözlükten yola çıkılarak şu tanım elde edilir: “Yüksek pozisyondaki bir kişi tarafından akrabalarına (özellikle istihdam bakımından) özel destek verilmesi anlamına gelmektedir” (akt: Özkanan& Erdem, 2015: 10).

Murat Erusta ve Murat Akdeniz’e göre nepotizm uygulamaları çoğunlukla az gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde yaygın olarak görülmektedir.

Onlara göre Nepotizmin bu tür ülkelerde yaygınlaşmasının nedenleri:

- İnsanlar akrabalarının sosyo-ekonomik yönden güçlü olmalarını istemektedirler,
- Türk gelenek ve göreneklerinin getirdiği önce aile üyeleri düşüncesinin oluşturduğu baskılar,
- Müslümanlığın gerekliliği sebebiyle önce ailen düşüncesinin etkili olması,
- Doğu toplumlarının aile bağlılığından oluşan düşünce yapıları,
- Gelişmekte olan ülkelerde yüksek olan işsizlik oranının nepotizme yönlendirmesi,
- Az gelişmiş ülkelerde uzmanlık gerektirmeyen iş alanlarının yaygınlığı nedeniyle çalışan seçiminde önceliği güvenebileceği kişilerden yana kullanmaları,
- Gelişmekte olan ülkelerde uzmanlığın öneminin tam olarak anlaşılmamasıdır (akt:Sarıboğa, 2017: 22).

### **1.3 Eş –Dost kayırmacılığı (Kronizm)**

“Kelimenin kökü, 17. yüzyılda Cambridge Üniversitesi öğrencilerinin kendi aralarında kullandıkları “uzun sürecek olan yakın arkadaşlık” anlamına gelen “crony” kelimesinden gelmektedir” (akt: Özkanan& Erdem, 2015: 11).

Coşkun Can Aktan Kronizm’i, kamu görevlilerinin ya da diğer örgüt çalışanlarının işe alım durumlarında kişinin niteliklerinden çok ‘eş – dost’, ‘arkadaş’, ‘tanıdık’ gibi yakınlık ilişkilerine göre kayırılarak istihdam edilmesi

olarak tanımlamaktadır. Kronizm'i nepotizm'den ayıran tek fark kayırmacılığın“akrabalık” üzerine kurulmasıdır. Hemşehri kayırmacılığını da kronizmin bir özel türü olarak ele almak mümkündür. Günümüzde ‘aynı memleketten olma’, ‘aynı topraklar üzerinde büyüme’ gibi faktörler geleneksel toplumlarda yaygın bir şekilde kayırmacılığın bir nedeni olmaya devam etmektedir” (akt: Erdem&Çeribaş,v.d, 2013: 55).

#### **1.4 Siyasi kayırmacılık (Partizanlık)**

Gökçe'ye göre siyasi kayırmacılık ya da diğer adıyla partizanlık, siyasi partilerin iktidar olduktan sonra kendilerini destekleyen gruplara bir yandan “vefa” borcunu ödemesi diğer taraftan da bir sonraki seçim için oy yatırımı yapması anlamına gelmektedir. Bu tür kayırmacılık, genellikle siyasi partilerin parti çıkarlarını korumak için bir önceki yönetimde yer alan yönetici ve çalışanların yerlerinin değiştirilerek yerlerine kendi güvendikleri kişilerin getirilmesiyle olur (akt: Özkanan& Erdem, 2015: 11).

Bu sistemde, atamalarda “liyakat” ya da “ehliyet” göz ardı edilir ve partiye yakınlık önem kazanır. Bu sistemin en uç örneği Amerika'da “spoil” yani yağma sistemi olarak adlandırılan sistemdir. Yağma sistemi, iktidara gelen partinin kendilerine destek sağlayan kişilere devlet içinde yeterliliklerine bakılmaksızın kadro vermesi sistemidir. Bu tür atamalar kadrolaşma olarak da görülebilir. Kadrolaşan devlet parti devletine dönüşür ve işlerin aksamasının yanı sıra her vatandaş aynı hizmeti alamaz. Diğer taraftan da yükselme sağlayabilmek için çalışan partinin hak ve hukuktan uzaklaşarak emirlere kati bir şekilde uyması sonucu toplumsal çöküşün önü açılır (Fındıkcı, 2013: 76).

Türkiye'de anayasal ve yasal açıdan, liyakat sistemine ilişkin düzenlemeler bulunsa da, Türkiye'de yasalarla bu durumun engellenmesi için tedbirler alınmış olsa da yasalarla uygulama arasındaki uçurum liyakat konusunda da kendini göstermektedir. Devletin vatandaşa eşit mesafede bulunması gerekliliği yaygın

kayırmacılık ve siyasi patronaj sistemi yüzünden zarar görmektedir. Sadece belli kurumlara özgü olmayıp kamu personel sisteminin neredeyse tamamına yerleşmiş olan kayırmacılık, bürokrasinin siyasal tarafsızlığını azaltarak işleyişine zarar vermektedir.<sup>3</sup>

Türkiye’de devlet kadrolarına geçiş için uygulanan KPSS sınavı patronajı zorladığından sözleşmeli personel gibi ara formüller devreye sokularak devletin siyasallaşması sağlanmaktadır. Fakat bu tür uygulamalar her zaman uygulanamadığından işe yerleştirme çoğunlukla belediyeler üzerinden yapılmaktadır. Belediyelerde uygulanan patronaj sistemi taşeron firmalar aracılığıyla vücut bulmaktadır. Fakat taşeron firmalar aracılığıyla işe girmek de bir takım değişkenlere bağlı olarak gelişmektedir: belediye başkanının bağlı olduğu parti, başkanın hemşehrilik bağları, bölgenin sosyo-ekonomik yapısı gibi. Nitekim yapılan çalışma sonuçları da bunu doğrular niteliktedir. Gerçekleştirilen saha çalışması anketinde de veriler, ankete katılanların %86,8’inin farklı referans türleriyle işe girdiğini göstermektedir.

Kayırmacılık ülkemizde en fazla iş bulma konusunda zemin bulmaktadır. Ve bu zemin çoğunlukla da Kamu kurum ve kuruluşlarında, belediyelerde olmaktadır. Yapılan saha çalışması aracılığıyla kayırmacılığın taşeron işçiler arasında ne derecede ve nasıl kullanıldığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

## **1. Araştırmanın Yöntemi**

Bu araştırmanın içeriği ve araştırma sahasının özellikleri, hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinin seçimini gerekli kılmıştır. Her iki yöntemin de seçilmesindeki amaç araştırmanın tüm boyutlarıyla görülmesini sağlamaktır.

---

<sup>3</sup> Uluslararası Şeffaflık Derneği, İş Dünyası Şeffaflık Sistemi Türkiye Analizi, <http://www.seffaflik.org/wp-content/uploads/2017/03/BICA-TR.pdf>, Erişin tarihi 28 Ağustos 2017

Araştırmaya konu olan belediye siyasi bir kurumdur. Çalışmaya katılımcı olarak katılanlar araştırmaya korkuyla yaklaşmaktadır. Anket çalışması toplu olarak dağıtıldığından ankete dâhil olanlar kendilerini güvensiz hissetmektedirler. Yapılan anketin görüleceğini ve ifşa edileceğini düşündüklerinden dolayı kendilerini tam güvende hissetmemektedirler. Kendilerine dağıtılan anketleri mümkün olduğunca hızlı doldurup gitmek istemektedirler. Bunun yanı sıra kurumdaki hemen hemen tüm çalışanlar kuruma kayırmacılık yoluyla girmiş oldukları için siyasi sorulara ve kendilerince tehlikeli buldukları sorulara temkinli yaklaşmak istemektedirler. Bu koşullardan dolayı, güvenilirlik önem teşkil etmektedir. Bahsedilen kaygıların ortaya çıkacağı beklendik bir durumdur. Bu nedenle araştırmada güvenilirliği sağlamak amacıyla hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılması, alana inilmeden önce kararlaştırılmıştır. Bu noktada nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin kendine özgü avantajları içinde barındıran karma yöntemin kullanılması uygun görünmektedir. Ancak alanın kendine özgü dinamikleri, literatürde yer alan karma yöntem tasarımlarından birinin seçilip uygulanmasına engel teşkil etmektedir. Bu nedenle karma yöntem tasarımları arasından alanın ve araştırmanın sahip olduğu niteliklere en yakın olan tasarımdan yola çıkılmıştır. Ancak bu karma yöntem tasarımının sahip olduğu çerçeve, yine alanın sahip olduğu özellikler nedeniyle bütünüyle uygulanmamıştır.

Bu çalışmada belirlenen yöntemsel model Creswell'in sıralı açıklayıcı tasarım olarak adlandırdığı karma yöntem tasarımından yola çıkılarak gerçekleştirilmiştir. Bunun nedeni nicel araştırmanın, çalışmaya istatistiksel anlam katmasına rağmen, nicel yöntemin araştırma sonucunda elde edilen verilerin nasıl oluştuğunu açıklayamamasıdır. Bu nedenle sayısal veriler, sözel verilerle desteklenerek bir bütünlük elde edilmesi çalışmanın bütünlüğü açısından önem arz etmektedir. Sıralı Açıklayıcı Tasarımda, ilk aşamadaki nicel verilerin toplanması ve analizi işlemini takiben nitel verilerin toplanması ve analizi ile karakterize edilen ikinci aşama gerçekleştirilir. Bu aşama niceliksel verilerin sonuçlarına dayanmaktadır.

Ağırlık niceliksel verilere verilir ve verilerin karıştırılması ile analiz yapılır. Böylece, iki veri formu ayrı olmasına rağmen birbirine bağlıdır. (Creswell, 2009: 211). Bu araştırmada da nicel yöntem ön planda olsa da, nicel verilerin ortaya çıkardığı nedensellik ilişkilerinin ne şekilde oluştuğu ve nasıl işledikleri, alan araştırması sürecinin uzaması pahasına da olsa yapılan derinlemesine görüşmelerle ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Ancak araştırmaya katılan kişilerin ifşa edilme korkusu, araştırmanın resmi bir kurumda yapılması nedeniyle ortaya çıkan bürokrasi, kayırmacılık ilişkilerinin doğurduğu tabiiyet ilişkileri gibi nedenlerden dolayı literatürde rastlanan karma yöntem örneklemelerinin oluşturulması mümkün olmamış ve bu nedenle araştırmada, karma yöntem ve bu tasarım sadece bir zemin olarak kullanılmıştır.

Araştırmanın yöntemsel modelinin önceliği niceliksel verilerin ortaya çıkartılması, bu verilerin niteliksel veriler tarafından sınanması ve niceliksel veriler sonucunda ortaya çıkan nedensellik ilişkilerinin ayrıntılandırılması olmuştur. Araştırmanın karma yöntemle ve Sıralı Açıklayıcı karma yöntem tasarımıyla bağı bu noktaya sınırlıdır. Ancak daha önce de belirtilen nedenler, özellikle de örneklemin oluşturulması aşamasında, literatürde var olan karma yöntem tasarımlarının doğrudan alana uygulanmasına müsaade etmemektedir. Araştırmada niceliksel verilerin elde edilmesi için ilk olarak anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması bitirildikten sonra elde edilen sayısal verilerin araştırma konularına dair ortaya çıkardığı sonuçlar, alan araştırmasının ikinci aşamasında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerle test edilmiş ve ayrıntılandırılmıştır. Niceliksel verilerin test edilmesine ihtiyaç duyulmasının başlıca nedeni görüşülen kişilerin araştırmadan belli ölçüde çekinmeleridir. Niceliksel verilerin ayrıntılandırılması ise, ortaya çıkan ilişkilerin nasıl işlediklerini anlamaya çalışmak açısından önemlidir.

## 2.1 Örneklemin seçimi ve alan çalışması

Araştırma evreni İstanbul'da muhafazakâr bir partinin yönetiminde olduğu bir belediyedir. Çalışmanın ilk aşaması olarak gerçekleştirilen nicel araştırma kapsamında veri toplama tekniği olarak, basit tesadüfi örnekleme dayalı anket çalışması yapılmıştır. Araştırmaya konu olan belediyenin seçilmesinin nedeni, bu bölgenin sosyo-demografik yapısının özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

Nitel araştırma kapsamına 17 derinlemesine görüşme alınmıştır. Bu görüşmeler yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler şeklinde yapılmıştır. Örneklem olarak da maksimum çeşitlilik örnekleme seçilmiştir. Bu örnekleme uygun kişilerin seçimi içinse, görüşülen kişilerden bir sonraki kişiye ulaşmak için yardım istenmiştir. Yani bu örnekleme öncelikle evrene ait birimlerden birisi ile temas kurulmuştur. Temas kurulan birimin yardımıyla ikinci birime, ikinci birimin yardımıyla üçüncü birime gidilmiştir. Bu durumda araştırmanın asıl örnekleme tipi, maksimum çeşitlilik örneklemeiyken bu örneklemin oluşturulması için kartopu örnekleme kullanılmıştır. Örneklem için 9 erkek 8 kadın çalışan seçilmiştir. Görüşülen kişilerin belediyede bulunan farklı birimlerden olmasına dikkat edilmiştir. Seçilenlerden 4 tanesi parti yoluyla idari birimlere yönetici olarak atanmışlardan oluşmaktadır. Diğerleri ise park bahçeler, güvenlik, temizlik gibi birimlerden seçilmiştir. Bu örnekleme tipinin seçilmesindeki amaç araştırmanın geçerliliğini arttırmanın hedeflenmesidir. Çalışma sonunda kimliklerin açığa çıkmaması için kadın görüşülen kişiler "K1,K2,..." erkek görüşülen kişiler de "E1,E2,..." olarak tanımlanmıştır. Nitel veri elde edilmesi için görüşülen kişilerin seçimi için, nicel araştırmanın verileri elde edildikten sonra analiz yapılmış ve görüşmeye katılacak gruplar önceden belirlenmiştir.

Bu çalışmada uygulanan veri toplama tekniği olan anket çalışması basit tesadüfi örnekleme yoluyla gerçekleştirilmiştir. Anket uygulamaları gerçekleştirilip analizi yapıldıktan sonra derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen 17 görüşmeden bir tanesi tutarsız bulunarak değerlendirmeye alınmamış ve



yorumlanmamıştır. Derinlemesine görüşmelerde bir tane görüşmenin tutarsız olduğunun kabul edilmesinin sebebi, görüşmeye alınan kişinin aşırı çelişkili cevaplar vermesi ve görüşme sonrası bazı şeyleri doğru söylemediğini itiraf etmesinden kaynaklanmaktadır.

Gerçekleştirilen anket çalışmasında 175 anket uygulanmıştır. Uygulanan anket sayısına, pilot çalışmada yapılan anketler ve güvenilir bulunmayan uygulamalar alınmamıştır. Yirmi beş tane anketin güvenilir bulunmaması ve işlem dışı kabul edilmesinin sebebi ise anketi dolduran kişilerin, demografik bilgilerin dışında kalan soruları boş bırakmalarından kaynaklanmaktadır. Uygulanmaya ve değerlendirilmeye alınan anket sayısı 150'dir. Çalışmamıza kaynaklık eden belediyede toplam 1030 taşeron işçi bulunmaktadır. Rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 175 kişilik grup, çalışma evreninin yaklaşık %14,56'sına karşılık gelmektedir. Örneklemin 100'ü erkek, 50'si de kadındır.

Bu çalışmanın nitel araştırma kısmında ise derinlemesine görüşmelerden elde edilen verilerin çözümlenmesi için betimsel analize yer verilmiştir. Derinlemesine görüşmeler için katılımcıların işyerlerine gidilerek randevu alınmıştır. Araştırma için hazırlanan sorular yüz yüze çalışma ortamı dışında katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmenin bölünmemesi için görüşmeler, çalışmayı yürüten kişinin kendi ofisinde yapılmıştır. Araştırma hakkında katılımcıları bilgilendirilirken sesli kayıt cihazı ile soruların ve cevapların kayıt altına alınmak istendiği, bilimsel amaçlı olarak yapılan bu çalışmada sorulara verilen yanıtların araştırmanın verilerini oluşturacağı açıklanmıştır. Araştırmanın bilimsel bir çalışma olduğu ve görüşmelerin yalnızca araştırma sorularıyla sınırlı olduğu ve başka bir amaçla kullanılmayacağı katılımcılara açıklanmıştır. Ayrıca, katılımcılara kişisel bilgilerin ve kurum adının kullanılmayacağı söylenmiştir. Araştırma katılımcılarından görüşmeye dayalı elde edilen sesli veriler, bilgisayar ortamında Microsoft Word programına aktarılmıştır.

Verilerin analizi için SPSS analiz programının 17.0 versiyonu kullanılmıştır. Analiz işlemlerinde öncelikle bağımsız değişkenlere ilişkin istatistiksel veriler yüzde ve frekans olarak gösterilmiştir.

Araştırma konusu olan belediyede farklı birimlerde çalışan taşeron işçiler araştırma konusunu oluşturmuştur. Araştırmaya konu olan belediyenin seçilmesinde en önemli unsur belediyenin ait olduğu bölgenin aşırı göç alması ve yaşam düzeyinin İstanbul'daki ilçeler arasında oldukça gerilerde yer almasıdır. İlçede yaşayanların sosyo-ekonomik koşullarının ağırlığı önemli nedenlerden birisidir. Belediyede çalışan taşeron işçilerin belediyede çalışma isteklerinin altında yatan unsur, kamu kurumlarındaki mesai saatlerinin sabit olmasından, sigortalarının düzenli olarak yatırılmasından kaynaklanmaktadır. Sabit saatlerden dolayı taşeron işçiler, iş çıkışında ikinci işe gitme şansı yakalayabilmektedir. Diğer taraftan bölgede yaşayanların sosyo-ekonomik durumlarının zorlukları onları her işi yapmaya müsait hâle getirmiştir. Dolayısıyla iş ve ekonomik zorluklar bir araya gelince kişiler elde ettikleri işi kaybetmemek için çoğu zaman haksızlıklara suskun kalmaktadırlar. Bir diğer neden ise İstanbul'da ulaşım ücretlerinin pahalı olmasının kişileri buldukları bölgede iş aramaya teşvik etmesidir.

## **2. SAHA ÇALIŞMASI ÜZERİNDEN KAYIRMACIĞININ ANALİZİ**

Bu bölümde saha çalışmasına konu olan belediyedeki kayırmacılık uygulamalarının analizi yapılmış ve yorumlanmıştır. Taşeron olarak çalışanların hangi yollarla işe girdikleri sorgulanmış ve kayırmacılık hakkındaki görüşleri öğrenilerek yorumlanmıştır. 150 tane katılımcıya işe nasıl yerleştiniz sorusu yöneltilmiş bunlardan 130 tanesi soruyu yanıtlamış diğerleri yanıt vermemiştir. Yanıt verenlerin tablosu aşağıdaki gibidir.

**Tablo I: İşe Yerleşme Şekli Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.**

| İşe yerleşme şekli | F   | %     |
|--------------------|-----|-------|
| Referans           | 71  | 47,7  |
| Akraba             | 35  | 23,2  |
| Siyasi             | 24  | 15,9  |
| Kendim             | 20  | 13,2  |
| Toplam             | 150 | 100,0 |

Araştırmaya katılan kişilerin işe yerleşme değişkeni incelendiğinde en yüksek frekansa sahip olan grubun %47,7 ile referans aracılığı ile işe giren kişilerden oluştuğu görülmektedir. 35 kişinin (%23,2) akraba aracılığıyla, 24 kişinin (%15,9) siyasi kanallarla işe girdiği görülmüştür. 20 kişi ise (13,2) kendilerinin bulunduğunu söylemiştir. Araştırmada yapılan gözlemler sonucu kendilerinin bulunduğunu söyleyen kişilerden çoğunun yine aracı kullandığı görülmüştür. Bir kısmı ise düşük nitelikli ve düşük ücretli, ağır koşullar barındıran işlere (park-bahçeler, temizlik, mutfak, vb.) fazla talep olmadığından kendileri başvurarak işe alınmışlardır. Referans burada etkili bir kişinin başka bir kişiye kefil olma durumudur. Ama aslında patronaj (kayırmacılık) olarak adlandırılır. İş bulma süreçlerinde hemşehrilik/ klientelizm ve siyasi kayırmacılığa dayalı ilişki ağlarının oldukça etkili olduğu görülmektedir. Yapılan derinlemesine görüşmelerde de bu desteklenmektedir. K6 (36) işe alımlarda kesinlikle bir referans gerektiğinden, herhangi bir referans olmadan işe girmenin imkânsızlığından bahsetmiştir:

*“yani niteliğine göre de alınan var adamcılığına göre de alınan var ama burada hakiki iş yapanlar göz önünde bulunmuyor adam bir şekilde girmiş referans olmadan da her parti döneminde olduğu gibi bu dönemde de referans olmadan girilmiyor bugün bir temizlik işi de olsa belediyesine de girmiş olsa bir referans olmadan özel bir şirkette olsa bir referans istiyor veya en kötü ihtimal çalıştığı bir yeri istiyor ama işe girdikten sonra gerçek işi yapanlarla işi yapmayanlar*

*ayırt edemiyorlar çünkü atıyorum benim arkadaki dayım sağlamsa ben işi yapsam da yapmasam da ona bakmıyor...”*

Görüşülen kişilerden E9 (46)’a “torpil” hakkındaki görüşlerini sorduğumda bunun çok doğal olduğunu işlerin böyle gittiğini son derece rahat bir şekilde ifade etmiştir:

*“Bak kardeşim torpil bana göre iş demektir. Türkiye’de bu olmadan iş olmuyor. İlla bi tanıdık olacak. Torpilin ne kadar iyiyse o kadar iyisin sen de... Evet, ee yanlış ama işler böle gidiyo. Bizde mesela torpil yoksa temizliğe bile giremesin. Herkes birisinin aracılığıyla iş alıyor işte sonrada işveren bunu bildiğinden dolayı eğer iyi çalışmasak bizim işe girmemiz olan kişilere mırın kırın yapıyor anlıyor musun kardeşim... Biz de bize torpil yapan kişi zor duruma düşmesin diye daha temiz iş yapıyoruz. Allah bereket versin, çok şükür işimiz var az çok kazanıyoruz. Bir sürü arkadaşım var işsiz,buna da şükür...”*

E1’ye işe girişlerde kayırmacılık hakkında soru sorulduğunda herkesin işe “torpil”le girdiğini “torpil” olmadan işe girmenin mümkün olmadığını söylemiştir. Fakat E1 işe girişlerde siyasetin rolünün önemli olduğunu vurgulamıştır:

*“...torpilsiz giren diye bir şey yok ki ilçeden referans olmayan kişilere kazma kürek bile yapmıyorlar.”*

Ona göre “torpil”le işe girenlerin çoğunluğunu siyasi parti aracılığıyla girenler oluşturmaktadır.

*“...referans ilçeden meclis üyesinden önemli olan siyasi partiden onay almak.”*

E7 ise işe girişinin arkadaşı sayesinde olduğunu söylemiştir:

*“Valla uzun süre görüşmüyorduk aradım kendisi belediyede yönetici olarak çalışıyordu bana da iş ayarlayabilir misin dedim sağ olsun yardımcı oldu.”*

Görüşülen kişilerden E3 “torpil” kavramının içeriğini anlatırken iş arayanın yönetim mekanizmalarına yakınlık derecesinin işi bulmada etkin rol oynadığını öne sürmüştür.

*“siyasi kurumlarda torpil böyle belediye gibi falan yerlerde genelde yakından uzağa doğru gider. Siyasi görüşün, hemşericilik hukukun, kime yakınsın, kimin tarafından gönderildin referansın konumu ne ona göre.”*

Diğer taraftan araştırmaya konu olan belediyede işe alımlarda ne tür referanslar ağırlıklı oluyor diye sorulduğunda:

*“Ya şimdi tabi arkadaşım siyasi parti olarak bulunuyordu kurumda ben de siyasi parti. Yani bence belediyede 3 türlü yapı var birincisi particiler ikincisi tanidik ve hemşerilik üçüncüsü de normal şekilde olanlar.”*

Kendisine işe girişlerde “torpil” neden yapılır diye soru yöneltildiğinde cevabı aslında günümüz Türkiye’sinin bir aynası olmuştur.

*“işte referans olan şahsın milletvekili mi bakan mı belediye başkanı mı ondan sonra hemşericilik hukuku geliyor din genelde bir kılıf olarak kullanılıyor mesela bakıyorsun bugün sol çizgide olan bir vatandaş ya da aşırı sol çizgide olan bir vatandaş senden benden daha fazla muhafazakâr görünebiliyor. Şimdi eeu bunu böyle söyleyebiliriz her dönemde güçlü insanlar kendine ihtiyaç sahibi insanlar yaratırlar mağdurlar yaratırlar bunun için eğer yerini korumak istiyorsa sürekli etrafında ona biat eden ona tapan insanlar olmasını ister...”*

Bir başka görüşülen kişi K1 ise “torpil”i rahat iş olarak tanımlamıştır. Ona göre “torpil” masa başı, rahat iş demek:

*“...Bence torpilli olan kişiler daha rahat daha masa başı işlerde çalışıyor ama genelde torpil olduğuna tanık oluyorum... Particilik var. Tanidik var benim akrabam... Herkes kendi bildiğini bir yerlere bi kuruma koyuyor...”*

Görüşülen kişilerin tespitleri bizim tüm çalışmalarımızda karşılaştığımız tespitlerle birebir örtüşmüştür. Yapılan anket çalışması ve derinlemesine görüşmelerinde katılımcıların işe girişle ilgili tespitlerini topladığımızda kayırmacılık iki alanda oluşmaktadır:

**Siyasi kanalların devreye sokulması:** Bu tür kanalların kullanımı hem işe girmek hem de ayrıcalıklı işlere girmek için kullanılmaktadır. En çok kullanılan referans aracıdır.

**Hemşehrilik/tanıdık/akraba:** Siyasi referans kadar olmasa da güçlü bir referans biçimidir. Belediye başkanının hemşehrisi olmak ayrıcalıktır. Bunun dışında kurumda önceden işe girmiş akraba/tanıdıkların baskısı sonuç vermekte ve iş arayan kişi işe girmektedir. K5'e işe giriş hikâyesini sorduğumuzda biraz bocalamış ve konuştuğça birden fazla referansın kullanıldığı daha net hale gelmiştir. İlk önce işe kaynanası aracılığıyla girdiğini söyleyen katılımcı aynı zamanda hemşehrilik bağlarını da kullandığını ifade etmiştir. İşe alımlarda hemşehrilik ve siyasi referansların ikisinin de önemli olduğunu ifade eden katılımcı;

*“ kaynanam vasıtasıyla işe girdim ”* derken diğer taraftan belediye de üst düzey bir yöneticinin hemşehrisi olduğunu ve AK partili olduğunu da eklemiştir. İşe alımlar onun deyimiyile:

*“yani bir yere başlarken illa birisinin vasıtasıyla oluyor yani arkan olacak biraz...”*

Nitelik gerektirmeyen ve vücudu kullanmaya dayalı işler ya da nitelik gerektiren ağır işler ( park bahçe birimi, temizlik işleri gibi) gerek çalışma gerekse maaş ve sosyal haklarının ağır olduğu işler olarak tanımlanabilir. Bu tür işlerde çalışanlar için en önemli kıstas sigortanın düzenli olarak yatırılmasıdır. Bu tür işlerde de referans gerekmektedir fakat iş ağır olduğundan dolayı referansı güçlü olanlar bu işleri tercih etmemektedir. Bu işlerde genellikle referans olarak hemşehrilik/akrabalık/tanıdıklık gibi ağlar kullanılır.

Yaptığı iş ağır olan ve meslek lisesi mezunu olan E5 röportajda önce yaptığı işleri sıraladıktan sonra konuşmaya şu şekilde devam etti;

*“Dışarıda çalışıyordum bir arkadaşın vasıtasıyla da eleman eksikliği varmış daha doğrusu izine gitmiş öyle... Ben orya öyle 1 hafta 10 günlüğüne gitmiştim ondan sonra oradaki müdürler falan memurlar falan beğendiler çalışmamı ben de kaldım...”*

Yapılan nitel ve nicel çalışma sonucunda günümüz Türkiye'sinde herhangi bir yerel yönetim kurumunda işe girişlerde tek koşulun referans olduğu görülmüştür. Referanssız işe girmenin neredeyse imkânsız olduğu görülmektedir. Referansın,

çeşitlilik gösterse de, önemli tek kıstas olduğu görülmüştür. Siyasi, hemşehrilik, akrabalık, güçlü birinin yardımı gibi farklı türleri vardır. Gerek nitelik isteyen işlerde gerekse nitelik gerektirmeyen işlerde her zaman kullanılan tek araç olmuştur. Ne olursa olsun bütün araçları kullanarak işe girme ya da yaşamını idame etme aslında bir “çıkar” olayıdır.

Burada Pierre Bourdieu'nun “habitus” kavramına değinmemiz gerekir. Bourdieu'ya göre davranışın kuralı yoktur ve daha çok davranış, biçimleri çıkarı dayalı stratejiler içerir. Bu durum bizi gündelik hayatımızdaki yaşamış olduğumuz pratik deneyimlerimize götürür. Habitus “*belli bir durumda yapılması gerekli olan şeye ilişkin bir tür pratik kavrayıştır... Buna oyunu okumak da denir... Yani o anda içerilen geleceği görebilme yeteneğidir*” (Bourdieu, 2006:41- 42). Yani günlük deneyimlerimiz sonucu elde ettiğimiz bilgiler karşılaştığımız sorunları çözmede anahtardır. Bourdieu'ya göre günlük deneyimlerimiz kendi çıkarlarımız için karşılaşılan sorunlara çözüm üretmede kullanılır. Alan yani yaşadığımız, pratik yaptığımız çevre habitusu şekillendirir (Bourdieu& Wacquant: 2011: 118).

David Swartz, habitusu bireylerin düzene kayıtsız şartsız itaatini sağlamak olarak yorumlar (akt: Coşkun, 2013: 39). Bourdieu'ya göre bireylerin eylemlerinin özünü “çıkar” oluşturur. İnsanlar toplumsal pratiklerinde her ne kadar çıkar için koşsa da tüm bunlar bilinçsizce yapılan eylemlerdir. Fakat tüm bu pratikler yapıyı bir şekilde oluşturur ve bireyleri etkiler (Coşkun, 2013: 40).

Belli bir dönemde işleri kolaylaştırmak ya da siyasi anlamda çıkar elde etmek amacıyla kayırma ile ilgili yaşanan pratikler belli bir süre sonra yapıyı oluşturmuştur. Oluşan yapı da bireyleri etkilemeye başlamıştır. Ülkemizde yaşanan kayırma tutumları bireylerin habitusunu, çıkarı ön plana getirecek şekilde oluşturmuştur. Swartz'ın da dediği gibi yapı artık bireyi teslim alır ve itaat etmesini ister. Kayırmacılığın burada içselleştirilmesi söz konusudur. Ve artık sorgulanmaz olur, normal karşılanır. Hatta olmaması tuhaf hale gelir. Kayırmacılık sadece işe girmede etkili bir yol değildir bunun yanı sıra işteki

pozisyon da bununla doğru orantıda gider. Yapılan saha çalışmasında katılımcılara bu konu hakkında da sorular sorulmuştur.

**Tablo 2: İşyerinde Adam Kayırma Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.**

| Kayırma        | <i>F</i> | %     |
|----------------|----------|-------|
| Kesinlikle yok | 13       | 8,6   |
| Zaman zaman    | 55       | 37,1  |
| Fikrim yok     | 27       | 17,9  |
| Sık sık        | 22       | 14,6  |
| Her zaman      | 33       | 21,9  |
| Toplam         | 150      | 100,0 |

Araştırmaya katılan kişilerin işyerinde kayırmacılık değişkenine ilişkin görüşleri incelendiğinde kesinlikle olmadığını söyleyen kişilerin oranının %8,6 olduğu görülmektedir. Zaman zaman var diyenlerin oranı %37,1 ile en büyük kategoriye oluşturmaktadır. Her zaman var diyenler %21,9 ve sık sık var diyenlerin oranı ise 14,6'dır. Netice itibarıyla iş yerinde adam kayırma olgusu yapılan araştırmada toplamda %91,5 ile en yüksek toplama ulaşmaktadır. Fakat diğer taraftan araştırmamanın iş yerinde yapılmış olmasından dolayı (her ne kadar araştırmaya katılanlar yalnız bırakılmış olsa da) katılımcıların korktukları gözlenmiştir, dolayısıyla rakamların daha yukarılarda olma olasılığı yüksektir.

Yapılan derinlemesine görüşmelerde elde edilen en önemli bulgu, referansla işe girenler arasında siyaset/ hemşehrilik çatışması bulunduğuudur. Her iki taraf da diğer tarafın daha rahat koşullarda çalıştığını ve onlara daha iyi ödemeler yapıldığını öne sürmektedir. Oysa yapılan gözlemlerde aslında iki tarafında aynı durumda olduğu tespit edilmiştir. Yapılan derinlemesine görüşmelerde her iki tarafta da masa başı iş yapıp rahat koşullarda çalışanlar, diğer tarafın daha iyi olduğu görüşünü öne sürmüşlerdir. Burada çarpıcı olan ise alt kademe işler yapanların referans sistemini sadece işe girmede kullanmış olup bu tür çatışmalara çok prim vermemeleridir. Buradan çıkan sonuç doğru analiz edilirse



araştırma yapılan bölge belediyesinde rahat iş ve iyi ücret almak için iki grup arasında bir gerilim olduğu öne sürülebilir.

Yapılan derinlemesine görüşmede siyasi parti üyesi K4 kayırmacılığın çoğunlukla hemşehrilik ağları yoluyla yapıldığını ve niteliğin önemli olmadığını vurgulamıştır:

*“Yani niteliğe göre yapıldığını düşünmüyorum çünkü ee yani ee o alan mezunlarını o alanlara yerleştirmek gerekiyor niteliğe göre yapılırsa burada o şekilde ee devam etmiyor birazcık torpil olabilir biraz tanıdığa göre olabilir o şekilde yerleşim yapıldığını düşünüyorum. Torpil ağırlıkla hemşericiliğe göre yapılıyor.”*

İşe hemşehrilik yoluyla giren ve işteki pozisyonu güçlü olan E3 kayırmacılığın siyasi yolla olduğunu öne sürmüştür. Ona göre siyasi iradeye yakınlık kişinin iş yerindeki durumunu belirlemektedir. Referansın güçlü olması siyasi irade anlamına gelmekte ve kişilere koruyucu bir kalkan görevi yapmaktadır:

*“...ya şimdi ben karşı karşıya geldiğim zaman ne oluyor ben burada aynı siyasi çizgide olup bir şekilde iş akti fesh edilip tekrar referansının dayatmasıyla işe başlatılan insanlar gördüm onun için ee burada tabi asıl söylemekte zorlandığımız şey her dönem yaşadığımız kronik vakalar altta kalanın canı çıksın yani burada kim siyasi iradeye tepeye daha yakınsa o nimetlerden daha fazla nasiplenir e uzak olan yani değişik şekilde olan kardeşlerimiz arkadaşlarımız ne oluyorlar ister istemez bir şekilde daha ne oluyorlar daha öteleniyorlar. Tabi onların arasında belki de şöyle bir durum var aynı suçu işlemişizdir iş noktasında ya da aynı hatayı yapmışımızdır ne olur sizinki bir şekilde tolere edilir ama onunki anında devreye sokulup farklı bir uygulama içine girilebiliyor.”*

E1'in kurumdaki kayırmaları anlatırken söylemiş olduğu şeyler kurumlardaki kayırmaların ne kadar korkutucu bir düzeye ulaştığını gözler önüne sermiştir. E1 adam için iş üretildiğini, bazı çalışanların hiç işe gelemeden para aldığını, bazı kişilerin eğitim koşullarının yeterli olmasa bile bazı işlere verildiğini tüm ayrıntılarıyla anlattı:

“Şöyle deyim, üye olmayanları genelde ağır iş yapan... ekibi grubu var. ... ekibi grubu aynı firmadan maaş alıyoruz. Birim kendi bünyesine aldı. Bünyesine aldı deyince kadrolu değil. Kendi direktifleri doğrultusunda hareket ettiriyor. Firmaya diyor ki sen bunlara karışmıyorsun, bunlar benim talimatlarım doğrultusunda iş yapacak. Ama onlar da bizden maaş alıyor. Aynı firmada maaş alıyor. Ama onlarınki park bahçelerinkine göre daha farklı. Yani içimizde okuma yazması olmayan, diploması olmayan. Diploması bırak, Yanlış anlamayın, okuma yazması yok, sürveyanlık yapıyor. Yani fen adamların mühendislerin altında mühendislerin verdiği talimatlara göre hareket eden kişiler. Bu adamlar torpilli adamlar... Diploması yok. Okuryazarlığı yok bu adamın. Okuryazarlığı yok ama bunlar size hükmediyor. Nasıl desem gözetmen gibi... Valla ben size şöyle deyim askerdeki teğmenin emir eri gibi... Googleden da baktım sürveyanlık nedir diye. T.C yasalarına göre bunu yapabilmesi için en az teknik liseden mezun olması gerekiyor ama bunlar ilkokul bitirmemiş. Diploması yok..Üye kaydı yaparken 25 kişiye yakın insanın ismi var, kendileri yok. Diğer arkadaşlara da sordum soruşturdum hiç kimse tanımıyor... Bankamatik bankamatik... Bankada hesap numarası var. Ama hiç kimse tanımıyor.”

E4'e sorular yöneltildiğinde aynı şekilde oda siyasi referansın daha önemli olduğuna vurgu yaptı. Kendilerinin referansı zayıf olduğundan sıkıntı yaşadıklarını, kendilerinin ezildiklerini dile getirdi. Yüksek referansla işe girenlerle kendileri arasındaki farkları şu şekilde anlattı:

“partiyle ilgili olanlar zaten avantajı var yani %100 var. Günde normalde 8 saattir ama günde 4-5 tane park verdiği zaman 6 da kalkıyoruz 10 saatte yapıyoruz. Mesai yok.”

“Yüksek referans” ile işe girenlerinde durumu aynı mı?” Diye sorulduğunda bütün yükü “düşük referanslı” olanların çektiğini ve ezildiğini dile getirmiştir:

“ onlar zaten evinde oturuyor maaşını alıyorlar... Biz ödüyüyoruz biz açığı kapatıyoruz zaten onlar bellidir her kurumda var hangi alt yapı varsa hepsinden 5 tane 6 tane 10 tane var... Partisi olanlar birde aileye yakın olanlar aileye yakın olmayan zaten o duruma gelmez”.

E1'e belediyede kayırmacılığa dair soru yöneltildiğinde hemşehrilik yoluyla girenlerin çok olduğundan, bu insanların ortalarda dolaştıklarından ve iş yapmadıklarından dem vurmuş ve bu işlerde çalışanların yüksek yerlerden torpili olduğunu belirtmiştir:

*"... kendi hemşerisi bir sürü insan var eline bez alıp maaş alan insanlar var... Yani personel fazlası var eline bez alıyor temizlik görevlisi olarak gösteriyor kendini ama yeterince zaten var ama kendi hemşerisi olduğu için en az 10-15 tane böyle olan insan var... Onların evi gibi ikinci bir evi gibi çoluğuyla çocuğuyla geliyor... Okul tatil şu anda mesela alıyor çocuğunu 8-10 yaşında kız çocuğu yanında kendisi temizlik görevlisi çalışıyor ama başka bir birimde gözüküyor."*

K3 ise referans yoluyla işe girenlerin rahat işlere verildiklerini bunun sonucunda diğerlerinin iş yükünün arttığını söylemiştir:

*"Ya tabi ki torpilli olanlar çokta fazla iş verilmemesi ama diğer taraftan başka kişilere yüklenilmesi var tabi ki..."*

İş yerinde adam kayırmacılığın boyutlarını öğrenmek amacıyla torpilli olan kişilerde maaş farkı var mı diğerlerine göre, diye sorulduğunda:

*"maaş farklılıkları da oluyor ekstra da izinlerde falan da... Torpil ilk olarak bana göre hemşericilik ikinci sırada siyasi görüş"*

İşin düzenlenmesi yapılan görüşmelerde işin durumuna göre değişiklik gösterirken referans siteminin önemi ortaya çıkmaktadır. Referansın gücü yapılacak işi, alınacak parayı ve diğer koşulları belirlemektedir. Bu yapılan görüşmelerde karşımıza çalışanlar arasında sıklıkla kullanılan ama literatürde çok yer bulmayan yeni kavramlar çıkmaktadır: **yüksek referans, zayıf ya da düşük referans kavramları**.

**Yüksek referans kavramı:** Bu kavram sıklıkla işe alımlarda "torpil"i güçlü olup rahat işleri alanlar için kullanılan bir kavramdır. "Yüksek referans" sadece işe alım için değil işe girilmesinden sonraki süreçte de kendisini göstermektedir. Bu referans türünü kullananlar ileriki süreçte işle ilgili karşılaşılan problemlerde de baskı unsuru olarak kullanılmaktadır. Bu referansı kullananlar genellikle yüksek ücretli ya da rahat işlerde çalışmaktadırlar. Amirlerle sık sık karşı karşıya gelseler

de referanslarına güvenmektedirler. Yapılan röportajlarda işlerini ciddiye almadıkları ve rahat davrandıkları söylenmiştir.

E3'ün yüksek referans tanımı bize kurumlarda işe alımlarda siyasetin belirleyici gücünü göstermektedir:

*“ya siyasette yüksek mertebede olması önemli olan”*

**Düşük/zayıf referans:** İşe girişe yardımcı olmuş ama işin rahatlığı, ücreti, hakları anlamında yeterli olmayan referans çeşididir. Bu tür referans genellikle alt kademe işlerde çalışanların kullandığı bir kavramdır. Sadece işe girmede yardımcı olur.

E3, referansı güçlü olanların işlerinin rahat olduğunu söyledikten sonra zayıf referansla işe girenlerin de onun deyimiyle “ayak işleri” yani hem maaş hem de haklar açısından zayıf olan getir-götür işlerini yaptıklarını söylemiştir:

*“şimdi tabi referansı kuvvetli olan adam az çalışır, bir yerde olur referansı zayıf olan da işte pek tanıdığı çapı çevresi olmayan işte siyasi eeu arkası olmayan da ne yapıyor tabi ister istemez daha geri saflarda kalıyor tabiri caizse ayak işlerini yapıyor...”*

“Çalışmış olduğunuz kurumda adamcılık var mı”, diye sorulduğunda farklı farklı yanıtlar olsa da ana eksen siyaset ve hemşehricilik üzerinde dönmektedir. E2 yöneticinin hemşerilerinin özellikle çok rahat olduklarını ve bunların düzenli işe gelmediklerini ama buna rağmen normal çalışanlardan daha fazla maaş aldıklarını söylemiştir:

*“Olmaz olur mu? Hem de nasıl... Mesela, yöneticinin adamları yani hemşerileri kral kurumda. En iyi işleri onlara veriyorlar. Bizde nerde zor ya da sıkıntılı işler var oraya. Hatta ben kendim biliyorum arada bi gelip bizden daha fazla maaş alanlar var...Daha bunun gibi bi sürü insan var kurumda...”*

Peki, “herkes kendi işini mi yapıyor mu”, diye sorulduğunda

*“Çoğunlukla. Ama istisnalar da var. Mesela lise mezunu ama bi yeteneği yok eğer adamı da varsa onlara masa işi veriyolar... Dediğim gibi duruma göre değişiyor bu işler..”*

“Torpil sana göre nasıl oluyor”, diye sorulduğunda:

*“Ya aslında bunu net şöyledir yâda böyledir demek istemiyorum ama benim bildiklerim daha çok hemşerilik falan...ama siyasi olup çalışanlar da var tabi, ama ağırlık tanıdık...”*

“İş bölümü çalışmış olduğunuz kurumda nasıl yapılıyor, neye göre yapılıyor; yani adamına göre mi yapılıyor, herkese eşit mi davranılıyor?” diye sorulduğunda görüşülen kişi olan K2 (28) iş bölümünün partili olanlardan yana şekillendiğinden söz etmiştir:

*“ Bende olmadı ama olan arkadaşlar da vardır duyuyoruz. Mesela ak partiden olan arkadaşlara bir yakınlık oluyor. ”*

Fakat görüşülen kişi her ne kadar iş bölümü oluşturulmasında partili olanların daha avantajlı durumunda olduğuna inandığını söylese de, başka partilere karşı bir ön yargı olmadığını ve ayırım yapılmadığının altını çizmektedir (bunu söylerken çok tedirgindi. Sanki bunları söylemek zorundaymış hissi yarattı.):

*“ Yönetimde öyle bir şey duymadım hiç rastlamadım yani zannetmiyorum bir yönetici zaten o şekilde öyle bir ayırım yapmaz diye düşünüyorum ben. ”*

K3 ise işe alımların ağırlıklı olarak siyaset yoluyla olduğunu söylemiştir:

*“... Bence torpilli olan kişiler daha rahat daha masa başı işlerde çalışıyor ama genelde torpil olduğuna tanık oluyorum. Particilik var. Tanıdık var benim akrabam.. Herkes kendi bildiğini bir yerlere bi kuruma koyuyor.”*

Kayırmacılığın diğer boyutlarını yakalamak amacıyla, çalışmış olduğun birimde iş bölümü nasıl yapılıyor, neye göre yapılıyor, diye parti üyesi ve ilçe meclisi üyesi K7'ye sorulduğunda yüksek referans/zayıf referans kavramına gönderme yapmıştır. Zayıf referans/yüksek referansın değişkenlik gösterdiğini söylemiş ve yüksek referanslıların avantajlarından söz etmiştir:

*“Şimdi zayıf referans olarak duruma göre değişiyor bazen belki ben zayıf referansımdır. Benden daha farklı referanslarla gelen daha kuvvetli referanslarla gelen onlar daha kuvvetli olabiliyor. Imm... Mesela nasıl avantajlar sağlanıyor. Şöyle söyleyebilirim işe gelmeleri ya da gelmemeleri çok önemli olmayabiliyor, göz ardı edilebiliyor. İzin, ücret farklılığı olabilir, ücret konusunda çok fazla bir şey bilmiyorum fakat işe gelip gelmeme konusunda birçok...”*

Konuşmasında bu tür avantajlı grupların çoğunlukla hemşehrilik üzerine kurulduğunu söylemiştir:

*“ Hemşerilik olabilir benim bildiklerim hemşerilik siyasi değiller kesinlikle hı hı ”*

Bir başka görüşülen kişi olan E2'ye torpil sana göre nasıl oluyor, diye sorulduğunda:

*“Ya aslında bunu net şöyledir yada böyledir demek istemiyorum ama benim bildiklerim daha çok hemşerilik falan, ama siyasi olup çalışanlar da var tabi, ama ağırlık tanıdık...”*

diye yanıtladı. İşe girişlerde referans kavramı önemli yer tuttuğu için işe alımdan sonraki süreçte de doğal olarak referansın durumuna göre işin düzenlenmesi de değişmektedir. E2'ye işte kayırmacılık yapıp yapılmadığı ve neye göre yapıldığı sorusunu yönelttiğimizde hemşehrilikğin önemli bir referans kıstası olduğunu ve bu yolla işe girenlerin daha iyi koşullara sahip olduğunu söylemiştir:

*“Olmaz olur mu? Hem de nasıl... Mesela yöneticinin adamları yani hemşerileri kral kurumda. En iyi işleri onlara veriyorlar. Bizde nerde zor ya da sıkıntılı işler var oraya. Hatta ben kendim biliyorum arada bi gelip bizden daha fazla maaş alanlar var...Daha bunun gibi bi sürü insan var kurumda...”*

**Tablo 3: Siyasi Partiye Üyelik Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.**

| Siyasi partiye üyelik | F   | %     |
|-----------------------|-----|-------|
| Evet                  | 37  | 24,5  |
| Hayır                 | 113 | 75,5  |
| Toplam                | 150 | 100,0 |

Araştırmaya katılan kişilerin siyasi partiye üyelik değişkeni incelendiğinde yaklaşık %25'inin bir siyasi partiye üye olduğunu ifade ettikleri görülmektedir. Yapılan nitel çalışmada siyasi parti üyeliğiyle ilgili sorularda katılımcıların cevapları Türkiye gerçeğini ve onunla ilintili siyasi parti kayırmacılığını gözler önüne sermiştir. Türkiye'de siyasi parti kayırmacılığı bilinen bir gerçektir. İş

arayan ya da herhangi bir işinin görülmesini isteyen kişiler iktidardaki partiye çoğunlukla yakın durmaya çalışırlar. Bu yakınlık durumu bazen partiye üye olmak bazen de partide söz sahibi olanlara yakın olmak olarak anlaşılabilir. Nitekim yapılan derinlemesine görüşmelerde de bu durumu ispatlayacak veriler elde edilmiştir. Katılımcıların bir kısmı işe girebilmek için partiye üye olduğunu ve işe girdikten sonra partiye mesafe koyduğunu söylerken bir kısmı da hâlâ partide bazı etkinliklerde yer aldığını bunun sebebinin de işiyle ilgili bir problem yaşamak istememesi ya da işinde rahat etmek istemesi olduğunu söylemişlerdir. Parti üyesi olan E6 işe alımlarda partili olanların alınmasını yadırgamasına rağmen partinin yanlış olarak kullanılmasına karşı olduğunu söylemiştir. İşe giren bazı partililerin referanslarına güvenerek nitelikleri olmamasına rağmen iş seçtiklerini, iş beğenmediklerini ve amirleriyle tartıştıklarını söyleyen E6 parti yoluyla işe girip daha sonra partiyle bağlarını koparanların da olduğunu sitemkâr olarak dile getirmiştir:

*“Ya bak şimdi torpil sen teşkilattasın yıllarını vermişsin iş istiyorsun ha bu adama iş verilmesini isterim ama sen iş verilip de işe girdiğin zaman bir partiyi kullanırsan tabi ona karşıyım... Öyle yapan var mı var tabi. İşe girene kadar her şeye tamam işe girdimi ben bunu yapmam bunu etmem öyle misal çıkarılan arkadaşlar da var evet... Çünkü bu kul hakkı bana göre ben buraya gelip sabahın altısında çalışıyorsam sen de çalışacaksın... İşte masa başı şu bu e ilkokul mezunusun masa başı iş istiyor ben ilkokul mezunuyum geleceğim burada masa başı iş isteyeceğim... İdari amirle değil yani işe girdikten sonra geldiği zaman işte ben bunu yapmam şunu yapmam tuvaleti yıkamam e yapmazsan diyor işte git belediyeye belediye ye anlat diyor... Bence buranın çıkarttığı insan değil yani buranın nereye gönderdiyse kim gönderdiyse öyle... yani herkes şeyini yapıyor ha ama adam lise mezunudur üniversite mezunudur tabi ki ona öncelik olur yani ilkokul mezununu alacak değil bir açık olduğu zaman o açığı kapatmak için tabi.”*

E4 referansların ağırlıklı olarak siyasi olduğunu, siyasi olarak gelenlerin kendileri kadar sıkıntı yaşamadıklarını söylemiştir. Siyasi referans dışı gelenlerin ağır ve

sağlıksız koşullarda çalıştıklarını, haklarını alamadıklarını, mesai yapmalarına rağmen tam karşılığını alamadıklarını söylemiştir:

*“Torpil siyasi tabii özellikle siyasi. İktidar partili çalışan kesim zaten en güzel yerde yerini görüyorlar ama geri kalanlar alt yapıyla çalışıyorlar nerede pis bir iş varsa orada çalışıyorlar ezilenler biz ona da karşı değil ama eşit bir şekilde.. Cumartesi köle gibi çalışıyoruz. Bayramımız yok şeyimiz yok... Para vermiyorlar hayır. Bizim birimde şu anda bu sene hariç o da resmi olarak geçmiyor. Elden veriyorlar. Mesela bir gün 100 milyon geliyor örnek mesai yaptığın zaman bayramda 100 milyonsa günlük 50 milyon veriyor. O da resmi olarak geçmiyor... Sigortaya yansımıyor vergiden kaçırıyor ...”*

Görüşülen kişilerden K6 ise partili olduğunu, zamanında çok çalıştığını ama bazı şeyleri onaylamadığından dolayı artık aktif olarak parti çalışmalarına katılmadığını dile getirmiştir:

*“Partiyle ilgili çalışmışlığım var partilerde yoğun görev aldım teşkilatta görev aldım var ama bazı şeylerden böyle artık taşeronda çalıştığım için bu tip şeyler gördüğüm için bazı şeylerden soğudum soğuduğum için artık o yuzdende fazla ilgilenmiyorum uzak duruyorum yani.”*

### 3. Sonuç

Ülkemizde yukarıda adı geçen ülkelerdeki gerek iş bulma gerekse atama ya da pozisyon yükseltme gibi doğrudan sorumlu birimler devre dışı bırakılarak siyasetin alanına dâhil edilmiştir. Türkiye’de 1960’lı yıllardan itibaren kırdan kente hızlı göç, kentleri hazırlıksız yakalamıştır. Hızlı yaşanan göç doğal olarak istihdam sorununu ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan ise kent nüfusuna sonradan dâhil olan kır kökenlilerin yeni ortama uyum sağlama süreçleri üzerine yeterli çalışma yapılmaması gecekondulaşma ve hemşehrilik üzerine kurulu çıkar ağlarının kurulmasına neden olmuştur. Hemşehrilğe dayalı bu toplumsal iletişim ağları bu dönemde siyasetin merceğine girmiştir. Siyaseti ilgilendiren oy almak iken gecekondu sahiplerini ilgilendiren tapu, su, elektrik ve ulaşım imkânlarının sağlanmasıdır. Türkiye’de gecekondulaşma, göç ve siyaset ilişkisi ile ilgili



konularda Schuler önemli isimlerden birisidir. Harald Schuler, kırdan kente göç olgusunu siyasi çerçevede yorumlarken bu konunun siyasi partiler için önemli olduğu vurgusunu yapar. İstanbul'a göç edenler, partilerin özel beklentileri olan çıkar grupları haline gelmektedir. Siyasi partilerin bu konuya özel ilgi göstermelerinin sebepleri:

- Göçmenlerin özellikle konut ve iş imkânı gibi talepleri, bu temel ihtiyaçlarını çoğunlukla karşılamış olan yerleşik nüfusa göre daha fazladır,
- Göçmenlerin, hem özel durumları hem ortak hareket etmelerinden dolayı, siyasi partiler açısından kitlesel bir oy potansiyeline sahip olduklarını düşünmektedir (akt: Gönüllü, 2015: 123).

Geert Hofstede'nin kültürel farklılıklar üzerine yapmış olduğu ampirik bir çalışmada önemli tespitler elde edilmiştir. Hofstede'nin yapmış olduğu çalışmada, Türk toplumuyla ilgili olan kısımda, Türk toplumunu toplumcu davranmayı önde tutan bir kültür ürünü olarak nitelendirir. Ona göre toplumcu davranış, hemşehrilik ve adam kayırmanın temelini oluşturur. Türkiye gibi kolektif olarak nitelendirilen toplumlarda terfi süreci daima grup içerisinde olur (akt: Doğan, 2015: 49- 50).

Sema Erder'e göre, göç yoluyla kırdan kente gelenlerin en önemli sorunlarının başında yerleşme, iş bulma gelmektedir. Bu tür hayati ihtiyaçlar ise akrabalık ve hemşehrilik gibi ağlarla çözüme kavuşturulan, bu kitle tarafından yaşanan ve uygulanan deneyimlerdir. Bu pratikler çerçevesinde göç ile gelen kişiler zamanla kentsel yaşamda tutunabilmenin yolunun "adam" bulmaktan geçtiğini öğrenmişlerdir. Modern toplumların doğasına ters olan "adam" bulma pratiği toplumsal değerlerin oluşmasında ve yerleşmesinde önemli bir engel oluşturmuştur. Bireyin oluşma süreci sekteye uğramaktadır. Modern toplumları oluşturan kent kimliğinin yerini aile, akrabalık ve hemşehrilik gibi bireyin oluşmasına engel olan kolektif kimlik alır. Kişi, yeni kimlik arayışında aile ve din kurumlarının ileri sürdüğü değerlere, referans kişilere ve söyleme güven

duymaktadır. Bu durumda kolektif kimliği oluşturan yerel kimlikler baskın hâle gelir. Kentin karmaşası ve zorluğu yerel ve dini kimliklerle aşılmaya çalışılır (Gönüllü, 2015: 128-129).

Nitekim gerçekleştirilen saha çalışmasında (anket ve derinlemesine görüşmeler) da bu literatürü destekleyen verilere ulaşılmıştır. Yapılan tüm görüşmelerde neredeyse tüm katılımcılar birilerinin aracılığıyla işe girmiş ve bunun başka yolunun olmadığı kanısındadır. Yapılan saha çalışmasında çalışanların birilerinin aracılığıyla işe girme oranı %86,8 gibi yüksek bir rakama tekabül etmiştir.

Gerek literatür gerekse saha çalışmalarında varılan sonuç, Türkiye’de var olan işsizlik süreçlerinin siyasetin kullanım alanına girdiğidir. Siyaset, toplum yaşamının tüm damarlarında yer almakta ve süreçleri kendi lehine döndürmek için farklı pratikler içinde yer almaktadır. İstihdamın yanı sıra her türlü işe ayrıcalık sağlamak için siyaset devreye sokulmakta ve bu durum siyasetin işe gibiymiş gibi algılanmaktadır. Bu durum aslında siyaseti toplumun her şeyi haline getirmekte ve diğer taraftan ise her türlü işin kılıfını uydurmak için siyaset devreye sokulmaktadır. Kayırmacılık siyaset aracılığıyla normalleştirilmekte bunun karşılığında da siyasi partiler kendi tabanlarını yaymaktadırlar. Taşeron firmalar aslında tüm dünyada özü gereği çalışan kesimler için eşişsizlik yaratmasına rağmen, özellikle ölkemizde bu durum işsizlik ve nüfus fazlalığı öne sürölerek yine siyaset aracılığıyla normalleştirilmektedir. Özelleştirme politikaları sonucu kamu sektöründe her işin ihaleler yoluyla özel firmalara devredilmesi sonucu devlet kendisi için nakit akışını sağlarken diğer taraftan kadrolu çalışanları saf dışı bırakmaktadır. Devlet kadrosunda çalışmayan işçiler ise taşeron firmaya devredilmektedir. Taşeron firmalarda işe yerleştirme, yine çoğunlukla siyasi kadrolar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu durum aslında son derece ironiktir. Siyasi politikalar sonucu güvenli işlerinden mahrum bırakılanlar yine siyaset aracılığıyla güvencesiz işlere yönlendirilmekte ve karşılığında minnet kazanmaktadırlar. İktidar partileri bu gerçeği kendi siyasetleri

çerçevesinde çarpıtarak imaj yenilemekte ve yaratmış oldukları olumsuzlukları olumlu göstermektedirler. İşsizliğin tavan yapması ve geçim zorunlulukları, kitlelerin denetimli hale getirilmesinde öncü rol oynamaktadır, normal gösterilmektedir. “Normalleşen!” çarpık istihdam piyasası siyasetin oy deposu haline getirilmektedir.

Diğer taraftan özelleştirilen kurumlarda hızla aratan işsizlik ve sermayenin az adamlarla çok iş görme isteği, var olan işsizliği daha da üst noktalara taşımaktadır. Bu durum “baskı”yı oluştururken diğer taraftan işsizliğin insanlar üzerine yapmış olduğu baskı “rıza”yı oluşturmakta ve insanlar çaresizlikten dolayı sosyal güvencesi olmayan ya da düşük ücretli işlere razı hale getirilmektedir. “Baskı”nın ve “rıza”nın aynı anda işlediği mekanizma da denetimin en önemli unsuru haline gelmektedir. Gerek işsizlik oranlarının yüksekliği gerekse taşeronluğun, iş süreçlerinin bir denetim aracı olarak görülmesi sendikalara olan ilginin düşmesine neden olmuştur. Literatür çalışmasında görülen sendikal üyeliklerde olan düşüşler yapılan saha çalışmasıyla da desteklenmiştir. Türkiye’de sonuç olarak baskın kontrol mekanizması ideolojik denetim üzerine oturtulmuştur. Ve ideolojik denetim içine her türlü kayırmacılık entegre edilerek halk arasında kayırmacılık içselleştirilmiştir.

Batı olarak adlandırılan ülkelerde ideolojik denetim ve manipülasyonlarla çalışan kesimler üzerinde “rıza” oluşturulurken Türkiye’de “rıza” “tevekkül”e döndürülmekte ve “tevekkül” üzerinden baskı yaratılmaktadır. Dolayısıyla “baskı” ve “rıza” beraber işletilmektedir.

## Kaynakça

- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2011). *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar* (5.Baskı b.). (N. Ökten, Çev.) İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Coşkun, M. K. (2013). *Sınıf, Kültür ve Bilinç*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Creswell, J. W. (2009). *Cresswell, J., W. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: Sage Publications. Los Angeles: Sage Publications.
- Doğan, E. (2015). Siyasal reklamlarda Hofstede'nin kültürel boyutlarının kullanımı : 2014 Türkiye Cumhurbaşkanlığı seçimi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1(48), s. 39- 65.
- Erdem, B., Çeribaş, S., v.d. (2013, Haziran). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kronizm (Eş – DostKayırmacılığı) algıları: İstanbul'da faaliyet gösteren bir, iki ve üç yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(1), s. 51- 69.
- Fındıkcı, L. (2013, Nisan/Mayıs/Haziran). Yerel yönetimler : etik ve patronaj. *Uluslararası Hakemli Beşeri Ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2(4), 62- 87.
- Gönüllü, G. (2015). Siyasaet ve kültür ekseninde göç ve gecekondü ilişkisinin tahlili: 1950-1980 İstanbul örneği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*(2), s. 115- 132. Şubat 5, 2017 tarihinde kademikpersonel.kocaeli.edu.tr: [http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/gunay.aydin/diger/gunay.aydin08.10.2015\\_10.55.10diger.pdf](http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/gunay.aydin/diger/gunay.aydin08.10.2015_10.55.10diger.pdf) adresinden alındı
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal örgütler ve sivil toplum örgütleri bağlamında hemşehrlik ve kollamacılık. *SBF Dergisi*, 67(1), s. 141- 169.
- Özkanan, A., & Erdem, R. (2015). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(20), s. 179- 206.
- Sarıboğa, M. (2017, Ocak). Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel çalışanları üzerine bir araştırma. İstanbul: T.C. DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ.

*www.seffaflik.org*. (2016, Ağustos). Eylül 9, 2016 tarihinde Uluslararası Şeffaflık Derneği:

<http://www.seffaflik.org/wpcontent/uploads/2016/08/Liyakat.pdf>