

## makaleler articles

- ▶ **İkinci Yılında Dava Şartı Araboluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler**  
*Levent AKIN*
- ▶ **Özel Sağlık Sigortası Talebini Etkileyen Faktörlerin İkili Lojistik Regresyon Yöntemiyle Analizi: İstanbul Örneği**  
*Rüştü YAYAR*  
*Ayşe Nur DAŞÇI*
- ▶ **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Kapsamında Çocuğun Durumu**  
*Özgür Hakan ÇAVUŞ*
- ▶ **Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği)**  
*Namık HÜSEYİNLI*  
*Kezban ÖZÇELİK KAYNAK*
- ▶ **Kısmi Süreli Çalışmayı Etkileyen Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler: TR21 Bölgesi Örneği**  
*Esin Cumhuri YALÇIN*  
*Oğuz BAŞOL*
- ▶ **Türkiye'de Aile Yapısının Annelerin İşgücüne Katılımı Üzerindeki Etkisi: Mikro Ekonometrik Bir Analiz**  
*Elif KARA*
- ▶ **Sosyal Harcama Türleri ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği**  
*Musa ÖZTÜRK*
- ▶ **OECD Ülkelerinde İşsizlik Histerisinin Ampirik Bir Analizi: Fourier Panel Durağanlık Testi**  
*Uğur Korkut PATA*
- ▶ **The Role of Organizational Cynicism as a Mediator in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Counter Productive Work Behavior for Public Employees**  
*Tolga BAL*
- ▶ **İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişileri Üzerine Bir Çalışma**  
*Onur DOĞAN*  
*Ahmet Mahmut KILIÇ*
- ▶ **Osmanlı Emeklilik Sistemi'nde Arpalık Uygulaması**  
*Metehan ŞAHİN*
- ▶ **Sosyal Güvenlik Dergisi'nde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi**  
*Elif KIRDAR*  
*Abdurrahman BENLİ*



# SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi  
Journal of Social Security

Cilt: 10 - Sayı: 1 - Yıl: 2020  
Volume: 10 - Issue: 1 - Year: 2020

P-ISSN: 2146-4839  
E-ISSN: 2148-483X

**Sahibi / Owner of the Journal**

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*  
İsmail YILMAZ  
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager**  
Uğur KORKMAZ

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Cevdet CEYLAN  
Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU  
Aydın GEDİKLİ  
Okan AYDIN  
Fetullah EVLİYAOĞLU

**Editörler / Editors**

Doç. Dr. Erdem CAM  
Selda DEMİR

**Redaksiyon / Redaction**

Nihan ERTÜRK

**Yayın Türü:** Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** *International Periodical*

**Yayın Aralığı:** 6 aylık / **Frequency of Publication:** *Twice a Year*

**Dili:** Türkçe ve İngilizce / **Language:** *Turkish and English*

**Basım Tarihi / Press Date:** 19.06.2020

**Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),**  
TUBİTAK ULAKBİM - TR  
EBSCO HOST - US  
ECONBIZ - GE  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US  
JOURNAL FACTOR  
ASOS INDEX - TR  
SOBIAD - TR  
tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.

**Tasarım / Design:** PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

**Basım Yeri / Printed in:** PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

**İletişim Bilgileri / Contact Information**

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

**Erişim/Webpage:** <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

---

## ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

---

Professor Yener ALTUNBAŞ  
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET  
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU  
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA  
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH  
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM  
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S.ISMAEL  
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON  
University of British Columbia - CA

---

## ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

---

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR  
İstanbul Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU  
YTÜ Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN  
Galatasaray Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR  
İzmir Demokrasi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ  
Çağ Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP  
Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender AŞLAN  
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL  
Kadir Has Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCA  
Bahçeşehir Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER  
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN  
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
İstanbul Aydın Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN  
Kıbrıs İlim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ  
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Şaim OCAK  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA  
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR  
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN  
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Şinem YILDIRIMALP  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK  
Atılım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

## 18. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

### REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Burcu KÜMBÜL GÜLER  
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Mustafa ALP  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müge ERSOY KART  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür Hakan ÇAVUŞ  
Manisa Celal Bayar Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İlkur KILKIŞ  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Atilla GÖKÇE  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Derya HASTA  
Ankara Üniversitesi  
Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
İstanbul Aydın Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet MERT  
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi  
Ziraat Fakültesi

Doç. Dr. Aycan HEPSAĞ  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Bülent BAYAT  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Latif ÖZTÜRK  
Kırıkkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nursen CANİKLİOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zeki ERDUT  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP  
Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Kadir Yasin ERYİĞİT  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Oğuz BAŞOL  
Kırklareli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Özkan BİLGİLİ  
İzmir Demokrasi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

---

**18. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ**  
*EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE*

---

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	49
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	16
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	21
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	12
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%24

## GENEL YAYIN İLKELERİ

- 1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.
- 2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- 3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.
- 4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.
- 5- Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.
- 6- Yazarların, Kör Hakem Değerlendirme Sürecinden geçmiş her çalışmayı, Turnitin veya iThenticate yazılımları ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.
- 7- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 8- Yazıları yayınlanan yazarlara "Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde telif ücreti ödenir.
- 9- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

## GENERAL PUBLICATION RULES

- 1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.
- 2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.
- 3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).
- 4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.
- 5- The opinions in the articles published in the journal do not reflect the institutional view of the Social Security Institution, all the opinions belong to their authors.
- 6- The authors are required to scan any manuscript that has undergone the Blind Review Evaluation Process, using Turnitin or iThenticate software, and submit the final report with the article. According to the final report, the final decision is made about the article by Editor and Editorial Board.
- 7- Case review and commentaries are accepted by SGD.
- 8- Royalty fees will be paid to the authors whose articles published in the Journal of Social Security (SGD) in accordance with the related regulation.
- 9- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.

**SGD**, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.

**SGD**, is being published in all areas related social security, social policy and industrial relations to make contribution intellectual life of Turkey, develop the social security and social policy consciousness and bring together the future targets and expectations on the common point of the society.





# İÇİNDEKİLER

## İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler

### *İnceleme Makalesi*

Levent AKIN ..... 1

## Özel Sağlık Sigortası Talebini Etkileyen Faktörlerin İkili Lojistik Regresyon Yöntemiyle Analizi: İstanbul Örneği

### *Araştırma Makalesi*

Rüştü YAYAR

Ayşe Nur DAŞÇI ..... 19

## Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Kapsamında Çocuğun Durumu

### *İnceleme Makalesi*

Özgür Hakan ÇAVUŞ ..... 41

## Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği)

### *İnceleme Makalesi*

Namık HÜSEYİN Lİ

Kezban ÖZÇELİK KAYNAK ..... 59

## Kısmi Süreli Çalışmayı Etkileyen Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler: TR21 Bölgesi Örneği

### *Araştırma Makalesi*

Esin Cumhuri YALÇIN

Oğuz BAŞOL ..... 75

## Türkiye’de Aile Yapısının Annelerin İşgücüne Katılımı Üzerindeki Etkisi: Mikro Ekonometrik Bir Analiz

### *Araştırma Makalesi*

Elif KARA ..... 89

## Sosyal Harcama Türleri ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği

### *Araştırma Makalesi*

Musa ÖZTÜRK ..... 107

## OECD Ülkelerinde İşsizlik Histerisinin Ampirik Bir Analizi: Fourier Panel Durağanlık Testi

### *Araştırma Makalesi*

Uğur Korkut PATA ..... 125

## The Role of Organizational Cynicism as a Mediator in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Counter Productive Work Behavior for Public Employees

### *Araştırma Makalesi*

Tolga BAL ..... 145

## İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişileri Üzerine Bir Çalışma

### *Araştırma Makalesi*

Onur DOĞAN

Ahmet Mahmut KILIÇ ..... 165

## Osmanlı Emeklilik Sistemi’nde Arpalık Uygulaması

### *İnceleme Makalesi*

Metehan ŞAHİN ..... 185

## Sosyal Güvenlik Dergisi’nde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi

### *Araştırma Makalesi*

Elif KIRDAR

Abdurrahman BENLİ ..... 197



---

# CONTENTS

---

## **Development and Recommendation About Mediation in the Second Year**

*Review Article*

Levent AKIN..... 1

## **Analysis of Factors Affecting Individuals' Private Health Insurance Demand with Binary Logistic Regression Method: The Case of İstanbul**

*Research Article*

Rüştü YAYAR

Ayşe Nur DAŞÇI..... 19

## **The Status of the Child in Scope of Compensation Loss of Support**

*Review Article*

Özgür Hakan ÇAVUŞ..... 41

## **Accompanying Permut of Healthcare Professionals and its Applications (A Case of Dokuz Eylül University Hospital)**

*Review Article*

Namık HÜSEYİNLİ

Kezban ÖZÇELİK KAYNAK..... 59

## **Socio-Demographic Variables Affecting Part-Time Work: The Case of NUTS 21 Region**

*Research Article*

Esin Cumhuri YALÇIN

Oğuz BAŞOL..... 75

## **The Effect of Family Structure on Labour Force Participation of Mothers in Turkey: A Micro Econometric Analysis**

*Research Article*

Elif KARA..... 89

## **Social Expenditure Types and Economic Growth Nexus: The Case of Turkey**

*Research Article*

Musa ÖZTÜRK..... 107

## **An Empirical Analysis of the Unemployment Hysteresis in OECD Countries: Fourier Panel Stationary Tests**

*Research Article*

Uğur Korkut PATA..... 125

## **The Role of Organizational Cynicism as a Mediator in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Counter Productive Work Behavior for Public Employees**

*Research Article*

Tolga BAL..... 145

## **A Study on Occupational Safety Expert Witnesses**

*Research Article*

Onur DOĞAN

Ahmet Mahmut KILIÇ..... 165

## **Arpalık Implementation in the Ottoman Pension System**

*Review Article*

Metehan ŞAHİN..... 185

## **Bibliometric Analysis of the Articles Published in Journal of Social Security**

*Research Article*

Elif KIRDAR

Abdurrahman BENLİ..... 197



İnceleme Makalesi – Review Article

## İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler

### *Developments and Recommendation About Mediation in the Second Year*

Levent AKIN\*

 0000-0002-7543-3164

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 1-18 / Pages: 1-18  
DOI: 10.32331/sgd.752070

### ÖZ

Türk hukuk sistemine 2012 yılında dâhil olan arabuluculuk kavramı, dava şartı arabuluculukla 2017 yılında karşılaştı. Geçen iki yıl sadece dava şartı niteliğinde bir milyonun üzerinde arabuluculuk görevlendirmesi yapıldı. Bu süreçte gerçekleştirilen arabuluculuk faaliyetlerinde, sistemin işleyişine ilişkin olumlu-olumsuz tespitler yapabilmek mümkün oldu. Halen arabuluculuk konusunda mevzuatı yenileme çalışmaları sürdürülüyor. Bu çalışmada, oluşturulacak yeni sistemde gözden geçirilmesinde yarar gördüğümüz kavramlara ve oluşturulmasının sisteme katkı sağlayacağını düşündüğümüz yeni yapılara yer vereceğiz.

**Anahtar Sözcükler:** Arabuluculuk, dava şartı arabuluculuk, arabuluculuk merkezleri, arabulucu yardımcılığı, arabuluculuk eğitimi, arabuluculuk stajı

### ABSTRACT

Mediation began in Turkey in 2012. Mandatory mediation entered into force in Turkey in 2017. Over one million mediations done in the past two years. In this process, it was possible to determine the positive and negative aspects of mediation. It was seen that some concepts need to be renewed. It was understood that some concepts should be regulated by law. Therefore, two years of experience showed us the steps to be taken. This study aims to contribute to the new law study on mediation. Our proposed structure should take place in the new system to be established in Turkey reveals.

**Keywords:** Mediation, mandatory mediation, mediation center, mediation assistant

Önerilen atf şekli: Akın, L. (2020). İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 1-18.

Geliş Tarihi/Received: 06/04/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 13/05/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, [akin@law.ankara.edu.tr](mailto:akin@law.ankara.edu.tr)

## GİRİŞ

Arabuluculuk, tüm dünyada uygulanan klasik uyuşmazlık çözüm yöntemlerine bir alternatif olmaktan ziyade farklı bir bakış açısı getirme hedefiyle ortaya çıkmıştır. Ancak tıpkı bizim gibi, uygulandığı hemen her ülkede temel amacının, içinden çıkılmaz hale gelen yargının iş yükünü hafifletmek olduğu, bunu da mümkün olduğunca hızlı ve az maliyetle yapmaya çalışacağı belirtilmektedir. Bu yöntemde tarafların, bağımsız üçüncü bir kişi (arabulucu) yardımıyla kendi çözümlerine ulaşması sağlanmaya çalışılmaktadır (Tanrıver, 2011: 2 vd. Pekcanitez, Atalay, Özekes, 2013: 1095 vd. Özbek, 2009: 205 vd. Goodman, 2004: 24).

Arabuluculuğun ülke gündemine girmesinden bugüne neredeyse 8 yıl geçmiş bulunuyor. (7.6.2012 tarih ve 6325 sayılı Kanun). Ancak arabuluculuğun asıl gündem oluşturmasına yol açan yasanın 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu olduğu düşünülürse, dava şartı arabuluculuk sadece 2 yaşında.

Dava şartı arabuluculuk henüz başlangıç aşamasında, ülkemizde çok ciddi ses getirmiş ve gündem oluşturmuş durumda. Hiçbir hukuki müesseseye kısmet olmayan bu durumun, bize neyi gösterdiğinin, konunun tüm taraflarınca çok ciddi analiz edilmesi gerektiği kanısındayız.

Bu çalışmamızda, yasanın yürürlüğe girmesinden sonra geçen iki yılın ardından, hem Adalet Bakanlığımız tarafından konuya ilişkin açıklanan başarılı hususlara hem de kişisel gözlemlerimizle tespit edebildiğimiz sorunlara ve bulabildiğimiz çözüm önerilerine yer vermeye çalışacağız.

## I- DAVA ŞARTI ARABULUCULUK İLE GÜNDEMİMİZE GİREN KAVRAMLAR

Arabuluculuk iki yaşını dolduruncaya kadar hukuk yaşamına özgün kavramlar kazandırdı. Esasen çoğu yasal düzenlemelerde yer alamayan bu kavramlar, arabuluculuk uygulamalarının sonucu olarak görülebilir. Kavramlara verilen anlamları irdelendiğinde, uygulamanın olumlu ya da olumsuz olarak hangi noktada ve ne şekilde sürdüğünü anlayabilmek kolaylaşacaktır.

Uygulamada tespit edebildiğimiz ve hemen her arabulucuya çok şey ifade eden bu kavram ve terimlerin bazıları şunlardır: Uzlaşma kültürü, arabuluculuk mesleği, arabuluculukta taraf vekilliği, seri dosya, arabulucu başına düşen dosya sayısı, taraf sayısı, arabuluculuk merkezi, arabuluculuk şirketleri, işçi arabulucu, patron arabulucu, arabuluculuk şirketi yatırımcıları, harici anlaşma, kadrolu arabulucu, tarife altı arabuluculuk hizmeti, arabuluculuk anlaşma miktarının altında vergi beyanı, toplu arabuluculuk yoluyla ibra/feragat/ikale, irade fesadı, yok hükmünde arabuluculuk faaliyeti, zorunlu görünümlü ihtiyari arabuluculuk, temel eğitim/ uzmanlık eğitimi/ yenileme eğitimi/ eğiticilerin eğitimi, arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali, arabuluculuk sınavı ve sınavdan muafiyet, arabuluculukta kota, arabuluculuk görevinde tevkil, whatsapp grupları, telekonferans, ...vs.

## II- MEVZUAT OLUŞTURMA/YENİLEME SÜRECİ

Gelişen sosyal ilişkiler, ekonomik yapı, ihtiyaç ve beklentiler ile teknoloji, her alanı olduğu gibi hukuku da etkiliyor. Bu da doğal olarak yasaların yenilenmesi ihtiyacını doğuruyor. Arabuluculuk kurumu da dinamizmi yüksek bir alan olduğu için bu beklentilerden kendine düşen payı alıyor.

İlk arabuluculuk yasamızın yürürlüğe girişinden bugüne kadar sekiz yıl, dava şartı arabuluculuğun hayat geçmesinden itibaren ise iki yıl geçti. Bu süreçte ülkemizdeki gelişmelere, bir de arabuluculuk konusunda yaşananlar eklendiğinde, doğal olarak mevcut

yasaların gözden geçirilmesi ve hatta yenilenmesi konuşulmaya başlandı. Bu Türkiye'ye has bir durum değil. Arabuluculuğa bizden çok önce başlamış çoğu ülkede de mevzuatın yenilenmesine ve güncellemeler gidildiği görülmekte, bu yöndeki ihtiyaçlar dile getirilmektedir. Örneğin bu alanda yirmi yılı geride bırakmış İtalya'da dahi yeni uyuşmazlıkları yargılama dışı çözüm kapsamına alan ve bunları mahkeme dışında gidermeye yönelik Avrupa Direktifleri ile uyum sağlayacak yasa değişiklikleri yapılmaktadır (Brouni, 2018: 171).

Biz de bu çalışmamızda, mevzuat yenileme çalışmalarının sürdüğü bugünlerde, sürecin yürütülmesine ilişkin bazı hususlara dikkat çekmek istiyoruz.

Çalışma yaşamını ilgilendiren mevzuatın yenilenmesine ilişkin yasa çalışmalarında sosyal taraflara danışmak ve fikir almak, Türkiye'de yıllardan beri sürdürülen önemli bir uygulamadır. Gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde başvurulmuş bu yöntem, iş hukukuna ve sosyal güvenlik hukukuna çok önemli kazanımlar getirmiştir. Bu yöntemin, konunun paydaşlarına söz hakkı tanınması yanında, sorunların tüm yönleriyle ortaya konulabilmesine güçlü katkı sağladığı, sosyal taraflarca da kabul edilmektedir. Böylelikle, yasa çıkmadan, yasanın muhataplarının konuya yaklaşımları tespit edilebilmekte, olası sorunlar baştan görülebilmekte ve nihayetinde tarafları rahatlatarak en akılcı çözümlere ulaşılabilmesi kolaylaşmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında, ilk yasalaşma döneminde, yani dava şartı arabuluculuğun ortaya çıkış aşamasında, konunun gerçek muhatapları durumundaki işçi ve işverenler arasında, olması gereken düzeyde güçlü bir uzlaşma sağlanamamıştır. Konuya ilişkin olarak, sosyal taraflar yeterince bir araya gelememiş, arabuluculuğun çalışma yaşamında yaratacağı etki etraflıca ele alınamamıştır. Bu da çok önceden tespit edilerek çözüme kavuşturulabilecek sorunların giderilmesine ve sisteme olan güvenin gelişmesine engel olmuştur.

Uygulamada hâlâ, hangi konuların dava şartı arabuluculuğa konu olması gerekeceği ya da bir konunun bu kapsama girip girmediği tartışmalara neden olmaktadır. Bu noktada sorunun çözümü için açık düzenlemeler ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretide, zorunlu arabuluculuğa tâbi uyuşmazlıkların genel ölçüsü konulduğu halde, kod halinde ya da örnekleme suretiyle sayılmadığı belirtilerek, bu noktanın bürokratlar tarafından belirlenmesi eleştirilmektedir bunun hak arama hakkına zarar vereceği dile getirilmektedir (Ekmekçi/Özkes/Atalı, 2018: 186 vd.).

Sözü edilen sorunlar dikkate alındığında, mevzuatı yenileme sürecinde, geniş katılımlı bir çalışma ortamının tesisi yaşamsal nitelik arz etmektedir. İşçi, işveren ve memur örgütleri, odalar, borsalar ve arabuluculuk hizmetine taraf olabilecek her tür sivil toplum kuruluşunun katılımına imkân sağlayacak bir çalışma ortamı yaratılmalıdır. Acelecilik sebebiyle geçmişte atılan yanlış ya da eksik adımları düzeltmek ve yeni yanlışlıklara neden olmamak için daha sağlıklı bir çalışma programı ile hazırlıklar zamana yayılmalıdır. Hiç şüphesiz ki bu noktada Adalet Bakanlığı kadar, konuya taraf olabilecek tüm kurum, kuruluş ve örgütlerin de titizlikle çalışmalara katkı vermesi gerekmektedir. Konunun her cepheden sağlıklı, özenli, vizyonlu, hukuksal dayanakları olan ve sağduyulu katkıya ihtiyacı bulunmaktadır. Aksi halde sorunları giderebilmek mümkün görünmemektedir.

### III- EĞİTİM

Arabuluculuk, hukuk fakültesi mezunlarının mezun olduktan sonra uzun yıllar alışık olmadıkları bir ihtiyacı, eğitim ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Gerçekten de hukuk

fakültelerinin ağır eğitiminden başarıyla çıkan çoğu hukukçu, mesleklerini, almış oldukları bu temel eğitime ekledikleri tecrübelerle sürdürmektedir. Çoğu hukukçu, önlerindeki mesleki problemi çözmeye yönelik olanın dışında bir yenilenmeyi gerekli görmemekte, kütüphanelerini bile güncellememektedir. Fakültede aldıkları bilgileri, sadece mevzuat ve içtihat değişiklikleri ile yenilemeye çalışmaktadır. İşin ilginç tarafı bu da yeterli olabilmektedir.

Arabuluculuk, bu yaşam şekline önemli bir darbe vurarak, eğitimi hukuk meslek grubuna yeniden hatırlatmıştır. Her ne kadar bu ihtiyacın temelinde, arabuluculuğun ihtiyaç duyduğu farklı disiplinlere ilişkin bilgilerin hukuk fakültelerinde verilmiyor olması yatsa da uzmanlık eğitimi bağlamında eski bilgilerin güncellenmesi bu alanda çok büyük bir adım olmuştur.

Gerçekten de çeşitli ülkelerde hukukçular dışında, bu konuda farklı disiplinlerde eğitim görmüş uzman kişilerin de arabuluculuk hizmetini sunabiliyor olmaları, arabuluculuk hizmeti sunacak kişilerin bir eğitime ihtiyaç duyacağını açıkça ortaya koymaktadır (Kaminskiene, 2018: 27)<sup>1</sup>. Özellikle ülkemizde arabuluculuğun sadece hukukçulara hasredilmiş olması ve hizmetin başka bilimsel yeterliklere de ihtiyaç duyması, hukukçuların kendilerine uzak bu disiplinlere de hâkimiyetini ve dolayısıyla bu alanlarda da eğitim görmelerini zaruri kılmaktadır. Hukukçu olsun olmasın, arabuluculuk, günümüzde başlı başına bir ihtisas alanı ve meslek haline gelmiştir. İletişim teknikleri, müzakere yöntemleri, yazışma usulleri, optimal sonuca odaklı çalışma şekilleri bir yana, kişisel davranışlara yön veren psikoloji ve sosyoloji alanındaki bilgi ihtiyacı, bu hizmeti sunanlar için eğitimi yaşamsal hale getirmiştir.

Eğitim zarureti hukukçuların bir kısmını mutlu etse de ekseriyet bunu külfet olarak görmüştür. Daha ilginç bu bakış açısı, kimi eğitim kurumlarına da sirayet etmiştir. Yani eğitim kurumu bile eğitimi bir angarya olarak algılamıştır. Bu sebeple arabuluculuk eğitimi, tamamlanması gereken bir prosedür, belge alınması gereken bir sosyal etkinlik, karşılanması ve asgari tutulması gereken bir masraf ve dahası sisteme olan saygıyı örseleyen bir ara koşul olarak görülmeye başlanmıştır. Bugüne kadarki eğitimlerin büyük çoğunluğunun oluşturduğu bu tablo, uzmanlık ve yenileme eğitimlerine yönelik motivasyonu da olumsuz etkilemektedir. Eğitimin, bu eğitim alanında bir iş garantisi getirme beklentisi dışında neredeyse hiçbir cazibesi görünmemektedir. Gereken eğitimi istenen düzeyde almayan çoğu kişi, eğitimden bir yarar sağlayacağını düşünmemektedir. Bu bakış açısı, Bakanlıkça haklı olarak açılması düşünülen ve akredite eğitim kurumlarınca yürütülmesi planlanan hemen her eğitim programına tepki gösterilmesine neden olmaktadır. Hazırlanan eğitim programlarını özenle icra eden ciddi eğitim kuruluşları, sundukları eğitim düzeyi ile bu anlayışı bir ölçüde değiştirmiş olsa da eğitim hâlâ çoğu kişi için bir prosedür olarak görülmektedir.

Türkiye’de hukukçu yetiştiren çok sayıda hukuk fakültesi bulunmaktadır. Bu fakültelerin bünyesinde yer alan öğrenci ve öğretim üyesi düzeyi kadar, eğitim sistemi ve kalitesinde de ciddi farklılıklar gözlenmektedir. Söz konusu fakültelerde yürütülen hukuk eğitiminde gerek nitelik ve gerek nicelik bakımından arzu edilir düzeyde bir standardın oluşturulamaması, doğal olarak arabuluculuk yapacak hukukçuların hukuk bilgisi düzeylerini oldukça farklılaştırmaktadır.

Ülkemizde görev yapan arabulucuların bir kısmının yeterli hukuk bilgisine sahip olmamasına bir de arabuluculuk için ihtiyaç duyulan diğer disiplinlerdeki bilgi eksiklikleri eklendiğinde, arabuluculuk hizmet kalitesi zayıflamaktadır. Gereken düzeye ulaşmamış arabulucuların söz konusu teknik yetersizliklerine, kişisel gelişim ve kültürel birikim eksiklikleri de ilave edildiğinde, sunabilecekleri arabuluculuk hizmet kalitesi oldukça düşmektedir. Bu da onların

<sup>1</sup> Arabuluculuk yetkisini hakimlerin de kullanabildiği Litvanya’da, Arabulucuların %81’i, hakimlik dışı mesleklerdendir. Bunların içinde avukatlar dışında psikolog ve sosyal hizmet uzmanları da bulunmaktadır. Hatta bazı cezai olaylarda nadiren de olsa arabuluculuk için Denetim Serbesti birimine başvurulduğunda, polis memurları ve savcılar da arabuluculuk yapabilmektedir.



arabuluculuk adı altında sundukları hizmeti hızla başka bir mecraya sürüklemektedir. Arabulucuların donanım yetersizliği, sistemin ihtiyaç duyduğu vasıflara sahip olmamaları, dahası, *etik ilkeleri ihlal ederek* <sup>2</sup>, bu eksiklerini gidermeye çalışmamaları, sunmaları gereken hizmetin tarafların çözümüne odaklı yapısını bozmaktadır.

Arabuluculuk her ne kadar yargılama olmasa da arabulucu her ne kadar yargıç değilse de arabulucunun her açıdan yüksek donanıma sahip olması, sistemin işlerliği için büyük önem taşımaktadır. Zayıf, donanımsız ve eksik eğitimli bir arabulucu, sisteme katkıdan çok zarar vermektedir.

Ükelere göre farklılık taşıyor olsa da<sup>3</sup> Türk arabuluculuk sisteminde arabulucunun öneri getirebiliyor olması, işaret ettiğimiz bu donanımı daha da yaşamsal kılmaktadır<sup>4</sup> (6325 sk.15/7). Zira zaman içinde belki daha da genişletilmesi düşünülecek olan çözüm önerisi getirebilme seçeneğine sahip bir arabulucunun, önündeki soruna son derece vakıf olması zaruri görünmektedir. Nitekim öğretilerde arabulucunun söz konusu katkısını artırmaya yönelik görüşler de ileri sürülmektedir (Erdoğan/Erzurumlu, 2016: 51)<sup>5</sup>.

Halen sınırlı bir uzmanlık alanında yürütülen uzman arabuluculuğun zaman içinde çeşitlenmesi ve çoğalması, söz konusu eğitim eksikliğinin yaratacağı zararı daha da artıracaktır. Örneğin Letonya'da şu anda görev yapan arabulucular arasında, kendi dilleri dışında, İngilizce, Rusça ve İspanyolca arabuluculuk yapabilenler de bulunmaktadır. Bu yetkinlikleri onlara, sınır aşan uyuşmazlıklarda yabancı arabulucularla birlikte çalışabilme imkân sağlamıştır (Peterson, 2018: 89). İtalya'da ise şu anda ticari ilişkiler ve iş hukuku dışında, finans, şirketler hukuku, bankacılık, sigorta, aile, çevre ve ceza hukuku alanlarında arabuluculuk yürütülmektedir (Brouni, 2018: 171).

Bireysel yürütülen bir faaliyet ve taraflarla yüz yüze icra edilen bir meslek olması sebebiyle, arabulucuların her açıdan yeterli donanıma sahip olması, hizmet kalitesine doğrudan etki etmekte, sistemin saygınlığını ve güvenilirliğini artırmaktadır.

Bu sebeplerle eğitim programları kadar eğitici kuruluşların akreditasyonunda da büyük özen gösterilmelidir. Zira arabuluculuğun olması gerekenden daha hızlı sistemin parçası haline getirilmesi, arabuluculuk yapmak isteyen hukukçuları hazırlıksız yakalamıştır. Bu sebeple aceleyle oluşturulan eğitimler, gerek bu eğitimleri veren kurumların ihtiyaç duyulan bilgi ve personel birikimine sahip olmaması, gerek eğitimin arabulucu adaylarının önemsenmemesi sebepleriyle yetersiz kalmıştır. Birinci yılda yaşanan bu sorun, ikinci yılda da artarak sürmektedir. Ders saatlerinin artırılmış olması, bu saatlerin verimliliği ve bilimsel düzeyi artırmadıkça arzu edilen sonucu veremeyecektir.

<sup>2</sup> *Arabuluculuk etik ilkelerine göre* arabulucu, somut uyuşmazlıkta gerekli olan mesleki yeterliliği haiz değil ve tarafların makul beklentilerini karşılayamayacak durumdaysa, arabuluculuk teklifini reddetmeli ve hangi aşamada olursa olsun arabuluculuktan çekilmelidir. Arabulucu, mesleki yeterliliğinden ve gelişiminden sorumludur. Bu anlamda kendi mesleki bilgi ve becerilerinin sınırlarının farkında olmalıdır. Arabulucu, gerek mesleki yeterliliğinin artırılması gerekse mesleki gelişimin sağlanması için, yenileme eğitimi başta olmak üzere, arabuluculukla ilgili her türlü bilimsel ve mesleki çalışmalara katılmalıdır (m.7/1, 2).

<sup>3</sup> Alman hukukunda taraflar arasındaki uyuşmazlığın giderilmesine yardımcı olan kişinin çözüm önerisi sunup sunmamasına göre ikili bir ayırım yapılmakta ve çözüm önerisinin getirildiği halde uzlaştırmadan (*schlichtung*); Çözüm önerisi sunulmaksızın yalnızca tarafların aralarındaki uyuşmazlığı çözüme kavuşturmaları için bir araya gelmelerine yardımcı olunması halinde ise arabuluculuktan (*mediation*) bahsedilmektedir. Alman hukukunda genel olarak zorunlu arabuluculuk yöntemi kabul edilmemekle birlikte birçok eyalette zorunlu uzlaştırma yönteminin kabul edildiği bilinmektedir (Erdoğan, 2016: 51).

<sup>4</sup> 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa göre arabulucu, tarafların çözüm üretmediklerini ortaya çıkması hâlinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunabilir (m.15/7).

<sup>5</sup> Buna göre, yargılama giderleri açısından yapılacak düzenleme ile tarafların anlaşamamaları halinde arabulucunun sunduğu çözümü kabul etmeyen taraf yargılama sonunda daha aleyhe bir karar verilmesi halinde yargılama giderlerine mahkûm edilebilir.

Arabuluculukta temel eğitim kadar, uzmanlık eğitimleri de büyük önem taşımaktadır. İkinci yılın sonunda görülmüştür ki sınavla tamamlanmayan eğitimler, sosyal faaliyet düzeyini geçememektedir. Sadece katılımla edinilen uzmanlığın bir anlamı yoktur. Zira iş hukuku uzmanı olmayan arabulucu kalmamıştır. Kısa süreli bir eğitime katılım sonrası uzman unvanına sahip olunması, her ne kadar bu alana yıllarını vermiş gerçek uzmanları rencide etse de asıl tehlike bundan çok daha büyüktür. Piyasa bilmektedir ki uzmanlık unvanını almak çok kolaydır. Dolayısıyla aslında uzmanlık yoktur. Hatta herkes uzmandır. Yani uzmanlığın ayırıcılığı kalmamıştır. O zaman uzmanlığa neden gerek vardır. Herkes uzmansa, uzmanlık ayırıcı ölçüt haline gelemmez. Bu durum arabuluculuğun ciddiyetine çok büyük zarar vermektedir. Uzman arabuluculuk sıfatı ya hızla kaldırılmalı ya da uzmanlığın ayırıcı ölçüt olabilmesini sağlayacak önlemler alınmalıdır.

Arabuluculuk eğitimlerinde gerek temel gerek uzmanlık düzeyinde bir müfredata acilen ihtiyaç vardır. Bu müfredatın içeriği, arabuluculuk bilgi birikimi ile paralel gelişecektir. Ancak buna bir noktadan başlanmalı ve aday arabulucuların çalışacakları, sınava girecekleri içerik netleştirilmelidir. Müfredatın içeriğinde muğlak, kişiye göre değişebilen, aşırı soyut, birbirleriyle çelişen, anlaşılmasız bilgilere yer verilmemelidir. Bu aşamada müfredatın sınırlı olmasından korkulmamalıdır. Zira Türk arabuluculuk sistemin çok genç olması, özgün bilgi birikimine sahip olmasını sınırlamaktadır. Kaygı duyulması gereken müfredatın anlaşılmasız, açıklanamaz olmasıdır. Bu hem eğitimi hem de sınavları tartışmaya açmakta, sisteme duyulması gereken güveni sarsmaktadır.

Ciddi yürütülmesi koşuluyla uzmanlık, arabuluculuk için yararlı görülebilir. Ancak uzmanlık alanları daraltılmalı ve arabuluculuk alanında duyulan ihtiyaca göre güncellenmelidir. İş hukuku, ticaret hukuku gibi genel uzmanlık alanları yerine, arabuluculuk hizmetinde ihtisasın katkı sağlayacağı alanlar belirlenmelidir. Bu gibi durumlarda anılan uzmanlık alanlarına ilişkin arabuluculuk, sadece bu alanda uzmanlık eğitimi almış arabuluculara yönlendirilmelidir. Arabuluculuk yapılan konular konusunda yapılacak istatistiki tespitler sonrası bu konularda güncellemeye gidilmelidir. Yani uzmanlık göstermelik değil, amaca matuf olmalıdır.

#### **IV- ARABULUCULUK BİLGİ BİRİKİMİ**

Her hukuki yapı gibi arabuluculuk yapısı da bilgi ihtiyacı içindedir. Bundan sekiz yıl öncesi ile kıyaslandığında, bugün arabuluculuk konusunda yapılan bilimsel toplantılara yönelik yoğun ilgi, bu alanda bilgiye olan ihtiyacı açıkça ortaya koymaktadır.

Ancak son iki yıl içinde iyice artan bu toplantı trafiği bile, arabuluculuğun ihtiyaç duyduğu bilgi dağarcığını oluşturmaya yetmemiştir. Zira arabuluculuk eğitim programlarında paylaşılanlar, ülkenin ve yapının sahip olduğu bilgiden çok yaşanan tecrübelerden ibarettir. Zira Türk arabuluculuk sistemi henüz özgün bilgisini oluşturamamıştır.

Kaldı ki bu bize özgü bir durum da değildir. Arabuluculuğa bizden çok daha önce geçmiş ülkeler de bile aynı sorun dile getirilmekte, tarafların arabuluculuk konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları, arabuluculuğun gelişmesinin önündeki önemli etkenlerden biri olarak gösterilmektedir (Kaminskiene, 2018: 32). Hatta bu nedendir ki Letonya'da da arabulucunun tarafları arabuluculuk konusunda çok basit bir bilgilendirme yapması zorunlu tutulmuştur (Peterson, 2018: 87).

Sadece iki yıl içinde bu alanda yapılan bilimsel çalışmalar, kitap ve makaleler neredeyse büyük ölçüde birbirinin tekrarı niteliğindedir ve sistemin özgün bilgisi sayılmaya yeterli değildir. Bu nedendir ki konuya ilişkin hem öğretiler hem de yargı çevrelerinde, birbirinin tam aksi fikirler çarpışmaktadır. Bunu bir zenginlik olarak görenler olabilir ama kanımızca mevcut arabuluculuk sistemi açısından bu bir zenginliğin değil, belirsizliğin, kargaşanın göstergesidir.

Bilimsel zenginliğin oluşabilmesi için öncelikle, sistemin denenmiş ve kabul görmüş doğrulara ulaşabilmesi gerekir. Bilimsel tartışma, bu doğrular üzerinden yapılacak daha ayrıntılı analitik incelemelerin ardından gelecektir ki, uygulamada tartışılan konulara bakıldığında ona daha oldukça zaman olduğu görülmektedir. Çoğu arabulucu görüşeceği muhatabın niteliğine göre görüşme ve tebligat yöntemleri icat etmekte, müzakere yöntemleri geliştirmekte, anlaşma seçenekleri üretmektedir. Bunların hemen hepsi de bu yönde netleşmiş bilginin bulunmaması sebebiyle, arabulucular arasındaki mesleki müzakerelerle oluşturulmaktadır. Hatta bu müzakereler bile, yüzyılın sohbet mecrası internet kanallarında yazılan birkaç cümle ile gerçekleşmektedir. Fikirler, büyük ölçüde konuya ilişkin yeterli bilgi sahibi olmadan ortaya atılmakta, sihirli formül muamelesi görmektedir. İşin ilginç yanı, bu bilgilere genellikle doğru ya da yanlış bile denilememektedir. Çünkü sistemde, doğruluğu ve yanlışlığı açıklanamayacak sayısız bilgi uçuşmaktadır.

Hiç şüphesiz son iki yıldır hemen her gün ortaya çıkan onlarca yeni sorun ve yine bu sorunlara her gün önerilen yüzlerce çözüm, arabuluculuğun bu bilgi birikiminin oluşumuna hizmet edecektir. Fakat doğal olan bu sürecin işin icrasından çok sistemin oluşum sürecinde yaşanmasıdır. Aksi halde yaşananlar tecrübeden çok kargaşa ve belirsizlik olarak tarif edilebilmekte ve sistemin güvenilirliğine zarar vermektedir.

Geçtiğimiz iki yıl içinde yaşananlardan elde edilen bilgiler netleşmemiştir. Adalet Bakanlığının en kısa zamanda, bu alanda karşılaşılan sorunları tespit ederek çözüme kavuşturması ve bunu arabulucularla paylaşması gereklidir. Bu çözümlerin belirlenmesinde, doğruların tespitinde üniversitelerden mutlaka yararlanılmalıdır. Adalet Bakanlığı, salt bu çözümleri geliştirmek üzere üniversitelerle birlikte oluşturulacak bir birimi acilen hayata geçirmelidir. Arabulucuları, sanal ortamdaki fikir alışverişinden kurtarmalıdır. Bu mecralarda gezinen yalan yanlış sayısız bilgi ile yıpranan arabuluculuk hizmeti, en kısa zamanda bu bilgi kirliliğinden kurtarılmalıdır. Sistem hak ettiği ve acil ihtiyaç duyduğu doğru bilgiye, sağlıklı yollardan ulaşmalıdır. Aksi halde ortalıkta gezinen yanlış bilgilerle yürütülen arabuluculuk faaliyetlerinin, yargı ile karşı karşıya kalması içten bile değildir.

Bu sebeplerle hiç olmazsa bundan sonra, arabuluculuk sıfatının kazanılması, zamana yayılmalı, devletin katkısıyla desteklenen ve güçlendirilen ciddi bir eğitim programının sonrasına oturtulmalıdır. Ülkemizden çok önce arabuluculuğu benimsemiş ülkelerde de bu tür eğitim programları uygulanmaktadır (Peterson, 2018: 88-91). Bunun için geç değildir. İster yineleme ister yenileme adıyla olsun organize edilecek yeni eğitim programları ile arabulucular belli dönemlerde geri çağırılmalı, o güne kadar oluşturulan bilgi birikimi kendileri ile paylaşılmalı ve bu birikimi hakkıyla kullanıp kullanamayacaklarını ölçen ciddi sınavlara tabi tutulmalıdır. Arabulucuların kalitesi ve bilgi düzeylerini piyasanın belirlemesini beklemek uygun bir yöntem değildir. Örnekler de piyasanın bu seçiciliğe sahip olmadığını göstermektedir.

Üniversitelerce, başta hukuk fakülteleri olmak üzere ilgili bölümlere, arabuluculuğu konu alan dersler konulmalı, lisansüstü eğitim programları oluşturulmalıdır. Teşvik edici olması için bu programları tamamlayanlara, mesleki sınav ve eğitimlerde kolaylık sağlanmalıdır. Üniversitelerin senatolarının alacağı kararlarla, yükseköğretim kurumlarının önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyindeki diploma programlarına kayıtlı öğrencilerin önlisans, lisans, yüksek lisans veya doktora diploması alabilmeleri için bu alandaki dersleri başarı ile tamamlamaları gerektiği kabul edilmelidir.

İlk ve orta öğretim eğitim programlarına, akran arabuluculuğu ve genel anlamda arabuluculuk uygulamasını konu alan sürükleyici dersler eklenmelidir. Bu derslerin yürütülmesinde arabuluculardan da yararlanılmalıdır.

## V- ARABULUCULUK STAJ EĞİTİMİ

Arabuluculuk, teorik bilgi kadar hatta ondan daha da önemlisi uygulama becerisine ihtiyaç göstermektedir. Bugüne kadar geçen süreçte görülmüştür ki arabuluculuk faaliyetlerinin önemli bir kısmında, arabuluculuk eğitiminin gerekleri tam olarak yerine getirilememektedir. Bunda çok değişik unsurlar etki olabilir. İnsanımızın kendine has özellikleri, uzlaşma kültüründeki eksiklik, medeni ilişki kurma sorunları, pazarlık alışkanlığı, husumetçi yaklaşım, alternatifle tehdit alışkanlığı gibi taraf sorunları kadar, arabulucuların tecrübe eksiklikleri de önemli bir unsur oluşturmaktadır. Arabuluculuk eğitimlerinin yetersizliği kadar, uygulamalı sınavın da kaldırılmış olması, arabulucuların pratik özelliklerini geliştirmesine engel olmakta ve var olan kişilik problemlerinin tespit imkânını yok etmektedir. Dolayısıyla, uygulamada karşılaşılan, hatta Bakanlığa dahi ulaşan şikâyetler de göstermektedir ki, kişisel yapısı arabuluculuğa çok da uygun olmayan kişiler, salt sınavı kazanmış olmaları sebebiyle arabulucu olabilmektedir.

Bu önemli bir sorundur ve çözümlenmelidir. Arabuluculuk yapmak isteyenlerin, belli bir bilgi birikimi kadar, bu işi yapabilecek beşeri özelliklere de sahip olması ya da bu özelliklerini geliştirebilecek olmaları gereklidir. Bunun için mutlaka uygulama sınavına dönülmelidir. Ayrıca arabuluculuk eğitim ve sınav sürecini başarıyla tamamlayanlara, staj yükümlülüğü getirilmelidir. Arabulucu adayları, uygun arabuluculuk ortamlarında belirli bir süre staj görmeli ve hizmetin işleyişini takip etmeleri sağlanmalı, bunun yasal koşulları oluşturulmalıdır. Bu eksikliklerini mesleği icra ederken tamamlamaları beklenmemelidir.

## VI- ARABULUCULUK MERKEZİ

### A- Hukuki Düzenleme İhtiyacı

Arabuluculuk faaliyetinin icra edilmesinde, yetkin arabulucular kadar, hizmet kalitesi de büyük önem taşımaktadır. Veriler, uygun ortamlarda gerçekleştirilen arabuluculuk faaliyetlerinin, insan doğası gereği daha başarılı olacağını göstermektedir. Bu sebeple ülkemizde de bir kısım arabulucular, anılan hizmeti kaliteli sunma adına “merkez” adı altında yapılanmalara gitmektedir.

Bu merkezler, uygun müzakere salonları ile hem arabulucunun faaliyetini kolaylaştırmakta hem de tarafları daha konforlu bir ortamda bir araya getirmeye gayret etmektedir. Ancak halihazırda bu merkezlerin kuruluş ve işleyişi konusunda asgari standartları belirleyen bir düzenleme bulunmamaktadır.

Merkezlerle ilgili hukuki bir düzenlemenin bulunmaması, günümüzde merkez adı altında yürütülen arabuluculuk faaliyetlerinde bir kuralsızlaşma yaratmıştır. Merkezlerin kuruluşu ve bu isim altında arabuluculuk faaliyeti yapılması, gereğinden fazla kolaylaşmış görünmektedir.

Bu kuralsızlaşmanın bir başka sonucu da dava şartı arabuluculukta kendini göstermiştir. Uygulamada, iş uyuşmazlıklarındaki dava şartı arabuluculukta taraf durumunda olan kimi kuruluşların, arabuluculuk merkezi adı altında arabuluculuk faaliyetini organize ettikleri, belirli arabulucuları da bu yapı içinde çalıştırdıkları sıklıkla dile getirilmektedir. Oysa arabuluculuk hizmeti sunacak bu tür birim ve merkezlerin işin doğası gereği arabulucular tarafından kurulması gerekir. Arabulucular tarafsız olmalıdır ve bu nedenle böyle önemli bir görevi icra etmesi beklenen söz konusu yapıların organizasyonu belirli koşullara bağlanmalıdır. Bu durum hizmet kalitesinin artırılması yanında, arabulucunun tarafsız olduğunu göstermesine de katkı sağlayacaktır.

Halen arabuluculuk merkezleri, ilgili mevzuatta düzenlenmiş değildir. O sebeple önce merkezlerin hukuki yapısı, sonra da akreditasyon koşulları belirlenmelidir. Uygulamada sıkça dile getirilen ancak bize göre arabuluculuk hizmetine çok da uygun olmayan şirket gibi ticari bir yapı yerine, kanunla kurulmuş özgün bir tüzel kişiliğin tesisinin çok daha isabetli olacağı kanısındayız.

Ayrıca İtalya’da olduğu gibi bu merkezlerin takip edilebileceği halka açık bir sicilin Bakanlık tarafından tutulması da yararlı olacaktır (Brouni, 2018: 75). Dahası bu merkezlere akreditasyonu verecek bağımsız bir kurumun oluşturulması da önem taşımaktadır. Bu kurulda Adalet Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı mutlaka temsil edilmelidir. Kamusal karakteri olacak ve aşağıda da değineceğim bu bağımsız kurul, tıpkı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK), Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK), Sermaye Piyasası Kurumu (SPK) gibi organize edilerek yetkilendirilmelidir. Kurulun üyeleri, görev yetki ve sorumlulukları yasayla düzenlenmelidir.

## **B- Arabuluculukta Mesleki Faaliyet ve Hizmet Sunumu Ayrımı**

Kanımızca arabuluculuk hizmeti, arabulucu tarafından bireysel olarak sunulan “arabuluculuk mesleki faaliyeti” ve “arabuluculuk hizmet sunumu” olarak ikiye ayrılabilir.

Buna göre “Arabuluculuk mesleki faaliyeti” ilgili yasa ve yönetmeliklerde belirtilen usul ve esaslara uygun, etik kuralları gözeten ve arabulucular tarafından sunulan hukuki bir içeriğe sahip bireysel arabuluculuk faaliyetini ifade etmelidir.

“Arabuluculuk hizmet sunumu” ise arabuluculuk faaliyetinin gerektirdiği, ikincil faaliyetleri ifade etmelidir. Bunlar arabuluculuk için uygun bir çalışma ortamı hazırlanması ile başlayan, başvuran taraflara hukuki danışmanlık, arabuluculuk oturumları için avukatlık hizmeti sunmak, hesap raporu hazırlamak gibi teknik hizmetlerle devam eden, hatta arabuluculara nitelikli akademik ihtisas eğitimi vermeye kadar uzanabilecek bir dizi ikincil hizmeti içermelidir.

Hem arabuluculuk mesleki faaliyeti hem de arabuluculuk hizmet sunumu, kaliteli bir arabuluculuk hizmetinin ayrılmaz parçalarıdır. Ancak unutulmamalıdır ki “arabuluculuk mesleki faaliyeti”, bu hizmetin “arabuluculuk hizmet sunumu” ayağından farklı olarak etik kurallara tabidir.

Gerçekten de yukarıda da dile getirdiğimiz gibi arabuluculuk mesleki faaliyetinde arabulucu, süreç boyunca taraflara eşit davranma ve onların gereksinimleri doğrultusunda adil olma ilkelerini gözetmekle yükümlüdür. Taraflar bu süreçte kendi kararlarını kendileri vermektedirler. Kendi kararını verme hakkı, tarafların sürece başlamadan, süreç içerisinde ve sonuç aşamasında özgür ve aydınlanmış iradeleriyle, gönüllü ve baskı altında kalmadan karar vermelerini kapsar. Arabulucu, arabulucunun seçimi, sürecin yürütülmesi, sürece katılım, süreçten çekilme ve süreci sonlandırma dâhil olmak üzere, arabuluculuğun her aşamasında tarafların kendi kararlarını verme hakkını gözetmekle yükümlüdür. Hazırlık aşaması veya ilk arabuluculuk toplantısında kendisinin arabuluculuk sürecindeki rolü hakkında taraflara bilgi vermek zorundadır. Arabulucu karar verme yetkisinin kendisinde değil, taraflarda olduğu hususunu vurgulamalıdır. Hukuki uyumsuzlukla ilgili olarak taraflara hukuki veya mesleki tavsiyelerde bulunamaz. Ancak gerekli ve uygun olduğunda aydınlanmış iradeyle seçim yapmalarına yardımcı olmak üzere uzmanlara danışmalarının önemini taraflara hatırlatmalı ve bu konuda tarafları bilgilendirmelidir. Daha yüksek bir anlaşma bedeli veya arabuluculuk ücreti sağlamak amacıyla, taraflardan herhangi birinin kendi kararını verme hakkına etki etmemelidir. Arabulucu, arabuluculuk sürecini yürütürken tarafsız olmak ve tarafsızlığını şüpheli hâle getirecek davranışlardan kaçınmak zorundadır.

Tarafsızlık, arabulucunun taraf tutmamasını ve taraflar hakkında önyargılı olmamasını kapsar. Arabulucu ile taraflar arasında herhangi bir menfaat ilişkisi veya çatışması bulunmamalıdır. Arabulucu, taraflar ile arasında menfaat ilişkisi veya çatışması bulunduğu görünümü vermekten kaçınılmalıdır. Arabulucu, görevini şahsen, özenle, makul sürede, güven içinde, tarafların etkin katılımıyla, hakkaniyete uygun, taraflara yeterli söz hakkı vererek ve katılımcılar arasında karşılıklı saygı gösterilmesini sağlayacak biçimde yerine getirmelidir. Arabulucu, arabuluculuk süreci boyunca mesleğin gerekliliklerine uygun biçimde davranmak zorundadır. Arabulucu, kendisine ya da arabuluculuk sistemine duyulacak güven ve itibarına zarar verebilecek bir davranış içerisinde bulunamaz.

Yukarıda sadece bazılarını yer verdiğimiz etik kurallardan da anlaşılacağı üzere arabuluculuk mesleki faaliyeti, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla son derece dikkatli yürütülmesi gereken bir faaliyettir. Dolayısıyla dış etkilerden arındırılmış bir faaliyet olması, sistemin güvenilirliği için yaşamsal niteliktedir. Etik kurallarda belirtilen; “Arabulucu, kendisi tarafından makul koşullarda bilinebilecek ve tarafsızlığı hakkında şüphe uyandırabilecek, doğmuş veya doğabilecek menfaat ilişkisi veya çatışmaları hakkında, mümkün olan en kısa sürede tarafları bilgilendirmelidir.” hükmü de bu güvenin ne denli önemli olduğunu ifade etmektedir (m.4/4). Hatta yine etik kurallara göre; “Arabulucu ile taraflar arasındaki doğmuş veya doğabilecek menfaat ilişkisi veya çatışması, arabulucunun tarafsızlığına ve arabuluculuk sürecine açıkça zarar verecek nitelikteyse; arabulucu, tarafların aksi yöndeki talepleri ve anlaşmasına bakılmaksızın, arabuluculuk teklifini reddetmeli ve hangi aşamada olursa olsun arabuluculuktan çekilmelidir.” (m.4/5).

Arabuluculuk mesleki faaliyetinin bu hassas yapısını, arabuluculuk hizmet sunumundan ayırmak gerekir. Zira sistemin etik ilkelere uygunluğunun devamı, esasen arabuluculuk mesleki faaliyetinin etik yürütülmesine bağlıdır. Bu da anılan faaliyetin tarafsız sürdürülmesini zaruri kılar. O sebeple dava şartı arabuluculukta taraf sıfatı kazanabilecek kuruluşların, kurdukları ya da kurmayı düşündükleri arabuluculuk merkezlerinde sadece arabuluculuk hizmet sunumu ile yetinmeleri gerekir. Bunun dışında arabulucuları organize etmeleri, sadece sınırlı bir arabulucu listesi oluşturarak işçi ve işvereni bu arabuluculara yönlendirmeleri, ister istemez anılan hizmetin taraflı olabileceği yönünde kaygılar oluşturabilir. Etik kuralların 3.maddesindeki; “Arabulucunun tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığının söz konusu olması veya sonradan ortaya çıkması hâlinde, bu hususta tarafları bilgilendirmesine rağmen, taraflar, arabulucudan görevi üstlenmesini birlikte talep ederlerse, arabulucu bu görevi üstlenebilir veya üstlenmiş olduğu görevi sürdürebilir.” hükmü, sözüne ettiğimiz kaygıyı ortadan kaldıracak nitelikte değildir (m.3/5). Zira uygulamada, bazı iş yerlerinde işçilerin işverence belirlenen arabulucuya gitmek zorunda bırakıldığı, hatta bu arabulucunun işverenin avukatı olduğu, oluşacak hukuki/etik sorunu aşmak için de bahis konusu 3.madde hükmünün kullanıldığı iddia edilmektedir. Söz konusu işverenler bu uygulamalarında, işçinin söz konusu arabulucuya işverenle birlikte rıza gösterdiğine (birlikte talep ettiklerine) dair bir belge hazırlatarak, 3.maddeyi kendi lehlerine kullanmaya çalışmaktadır. Bu durum öğretilerde de getirilen hükmün amacı dışında kullanılması olarak değerlendirilmekte ve eleştirilmektedir (Canbolat, 2018: 106).

Özellikle dava şartı arabuluculukta işçinin anılan bilgilendirmeye rağmen arabulucuyu reddedecek iradeyi göstermesini beklemek, çalışma yaşamı dinamikleri dikkate alındığında hayatın olağan akışıyla bağdaşmaz. O sebeple söz konusu kuruluşların çatısı altında faaliyet gösterecek arabuluculuk merkezlerinin, üyelerinin uyuşmazlıklarının çözüme kavuşturulmasında, arabulucu temin etmek yerine, arabuluculuk sürecinde üyelerine hukuki ve teknik hizmet sunmaları, onları bilgilendirmeleri, eğitmeleri, hatta arabuluculuk müzakereleri için uzman vekil sağlamaları çok daha isabetli bir hizmet olacaktır.

## C- Merkezlerin Akreditasyonu

Halen bir yasal temele oturmamış olsa da merkezlerin hukuki yapısı oluşturulurken konunun en önemli noktalarından birisi de merkezlerin yetkilendirilmesi/akreditasyonu olacaktır. Zira arabuluculuk faaliyetinin etik ilkelere uygun yürütülmesinde bu durum büyük önem arz etmektedir.

Geçtiğimiz iki yılda uygulamada karşılaşılan sorunlar ve edinilen olumlu-olumsuz tecrübeler, akreditasyonun gerekliliğini ortaya koymuştur. Dahası, yaşanan tecrübeler ister istemez, akreditasyon konusunda, evrensel olanlar yanında Türkiye’ye özgü kriterlere de ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir. Biz de bu noktada, akreditasyon sırasında dikkat edilmesinde yarar gördüğümüz bazı noktalara yer vereceğiz.

Merkezlerin kural olarak tek şehirde faaliyet göstermesine izin verilmelidir. Şubeleşme düşünülecekse kuralları net belirlenmeli ve bu mümkün olduğu ölçüde sınırlı tutulmalıdır. Şube açma imkânı sunulacak ise, izin verileceği merkezlerin bu alanda belirli bir süre faaliyet göstermiş olmalarına ayrıca özen gösterilmeli, böylesi önemli bir faaliyette esasın “arabuluculuk mesleki faaliyeti” olduğu düşünülerek, merkezlerin ticari bir yatırım alanına dönüşmesini engelleyecek ilkeler tespit edilmelidir.

Merkeze katılacak asgari ve azami arabulucu sayısı belirlenmelidir. Bir arabulucunun dâhil olabileceği birden fazla merkez olacak ise, buna bir sayı sınırlaması getirilmelidir. Birden fazla merkeze üyelik halinde, üyeliğin ve bu üyelikten ayrılmanın koşulları açıkça düzenlenmelidir. Nitekim İtalya’da arabulucuların en çok beş arabulucu sağlayıcı kuruluşa dâhil olabilmesine izin verilmektedir (Brouni, 2018: 79).

Merkezlerin sunabileceği hizmetler açıkça belirlenmeli ve bu hizmetlerin standartları oluşturulmalıdır<sup>6</sup>. Merkez kurucularının arabulucu olması sağlanmalıdır. Merkezlerde çalışan arabulucular arası görev devrine (tevkil) izin verilmemelidir.

Arabulucu ile merkez arasındaki hukuki ilişki açıkça yasal temele dayandırılarak düzenlenmelidir. Listede yer alan arabulucuların tarafsızlığını sürdürüleceği unutulmamalıdır. Nitekim arabulucuları gösteren bu liste bazı yapılarda “Tarafsızlar Listesi-List of Neutrals” olarak tanımlanmaktadır<sup>7</sup>.

İhtiyari arabuluculukta merkezin taraflara yönelik ücret tarifesinin hangi esaslara göre belirlenmesi gerekeceği netleştirilmelidir. Buna paralel olarak, arabulucu ile merkez arasındaki mali ilişkinin ilkeleri de esaslara bağlanmalıdır<sup>8</sup>.

Merkez yönetiminin arabuluculuk faaliyetlerinden kaynaklanabilecek hukuki ve cezai sorumluluğu açıkça belirlenmelidir<sup>9</sup>. Yöneticilerin statüleri yetki alanları, görevleri ile merkez içindeki hiyerarşik yapı özenle tesis edilmeli ve buna bağlanan sonuçlar açıklığa kavuşturulmalıdır.

<sup>6</sup> Bu konuda World Intellectual Property Organization örneği için bkz. WIPO Mediation Rules, <https://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules/#7a>

<sup>7</sup> <https://www.wipo.int/amc/en/neutrals/>

<sup>8</sup> WIPO Arabuluculuk Kurallarında arabuluculuk merkezinin, arabulucunun ücretini, uyumsuzluk konusuna ya da hizmete etki edecek diğer unsurlara göre saatlik ya da günlük belirleyebileceği belirtilmiştir (WIPO Mediation Rules art.23). Yine aynı kurallara göre merkezin, arabuluculuk ücreti ve diğer arabuluculuk masrafları için peşin olarak, taraflardan eşit miktarda depozito alabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca arabuluculuk sonunda alınan depozitodan artan varsa iade edilmekte, eksik varsa tamamlanması istenebilmektedir (WIPO Mediation Rules art.24).

<sup>9</sup> Örneğin WIPO Arabuluculuk Kurallarına göre, kasıtlı bir kötüye kullanım olmadığı sürece arabulucu, WIPO ve Merkez, arabuluculuk kuralları uyarınca yürütülen herhangi bir arabuluculuk faaliyeti ile ilgili olarak herhangi bir eylem veya ihmalden dolayı hiçbir tarafa karşı yükümlü olmamaktadır (WIPO Mediation Rules art.26).

Anılan yapıların mali denetiminin yeminli bağımsız denetim elemanlarınca yapılması sağlanmalıdır. Merkezlerin mali denetimi, akreditasyonun temel unsurlarından biri haline getirilmelidir. Denetim eksiklikleri yaptırıma bağlanmalıdır. Bu yaptırımların arasında, yetkinin süreli askıya alınması gibi özgün yaptırımlar mutlaka yer almalıdır. Yönetici, arabulucu, avukat, uzman, stajyer, sekreter gibi tüm merkez çalışanlarının görev tanımları ve sorumlulukları açıkça düzenlenmelidir. Çalışanların ve sunulan hizmetin organizasyonundan kaynaklanan sorumluluklar merkez üzerinde bırakılmalı, çalışanların da kusurları oranında şahsi sorumluluklarını sağlayacak hukuki alt yapı hazırlanmalıdır.

Merkezin faaliyet alanlarında yer alacak ise, arabuluculuk (temel, uzmanlık ve staj) eğitimlerinin verilmesi ile dava şartı arabuluculuğa yönelik doğrudan başvuru için akreditasyon koşulları ayrı ayrı belirlenmelidir. Akreditasyon süreli verilmelidir. Akreditasyonu sağlanacak hizmetler arasında zaman ve başarıya bağlı, yetkinliğin ibrazını arayan bir hiyerarşi sağlanmalıdır. Örneğin, önce arabuluculuk yapma hakkı, sonra eğitim organize edebilme yetkisi, ardından staj yaptırabilme imkânı verilmeli ve tüm bu hizmetlerdeki sıralı başarının ilgili birim tarafından tespiti halinde, son aşamada doğrudan başvuru alabilme yetkisi tanınmalıdır. Merkezlerin faaliyet sürelerinin sonundaki yetki yenileme başvurularında, akreditasyon birimi tarafından yetkinliğin sürdüğüne gösterecek ve önceden belirlenmiş kriterlerin sağlandığının tespiti halinde yetkilendirme yenilenmeli, aksi halde akreditasyon süreli olarak askıya alınmalıdır. Askıya alma süresi içinde tespit edilen eksiklikler tamamlandığında akreditasyon yenilenmelidir. Bununla birlikte merkezin faaliyeti sırasında tespit edilen aykırılıklar, telafisi mümkün olmayan nitelik taşıdığına, askıya alınma bir yaptırıma dönüştürülmeli, tekrarı halinde akreditasyon iptali sonucu doğurabilmelidir.

Merkezlerin arabuluculuk sonrasında tahkim hizmeti sunup sunamayacağı konusu da açıklığa kavuşturulmalıdır. Zira dünyada, bu hizmeti sunan merkezler de bulunmaktadır ve başvuranlara belirli koşullar altında tahkim hizmeti de verilmektedir. Bu yöntemde arabuluculuk süreci belirli koşullarla, tahkim ile devam ettirilerek çözüme ulaşılmaya çalışılmaktadır<sup>10</sup>.

Merkezlerin sunacağı hizmetlerin kalitesi hiç şüphesiz farklı düzeylerde olabilir. “Arabuluculuk mesleki faaliyetinin” bedeli tarifeye bağlı olacağı için bunun ciddi denetimi sağlanmalı, ihlali hem idari hem de ağır mali yaptırıma tabi tutulmalıdır. “Arabuluculuk hizmet sunumu” konusunda ise hizmetin sunum şeklinin ve düzeyinin, maliyeti itibarıyla rekabet aracı olmasını engelleyici ilke ve tedbirler getirilmelidir.

Nihayetinde arabuluculuk merkezlerinin UYAP sistemine entegre edilmesi ve işlemlerini sadece bu sistem üzerinden yapabilmesi zorunlu kılınmalıdır. Bunun belgeleme konusunda yaşanacak olası sorunları giderecek, arabuluculara özgü seçeneklerle zenginleştirilmesi sağlanmalıdır.

## VII- ARABULUCU YARDIMCISI

Arabuluculuk her ne kadar bireysel yürütülen bir faaliyet olsa da süreç içinde destekleyici nitelik taşıyan çeşitli katkılara ihtiyaç duyabilmektedir. Özellikle seri uyuşmazlıklarda ya da çok taraflı anlaşmazlıklarda konunun arabulucu tarafından takibinde güçlükler yaşanabilmekte, bu da sürece olumsuz yansyabilmektedir. Arabulucuların duyduğu bu destek ihtiyacı kimi zaman, sekreteryaya hizmetinin ötesinde, daha mesleki bir düzeye de ulaşabilmektedir.

<sup>10</sup> <https://www.wipo.int/amc/en/center/faq/general.html>



Arabulucuların, muhatap olacakları taraflarla görüşmeden önce hazırlık yapması, taraflar ve uyuşmazlık konularında bilgi sahibi olması son derece önemlidir. O sebeple arabulucuya bu hususlarda yardımcı olacak bir kişinin mesleki tanımın yapılmasında yarar olacağı kanısındayız.

“Arabulucu Yardımcısı” ya da “Yardımcı Arabulucu” olarak adlandırılabilir bu kişi, süreçte arabulucunun yanında yer alacaktır. Arabulucunun ihtiyacı olan bilgi ve belgelerin toplanmasında kendisine yardımcı olabilecek, onun arabuluculuk oturumuna daha hazırlıklı girebilmesini kolaylaştıracak, konuya ilişkin bilgilerle donanmasına katkı sağlayacaktır. Kural olarak söz konusu yardımcının, arabuluculuk oturumlarında yer alması söz konusu değildir. Ancak süreç içinde taraflardan bilgi/belge olarak arabulucuya ulaştırmak durumuna kalabilecek olması, onun da gizlilik kapsamında yer almasını zorunlu kılabilir. O sebeple bu tür bir yardımcılık statüsünün tesisi ve işlevsel olabilmesi, ona uygun yasal alt yapının da oluşturulmasına bağlıdır.

Çalışma koşulları ile akreditasyonlarının ayrıntılı düzenlenmesi gereken ve ihtiyari olmasını önerdiğimiz bu yardımcının tüm iş ve işlemlerinden arabulucunun şahsen sorumlu olacağı da yasayla düzenlenmelidir.

## VIII- PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Hizmet kalitesinin artırılmasında performans değerlendirmesi büyük önem taşımaktadır. Zira hemen herkes, bu tür değerlendirmelerin sonuçlarından kaygılanarak, çalışmasını daha özenli yürütmektedir.

Kalite seviyesini yükseltmiş ve bu düzeyi muhafaza etmek isteyen çoğu sektörde: araba satışı yapanlardan, ayakkabı satışı yapanlara; açılış yapanlardan, garsonluk yapanlara; otel yönetiminde çalışanlardan, oda hizmetlerinde çalışanlara; kreş öğretmenlerinden, profesörlere; laboratuvarda tahlil yapanlardan, ameliyathanede organ nakli yapanlara kadar hemen herkes performans değerlendirmesine tabi tutulmaktadır.

Performans değerlendirme çağdaş bir yöntemdir ve doğru işletildiğinde hizmet kalitesini artırdığı net olarak görülmüştür. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu ile kavramsal olarak da yasalarımıza girmiştir (Gerekçe, 2009: 96)<sup>11</sup>.

Performans değerlendirmesi arabulucular için de düşünülmelidir. Söz konusu değerlendirmenin koşulları ve yöntemi, sunulan hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik olmalıdır. Arabulucuların, yasal yükümlülüklerine bağlılıkları, meslek etiğine saygıları, mesleki birikimleri, taraflarla olan ilişkileri ve sundukları hizmetin kalitesi, performansın en belirgin kriterleri olmalıdır.

Performans değerlendirmesi yönteminde mesleki faaliyetin yürütülmesini örseleyecek kriterler kullanmamalıdır. Görevlendirilen iş sayısının belirli bir oranının anlaşmayla sonuçlandırılması, örnek alınacak, gurur duyulacak, mutlu olunacak bir sonuçtur. Ama yüksek performans olarak adlandırılmamalıdır. Zira arabuluculukta sonuçlandırılan iş sayısı ile hedeflenen arabuluculuk başarısı arasında bir orantı yoktur. Bir günde 100 uyuşmazlığı anlaşmazlık tutanağı hazırlayarak sonuçlandırmak kadar, aynı sürede 100 anlaşma belgesi hazırlayarak sonuçlandırmak da çok farklı anlaşılabılır, şüphe uyandırabilir. Zira arabuluculuk süreci sonundaki başarı sadece arabulucunun performansına bağlı değildir. Tarafların durumu, sonuç alınmasında çok daha etkilidir. O sebeple performans

<sup>11</sup> İş Kanunu'nun gerekçesinde, işçinin yeterliliğinden kaynaklanan geçerli sebeplere örnek olarak verilenlerden “gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma” ifadesiyle performans değerlendirmesinin feshe gerekçe olabilmesi sağlanmıştır.

değerlendirmesinde, görevlendirilen uyuşmazlıklardaki anlaşırma oranı ya da anlaşırtramama oranı dikkate alınmamalıdır.

Ancak uygulamada bazı arabulucuların, sadece anlaşmazlık belgesi hazırlamakla geçimini sağladığı ileri sürülmektedir. Bunların arabuluculuk hizmeti değil, “arabuluculuk aşamasını hızla geçirecek, dava açılmasını sağlama hizmeti” sundukları söylenmektedir. Söz konusu durum, performans değerlendirmesi ile denetim altına alınabilecek bir sorun değildir. Bu durum çok daha vahim bir tabloyu işaret etmektedir. Anılan davranışlarda bir etik ihlal söz konusudur ki buna uygulanacak yaptırım performans eksikliğinden değil, etik ihlal kaynaklı olmalıdır.

Arabuluculuk performans değerlendirmesiyle, hizmet kalitesinin artırılması hedefleneceğinden, bu hizmeti değerlendirecek kısa ve basit sorulu anketler işlevsel olabilir. Arabulucu bürosuna başvuran ilgililere bürodan verilecek anket formları ya da linkleri, onları bu alandaki değerlendirmelere sevk etmeye yeterli olabilir. Aynı şekilde her arabuluculuk hizmeti sonrası sistemin kapatılması bu tür bir anketin taraflarca doldurulmasına bağlanabilir. Söz konusu anket sonuçlarından elde edilecek veriler ise ancak bilimsel usullerle analiz edildikten sonra arabulucunun performansı değerlendirilmelidir. Bunlardan elde edilen geri dönüşlerle, arabuluculuğun işlerliği artırılmalıdır.

Hiç şüphesiz bu tür performans değerlendirme sonuçları ilk etapta moral bozucu sonuçlar doğurabilir. Ancak bu durum motivasyonu bozmaktan ziyade, motivasyon artırmaya yönelik olarak kullanılmalıdır. Süreç içindeki eksikliklerin tespiti bir avantaja dönüştürülerek, arabuluculara bu eksiklikleri giderebilecek katkıların sağlanmasına özen gösterilmelidir. Arabulucular eksiklikleri ve hataları ile yalnız bırakılmamalıdır.

## IX- DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ ÜST KURUM

Arabuluculukta geçen son iki yıl, sistemin son derece büyümeye uygun bir potansiyel taşıdığını göstermişse de doğru yönetilmediğinde son derece önemli sorunlara yol açabileceğini de ortaya koymuştur.

Arabuluculuk ortaya çıkışından bugüne Adalet Bakanlığımız tarafından organize edilmektedir. Ancak bu kısa süre içinde bile ulaştığı boyut, yarattığı sorunlar, doğurduğu ekonomik piyasa ve arabulucuların kurduğu örgütsel yapılar ile merkezler, arabuluculuk yapısının yönetimini oldukça güçleştirmiş görünmektedir. Halen Adalet Bakanlığının bu yapıya müdahale alanlarının sınırlı olması, hızla büyüyen bu yapının zaman içinde ulaşacağı boyutuyla yönetiminin oldukça güçleşeceğini göstermektedir.

Adalet Bakanlığı, yargı organları üzerindeki iş yükünü azaltmak için başlattığı bu uygulama ile mahkemelerin işlerini hafifletmeyi başarsa da her geçen gün kendi üzerindeki iş yükü artmaktadır.

Arabuluculuk sektörü, arabulucularıyla, yardımcı destek elemanlarıyla, merkezleriyle, dernekleriyle, eğitim kurumlarıyla, denetim ihtiyacıyla ve her geçen büyüyen ekonomisiyle bağımsız bir üst kurum tarafından yönetilme ihtiyacına doğru ilerlemektedir. Yakın bir gelecekte, sistemin iç dinamikleri ve ihtiyaçları, sadece bu işe özgülenmiş bir kurumun varlığını gerektirecek gibi görünmektedir.

Kamusal nitelik taşıyacak ve “Arabuluculuk Üst Kurumu” olarak adlandırılabilir bu kurum, Türkiye’nin yabancı olduğu bir yapı değildir ve bir ilk olmayacaktır. Bu kurum da yukarıda dile getirdiğimiz üzere tıpkı EPDK, BDDK ya da SPK gibi organize edilerek yetkilendirilebilir. Üyeleri, görev yetki ve sorumlulukları yasayla düzenlenebilir.

Üyelerinin arabulucular arasından belirlenmesinde yarar gördüğümüz bu kurumda, Adalet Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı mutlaka temsil edilmelidir. Zira arabuluculuk yargısal bir hizmet olmasa da ilam niteliğinde belge oluşturabilme kabiliyetine sahiptir ve dava şartı arabuluculuk hizmeti, kamu mali kaynakları ile desteklenmektedir. Bir süre daha Adalet Bakanlığı tarafından sürdürülebilecek olsa da önemli bir yapısal adım atılabilmesi için “Arabuluculuk Üst Kurumu” şeklinde bir yapılanmaya geçilmesi, bireysel ve kurumsal akreditasyonun, bireysel ve kurumsal denetim ve yaptırımların bu kurul tarafından yürütülmesi seçeneği de düşünülmelidir.

## **X- İDARE VE KAMU GÖREVLİLERİ**

İdarenin taraf olduğu arabuluculuk işlemlerinde sonuç alınabilmesi için daha organize bir yapı kurulması sağlanmalıdır. Her kurum için kurulacak yapı net belirlenmelidir. Kurul üyelerinin sorumlu olma kaygısıyla atıl kalmalarını engelleyecek, güven veren adımlar yasayla düzenlenmelidir.

Kamu kurumları arabuluculuk birimleri oluşturmaktadır. Kendi kurumlarında arabuluculuk unvanına sahip arabuluculardan bu kurullarda yararlanılmalıdır. Kurulda ya da arabuluculuk süreçlerinde görev yapan kamu görevlilerinin, gerçek görevleri ile bu görevleri arasındaki ilişki açıkça düzenlenmeli, çalışma süreleri ve arabuluculuk faaliyetlerindeki katkılarına yönelik ücretlendirme mevzuatla açıklığa kavuşturulmalıdır.

Kamu çalışanlarının arabuluculuk yapabilme imkânları sürdürülmelidir. Ancak söz konusu faaliyetin, kamu görevlisinin görevini aksatmaması ve yürüttükleri işleri ile bağdaşır nitelikte olması, en temel ilke kabul edilmelidir. O sebeple kamu görevlilerinin görevleri ile bağdaşabilmesi halinde ve görevlerini aksatmamak koşuluyla bu faaliyetlerini yürütebilmeme esasları, yasayla açıkça düzenlenmelidir. Bu alanda kamu kurumları arasında bir eşgüdüm ve standart sağlanmalıdır.

## **XI- ÜCRETLENDİRME**

Arabuluculuğun mahkemelerin iş yükünü hafifletme dışındaki en temel işlevlerinden birinin de halen oldukça yüksek olan yargılama maliyetlerini düşürmek olduğu kabul edilmektedir. Arabuluculuk sistemine sahip hemen her ülke bu noktayı, özellikle iş uyuşmazlıklarındaki arabuluculuğun belirgin özelliği olarak vurgulamaktadır (Kaminskiene, 2018: 32; Peterson. 2018: 93). Gerçekten de sistemin düzgün işletilmesi halinde uyuşmazlıkların arabuluculuk aşamasında giderilmesi, mahkemede çözümü ile kıyaslanamayacak ölçüde bir maliyet avantajı sağlamaktadır.

Bununla birlikte iki yıllık uygulamamızda, bu noktada da çeşitli sorunlarla karşılaşmıştır. Uygulamada, arabuluculuk hizmeti sunduğu halde hakkını alamayan arabulucuların bulunduğu bilinmektedir. Bu sorunu çözebilmek ve arabuluculuk ücretinin tahsilindeki sorunları önleyebilmek için, arabulucu ücret makbuzunun da arabuluculuk anlaşması gibi ilam hükmünde olması ve rüçhanlı olacak kabul edilmesi için yasal düzenleme yapılabilir. Ayrıca arabuluculuk uygulamasında taraf vekillerinin de vekâlet ücreti düzenlemeleriyle teşvik edilmesi yararlı olacaktır.

Son tutanakta işçilik alacaklarının rakamsal ifadesine yer verilmemesi, sonrasında hazırlanan anlaşmada yer verilen rakamlarla örtüşmeyen standart arabuluculuk ücretlerine razı olunması ve bu anlaşmaların gizlilik koşulu sebebiyle takip edilememesi, arabuluculuk anlaşmalarını hızla dava yolunu engelleyen ibranameler olmaya sürüklemektedir. Onun ötesinde bu tür örtülü anlaşmalar, takip ve tespit edilemediği sürece devleti önemli bir vergi gelirinden de mahrum bırakmaktadır. Bu sebeple arabuluculuk anlaşmalarının ve kesilen arabuluculuk makbuzlarının da gizlilik kuralları yeniden yapılandırılarak, Adalet Bakanlığına

sunulmasında yarar bulunmaktadır. Bu konuda Adalet Bakanlığı ve Maliye Bakanlığının hazırlayacağı bir yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır. Böylelikle dava şartı arabuluculuğun devlet tarafından karşılanan kısmı için önemli bir kaynak yaratılacak ve daha da önemlisi bu alanda arabulucular arasında oluşan kaygıların önüne geçilerek sistemin işlerliği şeffaflaşacaktır.

Nihayetinde vergi kaçığının önlenmesi ve haksız rekabetin önüne geçilebilmesi için, arabuluculuk ücret makbuzunun son tutanak ile birlikte sisteme yüklenmesinin zorunlu kılınması ve gizlilik düzenlemelerinin de buna uygun yapılandırılması faydalı olacaktır.

## XII- KADROLU ARABULUCULUK SORUNU

Arabuluculuk etik kurallarına göre, arabulucu, süreç boyunca taraflara eşit davranma ve onların gereksinimleri doğrultusunda adil olma ilkelerini gözetmekle yükümlüdür (m.1). Tarafsızlık bu alanın en temel ilkelerindedir.

Etik kurallara göre tarafsızlık, arabulucunun taraf tutmamasını ve taraflar hakkında önyargılı olmamasını kapsar. Arabulucu, taraflardan birinin kişiliğine, geçmişine, inanç ve değerlerine ve arabuluculuk sürecindeki tutum ve davranışlarına veya başka bir sebebe dayanarak taraf tutmamalı ve önyargılı davranmamalıdır. Arabuluculuk sürecini yürütürken tarafsız olmak ve tarafsızlığını şüpheli hâle getirecek davranışlardan kaçınmak zorundadır. Arabuluculuğu tarafsız bir şekilde yönetemeyecek ise arabulucu olma teklifini reddetmeli ve hangi aşamada olursa olsun arabuluculuktan çekilmelidir. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabuluculuk sürecini arabuluculuğa uygun tarafsız bir yerde yürütmelidir (m.3).

Yine etik kurallara göre arabulucu ile taraflar arasında herhangi bir menfaat ilişkisi veya çatışması bulunmamalıdır. Arabulucu, taraflar ile arasında menfaat ilişkisi veya çatışması bulunduğu görünümü vermekten kaçınmalıdır (m.4).

Bu genel ilkeler, konu iş uyuşmazlıkları olduğunda daha da önemli hale gelir. Zira iş uyuşmazlıklarında, hayati çıkarlar söz konusu olduğu için duygusallık çok daha yüksektir. İşçinin ekmek parasını ve iş yerinde saygı görmeyi yaşamsal kıldığı bir ortamda, işveren için asıl olan güvenilir personel, itibar ve ticari sır olduğunda, taraflar arasındaki ortak noktanın bulunabilmesinde arabuluculuğun en uygun yöntem olduğu kabul edilmektedir (Peterson, 2018: 94).

Bu koşullara ve yukarıda işaret edilen etik kurallar rağmen uygulamada, arabulucunun tarafsızlığında tereddütler yaratacak örnekler, arabulucular tarafından her geçen gün daha sık dile getirilmeye başlanmıştır (Canbolat, 2018: 106). Bazı işletmelerin çalışacakları arabulucuları belirledikleri, arabuluculuk aşmasında işçileri bu isimlere yönlendirdikleri iddiaları ve kaygıları artmıştır. Bu durum, ihtiyari arabuluculuk için doğal görülebilecek kadar basit bir konu olmaktan çıkmıştır. Kaldı ki dava şartı arabuluculuk uygulamalarında da bu yola başvurulduğu ileri sürülmektedir. Söz konusu uygulamanın yaratabileceği önemli sorunlar bulunmaktadır.

Gerçekten de iş yerindeki tüm uyuşmazlıkları aynı arabulucu ya da arabuluculara götürmek, işçinin onun tarafsızlığına olan güvenini sarsabileceği gibi arabuluculuk sistemine inancı da örseleyecek bir uygulamadır. Seri arabuluculuk faaliyetlerinde, kimi işverenlerle yasal rayicin altında arabuluculuk ücreti anlaşması yapıldığı, her geçen daha sık dile getirilmektedir. Özellikle seri arabuluculuk faaliyetlerinin ücretlendirmesinde saat esasının uygulanması, bu yöndeki manipülasyonu körüklemekte, arabulucuları karşı karşıya getirebilme tehlikesi yaratmaktadır. Oysa söz konusu faaliyet, Adalet Bakanlığının belirlediği tarifeye uygun olarak, açık, şeffaf ve doğru vergilendirilerek yürütülmelidir. Bunun takibi ilgili birimler tarafından özenle yapılmalıdır. İhlallere gereken yaptırımlar uygulanmalıdır.

## SONUÇ

Arabuluculuk ülkemizde, son sekiz yılın en çok konuşulan hukuki yapılarından biri durumundadır. Yaklaşık sekiz yıl önce hukuk sistemimize girmiş olsa da 2017 yılında dava şartı haline getirilmesiyle, gündemdeki yeri çok daha üst sıralara çıkmıştır. Arabuluculuğun iş uyuşmazlıkları gibi son derece özgün bir uyuşmazlık alanında dava şartı haline getirilmesi, sosyal taraflarda çok farklı değerlendirmelere sebep olmuştur. Sistemin işleyişini olumlu bulunlar gibi ondan şikâyet edenler de bulunmaktadır. Esasen dava şartı arabuluculuk, geride kalan iki yıl içinde çok önemli tecrübeler yaşamıştır. Bunların bir kısmı, sistemin yeniden yapılandırılması gereken taraflarını ortaya koymuştur. Bir kısmı ise, sistemin eksikliklerinin anlaşılmasına yol açmıştır. Dolayısıyla arabuluculuk, dinamik yapısıyla Türkiye’de yavaş yavaş şekil almaya başlamış görünmektedir. Belki yasanın hazırlık aşamasında yaşanması gereken tecrübenin bir bölümüne bu süreçte muhatap olmak, beklenmeyen sıkıntılara yol açsa da alınması gereken önlemlere inancı artırdığı gibi konuya ilişkin çalışmaları da hızlandırıp, güçlendirmiştir. Arabuluculuk sistemine sahip çıkan arabulucuların ve Adalet Bakanlığının çabalarının, karşılaşılan bu sorunların giderilmesine önemli katkı sağlayacağı görülmektedir. Biz de bu çalışmamızda, geride bırakılan dönemden elde edilen veriler ışığında, ileride yapılmasında yarar gördüğümüz bazı hususlara yer vermeye gayret ettik.

Bu bağlamda, mevzuatın aksayan yönlerinin gözden geçirilmesi, hatta mümkünse yeni bir yasanın hazırlanarak konuya ilişkin dağınık yapının giderilmesi yararlı olacaktır. Geride bırakılan dönemden elde edilen tecrübe, arabuluculuk eğitimlerinde de önemli sorunlar olduğunu göstermiştir. Bu sebeple eğitim programlarının, eğitici kuruluş ve eğiticilerin akreditasyonunun gözden geçirilmesi yararlı olacaktır. Eğitim programlarının oluşmasında üniversitelerle kurulacak güçlü bağlantılar, sistemin ihtiyaç duyduğu bilgi birikiminin oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Önümüzdeki süreçte yapılması gerekenler sadece mevcut yapının gözden geçirilmesinden ibaret olmamalıdır. Arabuluculuk faaliyetinin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkı sağlayacak yeni adımlara ihtiyaç vardır. Bu kapsamda olmak üzere arabuluculuk stajı ve arabuluculuk yardımcılığı gibi yeni pozisyonların yapılandırılmasının, performans değerlendirmesi gibi çağdaş uygulamaların yararlı olacağı kanısındayız. Aynı şekilde arabuluculuk faaliyetinin önemli bir unsuru olması beklenen arabuluculuk merkezlerinin hukuki bir statüye kavuşturulmasının da zaruri hale geldiği görülmektedir. Nihayetinde arabuluculuk faaliyetinin saygınlığını, güvenilirliğini ve etkinliğini arttırmaya yönelik tedbirlerin alınması gerektiği, bu alanda oluşturulacak düzenleme ve denetleme birimlerinin faydalı olabileceği kanısındayız.

## Kaynakça

Brouni, Brouni, A. (2018). *Recent Developments in Mediation in Civil and Commercial Disputes in Italian Law. International Symposium on Enhancing Mediation*. 6-7 December 2018. Ankara. 171-180.

Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Bakımından Arabuluculuk, Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu*. 6-7 Aralık 2018. Ankara. 95-110.

Ekmekçi, Ö., Özkes, M. ve Atalı, M. (2018). *Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyarî ve Zorunlu Arabuluculuk*. İstanbul 2018.

Erdoğan, E. ve Erzurumlu N. (2016). *Hukuk Uyuşmazlıklarında Türkiye'nin Arabuluculuk Tecrübesi ve Zorunlu Arabuluculuk Taslağı*. İstanbul 2016.

Goodman, A. (2004). *Basic Skills for the New Arbitrator*. Rockville. 2004.

Kaminskiene, N. (2018). *Mediation in Lithuanian Law and Recent Developments of Family Mediation in Lithuania*. International Symposium on Enhancing Mediation. 6-7 December 2018. Ankara. 23-32.

Özbek, M. S. (2009) *Alternatif Uyuşmazlık Çözümü*. Ankara.

Pekcanitez, H., Atalay, O. ve Özekeş, M. (2013). *Medeni Usul Hukuku*. Ankara.

Petersone, Z. (2018). *Mediation in Latvia and Peculiarities of Mediation in Labour Disputes*. International Symposium on Enhancing Mediation. 6-7 December 2018. Ankara. 79-94.

Tanrıver, S. (2011). *Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk, Makalelerim II (2006-2010)*. Ankara. 3-31.

Türkiye Arabuluculuk Etik Kuralları. [[www.adb.adalet.gov.tr/ Sayfalar/ Teskilat/ mevzuat/ etik\\_kurallar.html](http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/Teskilat/mevzuat/etik_kurallar.html)] [www.wipo.int/amc /en/center/faq/general.html](http://www.wipo.int/amc/en/center/faq/general.html)].

Araştırma Makalesi – Research Article

## Özel Sağlık Sigortası Talebini Etkileyen Faktörlerin İkili Lojistik Regresyon Yöntemiyle Analizi: İstanbul Örneği<sup>1</sup>

### *Analysis of Factors Affecting Individuals' Private Health Insurance Demand with Binary Logistic Regression Method: The Case of İstanbul*

Rüştü YAYAR\*

 0000-0001-6758-4715

Ayşe Nur DAŞCI\*\*

 0000-0003-2684-5661

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 19-40/ Pages: 19-40  
DOI: 10.32331/sgd.752099

## ÖZ

Bireyler sigorta yaptırırken kendileri için en uygun sigorta poliçesini isterler. İnsanların sağlıklı yaşam istekleri, özel sağlık sigortası branşını ortaya çıkarmıştır. Türkiye’de özel sağlık sigortası branşının ülke ekonomisine katkısı önemlidir. Gelişmeye elverişli bir sektördür. Çalışmanın amacı bireylerin özel sağlık sigortası tercihini etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Araştırmanın ana kütlesi İstanbul ilinin 13 farklı bölgesinde yaşam standartları birbirlerinden farklı, 45 yaş üstü bireylerdir. Veriler yüz yüze görüşme tekniği ile 383 bireyden elde edilmiştir. Verilerin analizinde ikili lojistik regresyon yöntemi tercih edilmiştir. Karaciğer hastalığı, beyin damar hastalığı, doktorun yapmış olduğu uyarıları dikkate alma, aylık ortalama gelir, servet durumu ve eğitim düzeyi değişkenleri özel sağlık sigortası tercihini pozitif yönde etkilerken, sağlıklı besinler tüketmeye çalışma ve yaş değişkenleri negatif yönde etkilemektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Sigorta, özel sağlık sigortası, lojistik regresyon, İstanbul

## ABSTRACT

Individuals want the most appropriate insurance policy for them when taking out insurance. The desire of people to live the healthy life has revealed the private health insurance branch. Private health insurance in Turkey has made significant contributions to the industry of the national economy. It is a sector suitable for development. The aim of this study was to determine the factors affecting private health insurance preference of individuals. The main population of the study is individuals over 45 years of age with different living standards in 13 different regions of İstanbul. Data were obtained from 383 individuals by face to face interview technique. In the analysis of the data, binary logistic regression method was preferred. The variables liver disease, cerebrovascular disease, taking into account the doctor's warnings, monthly average income, wealth status and education level positively affect the preference of private health insurance, while trying to consume healthy foods and age variables negatively affect.

**Keywords:** Insurance, private health insurance, logistic regression, İstanbul

Önerilen atıf şekli: Yayar, R. ve Daşcı, A. N. (2020). Özel Sağlık Sigortası Talebini Etkileyen Faktörlerin İkili Lojistik Regresyon Yöntemiyle Analizi: İstanbul Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 19-40.

Geliş Tarihi/Received: 31/07/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 09/03/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, rustu.yayar@gop.edu.tr

\*\* Bilim Uzmanı, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, aysenuraslan.economics@gmail.com

<sup>1</sup> Bu çalışma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 31.08.2018 tarihinde kabul ettiği Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

## GİRİŞ

Piyasa ekonomisi, arz ve talep güçlerinin serbest hareketine, fiyat mekanizmasının dış müdahalelerden mümkün olduğunca bağımsız işlemesine ve iktisadi karar birimlerinin tüketim, üretim ve yatırım kararlarını kendi özgür iradeleriyle serbestçe almalarına dayalı bir sistemdir. Piyasa ekonomisinde neyin üretileceğini, hangi fiyattan piyasaya arz edileceğini ve gelir dağılımının nasıl gerçekleşeceğini fiyat mekanizması belirler.

Sigorta kavramı, kişilerin yaşamlarının herhangi bir anında karşılaşılabilecekleri zarar ve giderlere neden olan olayların finansal sonuçlarından kendilerini korumak için önceden önlem alma ihtiyacından doğmaktadır.

Kişilerin yaşları ilerledikçe hastalanma oranları da artmaktadır. Bu kişiler sigorta ile kendilerini güvence altına almak istemektedirler. Bireyler sigorta yaptırırken kendileri için en uygun sigorta poliçesini bulmaya kararlıdırlar. Fakat asimetrik bilgi probleminin varlığını ortadan kaldırmadan bunun olması pek mümkün gözükmemektedir. Sigorta yaptıran kişilerde sigorta yapan sigorta şirketleri de asimetrik bilginin her iki taraf içinde bir risk unsuru olduğunun farkındadır.

Bu çalışmada sigorta yaptıran kişilerin sigorta yaptırırken ne gibi detaylar aradıklarını belirlediğinden bölgede veya ülkede sigorta şirketlerini yönlendirmeye katkı sağlayacağı hedeflenmektedir. Sigorta şirketleri de kişilerin sigorta yaptırırken ne gibi unsurları göz önünde bulundurduğunu bildiğinde kendileri için daha karlı olan vizyonlar oluşturabilirler. Sigorta yaptıran kişiler açısından çalışmanın önemi ise sigorta yaptırırken aradıkları kıstasları bulabilmek ve gelişmiş bir hizmet anlayışı ile sigortadan faydalanmaları hedeflenmesidir.

Bu çalışma üç bölümden oluşacaktır. İlk bölümde asimetrik bilgi kavramı, ikinci bölüm de ise sigorta kavramı, son bölümde ise İstanbul ili bireylerin Özel Sağlık Sigortası Tercihini Etkileyen Faktörler ekonometrik olarak ortaya konulacaktır.

## I- SİGORTA VE SİGORTACILIĞIN TEMEL İŞLEVLERİ

### A- Sigorta Kavramı ve Temel Özellikleri

Sigorta kavramı, kişilerin yaşamlarının herhangi bir anında karşılaşılabilecekleri maddi manevi zarara neden olan olaylardan kendilerini korumak için önceden önlem alma ihtiyacından ortaya çıkmaktadır. İnsanlar zorlu yaşam koşullarına karşı göstermiş oldukları direncin bir noktaya kadar sürebildiğini bunun yanı sıra daha farklı önlemler almaları gerektiğini anladıklarında sigorta işlev kazanmıştır (Uğur, 2004: 4). Sigortanın temel özellikleri; aynı tehlikeye maruz bir grubun bulunması, tesadüfi hasar tahmin edilebilir ve hesaplanabilir olduğu şeklindedir.

#### i) Aynı Tehlikeye Maruz Grup

Sigorta, çok sayıda kişi veya kuruma güvence hizmeti sunmak amacıyla geliştirilmiştir. Burada amaç, aynı tehlikenin tehdidi altında bulunan kişi ve kurumları bir araya getirmek ve bu sayede riski, grubun her üyesi için taşınabilir hale getirmektir. Bu anlamda, herhangi bir tehlike ile karşılaşıldığında karşılıklı olarak birbirlerini destekleme sorumluluğunda bulunan çok sayıda grup üyesinden bahsedilir. Bu gruplar, sigortanın öngördüğü, aynı tehlikenin tehdidi altında olan kişiler veya kurumların oluşturduğu gruplardan meydana gelir (Asunakutlu, 1997: 17).



## ii) Tesadüfi Hasar

Sigortanın en temel özelliği, teminat altına aldığı riskin gelecek dönemde gerçekleşme ihtimalinin olmasıdır. Geçmişte gerçekleşmiş veya gelecek dönemde gerçekleşme ihtimali olmayan riskler, sigorta kavramı içine alınmaz. Bundan dolayıdır ki sigortaya konu olacak riskin gerçekleşme ihtimalinin olması gerekmektedir. Gerçekleşen risk ise tesadüfi olmalı ve riski oluşturan tehlike beklenmedik bir zamanda ani ve harici olarak ortaya çıkabilme özelliğine sahip olmalıdır. Kasten ya da bilerek oluşan hasarların karşılanması için sigortacı sorumlu değildir (Bölükbaşı ve Pamukçu, 2009: 26).

## iii) Tahmin Edilebilir ve Hesaplanabilir Olma

Hasarın oluşması halinde sigortalının hasarını gidermesi için hasarın tahmin edilebilir ve hesaplanabilecek düzeyde olması gerekir. Hesaplama, bilirlilik olayların istatistiki açıdan incelenmesini sağlar. Bu durum prim oranlarının, hasar oranlarının ve hasar maliyetinin belirlenmesi için zorunludur (Duman, 1983: 15).

## B- Hayat Sigortası ve Türleri

Hayat sigortası, insanın yaşama ihtimallerine bağlı bir sigorta türüdür. Eğer sigorta, ölüm ihtimaline göre yapılıyorsa, bu sigortaya hayat sigortası, yaşam ihtimaline göre yapılıyorsa, bu sigortaya ise anüite sigorta denir.

Hayat sigortasının temel amacı; sigortalıya, yaşlılığında sıkıntıya düşmeden hayatını sürdürme olanağını sağlamak, ölümü ya da sakat kalması halinde bakmakta olduğu, geride kalan aile bireyelerine aynı faydayı sağlamaktır (Osmançavuşoğlu, 1999: 20).

Hayat sigortalarında risk, belirli bazı olayların meydana gelmesi ile kişisel gelirin durması veya tamamen ortadan kalkması şeklinde olmaktadır. Bu riski meydana getiren olaylar kaza ve hastalık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm halleridir (Akmüt, 1980: 13).

Türk hayat sigorta sektörünün gelişimi 2010-2016 dönemi için incelenmiş son 7 yıl içindeki verileri Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Türk Hayat Sigorta Sektörünün 2010-2016 Yılları Sektör Verileri

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Şirket Sayısı	26	27	27	27	28	28	28
Prim (Milyon TL)	2.181	2.685	2.710	3.395	3.279	3.760	5.038
Değişim (%)	20,70	23,13	0,94	25,25	-3,40	14,66	33,98
Toplam İçindeki Payı (%)	15,44	15,65	13,67	14,01	12,62	12,20	12,44

Kaynak: Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu.

Türkiye’de hayat branşında 2010 yılında 26 şirket faaliyet gösterirken, incelenen dönem içerisinde bu sayı artarak 2016’da 28 şirkete kadar çıkmıştır. Hayat Sigortaları hayat branşında 2014 yılını 3,3 milyar TL olan prim üretimi ile 2015 yılını ise %19’luk artışla 3,8 milyar TL’ye yükseltmiştir. Hayat branşında 2015 yılında 3.760.993.289 TL olan prim üretimi 2016 yılında %34’lük artışla 5.038.807.842 TL’ye çıkmıştır. Hayat branşı prim gelirlerinin sektörün toplam prim gelirleri içindeki payı ise %12,44 olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılına göre sigortalı sayısı %0,7 oranında azalarak, 20,2 milyona düşmüştür (Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu, 2017).

## i) Sigortalama Şekline Göre Hayat Sigortaları

Sigortalama şekline göre hayat sigortaları, ferdi hayat sigortaları ve grup hayat sigortaları olmak üzere iki grupta incelenir.

-*Grup hayat sigortaları*, insanların karşı karşıya oldukları riskler için bir grup olarak tek sözleşme altında, bağlı oldukları kurum adına sigortalanması biçiminde düzenlenir. Düzenlenen sözleşmede sigortalılar ile sigortadan yararlanacak olan kişilerin isimleri belirtilmekte ve kurumda çalışan herkes sigorta güvencesinden yararlanmaktadır. Grup hayat sigortaları, bir iş yerinde çalışanlar, sendika üyeleri veya meslek kuruluşlarının mensupları tarafından daha çok tercih edilmektedir. Tercih sebebi, grup hayat sigortalarında ferdi hayat sigortalarına göre maliyetin daha düşük olmasıdır (Keçeci, 2002: 49).

-*Ferdi hayat sigortası* ise; kişilerin karşı karşıya kaldıkları riskler için, bireysel olarak hayat sigorta şirketleri ile yapmış oldukları sözleşmeleri kapsar (Akay, 2001: 32).

## ii) Taşındıkları Risklere Göre Hayat Sigortaları

Taşındıkları riske göre hayat sigortaları, yaşama ihtimaline dayalı hayat sigortaları, ölüm ihtimaline dayalı hayat sigortaları ve karma hayat sigortaları olmak üzere üç grupta ayrılır.

-*Yaşama ihtimaline karşı hayat sigortaları*; sigorta sözleşmesinde belirtilen sürenin bitiminde sigortalının hayatta kalması halinde, poliçede belirtilen miktarda sermaye veya iradın ödenmesini sağlayan sigorta çeşididir (Çaldağ, 1982: 33). Bu tür hayat sigortaları, sigortalının sigorta şirketiyle yaptığı sözleşme süresince hayatta kalması koşuluyla tazminat alabilmesi için düzenlendiğinden, sigortalı bu süre içinde yaşamını yitirdiği takdirde, mirasçıları sigorta şirketinden herhangi bir meblağ talep edemez (Keçeci, 2002: 53).

-*Ölüm ihtimaline dayalı hayat sigortasında*; sigortalının yaşına bağlı olarak belirlenen prim karşılığında, sigortalının ölümü halinde tazminat ödemesi mirasçılarına yapılmaktadır (Osmançavuşoğlu, 1999: 64).

-*Karma Hayat Sigortaları*; Türkiye’de en yaygın hayat sigortası türü olan karma hayat sigortalarında, ölüm ihtimali ve hayatta kalma ihtimali bir arada yapılır. Belli bir süre içinde sigortalının ölmesi durumunda mirasçılarına vefat tazminatı ödenmesini sağlamasının yanında, sigortalı söz konusu süre sonunda hayatta kaldığı durumda poliçede yazılı bedelin sigortalıya verilmesini öngören bir sigorta çeşididir. Dolayısıyla sınırlı süreli sigortadan farklı olarak, yalnızca sigortalının ölümü nedeniyle doğabilecek sonuçlara karşı yakınlarına fon sağlanmamakta, kişi sağ kaldığı takdirde geri kalan hayatı içinde bir fon oluşturmaktadır (Akay, 2001: 36).

## C- Hayat Dışı Sigortalar ve Türleri

Hayat dışı sigortalar, işletme ve şahısların maddi varlıklarını tehdit eden para ile ölçülebilen risklere karşı bu varlıkların sigorta güvencesi altına alınmasını sağlamaktadır. Belirli bir prim karşılığında bu varlıklar sigorta kapsamına alınmaktadır. Hasarın gerçekleşmesi halinde sigorta bedeli sigortacıya ödenir (Sağlam, 1996: 20).

Hayat sigortası ve hayat dışı sigortalar arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar;

a) Hayat sigortalarında kâr paylı sigorta primlerin önemli bir kısmı tasarruf amacına yönelik olduğundan, saklama payı oranları diğer sigorta branşlarına göre oldukça yüksektir. Bundan dolayı, hayat branşında üretilen primlerin çoğu yurt içinde kalır. Böylelikle hayat sigortasında biriken fonlar ekonomik gelişmeye katkıda bulunur (Elveren, 1994: 35).

b) Hayat sigortacılığında ve az sayıdaki hayat dışı branşta, kişisel kaza gibi, hasarların boyutu önceden belirlenir. Hayat dışı sigorta sektöründe ise hasarların boyutu değişebilir.

c) Hayat sigortacılığında hasarların riski, poliçelerin vadeleriyle bağlantılıdır. Bu nedenle sigorta şirketleri, giderek artan hasar ödemelerini gelecekteki yıllarda karşılayabilmek

amacıyla prim gelirlerini yatırımlara aktarmak durumundadır. Hayat dışı sigorta sektöründe ise durum daha farklıdır.

d) Hayat sigortalarında (yıllık grup hayat sigortaları hariç) poliçelerin zamanı uzun dönemlidir. Hayat dışı sigortalarında ise bu süre 1 yıl ya da daha azdır ve dönem sonunda sigortalı ve sigortacı tarafından tekrarlanabilir özelliğe sahiptir.

e) Hayat dışı sigortalarda dönem sonu geldiğinde her yenileme için bir takım farklılıklar söz konusudur. Bunun sebepleri kişisel durumlarda meydana gelen değişiklikler ve bazı iş kollarında meydana gelen prim oranı değişikliklerinden kaynaklıdır (Elveren, 1994: 35).

Hayat dışı sigortaları; yangın, kaza, nakliyat, mühendislik, tarım (ziraat), özel sağlık sigortası ve diğer sigorta grupları altında incelenecektir.

### i) Yangın ve Doğal Afetler Sigortası

Yangın sigortası özel veya ticari amaçla kullanılan her türden bina ve muhteviyatı, kendiliğinden meydana gelen yangın, yıldırım, infilak ile bunlardan kaynaklanan buhar, hararet, duman gibi tehlikelerin neden olduğu fiziki hasarlara karşı teminat altına alan sigorta türüdür.

Türkiye’de yangın sigortasının 2010-2016 dönemindeki gelişimi Tablo 2’de gösterilmektedir. Bu alanda faaliyet gösteren şirket sayısı 2010 yılında 31 iken, 2016’ya kadar 3 şirketi daha bünyesine katarak, toplam 34 şirket bu alanda faaliyetlerini sürdürmektedir.

**Tablo 2.** 2010-2016 Dönemi Yangın ve Doğal Afetler Sektör Verileri

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Şirket Sayısı	31	32	33	33	34	34	34
Prim (Milyon TL)	1.980	2.309	2.645	3.324	3.845	4.383	4.827
Değişim (%)	3,61	16,64	14,56	25,67	15,66	13,97	10,15
Toplam İçindeki Payı(%)	14,01	13,40	13,34	13,72	14,80	14,22	11,92

Kaynak: Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu.

Sigorta şirketlerinin yangın ve doğal afetler sigortası branşında son 7 yıllık dönem içerisindeki faaliyetleri sonucunda yurt içi ve yurt dışında olmak üzere toplam prim üretimi 2015 yılında 4.383.030.752 TL’ye ulaşmıştır. Prim üretiminin toplam prim gelirleri içindeki payı, incelenen dönem içerisinde 2014 yılında % 14,80 ile en yüksek orana sahip olmuş, 2015 yılında ise bu oran %14,22 değerine gerilemiştir.

Yangın ve doğal afet sigortaları branşı 2016 yılı sonunda bir önceki yıla göre %10,1 oranında büyümüş; zorunlu deprem sigortası hariç bırakıldığında ise branşın büyüme oranı %9,5 olarak gerçekleşmiştir. Zorunlu deprem sigortası %12,77’lik bir büyüme gerçekleştirerek yangın branşını olumlu yönde etkilemiştir. Branşın hayat dışı prim üretimi içindeki payı, 2015 yılında 4,4 milyar TL prim üretimi ile %16,19 iken, 2016 yılı sonunda 4,8 milyar TL prim üretimi ile %13,62 olmuştur. 2015 yılında sigorta şirketlerinin teknik sonuçlarını olumsuz yönde etkileyen, özellikle ilk çeyrekte meydana gelen kar yağışı başta olmak üzere fırtına ve sel gibi doğal afetler, 2016 yılında yaşanmamış; ancak söz konusu doğal afetler 2016 yılında yerini terör olaylarına bırakmıştır. 2016 yılında meydana gelen terör hasarlarının muallak hasar karşılıklarını artırmasıyla teknik kâr, 2015 yılına göre %51 oranında azalış göstererek, 136 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Branşta 2015 yılında %39,84 olan hasar prim oranı 2016’da %39,14 olarak gerçekleşmiştir (Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu, 2017).

## ii) Kaza Sigortası

Kaza riski, işletmeler ve insanları korkutan en önemli riskler arasında yer almaktadır. Kaza, sigortalının beklemediği ve tasarlanmayan hasarlı olaydır. Başka bir ifadeyle kaza, dışarıdan ve aniden meydana gelen bilinçsiz bir olayın, sigortalının mal ve can varlığı üzerinde hasara yol açmasıdır (Sağlam, 1996: 22).

Kaza sigortası, kaza sonucu oluşan hasarları telafi edebilmek için yapılan sigorta türüdür. Kaza sigortasının amacı, sigortalının bir kaza sonucunda uğrayacağı ekonomik ve işgücü kayıplarının sigortacı tarafından ödenmesidir. 19. yüzyıldaki büyük sanayi devrimi, bunun endüstriye getirdiği makineleşme ve başlangıç aşamasında hata yapma olasılığı yüksek olan makine, araç ve gereçler özellikle kullanıcılarına yönelik tehlike ve riskleri de beraberinde getirmiştir. Bu olay kaza sigortalarına başlangıç teşkil etmiş ve zaman içinde kaza sigortaları bugünkü çeşitliliği yakalamıştır (Yaman, 2001: 28-29).

Kaza sigortası genellikle; oto, özel sağlık, mecburi mali mesuliyet, isteğe bağlı mesuliyet, işveren mali mesuliyet, hırsızlık, cam kırılması, uçak tekne kazası ve benzer konuları kapsamaktadır.

Tablo 3, 2010-2016 döneminde Türkiye’de kaza branşında faaliyet gösteren sigorta sektörünün verilerini göstermektedir. Bu alanda faaliyet gösteren şirket sayısı; 2010 yılında 55 iken, 2016’ya kadar 2 şirketi daha bünyesine katarak toplam 57 şirkete ulaşmıştır.

**Tablo 3.** 2010-2016 Dönemi Kaza Sigortalarının Sektör Verileri

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Şirket Sayısı	55	57	57	58	58	57	57
Prim (Milyon TL)	598	662	679	883	1.036	1.154	1.432
Değişim (%)	11,89	10,74	2,59	29,99	17,24	11,5	24,02
Toplam İçindeki Payı(%)	4,24	3,86	3,43	3,65	3,99	3,75	3,54

Kaynak: Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu.

Kaza branşında prim üretimi 2016 yılında 2015 yılına göre %24,02 oranında artarak 1.432.458.852 TL’ye ulaşmıştır. Kaza branşı prim gelirlerinin toplam prim üretimi içindeki payı 2015 yılında %3,75 iken bu oran, 2016 yılında %3,54 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılında %19,35 olarak gerçekleşen hasar prim oranı 2016 yılında %21,39 olarak gerçekleşmiştir.

## iii) Nakliyat Sigortası

Nakliyat sigortası, belli bir prim karşılığında insanların mallarını belirli bir yerden hareket edip, belli bir yere varıncaya kadar kara, deniz ve demiryolu ile yapılan yük ve yolcu taşınması sırasında ortaya çıkacak zararların sigorta yaptırmasıdır (Aktuğlu, 1984: 50). Bu nedenle nakliyat sigortasında, diğer sigorta dallarından farklı olarak, sadece belirli riskleri belirleyen “özellik ilkesi” yerine çeşitli riskleri kapsayan “genellik ilkesi” de önemlidir (Güvel ve Güvel, 2002: 110). Diğer sigorta dallarında belirli bazı riskler olmasına karşılık, nakliyat sigortasında taşıt aracına ya da mallara zarar verebilecek çok çeşitli riskler bulunmaktadır.

2010-2016 dönemi içerisinde ülkemizde sigorta sektörünün nakliyat branşındaki gelişmeleri Tablo 4’de gösterilmiştir. 2010 yılında şirket sayısı 31 iken, dönem içerisinde artarak bu sayı 2015 yılında 33’e çıkmıştır. 2016 yılında ise 1 şirket sektörden çıkmış ve nakliyat sigortası 32 şirket ile yoluna devam etmektedir.

**Tablo 4.** 2010-2016 Dönemi Nakliyat Sigortalarının Sektör Verileri

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Şirket Sayısı	31	31	32	31	33	33	32
Prim (Milyon TL)	298	358	377	415	488	533	549
Değişim (%)	15.54	20.06	5.40	10.07	17.53	9.23	2.90
Toplam İçindeki Payı (%)	2.11	2.09	1.91	1.72	1.88	1.73	136

Kaynak: Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu.

2016 yılında prim üretimi 549.455.623 TL olarak gerçekleşmiş ve bir önceki yıla göre cari fiyatlarla %2,9 oranında artış göstermiştir. 2016 yılında nakliyat yük sigortaları prim üretimi artışı, özellikle dış ticaret hacminde yaşanan daralmanın etkisi ile sınırlı kalmış ve reel olarak negatif bir düzeyde gerçekleşmiştir. Ekonomik ve siyasi gelişmelere duyarlı olan nakliyat branşında bu yıl da geçen yıl olduğu gibi küresel büyümenin yavaşlaması ve mal ticaretindeki hareketliliğin zayıf kalması, Avrupa Birliğinde ekonomik faaliyetlerin önemli ölçüde hızını kaybetmesi, Irak ve Suriye'deki çatışmalar ile Rusya ile yaşanan gerilimin ticari aktiviteleri kısıtlaması, 15 Temmuz darbe girişimi sonrası yatırımların yavaşlaması, emtia bedellerinin düşüş yönü seyretmesi, sigorta fiyat ve şartlarındaki rekabetin devam etmesi gibi hususların olumsuz etkileri hissedilmiştir. 2015 yılında %47,23 olarak gerçekleşen hasar prim oranı 2016 yılında %40,55 olarak gerçekleşmiştir (Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu, 2017).

#### iv) Genel Zararlar Sigortası (Mühendislik Sigortası ve Tarım Sigortası)

Genel zararlar sigortası kapsamında cam kırılması sigortası, hırsızlık sigortası, "sigortası, dolu sera sigortası, devlet destekli bitkisel ürün sigortası, devlet destekli sera sigortası, devlet destekli su ürünleri sigortası, hayvan hayat sigortası ve kümes hayvanları hayat sigortası türlerini kapsamaktadır. Kullanım alanı daha geniş olan mühendislik sigortası ve tarım sigortası açıklanacaktır (Türkiye Sigorta Birliği, [<https://www.tsb.org.tr/sigorta-branslari.aspx?pageID=622>]. Erişim: 15.04.2019).

Mühendislik sigortası, makine sigortası, montaj sigortası olmak üzere iki alt grup altında incelenmektedir.

*Makine sigortası*, tahmin edilemeyen ve ani olarak meydana gelecek her tür makine, makineli tesis, alet ve aygıt hasarlarının sebep olacağı mali kayıpları sigorta güvencesi altına alan bir sigorta türüdür (Güvel ve Güvel, 2002: 119-121).

*Montaj sigortası*, imalatı tamamlanmış, deneme dönemi geçmiş olan makinelerin tesisatın buharlı ve gazlı motorlu pompalarının hava kompresörlerinin çalışması sırasında hasara uğraması ya da buldukları yerde dururken, temizlenirken, revizyonları yapılırken ve yerleri değiştirilirken beklenmedik bir etkiyle zarar görmelerinin bu sigortayla güvence altına alınmasıdır.

*Tarım sigortası* uygulamada, dolu, meyve ve sebzeleri don vurmaları, sel baskını, hayvan hayat, hayvan hırsızlık ve yangın gibi geniş bir alana yayılmaktadır. Bunların arasında en çok uygulanan dolu sigortası ve hayvan hayat sigortasıdır.

2010-2016 dönemi içerisinde Türkiye'de sigorta sektörünün genel zararlar branşındaki gelişmeleri Tablo 5'de gösterilmiştir. 2010 yılında şirket sayısı 31 iken, dönem içerisinde artarak bu sayı 2016 yılında 34'e çıkmıştır.

**Tablo 5.** 2010-2016 Dönemi Genel Zararlar Sigortası (Mühendislik ve Tarım Sigortası)

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Şirket Sayısı	31	31	33	34	35	34	34
Prim (Milyon TL)	993	1.473	1.743	2.186	2.429	2.977	3.498
Değişim (%)	9.84	48.38	18.32	25.4	11.09	22.56	17.52
Toplam İçindeki Payı (%)	7.03	8.59	8.79	9.03	9.35	9.66	8.64

Kaynak: Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu.

2016 yılında geçen yıla göre, hayat dışı branşlarda %31 oranında büyüme gerçekleşirken mühendislik sigortaları aynı dönemde bir önceki döneme göre %3,6 oranında bir artış kaydetmiştir. Mühendislik sigortaları alt branşları 2016 yılı prim üretimi artış oranlarına bakıldığında makine kırılması ve elektronik cihaz sigortalarında artış gözlenirken montaj ve inşaat sigortalarında bir düşüş görülmektedir. Hasar prim oranlarına baktığımızda mühendislik sigortalarında 2015 yılında %77,3 iken 2016 yılı verilerine göre %54,4 oranında gerçekleşmiş gözükmemektedir. Bu yükselişteki en önemli faktör %103 olan 2015 yılı inşaat branşı hasar prim oranının, 2016 yılında %27,7 olarak gerçekleşmesidir. Hasar prim oranındaki bu düşüşün, gerçekleşen hasar tutarının 2015 yılında 342,1 milyon TL iken 2016 yılında 98 milyon TL olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Buna karşın bu dönemde kazanılmış prim 332,1 milyon TL'den 356,4 milyon TL'ye çıkararak sınırlı bir artış göstermiştir.

#### v) Diğer Sigortalar

Özel sigorta kapsamında hayat ve hayat dışı sigorta türleri açıklanmıştır. Hayat dışı sigorta grubu altında bu çalışmada yer almayan sigortalar diğer sigortalar grubu olarak sınıflandırılabilir. Bu sigorta grubu altında, inşaat sigortası, meslek sigortası, işletme faaliyetlerinin kesilmesine karşı sigorta, aşınma sigortası, hukuki koruma sigortası, ihracat ve ithalat sigortası, kredi sigortası vb. sigortalar yer almaktadır (Sağlam, 1996: 24).

## II- TÜRKİYE'DE ÖZEL SAĞLIK SİGORTASI VE EKONOMİDEKİ YERİ

Türkiye'de hızlı bir gelişme potansiyeline sahip olan özel sağlık sigortası kişilerin karşılaştıkları hastalıklara karşı kendilerini koruma isteğinden doğmuştur. Sigorta sektörleri arasında özel sağlık sigortası branşı hakkında bilgi bu bölümde verilecek daha sonra ise ekonomiye olan katkıları sunulacaktır.

### A- Özel Sağlık Sigortası Kavramı

Özel sağlık sigortası bireylerin tedavi, tıbbi yardım ve ilaç harcamalarına karşı teminat veren sigorta branşıdır. Sigorta şirketlerinin tıbbi danışmanlarının onayı olmak kaydıyla, sigortalının, ameliyat, uzun veya kısa süreli tedaviler, ameliyat veya tedaviye bağlı ilaç giderleri gibi tüm harcamalarını, azami limitlerle tam veya muafiyet olarak karşılanmaktadır. Sigorta şirketlerinin uygulamalarında farklılıklar olmakla birlikte, periyodik olarak yapılan sağlık kontrolleri, herhangi bir tıbbi nedeni olmaksızın ve buna benzer harcamalar, genel olarak teminat harici tutulmaktadır (Türkiye Sigorta Birliği, [https://www.tsb.org.tr/yayinlar.aspx?pageID=534]. Erişim: 25.06.2019).

Özel Sağlık Sigortalarının başlıca iki ana teminatı vardır. Bunlardan ilki “Yatarak Tedavi Teminatı” ikincisi ise “Ayakta Tedavi Teminatıdır”.

Yatarak Tedavi Teminatı, ameliyatlı ya da ameliyatsız hastanede yatarak yapılan tedaviler için hastaneye yatış çıkış dönemi içindeki, doktor, ameliyathane, asistan, anestezi, gerekli ve zorunlu diğer tıbbi hizmetlere ait sigortalının hastanede tedavi gördüğü süre içerisinde oluşacak giderler ile yoğun bakım ve ambulans giderlerini içerir.

Ayakta Tedavi Teminatı ise doktor muayene, teşhis yöntemleri (MR, tomografi ve laboratuvar tetkikleri gibi), küçük müdahalelerin girdiği ayakta tedaviler ve ilaç giderlerinden oluşur. Ayrıca bu iki ana teminat başlığına ek olarak, fazladan prim ödemek koşulu ile gözlük (cam/çerçeve/lens) ve dişin kapsandığı üçüncü bir teminat grubu vardır.

Özel sağlık sigortasının en önemli olumsuz yönü prim miktarını oluşturulmasında yaşanan sorunlar ve yardım paketlerinin hesaplanmasında yaşanan sorunlardır. Sağlığı yerinde olmayan kişilerin, özel sağlık sigortasını tercih edememelerinin önündeki en büyük engel fiyatlarının yüksek olmasıdır.

Özel sağlık sigortasının kapsamı ve ödeyeceği prim miktarı sigorta yaptıracak olan kişinin demografik özellikleri önemli rol oynamaktadır. Hastalanma sıklığı yaralanma oranlarına göre prim miktarı belirlenmektedir. Özel sağlık sigortaları kâr amaçlı işletmeler olduğu için genellikle yüksek risk grubu olarak adlandırılan ve bu grupta yer alan; yaşlı, sakat, kronik hastalığı olan vb. kişileri sigorta yaptırmaktan kaçınılmaktadırlar (Tıraş, 2013: 125-152).

## **B- Türkiye’de Özel Sağlık Sigortasının Gelişimi**

Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı faaliyetleri 1870’li yıllardan sonra en çok yabancıların sigorta şirketleri olarak işlem yapmaktaydılar. 1923 yılında Cumhuriyetin ilanından sonra "Sigortacılık Kulübü" kurulmuştur.

Bu kulüp 1927 tarihinde yerini "Sigortacılar Cemiyeti Daire-i Merkezîyesi" ne bırakmıştır. Daha sonra bu kuruluş 1975 yılında " Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği" adı altında faaliyet göstermiştir (Yıldırım ve Akbulut, 2012: 135-139).

1862 yılından önce Türkiye’de sigorta sayılabilecek bir uygulamaya rastlamak çok zordu. Osmanlı ve Selçuklu Devletlerinde görülen vakıf ve loncalar daha çok yardım kuruluşları olarak çalışıyorlardı. 1982 yılında Riunioni Adriaticadi Sigurta adlı İtalyan şirketi ülkemizde faaliyete başlamıştır (Avşar, 2010: 62).

Türkiye’de özel sağlık sigortacılığı 1983 yılında işverenlerin çalışanlarının primlerini ödemesi şeklinde grupları kapsayan bir uygulama şeklinde başlamış daha sonra 1988 yılı itibariyle fertlere de uygulanmaya başlanmıştır (Arık, 2010: 116-118).

Türkiye’de ilk özel sağlık sigortası uygulamasını Ziraat Bankası tarafından başlatılmıştır.

1990 yılından önce sağlık sigortası uygulaması sadece kaza sigortalarında, sigortalılara kaza sonucu tıbbi harcamaların karşılığında, tazminat ödenmesinden oluşmaktaydı. 1990 yılından sonra çok hızlı bir gelişme gösteren özel sağlık sigortacılığı Türkiye’nin en hızlı büyüyen sigorta faaliyeti olmuştur (Tiryaki ve Tatar, 2000: 129-130).

1991 yılı itibariyle Türkiye’de uygulanmaya başlayan özel sağlık sigortaları Türk Ticaret Kanunu’nda (TTK) belirtilen çeşitli sigorta türleri içerisindeki kaza sigortalarının kapsamı dâhilinde uzun bir süre yerini alan ve hâlâ genel şartları Hazine Müsteşarlığı tarafından onaylanmış sekiz sigortanın içerisinde yerini korumaktadır (Filiz, 2010: 57-58).

Literatürde özel sigorta tercihini etkileyen faktörlerin incelenmesi ile ilgili çok fazla çalışmaya rastlanılamamıştır. Yapılan çalışmalar genellikle ülkelerin ve özel sigorta şirketlerin verilerine dayanan yorumlamalara dayanmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları

ülkelerin geneli için refah ve gelirin özel sigorta sahibi olmayı nasıl etkilediğini anlamaya çalışmaktadır.

### C- Türkiye’de Özel Sağlık Sigortasının Ekonomiye Katkısı ve Prim Üretim Düzeyi

Özel sağlık sigortası yıllar itibariyle bakıldığında prim üretim düzeyinde sürekli bir artış görülmektedir. 2010 yılında 33 şirket ile faaliyet gösteren sektörde, 2012 yılında bu rakam 37’ye kadar çıkmıştır. 2016 yılına gelindiğinde ise birlikten 1 şirket ayrılmıştır. 36 şirket faaliyet göstermektedir.

2011 yılında 34 şirketin faaliyet gösterdiği özel sağlık sigortası branşında prim gelirleri 1.998 milyon TL gelire yükselmiş ve bir önceki yıla göre cari fiyatlardan %17,20 oranında bir artış gerçekleşmiştir (Türkiye Sigorta Birliği 2011 Yılı Faaliyet Raporu, 2012).

**Tablo 6.** Türkiye’de Özel Sağlık Sigortasının 2010-2016 Prim Üretim Düzeyi

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Şirket Sayısı	33	34	37	34	34	36	36
Prim (Milyon TL)	1.705	1.998	2.227	2.472	2.929	3.435	4.226
B.Ö.Y.G.D. (%)	20,51	17,20	11,43	11,01	18,49	17,28	23,00
Toplam İçindeki Payı(%)	12,07	11,64	11,23	10,20	12,9	12,6	10,44

Kaynak: Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu.

2013 yılına gelindiğinde 34 şirket ile yoluna devam eden birlik prim gelirini de 2.472 milyon TL olarak gerçekleştirmiştir. Bir önceki yıla göre cari fiyatlar üzerinden %11,01 oranında artmıştır (Türkiye Sigorta Birliği 2013 Yılı Faaliyet Raporu, 2014).

2015 yılında sektörün kârlılığını artıran önemli iki gelişme yaşanmıştır. Bunlar yabancılar için sağlık sigortasının varlığı ve mali gelirden yaşanan artış olmuştur. Özel sağlık sigortası gelir ve kârlılıkta büyük ölçüde büyüme potansiyeline sahiptir. Tamamlayıcı sağlık sigortacılığının ürünler arasında yerini almış olması da sağlık branşında 2015 yılı içerisinde de yeni sigortalı kazanımının devam etmesini sağlamıştır. 2015 yılı itibariyle 3.435 milyon TL prim üretimi gerçekleşmiştir. Bir önceki yıla göre cari fiyatlarla %17,28 oranında artış görülmüştür (Türkiye Sigorta Birliği 2015 Yılı Sektör Raporu, 2016).

2016 yılında 217.282 adetlik bir poliçe sayısına ulaşılması bunun bir göstergesi olmuştur. Genel olarak sağlık branşında kârlılık açısından olumlu gelişmeler devam etmiş, sağlık branşı, 2016 yıl sonu itibarı ile 81.336.994 TL teknik kâra ulaşmıştır. 35 şirketin faaliyet gösterdiği 2016 yılı sonunda hastalık-sağlık branşı kazanılmış primleri 3.861.482.093 TL’ye, gerçekleşen tazminatlar da, 3.003.018.291 TL’ye yükselmiştir (Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu, 2017).

### III- MATERYAL VE METOT

Sosyal bilimler bünyesinde yapılan çalışmanın hedefine yönelik bir araştırma yöntemi tespit etmek, sonuçların anlam taşıması açısından önem taşır. Çünkü bazı araştırmalar içerisinde amaç; değişkenler arasında neden - sonuç ilişkisini ortaya koymak olabileceği gibi ilgilenilmekte olan kütlenin veya olayın belirli özelliklerinin gösterilmesi veya tanıtılması ile olur. Bu bağlamda araştırmalar deney, tanıtım, istatistik veya alan araştırmaları şeklinde tasniflenir. Bundan dolayı bu çalışma alan araştırması kapsamındadır. Veri toplama yöntemleri anket, deney, gözlem ve projeksiyon olmak üzere dört gruba ayrılır. Bu çalışma içerisinde veri toplama yöntemi olarak anket tekniği seçilmiş ve uygulanmıştır. Anket



yöntemi bireylerle mülakat şeklinde olmuştur. Anket yönteminin tercih edilme nedeni olarak betimsel çalışmalarda fayda sağlaması ve daha az maliyetle daha hızlı veri toplamaya yardımcı olmasıdır.

Çalışmada kullanılan veri seti; Mart 2017 Haziran 2017 döneminde İstanbul ili genelindeki 45 yaş üzeri kişilere yüz yüze mülakat şeklinde gerçekleştirilmiştir. Soru formunun oluşturulmasında Yong-Woo Lee'nin 2012 yılında yayımladığı çalışmasından yararlanılmıştır. Soru formunda ilk olarak katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini sormadaki amaç bireylerin demografik özelliklerindeki farklılıkların özel sağlık sigortası poliçesi almalarını etkileyip etkilemediğini öğrenmeye yöneliktir. Katılımcıların yaşlarını 45 yaş ve üzerinde olması ise yaş ilerledikçe poliçeli sayısında bir artış olacağı beklentisidir. Bireyin mal satın almasında sahip olduğu gelir düzeyinin önemli olduğu kesindir. Bu sebeple bireyin sahip olduğu gelir düzeyinin özel sağlık sigortası satın almayı hangi yönde etkileyeceği saptanmaya çalışılmıştır. Özel sağlık poliçesi satın almada bireyin sahip olduğu mal varlığı da önemlidir. Bu nedenle katılımcıların mal varlıklarının değeri de dikkate alınmıştır.

Soru formuna nihai şeklini vermeden önce varsa eksiklikleri görmek adına taslak halinde bir anket formu oluşturulmuş ve 20 kişiye uygulanmıştır. Pilot anket uygulamasından başarı elde ederek, birkaç soru takviyesiyle son halini almıştır. Eksik bilgi verileceği ve yanlış veriler elde edilebileceğinden ötürü örnek büyüklüğünün üzerinde bir rakam olan 400 adet anket uygulanmış bunlardan 17 adedi yanlış ve eksik veri içerdiğinden dolayı elemeye tabi tutulmuştur. Böylelikle geriye kalan 383 adet değerlendirme kapsamına alınmıştır.

İlk olarak anketlerden elde edilen veriler SPSS programına girilmiştir. Frekans analizinden sonra Lojistik Regresyon analizi uygulanmıştır. Böylece özel sağlık sigortası satın alma olasılığını etkileyen faktörler ve bu faktörlerin etkili olma dereceleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Logit modeli açıklayan Lojistik dağılım fonksiyonu aşağıdaki şekilde gösterilebilir (Yayar vd., 2015: 608):

$$P_i = E(Y_i = 1 | X_i) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_i)}} \quad (1)$$

Neden sonuç ilişkisine bağlı olarak yapılan çalışmalarda bazen bağımlı değişkende olumlu-olumsuz, evet-hayır, başarılı-başarısız gibi iki şıklı soruların olduğu veriler yer alır. Bu tip analizlerden en doğru sonucu almak adına Lojistik Regresyon Modeli uygulanmaktadır. Lojistik regresyon analizinin özünde bağımlı değişken ve bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek vardır (Yayar vd., 2015: 608).

Özel sağlık sigortası tercihinde iki alternatif söz konusu olur. Bu açıdan çalışmada ikili tercih modellerinden biri olan lojistik regresyon modeli tercih edilmiştir.

Lojistik regresyon analizinin aslına bakıldığında regresyon analizi olduğu görülmektedir. Ancak regresyon analizinden farklı üç önemli noktası vardır. Bunlar:

- Lojistik Regresyon Analizinde bağımlı değişkenlerin alacağı değerlerden birisinin gerçekleşme olasılığı tahmin edilmektedir. Regresyon da ise bağımlı değişkenin değeri tahmin edilebilmektedir.
- Lojistik Regresyon analizinde bağımlı değişken kesikli bir değerdir. Hâlbuki regresyon analizinde bağımlı değişken süreklidir.
- Doğrusal regresyon analizinde bağımsızdeğişkenlerin çoklu normal dağılım göstermesi şartı aranırken, lojistik regresyonun uygulanabilmesi için bağımsız değişkenlerin dağılımına ilişkin hiçbir ön koşul bulunmamaktadır (Coşkun vd., 2004: 43).

## IV- ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu araştırmada, İstanbul ilinde yaşayan 45 yaş üstü bireylerin özel sağlık sigortası satın almalarını belirlemede etkili olan sosyoekonomik, demografik özellikleri, hastalık durumları ve alışkanlıkları gibi değişkenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, öncelikle çalışmada ekonometrik analizde yer verilen değişkenler ile ilgili tanımlayıcı istatistikler sunulacak ve bulguların açıklanmasına geçilecektir.

### A- Katılımcıların Sosyoekonomik ve Demografik Özellikleri

Araştırmada katılımcılara ait demografik, sosyoekonomik ve sağlık durumları ile ilgili özellikler Tablo 7’de verilmiştir. Buna göre; 383 kişinin 257’si (%67,1) erkek, geri kalan 126’sı (%32,9) kadındır. Katılımcıların çoğunluğu (%82,8) evli, %35,8’i ilköğretim mezunu, %36,6’sı lise mezunu ve %19,6 üniversite mezunudur. Emekli olanların oranı %45,7, çoğunluğu (69,2) orta gelir grubunda (3.000 TL-10.000 TL) yer alır. Katılımcıların çoğunluğunun (%33,4) serveti 100 bin ile 500 bin TL arasındadır. Katılımcılardan 337’sinin (%88,0) özel sağlık sigortası yokken 46 (%12,0) kişinin özel sağlık sigortaları vardır. Katılımcıların %97,4’si kent kökenlidir.

**Tablo 7. Katılımcıların Sosyoekonomik ve Demografik Özellikleri**

Özellikler	Frekans	Yüzde	Özellikler	Frekans	Yüzde
<i>Cinsiyet</i>			<i>Özel Sağlık Sigortası</i>		
Kadın	126	32,9	Hayır	337	88,0
Erkek	257	67,1	Evet	46	12,0
<i>Medeni Durum</i>			<i>Yaşanılan Yer</i>		
Evli	317	82,8	Kır kökenli	10	2,6
Bekâr	42	11,0	Kent kökenli	373	97,4
Boşanmış	24	6,3			
<i>Eğitim Durumu</i>			<i>Servet</i>		
Okur-yazar Değil	12	3,1	5.000-10.000	76	19,8
İlköğretim	137	35,8	10.000-50.000	69	18,0
Lise	140	36,6	50.000-100.000	66	17,2
Üniversite	75	19,6	100.000-500.000	128	33,4
Lisansüstü	19	5,0	500.000 ve üzeri	44	11,5
<i>Meslek Dağılımı</i>			<i>Gelir</i>		
İşsiz	11	2,9	Düşük	50	13,1
Serbest meslek	56	14,6	Orta	265	69,2
İşçi	26	6,8	Yüksek	66	17,2
Emekli	175	45,7	Çok yüksek	2	0,5
Ev hanımı	61	15,9			
Memur	42	11,0			
Yönetici	12	3,1			

Katılımcıların hastalık türlerine göre durumları Tablo 8’de verilmiş ve aşağıda kısaca özetlenmiştir: İleri düzeyde diyabet hastalığı olanlar %4,4, yüksek tansiyon hastalığı olanlar %5,0, göz hastalığı olanlar %5,5 oranındadır. Katılımcıların %18,5’i diyabet, %10,4’ü kalp-damar, %23’ü yüksek tansiyon, %8,1’i psikiyatri, %25,3’ü göz hastasıdır.

**Tablo 8. Katılımcıların Hastalık Türüne Göre Durumları**

Hastalık Türü	Hayır		Başlangıç Düzeyinde		Normal Düzeyde		İleri Düzeyde	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Diyabet	312	81,5	21	5,5	33	8,6	17	4,4
Kanser	375	97,9	4	1,0	3	0,8	1	0,3
Kronik Akciğer	373	97,4	3	0,8	3	0,8	4	1,0
Karaciğer	370	96,6	7	1,8	4	1,0	2	0,5
Kalp-damar	343	89,6	15	3,9	17	4,4	8	2,1
Beyin Damar	371	96,9	6	1,6	3	0,8	3	0,8
Böbrek Yetmezliği	372	97,1	4	1,0	5	1,3	2	0,5
By-Pass	363	94,8	1	0,3	11	2,9	8	2,1
Sedef	381	99,5	2	0,5				
Alzheimer	380	99,2	3	0,8				
Menüsküs Yaralanmaları	369	96,3	2	0,5	11	2,9	1	0,3
Zatürre	376	98,2	5	1,3	1	0,3	1	0,3
Deri Kanseri	372	97,1	8	2,1	3	0,8		
Yüksek Tansiyon	295	77,0	28	7,3	41	10,7	19	5,0
Astım	359	93,7	12	3,1	5	1,3	7	1,8
Kulak Burun Boğaz	345	90,1	17	4,4	10	2,6	11	2,9
Kalp Yetmezliği	365	95,3	11	2,9	4	1,0	3	0,8
Psikiyatrik Sorun	352	91,9	20	5,2	8	2,1	3	0,8
İleri Görüntüleme (MR)	364	95,0	8	2,1	8	2,1	3	0,8
Göz	286	74,7	37	9,7	39	10,2	21	5,5

Katılımcıların sağlığını etkileyebilen faaliyetleri yapma sıklıklarına ilişkin veriler Tablo 9'da verilmiş olup aşağıda kısaca özetlenmiştir:

**Tablo 9. Katılımcıların Sağlığını Etkileyebilen Faaliyetleri Yapma Sıklığı**

Faaliyet Türü	Hiç		Çok Nadir		Bazen		Sık Sık		Daima	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Sigara Kullanma	210	54,8	27	7,0	9	2,3	29	7,6	108	28,2
Alkol Alma	274	71,5	46	12,0	29	7,6	8	2,1	26	6,8
Egzersiz Yapma	92	24,0	72	18,8	95	24,8	69	18,0	55	14,4
Depresyon Problemi Yaşama	266	69,5	51	13,3	44	11,5	14	3,7	8	2,1
Dumansız Temiz Havada Bulunmaya Özen Gösterme	64	16,7	26	6,8	50	13,1	85	22,2	158	41,3
Düzenli Sağlık Kontrolü Yaptırma	92	24,0	34	8,9	67	17,5	69	18,0	121	31,6
Sağlıklı Besinler Tüketme	24	6,3	37	9,7	106	27,7	89	23,2	127	33,2
Doktorun Yapmış Olduğu Uyarıları Dikkate Alma	33	8,6	26	6,8	50	13,1	70	18,3	204	53,3
Tedavi İçin Verilen İlaçları Vaktinde Alma	31	8,1	17	4,4	26	6,8	63	16,4	246	64,2
Herhangi Bir Rahatsızlıkla Karşılaşıldığında Hemen Önlem Alma	25	6,5	17	4,4	42	11,0	81	21,1	218	56,9

Daima sigara kullananlar %28,2 alkol alanlar %6,8 egzersiz yapanlar %14,4 dumansız temiz havada bulunmaya özen gösterenler %41,3 düzenli sağlık kontrolleri yaptıranlar %31,6 sağlıklı besinler tüketmeye çalışanlar %33,2 oranındadır. Yine daima doktorun yapmış olduğu uyarıları dikkate alanlar % 53,3 tedavi için verilen ilaçları vaktinde alanlar %64,2 ve herhangi bir rahatsızlıkla karşılaşıldığında hemen önlem alanların oranı %56,9'dur.

Katılımcılardan hiç sigara kullanmayan %54,8 alkol almayan %71,5 depresyon problemi yaşayamayan %69,5 ve dumansız temiz havada bulunmaya özen göstermeyenlerin oranı %16,7 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların sağlığını etkileyebilen diğer faaliyetleri yapmama oranları ise %10'un altındadır.

Tablo 10'da bireylerin kendi sağlık durumlarını nasıl hissettikleri ile özel sigorta tercihi arasındaki bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 10.** Katılımcıların Özel Sağlık Sigortası Sahipliği ile Sağlık Durumları İlişkisi

		Kendi Sağlık Durumunuzun Nasıl Olduğunu						
		Çok kötü	Kötü	Normal	İyi	Çok iyi	Toplam	
Özel Sağlık Sigortası	Hayır	Sayı	58	161	101	14	3	337
		Ö.S.S. %	17,2	47,8	30,0	4,2	0,9	100,0
		B.S.D. %	93,5	84,7	91,0	82,4	100,0	88,0
		Toplam %	15,1	42,0	26,4	3,7	0,8	88,0
		Sayı	4	29	10	3	0	46
	Evet	Ö.S.S. %	8,7	63,0	21,7	6,5	0,0	100,0
		B.S.D. %	6,5	15,3	9,0	17,6	0,0	12,0
		Toplam %	1,0	7,6	2,6	,8	0,0	12,0
		Sayı	62	190	111	17	3	383
		Ö.S.S. %	16,2	49,6	29,0	4,4	0,8	100,0
Toplam	B.S.D. %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Toplam %	16,2	49,6	29,0	4,4	0,8	100,0	

Ö.S.S.: Özel Sağlık Sigortası, B.S.D.: Bireyin Sağlık Durumu

Kendi sağlık durumunu çok kötü olarak değerlendirenlerin sayısı; 62 (%16,2), kötü diyenlerin sayısı; 190 (%49,6), normal diyenlerin sayısı; 111 (%29,0), iyi olarak değerlendirenlerin sayısı; 17 (%4,4) ve çok iyi diyenlerin sayısı; 3 (%0,8)'dir. Özel sağlık sigortası yaptırmayan kişilerden %17,2'si sağlık durumunu çok kötü, %47,8'i kötü, %30,0'ı normal ve %0,9'u çok iyi olarak belirtmişlerdir. Özel sağlık sigortası yaptıran kişilerden %8,7'sinin sağlık durumunu çok kötü, %63,3'ünün kötü, %21,7'sinin normal ve %6,5'ininki iyidir. Katılımcılardan sağlık durumu çok kötü olanların %93,5'i özel sağlık sigortası tercih etmezken bu oran sırasıyla kötü hissedenlerde %84,7 normal hissedenlerde %91,0 iyi hissedenlerde %82,4 ve çok iyi hissedenlerde ise %100'dür. Özel sağlık sigortası yaptırmamanın bireyin sağlık durumuyla çok ilişkili olmadığı söylenebilir.

## B- İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde araştırma konusu bireyin özel sağlık sigortası tercihini etkileyen faktörlerin neler olduğu binary logit modelle incelenmiştir. İncelenen bağımlı ve açıklayıcı değişkenlere ilişkin tanımlamalar ve istatistikî sonuçlar Tablo 11'de sunulmuştur. Araştırmadaki bağımlı değişken kategorik ve iki şıklı olup, İstanbul ilindeki 45 yaş üstü kişilerin özel sağlık sigortası poliçesi alıp almama durumlarıdır. Bu değişken nominal ölçekle ölçülmüştür. Çalışmada

bağımlı değişkenle ilişkili olabileceği düşünülen çok sayıda bağımsız değişken de bulunmaktadır. Bağımsız değişkenlerin bazıları nominal ölçekle, bazıları ordinal ölçekle ölçülmüştür.

Araştırmada ana kütleyi İstanbul ilindeki 45 yaş üzerinde olan kişiler oluşturmaktadır. Bağımlı değişken özel sağlık sigortası yaptırma-yaptırmama durumudur. Özel sağlık sigortası yaptırma 1 ile yaptırmama 0 ile kodlanmıştır. Veriler 45 yaş üzerinde olan 383 kişiden derlenmiştir. Modelde bağımsız değişkenlere ilişkin kodlamalar ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11.** Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Değişken tanımı (n=383)	Ortalama	Standart sapma
ÖSS	Özel sağlık sigortası sahipliği (Evet=1; Hayır=0)	0,1201	0,32551
YAŞ	Yaş durumu	56,8616	9,54483
GLR	Aylık ortalama gelir (TL) (düşük=1; orta=2; yüksek=3; çok yüksek=4)	2,0522	0,56734
EĞTM	Eğitim düzeyi (okur-yazar değil=1; ilkokul=2; lise=3; üniversite=4; yüksek lisans ve üzeri=5)	2,8747	0,92943
SRVT	Servet durumu (TL) (5.000-10.000=1; 10.000-50.000=2; 50.000-100.000=3; 100.000-500.000=4; 500.000 ve üzeri=5)	2,9869	1,33120
KRCĞR	Karaciğer hastalığı (hayır=1; başlangıç düzeyinde= 2; normal düzeyde=3; ileri düzeyde=4)	1,0548	0,32298
BYNDMR	Beyin damar hastalığı (hayır=1; başlangıç düzeyinde=2; normal düzeyde=3; ileri düzeyde=4)	1,0548	0,33880
SĞLKBSN	Sağlıklı besinler tüketmeye çalışma (hiç=1; çok nadir=2; bazen=3; sık sık=4; daima=5)	3,6736	1,20666
DKTRUYR	Doktorun yapmış olduğu uyarıları dikkate alma (hiç=1; çok nadir=2; bazen=3; sık sık=4; daima=5)	4,0078	1,30943

Araştırılan modellerin uyum iyiliğini değerlendirmek için sıklıkla modelin ya da parametrelerin anlamlılığını test etmek için kullanılan Omnibus, Wald ve Hosmer-Lemeshow testleri, doğru sınıflama oranları gibi yöntemler kullanılmaktadır. Bu çalışmada da bahsedilen test ve istatistikler kullanılmıştır (Oktay ve Orçanlı, 2014: 77-78). Tablo 12’de Omnibus Testine göre modelin 0,01 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 12.** Model Katsayılarının Omnibus Testleri

	Ki-kare ( $\chi^2$ )	Serbestlik derecesi (df)	Önem düzeyi (p)
<b>Step</b>	92,019	8	0,000
<b>Block</b>	92,019	8	0,000
<b>Model</b>	92,019	8	0,000

Modelin uyum iyiliğinin test edilmesinde kullanılan diğer yöntem ise Tablo 13’de yer alan sınıflandırma tablosunda gösterilmektedir.

**Tablo 13. Modelin Sınıflandırma Tablosu**

Gözlenen		Beklenen		Doğruluk Yüzdesi
		Özel Sağlık Sigortası Sahipliği		
		Hayır	Evet	
Özel Sağlık Sigortası Sahipliği	Hayır	330	7	97,9
	Evet	31	15	32,6
<b>Toplam Yüzde</b>				90,1

Tabloya göre; özel sağlık sigortasına sahip olmamayı doğru olarak tahmin etme oranı %97,9 özel sağlık sigortasına sahip olmayı doğru tahmin etme oranı ise %32,6 olarak elde edilmiştir. Modelde doğru sınıflandırma yapma oranının %90,1 olduğu görülmektedir.

Modelin uyum iyiliğini değerlendirmek için Sınıflandırma Tablosu ve modelin anlamlılığının sınanmasında kullanılan Omnibus testi haricinde diğer yöntem ise Hosmer-Lemeshow Testidir. Hosmer-Lemeshow test istatistiği Tablo 14’de, test istatistiğini hesaplamak için gereksinim duyulan gözlenen ve beklenen frekanslar Tablo 15’de yer almaktadır.

Hosmer-Lemeshow test istatistiği, lojistik regresyon modelini test etmekte kullanılan önemli bir ölçüm metodudur. Bu istatistik, sabit terimin dışındaki tüm logit katsayılarının sıfıra eşit olup olmadığını test eder.

“ $H_0$ ” hipotezi altında Hosmer-Lemeshow test istatistiğine ilişkin Ki-kare değerleri hesaplanmış ve Tablo 14’de verilmiştir. Bu teste yönelik hipotezler ise aşağıdaki gibidir;

$H_0$ : Parametreler belirleyicilik açısından ayrımcılığa sahip

$H_1$ : Parametreler belirleyicilik açısından ayrımcılığa sahip değil

**Tablo 14. Hosmer-Lemeshow Testi**

Yöntem	Ki-Kare( $\chi^2$ )	Serbestlik derecesi (df)	Önem düzeyi (p)
Hosmer-Lemeshow	6,993	8	0,537

Sonuçlara göre  $H_0$  hipotezi reddedilememiştir; parametreler belirleyicilik açısından iyi bir ayrımcılığa sahiptir. Ayrıca Tablo 16’dan da takip edileceği üzere gözlenen ve beklenen frekans değerleri arasında çok önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir.

**Tablo 15. Hosmer-Lemeshow Testi İçin Gözlenen ve Beklenen Frekanslar**

	Özel Sağlık Sigortası = Hayır		Özel Sağlık Sigortası = Evet		Toplam
	Gözlenen	Beklenen	Gözlenen	Beklenen	
1	38	37,952	0	,048	38
2	38	37,770	0	,230	38
3	38	37,536	0	,464	38
4	37	37,265	1	,735	38
5	37	36,814	1	1,186	38
6	38	36,182	0	1,818	38
7	32	35,026	6	2,974	38
8	34	32,758	4	5,242	38
9	26	27,759	12	10,241	38
10	19	17,936	22	23,064	41

Lojistik Regresyon Model'inin özel sağlık sigortası satın alan ve özel sağlık sigortası satın almayan bireyleri gruplandırmada kullanılabilir bir model olduğu söylenebilir

Ortaya atılan bir modelin istatistiki açıdan değerlendirilip sonuçlarının yorumlanması önemlidir. Yapılan analizler sonucunda çalışmaların doğruluk payını ölçebilmek için özenli bir teste tabi tutulmadan elde edilen sonuçlar ışığında politikalar uygulanması doğru değildir. Analizde eksik kalan bazı şeyleri test istatistiklerinin ölçümü sonrası ortaya konulabilmektedir. Bunun içinde yapılan analizleri test etmek için birçok test tekniği geliştirilmiştir.

$R^2$  bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama gücünü gösterir. Yapılan çalışmada Cox ve Snell  $R^2$  istatistiği yaklaşık olarak %21,5'dir. Bu oran, modeldeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişkenliğin %21,5'lik bir kısmını açıkladığını gösterir.

**Tablo 16.** Modelin  $R^2$  Tablosu

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	189,205	0,214	0,411

Nagelkerke  $R^2$  istatistiği ise Cox ve Snell  $R^2$  istatistiğinin 0-1 aralığında değerler almasını sağlamak amacıyla geliştirilmiş bir ilişki test ölçüm metodudur (Kalaycı, 2010: 293).

Buna göre de, modeldeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişkenliğin %41,1'ini açıklamaktadır.

Araştırma bölgesinde yaşayan 45 yaş üstü kişilerin özel sağlık sigortası sahipliğini belirleyen demografik özellikleri, sosyoekonomik faktörler ve alışkanlıkları araştırılmış ve sonuçlar Tablo 17'de verilmiştir.

**Tablo 17.** İkili Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	Wald Testi	Serbestlik Derecesi	Önem Düzeyi	Bahis Oranı
<i>KRCĞR</i>	0,773	0,365	4,503	1	0,034	2,167
<i>BYNDRM</i>	0,952	0,401	5,629	1	0,018	2,590
<i>SĞLKLBSN</i>	-0,291	0,176	2,731	1	0,098	0,747
<i>DKTRUYR</i>	0,401	0,192	4,338	1	0,004	1,493
<i>YAŞ</i>	-0,050	0,024	4,401	1	0,036	0,951
<i>GLR</i>	1,751	0,365	23,031	1	0,000	5,761
<i>EĞTM</i>	0,697	0,205	11,547	1	0,001	2,007
<i>SRVT</i>	0,671	0,194	11,955	1	0,001	1,956
<i>Sabit</i>	-10,254	2,169	22,351	1	0,000	0,000

Tablo 17'deki lojistik regresyon sonuçlarına göre İstanbul ili özel sağlık sigortası yaptırmada ön plana çıkan faktörlerin bireysel anlamlılıklarına bakıldığında, *GLR*, *EĞTM*, *DKTRYPMS* ve *SRVT* %1; *KRCĞR*, *BYNDRM* ve *YAŞ* %5; *SĞLKLBSN* ise %10 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Karaciğer hastalığı olma (*KRCĞR*) değişkeninin katsayı işareti pozitif ve anlamlı olup, değişkene ait 2,167 olarak bulunan bahis (odds) oranı, diğer şartlar sabitken karaciğer hastalığı olan bireylerin olmayanlara göre özel sağlık sigortası yaptırma olasılığını 2,167 kat artıracaklarını ifade eder. Bu değişkenin işaretinin pozitif olması kişilerin tehlikeli bir hastalık olan karaciğer hastalığına karşı daha kaliteli bir hizmet olarak sağlıklarına tekrar kavuşmayı istedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Beyin-damar hastalığı olma (*BYNDR*) değişkeninin katsayı işareti pozitif olup, beyin-damar hastası olan bireyin beyin-damar hastası olmayana göre özel sağlık sigortası yaptırma olasılığı 2,590 kat fazladır.

Sağlıklı beslenme (*SGLKBSN*) değişkeninin katsayı işareti negatif bulunmuş olup, sağlıklı beslenen bir bireyin sağlıklı beslenmeyene göre özel sağlık sigortası yaptırma olasılığı 1,33 (1/0,747) kat aratabilecektir. Bu değişkenin işaretinin negatif olması kendi sağlık durumlarına dikkat eden kişilerin özel sağlık sigortası poliçesi satın alma konusuna sıcak bakmadıklarını kendilerini koruduklarını düşündükleri söylenebilir.

Doktorun yapmış olduğu uyarılarını dikkate alma (*DKTRUYR*) değişkeninin katsayı işareti pozitif bulunmuş olup, doktorun uyarılarını dikkate alan bireyin almayanlara göre özel sağlık sigortası yaptırma olasılığı 1,493 kat fazladır. Bu değişkenin işaretinin pozitif çıkması kendi sağlık durumlarını titizlikle koruyan kişilerin doktorun söyleyeceği uyarıları dikkate alarak sağlık durumlarını daha iyi seviyeye getirmek için özel sağlık sigortası poliçesini satın alabileceklerini göstermektedir.

Yaş değişkenine ait olan 0,951 bahis oranının anlamı kişilerin yaşları ilerledikçe özel sağlık sigortası yaptırma olasılıklarının da 1,05 (1/0,951) kat azalacağını ifade eder.

Gelir (*GLR*) değişkenine ait olan 5,761 bahis oranının anlamı kişilerin gelirleri arttıkça özel sağlık sigortası yaptırma olasılıkları 5,761 kat artacaktır. Beklendiği gibi katılımcıların gelirlerinde meydana gelecek olan artış özel sağlık sigortası poliçesi satın almalarını olumlu yönde etkilemektedir.

Eğitim (*EĞTM*) değişkenine ait olan 2,007 bahis oranının anlamı ise kişilerin eğitim seviyesi arttıkça özel sağlık sigortası yaptırma olasılıklarının 2,007 kat artabileceğini ifade eder. Bu değişkenin işaretinin pozitif olması da beklendiği gibi katılımcıların eğitim düzeyleri yükseldikçe kendi sağlıklarını önemsediklerini ve karşılaştıkları hastalıklar karşısında daha kaliteli bir yaşam için özel sağlık sigortası poliçesi satın alabileceklerini göstermektedir.

Servet (*SRVT*) değişkenine ait olan 1,956 bahis oranının anlamı kişilerin servetlerin de meydana gelebilecek artışın özel sağlık sigortası yaptırma olasılıklarını 1,956 kat artırabileceklerini ifade eder. Bu değişkenin işaretinin pozitif çıkmasının anlamı, toplam mal varlığı yüksek olan kişilerin kendi sağlık durumlarını korumak için daha kaliteli hizmetten faydalanabileceklerdir.



## SONUÇ

Türkiye’de özel sağlık sigortası branşı gelişme gösteren bir sigorta türüdür. Özel sağlık sigortası insanların hayatları boyunca karşılaşılabilecekleri hastalıklara karşı önlem almak istemelerinden dolayı doğmuş bir sigorta türüdür. Zaman içinde gelişme gösteren özel sağlık sigortası gerek yurt içi gerek yurt dışında yaşayan insanlar için cazip hale getirilmelidir.

Sigortacılık faaliyetlerinin Türkiye’de ülke ekonomisine katkısına bakıldığında sigorta sektörünün yıllar itibariyle yapmış olduğu katkılar göz ardı edilemeyecek kadar önemli boyuttadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, sigorta sektörü hakkında tüketicilerin bilinçlenmesi ile sigorta sektörünün ekonomi içindeki rolü artırılabilir. Devletin yapacağı destek projeleri ile sigortacılık sektörü geliştirilebilir. Sigorta sektörünün fon yaratıcı, döviz kazandırıcı ve istikrarı artırıcı etkileri de göz önünde bulundurarak, sigorta sektörüne hak ettiği değer verilmelidir. Türk sigorta pazarı Avrupa’da en hızlı büyüyen sektörler arasında yer almaktadır.

Bu çalışma ile de İstanbul ili 45 yaş üstü kişilerin özel sağlık sigortası yaptırmaları üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, hazırlanan anket formu İstanbul ili 45 yaşın üzerinde olan kişilere uygulanmıştır. Özel sağlık sigortası yaptırmayı etkileyen faktörler, logit regresyon modeli ile analiz edilmiştir. Regresyon analizine birçok faktör dâhil edilmiş, birçok denemeden sonra en uygun model belirlenmiştir. İstanbul ili kentsel alanda yapılan çalışmada özel sağlık sigortası tercihinde ön plana çıkan Karaciğer hastalığı, beyin damar hastalığı, sağlıklı besinler tüketmeye çalışma, doktorun yapmış olduğu uyarılar dikkate alma, yaş değişkeni, aylık ortalama gelir, eğitim düzeyi ve servet durumu değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bulgulardan, 45 yaşın üzerinde olan kişilerin özel sağlık sigortası tercihinde bazı hastalık türlerine sahip olmaları, alışkanlıkları, sosyoekonomik ve demografik faktörlerin göz ardı edilmeyecek kadar önemli oldukları söylenebilir. Sigorta şirketlerinin planlamalarını yaparken yukarıdaki faktörleri dikkate almaları lehlerine olabilecektir.

Çalışmanın uygulama aşamasında gözlemlenen en önemli bulgulardan birisi özel sağlık sigortasının tüketiciler açısından tam olarak anlaşılmadığı kişilerin bu konuda tam bir bilgiye sahip olmadığıdır. Sigorta sektörünün kişiler açısından ne anlama geldiği neleri kapsadığı, sigortanın konusu gibi sigortayı açıklayıcı özellikler konusunda kişiler bilinçsiz durumdadır. Yapılacak çalışmalar kişilerdeki sigorta bilincini artırmaya yönelik kurgulanabilir. Sigorta şirketleri, reklam kampanyalarını artırabilir, kişilerin danışabilecekleri, merak ettikleri konular hakkında bilgi edinebilecekleri iletişim merkezleri müşteri hizmet servisleri kurabilir. Özel sağlık sigortası hizmeti kişiler tarafından anlaşılır hale geldiğinde, bu hizmetten yararlanmak isteyecek olan insanların sayısı artabilecektir.

Sigorta sektörünün gelişimi ülke ekonomisi içinde büyük önem arz etmektedir. Bu durum göz önüne alınarak devletinde de konuyla ilgili yasal düzenlemeler ve özendirme politikaları geliştirmelidir.

Özel sağlık sigortası hizmetini sunan bu şirketler müşterilerini memnun etmek için neler yapabileceklerini tekrar gözden geçirmeli ve ona göre bir düzenlemeye gitmelidir.

Gelişen çağın gereklerine göre sigorta artık her birey için zorunluluk haline gelme aşamasındadır. Konu sağlık olduğunda ise bu durum daha ciddi bir hâl almaktadır. Fakat analiz sonucuna göre göz ardı edilemeyecek değişkenlerden biri de gelirdir. İnsanların gelir düzeyleri arttığında özel sağlık sigortası satın alma istekleri de artmaktadır. Geliri düşük veya orta düzeyde olan kişilerinde özel sağlık sigortasını tercih etmeleri için şirketler poliçe fiyatlarını düzenleyebilir. Kişilerin özel hastalık durumlarına göre farklılık gösteren poliçeler sunabilirler. Sigorta sektöründeki şirketler yapılan analizleri dikkate aldıklarında karlılık oranlarını yükseltebileceklerdir.

## Kaynakça

- Akay, H. (2001). *Hayat Sigorta Şirketlerinde Hesap İşleri Düzeni*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Akmut, Ö. (1980). *Hayat Sigortası Teori ve Türkiye’de Uygulama*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Aktuğlu, M. A. (1984). *Sigorta Muhasebesi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Arık Ö. (2010). *Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye’de Özel Sağlık Sigortalarının Durumu ve Avrupa Birliği’ndeki Özel Sağlık Sigortası Uygulamaları ile Bir Karşılaştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Asunakutlu, T. (1997). *Sigorta İşletmelerinde Yatırım Yaklaşımları: Alternatif Modeller ve Türkiye Uygulaması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avşar N. (2010). *Türkiye’de Özel Sağlık Sigortası ve Sağlık Sistemi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Bölükbaşı, A. ve Pamukçu, G. B. (2009). *Sigortanın Temel Prensipleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Coşkun, S., Kartal, M., Coşkun, A. ve Bircan, H. (2004). Lojistik Regresyon Analizinin İncelenmesi ve Dış Hekimliğinde Bir Uygulaması. *Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi*. 7(1). 41-50.
- Çaldağ, Y. (1982). *Hayat Sigortası Ortaklıklarında Sigorta İşlemleri ve Muhasebe Denetimi*. Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi. Ankara.
- Duman, G. Ş. (1983). Türk Sigorta Sektöründe Üretim Faaliyetleri ve Ekonomik Kayıpları. İ. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. [<https://katalog.marmara.edu.tr/eyayin/tez/T0039980.pdf>]. (Erişim: 10 Temmuz 2019).
- Elveren, A. H. (1994). *Türkiye’de Hayat Sigortaları: Yapısı, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. (T.C. Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Filiz Y. (2010). *Ekonomik Büyüme ve Sağlık Harcamaları İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Güvel, E. A. ve Güvel, A. Ö. (2002). *Sigortacılık*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keçeci, G. (2002). *Özgün Bir Sigorta Sektörü Olarak Hayat Sigortacılığı ve Türkiye’deki Gelişiminin Analizi ve Eğitim Süreci*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Oktay, E. ve Orçanlı, K. (2014). Atatürk Üniversitesinde İnternet Bankacılığının Kullanımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (18). 57-91.
- Lee, Y.W. (2012). Asymmetric Information and the Demand for Private Health Insurance in Korea. *Economics Letters*. 116.(2012). 284-287.
- Orhaner, E. (2000). *Türkiye’de Sağlık Sigortası*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Osmançavuşoğlu, Ö. (1999). *Hayat Sigortalarında Aktüerya*. T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Sağlam, N. (1996). *Sigorta İşletmelerinde Mali Tabloların Hazırlanması ve Avrupa Birliği’ne Uyumu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Tıraş H. H. (2013). Sağlık Ekonomisi: Teorik Bir İnceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(1). 125-152.
- Tiryaki D., Tatar M. (2000). Sağlık Sigortası: Teori ve Uygulama. *H.Ü. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 5(4). 126-128.
- Uğur, S. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Yaman, Y. S. (2001). *Türk Sigorta Sektörünün Sorunları ve Eğitimin Önemi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü. İstanbul.
- Yayar, R., Çoban, M. N. ve Tekin, B. (2015). Otomobil Sahipliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Tokat İli Kentsel Alanda Bir Uygulama. *C.B.Ü. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 22(2). 608-609.

- Türkiye Sigorta Birliği (2018). [http://tsrsb.org.tr/sayfa/sigortanın-tarihi]. (Erişim: 25 Ocak 2018).
- Türkiye Sigorta Birliği (2018). [http://tsrsb.org.tr/sayfa/turkiyede-sigortacilik]. (Erişim: 27 Ocak 2018).
- Türkiye Sigorta Birliği 2011 Yılı Faaliyet Raporu (2012). [https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2011%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf]. (Erişim: 30 Temmuz 2019).
- Türkiye Sigorta Birliği 2012 Yılı Faaliyet Raporu (2013). [https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2012%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf]. (Erişim: 30 Temmuz 2019).
- Türkiye Sigorta Birliği 2013 Yılı Faaliyet Raporu (2014). [https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2013%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf]. (Erişim: 30.07.2019).
- Türkiye Sigorta Birliği 2014 Yılı Faaliyet Raporu (2015). [https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2014%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf]. (Erişim: 30.07.2019).
- Türkiye Sigorta Birliği 2015 Yılı Sektör Raporu (2016). [https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2015%20Y%C4%B1%C4%B1%20Sekt%C3%B6r%20Raporu%20T%C3%BCrk%C3%A7e.pdf]. (Erişim: 30 Temmuz 2019).
- Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu (2017). [https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2016%20Y%C4%B1%C4%B1%20Sekt%C3%B6r%20Raporu%20T%C3%BCrk%C3%A7e.PDF]. (Erişim: 30 Temmuz 2019).
- Akay, H. (2001). *Hayat Sigorta Şirketlerinde Hesap İşleri Düzeni*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Akmut, Ö. (1980). *Hayat Sigortası Teori ve Türkiye'de Uygulama*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Aktuğlu, M. A. (1984). *Sigorta Muhasebesi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Arık Ö. (2010). *Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye'de Özel Sağlık Sigortalarının Durumu ve Avrupa Birliği'ndeki Özel Sağlık Sigortası Uygulamaları ile Bir Karşılaştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Asunakutlu, T. (1997). *Sigorta İşletmelerinde Yatırım Yaklaşımları: Alternatif Modeller ve Türkiye Uygulaması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avşar N. (2010). *Türkiye' de Özel Sağlık Sigortası ve Sağlık Sistemi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Bölükbaşı, A. ve Pamukçu, G. B. (2009). *Sigortanın Temel Prensipleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Coşkun, S., Kartal, M., Coşkun, A. ve Bircan, H. (2004). Lojistik Regresyon Analizinin İncelenmesi ve Diş Hekimliğinde Bir Uygulaması. *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*. 7(1). 41-50.
- Çaldağ, Y. (1982). *Hayat Sigortası Ortaklıklarında Sigorta İşlemleri ve Muhasebe Denetimi*. Ankara İktisadi Ticari İlimler Akademisi. Ankara.
- Duman, G. Ş. (1983). Türk Sigorta Sektöründe Üretim Faaliyetleri ve Ekonomik Kayıpları. İ. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. [https://katalog.marmara.edu.tr/eyayin/tez/T0039980.pdf]. (Erişim: 10 Temmuz 2019).
- Elveren, A. H. (1994). *Türkiye'de Hayat Sigortaları: Yapısı, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. (T.C. Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Filiz Y. (2010). *Ekonomik Büyüme ve Sağlık Harcamaları İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi ). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Güvel, E. A. ve Güvel, A. Ö. (2002). *Sigortacılık*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keçeci, G. (2002). *Özgün Bir Sigorta Sektörü Olarak Hayat Sigortacılığı ve Türkiye'deki Gelişiminin Analizi ve Eğitim Süreci*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Oktay, E. ve Orçanlı, K. (2014). Atatürk Üniversitesinde İnternet Bankacılığının Kullanımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (18). 57-91.

Lee, Y.W. (2012). Asymmetric Information and the Demand for Private Health Insurance in Korea. *Economics Letters*. 116.(2012). 284-287.

Orhaner, E. (2000). *Türkiye'de Sağlık Sigortası*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Osmançavuşoğlu, Ö. (1999). *Hayat Sigortalarında Aktüerya*. T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Uzmanlık Tezi. Ankara.

Sağlam, N. (1996). *Sigorta İşletmelerinde Mali Tabloların Hazırlanması ve Avrupa Birliği'ne Uyumu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Tıraş H. H. (2013). Sağlık Ekonomisi: Teorik Bir İnceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(1). 125-152.

Tiryaki D., Tatar M. (2000). Sağlık Sigortası: Teori ve Uygulama. *H.Ü. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 5(4). 126-128.

Uğur, S. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

Yaman, Y. S. (2001). *Türk Sigorta Sektörünün Sorunları ve Eğitimin Önemi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü. İstanbul.

Yayar, R., Çoban, M. N. ve Tekin, B. (2015). Otomobil Sahipliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Tokat İli Kentsel Alanda Bir Uygulama. *C.B.Ü. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 22(2). 608-609.

Türkiye Sigorta Birliği (2018). [<http://tsrsb.org.tr/sayfa/sigortanın-tarihi>]. (Erişim: 25 Ocak 2018).

Türkiye Sigorta Birliği (2018). [<http://tsrsb.org.tr/sayfa/turkiyede-sigortacilik>]. (Erişim: 27 Ocak 2018).

Türkiye Sigorta Birliği 2011 Yılı Faaliyet Raporu (2012). [<https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2011%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>]. (Erişim: 30 Temmuz 2019).

Türkiye Sigorta Birliği 2012 Yılı Faaliyet Raporu (2013). [<https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2012%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>]. (Erişim: 30 Temmuz 2019).

Türkiye Sigorta Birliği 2013 Yılı Faaliyet Raporu (2014). [<https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2013%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>]. (Erişim: 30.07.2019).

Türkiye Sigorta Birliği 2014 Yılı Faaliyet Raporu (2015). [<https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2014%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf>]. (Erişim: 30.07.2019).

Türkiye Sigorta Birliği 2015 Yılı Sektör Raporu (2016). [<https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2015%20Y%C4%B1%C4%B1%20Sekt%C3%B6rRaporu%20T%C3%BCrk%C3%A7e.pdf>]. (Erişim: 30 Temmuz 2019).

Türkiye Sigorta Birliği 2016 Yılı Sektör Raporu (2017). [<https://www.tsb.org.tr/Document/Yayinlar/2016%20Y%C4%B1%C4%B1%20Sekt%C3%B6rRaporu%20T%C3%BCrk%C3%A7e.PDF>]. (Erişim: 30 Temmuz 2019).

İnceleme Makalesi – Review Article

## Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Kapsamında Çocuğun Durumu<sup>1</sup>

### *The Status of the Child in Scope of Compensation Loss of Support*

**Özgür Hakan ÇAVUŞ\***  
ID 0000-0002-0124-8812

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 41-58 / Pages: 41-58  
DOI: 10.32331/sgd.752109

#### ÖZ

Destekten yoksun kalma tazminatı, ölenin destek verdiği kişilerin hayatlarının ölüm nedeniyle kötüleşmesi için kabul edilmiş bir maddi tazminat türüdür. Ölen sigortalı çocuğun anne ve babasına bağlanacak ölüm geliri ile destekten yoksun kalma tazminatı hem mevzuat hem de kapsam olarak birbirinden farklı kavramlar olmasına rağmen ölüm geliri bağlanan anne-babanın destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanamayacakları yönünde Yargıtay karar vermektedir. Yargıtay İçtihatı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 2018 yılında verdiği karar ile anne-babanın, çocuğunun haksız fiil ve/veya akde aykırılık sonucu ölmesi nedeniyle açtığı destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, desteklik ilişkisinin varlığının ispatı için Sosyal Güvenlik Kurumundan gelir bağlanması şartının aranmayacağı, destekten yoksun kalma tazminatı davalarında çocukların anne-babaya destek olduklarının, karine olarak kabulünün gerektiğine karar vermiştir. Çalışmamızda destekten yoksun kalma tazminatı konusu, değişen içtihat kapsamında değerlendirilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası, meslek hastalığı, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

#### ABSTRACT

Compensation for loss of support is the damages incurred by those supported in consequence of the cease of the support that was used to be provided by the deceased while living. The death benefit to be granted to the parents of dead child and the compensation for loss of damage are concepts different from each other in terms of both the legislation applicable to those concepts and their scope, however the Appeal Court used to pass decisions ruling that parents to whom death benefit is granted cannot be entitled to compensation for loss of support. As per the decision passed by the Appeal Court's Grand General Assembly for Unification of Decisions in 2018, it has been ruled that, in the actions for compensation for loss of support initiated by the parents due to death of their child in consequence of tort and/or breach of contract, it will no more be sought as a requirement that a benefit has been put on the parents by the Social Security Institution in order to prove the relationship of support and, in actions for compensation for loss of support, it should be accepted as a presumption that the child used to support the parents. In our study, actions for compensation for loss of damage has been analysed within the scope of the changing case law.

**Keywords:** Compensation loss of support, workplace accident, occupational disease, Turkish Code of Obligations, Social Insurance and General Health Insurance Law

Önerilen atıf şekli: Çavuş, Ö. H. (2020). Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Kapsamında Çocuğun Durumu. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 41-58.

Geliş Tarihi/Received: 27/01/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 14/05/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ohcavus@gmail.com

<sup>1</sup> Bu çalışma 01-03 Kasım 2019 tarihleri arasında Aydın'da III. Uluslararası Eurefe Kongresinde sunulan bildirinin önemli ölçüde gözden geçirilmiş ve genişletilmiş şeklindedir.

## GİRİŞ

Destekten yoksunluk kavramı, “ölenin parasal, bedensel ve düşünsel etkinliğiyle sağladığı yardımlardan, hizmetlerinden, bakım ve gözetiminden, korumasından, bilgi ve deneyimleriyle yol göstermesinden yoksun kalınması” şeklinde tanımlanabilmektedir (Çelik, 2016: 16). Sorumluluk hukukunda, zararın tazminini talep hakkı doğrudan zarar görene tanınmıştır. Sorumluluk hukukunun temel ilkelerinden birisi olan “tazminat talebinde bulunacakların doğrudan zarara uğrayanlarla sınırlı olması” ilkesinin bir istisnası olarak kanun koyucu tarafından ölenin desteğinden yoksun kalanların uğradıkları zararların tazminini mümkün hale getiren düzenlemeler yapılmıştır (Çakırca, 2012: 165-166). Destekten yoksun kalma tazminatı, destek niteliğini taşıyan kişinin ölmesi nedeniyle desteğin yardımından yararlanan kişilerin talep edebileceği özel bir tazminat türüdür (Oğuzman ve Öz, 2018: 124). Ancak destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için ölen kişiden yaşarken destek alındığının ispatlanması gerekmektedir (Karahasan, 2003: 409). Destek niteliğini taşıyan kişinin ölümü nedeniyle yaşarken destek verdiği herhangi bir kimse/kimseler tazminat talep edebilirler. Destekten yoksun kalma tazminatı, zarar görenin şahsında asli ve bağımsız olarak doğan bir talep hakkı olduğu için mirasçı olsun veya olmasın ölen kişi arasında destek ilişkisi olan herkes bu tazminatı talep etme hakkına sahiptir (Antalya, 2018: 474). Ölenden destek alan kişi, ölenin; annesi, babası, kardeşi, nişanlısı, amcası, dayısı gibi herhangi bir yakını da olabilir. Genel olarak anne-babanın çocuklarına, çocukların anne-babalarına, eşlerin birbirlerine yaşarken destekte buldukları kabul edilir (Koçoğlu, 2017: 203).

Destekten yoksun kalma tazminatı, Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 53. ve 55. maddelerinde düzenlenmiştir. Bu tazminata konu zarar, doğrudan zarar olmayıp yansıma yoluyla uğranılan bir zarar olarak nitelendirildiği için farklı özellik taşımaktadır (Tekinay vd.1993: 849-850). Haksız fiil ya da sözleşmeye aykırılık sonucu ölen kişinin yaşarken destek olduğu kişi/kişiler desteğin ölümü nedeniyle söz konusu destekten mahrum kaldıkları için bir zarara uğramaktadırlar. Bu zarar öğretide “yansıma zarar” olarak nitelendirilmektedir (Oğuzman ve Öz, 2018: 44). Destekten yoksun kalma tazminatı, “destek” niteliğindeki kişinin hukuka aykırı bir fiil sonucu ölümü nedeniyle destek olunan kişilere tanınmış özel bir tazminat türüdür. Bu durum hukuka aykırı fiil sonucunda, yansıma zarara uğrayan kişilerin tazminat talebinde bulunamayacağına yönelik genel kurala kanun koyucu tarafından bir istisnadır (Antalya, 2018: 469; Gökyayla, 2004: 50; Oğuzman ve Öz, 2018: 43). Burada ölüm olayı doğrudan destek görenlerin şahsında meydana gelmediği için kanunda özel bir düzenleme olmadan yansıma zarar talep edilemez (Seven, 2017: 55).

Yansıma yoluyla ortaya çıkan zarara neden olan bu desteklik ilişkisi içinde zarar verici olay nedeniyle ölen kişinin desteğinden yoksun kalan veya kalacak olan kişilerin zarar verene karşı destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkı doğmaktadır (Koçoğlu, 2017: 202). Destekten yoksun kalma tazminatı, ölen kişinin şahsından da bağımsızdır (Kocabaş, 2014: 3-4).

Çalışmamızın amacı kapsamında öncelikle sorumluluk hukuku ile ilgili kavramlara yer verilmiş daha sonra işverenin hukuki sorumluluğu ile ilgili değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışmamızın konusunu oluşturan çocuğun anne-babasına destekliği ile ilgili Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı Büyük Genel Kurul Kararı ele alınmıştır.

## I- SORUMLULUK KAVRAMI

Sorumluluk kavramı geniş anlamda “*edimini ifa etmeyen borçlunun hukuka aykırı fiili ya da borç ilişkisine aykırı davranışları nedeni ile ortaya çıkan zararı tazmin etme yükümlülüğü*” olarak nitelendirilmektedir. Zarar görenin ortaya çıkan zararı başka bir kişiye tazmin ettirmesine imkânı veren sebeplere “*sorumluluk sebepleri*” denilmektedir (Güneren, 2018: 610). Borçlar hukuku kapsamında zararı tazmin yükümlülüğü doğuran sorumluluk sebepleri; haksız fiilden, sözleşmeden veya kanundan doğabilir. Bazı durumlarda kişinin sorumluluğu aynı anda birden fazla sorumluluk sebebine dayanabilir. Bu durum “*sebeplerin yarışması*” kavramıyla ifade edilmektedir. Konuyla ilgili TBK’da yapılan düzenleme ile bu sebeplerden davacı için “*en iyi giderim*” imkânı sağlayan sebep belli koşullar altında tercih edilebilmektedir.

TBK kapsamında sorumluluğun unsurları; kusur, zarar ve illiyet bağı olarak değerlendirilebilir.

### A- Kusur

Kusur, “*kişinin davranışının, herkesten beklenen ortalama davranış şekline aykırı durumda olmasını ve hukuken kınanabilir/ayıplanabilir nitelikte olmasını*” ifade etmektedir (Oğuzman ve Öz, 2018: 54; Antalya, 2018: 21). Kusur, “*kast*” ve “*ihmal*” olarak ikiye ayrılmaktadır. Kast, “*hukuka aykırı sonucun bilinerek ve istenilerek davranışın sergilenmesini ifade etmektedir*. İhmal ise “*hukuka aykırı sonucun istenmemesine rağmen bu sonucun gerçekleşmemesi için gereken dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesini*” ifade etmektedir (Eren, 2019: 596-598; Oğuzman ve Öz, 2018: 56-57; Güneren, 2018: 648). Ayrıca TBK’nın 49. maddesinde, “*kusurlu ve hukuka aykırı bir fille başkasına zarar veren kimsenin bu zararı gidermekle yükümlü*” olduğu belirtilmiştir.

Sorumluluk hukukunun temel amacı ortaya çıkan zararı kimin hangi oranda tazmin edileceğinin tespit edilmesidir. Bu nedenle sorumluluğun tespiti ve tazminatın miktarını belirlemede kusur ve kusurun yoğunluğu önemli bir kıstastır (Kahveci, 2002: 131; Koçhisarlıoğlu, 2004: 2-3).

Sorumluluk hukukunda bir kimsenin kusurlu davranışları nedeniyle zararlı bir sonuç ortaya çıkarken, kusursuz sorumlulukta sorumluluk; kusurlu davranışa değil kanunun öngördüğü belirli bir olguya bağlanmıştır. Bu nedenle kusursuz sorumlulukta kusur, kurucu unsur olmaktan çıkmış ve zarar ile olay arasındaki illiyet bağı daha ön plâna çıkmıştır. Kusursuz sorumlulukta sorumluluk kusura değil olayla zarar arasındaki illiyet bağına göre belirlenir (Yılmaz, 2010: 555-557).

Kusur sorumluluğu kapsamında her koşulda fail aleyhinde bir tazminat yükümlülüğünün doğabilmesi için kusurun yanında TBK’nın 49. maddesinde belirtilen hukuka aykırı fiil ve zarar unsurlarının da ortaya çıkması gerekmektedir. Ayrıca kusur sorumluluğu kapsamında bu zarar ve hukuka aykırı fiili arasında uygun illiyet bağının da bulunması şartı büyük önem taşır.

Destekten yoksun kalma tazminatı açısından da tazminat sorumlusunun kural olarak

kusurlu olması gerekir. TBK'nın 51. maddesine göre, hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirleyecektir (Gökyayla, 2004: 85; Eren, 2019: 587).

## B- Zarar

Zarar, “*haksız fiil sonucunda kişi veya malvarlığının içinde bulunduğu durum ile haksız fiil gerçekleşmemiş olsaydı kişi veya malvarlığının içinde bulunacağı durum arasındaki farkı*” ifade etmektedir (Oğuzman ve Öz: 2018: 39-40). Zarar, “*maddi zarar*” ve “*manevi zarar*” olarak ikiye ayrılmaktadır. Maddi zarar, “*haksız fiil sonucunda kişinin malvarlığında meydana gelen zarar*” manevi zarar, “*kişilik hakkının zedelenmesi nedeniyle yaşanan manevi olumsuz duyguların yol açtığı zarar*” olarak nitelendirilebilir (Eren, 543, 2019: 553; Oğuzman ve Öz, 2018: 39-40, 257).

Destekten yoksun kalma tazminatına konu olan zarar, ölüm olayından hemen sonra gerçekleşmektedir (Eren, 2019: 456). Destekten yoksun kalma tazminatında zarar iki ayrı dönemdeki zararların toplamından oluşur. Bunlardan birincisi, bilinen (işlemiş) zarar dönemidir ve bu dönem kural olarak kaza ile hükme esas alınan rapor tarihi arasındaki süreyi kapsar. Ancak işçinin iş göremezlik durumunun hükümden önce ortadan kalkması halinde tazminat hesabı söz konusu iyileşmenin gerçekleştiği tarihe kadar yapılması gerekmektedir (Akın, 2001: 247). İkinci dönem olarak tabir edilen (işleyecek) bilinmeyen zarar dönemi kendi içinde aktif ve pasif dönem olarak ikiye ayrılır ve bilinen dönemin sonundan başlayan ve işçinin iş görebilirlik çağının sonunda kadar devam eden dönem “*aktif bilinmeyen zarar dönemi*” ifade etmektedir (Akın, 2001: 250). Ayrıca işçinin aktif olarak çalışmaya son verdiği tarih ile yaşam tablosuna göre belirlenecek muhtemel ölüm tarihi arasında geçen dönem “*pasif bilinmeyen zarar dönemi*” olarak adlandırılan ayrı bir dönem de yer alır (Akın, 2001: 122, 256).

TBK'nın 53. maddesinde ölüm halinde istenebilecek zararlar sayılmıştır. Bu nedenle ölüm sonucunda meydana gelen her zarar değil, kanunda öngörülen zarar kalemlerinin tazmini mümkündür. Kanunda sayılan zarar kalemlerinden maddi zarar; destekten yoksun kalma tazminatı bakımından zarar doğuran fiilin gerçekleşmesinden önce ve sonra zarar görenin malvarlığında meydana gelen eksilme olarak tanımlanabilir (Oğuzman, 2018: 318). Bu çerçevede destekten yoksun kalma tazminatının talep edildiği hallerde destek gören, ölümden önce ve sonraki zaman diliminde destek göreceği süre içerisindeki uğraması muhtemel zararı talep eder (Gökyayla, 2004: 56).

Bazı zarar verici olaylar sonucu TBK'nın 56. maddesi kapsamında, zarar verici fiil sonucunda ölüm meydana geldiğinde, ölenin yakınları manevi tazminat talep edebilirler. Ancak destekten yoksun kalma tazminatı, bir tür maddi tazminat olduğu için destekten yoksun kalanlar, manevi tazminat taleplerini destekten yoksun kalma tazminatı talebi içinde ileri süremezler (Balcı vd, 2019: 17-20).

İşverenin hukuki sorumluluğu kapsamında “zarar unsuru” önemli bir kavram olarak karşımıza çıkar. İşçi açısından iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle doğan zarar kavramı içerisine; tedavi giderleri, çalışma gücünün azalması ya da yitilmesi, ekonomik geleceğin sarsılması, işçinin ölümü halinde de defin masrafları ile destekten yoksun kalan yakınlarının uğradıkları zararlar gibi maddi zararlar olabileceği gibi işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi neticesinde ortaya çıkan manevi zararlar da ortaya çıkabilmektedir (Akın, 2001: 161-162).



## C- İlliyet Bağı

Genel olarak illiyet bağı, “gerçekleşen zararlar sorumluluğunun bağlandığı olay veya davranış arasındaki sebep sonuç ilişkisi” olarak ifade edilmektedir (Eren, 2019: 834). Hukuki sorumluluk kapsamında, sözleşmeden doğan sorumlulukta, sözleşme dışı kusur sorumluluğunda veya kusursuz sorumlulukta (sebeplendirilmiş sorumluluğu) illiyet bağı çok önemlidir (Kıcalıoğlu, 2015: 186). Bazı durumlarda illiyet bağının kesilmesi olarak ifade edilen ve tazminat yükümlülüğünü ortadan kaldıran nedenler ortaya çıkmaktadır. İlliyet bağını kesen sebepler; mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bu üç sebep yalnızca tehlike sorumluluğunda değil olağan sebep sorumluluğu ve kusur sorumluluğunda da kabul edilmektedir (Süzek, 2019: 427-428). Kusursuz sorumluluğun uygulandığı hallerde de tazmin yükümlülüğünün doğması için uygun illiyet bağının kesilmemesi zorunludur (Akin, 2001: 87).

Mücbir sebep, “failin davranışı dışında meydana gelen, öngörülmesi ve önlenmesi mümkün olmayan beklenmedik olağanüstü olayı ifade etmektedir”. Deprem gibi doğal olaylar, genel grev, sınırların kapatılması, savaş, ihtilal gibi olaylar mücbir sebeplere örnek gösterilebilir (Eren, 2019: 520-521). Zarar görenin ağır kusuru ise “illiyet bağını kesen bir durum olmasına karşın; hafif kusuru illiyet bağını etkileyen, bu nedenle tazminatta indirim sebebi olarak değerlendirilebilecek bir durumdur.” (Oğuzman ve Öz, 2018: 51). Üçüncü kişinin kusurunun illiyet bağını kesebilmesi için “üçüncü kişinin kusurunun diğerlerinininkine oranla daha yoğun olması” gerekmektedir (Antalya, 2018: 231).

İspatlanması sonucu, zarar ile olay arasındaki illiyet bağının kesilmesi halinde fail sorumluluktan kurtulur (Akin, 2001: 87).

## II- İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİ

### A- Kusursuz Sorumluluk Görüşü

Geniş anlamda “kusursuz sorumluluk (sebeplendirilmiş sorumluluğu)” görüşüne göre, fail kusurlu olmasa dahi fiili ile neden olduğu zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Bu sorumluluk türünün varlığı için sorumluluğu doğuran olay ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının olması yeterlidir (Akin, 200: 85). Bu görüşe göre, özellikle iş kazalarının meydana gelmesinde işçinin korunması ve zararın büyük kısmının işçi üzerinde kalmaması amaçlanmaktadır. Fail kendi kusursuz davranışından sorumlu olurken ayrıca kendisinin özen borcuna aykırı kusurlu ve kusursuz davranışlarından da sorumludur. Bunlarla birlikte fail, üçüncü kişilerin kusurlu ve kusursuz hallerinden de sorumlu tutulabilir (Narter, 2015: 371). Kusur kavramının aranmadığı bu sorumluluk türünde failin temyiz kudretine haiz olup olmadığına da bakılmaz. Kusur sorumluluğunun genel ilke kabul edilmesi sonucunda kusursuz sorumluluğun istisna olmasına neden olmuş ve bu durum da bu türün ancak kanun hükümleri ile düzenlenmesi ile sınırlandırılması sağlamıştır. Kusursuz sorumluluk TBK’nın 49. maddesinde genel bir ilke olarak düzenlenmiştir. Kusursuz sorumluluk türleri de olağan sebep sorumluluğu ve tehlike sorumluluğu olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olağan sebep (özen) sorumluluğu, “kişi tarafından kendisi veya hakimiyeti altında bulunan belirli bir kişi ya da bir eşya üzerinde gösterilmesi gereken özenin gösterilmemesi sonucunda meydana gelen zarardan sorumluluğu” ifade etmektedir (Eren, 2019: 452; Antalya, 2018: 247). TBK’da düzenlenen “adam çalıştırmanın sorumluluğu”, “hayvan bulunduranın sorumluluğu”, “yapı malikinin sorumluluğu” olağan sebep sorumluluğu kapsamında yer almıştır. Kusursuz sorumluluğun diğer türü olarak TBK’nın 71. maddesinde düzenlenen “tehlike sorumluluğu”, en ağır kusursuz sorumluluk halidir. Söz konusu madde ile önemli ölçüde tehlike oluşturan işletmelerin faaliyetlerinden kaynaklanan zararlarda “ağır bir tehlike taşıyan işletme veya

*tesis işletilmesi ve faaliyetlerinin yürütülmesine dayandırılan*” bir kusursuz sorumluluk türüdür. Bu tür işletmeler ve tesisler niteliği gereği tehlike yaratmakta ve zarar verme ihtimalini bünyesinde barındırmaktadır (Süzek, 2019: 420; Narter, 2015: 375). Bu nedenle bu tür işletme ve tesisleri işletenler ortaya çıkan zarardan uygun illiyet bağının bulunması halinde sorumlu tutulmaktadır.

## **B- Kusur Sorumluluğu Görüşü**

En yaygın ve en geniş sorumluluk türü kusur sorumluluğudur (Akın, 2001: 87). Bu sorumluluk türü dar anlamda haksız fiil sorumluluğudur. Doktrinde kusur sorumluluğu kavramı, zarar veren davranışın bir kişiye (süjeye) bağlanmış olması nedeniyle “*subjektif sorumluluk*” olarak da kabul edilmektedir. TBK’nın 49. maddesi kapsamında, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Kusur sorumluluğunun varlığı için “*kusurun varlığı*” temel şarttır. Tazminat yükümlülüğünün varlığı için zararı meydana getiren fiilde failin şahsi kusurunun bulunması gerekmektedir. Kast veya ihmalden doğan kusur hallerinde ayırım yapılmaz. Kusur sorumluluğunda sorumluluğun doğması için kusur unsuru yanında zarar, nedensellik bağı ve hukuka aykırılık unsurlarının da bulunması gerekmektedir. Ayrıca kusur sorumluluğu kapsamında, iş yerinde iş kazası ve meslek hastalığını önlemek için 6331 sayılı Kanun ve diğer kanunlar çerçevesinde gereken özeni ve dikkati gösteren işveren kusurlu sayılmayacak ve oluşan zararlardan sorumlu tutulamayacaktır (Narter, 2015: 383-394).

## **III- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ YASAL DAYANAKLARI**

TBK’ya göre, destekten yoksun kalma tazminatının hukuki dayanakları; “*sözleşme dışı kusursuz sorumluluk halleri*”, “*sözleşmeden doğan sorumluluk halleri*” ve “*vekaletsiz iş görmeden doğan sorumluluk halleri*” şeklinde düzenlenmiştir (Kılıçoğlu, 2019: 267; Narter, 2015: 261).

### **A- Sözleşme Dışı Kusursuz Sorumluluk Halleri**

Sözleşme dışı kusursuz sorumluluk hallerini, haksız fiilden kaynaklanan sorumluluk halleri ile haksız fiil dışındaki diğer sorumluluk halleri olarak ikiye ayırabiliriz. Bir kişinin diğer bir kişiye karşı hukuka aykırı ve zarar verici davranışı, haksız fiil olarak tanımlanmaktadır (Antalya, 2018: 9-10; Eren, 2019: 21-22; Karakılıç, 2017: 121). Bu noktada TBK’nın 49.maddesine göre, “*kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de bu zararı gidermekle yükümlüdür.* Söz konusu madde ve konuyla ilgili diğer maddelerde düzenlenen haksız fiil hükümlerine göre fail, destekten yoksun kalma tazminatına göre sorumlu olmaktadır (Gökyayla, 2004: 78). Haksız fiilden dolayı sorumluluk için haksız fiil failinin kural olarak kusurunun olması gerekmektedir. Destekten yoksun kalma tazminatı, haksız fiilden doğan bir tazminat türü olarak TBK’nın 53. ve 55. maddelerinde düzenlenmiş bir tazminat türüdür. TBK’nın 53. maddesinde, “*ölüm halinde zararları*” açıklanmış ayrıca TBK’nın 55. maddesinde, “*destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararların hesaplama yöntemleri*” hüküm altına alınmıştır (Narter, 2015: 262-263).

Haksız fiil dışında “*diğer sözleşme dışı kusursuz sorumluluk*” halleri de çeşitli kanunlarda düzenlenmiştir. TBK’nın; 66. maddesinde düzenlenen “*adam çalıştırmanın sorumluluğu*”, 67. maddesinde düzenlenen “*hayvan bulunduranın sorumluluğu*” ve 69. maddesinde düzenlenen “*yapı malikinin sorumluluğu*”, Karayolları Trafik Kanunu’nun 85. maddesi kapsamında “*araç işletenin sorumluluğu*” destekten yoksun kalma tazminatı açısından sözleşme dışı

kusursuz sorumluluk hallerinden bazılarıdır. Bu durumlarda, sorumlunun kusuru aranmaz ve destekten yoksun kalma tazminatını ödemekle yükümlü olur (Gökyayla, 2004: 38).

## **B- Sözleşmeden Doğan Sorumluluk Halleri**

Sözleşmeden (akitten) doğan sorumluluk hallerini; iş sözleşmesinden doğan sorumluluk halleri ve sözleşmeden doğan diğer sorumluluk halleri olarak ikiye ayırarak inceleyebiliriz.

### **i) İş Sözleşmesinden Doğan Sorumluluk Halleri**

Sözleşmeden (akitten) doğan sorumluluğu kapsamında işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. TBK'nın 417. maddesi kapsamında işveren, *“iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür”*. İşverenin iş güvenliği tedbirlerinin almaması sonucunda işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı nedeni ile ölümü halinde doğan maddi ve manevi zararlar için külli halefiyet ilkesi geçerlidir. TBK'nın 417/3. maddesine göre *“... kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir...”* Söz konusu maddeye göre, işverenin gerekli önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi halinde işçinin desteğinden yoksun kalanların tazminat alacaklarının, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca TBK'nın 417/3. maddesindeki hüküm nedeniyle destekten yoksun kalanlar, kusur ispatı ve daha uzun zamanaşımı süresi açısından sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinden yararlanabilmektedirler (Narter, 2015: 267-268).

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirlerini almaması, dikkat ve özen yükümlülüğünü ihlal etmesi sebebiyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların destekten yoksun kalma tazminatı talepleri borca aykırılık temeline dayanmaktadır (Gökyayla, 2004: 84).

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatı, işverenin özen borcuna aykırı davranması sonucu meydana gelmektedir. İşverenin iş yerinde işçisinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri alması işçisini gözetme borcunun bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır (Süzek, 2019: 416; Çelik, Caniklioğlu ve Bolat, 2019: 350). İşverenin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuata göre, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almayarak gözetme borcuna aykırı davranması nedeniyle çalıştırdığı işçisinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması sonucu ölümü hâlinde desteğinden yoksun kalanlar tazminat talebinde bulunabileceklerdir (Süzek, 2019: 459; Çelik vd, 2019: 412-413; Narter, 2013: 417).

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin bir zarara uğraması nedeniyle işverenin sorumlu olduğunun tespiti sonrasında, işverenin iş hukukundan doğan yükümlülüklerini ve/veya sözleşmelerden doğan borçlarını yerine getirmemesi nedeni ile çeşitli hukuki, idari ve cezai yaptırımlar uygulanmaktadır (Süzek, 2019: 128-132, 925-931).

### **ii) Sözleşmeden Doğan Diğer Sorumluluk Halleri**

İş sözleşmesi dışında sözleşmeden doğan sorumluluk hallerinden birisi 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 914/1-2. maddesinde düzenlenen *“taşıyıcının sorumluluğu”* ile ilgilidir

(Tokat, 2016: 2964-2965). Söz konusu maddeye göre, “*Taşıyıcı, yolcuların kazaya uğramalarından doğacak zararı tazmin eder. Yolcunun kaza sonucunda ölmesi hâlinde, onun yardımından yoksun kalanlar uğradıkları zararın tazminini taşıyıcıdan isteyebilirler. Ancak, taşıyıcı, kazanın kendisinin veya yardımcılarının en yüksek özeni göstermelerine rağmen, kaçınamayacakları ve sonuçlarını önleyemeyecekleri bir sebepten ileri geldiğini ispat ederse tazminattan kurtulur*”. Ayrıca TTK’nın 850/2. maddesine göre taşıyıcı, “*taşıma sözleşmesi ile yolcuyla varma yerine ulaştırma yönünden borçlanmaktadır*.” Bu borca aykırılık durumunda ölüm gerçekleşmiş ise ölenin desteğinden yararlananlar, destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceklerdir.

### C- Vekaletsiz İş Görmeden Doğan Sorumluluk Halleri

TBK’nın 526. ile 531. maddeleri arasında düzenlenen vekaletsiz iş görme, vekaleti olmayan bir kimsenin, bir başkasının işini görmesi olarak tanımlanabilir (Zevkliler ve Gökyayla, 2019: 630). Vekaletsiz işgören de zarardan sorumlu tutulabilir ve kendisine karşı TBK’nın 53/3. maddesi kapsamında destekten yoksun kalma tazminatı talebiyle dava açılabilir. Örneğin, bilinci kapalı bir hastaya, hekimin tıp biliminin kuralları çerçevesinde yapacağı müdahale TBK’nın 526. ve 527. maddelerine göre **vekaletsiz iş görme** olarak değerlendirilir ve hukuka uygundur (Şatır, 2015: 21). Ayrıca herhangi bir kişinin tedavi amacıyla özel bir hastaneye başvurması halinde, hastane ile hasta arasındaki hukuki ilişki “hastaneye kabul sözleşmesi” kapsamında ortaya çıkmaktadır. Bu sözleşme ilişkisi kapsamında, doktor veya sağlık personeli ile hasta arasında sözleşme ilişkisi bulunmadığı için hasta tedavi edilirken hastanın ölümü halinde özel hastane TBK’nın 116. maddesi uyarınca yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk hükmü kapsamında sorumlu olmaktadır (Erol, 2017: 58-59). Ancak kişi kamu hastanesine başvurursa hastane ile arasında sözleşme ilişkisi bulunmadığı için taraflar arasında idare hukuku ilişkisi doğacaktır (Hakeri, 2020: 615).

Vekaletsiz iş görme bir sözleşme benzeridir. Vekaletsiz iş gören de zarardan sorumlu tutulabilir ve kendisine TBK’nın 53/3. maddesi uyarınca destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunulabilir. Bu konu özellikle tıbbi müdahaleden doğan sorumluluk kapsamında karşımıza çıkar (Antalya, 2018: 127).

### D- Sözleşmeden Doğan (Akdi) Sorumluluk ile Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması

Haksız fiil sorumluluğundan, sözleşme sorumluluğundan veya kanundan doğan “*sorumluluk sebepleri*”, sorumluluğun birden çok nedene dayanması durumunda “*sorumluluk sebeplerinin yarışması*” durumu ortaya çıkmaktadır (Karacabey, 1980: 668). Bu durum TBK’nın 60. maddesinde “*Sebeplerin Yarışması*” başlığı altında düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, “*Bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabilir hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir.*”

İşverenin hukuki sorumluluğu sözleşmeden kaynaklanabileceği gibi haksız fiil sorumluluğundan da kaynaklanabilir. Burada akdi sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarışmaktadır (Akin, 2001: 96). Zarar verici bir olayda hem akdi sorumluluk hem de haksız fiil sorumluluğu bulunuyorsa zarar gören, zarar vereni hangi esaslara göre sorumlu tutacağına kendi karar verir. Bu konuda zarar görenin seçimlik hakkı bulunmaktadır. TBK’nın 112. maddesine göre, “*borçlu sözleşme ile üstlendiği borcu hiç veya gereği gibi ifa etmezse alacaklının bundan doğan zararlarını tazmin etmekle*” yükümlüdür. Borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde borçlu kusurlu kabul edilmektedir. TBK’nın 114. maddesine göre borçlu, “*genel olarak sözleşmeden doğan her türlü kusurdan*” sorumludur. Borçlunun bu

sorumluluktan kurtulabilmesi için kendisine hiçbir kusurun yükletilemeyeceğini ispat etmesi gerekir (Antalya, 2018: 21). Ancak akdi sorumluluğun doğabilmesi için borçlunun sözleşmeye aykırı davrandığını, bundan dolayı zararın doğduğunu ve borcun gereği gibi ifa edilmemesi ya da hiç ifa edilmemesi ile uğranılan zarar arasında da bir illiyet bağı bulunduğu ispat edilmelidir.

Her iki sorumluluk türünü ispat açısından ele aldığımızda; haksız fiilden doğan sorumlulukta haksız fiile maruz kalan taraf, haksız fiilin varlığını ve doğan zararı ispat etmek zorundadır. Aksine sözleşmeden doğan sorumlulukta alacaklı ile borçlu arasındaki ilişkide borçlunun kusurlu olduğu “karine” olarak kabul edildiğinden borçlu, kusursuzluğunu ispat etmek zorundadır (Antalya, 2018: 235). Bu nedenle işverenin sorumluluğunun ispatı durumunda, sözleşmeden doğan sorumluluğun kabulü halinin haksız fiilden doğan sorumluluk halinden daha kolay bir ispat külfeti içermektedir.

Zamanaşımı süreleri açısından da haksız fiilden kaynaklı sorumluluk ile sözleşmeden kaynaklı sorumluluk arasında farklılıklar bulunmaktadır. TBK’nın 417. maddesi hükmünden doğan sözleşmeden kaynaklanan sorumlulukta zamanaşımı TBK’nın 146. maddesi hükmü uyarınca on yıllıkken, haksız fiil hükümlerinden doğan sorumlulukta TBK’nın 72. madde hükmü uyarınca iki yıllıktır. Bu kapsamda zamanaşımı hususunda da sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanması işçi lehine bir durum sağlamaktadır (Antalya, 2018: 503, 508; Oğuzman ve Öz, 2018: 73,76).

#### **IV- İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNDAN DOĞAN TAZMİNAT DAVALARI**

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen ölüm ve yaralanma olaylarında zarara sebebiyet veren kişilere karşı açılan rücu davaları ile ölüm sonucu destekten yoksun kalan hak sahipleri tarafından açılan tazminat davaları işverenin hukuki sorumluluğunda önemli yer tutmaktadır.

TBK’nın; 49, 53. ve 56. maddeler kapsamında maddi ve manevi zararların hukuka aykırı davranışta bulunanlar tarafından karşılanması hususunda hükümler yer almaktadır. İşte bu noktada maddi ve manevi tazminat davaları ortaya çıkmaktadır (Narter, 2015: 218-219).

##### **A- Maddi Tazminat Davaları**

İşverenin gözetimi altındayken işçinin uğradığı iş kazası ve meslek hastalıkları nedeni ile doğan bedensel zararlardan kaynaklı çalışma gücü kaybından doğan zararların tazmini, kazanç kaybından doğan zararların tazmini, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararların tazmini ve tedavi masrafları maddi tazminat davalarının konusunu oluşturmaktadır (Süzek, 2019: 428-429; Akın, 200: 100).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışı yüzünden zarar gören işçi veya hak sahiplerinin açtıkları maddi tazminat davaları, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri gereği sağlanan haklar dışında kalan zararın ödetilmesi ilkesine dayanır. Ayrıca SGK tarafından karşılanmayan zararların da tazmini maddi tazminat davası kapsamında TBK’nın genel hükümleri kapsamında sorumlu tutulan kişiden alınabilmektedir (Süzek, 2019: 423). Mevzuatımızda tazminat hesapları büyük ölçüde Yargıtay içtihatları ile belirlenmektedir.

##### **B- Manevi Tazminat Davaları**

İş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile işçinin bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması halinde maddi tazminat yanında koşulları varsa manevi tazminat istenebilir. Manevi tazminat

talebinde gerekli olan koşullar; işçinin (bedensel ya da ruhsal açıdan zarara uğraması) ya da ölümü ile yakınlarının manevi zarara uğraması, zarar ile iş kazası ya da meslek hastalığı arasında uygun illiyet bağının varlığı ve hukuka aykırılık koşulunun bulunması zorunludur. İşçinin ölümü halinde ise yakınları tarafından manevi tazminat talebinde bulunulabilir (Süzek, 2019: 444). Manevi tazminat talep hakkı TBK'nın 56. maddesinde düzenlenmiştir. TBK'nın 56/1. maddesine göre "*Hakim.....olayın özelliklerini göz önünde bulundurarak zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.*" Manevi zararı tespit edecek nesnel ölçütler bulunmadığından hakim takdirine bırakılmıştır. Manevi zararın hukuki niteliği, öğretide değişik şekillerde tanımlansa da manevi giderim; ceza, tatmin veya telafi niteliğindedir. Yine TBK'nın 56. maddesine göre, işçinin ölümü halinde manevi tazminat davası açma hakkı tanınanlar "ölenin yakınları" şeklinde ifade edilmiştir (Balcı vd., 2019: 19-20; Narter, 2015: 329; Balcı vd., 2019: 19-20).

### **C- Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Davaları**

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan veya ölen sigortalının hak sahipleri için yapılan tüm gider ve ödemeleri, sigortalının zarara uğramasına sebep olanlardan (gerek işveren gerek üçüncü şahıslardan) geri isteyebilme hakkı SGK'ya tanınmıştır (Süzek, 2019: 48-449). SGK'nın bu hakkına "rücu", bu kapsamda işveren veya üçüncü kişiler aleyhine açılan davalara da "rücu davaları" denilmektedir (Güzel vd., 2018: 413). SGK tarafından açılacak rücu davaları 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesinde düzenlenmiştir (Narter, 2015: 432-433; Güzel, vd., 406-408). Söz konusu maddeye göre, "*iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, SGK sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, SGK tarafından işverene ödettirilir*". Aynı maddenin 4. fıkrasına göre, "*iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir*".

## **V- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ KOŞULLARI**

### **A- Desteğin Ölümü**

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için tazminat sorumlusunun hukuka aykırı bir fiil sonucunda ölmüş olması gerekir (Gökyayla, 2004: 90, Güneren, 2018: 1058, Pıtırılı ve Aladağlı, 2017: 124). Bu durum sadece gerçek kişilerin ölmesi durumunda söz konusu olacaktır (Narter, 2014: 5). Herhangi bir tüzel kişilikte tüzel kişiliğin hukuken son bulmasını ifade eden fesih ve tasfiye işlemi gerçekleşse de tüzel kişi destekten yoksun kalma tazminatına konu olamaz (Kocabaş, 2014: 94). Kişi ister gelir elde etsin ister geliri bulunmayıp yardım ve hizmet etmek suretiyle destekte bulunan bir kişi olsun, destek görenlerin bu tazminatı talep edebilmesi için ölüm olayının meydana gelmesi şarttır (Kılıçoğlu, 2019: 176). Destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanmaz. Ölümün hemen gerçekleşmesi şart değildir. Meydana gelen kaza sonucunda kişi yaralanıp, bir süre sonra kazanın etkisiyle ölmesi halinde de destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanılır (Gökyayla, 2004: 92). Ayrıca ölüm karinesi ve gaiplik durumlarında da Türk Medeni Kanunu kapsamında belirtilen koşulların gerçekleşmesi hâlinde destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmektedir (Kanbur, 2000: 30).

## B- Fiil ile Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağının Bulunması

Sorumluluk hukukunun temel ilkesi olan uygun illiyet bağı, hayat tecrübelerine göre bir fiil ile söz konusu fiilin olayların normal akışında meydana getirebileceği zarar ile ilgili nedensellik bağıdır. Eğer destekten yoksun kalma tazminatında failin gerçekleştirdiği fiil olayların normal akışında hayat tecrübelerine göre ölüme neden olmuşsa bu durumda tazminata hükmedilebilecektir (Koçoğlu, 2017: 203). Sorumluluk hukukunda kabul edilen uygun illiyet bağı, destekten yoksun kalma tazminatının ortaya çıkma koşullarından birisidir. Diğer bir deyişle zarar veren fiil ile ölüm meydana gelmişse destekten yoksun kalma durumu gerçekleşmiştir, yani fiil ile zarar arasında uygun illiyet bağı vardır (Güneren, 2018: 670).

## C- Desteğin Bakım Gücüne Sahip Olması

Destek kavramı, bir başkasının bakımını fiilen ve düzenli biçimde karşılıksız olarak sağlayan ya da ölmemiş olsaydı bunu sağlaması kuvvetle muhtemel kendisinden beklenen kişi olarak tanımlanabilir (Eren, 2019: 755, Süzek, 2019: 439). Destek ile desteğini yitiren arasındaki desteklik ilişkisi, gerçek destek veya farazi destek olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Narter, 2015: 260). Ölüm veya benzeri hukuki sonuç doğuran olay gerçekleştiği anda başkasına fiili ve düzenli bir şekilde bakan kişi gerçek destek olarak tanımlanmaktadır (Gökyayla, 2018: 99). Eşlerin birbirlerine, çocukların anne-babalarına, kardeşlerin birbirlerine destek olması gerçek destek sayılmaktadır. Diğer yandan ölüm anında destek veya destek görenin arasında bakım ilişkisi bulunmamasına rağmen ölmeyeydi ileride bakması kuvvetle muhtemel olan kişi farazi destek olarak nitelendirilmektedir. Farazi destek olarak küçük yaştaki henüz çalışma çağına gelmemiş öz veya üvey evlatlar sayılabilir (Antalya, 2018: 471). Ölen kişi ile destek alan kişiler arasında kan hısımlığı ya da mirasçılık gibi başka bir unsurun bulunması şart değildir.

Çocuğun anne ve babalarına destekliği, destek biçimlerinden bir tanesidir. 18 yaşına kadar kişiler istisnai hallerle ergin kılınmadıkça, çocuk sayılır. Ölen çocuğun, gelecekte anne ve babasına bakacağı, yardım edeceği beklenebiliyorsa çocuk, anne ve baba için farazi destektir (Karahasan, 2003: 1314). Çocuğun anne ve babasına destekliği ile ilgili doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. Doktrindeki baskın görüşe göre, çalışma yaşına gelmemiş çocuğun ölmesi halinde, anne ve babanın destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilmeleri, yaşamın ve olayların olağan akışı içinde ileride çocuklarının bakımına ihtiyaç duymalarına ve çocuğun da bakım gücüne kavuşabileceğinin beklenebilir olmasına bağlıdır (Karahasan, 2003: 130). Yargıtay da, çocukların ileride destek olmaları ihtimalinin, anne ile babanın ileride bakım ihtiyacı içinde olup olmayacağı konusunda ispat edilebilmesiyle mümkün olduğu görüşündedir (Tekinay vd, 1993: 29). Çocuğun ileride bakım gücüne kavuşacağı ihtimali ile birlikte anne ve babanın bakım ihtiyacı içinde olacağı belirlendikten sonra çocuğun destekliği kabul edilebilir hale gelerek anne ve baba lehine destekten yoksun kalma tazminatına hükmedilebilir (Gökyayla, 2004: 128).

Yargıtay'ın kararlarına göre, çocuk büyüdüğünde anne ve babasının belirli bir düzeyde desteği olur. Bu destek tutar bakımından değişebilirse de çocuğun anne ve babasına hiç destek olamayacağı kabul edilemez (Güleç Uçakhan, 2017: 663).

Çalışmamızın konusunu oluşturan ve içtihat birliği sağlayan 22.06.2018 tarihli E.2016/5 K. 2018/6 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararında, “..hayatta olduğu süre boyunca sürekli ve düzenli olarak annesine ve babasına bakan veya eğer ölüm gerçekleşmiş olsaydı az çok yakın bir gelecekte bu bakımı sağlayacak olan çocukların anne-babası için destek oldukları” belirtilmiştir. Yine söz konusu kararda “... Ayrıca çocuk ile anne-baba arasındaki yardım ilişkisinin 4721 sayılı TMK'nın 322. Maddesine göre bir yükümlülük olarak belirtilmiştir.... Öte yandan çocuğun nafaka yükümlülüğünü düzenleyen

TMK'nın 364. maddesine göre, herkes, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan üstsoyu ve altsoyu ile kardeşlerine nafaka vermekle yükümlüdür. TMK ile belirlenen bu yükümlülükler, çocuklarının ölümü ile anne veya babanın bir desteği kaybettiklerinin kolaylıkla kabul edilmesi sonucunu doğuracaktır. Çocuğun, anne babasının desteği olabilmeye için öncelikle bakım gücünün bulunması gerekmektedir. Bakma para ve para ile ölçülebilecek bir kıymet olabileceği gibi bir hizmet ifası veyahut benzeri yardımlar şeklinde de olabilir. Gerçekten de çocuğun annesine-babasına gündelik yaşamında ya da her türlü hastalık ve sair sıkıntısında yardımcı olması maddi destek kapsamında değerlendirilmelidir. Bu nedenle çocuğun nakdi gücünün bulunmaması annesine-babasına maddi bir destek olmayacağı ya da ileride olamayacağı sonucunu doğurmayacaktır. Nitekim genel yaşam deneyimleri çocuğun annesine-babasına her koşulda ve belirli bir düzeyde hayatta olduğu sürece ya da gelecekte sürekli ve düzenli olarak destek olacağını gösterir. Bu desteğin miktarı tarafların yaşam düzeyi, sağlık, sosyal ve ekonomik durumları ile orantılı olarak değişebilir de çocuğun hiç destek olmayacağı kabul edilemez. Diğer taraftan destekten yoksun kalma tazminatından bahsedilebilmesi için ikinci olarak anne-babanın bakım ihtiyacı bulunmalıdır. Destek olan veya olacak olan çocuk tarafından bakılan anne-babanın, çocuklarının ölümü ile çocuğun yardımından kısmen veya tamamen yoksun kalması, bu sebeple muhtaç olması veya ileride muhtaç duruma düşecek olması gerekmektedir. ....Desteğin ölümü sonucunda, tazminat talep eden annenin-babanın kendi sosyal seviyelerine uygun olarak yaşamları güçleşmişse, destekten yoksun kaldığı kabul edilmelidir. Anne-babanın destekten yoksun kalmış sayılabilmesi için zaruret durumuna düşmesi, en zaruri ihtiyaçları dahi karşılayamaz hâle gelmesi gerekli değildir. Annenin-babanın geliri bulunabilir, varlıklı olabilir, çocuğunun nakdi olarak bakımına ihtiyaç duymayabilir, ancak bu durum annenin-babanın, çocuğun ölümü nedeniyle çocuğun hizmet ifasından veyahut benzeri yardımlarından mahrum kalmadığı, sosyal seviyesine uygun olarak yaşamının güçleşmediği, diğer bir ifadeyle çocuğun desteğinden mahrum kalmadığı ya da kalmayacağı sonucunu doğurmayacaktır. Her annenin-babanın, çocuğun ölümü ile onun desteğinden yoksun kalacağı kabul edilmelidir. ”

Destekten yararlananın, destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilmesi için aynı zamanda bakım ihtiyacının da bulunması gerekir. Yargıtay HGK, 21.04.1982 gün, 1979/4-1528 E.,1982/412 K. sayılı kararına göre, “...bakım ihtiyacı, sosyal düzeye uygun olan yaşamın devamını sağlamak için gerekli olanaklardan yoksun kalmayı anlatır. Eğer ölenin eylemleri olarak baktığı davacı, ölüm yüzünden bu bakımın sağladığı yaşama düzeyinin altına düşmüş olursa, ihtiyaç bulunma koşulu gerçekleşmiş sayılır. Diğer bir ifadeyle, destekten faydalananın yaşamakta olduğu ve hâline uygun bulunan hayat tarzında bozucu bir etkiye uğraması bakım ihtiyacı bulunduğunun kabulünü gerektirmektedir. ”

Bakma eyleminin gerçekleştirilmesi için desteğin bakım gücüne sahip olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, ölümün gerçekleştiği anda veya ileride bakım gücü olmayan destek, desteğinden yararlanan için destek sayılamayacaktır. Bakma kavramının içeriği hususunda Kanunda herhangi bir biçim öngörülmemiştir. Bakma para ve para ile ölçülebilecek bir kıymet olabileceği gibi bir hizmet ifası veyahut benzeri yardımlar şeklinde de olabilir. Bu nedenle desteğin yardımının yalnızca parasal nitelikte olması, bakım gücünün varlığı için bir şart değildir (Güneren, 2018: 1062).

Bakım gücü kavramı, parasal güç ve zenginlikle sınırlandırılmıştır. Genel olarak bakım gücü, bir kimsenin kendi ihtiyaçlarını karşılayıp geliri ile orantılı olarak miktar tasarruf yaptıktan sonra yardımda bulunacağı kimselere gelirinden bir pay ayırabilmesi veya bu kimselere fiilen sürekli ve düzenli şekilde yardım ve hizmet etmek suretiyle bu kimselere ekonomik menfaat sağlayarak destek olabilmesidir (Seratlı, 2003: 90).



Bakım ihtiyacı, desteğin ölümü nedeniyle desteğini yitirenin sosyal seviyesine uygun bir yaşam seviyesininin maddi anlamda kaybedilmesidir. Yargıtay'ın yerleşik kararlarında, “kişilerin varlıklı olmaları, destekten yoksun kalma tazminatı istemelerine engel olmadığı, varlıklı olan kişilerin ileride yoksulluğa düşmeyeceklerini söylemek olanaksız olduğu gibi varlıklı olsalar bile, ölen kişinin yardım ve hizmet yoluyla sağlayacağı desteklikten yoksun kaldıkları için her durumda tazminat isteme haklarının olduğu” belirtilmektedir (Çelik, 2016: 33). Bakma, çeşitli tarzlarda veya muhtevalarda olabilir: para vererek, yiyecek, elbise, mesken sağlayarak, okuma masraflarını karşılayarak veya artık iyileşme ümidi kalmayan yatalak bir hastanın doktor ve hastabakıcı ücretlerini ödemek suretiyle yapılan yardımlar hep bakma sayılır. Yardımlar, para yoluyla olabileceği gibi hizmet görülmesi şeklinde de olabilir (Oğuzman vd., 2018: 534).

Anne ve babanın bakım ihtiyaç süreleri de önemli bir konudur. Çocuğun, ölümü tarihinde anne babası için gerçek destek olması halinde, bakım ihtiyaç süresi çocuğun ölüm tarihinden, anne babanın ölüm tarihine kadar devam etmektedir. Zira anne babanın bakım ihtiyacı süresi çocuğun bakım gücü süresinden önce dolacaktır (Gökyayla, 2004: 189, Çelik, 2016: 126). Ölüm tarihinde çocuğun henüz bakım gücüne sahip olmaması, yani farazî destek ilişkisinin bulunması halinde çocuğun bakım gücüne sahip olduğu tarih ile anne babanın bakım ihtiyacı içerisine düşeceği tarihten sonra olanı destek ilişkisinin doğduğu tarihtir (Çelik, 2016: 143). Farazî destek ilişkisinde, çocuğun gelecekte evlenmesi, çocuk sahibi olması gibi hallerde bakım gücünün azalabileceği veya ekonomik durumunda zamanla iyileşme olup bakım gücünün artabileceği ihtimallerinin de dikkate alınması gerekmektedir (Kocabaş, 2014: 291). Çocuğun üvey anne ve babası ile destek ilişkisi kurması halinin öz anne babayla kurulan destek ilişkisinden farkı bulunmamaktadır. Zira destek ilişkisi yakınlık derecesi yerine fiili duruma göre tesis edilmektedir (Gökyayla, 2004: 288).

Uygulamada, çocuğun bakım gücüne sahip olabileceği en erken yaş on sekiz olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2017: 141-142).

## V- DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATININ SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI İLE İLŞKİLENDİRİLMESİ

### A- Genel Olarak

İş kazası nedeniyle talep edilebilecek destekten yoksun kalma tazminatının belirlenmesinde etkili olan faktörlerden birisi de rücu edilebilen sosyal güvenlik ödemeleridir. Sosyal güvenlik ödemelerinin, indirim işlevi görebilmesi onun sorumluluğu doğuran olaya neden olanlara rücu edilebilmesine bağlıdır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21/1. maddesinde de rücu edilebilecek sosyal güvenlik ödemelerinin kapsamı belirtilmiştir. Maddeye göre, “iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir” hükmü getirilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından rücu edilebilen ödemeler dışında kalan ve rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri bu tazminatlardan indirilemeyecektir.

Anayasa Mahkemesinin 28.11.2013 tarih ve 2013/74 E., 2013/143 K. sayılı kararına göre, “...bir iş kazası nedeniyle belirli bir süre çalışmayacak olan sigortalı işçiye ekonomik bir güvence sağlamak amacıyla 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan yardımlar sosyal devlet olmanın gereği olup işveren veya üçüncü kişilerin iş kazası nedeniyle işçiye karşı sorumlu oldukları tazminat borcunu ikame amacı taşımamaktadır. Bu nedenle, iş kazasından zarar

*gören sigortalı işçi veya hak sahibi yakınlarınca, kazada sorumluluğu bulunanlar aleyhine açılan tazminat davalarında, işveren veya üçüncü şahıslara rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerinin zarar veya tazminattan indirilmemesine yönelik kuralda sosyal hukuk devleti ilkesi ile çelişen bir yön de bulunmamaktadır.”*

Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ya da iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmesi sonucu sigortalının hak sahiplerine bağlanan gelir ölüm geliri olarak tanımlanmıştır. Ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması için sigortalılık süresi, yaş veya prim ödeme gün sayısı gibi koşullar bulunmamaktadır. Kişi sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı gün iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybettiği takdirde bile hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır. (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 443). 5510 sayılı Kanun’un 3/1. maddesinde, “...sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, anne ve baba hak sahibi olarak” ifade edilmişlerdir. Görüldüğü üzere 5510 sayılı Kanunda sigortalının iş kazası ya da meslek hastalığı sonrasında ölümü durumunda kendilerine gelir bağlanacak hak sahipleri içerisinde ölenin anne ve babası da belirtilmiştir. Ancak anne-babanın gelirden yararlanma hakkı 5510 sayılı Kanunda belirtilen birtakım şartların bir arada bulunmasına bağlıdır. 5510 sayılı Kanun’un 34/1-d maddesinde, anne ve babanın aylığa hak kazanması düzenlenmiştir. Söz konusu maddede, “.hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması hâlinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25’i oranında; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması hâlinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25’i oranında aylık bağlanır” şeklinde düzenleme yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun’a göre, anne ve babanın ölüm gelirin hak kazanabilmesi için sigortalının ölüm tarihinde eş ve çocuklara bağlanması gereken gelirden artan bir pay bulunması, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş oldukları gelirin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve son olarak diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylık hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir (Güzel, vd. 2018: 400). Eğer anne ve baba 5510 sayılı Kanun’da belirtilen söz konusu şartları sağlayamazsa ölüm gelirin de hak kazanamayacaklardır.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin istikrar kazanmış kararlarına göre, “iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı işçinin desteğinden yoksun kalan anne ve babası, sigortalı bir işte çalışıyorlarsa ya da sosyal güvenlik kurumlarından gelir veya aylık alıyorlarsa Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından onlara gelir bağlanmayacağından, ölen çocuğundan dolayı destekten yoksun kalma tazminatı talep edememektedirler” (Çelik, 2016: 84-85).

Yargıtay 21.HD’nin konu ile ilgili istikrar kazanmış bu görüşü; TBK’nın 54/2. maddesine ve 55. maddesine aykırı olduğu ayrıca bu kararların Anayasanın eşitlik ilkesine ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 17.10.1973 tarih 1971/4-899 E. -1973/798 K. sayılı kararına da aykırı olduğu yönünde eleştirilmiştir (Çelik, 2016: 85-86).

## **B- Ölen Çocuğun Anne ve Babasına Desteklik İlişkinin Karine Olarak Kabul Edilmesi**

Haksız fiil nedeniyle ölen çocuğun anne ve babasının destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilecekleri yönünde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu görüş yazısında özetle; “.....iş kazası veya meslek hastalığı sonucu vefat eden işçinin anne ve babasının destekten yoksun kalma tazminatı zararının varlığının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 34. maddesindeki şartların gerçekleşmiş olması koşuluna bağlanması yönündeki Yargıtay 21. Hukuk Dairesi görüşü ile haksız fiil sonucu vefat edenin anne

*babasının destekten yoksun kalma tazminatının varlığının Türk Borçlar Kanunu'nun 53. maddesi gereğince değerlendirilerek, somut olayın özellikleri dikkate alınarak fiili bir karine olarak anne ve babaya her hâlde destek olduğunun kabul edilmesi gerektiği yönündeki Yargıtay 4., 11. ve 17. Hukuk Dairesi kararları arasında özellikle anne ve babanın destek zararlarının değerlendirilmesi konusunda içtihat farklılığının bulunduğu, içtihatların birleştirilmesi gerektiğine” karar verilmiş ve konuyla ilgili 14.11.2018-30595 tarih-sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 22.06.2018 tarihli E.2016/5 K. 2018/6 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı ile içtihat birliği sağlanmıştır.*

Söz konusu görüş aykırılığının giderilmesi talebine konu olan kararlarda belirtilen Yargıtay Dairelerinin görüşleri aşağıda özetlenmiştir. Buna göre;

1) Yargıtay 4. Hukuk Dairesi görüş yazısında özetle; *“uzun yıllar boyunca uygulamalarının “genel yaşam deneyimleri ve hayatın olağan akışı yetişkin bir insanın anne-babasına her hâlükârda ve belirli düzeyde destek olacağı yönünde olduğu, 21. Hukuk Dairesi dışındaki diğer dairelerin görüşlerinin de aynı doğrultuda bulunduğu, Dairelerinin görüşleri doğrultusunda içtihat aykırılığının giderilmesinin gerektiğini”* belirtmiştir.

2) Yargıtay 11. Hukuk Dairesi görüş yazısında özetle; *“ölen desteğin, sağlığında, talepte bulunanlara destek olup olmadığına uyumsuzluk konusu olması hâlinde, bu durumun saptanmasında somut olayın özelliklerinin ve fiili karinelerin dikkate alınması gerektiği, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi kararlarında destek tazminatı isteminde bulunan anne ve babaya, ölen evladın her halükârda ve belli biçimlerde de olsa maddi destek sağladığının fiili bir karine olarak kabul edildiği, Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin görevine giren davalar bakımından ise uyumsuzluğa konu destek kavramının somut olgularla ortaya konması yerine sosyal güvenlik hukuku bağlamında belirgin bir kriter olarak ortaya çıkan ana-babaya Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık bağlanması olgusuna değer izafe edildiği, bu nedenle içtihatların birleştirilmesinin yerinde olacağını”* öne sürmüştür.

3) Yargıtay 17. Hukuk Dairesi görüş yazısında özetle; *“ bir kimsenin ücretsiz olarak diğer bir kimsenin kısmen ve tamamen bakımını üstlenmesine destek denildiği, çocukların, çalışma çağında ve gelir sahibi ise ana babaya destek olabilecekleri, yine bakım ihtiyacının yoksulluk anlamına gelmediği gibi bu tazminatı isteyenlerin maddi durumu ne derece iyi olursa olsun bir gün zarurete düşüp düşmeyecekleri ve ölenin yardımına muhtaç olup olmayacaklarını önceden kestirmenin ve bu konuda kesin bir yargıya varılmasının mümkün bulunmadığı, destek tazminatında Sosyal Güvenlik Kurumunca ölüm aylığı kaleminden bağlanan dul ve yetim aylıklarının sigortalının sağlığında belli prim ödemesi karşılığında olup, bunun dahi rücu edilemeyecek yararlılardan olduğundan destek tazminatından indirilmeyeceği, somut taleple ilgili olarak anne ve baba destek tazminatı talep edebileceklerinden, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi ve Yargıtay 17. Hukuk Dairesi içtihatları doğrultusunda içtihatların birleştirilmesi gerektiğini”* belirtmiştir.

4) Yargıtay 19. Hukuk Dairesi görüş yazısında, *“destek tazminatı ile ilgili konuların uzun süreden beri Dairelerinin görevi dışında olduğundan bu konuda bir görüş bildirme olanağı bulunamadığını”* ifade etmiştir.

Konuyla ilgili olarak Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin içtihadı birleştirmenin gerekliliği noktasında *“...iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sigortalı işçinin ölümü üzerine anne ve babanın talep ettiği destekten yoksun kalma tazminatı talebiyle ilgili olarak, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölüm hâlinde açılan destekten yoksun kalma tazminatı davalarında sorumluluğun işverene ait bulunduğu ve işverenin sorumluluğunun 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerine göre belirlendiği, diğer taraftan bu tür davalarda SGK tarafından bağlanan gelirlerin peşin sermaye değerinin rücuya tabi kısmının hükümlerinden tazminattan indirilmesinin yasal bir zorunluluk olduğu ve anne-babaya gelir*

bağlanıp bağlanmadığının tespitinin uyumsuzluğun çözümünde önem arz ettiği, bu nedenle içtihat farklılığı olduğu belirtilen Yargıtay 21. Hukuk Dairesi kararları ile diğer Özel Daire kararları arasında konu bakımından farklılık bulunduğu belirtilerek içtihadı birleştirmeye gerek olup olmadığı ön sorun olarak gündeme getirilmiştir. Ön soruna ilişkin yapılan değerlendirmede; ...iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminatı ile diğer Özel Dairelerde görülen destekten yoksun kalma tazminatı davaları arasında konu bakımından farklılık bulunmadığı belirtilerek içtihatların birleştirilmesi gerektiğine” karar verilmiştir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararında çok açık bir şekilde “anne-babaya bağlanacak ölüm geliri ile destekten yoksun kalma tazminatı hem kaynağını aldıkları mevzuat hem de içeriği olarak birbirinden farklı kavramlar olduğu, annenin-babanın ölüm gelirin hak kazanması veya koşulları oluşmadığından ölüm gelirin hak kazanamaması destekten yoksun kalma tazminatı talep etmesine bir engel oluşturmadığı” belirtilmiştir. Söz konusu kararda özet olarak “...anneye-babaya ölüm geliri bağlanmamış olması annenin-babanın çocuklarının bakımına ihtiyaçları bulunmadığı sonucunu doğurmayacaktır... anneye-babaya ölüm geliri bağlanmamış olması destek ilişkisinin ve buna bağlı olarak destekten yoksun kalma tazminatı talep hakkının varlığına bir engel oluşturmayacaktır. Ayrıca anne-babaya ölüm geliri bağlanmış olması da çocuk ile anne-baba arasındaki destek ilişkisinin varlığı ve annenin-babanın destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanabilmesi için öngörülen bir şart değildir...anneye-babaya ölüm geliri bağlanması veyahut bağlanmaması tamamen sosyal güvenlik mevzuatına göre belirlenen bir konudur ve destek ilişkisinin var olup olmadığının ispatında bir şart olarak gözetilemeyecektir. Anne ve babanın belirli bir gelirin olması, ölenin desteğinden yoksun kalmadıkları sonucunu doğurmayacaktır...anne-baba tarafından çocuğunun haksız fiil ve/veya akde aykırılık sonucu ölmesi nedeniyle açılan destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, desteklik ilişkisinin varlığının ispatı için Sosyal Güvenlik Kurumundan gelir bağlanması şartı aranmayacağı...” şeklinde hükme varılmıştır.

Söz konusu karara karşı oy gerekçesinde özetle “...destekten yoksun kalma tazminatının talep edildiği bir davada davacılar destek ilişkisinin ve zararın varlığı yani destekten yoksun kalındığı ve bakım ihtiyacını ispat etmelidirler. ...sonuç olarak İçtihadı Birleştirme Kararı; açıkça TBK'nın 50. maddesini ortadan kaldırmaktadır. Ana ve babanın destekten yoksun kalma nedeniyle bundan önce açtıkları ve devam eden ve bundan sonra açacakları maddi tazminat davalarının tamamının kabul edilmesi gerektiği yönünde bir sonuç doğuracaktır... Ana ve babanın karine olarak destek görecekerlerinin kabulü ise kendi gelirleri bulunduğundan bu delil karşısında ortadan kalkacaktır. Ana ve babanın bu durumda ispat yükü altında olacakları da ortadadır. Zaten, desteğin olmadığı gibi olumsuz bir durumun davalı tarafından başka delillerle kanıtlanmasının beklenmesi hakkaniyete uygun değildir...mevzuatta açıkça düzenlenen konuya ilişkin olduğundan, bu İçtihadı Birleştirme Kararı yok hükmündedir ve uygulamada bir değişikliği gerektirmeyecektir.” şeklinde ifade edilmiştir.

Kanaatimizce, 21.HD'nin destekten yoksun kalma tazminatının mahiyeti ile ilgili söz konusu farklı görüşü, SGK'dan aylık bağlama koşulları ile destekten yoksun kalma koşullarını karıştıran bir anlayıştan doğmuştur. Yargıtay 21.HD'nin farklı görüşü çerçevesinde yıllardır verdiği kararları yansıtan karşı oy gerekçesine yer alan açıklamalar ile Yargıtay 4. HD, 11. HD ve 17.HD'nin görüşlerinin bir içtihat birliğine dönüşmesi zorunlu hale gelmişti. Söz konusu içtihat kararı ile çocuğunun haksız fiil ve/veya akde aykırılık sonucu ölmesi nedeniyle anne-baba tarafından açılan destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, desteklik ilişkisinin varlığının ispatı için SGK'dan gelir bağlanması şartının aranmamasının gerektiği çok önemli bir karar niteliğindedir.

## SONUÇ

Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin kararlarına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı işçinin desteğinden yoksun kalan anne ve babası, sigortalı bir işte çalışıyorlarsa ya da sosyal güvenlik kurumlarından gelir veya aylık alıyorlarsa ölen çocuğundan dolayı destekten yoksun kalma tazminatı isteyememekte ve böylece zarar sorumluları tazminat ödememekteydiler. Konuyla ilgili olarak “22.06.2018 tarihli E.2016/5 K. 2018/6 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı” ile içtihat birliği sağlanarak anne-babanın, çocuğunun haksız fiil ve/veya akde aykırılık sonucu ölmesi nedeniyle açtığı destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, desteklik ilişkisinin varlığının ispatı için SGK’dan gelir bağlanması şartının aranmayacağına ayrıca anne-babanın çocuğunun haksız fiil ve/veya akde aykırılık sonucu ölmesi nedeniyle açtığı destekten yoksun kalma tazminatı davalarında, çocukların anne-babaya destek olduklarının karine olarak kabulünün gerektiğine karar verilerek çok önemli bir mağduriyet ortadan kaldırılmıştır.

## Kaynakça

- Akın, L. (2001). *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Antalya, O. G. (2018). *Borçlar Hukuku-Genel Hükümler*. C.1. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Balcı, M., Soner, B., Aydoğan, B. ve Yener, A. (2019). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Manevi Tazminat Davaları*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Çakırca, S. İ. (2012). *Türk Sorumluluk Hukukunda Yansıma Zararı*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Çelik, A. Ç (2016). *Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksunluk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, F. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erol, H. G. (2017). *Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu ve Hasta Hakları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gökyayla, K. E. (2004). *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güleç Uçakhan, S. (2017). *Maddi Tazminat Esasları ve Hesaplanması*. Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Gündüz, F. E. ve Gündüz, H. (2011). İdare Hukukunda Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15 (3). 230-232
- Güneren, A. (2018). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Hakeri, H. (2020). *Tıp Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kahveci, N. (2002). Sorumluluk Hukuku Açısından Zarar Görenin Kusurunun Hukuki Sonuçları. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi II*. 3(131).
- Kanbur, Z. (2000). *Ölüm ve Cismani Zararlarda Tazminat Alacaklıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi SBE. Ankara.
- Karacabey, Ö. F. (1980). Hakların Yarışması. *Ankara Ankara Barosu Dergisi*. 6(668).
- Karahasan, M. R. (2003). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. C.1. İstanbul: Beta Yayınları.
- Karakılıç, H. (2017). *Borçlar Hukuku Genel Hükümleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Kıcalıoğlu, M. (2015). *Haksız Fiillerden Doğan Tazminat Davaları*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Kılıçoğlu, M. (2019). *Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*. Ankara: Bilge Yayınevi.
- Kocabaş, G. (2014). Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Unsurları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 20(3). 4-5 .

Koçoğlu, S. (2017). İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19(3). 191-192.

Koçhisarhoğlu, C. (2004). Kusur İşleme Ehliyeti Olarak Ayırt Etme Gücünün Haksız Eylem Alanında Derecelendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 53(4).

Narter, S. (2015). *İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Oğuzman, K. ve Öz, T. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. C.2. İstanbul: Vedat Yayıncılık.

Pıtırılı, B. ve Aladağlı, A. (2017). Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 12(155-156). 115-163.

Seratlı, G. B. (2003). *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Seven, V. (2017). Sigorta Güvence Hesabının Kapsamı ve Destekten Yoksun Kalma Tazminatı. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 12(157-158).55.

Süzek, S. (2019). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.

Şatır, N. (2015). *Emsal Kararlar Işığında Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hekimlerin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu*. Yargıtay-Danıştay İçtihatları. Ankara: Yetkin Yayınları.

Tekinay, S. S., Akman, S., Burcuoğlu, H. ve Altop, A. (1993). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

Tokat, H. (2016). Karayoluyla Yolcu Taşımacılığında Kaynaklanan Akdi Sorumluluk. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 65(4). 2016. 2909-2975.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Yılmaz, S. (2010). Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Sebep Sorumluluklarına İlişkin Hükümler. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 59(3). 551-578.

Zevkliler, A. ve Gökyayla, E. (2019). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*. Ankara: Turhan Kitabevi.

İnceleme Makalesi – Review Article

## Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği)<sup>1</sup>

### *Accompanying Permit of Healthcare Professionals and its Applications (A Case off Dokuz Eylül University Hospital)*

**Namık HÜSEYİNLI\***

**ID 0000-0003-2518-5622**

**Kezban ÖZÇELİK KAYNAK\*\***

**ID 0000-0002-1487-6033**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 59-74 Pages: 59-74  
DOI: 10.32331/sgd.752131

## ÖZ

Çalışma hayatında yer alan çalışanların, bakıma ihtiyacı olan yakınlarına karşı yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması çağdaş toplum olmanın gereğidir. Özellikle dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de iyileşen yaşam koşulları ve sağlık hizmetlerinin yaygınlaşması yaşlı nüfusun genel nüfusa oranında yaşanan artışı gözler önüne sermiştir. Yaşlı nüfus sayısında artışın ortaya çıkaracağı sorunlar günümüzde daha fazla tartışılmaya başlanmıştır. Günümüzde değişen aile yapıları, ekonomik ve sosyal gelişmelerle gençlerin ve kadınların çalışma hayatına katılması öz bakım yetileri azalan yaşlıların bakımı konusunu önemli bir sosyal sorun olarak karşımıza çıkarmaktadır. Ülkemizde de 2011 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 105. maddesinde yapılan düzenleme ile memurlara bakıma muhtaç ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşleri için aylık ve özlük hakları korunarak, altı aya kadar izin kullanabilmesi imkanı sağlanmıştır. Çalışmamızda ilgili yasal düzenlemenin yürürlüğe girdiği andan itibaren Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının bu haktan yararlanma oranlarının yıllar bazında tespiti yapılmıştır. Böylece bir kamu sağlık kuruluşunda görev yapan kişilerin bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının ne tür hastalıkları için ne kadar süre ile refakat ihtiyacı duydukları saptanmaya çalışılmıştır. Söz konusu veriler doğrultusunda ilgili yasal düzenlemeye başvuru sıklığı, uygulanabilirliği ve çalışanlara sağladığı kolaylıklar ile içinde bulunduğumuz dönemde, nüfusun yaşlanmaya başlamasıyla birlikte yasanın nasıl bir ihtiyacı karşıladığının tespiti yapılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Refakat izni, bakım izni, sağlık çalışanları, yaşlı bakımı

## ABSTRACT

To be a modern society there is a need of essential law regulation to provide obligation to employees who are in the work-life and their relatives in the need of care. As in the rest of the world, especially the improved living conditions and the spread of health services in Turkey have revealed the increase in the proportion of the aged population to the general population. The fact that we have a young population has begun to lose its reality due to the fact that it has increased the importance of old age and old age phenomenon. Today, changing family structures, economic and social developments, the participation of young people and women in the working life, the maintenance of the elderly people with reduced self-care issues is an important social problem. In our country, in 2011, with the amendment made to the Article 105 of the Civil Servants Law No. 657, the officer was obliged to allow up to six months of leave for the mother, father, spouse and children and siblings. In our study, from the moment when the relevant legal regulation came into force, the right to benefit ratio of employees of Dokuz Eylül University Hospital was determined on a yearly basis. In this way, it has been tried to determine how long the relatives of the staff working in a public health institution need to be accompanied by their relatives. In line with this data, the frequency, applicability and ease of application to the relevant legal regulations have been made and the age of the population has started to be determined and the need for the law has been determined.

**Keywords:** Companion permit, overhaul permit, health workers, elderly care

Önerilen atıf şekli: Hüseyinli, N. ve Özçelik Kaynak, K. (2020). Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği). *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 59-74.

Geliş Tarihi/Received: 14/11/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 03/04/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, namik.huseyinli@alanya.edu.tr

\*\* Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü, kezban.kaynak@deu.edu.tr

<sup>1</sup> Bu çalışma, Erzurum'da 28-30.09.2018 tarihli 24. Ulusal Ergonomi Kongresinde sunulan, "Devlet Memurları Kanununda Refakat İzni ve Yaşlı Bakımı" başlıklı bildiri konusu esas alınarak hazırlanmıştır.

## GİRİŞ

Refakat izni bakım ihtiyacı olan kişilerin bu gereksinimini karşılamak için öngörülen bir düzenlemedir. Bu izni kullanacak olanın bir yakınının fiziki hareketlerinin ve aklı becerilerinin kısıtlılığı nedeniyle onun yardımına ihtiyaç duyması gerekir. İhtiyaç duyan kişinin beden temizliği ve beslenme gereksinimleri için ev ortamında sürekli olarak bir bakımının düzenli bakımına muhtaçlığı bu izni zorunlu kılmaktadır (Seyyar ve Oğlak, 2004), (Ağören, 2017: 3). Ülkemizde devlet memurlarının tabi olduğu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 105. maddesi ile bu maddeye dayanılarak hazırlanmış ve “Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları İle Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”<sup>2</sup> 29.10.2011 tarihinden bu yana memurların refakat iznini düzenlemektedir.

Kanunda öngörülen yakınının bakımı için, en fazla 6 aya kadar alınabilen refakat izninin kapsamına kamuda görev yapan sözleşmeli personeller de dâhil edilmiş, yasanın uygulama kapsamı genişletilmiştir. Nitekim 21.06.2018 tarihinde “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar” ile kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel olarak görev yapan çalışanlar da bu haktan yararlandırılmıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda henüz bir düzenleme gerçekleştirilmemiştir. Bu son düzenleme ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/a ve 4/b bendi kapsamında istihdam edilenler refakat izin hakkını kullanabiliyor iken 4/c ve 4/d'ye tabi geçici ve sürekli işçiler 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi oldukları için kapsam dışında kalmışlardır. Nitekim çalışan kavramını işçi memur ayrımı gözetilmeksizin esas alan 1982 Anayasası karşısında kanun koyucunun eşit davranması gerekir. Çünkü başta refakat izni olmak üzere memurlara verilen mali ve sosyal haklar oldukça geniş olarak belirlenmiştir. İki çalışan kesimi açısından düzenlenen farklı uygulamalar eşitlik ilkesine aykırılığı göstermektedir (Mülayim, 2018: 353; Ekin ve Kayırgan, 2013: 1059).

Bu çalışmada ülkemizde memur ve kamuda çalışan sözleşmeli personellerin yararlandığı refakat iznine ilişkin yasal düzenlemeler ve Devlet Personel Daire Başkanlığının uygulamaya yönelik mütalaaları ele alınarak refakat izninin uygulanması incelenmiştir. Yine çalışmanın ikinci kısmında hedef kitle olarak başvurduğumuz İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde görev yapmakta olan kadrolu 1450 çalışana ilişkin refakat izni kullanımı verileri esas alınarak izin kullanım oranları yıllar bazında incelenmiş, ilgili yasal düzenlemenin uygulanabilirliği ve karşıladığı ihtiyacın tespiti analiz edilmeye çalışılmıştır. Böylece çalışmamızda örneklem grubunun bu yasal düzenlemenin yararlanma ihtiyacı ve zorunluluğuna dikkat çekilmiştir. Söz konusu ilgili yasal düzenlemenin önemli bir sektör olan sağlık alanındaki yansımalarının tespit edilmesi, sosyal bir politika örneği olarak refakat izninin doldurduğu boşluğun görülmesini sağlayacağı kanaatindeyiz.

## I- BAKIM İHTİYACI ÇERÇEVESİNDE REFAKAT İZİNİNİN NİTELİĞİ

Anayasa'nın 50'nci maddesi dinlenme hakkının çalışanların hakkı olduğu, bu hakların ve şartlarının kanunla düzenleneceği hükmüne yer vererek Anayasal güvence getirmiştir. Bu çerçevede, 4857 sayılı İş Kanunu ile işçilere ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile memurlara birçok izin hakları tanınmıştır. 25 Şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı Torba Kanun olarak bilinen düzenleme ile memurların izin hakları yeniden düzenlenmiştir. Devlet Memurlar Kanunu 104–108 maddelerinde düzenlenen mazeret izinleri, hastalık ve refakat izinleri ile aylıksız izin uygulamaları açısından yenilikler getirilmiştir. Bu çerçevede yapılan düzenlemeyle, toplumun ihtiyaçları ele alınarak izin süreleri arttırılmış ve izinlerin

<sup>2</sup> Resmî Gazete 29 Ekim 2011, Sayı: 28099.



bazılarının amirin takdir yetkisiyle değil, bağlı yetkisiyle verilmesi öngörülmüştür (Erol, 2011: 91). Doğal olarak izinlerin kullanımında amirler yasadan ve uygulamadan kaynaklı yetki ve sorumlulukları üstlenmiş olacaktır.

Özellikle izin haklarının kullandırılması açısından memurlar arasında ayrımcılık ve diğer olumsuz uygulamalar amirin sorumluluğunu doğuracaktır. Örneğin, izinlerin kullanımında ayrımcı uygulamalara yer verilmemesi ve eşit davranılması gerekmektedir. 6701 sayılı “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu”, cinsiyet ayrımcılığı başlığı altında “...cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık...”, yasaklanmıştır. Bu hususta genel nitelikte bir düzenleme olarak DMK md. 10’da amirin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağı düzenlenmiş olup bu düzenlemenin dışında başka bir hüküm bulunmamaktadır (Baybora, 2017: 226).

Devlet memurları, söz konusu Kanunda yer alan süre ve şartlarla izin hakkından yararlanacaktır. Kanunda yıllık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni ve aylıksız izin başlıkları altında düzenleme yapılmış olup bu izinlerden bir kısmı memurun yakınlarının bakım ihtiyacı ile ilgili verilen haklardır. Söz konusu izinler memurun yakınlarının beslenme, sağlık ve refakat gibi ihtiyaçların karşılanması için öngörülmüştür. Örneğin, erkek memurlara babalık izni olarak eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine verilen on gün izin süresi (md. 104/B), kadın memura doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren kullandırılan süt izni (md. 104/D), engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun bakımı için on gün mazeret izni (md. 104/E), analık izninin bitiminden itibaren kadın memura isteği üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin (md. 108/B) ve evlat edinmelerde eşlere istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin (md. 108/C) hakları aslında memurlara yakınlarının ihtiyacı veya bakımı için verilen izin süreleridir. Kanunda belirtilen olayların vukuundan itibaren kullanma imkânı tanınan bu haklar (Sökmen, 2012), mazeret izinleri olarak tanımlanmış olup, memurların mazeretlerini karşılamakla birlikte iş-aile yaşamı uyumu sürecindeki sorunlarının aşılmasında da önemi olan haklardır (Kablay ve Elma, 2018: 86).

“Bakım izni” kavramı kanunda yer almamakla birlikte, genellikle çalışanın yakınlarının ihtiyacı için kullanacağı izin hakkı olarak ifade edilebilir. Literatürde insanların bakım ihtiyacı “bakıma muhtaçlık” kavramı ile ifade edilmekte olup, “*kişinin, bedensel hareket edebilirliğinin engellenmesi veya kısıtlanması sonucunda gerek beden temizliğinde, gerek beslenmede, gerekse ev idaresinde değişik sıklık ve yoğunlukla bakıcı aile fertlerinin düzenli bakımına ihtiyaç duyma hâli*” olarak açıklanmıştır. Bu doğrultuda bakıma muhtaç olan kişi, günlük yaşamında kendi ihtiyacını karşılayamamakta kişiler temizliklerinde, beslenmelerinde veya diğer durumlarda aile fertlerinin düzenli bakımına ihtiyaç duymaktadırlar. Nitekim insanlar, genellikle tedavisi mümkün olmayan bir hastalık, malullük, özürllülük veya ileri yaşlılık gibi sebeplerle bakıma muhtaç kalabilmektedir (Seyyar, 2003). Bu çerçevede, ister memurlar ister de işçiler için, ilgili kanunlarda yakınlarının ihtiyacı nedeniyle kullandırılan izin hakları analık izinleri veya mazeret izinleri kapsamında düzenlenmiştir.

Söz konusu hakların dışında mevzuatta öngörülen hallerde bakım hizmetine ilişkin düzenlemeler de aynı amaca hizmet etmektedir. Çalışmamızın konusunu teşkil eden refakat izni bu düzenlemelerden farklı olarak çalışan kesiminden sadece memurların bakım ihtiyacı olan yakınları için izin kullanmayı ve onların bakım ihtiyacını kapsamaktadır. Bazı ülke örneklerinde mevzuatımızda yer alan refakat izni niteliğinde izin hakkının düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Örneğin Alman hukukunda, “Bakım İzni Kanunu” çalışanlara acil ve zorunlu hallerde 10 işgününe kadar önceden izin almaksızın çalışmama hakkı ve 6 aya kadar

bakım izni hakkı öngörmüştür. Kanunda genel bir ifade olarak “çalışan” ibaresi kullanılmıştır. Daha önemlisi, memurların bu hakkın kapsamı dışında tutulmuş olduğu görülmektedir (Kabakçı, 2012: 64-67)<sup>3</sup>. Alman hukukunun benzeri olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nda işçilere doğum izni sonrasında verilen çocuğun bakımı ve sağlığının korunması için öngörülen ve çocuk bakım izni olarak nitelendirilen 6 aylık ücretsiz izin hakkı düzenlenmiştir (Ekonomi, 2009: 26; Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 82-83). Ancak Türk mevzuatında bakım izni olarak tek izin hakkının sadece memurlar için düzenlenmiş olan refakat izninin olduğu ifade edilebilir.

Tarihi süreç içinde, bakım ihtiyacının karşılanması genellikle geleneksel yöntemler ile karşılanmaktaydı. Nitekim Osmanlı Devleti’nde bir nevi üretim ve tüketim birliği niteliği taşıyan aile, kişinin sosyal risklere karşı korunması bakımından çok önemli bir rol oynamıştır. Gerçekten aile üyelerinden birinin hastalık, kaza ve ölümü halinde ortaya çıkan boşluk, aile fertleri ve diğer üyelerin katkı ve yardımları ile giderilmiştir. Aile içi yardımlaşma sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturmuş (Şen, 2002: 22) ve “ocak” niteliği taşıyan bir sosyal güvenlik müessesesi niteliği taşımıştır. Bu doğrultuda bakıma muhtaç olanların ihtiyacı aile bireyleri tarafından giderilmiştir. Özellikle bu ocakta bakım yükümlülüğü öncelikle çocukların sorumluluğunda olduğu için ailedeki çocuk sayısının çokluğuna dikkat edilmekteydi. Ailelerde çok çocuk sahibi olmanın temel sebeplerinden biri yaşlılık döneminde bakımın çocuklar tarafından karşılanacağı ve “yaşlandığımız zaman biri bakmaz ise diğeri bakar” düşüncesi nüfus ve sosyal güvenlik arasındaki bağlantıyı güçlendirmekteydi (Alper, 2017: 7; Cam, 2015: 7).

Sanayi devrimi akabinde oluşan sosyal gereksinimler yönündeki talepler, Avrupa’da sosyal koruma tedbirlerini ortaya çıkarmıştır. Ancak Osmanlı coğrafyasında sanayileşme sürecine girilmemesi devletin bu çerçevede sosyal politika tedbirleri geliştirmesini önlemiş ve gerekli sosyal güvenceler sağlanamamıştır. Genel çerçevede karşılıklı yardımlaşma anlayışı içinde aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma ve sosyal yardım uygulamaları ağırlık kazanmıştır (Şen, 2002: 22). Batıdaki düzenlemeler örnek alınarak yapılan çağdaş düzenlemeler ancak Cumhuriyetin kuruluşundan sonra mümkün olmuştur (Şakar, 2018: 11).

Günümüzde çalışma hayatında yaşanan gelişim ve değişimlere paralel olarak çalışan insanlara yönelik çeşitli haklar verilmekte ve sosyal hizmet politikaları uygulanmaktadır. İstihdam edilen işçi veya memur olması gözetilmeksizin, çalışmasını sürdürebilmesi, ücret ve ücrete bağlı diğer sosyal hakların dışında birçok ihtiyaçlarının karşılanması ile yakından ilişkilidir. Çalışanlarının istihdamını destekleyici düzenlemelerle onların çalışmalarını sektöre uğratabilecek sorunlara yönelik öngörülen uygulamalar bu ihtiyaçlarının karşılanması için önem arz etmektedir.

Diğer yünden, günümüzde nüfusun bakım ve tedavi giderlerinde artışlar yaşanmakta, aile ilişkilerinde ailenin geleneksel bakım rolü ortadan kalkmaktadır. Ayrıca sanayileşme ile birlikte toplumlarda aileler giderek küçüldüğü için bakım hizmetlerinin ailelerce karşılanması zorlaşmaktadır (Dilik, 1998: 3). Nitekim devlet eskiden bu yana uygulanan yatılı bakım uygulamalarından uzaklaşarak ağırlıklı olarak evde bakım ve gündüzlü hizmetler gibi toplum temelli bakım modellerine yönelmektedir (Danış ve Danış, 2006: 308). Bakım hizmetinin ev merkezli yapılmasına yönelik şekil değiştirmesi ile kısmi süreli bakım

<sup>3</sup> “Alman Bakım İzni Kanununa göre, çalışan açısından iki hak olmazsa olmaz niteliktedir: Bakıma muhtaç yakınla ilgili baştan öngörülemeyen, zorlayıcı hallerde kısa süreli çalışmama hakkı ve ücretsiz izin benzeri şekilde uzun süreli bakım izni hakkı. Bu iki hakka benzer düzenlemeler mevzuatımızda mevcut olup, bunların bakıma muhtaç yakınlarla ilgili genişletilmesi gerekmektedir”.

uygulanması ağırlık kazanmış ve bakıma muhtaç insana evinden ve sosyal muhitinden uzaklaştırılmadan alışkın olduğu ortamda hizmet sağlanması öne çıkmıştır (Seyyar, 2006).

Bakıma muhtaç bireylerin ihtiyacının karşılanması için devletin kurumsal olarak vermiş olduğu hizmetlerin dışında, bireyin bakımının karşılanması için çalışan aile bireylerinin bu sürece katılımını sağlayan düzenlemeler mevcuttur. Doğal olarak ilk akla gelen doğrudan yasal düzenleme olarak memurlar için öngörülen “refakat izni” bu çerçevede değerlendirilebilir. Kanunda öngörülen koşullar olduğu hallerde, söz konusu hakkı kullanmak isteyen memurlar izin hakkını kullanabilecek ve yakınının bakımını kendisi karşılayabilecektir. Refakat izni dışında, 657 sayılı DMK’nın 108. maddesi ile verilen “Aylıksız İzin” hakkında Kanun’un 105. maddesinde belirtilen kişilerin yararlanacağı da öngörülmüştür. Buna göre: “Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla”, talepleri üzerine on sekiz aya kadar aylıksız izin verilmesi de refakat amacına hizmet etmektedir. İzin hakkında yararlanacak olan memur bu süreyi geçmemek kaydıyla ihtiyaç olduğu süre kadar ücretsiz izin hakkını kullanabilir (Canbolat ve Özkan, 2018: 115).

Çalışan kavramı çok geniş bir kesimi ifade etmekte olup, mevzuatımızda şimdilik sadece memurlara refakat izni hakkının verilmiş olduğu bilinmektedir. Kanun koyucu bakıma muhtaç olma halini dikkate almış ve 657 sayılı Kanun içinde “refakat izni” başlığı altında düzenleme yapmıştır. Nitekim 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun<sup>4</sup> ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile çalışanların sosyal güvenlik haklarında yeknesaklığın sağlanması amaç edinmiştir. Ancak bu amaca aykırı olarak, işçi ve memurlar çalışma alanında farklı düzenlemelere tabi tutulmuş ve memurlara eşitlik ilkesine aykırı olarak daha fazla haklar tanınmıştır (Uğur ve Uğur, 2017: 682-683; Ekin ve Kayırgan, 2013: 1059). Nitekim başta refakat izni olmak kaydıyla birçok haklarda bu iki kesim çalışanlar farklı uygulamalar öngörülmüştür. Özellikle memurların bakım ihtiyaçlarının karşılanmasını amaçlayan ücretli izin hakları işçilere göre daha uzun süreli düzenlenmiştir. Bu durum işçiler açısından olumsuz bir tablo oluşmasına neden olmaktadır (Kablay ve Elma, 2018: 90).

Devlet Memurlar Kanunu’nda 2004 yılında değişiklik yapılana kadar işçiler ve memurlar açısından izin süreleri farklı düzenlenmiş ve memurlara daha fazla ayrıcalıklar verilmiştir. Bu tarihte kanunda yapılan değişiklik ve sonrasında 6663 sayılı Kanunla getirilen düzenlemeler ile çalışma ilişkilerinin hukuki niteliğine bağlı olmayan izin sürelerinde memur ve işçi kesimi açısından benzeri düzenlemeler yapılarak bu farklılık giderilmeye çalışılmıştır (Baybora, 2017: 229). Memur ve işçiler açısından farklı düzenlemeler, eşitsizlik yaratan uygulamalar olarak görülmekte ve haklı olarak işçi kesimi açısından itirazlara sebep olmaktadır. Ancak devletin memurlara tanımış olduğu bu hakların özel sektör tarafından nasıl karşılanacağına da göz ardı edilmemesi gerekir. Örneğin, doktrinde kadın çalışanlara İş Kanunu çerçevesinde tanınan doğum izni, 6 aylık ücretsiz izin, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ve çocuk okula başlayana kadar kısmi süreli çalışma hakkı özel sektörde olumsuz karşılanmakta ve kadın çalışanların istihdam edilmesini olumsuz etkileyeceği yorumu yapılmaktadır (Şakar, 2018: 61-62). Aynı şekilde memurlara tanınan ölçüde işçilere de refakat izni hakkının tanınması bu çerçevede tartışmaya açık bir konudur. Nitekim kanun koyucu “Mazeret izni” başlığı altında İş Kanunu’nda engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde kullanılmak üzere çalışan ebeveynlerden birinin

<sup>4</sup> Bu Kanun’un adı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” iken 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK’nin 88 inci maddesi ile metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

kullanması kaydıyla 10 güne kadar ücretli izninin verilmesi ile yetinmiştir. Bu çerçevede en azından işçiler için refakat izni gerektiren hallerin kapsamının genişletilmesinin uygun olacağı kanaatindeyiz.

## II- MEVZUATTA REFAKAT İZİNİN DÜZENLENMESİ

### A- Refakat İzninin Kapsamı

Bakım izni olarak nitelendireceğimiz ve mevzuatımızda bakım izninin karşılığı olan düzenleme refakat izni adı altında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 105. maddesi ile düzenlenmiştir. Bu kanuna istinaden çıkartılan 29/10/2011 tarih 28099 sayılı Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesi refakat iznine ilişkin esasları düzenlemiştir.

Kanunla, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur tarafından refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek yakınları için refakat izni kullanabilecek. Yakınları kavramı kapsamına ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşleri dâhildir. Bu yakınlardan birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde memur izin kullanabilecektir. İzin kullanan memurun aylık ve özlük hakları korunacaktır.

Kanunda memurun refakat edeceği kişiler iki gruba ayrılmıştır. Bunlardan birincisi bakmakla yükümlü olduğu anne, baba, eş veya çocuklarının ağır bir kaza geçirmesi veya tedavileri uzun süren bir hastalık halidir. İkincisi ise, bakmakla yükümlü olmadığı anne, baba, eş, çocuk veya kardeşlerinin refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek şekilde ağır bir kaza geçirmeleri veya tedavileri uzun süren bir hastalıklarının bulunması halinde izin hakkı tanınmıştır.

Refakat izninin kapsamının genişletilmesi için son yıllarda bazı teklifler gündeme gelmektedir. 2018 yılında sunulan bir teklife göre, aile fertlerinden olan kaynana ve kayınbabaya da kişinin bakmakla yükümlü olduğuna vurgu yapılmış ve refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek olan bu kişiler için refakat izni tanınması gerektiği yasa teklifi ile gündeme gelmiştir<sup>5</sup>.

Kamuda görev yapan sözleşmeli personeller de iznin kapsamına dâhil edilmişlerdir. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda değişiklik yapılarak, kamuda görev yapan sözleşmeli personelleri bu haktan yararlandırılmaya başlanmıştır<sup>6</sup>. Düzenleme tarihine kadar sözleşmeli personele refakat izni verilip verilemeyeceği tartışmaları sürmüş ve konuya ilişkin bazı çelişkiler dile getirilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak, istihdam edilen kamu görevlilerinin izin hakları Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'da düzenlenmiş olup, ancak bu düzenlemede refakat izninden bahsedilmemektedir. Refakat izni dışında yıllık izin, doğum izni, süt izni, mazeret izni, sağlık

<sup>5</sup> 11 Aralık 2018 tarihinde İstanbul Milletvekili İzzet Ulvi Yöner, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik öngören kanun teklifini, TBMM Başkanlığına sunmuştur. Yöner'e göre: "Yaşadığımız dönemde aile yaşantısı içerisinde devlet memurlarının bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek olan aile fertleri içerisinde kaynana ve kayınbabanın da yer alması açıktır, gerçektir. Aileyi oluşturan taraf konumundaki eşlerin birbirlerinin anne ve babalarına bakma sorumluluğu hayatın ve Türk İslam kültürünün doğal akışının bir gereğidir. Bundan dolayı aileyi oluşturan fertlerin sadece kendi anne ve babalarından mesul olmasına dayalı bir refakat izni düzenlemesinin toplumda ciddi mağduriyetlere neden olduğu bilinmektedir. Kanuna, refakat izni verilebilecek kişiler arasında ailenin vazgeçilmez unsuru olan kayınbaba ve kayınvalide eklenmesi ve böylelikle Anayasa'nın vazeddiği 'Ailenin Korunması' ilkesi de tam anlamıyla gerçekleştirilmiş olacaktır."

<sup>6</sup> Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar, 2018/2, (Ek: 14/5/2018-2018/11809).

izni ve hastalık izni haklarından sözleşmeli personelin yararlanacağı belirtilmiştir. Diğer yönden 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun metninden sözleşmeli personelin de memurlara tanınan haklardan yararlanabileceği anlaşılmaktadır. Kanun kapsamında istihdam edilecek sözleşmeli personelin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uyarınca izin kullanacakları belirtildiğinden, bu kapsamdaki sözleşmeli personel de refakat izni kullanabilmektedir. Ancak konuya ilişkin yargı kararları da bu çelişkileri sürdürmüş ve ortaya olumlu ve olumsuz kararlar çıkmıştır. Sözleşmeli personellerle ilgili davalarda mahkemelerin bazı kararlarında, sözleşmeli personelin kendi mevzuatında açık hüküm bulunmadığı durumlarda, "*kadrolu memurlara*" uygulanan hükümlerin kıstas alınarak uygulanabileceği yönünde değerlendirmeler yapılmıştır.

Danıştay'ın sözleşmeli personelin refakat izni kullanamayacağı yönünde verilmiş kararı, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda da refakat izni hakkına yer verilmediği gerekçesi ile mahkeme kararını bozmuştur<sup>7</sup>. Kamuda çalışan sözleşmeli personeller de refakat edilmediği takdirde hayati tehlike söz konusu olan anne, baba, eş, çocuk ve kardeşlerden birinin tedavisine eşlik edebilmek açısından en fazla 6 aya kadar alınabilen refakat izninden 3 ay yararlanabilecekler<sup>8</sup>. Sözleşmeli personele yeni bir refakat izninin kullandırılabilmesi, ya kişinin değişmesi ya da aynı kişiyle ilgili olarak önceki hastalığından tamamen bağımsız yeni bir hastalığın veya vakanın ortaya çıkması durumunda mümkün olacaktır.

## **B- Refakat İzni Süresi**

Refakat izni kullanacak memura, bu durumu sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, üç aya kadar izin verilecektir. Yine kanuna göre gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir. Bu durumda memurun en fazla 6 ay olarak izin alınabilmesine fırsat tanınmıştır. Düzenlemeden de anlaşıldığı üzere aynı kişinin aynı hastalığı için verilecek refakat izninin toplam süresi altı ayı geçemeyecektir.

İzinin verilebileceği süre açısından aynı hastalık ve kaza olgusu esas alınmıştır. Bu durumda, sağlık kurulu raporu esas alınarak aynı hastalık veya kazaya bağlı olarak memuriyet süresi içinde azami 6 ay refakat izni verilebilecektir<sup>9</sup>.

Refakati gerektiren hastalığın izin süresi sona ermeden iyileşmesi ve bakımı gerektiren bir durum kalmadığı andan itibaren memurun izni sona erecektir. Memurun bu hallerde iznin sona ermesini beklemezsizin tekrar işine geri dönmesi gerekir. 29/10/2011 tarih ve 28099

<sup>7</sup> Danıştay 5. Dairesinin 22.04.2015 tarih ve E:2014/6391, K:2015/4101 sayılı Kararı: "657 sayılı Yasa'da düzenlenen refakat izninin, yalnızca memurlara özgü bir hak olduğu, sözleşmeli personelin bu haktan yararlanmasına imkan veren yasal bir düzenleme olmadığı gibi, sözleşmeli personelin sahip olduğu haklara ilişkin hükümler içeren Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda da refakat izni hakkına yer verilmediği görülmüş olup; refakat izni hakkı bulunmayan davacının başvurusunun reddine ilişkin dava konusu işlemden hukuka aykırılık, işlemin iptali yolunda verilen Mahkeme kararında ise hukuki isabet bulunmamıştır".

<sup>8</sup> 6/6/1978 tarih ve 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar,: "Sözleşmeli personelin, bakmakla yükümlü olduğu veya sözleşmeli personel refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine üç aya kadar ücretli izin verilir. Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda: refakati gerektiren tıbbî sebepler, refakat edilmediği takdirde hayati tehlike bulunup bulunmadığı, sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler belirtilir (mad. 9)."

<sup>9</sup> Devlet Personel Daire Başkanlığı, (DPB). "Refakat izninin parça parça kullandırılıp kullandırılmayacağı ve söz konusu iznin bir takvim yılı içinde mi yoksa memuriyet süresi boyunca mı kullanılacağı hk. (03/08/2011-14536 sayılı mütalaa). Devlet Personel Daire Başkanlığının 03.09.2015 tarih ve 5725 sayılı mütalaa.

nolu Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları İle Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik gereğince, izin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması veya izin süresinin sonunda görevine başlamayan memurlar izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılacaktır. Söz konusu memurlar haklarında 657 sayılı Kanun ve özel kanunların ilgili hükümlerine göre işlem yapılacaktır (mad. 10/6).

657 sayılı Kanun gereğince, göreve başlamadığı için izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılan memurların 10 güne kadar göreve başlamama halinde memur hakkında görevden çekilmiş sayılmaya ilişkin hükümler uygulanacaktır. Ancak daha az sürenin olduğu hallerde aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası göreve gelinmeyen gün sayısı dikkate alınarak uygulanabilecektir.

Refakat izni alınmadan önce bu izni gerektiren hastalıkların muayenesi veya muayene sonrası tetkik ve tahlillerde geçirilen sürelerle ilişkin 657 sayılı Kanunda bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak Devlet Personel Başkanlığı 10.05.2013 tarih ve 6759 sayılı mütalaası konuya açıklık getirmiş olup, memurun bakmakla yükümlü olduğu eşi, çocukları, anne ve babasının hastalıkları sebebiyle sağlık kurum ve kuruluşlarına müracaat etmesi halinde, memura izin verilmesi hususunda gerekli kolaylığın sağlanması gerektiği açıklanmıştır. İzinin suiistimal edilmemesi için kamu kurum ve kuruluşlarca bahsi geçen duruma ilişkin belge istenebilecektir. Ayrıca mütalaada, muayene sırasında veya muayene sonrası tetkik ve tahlil sürelerinin personelin yıllık izninden veya mazeret izninden düşülmemesi gerektiği belirtilmemiştir.

### C- İzin Kullanım Şekli

Refakat izni kullanacak memurun izni kullandığı bakıma ihtiyacı olan yakını için aynı tarihte başka bir memur yakınının izin kullanıyor olmaması gerekir. Aynı kişi için iki memurun bakım izni kullanması mümkün değildir. Aksi taktirde bu durum biliniyor ise izin verilmeyecektir. Daha sonra ortaya çıkması halinde memur hakkında ceza uygulanması kaçınılmaz olacaktır. Ancak aynı kişi için azami 6 aylık refakat süresi içinde kalmak kaydıyla, memur olan diğer aile fertlerinin izin kullanması mümkündür.

Refakat izni kullanabilecek durumda olan diğer aile bireyleri var ise, kurumun talebi geri çevirip çeviremeyeceği konusunda uygulamada bazı tereddütler doğmuştur. Durumu açıklığa kavuşturmak için Devlet Personel Daire Başkanlığı 03.09.2015 tarih ve 5725 sayılı mütalaa ile sorunun çözümü için açıklama getirmiştir. Mütalaada, Hastalık ve Refakat İzni Yönetmeliği md. 10/3 gereğince; hasta olan kişiye bakacak başka yakınların bulunması halinde memura refakat izni verilmeyeceğine dair bir düzenlemenin kanun ve yönetmelik hükmünde yer almadığına dikkat çekilmiştir. Hasta olan kişiye bakacak başka kardeşlerin veya eşin bulunması memurun refakat izni kullanımına engel olmadığı görüşü açıklanmıştır.

Devletin uygulamış olduğu bakım hizmeti ve bakım ücretinden yararlanan kişinin refakat izni kullanmasına izin verilmemektedir. Nitekim Devlet Personel Başkanlığı'nın 19/08/2011 tarih ve 13830 sayılı görüşüne göre; "2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu gereği, bakım hizmeti ve bakım ücretinden yararlanan kişinin refakat ihtiyacı karşılanması sebebiyle bu durumdakilerin memur olan yakınlarının refakat izninden yararlandırılmayacağı", açıklanmıştır<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'nun ek 7 nci maddesi, "Her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamı esas alınmak suretiyle; kendilerine ait veya bakmakla yükümlü olduğu birey sayısına göre kendilerine düşen ortalama aylık gelir tutarı bir aylık net asgari ücret tutarının 2/3'ünden daha az olan bakıma muhtaç özürülere, resmî veya özel bakım merkezlerinde ya da ikametgâhlarında bakım hizmeti verilmesi sağlanır. Bakıma muhtaç özürülere sunulacak bakım hizmetlerinin kapsamına, bakım hizmetinden yararlanabileceklerin başvuru şekline ve bu hizmetleri verecek olan gerçek ve tüzel kişilerin izin, çalışma, denetim, ücretlendirme ile bakım hizmeti karşılığı yapılacak ödemelere ilişkin usul ve esaslar; Kurumun koordinatörlüğünde, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Özürülüler İdaresi Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir."

İzni kullanan memur üst üste 3 aylık süre izin kullanabilecektir. Bunun için mevzuatta belirtildiği üzere yakınının bakıma ihtiyacı olduğunu sağlık raporu ile belgelemesi gerekmektedir. İzinleri arka arkaya veya farklı zamanlarda kullanan memur Yönetmeliğin 10. maddesi gereğince, tek seferde kullanabileceği izni süresinin 3 ayı geçmemesi kaydıyla azami süre dahilinde kısım kısım da kullanılması mümkündür. İşçi 3 aylık süre içinde hastanın sağlığına erken kavuşması halinde daha erken işe dönebilecek ve kalan süresi baki kalacaktır. Ancak konuya açıklık getiren DPB'nın 06/04/2016 tarih ve 2109 sayılı mütalaasından anlaşıldığı üzere, refakat izninin her kısmında sağlık kurulu raporunun yenilenmesi gerekecektir. Örneğin, üç aylık refakat izninin bir kısmını kullandıktan sonra görevine devam eden memur refakat izni aldığı hastanın, belirli bir süre sonra rahatsızlığının artması sebebiyle tekrar refakat izni talep edebilecektir. Bu durumda personelin Yönetmeliğe uygun sağlık kurulu raporunu tekrar alması gerekir. Bu rapora göre, memura tek seferde verilecek refakat izni süresi üç ayı geçmemelidir. Ancak kendisi için izin kullanılan hastanın aynı hastalığı sebebiyle verilecek refakat izninin kalan kısmı kendisine kullanılabilir (DPB, 28.03.2013 tarih ve 3780 sayılı mütalaa). Yine memurun talebi üzerine refakat izninin mevzuatta belirtilen azami sürelerden daha az verilmesi de mümkündür.

Çalışmamızın konusu olan devlet memuru olan sağlık çalışanları açısından önemli bir husus, bakım izni niteliğindeki izin dönemi için döner sermayeden katkı payı ödenip ödenmeyeceği hususudur. Konuya ilişkin Danıştay Sekizinci Dairesinin 2007 tarihli bir kararında (E. 2005/5657, K. 2007/1700); “yıllık izin, şua izni, mazeret izni, doğum öncesi, doğum esnasında ve sonrasında kullanılan izinlerde ve evlilik izinlerinde döner sermayeden katkı ödenmesi”, yönünde karar verilmiştir ([https://www.danistay.gov.tr/upload/yayinlar/12\\_03\\_2014\\_104214.pdf](https://www.danistay.gov.tr/upload/yayinlar/12_03_2014_104214.pdf)). Ancak Danıştay'ın bu kararının 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 58. maddesine aykırı olduğu ifade edilmektedir (Varol, 2010: 86). Kanun'un 58. maddesinde personele katkı ödenebilmesi için fiilen katkı sağlaması gerekmektedir. Bu husus katkı ödenebilmesinin zorunlu şartıdır. Bu nedenle sayılan izin durumlarında döner sermaye gelirlerinden katkı ödenmemesi hususu belirtilmektedir (Varol, 2010: 84).

## **D- Refakat İzninin Kullanımı İçin Gereken Belgeler**

Memura refakat izni verilmesi için Yönetmeliğin 10/2 maddesine göre, sağlık kurulu raporu aranmaktadır. İzne esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda, “*refakati gerektiren tıbbî sebepler, refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunup bulunmadığı, sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel niteliklerin yer alması*”, gerekmektedir. Alınan sağlık kurulu raporunda bu sayılan hususlardan herhangi birinin yer almaması durumunda memura refakat izni verilemeyecektir.

Özellikle, sağlık kurulu raporunda “*refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunduğu*” ve “*sürekli ve yakın bakım gerektirdiği*” ifadelerinin her ikisinin de yer almasının zorunlu olduğu DPB mütalaasında belirtilmiştir (01/10/2012-15706). Ayrıca raporda memurun hastaya bakmakla yükümlü olup olmadığına göre farklılık göstermediği için refakatçinin adı ve soyadının yazılmasına gerek olmadığı hususuna söz konusu mütalaa açıklık getirilmiştir.

Yönetmeliğe göre, hastalık izni verilmesi için, “*hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar elektronik ortamda veya uygun yollarla bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur*” (md. 7/3). Hastalık izni için aranacak olan bu usul refakat izni açısından ayrıca düzenlenmemiştir. Söz konusu refakat izni kullanılmasında da aynı şekilde uygulamanın takip edileceği DPB mütalaasında belirtilmiştir (06/04/2016-2109).

Yönetmelik gereğince, “*Hastalık raporlarının bu Yönetmelik ile tespit edilen usûl ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Bildirim üzerine memur, bildirim yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür*”. Memurlar bildirimle rağmen halen görevlerine başlamadığında ise, izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılacaktır (md. 7/5). Bu anlamda refakat izninin verilebilmesi için sağlık kurulu raporları geciktirilmeden kuruma intikal edilecek ve ivedilikle söz konusu raporların mevzuata uygun olup olmadığı değerlendirilecektir (DPT, 03/09/2015–5725). Ancak 657 sayılı Kanununun 105. maddesi ve Yönetmeliğin 10. maddesi gereğince, aranan şartların gerçekleştiği hususu Sağlık Kurulu Raporu ile sabit ise, söz konusu izin talebinde bulunan refakat edecek memurun izin talebinin karşılanmak zorundadır. Çünkü mevzuattan da anlaşıldığı üzere, memur açısından bakmakla yükümlü olması şartı veya memura refakat izni verilebilmesi için bakıma muhtaç kişiye bakabilecek başka bir yakını bulunmaması şartı aranmamaktadır.

Bir diğer önemli husus ise, izin süresinin hangi tarihten itibaren başlayacağıdır. Refakat izni için sunulacak sağlık raporu mevzuatta belirtilen sürelerde kuruma intikal etmektedir. Ancak uygulamada rapor alındığı tarihten itibaren memur izni kullanmaya başlayacaktır. Bu durumda refakat izninin başlangıç tarihinin rapor tarihi mi, yoksa kurumun kararından sonra mı başlayacağı konusunda bazen çelişkiler doğmaktadır. Kurum tarafından talebin onaylandığı tarihin iznin başlangıç tarihi olarak kabul edilecek olması memurun mağduriyetine sebebiyet verecektir. Diğer açıdan rapor tarihinin esas alınmaması kamu kurumunun başka bir kurumun görev alanına müdahalesi olarak algılanmalıdır. Hasta olan kişinin refakate ihtiyaç duyduğu tarihin belirlenmesinde yetkili olan sağlık kurulunun yerine karar verilmesi karar makamı olmadığı halde bu rolü üstlenme sayılacak ve Kurulun görevine müdahale anlamına gelecektir. Sonuç olarak, duruma açıklık getiren DPB mütalaasında rapor tarihinin esas alınması gerektiğini belirtmiştir (06/04/2016-2109). Kurumun raporu uygun bulunmaması üzerine, durumun memura bildirilmesi ve memurun bildirim yapıldığı günün akabinde göreve gelmesi gerekecek olup, aksi takdirde memurun sorumluluğu doğacaktır.

### III- YÖNTEM

#### A- Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde görev yapmakta olan kadrolu 1450 çalışanın 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 105. maddesi ile düzenlenen refakat iznini kullanım oranları yıllar bazında incelenmiştir. Kurumda görev yapmakta olan 230 sözleşmeli personel (657/4-b) yasal düzenlemeden 2018 yılı Haziran ayı itibariyle yararlanmaya başlamışlar ancak çalışma döneminde bu izni kullanan kimse olmamıştır. Çalışma 29.10.2011 ile 31.12.2018 tarihleri arasında kullanılan refakat izinlerini kapsamaktadır.

İzne başvurmayı gerektiren hastalıklar ile bakıma muhtaç durumda bulunan kişilerin memur ile yakınlığı, iznin sonlanış şekli değerlendirmeye alınmıştır. Bu şekilde araştırmanın amacı olan ilgili yasal düzenlemenin uygulanabilirliği ve karşıladığı ihtiyacın tespitini ortaya koymak mümkün olabilecektir. Çalışmada verilerin toplaması için personel veri tabanında yer alan bilgilere başvurulmuş, elde edilen veriler tablolaştırılarak mevcut durum analiz edilmeye çalışılmıştır.

#### B- Bulgular ve Tartışma

Sağlık hizmeti sunan hastaneler farklı unvanlarda meslek sınıflarının görev yaptığı yerler olması sebebiyle çalışmada refakat izni kullanan personeller unvan bazında incelenmiştir. Bu bağlamda refakat izni kullanan personel sayısının en fazla olduğu meslek grubu hemşire, en az ise biyolog, diyetisyen ve aşçı olarak karşımıza çıkmaktadır. Refakat izni kullanan



personel oranını (rapor kullanan çalışan sayısı/toplam çalışan sayısı\*100) hesapladığımızda en yüksek oranın şef ve tabip kadrosunda görev yapan çalışanlarda olduğu, en düşük oranın ise biyolog ve memur grubunda olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle çalışanların %11'inin bu izin türünden yararlandığı tespit edilmiştir.

**Tablo 1. Refakat İzni Kullananların Unvan Dağılımı**

Hizmet Sınıfı	Unvanı	Refakat İzni Kullanan Personel Sayısı	Ortalama Personel Sayısı	Refakat İzni Kullanan Personel Oranı
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	Tabip	3	15	% 20,00
	Hemşire	96	679	% 14,14
	Sağlık Teknikeri	11	204	% 5,39
	Biolog	1	35	% 2,86
	Diyetisyen	2	14	% 14,29
Genel İdari Hizmetler Sınıfı	Şef	2	8	% 25,00
	Bilgisayar İşlet.	13	79	% 16,46
	Veri Hazırlama	2	33	% 6,06
	Memur	8	175	% 4,57
Teknik Hizmetler Sınıfı	Teknisyen	2	27	% 7,41
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	Hastabakıcı	4	40	% 10,00
	Aşçı	1	8	% 12,50
<b>TOPLAM</b>		<b>145</b>	<b>1317</b>	<b>% 11,07</b>

Refakat iznini düzenleyen yasanın 2011 yılının son çeyreğinde yürürlüğe girdiği göz önünde bulundurulduğunda izin kullanım sayısı 2011 yılında oldukça azdır. Yıllar itibariyle kullanılan izinde bir artış yaşandığı Tablo 2' de görülebilmektedir. Bu artışın sebebi izne olan ihtiyacın yıllar içinde artmasından değil, farkındalığın artmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Hem bakıma muhtaçlık kararını veren hekimler hem de idareciler kanalıyla bu yasal hakkın kullanımı desteklenmiştir. Yasa, refakat izninin kullanım şeklini idarenin inisiyatifi dışında tutarak, çalışanın talebine ve 3 hekim imzalı heyet kararına bağlamıştır. Bu da hekim onayı ile çalışanın talep etmesi halinde yönetimin bu izni kullandırma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Herhangi bir sosyal hak ve ücret kaybının olmaması da çalışanların bu izni kullanmayı tercih etme eğilimlerini arttırmaktadır. Yaşanan döner sermaye kesintisi ise çalışanın içinde bulunduğu bakım verme zorunluluğu sebebiyle tolare edilebilmektedir. Çalışmada 2011-2018 yılları arasında refakat izinli geçen gün sayısı toplamının 7973 gün olduğu tespit edilmiş, Tablo 3 de kullanılan refakat izinlerinin süreleri aralıklar halinde özetlenmeye çalışılmıştır. 30 gün ve üzeri izinlerin sayıca fazla olması yasada yer alan "tedavisi uzun süren bir hastalığa yakalanma" şartı ile uyum göstermektedir.

**Tablo 2. Refakat İzin Yıllar Bazında Dağılımı**

Yıl	Sayı
2011	1
2012	9
2013	7
2014	16
2015	19
2016	22
2017	34
2018	37
<b>TOPLAM</b>	<b>145</b>

**Tablo 3. Refakat İzin Süreleri**

Süre	Sayı
0-1 Ay	25
1-3 Ay	56
3-6 Ay	64
<b>TOPLAM</b>	<b>145</b>

Yasal düzenleme ile memurlara; anne, baba, eş, çocuk ve kardeşlerinin bakımı için en fazla 2 kez uzatılarak 6 aya kadar refakat izni alma hakkı tanınırken, refakat edilen kişinin vefatı halinde izin kendiliğinden sona ermektedir.

İncelemeyi gerçekleştirdiğimiz kurumda daha çok ebeveynlerin bakımı için bu izne başvurulduğu ve bu izinlerin yaklaşık beşte birinin vefat ile sonlandığı görülmektedir. Evlat ve kardeş için alınan izin sayıları birbirine yakın olmakla birlikte iznin bitiş şekli yasal sürenin sonuna gelinmesi halidir.

**Tablo 4. Refakat Edilen Kişi**

Yakınlık Durumu	İznin Bitiş Şekli	
	Vefat	Süre Bitimi
Anne	15	59
Baba	5	29
Çocuk	0	9
Eş	0	17
Kardeş	2	9
<b>TOPLAM</b>		<b>145</b>

**Tablo 5. Refakat İzni Alınan Bölüm**

Bölüm	Sayı
Acil Servis	2
Beyin Cerrahi	10
Çocuk	5
Dahiliye	6
Enfeksiyon	5
Fizik Tedavi	3
Gastroloji	2
Genel Cerrahi	8
Geriatri	2
Göğüs	4
Üroloji	1
Hematoloji	8
KBB	3
Kadın Doğum	2
Kalp Damar	7
Kardiyoloji	3
Nefroloji	2
Nöroloji	14
Onkoloji	19
Ortopedi	38
Psikiyatri	1
<b>TOPLAM</b>	<b>145</b>

Refakat izninin kullanımı ile ilgili yasanın sağlık kurulunun alınması gereken bölüm ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Yasanın düzenlediği alan, çalışanın refakat etmemesi halinde hayati tehlike ortaya çıkaracak durumu tanımlanmaktadır. Geçirilmiş olan ağır bir kaza veya uzun süreli tedavi gerektiren bir hastalığın sağlık kurulunca tespiti incelendiğinde Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde kullanılan 145 refakat izninin alındığı bölümler ve sebepleri Tablo 5 ve 6'da özetlenmiştir. Ortopedi ve onkoloji bölümlerinden alınan rapor sayıları uzun süreli tedavi gerektiren özellikle kanser ve kırık gibi hastalıkların tespit yeri olduğu için bölüm ve tanı örtüşmektedir. Tanımlanamamış ağrı, diyabet, nakil, solunum bozuklukları gibi hastalıklar Tablo 6'da diğer başlığı altında toplanmış olup; özellikle beyin ile ilgili felç, demans, alzheimer gibi hastalıkların da sayısının yüksekliği dikkat çekmektedir.

**Tablo 6.** Refakat İznine Sebep Olan Hastalıklar

Hastalık	Sayı
İskelet Sistemi Hastalıkları / Kırık	41
Kanser	37
Diğer	19
Felç / ALS / MS	17
Enfeksiyon / Solunum Yolu Hastalıkları	13
Kalp Rahatsızlıkları	10
Alzheimer / Demans	8
<b>TOPLAM</b>	<b>145</b>

Son yıllarda kardiyovasküler hastalıklar, kanser, kronik solunum hastalıkları ve diyabet gibi bulaşıcı olmayan hastalıklar dünyada yaygın olarak görülmektedir. Bu hastalıkların yaygınlaşması ister gelişmiş ister de gelişmekte olan ülkeler açısından önemli bir sağlık sorunu gibi dikkate alınmaktadır<sup>11</sup>.

Tablo 6'da verilen bulgularla örtüşen bu saptama ilerleyen yıllarda uzun süreli bakım gerektiren hastalıkların yaygınlaşacağı tezini desteklemektedir.

## SONUÇ

Devlet Memurları Kanunu ile çalışanlara tanınan refakat izni düzenlemesi memurların bakım yükümlülükleri ihtiyaçlarını karşılamak adına önemli bir düzenlemedir. Çalışma hayatına getirilen bu yasal düzenleme ile ailede herhangi bir bireyin bakım ihtiyacına dâhil olunması, aile birliğini güçlendirmenin yanı sıra bakım problemine bütüncül bir çözüm getirmiştir. Yıllar içinde refakat izni kullanma oranının artması, risk altında bulunan aile bireylerini koruyabilmek adına aile içi sosyal dayanışmayı da arttıracaktır. 2011 yılından itibaren uygulanan bu hakkın kapsamının 2018 yılında biraz daha genişletilmesi, önümüzdeki yıllarda iş kanunu kapsamında bağımlı çalışan işçilere de tanınması beklentisini ortaya çıkarmıştır. Böylece farklı statülerde görev yapmakta olan çalışanlar bu haktan yararlanabilecek, istihdam türünden kaynaklanan farklılıklar en aza indirilecektir. Sonuçta her çalışanın böyle bir izne ihtiyaç duyma oranının azımsanamayacak düzeyde olduğu çalışmamızla tespit edilmiş olup; gerekli düzenlemenin en kısa zamanda yapılarak, memurlar dışında diğer çalışan kesimler için de gerekli düzenlemeler yapılması önerilmektedir.

<sup>11</sup> Bulaşıcı Olmayan Hastalıkların Önlenmesine ve Kontrolüne İlişkin Küresel Eylem Planı 2013-2020, (<https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/bula%C5%9F%C4%B1c%C4%B1%20olmayan%20hastal%C4%B1klar.pdf>) 27.09.2019.

Refakat izninin kullanımında yöneticinin takdir yetkisinin olmaması, hekim tarafından verilen karar doğrultusunda hem ihtiyaç sahibini hem de çalışanı korumakta ve iznin kullanımını kolaylaştırmaktadır. Ücret kaybının olmaması çalışanın bakım sürecinde maddi kayba uğramasını da engellemektedir. Bu noktada çalışanların ve hekimlerin yasa ile ilgili farkındalıklarını arttıracak bilgilendirme toplantıları düzenlenerek, bakım ihtiyacı olmasına rağmen yasadan haberdar olmayan kişiler bilinçlendirilmeli, her ne kadar işgücü kaybı söz konusu olacaksa da mağduriyet yaşanmamalıdır.

Türkiye İstatistik Kurumunun verilere göre özellikle yaşlı nüfusun dolaşım sistemi hastalıkları, kanser ve artan oranda da alzheimer gibi beyin hastalıkları sebebiyle hayatını kaybediyor olması çalışmamızda yer verilen bulgularla paralellik göstermektedir. Uzun süreli bakım gerektiren bu hastalıklar için verilen izin süresinin toplamda 6 ayı geçemediği ancak ihtiyacın ortadan kalkmaması durumunda çalışanlara yarı zamanlı çalışma gibi düzenlemelerin planlanması tavsiye edilmektedir.

Çalışmamızı yürüttüğümüz kurumun bir sağlık kuruluşu olması, çoğunlukla sağlık meslek gruplarının görev yapıyor olması bu hastalıklar ile ilgili en azından temel düzeyde bilgi sahibi olduğu varsayımını ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu tür hastalık veya yaşlılığın getirdiği problemlerle ilk kez karşılaşan çalışanların da olacağı göz önünde bulundurulduğunda sosyal bir sorun olan yaşlı ve hasta bakımında ailenin rolünü ve etkinliğini arttırabilmek adına profesyonel danışmanlık hizmeti veren birimler oluşturulmalıdır.

Özellikle ilerleyen yıllarda öneminin daha iyi anlaşılacağını düşündüğümüz bu yasal düzenleme oldukça büyük bir sosyal soruna cevap olmuştur. Refakat izni kullanan kişilerle yapılacak bir anket çalışması ile bakım yüklerinin tespiti yapılabilir, eksiklikler tespit edilebilir ve memnuniyet ölçümü yapılarak daha doğru öneriler sunulabilir.

## Kaynakça

- Ağören, V. (2017). Bakım Sigortası ve Türkiye İçin Model Önerisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 6(12). (1-26).
- Alper, Y. (2017). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa.
- Baybora, D. (2017). Türkiye’de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle). *Journal of Business Research Turk*. 9(1). (221-248).
- Bulaşıcı Olmayan Hastalıkların Önlenmesine ve Kontrolüne İlişkin Küresel Eylem Planı. 2013-2020. [<https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/bula%C5%9F%C4%B1c%C4%B1%20olmayan%20hastal%C4%B1klar.pdf>]. (Erişim: 27.09.2019).
- Cam, E. (2015). Devlet-i Aliyye-i Osmâniyye’de Sosyal Güvenlik. *SGK Vizyon* 15. 15 / Temmuz - Ağustos – Eylül. (6-9).
- Canbolat, T. ve Özkan, S. D. (2017) Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler. *İş ve Hayat Dergisi*. 6(105-136).
- Danış, M. Z. ve Danış, Y. (2006). Küreselleşme Sürecinde Toplum Temelli Bakım Anlayışı ve Sosyal Hizmet: Türkiye Örneğinde Bir Model Önerisi, T.C. Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu. *Küreselleşen Dünyada Sosyal Hizmetin Konumu, Hedefleri ve Geleceği Sempozyumu*. Antalya. (307- 322).
- Dilic, S. (1998). Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Sosyal Sigorta Kolu: Bakım Sigortası. *Kamu-İş Dergisi*. Ocak Ayı. 4(3). (1-15).
- Ekin, A. ve Kayırgan, H. (2013). Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni. *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi* 15. Özel Sayı. (1045-1066).
- Ekonomi, M. (2009). Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, *Çalışma ve Toplum*. 3(22). (11-33).
- Erol, S. (2011). 6111 Sayılı Kanun’un Çalışma Yaşamına Etkisinin Değerlendirilmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 3(4). (81-98).

Kabakcı M. (2012). İş ile Aile Hayatının Bağdaştırılması: Bakım İzni. *Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 1(56-82).

Kablay, S. ve Elma, Y. (2018). İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları. *Politik ve Ekonomik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(2). (77-94).

Mülayim, B. O. (2018). Kalkınma Ajansları Personel Ücret Rejimi Karmaşası. *Çalışma ve Toplum*. 3(58). (1335-1360).

Seyyar, A. (2003). Bakıma Muhtaç Yoksulların Evde Bakımının Kurumlaştırılması (Almanya Örneği). Sosyal Hizmet Sempozyumu. Yoksulluk ve Sosyal Hizmetler. Antalya. 9-11 Ekim 2003. [[http://www.sosyalsiyaset.net/documents/yoksullarin\\_evde\\_bakimi.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/yoksullarin_evde_bakimi.htm)]. (Erişim: 13.03.2020).

Seyyar, A. (2006). Bakıma Muhtaç Yoksulların Evde Bakımının Kurumlaştırılması (Almanya Örneği). [[http://sosyalsiyaset.net/documents/yoksullarin\\_evde\\_bakimi.htm](http://sosyalsiyaset.net/documents/yoksullarin_evde_bakimi.htm)]. (Erişim: 26. 04. 2019).

Seyyar, A. ve Oğlak, S. (2004). Danimarka ve Hollanda Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Bakım Hizmetleri (Mukayeseli Bir Değerlendirme). [[http://www.sosyalsiyaset.net/documents/danimarka\\_hollanda.htm#\\_ftn2](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/danimarka_hollanda.htm#_ftn2)]. (Erişim: 14. 07. 2019).

Sökmen, U. (2012). Mazeret İzni Yıllık İzinden Düşülür Mü? [<https://www.maliyeokulu.org.tr/index.php/ouractivities/articles/discipline/467-mazeret-zni-yllk-zinden-dueueluer-mue.html>]. (Erişim: 11.09.2019).

Şakar, M. (2018). *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul.

Şen, M. (2002). Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik: Ahi Birlikleri, Loncalar ve Vakıflar. *Çimento İşveren Dergisi*. 16(6). Kasım .18-40.

Taşoğlu J. ve Limoncuoğlu, S. A. (2010). 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 2(2). (77-85).

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu). (2017). *İstatistiklerle Yaşlılar*. [<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644>]. (Erişim: 01.09.2018).

Uğur, S. ve Uğur, Ö. (2017). İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22(3). (663-684).

Ulusal Hastalık Yükü Çalışması Sonuçları ve Çözüm Önerileri 2017. [[http://www.tip.hacettepe.edu.tr/ekler/df/ulusal\\_program.pdf](http://www.tip.hacettepe.edu.tr/ekler/df/ulusal_program.pdf)]. (Erişim: 26. 06. 2019).

Varol, A. (2010). İzinli Sağlık Personeline Katkı Ödenmesindeki Bazı Çelişkiler ve Tam Gün Yasası. *Denetim Dergisi*. 4(82-87).



Araştırma Makalesi – Research Article

## Kısmi Süreli Çalışmayı Etkileyen Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler: TR21 Bölgesi Örneği

### *Socio-Demographic Variables Affecting Part-Time Work: The Case of NUTS 21 Region*

**Esin Cumhuri YALÇIN\***

**ID 0000-0002-0457-4971**

**Oğuz BAŞOL\*\***

**ID 0000-0002-7523-4544**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 75-88 Pages: 75-88  
DOI: 10.32331/sgd.752986

## ÖZ

Normal günlük, haftalık veya aylık iş süreçlerinden daha kısa süreyi kapsayan iş şeklinde tanımlanan kısmi süreli çalışma, her geçen yıl daha fazla insanın ilgisini çekmeye başlamıştır. Kısmi süreli çalışma biçimi çalışan için iş-aile dengesini sağlama, çalışanların verimli oldukları zamanlarda çalışmasını sağlama gibi avantajları içerirken; ücretlerin düşüklüğü, iş güvencesi gibi dezavantajları da beraberinde getirmektedir. İşveren için maliyetlerin azaltılması avantajını getirirken, örgütsel bağlılığın azalması dezavantajını barındırmaktadır. Son olarak devlet içinse işsizliğin azaltılması avantajını barındırırken, kayıtsız çalışmaya yatkın olması dezavantajını beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırma Türkiye’de 2017 yılı hanehalkı işgücü anketi verileri ile Trakya bölgesinde (IBBS 21) kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özelliklerin analizini lojistik regresyon modeliyle ortaya koymayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular sonucunda tahmin edilen ilk model için kısmi süreli çalışma olasılığını etkileyen değişkenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum olduğu görülmüştür. Bu değişkenlere işletme büyüklüğü ve kayıtlı çalışma durumu eklenerek elde edilen genişletilmiş ikinci modelde de medeni durumun haricindeki tüm değişkenlerin kısmi süreli çalışma olasılığını istatistiksel olarak etkilediği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Kısmi süreli çalışma, demografik özellikler, IBBS 21, lojistik regresyon modeli

## ABSTRACT

Part-time work, defined as work covering a shorter period than normal daily, weekly or monthly work processes, has begun to attract more people each year. Part-time working includes both advantages and disadvantages for the employees, employers, and the government. It provides a work-family balance and a productive work opportunity for employees. For the employers, it helps reduce costs, and for the government side, it helps reduce unemployment. In terms of disadvantages, it can affect the employees by getting low wages and a lack of job security. For the employers' side, it can reduce organizational commitment, and lastly, for the government side, it tends to informal work. In this context, current research aims to determine the socio-demographic variables which affect part-time work in the case of the NUTS 21 region in Turkey Household Labor Force Survey data of the year 2017 through a logistic regression model. As a result of the findings, it was detected that the variables affecting the part-time probability for the first model were gender, age, education level, and marital status. In the extended second model by adding business size and registered working status to the present variables, it concluded that all variables except marital status had a statistically significant effect on the probability of part-time work.

**Keywords:** Part-time work, demographical specification, NUTS 21, logistic regression model

Önerilen atf şekli: Yalçın, E. C. ve Başol, O. (2020). Kısmi Süreli Çalışmayı Etkileyen Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler: TR 21 Bölgesi Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 75-88.

Geliş Tarihi/Received: 14/01/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 16/04/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, esincumhur.yalcin@klu.edu.tr

\*\* Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oğuzbasol@klu.edu.tr

## GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve esnekleşmeyle birlikte sektörlerin dağılımı etkilenmiş, öncesinde sanayi sektöründe istihdam edilen bireyler zamanla hizmet sektöründe istihdam edilmeye başlanmıştır. Hizmet sektöründeki esnek yapı bir yandan kadınların ve gençlerin istihdam edilmesine olanak sağlamış, diğer yandan tam zamanlı iş biçimini dönüştürmüştür. Bu dönüşümün sonunda tipik (tam zamanlı) olmayan çalışma biçimi doğmuş ve yaygınlaşmaya başlamıştır.

Mobil çalışma, proje temelli çalışma, kısmi süreli çalışma gibi farklı çalışma biçimlerini içeren tipik olmayan (a-tipik) çalışma biçimi günümüzde milyonlarca insanın istihdam edilmesine olanak sağlamıştır. Elbette ki bu istihdam artışı emek piyasalarını iyileştirdiği gibi gerilmesine neden olan sorunları da beraberinde getirmiştir. Bir yandan emek piyasasını büyüten esnek çalışma biçimleri, diğer yandan tam zamanlı çalışanları kısmi zamanlı çalışan haklarıyla çalışmaya zorlamıştır. Ayrıca çalışanlar için iş-aile dengesi, işverenler için maliyetlerin düşürülmesi, devlet için ise işsizliğin azaltılması avantajlarını içeren bu yeni çalışma biçimi; çalışanlar için iş güvencesi yoksunluğu, işverenler için örgütsel bağlılık düşüklüğü, devlet içinse kayıt dışılık dezavantajlarını içermektedir. Tüm bu gelişmelere rağmen tipik olmayan çalışma biçimlerinden biri olan kısmi süreli çalışanların oranı hem dünyada hem de Türkiye’de artış eğilimi içindedir.

Mevcut araştırma Türkiye’de 2017 yılı hanehalkı işgücü anketi verilerinde yeni sanayileşen bir bölge olan, Edirne, Tekirdağ ve Kırklareli kentlerini kapsayan Trakya bölgesinde (IBBS 21) kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özelliklerin analizini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırmanın ilk bölümünde esnek çalışmanın yükselişine yer verilmiş, sonrasında dünyada ve Türkiye’de esnek çalışma oranlarına ilişkin sayısal veriler sunulmuştur. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin detaylara yer verilmiş ve son bölümde araştırma sonuçları ve kısıtları tartışılmıştır.

## I- ESNEK ÇALIŞMANIN YÜKSELİŞİ

Küreselleşme, artan rekabet, hızlı teknolojik dönüşüm, bilgi toplumuna geçiş ve esnekleşme gibi yeni gelişmeler (Alper, 2015: 50; Aytaç ve Keser, 2017: 213) köklü sektörel değişimleri beraberinde getirmiş, önceleri ağırlıklı olarak sanayi sektöründe istihdam edilen bireyler, artarak hizmet sektöründe istihdam edilmeye başlamıştır (Işığışık, 2007: 17; Alper, 2015: 55). Bu değişim beraberinde örgütlerin çalışan taleplerini farklılaştırmıştır. Öncesinde sanayi sektörü için, tam zamanlı, bedeni güce dayalı ve belirli bir kariyer planı dahilinde çalışan talep eden şirketler, dönüşüm sonrasında; hizmet sektörü için, kısmi süreli, zihin gücüne dayalı ve nispeten daha esnek yapıda çalışabilecek bireyleri istihdam etme yoluna gitmişlerdir (Işığışık, 2014: 121; Haines, vd., 2018: 128).

Bu değişimi etkileyen üç önemli tarihsel dönüm noktası bulunmaktadır. Buna göre ilk dönüm noktası, 1970’lerin ortasında meydana gelen petrol krizi sonrası Avrupa ülkelerinde istihdamın yapısındaki değişim (Çolak, 2005: 342), ikinci önemli dönüm noktası 1980 sonrasında dünya genelinde uygulanmaya başlanan neo-liberal politikalar ve diğer önemli dönüm noktası ise 2000 sonrası ortaya çıkan çalışma sürelerinin azaltılması talebidir (Meda, 2004: 137). Bu dönüm noktaları, çalışma biçimi üzerinde etkili olmuş, gelişmiş ülkelerde sanayi sektöründe ve tam zamanlı istihdam edilen bireylerin yerini hizmet sektöründe ve esnek süreli istihdam edilen bireyler almaya başlamıştır (Dereli, 2005: 5; Aykaç, 2016: 24).

Bahsi geçen dönüşümler sonucunda ortaya çıkan bu yeni istihdam biçimine; esnek, a-tipik, kısmi süreli ya da standart dışı istihdam adı verilmektedir (Işığışık, 2007: 17). Buna göre esnek çalışma; “farklı zaman ve mekân seçeneklerini içinde barındıran çalışma biçimi”



olarak tanımlanmıştır (Canbey Özgüler, 2012: 313). Eser (1997: 38) ise esnek çalışmayı “normal günlük, haftalık veya aylık iş süreçlerinden daha kısa süreyi kapsayan çalışma” şeklinde tanımlamıştır. OECD’ye (2019a: 21) göre ise esnek çalışma “tam zamanlı çalışanlara kıyasla normal çalışma süresinden daha az çalışma” şeklinde tanımlanmıştır. Buradan hareketle esnek çalışmanın genel anlamda daha kısa süreli bir çalışma şekli olduğunu söylemek mümkündür.

Esnek çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinde *kısmi süreli çalışma* başlığıyla tanımlanmıştır ve buna göre kısmi süreli çalışma “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda ortaya çıkan çalışma biçimi” olarak değerlendirilmiştir. Sonrasında ise “önemli ölçüde daha az” kavramı netleştirilmiş ve “tam sürenin üçte ikisinden az olan çalışma” şeklinde karara bağlanmıştır (Çetin ve Dinç Özcan, 2013: 179). Böylece İş Kanunu’nda 45 saatlik tam çalışma süresinin 2/3’ü olan 30 saate kadar olan çalışma, Türkiye’de esnek çalışma olarak kabul edilmiştir.

Bu yeni çalışma biçiminin farklı uygulanma biçimleri bulunmaktadır. Buna göre esnek çalışma; kısmi süreli çalışma (part-time), bilgisayar ağı üzerinden çalışma, iş paylaşımıyla çalışma, çağrı üzerine çalışma, proje temelli çalışma, mobil çalışma, sıkıştırılmış iş haftasında çalışma, esnek çalışma saatleri ile çalışma biçimlerinde kendini gösterebilmektedir (Tinar, 2005: 64; Bolat, vd., 2006: 10-11; Zeytinoğlu, 2011: 459-464; Canbey Özgüler, 2012: 313; Çetin ve Dinç Özcan, 2013: 179; Keser ve Kümbül Güler, 2016: 282-287). Farklı uygulamaların hepsinin ortak özelliği ise tipik ya da klasik istihdam biçiminden zaman olarak kısa olması ya da mekân olarak esnek olmasıdır.

Esnek çalışmanın gelişimiyle birlikte bu yeni çalışma biçimini tercih eden işveren ve çalışanların sayısındaki artış, kanuni düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Popüler olmaya başladığı ilk dönemlerde güvencesiz ve sözleşmesiz olan bu iş biçimi zamanla güvenceli ve sözleşmeli hale gelmiştir. Bu dönüşümün altında sosyal diyalog yatmaktadır. Buna göre, sosyal diyalog, sosyal tarafların gönüllülük ilkesi ile bir araya geldikleri demokratik bir tartışma ve karar alma süreci olarak tanımlanmaktadır (Işığışık, 2007: 30). Bu bağlamda günümüzde esnek çalışmanın dört önemli unsuru bulunmaktadır. Buna göre esnek çalışmada iş süresi kısadır, birey bu tip çalışmaya gönüllüdür, bu iş biçimi de iş sözleşmesine dayalıdır ve bu iş ilişkisinde düzenlilik esastır (Kuşaksız, 2006: 21-22; Güngör, 2011: 82; Mutlu, 2013: 33). Dolayısıyla esnek çalışma zamanla nitelik kazanan bir iş biçimine dönüşmüştür. Nitekim, esnek çalışma ilk olarak, düşük nitelik gerektiren işlerde uygulanırken günümüzde daha teknik, spesifik ve uzmanlık gerektiren işlerde uygulanmaya başlamıştır (Çakır, 2005: 111). Ancak tüm gelişmelere ve düzenlemelere rağmen esnek çalışma biçiminin ve haklarının sosyal diyalog ekseninde çalışanların demokratik katılımlarıyla gelişip gelişmediği önemli tartışma alanlarından birini oluşturmaktadır.

Esnek çalışma biçimiyle ilgili olan önemli noktalardan biri de tarihsel süreçte çalışan, işveren ve devlet için sunduğu avantaj ve dezavantajların ortaya çıkmasıdır. Esnek çalışma çalışana, işverene ve devlete avantajlar sunarken belirli noktalarda da dezavantajlar getiren bir çalışma biçimidir. Buna göre çalışan için esnek çalışma uygulamaları; iş-aile dengesini sağlama, iş-aile çatışmasını azaltma, çalışanların verimli oldukları zamanlarda çalışmasını sağlama, denetim ve bağımsızlık sorununu çözüme gibi avantajlarını barındırırken; ücretlerin düşüklüğü, iş güvencesi ve kanunen korunma gibi dezavantajları da beraberinde getirmektedir (Çolak, 2005: 355; Canbey Özgüler, 2012: 314-315). İşveren için esnek çalışma uygulamaları; değişen koşullara göre çalışan talebinin ayarlanması ve maliyetlerin azaltılması avantajını getirirken, örgütsel bağlılığın azalması dezavantajını barındırmaktadır (Yuyucu, 2017: 402). Son olarak devlet için ise işsizliğin, işsizlik sigortası harcamalarının ve

işsizliğin sebep olduğu toplumsal sorunların azalması avantajlarını barındırırken, kısmi süreli işlerin tam zamanlı işlere pozisyon bırakmaması ve kayıtsız çalışmaya yatkın bir çalışma biçimi olabilmesinden dolayı kayıt dışılığı arttırabilme dezavantajını beraberinde getirmektedir (Görgücü ve Koç, 2011: 163-164; Kul Parlak, 2016: 127; Horemans vd., 2016: 1; Yuyucu, 2017: 403; Rose ve Hewitt, 2019: 3).

Esnek çalışma ile ilgili hem çalışanları hem işverenleri hem de devleti ilgilendiren en büyük eleştiri ise işgücünün yapısını değiştirmesine yöneliktir. Buna göre, esnek çalışma merkez-çevre işgücü anlayışı geliştirmekte ve işgücünü kutuplaştırmaktadır. Merkez işgücünde olanlar tam zamanlı, güvenceli ve yüksek gelirli işlerde istihdam edilirken; çevre işgücünde olanlar esnek biçimde, güvencesiz ve düşük gelirli şekilde istihdam edilmektedir. Bu durum ise esnek çalışmanın yarı vasıflı ya da vasıfsız bireylerin istihdamında tercih edilen bir modele dönüştüğünü göstermektedir (Bozkurt ve Baştürk, 2012: 348-349). Yazında bu durumun tam tersini savunan görüşler de mevcuttur. Buna göre, esnek çalışma zamanla gelişmiştir ve teknik, spesifik ve uzmanlık gerektiren (örneğin, proje temelli çalışan yazılım mühendisleri) işlerde uygulanmaya başlamıştır (Çakır, 2005: 111).

Her ne kadar teorik tanımlar ve kanunlar esnek çalışmayı “daha az” şeklinde tanımlamış olsa da esnek çalışmanın farklı formları da mevcuttur. Buna göre, esnek çalışma, kapasitenin çok ötesinde üretime zorlanan bireylerin oluşturduğu çalışma biçimi olarak da tanımlanmaktadır (Sennett, 2011: 58). Bu durum, kısmi süreli çalışanların işverene maliyetlerinin düşürülmesi için tam zamanlı işleri gerçekleştirmeye zorlanması şeklinde değerlendirilebilir. Nitekim kısmi süreli çalışanların tam zamanlı çalışanlar yerine düşük ücret ile istihdam edilmeye zorlanması bu durumun önemli bir göstergesidir (Standing, 2015: 61). Ayrıca kısmi süreli çalışma bir zamansal özgürlük olarak tanıtılmasına karşın, çoğu zaman esnek çalışmak zorunda olanların zamansal özgürlüğü hiçbir şekilde elde edemedikleri de vurgulanmaktadır. Bu bağlamda orta sınıf standardında bir yaşam sürmek için bir ailede iki yetişkinin de çalışması gerekmektedir. Bu dönüşüm ise kadınları esnek çalışmaya zorlamakta böylece kadınlar hem esnek çalışan hem de tam zamanlı anne olarak hayatlarına devam etmek zorunda kalmaktadır (Sennett, 2011: 59-60; Tathyer, 2020: 70). Kısmi süreli şekilde çalışmaya zorlanan bir diğer kesim ise gençlerdir. Gençler, kariyerlerinin başlarında kısmi süreli iş sözleşmeleri alabilmekte ancak bu işleri yerine getirebilmek ve kendilerine bir kariyer kurabilmek için çoğu zaman bir tam zamanlı çalışana kıyasla daha fazla çalışmak ve daha az ücret elde etmek zorunda kalabilmektedir (Gorz, 2001: 68). Esnek çalışmanın bir başka formu da yüksek teknik beceriye sahip bireylerin (örneğin, yazılım mühendisleri), tam zamanlı çalışma yerine kısmi süreli ya da proje temelli a-tipik işlerde çalışmayı tercih etmesidir (Melik, 2007: 7-8). Bu durumda ise birey nadir de olsa, tam zamanlı çalışmaya kıyasla daha yüksek gelir elde etmektedir (Gorz, 2001: 75; Sennett, 2011: 17). Yazındaki tartışmalar süregelirken gün yüzüne çıkan gerçek; tüm dezavantaj ve avantajlarına rağmen dünya genelinde esnek çalışmanın arttığıdır. Bu bağlamda devam eden bölümde dünyada ve Türkiye’de esnek çalışan oranlarına ilişkin sayısal verilere yer verilmiştir.

## II- DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE ESNEK ÇALIŞAN ORANLARI

1970’lerdeki petrol krizi sonrasında Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan, 1980 sonrasında uygulanan neo-liberal politikalarla (Çolak, 2005: 342) ve 2000 sonrası çalışma sürelerinin azalması talebiyle gelişen (Meda, 2004: 137) esnek istihdam biçimi zamanla yaygınlaşmış, çalışanların ve işverenlerin tercih ettiği, devletin ise kanuni düzenlemeler yaptığı bir istihdam şekline dönüşmüştür. Günümüzde milyonlarca çalışan esnek çalışma biçiminde istihdam edilmekte ve esnek çalışma her geçen gün giderek önem kazanmaktadır.

Tablo 1, seçilmiş bazı ülkelerde 2008-2018 yıllarında kısmi süreli çalışan oranlarını göstermektedir. Tablo, kısmi süreli çalışanların oranlarının son on yılda nasıl değiştiğini göstermesi bakımından önemlidir. Buna göre, OECD ülkelerinde 2008 yılında %15.61 olan esnek çalışan oranı 2018 yılına gelindiğinde, 1 puana yakın bir artışla %16.55'e yükselmiştir. AB (28) ülkeleri incelendiğinde ise 2008 yılında %14.51 olan oranın on yıllık zaman içinde 2 puandan fazla artış gösterdiği ve %16.60'a yükseldiği görülmektedir.

**Tablo 1.** Seçilmiş Bazı Ülkelerde 2008-2018 Yıllarında Kısmi Süreli Çalışan Oranları

Ülke	2008	2018
Hollanda	36,06	37,31
İsviçre	27,46	26,74
Avustralya	23,76	25,57
Japonya	19,55	23,93
Birleşik Krallık	22,96	23,18
Almanya	21,78	22,03
İrlanda	20,90	20,80
Yeni Zelanda	22,10	20,62
Avusturya	17,84	20,36
Danimarka	17,82	20,01
Norveç	20,74	19,28
Kanada	18,56	18,68
İtalya	15,96	17,96
Kosta Rika	15,40	17,89
Şili	9,13	17,84
ABD	17,08	17,45
İzlanda	15,10	17,02
Meksika	17,67	17,01
Belçika	18,32	16,64
Brezilya	17,98	16,04
Kolombiya	13,97	15,52
İsrail	15,98	15,49
Finlandiya	11,50	14,10
Fransa	13,03	13,98
İsveç	14,37	13,68
İspanya	10,89	13,29
Lüksemburg	13,40	12,83
Kore	9,26	12,20
Yunanistan	7,93	10,45
Türkiye	8,55	9,95
Estonya	6,28	9,19
Güney Afrika	7,92	9,09
Slovenya	7,50	8,51
Portekiz	9,93	7,09
Litvanya	4,57	6,73
Letonya	6,02	6,50
Polonya	9,25	6,06
Slovakya	2,60	5,00
Çekya	3,47	4,84
Rusya	4,96	3,80
Macaristan	3,37	3,75
AB (28 Ülke) Ortalaması	14,51	16,60
OECD Ortalaması	15,61	16,55

Kaynak: European Commission, 2008; OECD, 2019b; BLS, 2019

Tablo 1, ülkeler bazında incelendiğinde ise ülkelerin büyük çoğunluğunda son on yılda esnek çalışanların oranında bir artış yaşandığı görülmektedir. 2018 yılında kısmi süreli istihdam oranı en yüksek olan üç ülke sırasıyla; Hollanda (%37.31), İsviçre (%26.74) ve Avustralya (%25.57) olurken, kısmi süreli istihdam oranı en düşük olan üç ülke sırasıyla; Çekya (%4.84) Rusya (%3.8) ve Macaristan (%3.75) olarak gerçekleşmiştir. Buradan hareketle esnek çalışmanın Macaristan'dan Güney Afrika'ya, Kanada'dan, Japonya'ya kadar küresel emek piyasalarında artış gösterdiğini ve önemli bir istihdam biçimine dönüştüğünü söylemek mümkündür.

Tablo 1'deki verilerden hareketle Türkiye'deki durum incelendiğinde, 2008 yılında kısmi süreli çalışan oranı %8.55 iken aynı oran on yıl içerisinde 1.5 puana yakın bir artışla %9.95'e yükselmiş olduğu görülmektedir. Buradan hareketle küresel emek piyasalarında olduğu gibi Türkiye'de de kısmi süreli çalışmanın artış eğilimi içinde olduğu söylenebilir. Bu durum da esnek çalışanların özelliklerinin daha yakından incelenmesi gerektiğinin bir göstergesidir.

### III- ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacına ve önemine, yöntemine ve veri setinin özelliklerine yer verilmiştir.

#### A- Araştırmanın Amacı ve Önemi

Mevcut araştırma 2017 yılı hanehalkı işgücü anketi mikro veri seti ile Edirne, Tekirdağ ve Kırklareli illerini kapsayan Trakya bölgesinde (IBBS TR-21) kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özelliklerin analizini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bahsi geçen bölge, nüfus artış hızı Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu, sanayide istihdam edilenlerin oranı Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu (Trakya Kalkınma Ajansı, 2017: 36), İstanbul'a yakın olduğu ve güçlü bir organize sanayi bölgesine sahip olduğu (Güler ve Turan, 2013: 30) için araştırmaya konu olmuştur. Nitekim bu dinamikler gelecek yıllarda bölgedeki işgücü sayısının artabileceğini göstermektedir ve bu artış, eğilimler göz önünde bulundurulduğunda kısmi süreli çalışanları da içerecek şekildedir.

Türk sosyal bilimler alan yazını incelendiğinde ulusal yazında “esnek çalışma”, “atipik çalışma”, “part-time çalışma”, “kısmi süreli çalışma” başlıklarını taşıyan çok sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Çalışmaların büyük çoğunluğunun; kısmi süreli çalışmaya ilişkin hukuk ve sosyal güvenlik çerçevesinden incelenmesi üzerine olduğu görülmüştür. Az sayıda çalışma ise; kısmi süreli çalışmanın tercih edilme sebeplerine ve kısmi süreli çalışmanın iş-yaşam dengesi ve çatışması üzerine etkileri bağlamında olduğu görülmüştür. Yine yazın incelendiğinde az sayıda çalışmanın kısmi süreli çalışanlar bağlamında hanehalkı işgücü anketi verilerini incelediği de bulgular arasındadır. Bu çalışmalardan mevcut araştırmayla en çok benzerlik gösterenler, gönülsüz kısmi süreli istihdamın analizi (Görmüş ve Erdoğan, 2017) ve mevcut araştırmanın konusuyla benzerlik gösteren kısmi süreli istihdamı etkileyen sosyo-demografik unsurların analizi (Güneş ve Acun, 2015) ile ilgili olan çalışmalardır.

Mevcut araştırma ise Görmüş ve Erdoğan (2017) tarafından yapılan araştırmadan konu bağlamında farklılaşırken, Güneş ve Acun (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmadan incelediği bölge ve verilerin güncelliği açısından farklılaşmaktadır. Dolayısıyla eser, ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapatma hedefindedir.

#### B- Araştırmanın Yöntemi ve Veri Seti

Çalışmada 2017 yılı TÜİK hanehalkı işgücü anketi mikro veri seti kullanılmıştır. Seçilen örneklem IBBS 2. düzeyde TR21 (Edirne, Tekirdağ, Kırklareli) bölgesinde, 15-64 yaş arası, özel sektörde aktif çalışanlar olarak tasarlanmış olup örneklem hacmi 5412 çalışandan

oluşmaktadır. Bağımlı değişken olarak çalışma şekli, lojistik regresyon yöntemi kullanılarak iki farklı model ile tahmin edilmiştir. Kullanılan bağımsız değişkenlere ve bağımlı değişkene ait bilgiler Tablo 2’de verilmektedir.

**Tablo 2. Değişkenlerin Tanımı**

Değişken Adı	Tanımı
<b>Bağımlı Değişken</b>	
Çalışma Şekli	0= Tam zamanlı* 1= Kısmi süreli
<b>Bağımsız Değişkenler</b>	
Cinsiyet	0= Erkek* 1= Kadın
Yaş Grubu	Bitirilen yaş grubudur. 0= 15-24 yaş arası* 1= 25-34 yaş arası 2= 35-54 yaş arası 3= 55-64 yaş arası
Eğitim Durumu	En son tamamlanan okul/eğitim seviyesidir. 0= Bir okul bitirmeyen* 1= İlkokul (5 yıl) 2= İlköğretim (genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl)) 3= Lise (genel lise veya mesleki veya teknik lise) 4= Lisans ve üstü (2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte veya yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dâhil) veya doktora)
Medeni Durum	0= Bekar* 1=Evli 2= Boşanmış veya eşi ölmüş
Çalışan Sayısı	Çalışılan yer, kuruluş veya işyerindeki çalışan sayısıdır. 0= 10 ve daha az kişi* 1= 11-19 kişi 2= 20-49 kişi 3= 50 veya daha fazla kişi
Kayıtlılık	Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı mısınız sorusunu tanımlar. 0= Evet* 1= Hayır

\* “0” ile kodlanan kategoriler, referans (temel) sınıf olarak modellerde tanımlanmıştır.

TÜİK 2017 yılı hanehalkı işgücü anketi mikro veri setine ait ilgili değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerine Tablo 3’de yer verilmektedir.

Tablo 3’e göre çalışmanın örnekleme oranında %85,5 oranında tam zamanlı çalışanlardan ve %14,2’si kısmi süreli çalışanlardan oluşmaktadır. Veri setinin %67,9’u erkeklerden, %32,1’i kadınlardan oluşmaktadır. Yaş gruplarına göre sınıflandırma yapıldığında en düşük frekansa sahip sınıfın %11,3’lük yüzdellekle 15-24 yaş aralığında çalışanlar olduğu ve en yüksek yüzdeliğe sahip sınıfın da %51,8’lik oranla 35-54 yaş aralığında çalışanların oluşturduğu sınıf olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde; %3,9’unun herhangi bir okulu bitirmemiş olduğu, %40,6’sının ilköğretim, %18’inin ilköğretim, %24,1’inin lise ve %13,4’ünün lisans ve üstü düzeyinde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların medeni durumları incelendiğinde; katılımcıların %19,6’sının bekâr, %76,3’ünün evli ve %4,1’inin boşanmış ya da eşi ölmüş olduğu belirlenmiştir. Çalışılan yer, kuruluş veya

işyerinin %58,2'si 10 ve daha az çalışandan, %3,4'ü 11 ile 19 çalışandan, %7,3'ü 20 ile 49 çalışandan ve %31,2'si 50 ve daha çalışandan oluşmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı olanların oranı %62,4 olup kayıtlı olmayanların yüzdesi %37,6 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler**

Değişkenler	Frekans	Yüzdeler
<b>Çalışma Şekli</b>		
Tam Zamanlı	4641	%85,8
Kısmi Süreli	771	%14,2
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	3676	%67,9
Kadın	1736	%32,1
<b>Yaş Grubu</b>		
15-24 yaş	614	%11,3
25-34 yaş	1176	%21,7
35-54 yaş	2801	%51,8
55-64 yaş	821	%15,2
<b>Eğitim Durumu</b>		
Okul Bitirmeyen	212	%3,9
İlkokul	2198	%40,6
İlköğretim	974	%18
Lise	1302	%24,1
Lisans ve üstü	726	%13,4
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	1059	%19,6
Evli	4130	%76,3
Boşanmış/Eşi ölmüş	223	%4,1
<b>Çalışan Sayısı</b>		
10 ve daha az kişi	3148	%58,2
11-19 kişi	185	%3,4
20-49 kişi	393	%7,3
50 veya daha fazla kişi	1686	%31,2
<b>Kayıtlılık</b>		
Evet	3378	%62,4
Hayır	2034	%37,6

### C- Lojistik Regresyon Modeli

Bağımlı değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda lojistik regresyon yöntemi kullanılmaktadır. Nitekim mevcut araştırma, kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik değişkenlerin incelenmesini hedeflediği için yöntem olarak Lojistik Regresyon Modeli uygulanmıştır. Lojistik regresyon modeli anakütle için ikili (binary) bağımlı değişken  $Y$ 'ye ait çoklu bağımsız değişkenler  $(X_1, X_2, \dots, X_k)$  kullanılarak Eşitlik 1'deki gibi tahmin edilmektedir (Stock ve Watson, 2011: 397).

$$\Pr(Y = 1 / X_1, X_2, \dots, X_k) = F(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)$$

$$= \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)}} \quad (1)$$

Eşitlik 1'deki doğrusal olmayan lojistik regresyon fonksiyonunu doğrusal hale getirebilmek için bahis oranlarının (odds) doğal logaritması alınarak Eşitlik 2'deki lojit dönüşüm elde edilmektedir. Burada bahis oranı  $\frac{P_i}{1-p_i}$  'dir (Alpar, 2017: 600).

$$L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1-p_i}\right) = \ln e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \quad (2)$$

Çalışmada lojit modelde yer alan  $\ln\left(\frac{P_i}{1-p_i}\right)$  değeri çalışanlar içinde kısmi süreli çalışma olasılığını göstermektedir. Elde edilen modelin uyum iyiliği Hosmer ve Lemeshow Testi ile sınanabilmektedir. Burada sıfır hipotezi modelin iyi uyuma sahip olduğu, alternatif hipotezinde modelin iyi uyuma sahip olmadığı yönünde tasarlanmaktadır.

#### IV- Araştırmanın Bulguları

Çalışmada kısmi süreli çalışmayı etkileyen sosyo-demografik değişkenleri belirlemek amacıyla iki model tahmin edilmiştir. İlk modelde cinsiyet (temel sınıf: erkek ise 0; kadın ise 1), yaş grubu (temel sınıf: 15-24 yaş ise 0; diğer durumlar ise 1), eğitim durumu (bir okul bitirmeyen ise 0; diğer durumlar ise 1) ve medeni durum (bekâr ise 0; diğer durumlar ise 1) bağımsız değişkenler olarak seçilmiştir.

**Tablo 4.** Lojistik Regresyon Model 1'in Parametre Tahmini

MODEL 1	Katsayı	Standart hata	z	$P >  z $	Marjinal Etki	Bahis Oranı
<b>Cinsiyet</b>	1.44*	0.087	16.6	0.000	0.169*	4.23*
<b>Yaş Grubu</b>						
25-34 yaş	-1.23*	0.190	-6.4	0.000	-0.089*	0.29*
35-54 yaş	-0.702*	0.186	-3.78	0.000	-0.067*	0.50*
55-64 yaş	0.362	0.201	1.80	0.072	0.037	1.44
<b>Eğitim Durumu</b>						
İlkokul	-0.283	0.178	-1.59	0.112	-0.026	0.75
İlköğretim	-0.199	0.191	-1.05	0.295	-0.018	0.82
Lise	-0.965*	0.196	-4.92	0.000	-0.075*	0.38*
Lisans ve üstü	-1.694*	0.244	-6.94	0.000	-0.102*	0.18*
<b>Medeni Durum</b>						
Evli	-0.248	0.159	-1.55	0.121	-0.024	0.78
Boşanmış/Eşi ölmüş	-0.443	0.255	-1.74	0.082	-0.035*	0.64
Sabit Terim	-1.217*	0.198	-6.14	0.000	---	0.30*

\* %5 önem seviyesinde anlamlılığı test etmektedir.

Örneklem Hacmi = 5412

LR chi2(10) = 593,4

Prob > chi2 = 0,000

Pseudo R2 = 0,1339

Hosmer-Lemeshow chi2(2) = 5,76

Prob > chi2 = 0,056

Tablo 4, lojistik regresyon model 1'in sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, Model 1'in topluca anlamlılığının ( $0,000 < 0,05$ ) sağlanmakta olduğu ve Hosmer-Lemeshow test sonucu ( $0,056 > 0,05$ ) ile uyum iyiliğinin sağlandığı tespit edilmiştir.

Parametrelerin yorumlanmasında, literatürde doğrudan katsayıların yorumlanması gibi hataların yapıldığı görülmüştür. Ancak Lojistik regresyon modelinde yorumlama, marjinal etkiler üzerinden ve bahis oranlarının (odds ratio  $> 1$ ) 1'den büyük değer alması durumunda yapılması gerekmektedir, özellikle model parametrelerinin doğrusal regresyon modelinde olduğu gibi yorumlanmaması önem arz etmektedir.

**Tablo 5. Lojistik Regresyon Model 2'nin Parametre Tahmini**

MODEL 2	Katsayı	Standart Hata	z	$P >  z $	Marjinal Etki	Bahis Oranı
<b>Cinsiyet</b>	1.405*	0.098	14.40	0.000	0.084*	4.075*
<b>Yaş Grubu</b>						
25-34 yaş	-0.719*	0.226	-3.18	0.001	-0.027*	0.487*
35-54 yaş	-0.622*	0.218	-2.85	0.004	-0.029*	0.537*
55-64 yaş	-0.444	0.229	-1.94	0.052	-0.018*	0.642
<b>Eğitim Durumu</b>						
İlkokul	0.159	0.186	0.85	0.393	0.007	1.172
İlköğretim	0.597*	0.204	2.92	0.003	0.032*	1.817*
Lise	0.105	0.209	0.50	0.615	0.005	1.111
Lisans ve üstü	-0.328	0.260	-1.26	0.207	-0.013	0.721
<b>Medeni Durum</b>						
Evli	-0.172	0.186	-0.93	0.355	-0.008	0.842
Boşanmış/Eşi ölmüş	-0.230	0.287	-0.80	0.423	-0.009	0.795
<b>Çalışan Sayısı</b>						
11-19 kişi	-0.949*	0.345	-2.75	0.006	-0.029*	0.387*
20-49 kişi	-1.121*	0.287	-3.91	0.000	-0.034*	0.326*
50 ve daha fazla kişi	-2.326*	0.279	-8.34	0.000	-0.083*	0.098*
<b>Kayıtlılık</b>	2.148*	0.137	15.63	0.000	0.138*	8.568*
Sabit Terim	-2.89*	0.249	-11.6	0.000	---	0.056*
* %5 önem seviyesinde anlamlılığı test etmektedir.						
Örneklem Hacmi = 5412						
LR chi2(10) = 1420.71						
Prob > chi2 = 0,000						
Pseudo R2 = 0.3206						
Hosmer-Lemeshow chi2(2) = 2,42						
Prob > chi2 = 0,2979						

Model 1 sonuçlarına göre, kişinin kadın olmasının, erkek olmasına kıyasla kısmi süreli çalışma olasılığını %0,169 arttırdığı tespit edilmiştir. Elde edilen bir diğer sonuç ise kadın olmanın erkek olmaya göre kısmi süreli çalışma olasılığını yaklaşık 4 kat arttırmasıdır. Model 1 yaş açısından incelendiğinde, 25-34 yaş arasında olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, 15-24 yaş arasında olanlara göre %0,089 daha az olduğu görülmüştür. Aynı şekilde 35-54 yaş arasında olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, 15-24 yaş arasında olanlara göre %0,067 daha az olduğu tespit edilmiştir. Model 1 eğitim durumu açısından incelendiğinde, lise mezunu olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, bir okulu bitirmeyenlere göre %0,075 daha az olduğu, benzer şekilde, lisans veya lisansüstü bir programdan mezun olanların kısmi süreli çalışma olasılığının okul bitirmeyenlere göre %0,102 daha az olduğu görülmüştür.



Model 1 medeni durum açısından incelendiğinde, eşi ölmüş ya da boşanmış olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, bekâr olanlara göre %0,035 daha az olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın amacı kapsamında ikinci olarak tahmin edilen Model 2’de bağımsız değişkenlere iş yerinde çalışanların sayısı (temel sınıf: 10 ve daha az ise 0; diğer durumlar ise 1) ve kayıtlılık (temel sınıf: evet ise 0; hayır ise 1) eklenmiştir. Tablo 5’de Model 2’nin parametre tahminleri verilmektedir.

Tablo 5, lojistik regresyon model 2’nin sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, modelin topluca anlamlı olduğu ( $0,000 < 0,05$ ) ve Hosmer-Lemeshow testi ( $0,2979 > 0,05$ ) ile uyum iyiliğinin sağlandığı görülmektedir.

Model 2 sonuçları incelendiğinde, Model 1’e benzer olarak kadınların erkeklere göre kısmi süreli çalışma olasılığının %0,084 daha fazla olduğu ve yine benzer şekilde, kadın olmanın kısmi süreli çalışma olasılığını yaklaşık 4 kat arttırdığı tespit edilmiştir. Model 2 yaş açısından incelendiğinde, 15-24 yaş arasında olanlara göre, 25-34 yaş aralığında olanların kısmi süreli çalışma olasılığı %0,027; 35-54 yaş arasında olanların kısmi süreli çalışma olasılığı %0,029; benzer şekilde 55-64 yaş arasında olanların kısmi süreli çalışma olasılığı %0,018 daha azdır. Model 2 eğitim durumu açısından incelendiğinde, ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, okul bitirmeyenlere göre %0,032 daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanların kısmi süreli çalışma olasılığının, okul bitirmeyenlere kıyasla 1.8 kat daha fazla olduğu da bulgular arasındadır. Model 2 medeni durum açısından incelendiğinde, Model 1’den farklı olarak marjinal etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Model 2 için eklenen ilk değişken, işyerinin büyüklüğüdür. Elde edilen sonuçlar, çalışan sayısı 10 ve daha az olan işletmelere göre, çalışan sayısı 11-19 arasında olan işletmelerde kısmi süreli çalışma olasılığının %0,029; çalışan sayısı 20-49 arasında olan işletmelerde kısmi süreli çalışma olasılığının %0,034 ve son olarak çalışan sayısı 50’den fazla olan işletmelerde kısmi süreli çalışma olasılığının %0,083 daha az olduğu görülmüştür. Model 2 için eklenen son değişken ise bireyin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’na kayıtlı olması durumudur. Sonuçlar, kayıt dışı çalışanların kısmi süreli çalışma olasılığının, kayıtlı çalışanlara göre %0,138 daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle kayıt dışı çalışmak kısmi süreli çalışma olasılığını 8.5 kat attırmaktadır.

## SONUÇ

Türkiye’de 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verileri ile Trakya bölgesinde (IBBS 21) kısmi zamanlı çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özelliklerin analizini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma, 15-64 yaş arasında, özel sektörde aktif olarak çalışanları değerlendirmeye almıştır. Bu kısıtlar altında 5412 çalışanın araştırmaya dâhil olduğu görülmüştür.

Tahmin edilen Model 1 sonuçlarına göre, kadın olmak kısmi süreli çalışma ihtimalini arttırırken; 25-34 ve 35-54 yaş arasında olmak kısmi süreli çalışma olasılığını azaltmaktadır. Ayrıca, lise ve lisans veya lisansüstü mezunu olanların ve son olarak da eşi ölmüş ya da boşanmış olanların, ilgili referans gruba göre kısmi süreli çalışma olasılığının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle kadınların, 15-24 yaş arasında olanların, düşük eğitime sahip olanların ve bekarların kısmi süreli çalışma ihtimallerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Genişletilmiş olan Model 2 sonuçları incelendiğinde, yine benzer şekilde kadınların kısmi süreli çalışma olasılığının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. 15-24 yaş arasında olanlara göre, 25-34; 35-54 ve 55-64 yaş aralığında olanların kısmi süreli çalışma olasılığının daha düşük olduğu görülmüştür. Eğitim açısından incelendiğinde, ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanların kısmi süreli çalışma olasılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durum açısından model sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı da bulgular arasındadır. Çalışan sayısı 10 ve daha az olan işletmelere göre, çalışan sayısı 11-19; 20-49 ve 50'den fazla olan işletmelerde kısmi süreli çalışma olasılığının daha düşük olduğu görülmüştür. Son olarak da kayıt dışı çalışanların kısmi süreli çalışma olasılığının, kayıtlı çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, kadınların, 15-24 yaş arasında olanların, düşük eğitilmiş olanların, küçük işletmede çalışanların ve kayıt dışı istihdam edilenlerin kısmi süreli çalışma ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen bulgular yazındaki bulgular ile karşılaştırmalı olarak incelendiğinde, sonuçların ulusal ve uluslararası yazınla örtüştüğü görülmüştür (Güneş ve Acun, 2015; Bölüköçlü, 2018; Canbey Özgüler, 2012; Hudson ve Kalleberg, 2019; Palaz ve Poyraz, 2019; Pfau-Effinger ve Reimer, 2019). Bu noktada farklılık içeren tek sonuç, eğitim düzeyi üzerinedir. Güneş ve Acun (2015: 155) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre yüksek eğitimlilerin kısmi süreli istihdam edilme olasılıkları daha yüksek olarak tespit edilmişken, mevcut araştırma bu bulgunun tam tersine ulaşmakta ve düşük eğitimlilerin kısmi süreli istihdam edilme olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna erişmektedir. Buradan hareketle yeni sanayileşmekte olan Trakya bölgesinde (IBBS TR21) kısmi süreli istihdamın yapısı, eğitim durumu dışında ulusal ve uluslararası yazındaki dinamiklerle benzer hareket etmektedir.

Araştırmanın sonuçları sosyolojik açıdan değerlendirildiğinde elde edilen sonuçların, Gorz (2001), Sennett (2011) ve Standing (2015) tarafından dile getirilen eleştirilerle uyumlu olduğu görülmüştür. Buna göre emek piyasalarına girmek ve emek piyasasında kalmak için zorluk çeken dezavantajlı grupların (örneğin, kadınlar, gençler, düşük eğitime sahip olanlar) kısmi süreli çalışma olasılıkları daha yüksektir. Ancak belirli kısıtlar altında gerçekleşen bu araştırma sonuçlarından hareketle genel geçer sosyolojik sonuçlara ulaşıldığının iddia edilmesi gerçek dışı olur. Çünkü bahsi geçen grupların tam zamanlı işler yerine kısmi zamanlı işlere mi zorlandığı yoksa emek piyasalarına girebilme imkânı olmazken kısmi süreli istihdam fırsatlarıyla emek piyasalarına mı katıldığı sorularının cevabı bu sonuçlarla söylenemez. Nitekim mevcut araştırmanın da amacı bu değildir, araştırma kısmi zamanlı çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özellikleri betimlemeyi hedeflemektedir. Buradan hareketle kısmi süreli istihdamın emek piyasalarını iyileştirici mi yoksa bozucu mu bir istihdam biçimi olduğu sorusu hâlâ gizemini korumaktadır.

Mevcut araştırma belirli kısıtlara sahiptir. Bunlardan ilki, 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanmasıdır. Farklı yıllar için farklı sonuçların elde edilebileceği unutulmamalıdır. Bir diğer kısıt ise araştırmanın yalnızca yeni sanayileşen bir bölge olan Trakya bölgesini (IBBS 21) ele almasıdır. Farklı bölgelerde ya da tüm Türkiye'yi kapsayan araştırmalarda farklı sonuçların elde edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmanın son kısıtı ise araştırmanın tanımlayıcı bir özelliğe sahip olmasıdır. Buna göre araştırma kısmi zamanlı çalışmayı etkileyen sosyo-demografik özellikleri belirlemeyi hedeflemektedir. Gelecekte farklı çalışmalarda; kısmi süreli istihdam bağlamında bölgesel farklılıklara, kısmi süreli istihdamın yapısına, kısmi süreli istihdamın toplumsal ve ekonomik etkilerine ve kanuni düzenlemelere ilişkin önerilere odaklanılabilir.

## Kaynakça

- Alpar, R. (2017). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alper, Y. (2015). Küreselleşme ve Küreselleşmenin Sosyal Sorunları. *Sosyal Politika* (Editörler: Aysen Tokol, Yusuf Alper). Bursa: Dora Yayınları. 37-62.
- Aykaç, M. (2016). Endüstri İlişkileri ve Karşılaştırmalı Endüstri İlişkilerinin Kavramsal Çerçevesi. *Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri* (Editör: Ramazan Tiyek). Bursa: Dora Yayınları. 5-25.
- Aytaç, S. ve Keser, A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- BLS (2019). Employed and Unemployed Full and Part-time Workers by Age, Sex, Race, and Hispanic or Latino Ethnicity. [https://www.bls.gov/cps/cpsaat08.htm]. (Erişim: 23.07.2019)
- Bolat, T., Aytemiz Seymen, O. ve Bolat, O. (2006). Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(1). 1-30.
- Bozkurt, V. ve Baştürk, Ş. (2012). Örgütlerde İşgücünün Değişimi: Çalışan Profilindeki Farklılaşma ve Vasıf Düzeyinin Etkileri. *Örgüt Sosyolojisi* (Editör: Memet Zencirkıran). Bursa: Dora Yayınları. 333-365.
- Bölükoğlu, A. (2018). Female Employment as a Reserve Army of Labor: Case of Turkey. 1988-2013. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*. 3(1). 50-67.
- Canbey Özgüler, V. (2012). Yeni Teknolojiler ve Örgütler. *Örgüt Sosyolojisi* (Editör: Memet Zencirkıran). Bursa: Dora Yayınları. 301-332.
- Çakır, Ö. (2005). Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar. *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış* (Editör: Aşkın Keser). İstanbul: Nobel Kitabevi. 109-123.
- Çetin, C. ve Dinç Özcan, E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çolak, A. (2005). Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım. *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış* (Editör: Aşkın Keser). İstanbul: Nobel Kitabevi. 339- 365.
- Dereli, T. (2005). Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri. *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış* (Editör: Aşkın Keser). İstanbul: Nobel Kitabevi. 3-12.
- European Commission (2008). *Employment in Europe 2008*. Brussels: European Commission.
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Görgücü, İ. ve Koç, M. (2011). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Çalışma Uygulanması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 28. 149-174.
- Görmüş, A. (2019). Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular. *Sosyo-Ekonomi*. 27(40). 67-90.
- Görmüş, A. ve Erdoğan, Ç. (2017). Türkiye’de Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdamın Cinsiyet Analizi: Hanehalkı İşgücü Anketinden Bulgular. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(12). 150-164.
- Güler, M. ve Turan, M. (2013). Trakya Bölgesinin Kentleşmesinde Sanayileşme ve Demografi İlişkisi. *Çağdaş Yerel Yönetimler*. 22(2). 17-43.
- Güneş, A. ve Acun, A. (2015). Türkiye’de Emek Piyasalarının Esnekleştirilmesinin Yeni Aracı: Kısmi Süreli İstihdam. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 17(4). 147-170.
- Güngör, S. (2011). Türk İş Kanununda Tanımlanan Esnek Çalışma Biçimlerinin İşletmelerin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 3(4). 80-98.
- Haines, V. Y., Doray-Demers, P. & Martin, V. (2018). Good, Bad and Not So Sad Part Time Employment. *Journal of Vocational Behavior*. 104. 128-140.

- Horemans, J., Marx, I. & Nolan, B. (2016). Hanging in, but Only Just: Part-Time Employment and in-Work Poverty Throughout the Crisis. *IZA Journal of European Labor Studies*. 5(5). 1-19.
- Hudson, K. & Kalleberg, A. L. (2019). How Good is Half a Job? Part Time Employment and Job Quality in the US. *Dualisation of Part Time Work* (Editors: Heidi Nicolaisen, Hanne Cecilie Kavli, Ragnhild Steen Jensen) Bristol: Policy Press. 187-216.
- İşığçok, Ö. (2007). *Sosyal Diyalog*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- İşığçok, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayınları.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kul Parlak, N. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(2). 109-137.
- Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(2). 19-29.
- Meda, D. (2004). *Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?* İstanbul: İletişim Yayınları.
- Melik, R. (2007). *The Rise of the Project Workforce*. New Jersey: John Wiley.
- Mutlu, E. (2013). Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvence*. 4. 29-49.
- OECD (2019a). *Labour Force Statistics in OECD Countries: Sources, Coverage and Definitions*. [<http://www.oecd.org/els/emp/LFS%20Definitions%20-%20Tables.pdf>].
- OECD (2019b). *Incidence of FTPT Employment*. [<https://stats.oecd.org/>].
- Palaz, S. ve Poyraz, O. (2019). Gençlerin Sendikal Algı ve Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 17 (2). 59-73.
- Pfau-Effinger, B. & Reimer, T. (2019). The Interplay of Welfare State Policies with Supply and Demand-side Factors in the Production of Marginalised Part-Time Employment Among Women in Germany. *Dualisation of Part Time Work* (Editors: Heidi Nicolaisen, Hanne Cecilie Kavli, Ragnhild Steen Jensen). Bristol: Policy Press. 245-264.
- Rose, J. & Hewitt, B. (2019). Does Part-Time Employment Status Really Reduce Time Pressure? *Journal of Sociology*. 55(2). 366-388.
- Sennett, R. (2011). *Karakter Aşınması*. İstanbul: Ayrintı Yayınları.
- Standing, G. (2015). *Prekarya*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Stock, J. H. & Watson, M. W. (2011). *Ekonometriye Giriş*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Tatlıyer, M. (2020). *İstihdamı Paylaşmak*. İstanbul: SETA Yayınları.
- Tınar, M.Y. (2005). 2000'li Yıllarda Çalışan İnsan. *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış*. (Editör: Aşkın Keser). İstanbul: Nobel Kitabevi. 63-67.
- Trakya Kalkınma Ajansı (2017). *Trakya Bölge Planı 2014-2023*. Tekirdağ: Trakya Kalkınma Ajansı.
- Yuyucu, A. (2017). Türk İş Hukuku Çerçevesinde Kısmi Zamanlı Çalışmanın Uygulanması. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 6 (15). 398-407.
- Zeytinoğlu, E. (2011). Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm. *Journal of FIstanbul University Law Faculty*. 62 (1-2). 449-466.

Araştırma Makalesi – *Research Article*

## Türkiye’de Aile Yapısının Annelerin İşgücüne Katılımı Üzerindeki Etkisi: Mikro Ekonometrik Bir Analiz<sup>1</sup>

### *The Effect of Family Structure on Labour Force Participation of Mothers in Turkey: A Micro Econometric Analysis*

Elif KARA\*

 0000-0002-7431-4059

Sosyal Güvenlik Dergisi / *Journal of Social Security*  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / *Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020*  
Sayfa Aralığı: 89-106 *Pages: 89-106*  
DOI: 10.32331/sgd.752990

#### ÖZ

Bu çalışmada, geniş aile yapısının (ebeveynlerle yaşamının) annelerin işgücü arzı üzerinde etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Geleneksel olarak kadınların sorumluluğunda görülen hane içi bakım görevlerinin büyükannelerle paylaşılmasının, kadınların işgücüne katılım olasılıklarını artırıp artırmadığı incelenmektedir. Bu amaçla Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen 2016 yılı Aile Yapısı Araştırması verileri kullanılarak, annelerin işgücüne katılımının bağımlı değişken olduğu bir ekonometrik model tahmin edilmektedir. Bu yönüyle çalışma, aile yapısı ve kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi Türkiye verisi ile mikro ekonometrik olarak analiz eden ilk çalışma olmaktadır. Analiz sonucunda, geniş aile yapısının annelerin işgücü arzı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Geniş aile yapısı içindeki annelerin, hane içi bakım sorumlulukları konusunda hanedeki diğer üyeler (büyükanneler) tarafından desteklenmelerinin, annelerin işgücüne katılma olasılıklarını artırdığı görülmektedir. Sonuçlar, hane içi sorumlulukları azalan annelerin, işgücü piyasasında çalışmaya ayırabilecekleri zamanlarının arttığını desteklemektedir. Bu sebeple, özellikle aile içi cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik, kaliteli ve erişilebilir çocuk bakım politikaları gibi aile politikalarının desteklenmesi önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Annelerin işgücü arzı, aile yapısı, ebeveynlerle beraber yaşamak

#### ABSTRACT

This study tests whether co-residence with parents or in-laws affect labour supply of married women. In particular, this study investigates whether grandmothers’ support on childcare and household chores increases the probability of labour market participation of women. To achieve that this paper exploits data from the 2016 Family Structure Survey of Turkey and then runs a micro econometric model. It is the first study to empirically examine the relationship between co-residence and female labour supply in Turkey. The results show that the effect of co-residence on mothers’ labour force participation is positive and significant. They also imply that mothers whose household burden is shared by the other members of the household (particularly by grandmothers) are more likely to work. The results also suggest that mothers who have less household responsibilities may have more time to spend in the labour market. Therefore, family policies which promotes equality of gender in the household such as quality and accessible childcare policies should be supported.

**Keywords:** Labour supply of mothers, family structure, co-residence with parents

Önerilen atıf şekli: Kara, E. (2020). Türkiye’de Aile Yapısının Annelerin İşgücüne Katılımı Üzerindeki Etkisi: Mikro Ekonometrik Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 89-106.

Geliş Tarihi/Received: 30/04/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 08/06/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elifkara@uludag.edu.tr

<sup>1</sup> 20. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

## GİRİŞ

Geçen kırk yılın, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, pek çok sosyo-ekonomik değişimle beraber, kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarının ciddi şekilde artmasına şahitlik ettiği kabul edilmektedir. 1980'lerin başında, OECD ülkeleri ortalamasında kadınların işgücüne katılım oranları %50'lerin altında iken bu oran günümüzde (ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekle beraber) %65'ler seviyesinde gerçekleşmektedir (Ortiz-Ospina, 2018; OECD, n.d.). Buna rağmen, evli kadınların özellikle annelerin işgücüne katılım durumlarını ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Çünkü pek çok kadın için evlilik ve özellikle çocuk sahibi olmak işgücü piyasasından uzaklaşmaya sebep olmaktadır (Esping-Andersen, 2011: 34). Örneğin, İspanya'da 2014 yılında 15-64 yaş arası kadınların işgücüne katılım oranı %69.8 iken aynı yaş grubunda 0-14 yaş arası çocuğu bulunan annelerin işgücüne katılım oranı %59.5 olmaktadır (OECD, n.d.; OECD, 2016). Avusturya, Almanya, İngiltere, Meksika gibi pek çok OECD ülkesinde de benzer bir tablo söz konusudur.

Çocuk bakımı başta olmak üzere ailevi bakım hizmetlerinde geleneksel cinsiyet rollerinin sürdürülmesi; anneler için işgücü piyasasında ücretli çalışmaya ayırabilecekleri daha az zaman anlamına gelmektedir (Ciccia ve Bleijenbergh, 2014: 72). Türkiye'de de toplumsal cinsiyet rollerine dayalı iş bölümünün geçerliliğini sürdürmesinin (kadınların ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olarak görülmesinin) kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerden bir tanesi olduğu tartışılmaktadır (Toksöz, 2007: 24; Kılıç ve Öztürk, 2014: 124; Dedeoğlu, 2000: 150; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 36). Annelerin işgücüne katılım oranının %30 seviyesinde ve OECD ortalamasının çok altında olduğu ülkemizde; annelerin %90'ından fazlası, çalışmama nedeni olarak hane içi bakım sorumluluklarını (çocuk, yaşlı, vb.) da içine alacak şekilde ev işleri ile meşgul olmalarını göstermiştir (TÜİK, n.d.).

Bu çalışma, aile yapısının özellikle büyükanne ve büyükbaba ile birlikte yaşamının, annelerin işgücü arzı üzerinde etkisi olup olmadığını test etmektedir. Geleneksel olarak kadınların sorumluluğunda olduğuna inanılan, çocuk bakımı ve hane içi diğer bakım görevlerinin büyükanneler tarafından üstlenilmesinin/büyükkannelerle paylaşılmasının kadınların işgücüne katılım olasılıklarını artırıp artırmadığı incelenmektedir. Bu inceleme için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen 2016 yılı Aile Yapısı Araştırması verisi kullanılarak; mikro ekonometrik bir analiz yapılmaktadır.

Çalışmada ayrıca, Türkiye'de geniş aile yapısının geleneksel formlar üzerinden devam ettiği; geniş aile yapısının neredeyse tamamen erkek eşin ailesi ile birlikte yaşama şeklinde gerçekleştiği betimsel istatistiklerle gösterilmektedir. Bu da aile yapısı kararının rastlantısal olmayıp çeşitli faktörler tarafından belirlendiğine işaret etmektedir. Keza, çalışmanın ikinci bölümünde sunulan betimsel istatistikler, geniş aileye mensup olan ve olmayan anne grubu arasında özellikle eğitim düzeyi ve işteki durum açısından farklılıklar olduğunu da ortaya koymaktadır. Örneğin, geniş ailedeki annelerin sadece %2'si lisans mezunu iken, diğer annelerde bu oran %12 seviyesindedir. Benzer şekilde geniş aile yapısı içerisindeki her iki anneden biri ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, diğer annelerde bu oran beş anneden biri düzeyinde gerçekleşmektedir. Bununla birlikte, geniş aile yapısına sahip annelerin ev işlerini üstlenme oranlarının diğer annelerden daha düşük olduğu görülmektedir. Buradan da geniş aile yapısı içindeki annelerin, hane içi bakım sorumlulukları konusunda hanedeki diğer üyeler (büyükanneler) tarafından desteklendikleri anlaşılmaktadır.

Alan yazında aile yapısı ve işgücü arzı kararlarının eş zamanlı olarak verilebileceği tartışılmaktadır (Sasaki, 2002: 431). Örneğin; işgücü piyasasına katılmak için çok hevesli olmayan ya da geleneksel cinsiyet kalıplarında olan bireyler, anne ve babalarıyla ya da kayınvalide ve kayınpederiyle yaşamaya daha meyilli olabilmektedir. Formel bakım

olanakları sınırlı ya da erişilmesi güç olan durumlarda ise; işgücüne katılım için hevesli olup, çocuk bakımı için kendi anne ve babası ya da eşinin anne ve babasından destek almak isteyen bireyler de geniş aileye mensup olmaya daha meyilli olabilmektedir. Bunlara ek olarak büyükanne ve büyükbabalar kendilerinin bakıma ihtiyacı olduğu durumlarda çocuklarıyla yaşamaya daha meyilli olabilmektedir.

Aile yapısı ve işgücü arzı arasındaki bu tür bir ilişki, ekonometrik analiz için içsellik problemini doğurmakta ve bu problemi aşacak yöntemler gerektirmektedir. Bu amaçla ekonometrik model, enstrümantal-iki değişkenli probit yöntemi ile tahmin edilmiştir.

Aile yapısının tahmin edilen katsayısı; içsellik problemini enstrümanlarla kontrol ettikten sonra bile aile yapısının, annelerin işgücüne katılımı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğuna işaret etmektedir. Buna göre aile yapısı; hane içi yükümlülüklerin büyükannelerle paylaşılması yoluyla, annelerin işgücüne katılma olasılıklarını arttırmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde aile yapısı ve annelerin işgücü arzı ilişkisini inceleyen diğer çalışmalar özetlenirken; ikinci bölümde kullanılan veri seti tanıtılmakta ve annelere ait betimsel istatistikler sunulmaktadır. Üçüncü bölümde ekonometrik model ve yöntem tanıtılmakta; dördüncü bölümde tahmin sonuçları tartışılmaktadır. Sonuç bölümü ise çalışmayı özetleyip, sonlandırmaktadır.

## **I- AİLE YAPISI VE KADINLARIN İŞGÜCÜ ARZI İLİŞKİSİ**

Aile yapısı ve kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi inceleyen önceki çalışmalar, aile yapısının evli kadınların işgücü arzını dört farklı yoldan etkileyebileceğini tartışmaktadır (Landman et al., 2017: 2).

Bunlardan ilki ve en çok tartışılan kuşkusuz aile büyükleri ile beraber yaşanılması durumunda büyükannelerin çocuk bakımı veya ev içindeki diğer günlük işleri üstlenmesi olasılığıdır. Bu durumda kadınların işgücü arzı artabilecektir. İkincisi, beraber yaşanan büyüklerin ücretli çalışıyor olması veya emekli maaşı almaları söz konusu olabilir. Bu durumda hane içi gelir artacağından; bu, kadınların işgücü arzının azalmasına yol açabilir. Üçüncüsü, beraber yaşanan büyüklerin kendilerinin bakıma ihtiyacı olması durumudur. Ev içi bakım işlerini geleneksel olarak kadınların üstlendiği göz önüne alınırsa, evde bakıma muhtaç yaşlı birinin olması kadınların işgücü arzını azaltabilir. Dördüncüsü, büyüklerle beraber yaşanılması durumunda, ebeveynlerin uzakta yaşanan duruma göre daha fazla kadının işgücü piyasasına katılımı üzerinde etki edebilmeleri söz konusu olabilir. Bu durumda, özellikle geleneksel toplumlarda, ebeveynlerin tercihlerine göre kadının daha az işgücü arzı gerçekleştirilmesi söz konusu olabilir.

Yukarıda sayılan olası etki mekanizmalarından ilki olumlu iken diğerleri olumsuzdur. Bununla birlikte, farklı ülkelerde yapılan pek çok araştırmada aile büyükleri ile yaşamının kadınların üzerindeki ailevi yükleri hafifletme yoluyla kadınların işgücü piyasasına katılımı olasılığını arttırdığı bulunmuştur. Shen et al. (2016) geniş aile yapısı ile evli kadınların işgücü arzı ilişkisini Çin’in Sağlıklı Uzun Yaşam Anketi 2002 verisini kullanarak analiz etmişlerdir. Araştırmacılar, aile büyükleriyle yaşamının kadınların işgücüne katılımını ve haftalık çalışma saatlerini arttırdığını bulmuşlardır. Ayrıca, bu pozitif etkinin kentsel alanlarda kırsal alanlardan daha fazla olduğu da bulguları arasındadır. Oishi ve Oishi (2006) On ikinci Japon Ulusal Doğurganlık Anketi 2002 verisini kullanarak, evli çiftlerin geniş aile yapısı içinde yer alma kararlarını ve aynı zamanda evli kadınların çalışma kararını etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları, geniş aile yapısının kadınların çalışmasında olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bunun yanında araştırmacılar, çiftlerin aile büyükleriyle yaşama kararlarının eğitim düzeyi ve aile ilişkileri gibi sosyo-ekonomik ve

demografik nedenleri olduğunu bulmuşlardır. Sasaki (2002) Japon Tüketim ve Yaşam Anketi 1993 verisini kullanarak evli kadınların aile yapıları ile işgücüne katılımları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, büyükanne ve büyükbaba ile yaşamının hane içinde kadının üstlenmesi gereken kimi yüklerin bölüşümünü sağlayarak kadınların işgücüne katılma olasılığını arttırdığını göstermektedir. Bunun yanında, eşin ailenin en büyük oğlu olması durumunda geniş aile olasılığının da arttığını bulmuştur. Maurer-Fazio et al. (2011) Çin'in Nüfus Sayım Anketi 2000 verisini kullanarak kentsel bölgelerde yaşayan evli kadınların işgücü arzı kararlarını etkileyen faktörleri aile bağlamında incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, geniş ailenin evli kadınların işgücüne katılım olasılığını arttırdığına işaret etmektedir. Ayrıca bu etki kırsal bölgelerden kente göçmüş olan kadınlarda daha yüksektir. Bunun yanında, okul öncesi yaşta çocuk sahipliğinin kadınların işgücü arzını azalttığı bulunmuştur. Compton (2013) Kanada Genel Sosyal Anketi 2007 veri setini kullanarak aile yapısının ve aileye yakın yaşamının Kanadalı kadınların işgücü arzı ve haftalık çalışma saatlerine etkisini analiz etmiştir. Araştırmanın sonuçları, aileye yakın yaşamının ve geniş aile yapısının eğer aile büyüklerinin kendilerinin bakıma ihtiyaçları varsa kadının işgücü arzını olumsuz etkileyeceğini göstermektedir. Bununla birlikte aile büyüklerinin çocuk bakımı gibi konularda yardımcı olmaları durumunda; geniş aile yapısının (ve aileye yakın yaşamının) annelerin işgücüne katılımı üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini bulmuştur.

Aile yapısının kadınların işgücü arzı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu bulan çalışmalar yanında, aile yapısının kadınların işgücüne katılımı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını bulan çalışmalar da mevcuttur. Landman et al. (2017) Kırgızistan Yaşam Anketi 2011 veri setini kullanarak, aile yapısının, özellikle eşin ailesi ile yaşamının, kadının işgücü arzına etkisi olup olmadığını test etmişlerdir. Yapılan analizde Orta Asya'da hala yaygınlıkla uygulanan en küçük erkek evladın evlendikten sonra da anne babası ile yaşamaya geleneğinden faydalanılmıştır. Buna göre araştırmacılar aile yapısının kadınların işgücü piyasasına katılımını etkilemediğini bulmuşlardır.

Bu çalışma da alan yazında halen tartışılmakta olan bu soruna katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bunu da üç şekilde yapmaktadır. Öncelikle, bu çalışma aile yapısı ve kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi; Türkiye verisi ile mikro ekonometrik olarak test eden ilk çalışma olmaktadır. İkinci olarak, bu tür bir analizde ortaya çıkan içsellik problemini göz ardı etmeyip, kontrol etmek için enstrümantal-iki değişkenli probit yöntemini kullanmaktadır. Son olarak, tahmin sonucunu betimsel istatistiklerle desteklemektedir. Çalışmanın alan yazına yöntem olarak bir katkı yapması hedeflenmemiştir. Bunun yerine, ele aldığı problemi Türkiye verisini kullanarak ampirik bir biçimde çözümlemesiyle alan yazına katkı yapmaktadır.

## II- KULLANILAN VERİ SETİ

Bu çalışmada aile yapısının (ebeveynlerle yaşamının) annelerin işgücüne katılımı üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı test edilmektedir. Bu amaçla mikro ekonometrik bir analiz yapılmaktadır. Bu bölümdeki ilk iki alt başlıkta, ekonometrik modelde kullanılan veri seti ve modele dahil edilen değişkenler tanıtılmaktadır. Üçüncü alt başlıkta ise Türkiye'deki annelere dair bazı betimsel istatistikler verilmektedir.

### A- Veri Seti

Bu çalışmada, TÜİK tarafından gerçekleştirilen 2016 yılı Aile Yapısı Araştırması (AYA) mikro verisi kullanılmaktadır. 2016 AYA örnekleminde Türkiye'nin tamamını temsil etmesi hedeflenen; 17.239 tane hanehalkı, 35.475 tane 15 yaş ve üzeri birey olmak üzere 57.398 gözlem bulunmaktadır. AYA'nın amacı Türkiye'deki ailelerin yapısını, bireylerin ailevi



yaşantılarını ve buna ilişkin değer yargılarını incelemektir (TÜİK, 2016). Bu amaçla hançhalklarına (ve bireylere) ilişkin yaş, cinsiyet, çocuk bakımı, medeni durum, öğrenim durumu, gelir, iş durumu, hane içi ilişkiler, vb. bilgiler toplanmıştır.

Bu çalışmada yapılan analizde, 18-49 yaş aralığında olup en az bir tane 0-12 yaş aralığında çocuğu bulunan, evli annelerin verileri kullanılmıştır<sup>2</sup>. 18-49 yaş aralığında olmayan, bekâr olan ve kendisinin veya eşinin anne babasından en az bir tanesi hayatta olmayan anneler örneklemeden çıkarılmıştır. Annelerin 18-49 yaş aralığında seçilmesinin sebebi, büyükannelerin de çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumlulukları üstlenebilecek yaşta olma ihtimalini arttırmaktır. Benzer şekilde, çocuklar için 0-12 yaş bakıma ihtiyaçlarının daha fazla olacağı yaş aralığıdır. Bekâr annelerin analiz dışı bırakılmasının nedeni de yalnız annelerin işgücü arz motivasyonlarının evli annelere göre daha farklı olabilmesi durumudur.

## B- Değişkenler

### i) Bağımlı Değişken

#### *İşgücüne Katılım*

İşgücüne katılım değişkeni ankette yer alan “*Son bir hafta içinde (nakdi veya aynı) gelir elde etmek amacıyla fiilen bir işte çalıştınız mı?*”, “*Son bir hafta içinde ev kadını, öğrenci veya emekli bile olsanız gelir elde etmek amacıyla veya ücretsiz aile işçisi olarak bir saat bile olsa bir işte çalıştınız mı?*” ve “*Çalışmama nedeniniz nedir?*” soruları kullanılarak oluşturulmuştur. İlk soruya “*Çalıştı*” veya “*Çalışmadı fakat işi ile ilgisi devam ediyor*”; ikinci soruya “*Evet*” ve üçüncü soruya “*İş bulamama / işsiz olup iş arıyor*” veya “*Mevsimlik çalışıyor*” cevabını veren annelerin işgücüne katıldığı kabul edilmiştir. İşgücüne katılım değişkeni bir ikili değişken olup; anne işgücüne katılıyor ise 1, aksi halde 0 değerini almaktadır.

### ii) Temel Açıklayıcı Değişken

#### *Aile Yapısı*

Aile yapısı yani geniş aile bilgisi ankette yer alan “*Anneniz size ne mesafede oturuyor?*”, “*Babanız size ne mesafede oturuyor?*”, “*Kayınvalideniz size ne mesafede oturuyor?*” ve “*Kayınpederiniz size ne mesafede oturuyor?*” soruları kullanılarak elde edilmiştir. Bu sorulardan birine “*Aynı evde (Bu evde)*” yanıtını veren annelerin geniş aileye mensup oldukları kabul edilmiştir. Aile yapısı değişkeni bir ikili değişken olup geniş aile için 1, aksi durumda 0 değerini almaktadır.

### iii) Enstrüman Değişkenler

#### **Konut Sahipliği**

Konut sahipliği değişkeni ankette yer alan “*Oturduğunuz konutun mülkiyet durumu nedir?*” sorusu kullanılarak oluşturulmuştur. Konut sahipliği değişkeni bir kukla değişkendir. Değişkenin değeri 1 ise kişiler kira ödememekte ve/veya kendi evlerinde oturmaktadır; değeri 0 ise kişiler kirada oturmaktadır.

#### **Konut Tipi**

Konut tipi değişkeni ankette yer alan “*Oturduğunuz konutun tipi nedir?*” sorusu kullanılarak oluşturulmuştur. Konut tipi değişkeni bir kukla değişken olup değişkenin değeri 1 ise yaşanan ev müstakil bir ev, değeri 0 ise apartman dairesidir.

<sup>2</sup> Analizde kullanılan anne değişkeni hanede bulunan 0-12 yaş aralığındaki çocukların bilgileri kullanılarak oluşturulmuştur. Bunun için çocuklara kodlanan anne fert numarasından faydalanılmıştır.

## Oda Sayısı

Oda sayısı değişkeni ankette yer alan “*Oturduğunuz konutun salon dahil oda sayısı nedir?*” sorusu kullanılarak oluşturulmuştur. Oda sayısı değişkenini de bir kukla değişken olarak modele dahil ediyoruz. Oda sayısı eğer salon dahil beş ve üstü ise değişken 1; tersi ise 0 değerini almaktadır.

### iv) Kontrol Değişkenleri

#### *Eğitim Düzeyi*

Örneklemdaki fertlerin eğitim bilgisi ankette yer alan “*En son hangi okulu bitirdi?*” sorusundan türetilmiştir. Ankette sunulan cevaplar dört eğitim düzeyine indirgenmiştir: Lise altı düzey, lise, yüksekokul ve son olarak lisans ve üstü. Eğitim değişkeni dört değerli kategorik bir değişkendir.

#### *Eşin Eğitim Düzeyi*

Eş eğitim değişkeni de dört değerli kategorik bir değişkendir. Eş eğitim bilgisi eş fert numarasından faydalanılarak eşinden anneye kodlanmıştır.

#### *Yaş ve Yaşın karesi*

Yaş değişkeni ankette yer alan “*Bitirdiğiniz yaşınız nedir?*” sorusundan elde edilmiştir. Modelde hem yaş hem de yaş değerinin karesi denklemde yer almaktadır. Bunun sebebi de yaş ile bireylerin işgücüne katılımları arasında doğrusal bir ilişki olmamasıdır. Bireyler genç yaşlarda işgücüne daha çok katılırken, yaşlandıkça -emeklilik düzenlemelerinin de etkisiyle işgücü piyasasından ayrılırlar.

#### *Eşin Yaşı*

Eşin yaş bilgisi eş fert numarasından faydalanılarak eşinden anneye kodlanmıştır.

#### *0-5 Yaş Arası Çocuk Sayısı*

Ankette, 0-5 yaş çocuk sahipliğini gösteren bir soru bulunmamaktadır. Bu değişken oluşturulurken çocuklara kodlanan anne fert numarasından faydalanılmıştır. 0-5 yaş çocuk sahipliği bir ikili değişken olup; 0-5 yaş aralığında çocuğu bulunanlar için 1, diğer durumlar için 0 değerini almaktadır.

#### *6-18 yaş Arası Çocuk Sayısı*

Annelerin çocuk sayıları hanede bulunan 6-18 yaş aralığındaki çocukların bilgileri kullanılarak oluşturulmuştur. Bunun için çocuklara kodlanan anne fert numarasından faydalanılmıştır.

#### *Bölge*

Bölgeler arasındaki işgücü piyasası özellikleri ve sosyo-kültürel farklılıkları kontrol etmek için ikamet edilen bölge de modelde kontrol edilmektedir. Bunun için ankette yer alan; Türkiye’yi 12 bölgeye ayıran İstatistik Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS 1. Düzey) değişkeni kullanılmıştır.

### C- Türkiye’de Annelerin Özellikleri

Tablo 1, Şekil 1 ve Şekil 2’de Türkiye’de 18-49 yaş aralığında olup, en az bir tane 0-12 yaş aralığında çocuğu bulunan evli annelere ait bazı betimsel istatistikler yer almaktadır<sup>3</sup>. Bu istatistikler geniş aileye mensup annelerle, geniş aile yapısı içinde olmayan diğer anneleri karşılaştırmaya olanak verecek şekilde ayrı ayrı gösterilmiştir.

<sup>3</sup> Ekte yer alan Tablo 4, annelerin tümüne ait istatistikleri göstermektedir.

**Tablo 1.** Türkiye’de Annelerin Özellikleri: Geniş Aile İçindeki ve Diğer Anneler

	Geniş Ailedeki Anneler	Diğer Anneler
<b>Örneklemdaki Annelerin Sayısı</b>	731	4,750
<b>Yaş Ort. (Std Sapma)</b>	31.3 (6.8)	34.4 (6.2)
<b>Çocuk Sayısı Ort. (Std Sapma)</b>	2.4 (1.1)	2.3 (1.2)
<b>0-5 Yaş Çocuk Sayısı Ort. (Std Sapma)</b>	1.0 (0.8)	0.8 (0.7)
<b>6-18 Yaş Çocuk Sayısı Ort.(Std Sapma)</b>	1.2 (1.2)	1.4 (1.2)
<b>Annenin Kendi ve/veya Eşin Anne-Babası ile Mesafe (%)</b>		
<i>Berber Yaşıyor</i>	100.0	0.0
<i>Yakın Yaşıyor</i>	48.9	64.4
<i>Uzakta Yaşıyor</i>	47.2	66.9
<b>Annenin Kendi Anne-Babası ile Mesafe (%)</b>		
<i>Berber Yaşıyor</i>	6.5	0.0
<i>Yakın Yaşıyor</i>	48.3	44.9
<i>Uzakta Yaşıyor</i>	46.3	56.1
<b>Eşin Anne-Babası İle Mesafe (%)</b>		
<i>Berber Yaşıyor</i>	95.1	0.0
<i>Yakın Yaşıyor</i>	4.3	54.3
<i>Uzakta Yaşıyor</i>	4.3	46.8
<b>Konut Bilgileri (%)</b>		
<i>Konut Sahipliği [Kendi Evi]</i>	86.4	61.9
<i>Konut Tipi [Müstakil]</i>	60.8	26.4
<i>Oda Sayısı [Salon dahil en az 5 odalı]</i>	15.0	6.0

Not: Oranlar hesaplanırken ağırlıklar kullanılmıştır.

Tablo 1’e göre örneklemdaki annelerin 731’i geniş aileye mensuptur. Bu da annelerin % 18.9’unun geniş aile yapısı içinde olduğunu göstermektedir. Geniş aileye mensup annelerin yaş ortalaması 31.3 olmakta; bu oran da diğer annelerin yaş ortalamasından yaklaşık üç yaş daha düşük olmaktadır. Toplam çocuk sayısı ortalaması her iki anne grubu için çok yakın olup, geniş ailedeki anneler için 2.4 seviyesindedir.

Tablo 1’de geniş aile yapısı içinde yer alan annelerin %48.9’unun aynı zamanda beraber yaşanmayan aile büyüklerine yakın mesafede yaşadığı görülmektedir.<sup>4</sup> Diğer annelerin ise %64.4’ünün kendisinin ve/veya eşinin anne babasına yakın mesafede yaşaması söz konusudur. Bu da Türkiye’de genç ailelerin yarısından fazlasının karı kocadan en az bir tanesinin (eğer hayatta ise) ailesine yakın mesafede yaşadığını göstermektedir.

Tablo 1’e göre, Türkiye’de geniş aileye mensup annelerin sadece %6.5’i kendi anne-babası ile yaşarken<sup>5</sup>, yaklaşık %95’i eşinin anne ve/veya babası ile yaşamaktadır<sup>6</sup>. Türkiye’de geniş aile yapısının, erkek eşin ailesi ile ikamet biçiminde gerçekleştiği görülmektedir. Benzer

<sup>4</sup> Annenin ve/veya eşin anne-babası ile olan mesafe değerlerinin toplamı yüz olmamaktadır. Çünkü bu istatistikler oluşturulurken anne, baba, kayınvalide ve kayınpeder ile olan mesafe ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bunlardan herhangi birine yakınlık veya uzaklık değerine yakın veya uzak olmayı dışarıda bırakmamaktadır.

<sup>5</sup> Annenin kendi anne-babası ile olan mesafe değerlerinin toplamı yüz olmamaktadır. Çünkü bu istatistikler oluşturulurken anne ve baba ile olan mesafe ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Kadınların anne ve babası beraber ikamet edebileceği gibi ayrı ayrı da ikamet edilmektedir. Ayrı yaşayan anne ve baba için bunlardan herhangi birine yakınlık/uzaklık değerine yakın/uzak olmayı dışarıda bırakmamaktadır.

<sup>6</sup> Eşin anne-babası ile mesafe değerlerinin toplamı yüz olmamaktadır. Çünkü bu istatistikler oluşturulurken kayınvalide ve kayınpeder ile olan mesafe ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Kadınların kayınvalide ve kayınpederi beraber ikamet edebileceği gibi ayrı ayrı da ikamet edilmektedir. Ayrı yaşayan kayınvalide ve kayınpeder için bunlardan herhangi birine yakınlık/uzaklık değerine yakın/uzak olmayı dışarıda bırakmamaktadır.

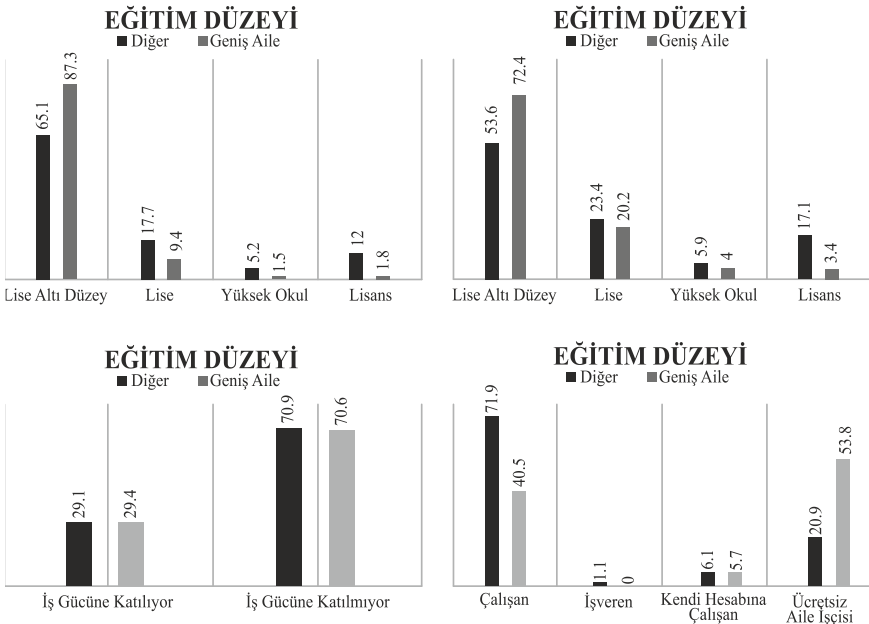
şekilde diğer annelere baktığımızda eşin anne ve/veya babası ile olan mesafenin kadının kendi anne ve/veya babası ile olan mesafeden daha yakın olduğu anlaşılmaktadır. Kendi anne babasından en az bir tanesine uzak ikamet eden annelerin oranı %56.1 iken eşin anne-babasına uzak ikamet eden annelerin oranı %46.8 olmaktadır.

Konut bilgilerine baktığımızda, geniş aile yapısı içinde yer alan annelerin %86.4'ünün kendi evlerinde veya kira vermeden ikamet ettikleri görülmektedir. Bu istatistik, %61.9 oranında kendi evlerinde ikamet eden diğer annelerden bir hayli yüksektir. Ayrıca, geniş aile yapısı içinde yer alan annelerin %60.8'i müstakil bir evde ikamet ederken, diğer anneler arasında bu oran sadece %26.4 olarak gerçekleşmiştir. Son olarak, oda sayısı salon dâhil en az beş olan evlerde ikamet eden annelerin oranı geniş aile içinde yaşayan annelerde %15 olurken, bu oran diğer anneler için %6 olarak daha düşük seviyelerde gerçekleşmiştir.

Şekil 1'e göre geniş aileye mensup annelerin %87.3'ünün lise diploması yoktur ve sadece %1.8'i lisans mezunudur. Diğer annelerin yaklaşık %65'i lise altı düzeyde bir eğitim seviyesine sahip olup, %12'si lisans eğitimini tamamlamıştır. Eş eğitim düzeyine baktığımızda; Türkiye'de erkek eşlerin kadınlardan daha yüksek eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Geniş ailedeki eşlerin %72.4'ünün lise diplomasına sahip olmadığı ve ancak %3.4'ünün lisans eğitimini tamamladığı görülmektedir. Diğer annelerin eşlerinin ise yaklaşık %53.6'sı lise mezunu olmamakta ve ancak %17.1'i dört yıllık lisans derecesine sahip olmaktadır.

İşgücüne katılım oranlarına baktığımızda geniş aileye mensup anneler ile diğer anneler arasında oransal bir farklılık göze çarpmamakta, her iki grupta da annelerin yaklaşık %29'unun işgücü piyasasında yer aldığı ve %71'inin işgücü piyasasında yer almadığı görülmektedir. Ancak işgücüne katılan annelerin işteki durumlarına baktığımızda farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Geniş aileye mensup annelerin sadece %40.5'i ücretli çalışırken, diğer annelerde bu oran %71.9 olmaktadır. Bununla birlikte geniş aileye mensup annelerin yaklaşık %54.0'ü ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, diğer annelerde bu oran %21 seviyelerine düşmektedir.

Şekil 1. Türkiye'de Annelerin Özellikleri: Geniş Aile İçindeki ve Diğer Anneler

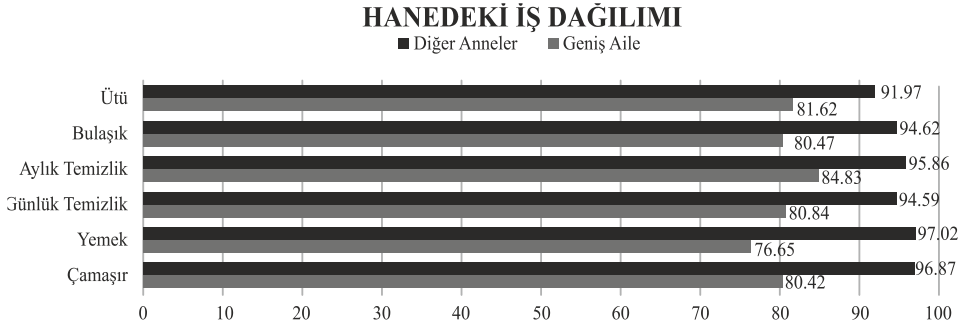


Not: Oranlar hesaplanırken ağırlıklar kullanılmıştır.

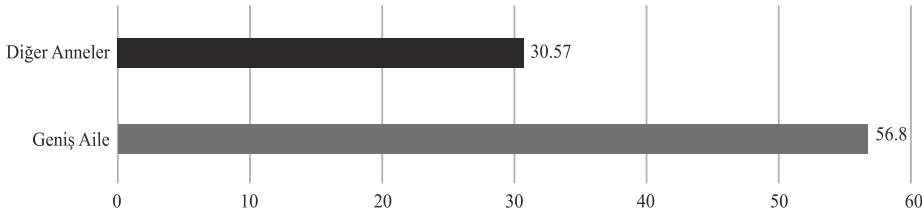
Şekil 2’de yer alan üst grafikte hanede yapılan<sup>7</sup> altı çeşit ev işinin anneler tarafından yapılma oranı geniş ailede yer alan ve diğer anneler için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Her iki anne grubunun bu ev işlerini üstlenme oranı ortalama olarak %80’in üzerindedir. Ancak, geniş aile yapısına sahip annelerin bu ev işlerini üstlenme oranlarının diğer annelerden daha düşük olduğu görülmektedir. Örneğin; geniş aile yapısı içinde yemek yapma işini üstlenen annelerin oranı yaklaşık %77 olurken, üstlenmeyen annelerin oranı %23 olmaktadır. Diğer anneler içinde yemek yapma işini üstlenenlerin oranı %97 olurken, üstlenmeyenlerin oranı sadece %3 olmaktadır.

Şekilde yer alan alt grafikte ise ücretli şekilde istihdam edilmiş annelerin 0-5 yaş aralığındaki çocuklarının büyükanne tarafından bakılma yüzdeleri verilmiştir<sup>8</sup>. Grafığe göre geniş aile içerisindeki büyükannelerin torunlarına bakma oranı %56 seviyesindeyken, diğer annelerin çocuklarının büyükanneler tarafından bakılma oranı %30 seviyesindedir.

Şekil 2. Hane İçi Bakım Sorumlulukları Dağılımı: Geniş Aile İçindeki ve Diğer Anneler



### BÜYÜK ANNE ÇOCUK BAKIMI



Not: Oranlar hesaplanırken ağırlıklar kullanılmıştır.

Bu alt bölümde Türkiye’deki annelere ait; yaş, eğitim, aile büyüklerine mesafe, çalışma durumu, işteki durum ve üstlenilen hane içi bakım sorumlulukları gibi istatistikler sunulmuştur. Bu yapılırken geniş aile yapısı içinde olan ve olmayan anneler ayrı ayrı ele alınmıştır. İstatistiklerden, Türkiye’de geniş aile yapısının geleneksel formlar üzerinden devam ettiği ve geniş aile yapısının neredeyse tamamen erkek eşin ailesi ile birlikte yaşama

<sup>7</sup> Ankette, katılımcılara sözü geçen ev işi eğer hanede yaşayan biri tarafından yapılıyorsa, bunun kimin tarafından yapıldığı sorulmuştur.

<sup>8</sup> Bu değerler ankette yer alan “Hanede bulunan 0-5 aralığındaki çocuğun gündüz bakımı en çok kim tarafından yapılıyor?” sorusundan türetilmiştir. Bu soruya verilebilecek on tane seçenekten biri “anneanesi/babaanesi” olmaktadır. Grafikte yer alan değerler 0-5 yaş aralığındaki çocuklarından biri için bu cevabı veren annelerin oranlarını geniş aile ve diğer anneler için göstermektedir. Örneğin geniş ailedeki annelerin %56.8’i bu yaş aralığındaki çocuklarından birinin büyükanneleri tarafından bakıldığını belirtmiş, %43.2’si ise bu yaş aralığındaki çocuklarından herhangi birinin büyükanneleri tarafından bakılmadığını belirtmiştir.

şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Veriler, geniş aileye mensup olan ve olmayan anne grubu arasında özellikle eğitim düzeyi açısından farklılıklar olduğunu ancak genel çalışma seviyelerinde farklılık olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, çalışan annelerin işteki durumlarına bakılınca bu iki grup arasında büyük farklılık ortaya çıkmaktadır. Örneğin geniş aile yapısı içerisindeki her iki anneden biri ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, diğer annelerde bu oran beş anneden biri seviyesindedir. Son olarak, iki anne grubu arasında hane içinde üstlenilen bakım görevlerinin de farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Keza bu farklılıklar bu çalışmanın ekonometrik sonuçlarını destekleyici bir nitelik taşımaktadır. Geniş aile yapısı içindeki annelerin, hane içi bakım sorumlulukları konusunda hanedeki diğer üyeler (büyükanneler) tarafından desteklendikleri anlaşılmaktadır.

### III- EKONOMETRİK MODEL

Ekonometrik modelin asıl amacı; aile yapısının, evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılımını etkileyip etkilemediğini test etmektir. Bunu gerçekleştirebilmek için Sasaki (2002)'nin kullandığı kadınlar için işgücüne katılım modeli temel alınmıştır. Model aşağıdaki gibidir<sup>9</sup>:

$$İşGücüKat_i = \delta_0 + AileYapısı_i \delta_1 + Yaş_i \delta_2 + YaşKare_i \delta_3 + Eğitim_i \delta_4 + EşEğitim_i \delta_5 + O.Ö.Ç.S_i \delta_6 + DiğerÇocukS_i \delta_7 + EşYaş_i \delta_8 + Bölge_i \delta_9 + e_i \quad (1)$$

(1) nolu eşitlikte gösterilen modelde;  $İşGücüKat_i$  değişkeni annelerin işgücüne katılımını,  $AileYapısı_i$  değişkeni aile yapısını,  $Yaş_i$  değişkeni annenin yaşını,  $YaşKare_i$  değişkeni annenin yaşının karesini,  $Eğitim_i$  değişkeni annenin eğitim düzeyini,  $EşEğitim_i$  değişkeni eşin eğitim düzeyini,  $O.Ö.Ç.S_i$  değişkeni okul öncesi çağıdaki çocuk sayısını,  $DiğerÇocukS_i$  değişkeni 6-18 yaş aralığındaki çocuk sayısını,  $EşYaş_i$  değişkeni eşin yaşını ve  $Bölge_i$  değişkeni ikamet edilen bölgeyi temsil etmekte ve  $e_i$  hata terimidir.

Modelde asıl olarak tahmin edilmek istenilen katsayı, aile yapısının katsayısı  $\delta_1$  olmaktadır. Daha önce değinildiği gibi aile yapısı değişkeni dışsal bir değişken değil içsel bir değişkendir (endogenous variable). Aile yapısını etkileyen çeşitli faktörler vardır. Daha da önemlisi aile yapısını etkileyen kimi faktörün (toplumsal cinsiyet algısı, çalışma azmi, vb.) kadınların işgücüne katılım kararını da etkilemesi söz konusudur. Her iki durumu da etkileyen bu faktörler çoğunlukla veri setlerindeki cevaplarla ölçülemeyen ve modele dâhil edilemeyen unsurlar olmaktadır. Bu yüzden geleneksel kesikli değişken modelleriyle aile yapısı katsayısı yansız şekilde tahmin edilemez.

Bu çalışmada, alan yazındaki aile yapısı ve kadınların işgücüne katılımı ilişkisini yansız şekilde tahmin etme amacıyla olan diğer çalışmalar (Landman et al., 2017; Sasaki, 2002) gibi modele enstrümantal değişkenler (instrumental variables) dâhil edilmiştir. Ancak modelde hem açıklanan değişken (işgücüne katılım) hem de içsel değişken (aile yapısı) ikili bir değişken olduğu için, kesikli değişken modellerinden *iki değişkenli probit yöntemi* kullanılmıştır. Bu tahmin yöntemiyle birbirinden bağımsız dağılım göstermeyen iki ikili değişkenin belirleyicileri tahmin edilebilmektedir (Ender, n.d.). Yöntemde içsel bir değişken olan kadınların işgücüne katılımı, yukarıdaki modelde gösterildiği gibi, aile yapısı ve diğer kontrol değişkenler kullanılarak tahmin edilirken; aile yapısı da enstrüman değişkenler ve aynı kontrol değişkenler kullanılarak tahmin edilmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde değinilen alan yazındaki bazı çalışmalarda çeşitli enstrüman değişkenler kullanılmıştır. Bu değişkenler, aile yapısını belirlemekte etkili olduğu varsayılan ancak kadınların işgücüne katılımını doğrudan etkilemesi beklenmeyen değişkenler arasından seçilmiştir. Bu değişkenler iki grupta incelenebilir. Birinci grup değişkenlere örnek

<sup>9</sup> Sasaki (2002)'nin modelinde olup ankette olmayan eşin gelir ve iş deneyim bilgileri modele dâhil edilememiştir.

olarak; kadın ve eşinin kardeş bilgileri (kardeş sayısı, kardeş sıralaması, vb.) verilebilir. Örneğin eşin ya da kadının ailenin en küçük veya en büyük çocuğu olması gibi unsurlar, aile yapısında belirleyici olabilirken; bu değişkenlerin kadınların işgücüne katılımı üzerinde doğrudan etkisinin olmayacağı kabul edilmiştir. İkinci grup enstrüman değişkenler ise beraber yaşanan konutun bazı özellikleri olmaktadır.

Ekonometrik modelde Sasaki (2002) temel alındığı için; bu çalışmada, onun kullandığı enstrüman değişkenlerden beraber yaşanan konutun özellikleri enstrüman değişkenler olarak kullanılmaktadır<sup>10</sup>. Konut tipi, konut sahipliği ve konut büyüklüğü (oda sayısı) bilgisi bu çalışmada kullanılan enstrüman değişkenlerdir. Bu değişkenlerin aile yapısını belirlemekte etkili ancak kadınların çalışmasında doğrudan etkili olmadığı varsayılmaktadır. Önceki bölümde, konut sahipliği, konut büyüklüğü ve oda sayısı ile geniş aile yapısının ilişkisi, sunulan betimsel istatistiklerle kısmen incelenmiştir. Konut tipinin, müstakil bir ev veya apartman dairesi olmasının kadının işgücüne katılımına doğrudan etki etmesi beklenmezken; aile yapısı ile korelasyonunun yüksek olduğu istatistiklerde gösterilmiştir. Benzer şekilde, konutta bulunan oda sayısının annenin işgücüne katılımını doğrudan etkilemesi öngörülmezken, aile yapısı için önemli bir faktör olması söz konusudur. Son olarak, konut sahipliğinin de aile yapısı ile korelasyonunun yüksek olduğu istatistiklerde görülmektedir.

## IV- TAHMİN SONUÇLARI VE TARTIŞMA

### A- Aile Yapısı ve Annelerin İşgücüne Katılım İlişkisi

Ekonometrik modelin tahmin sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Alan yazında yapıldığı gibi modelin tahmin sonuçları iki şekilde sunulmuştur. Sütun 1’de aile yapısının dışsal bir değişken olduğu kabul edilerek; model (standart) probit yöntemi ile tahmin edildiğinde elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Sütun 2’de ise aile yapısının içsel yapısını kontrol etmeyi amaçlayan, enstrümantal-iki değişkenli probit yöntemi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablonun 1. ve 2. sütununda tahmin edilen kontrol değişkenlerinin ortak katsayılarına göre; beklendiği gibi Türkiye’de annelerin yaşı arttıkça işgücüne katılım olasılıkları önce artış göstermekte sonra azalmaktadır. Lise altı düzeyde eğitim seviyesinde olanlara kıyasla; lise, yüksekokul ve üniversite eğitimi almış annelerin işgücüne katılım olasılıkları daha fazla olmaktadır. Özellikle dört yıllık bir lisans programını tamamlamış annelerin işgücüne katılım olasılıkları bir hayli artmaktadır. Bu eğitimin, istihdam olanaklarını arttırması kadar, çalışmaya hevesli kadınların üniversite eğitimi alması ile ilgili olabilir. Eşin eğitim düzeyinin (lise altı düzeyle kıyaslayınca) yüksekokul olması ile kadınların işgücü arzı arasında da negatif ve anlamlı bir ilişki tahmin edilmiştir. 0-5 yaş aralığında yani okul öncesi çağda çocuğu bulunan annelerin işgücü piyasasına katılım olasılığı azalmaktadır. Bu yaş aralığındaki çocukların bakım ihtiyaçlarının fazla olması ve erişilebilir formel/informel çocuk hizmetlerinin yaygın olmayışı annelerin işgücü arzlarını azaltan faktörler arasında sayılabilir. Tablo 2’de gösterilmemekle birlikte<sup>11</sup> (İstanbul’a kıyasla) istatistiki bölgelerden Batı Marmara, Ege ve Batı Karadeniz bölgelerinde ikamet etmek ile annelerin işgücü arzı arasında pozitif ve anlamlı; Güneydoğu Anadolu bölgesinde ikamet etmek ile annelerin işgücü arzı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonucun Türkiye’deki bölgeler arasında (özellikle doğu ile batı bölgeleri arasında) var olan sosyo-kültürel farklılıkların yansımaları olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada temel olarak tahmin edilmek istenen etki aile yapısının annelerin işgücüne katılımı üzerindeki etkisi, hem Sütun 1’in hem de Sütun 2’nin ilk satırında gösterilmektedir.

<sup>10</sup> Sasaki (2002) kardeş bilgilerini de enstrüman değişken olarak kullanmıştır. Ancak ankette bu bilgi bulunmadığı için bu çalışmaya dâhil edilmedi.

<sup>11</sup> Tahmin sonuçlarının tamamı ek kısmında yer alan Tablo 5’te görülebilir.

Sütun 1’de aile yapısını dışsal bir değişken olarak kabul ettiğimizde tahmin edilen etki, pozitif ve anlamlıdır. Geniş aile yapısı içerisindeki annelerin işgücüne katılımları diğer annelere göre daha olası bulunmuştur. Bu sonuç, alan yazındaki aile büyüleriyle yaşamının -hane içi bakım hizmetlerinin paylaşılması yoluyla kadınların üzerindeki sorumlulukları azaltarak- işgücü arzına olumlu bir etkisi vardır hipotezini desteklemektedir.

**Tablo 2. Aile Yapısı ve Annelerin İşgücüne Katılımı İlişkisi**

	(1)	(2)
<b>Aile Yapısı</b>	<b>0.374*** (0.072)</b>	<b>1.244*** (0.190)</b>
Yaş	0.219*** (0.044)	0.256*** (0.043)
Yaş Kare	-0.003*** (0.001)	-0.003*** (0.001)
Lise (kadın)	0.263*** (0.066)	0.324*** (0.067)
Yüksekokul (kadın)	0.948*** (0.109)	1.008*** (0.112)
Üniversite (kadın)	1.542*** (0.102)	1.584*** (0.099)
Lise (eşi)	-0.058 (0.063)	-0.017 (0.061)
Yüksekokul (eşi)	-0.266*** (0.102)	-0.202** (0.101)
Üniversite (eşi)	-0.131 (0.087)	-0.046 (0.087)
0 - 5 Yaş Ç. Sayısı	-0.276*** (0.044)	-0.274*** (0.042)
6 - 18 Yaş Ç. Sayısı	-0.002 (0.029)	-0.001 (0.028)
Eş Yaş	-0.002 (0.006)	0.001 (0.006)
Bölge Kontrolü	Var	Var
Gözlem Sayısı	5,481	5,481
Wald test of rho=0		Prob > chi <sup>2</sup> =0.0001

Not: Açıklanan değişken her iki modelde de kadınların işgücüne katılımı değişkenidir. Standart hatalar parantez içinde yer almaktadır. \*\*\* p < 0.01, \*\* p < 0.05, \* p < 0.1. Eğitim düzeyi kategorik değişkeninde tahminde dışarıda bırakılan düzey lise altı düzeydir. Bölge kategorik değişkeninde, dışarıda bırakılan seçenek İstanbul’dur.

Sütun 2’de enstrümantal-iki değişkenli probit yöntemi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır<sup>12</sup>. Sütun 1 ile kıyaslanınca, diğer kontrol değişkenlerinin tahmin edilen katsayıları benzerlik göstermektedir. Aile yapısının tahmin edilen katsayısının ise bir miktar yukarı yönde değişmesi söz konusudur. Sütun 1’de tahmin edilen katsayı 0.374 (p-değeri 0.000) iken Sütun 2’de 1.244 (p-değeri 0.000) olmaktadır. Aile yapısının tahmin edilen katsayısı, işsellik problemini enstrümanlarla kontrol ettikten sonra bile; aile yapısının, annelerin işgücüne katılımı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğuna işaret etmektedir. Aile yapısı, kadınların hane içi yükümlülüklerinin özellikle büyükannelerle paylaşılması yoluyla annelerin işgücüne katılma olasılıklarını artırmaktadır. Bu sonuç, ekonometrik modelde temel aldığımız Sasaki (2002) ve alan yazında benzer sonuçlara ulaşmış diğer çalışmalarla (Shen et al., 2016; Oishi ve Oishi, 2006) aynı yöndedir.

Bu çalışmada bireylerin yerleşim yerlerinin kırsal ya da kentsel alanda olması, modelde kontrol edilmemiştir. 2006 AYA’da bu bilgi paylaşılmamaktadır. Dayıoğlu ve Kırdar (2010) gibi pek çok araştırmacı, Türkiye’de kırsal yerleşimlerdeki tarımsal faaliyetler yoluyla kadın işgücü arzının artabileceğini tartışmaktadır. Bu sebeple geniş aile yapısının kırsal kesimde tercih edilmesi olasılığı da artmaktadır. Böyle bir durum, analizin sonuçları açısından, aile yapısının kadınların işgücü arzı üzerindeki gerçek etkisinin bu çalışmada tahmin edilen etkiden daha düşük olması sonucunu doğurabilir. Ancak, çalışmada aile yapısının içsel bir değişken olduğu kabul edilerek model tahmin edildiği için, gerçek etki ile tahmin edilen etki arasındaki farkın fazla olmadığı öngörülmektedir.

İkinci modelde tahmin edilen etkinin bir miktar artmasından; işgücü piyasasına katılmak için çok hevesli olmayan ya da geleneksel cinsiyet kalıplarında olan bireylerin geniş aile yapısı

<sup>12</sup> Tahmin sonuçlarının tamamı Ek’te yer alan Tablo 5’in üçüncü sütununda yer almaktadır.



içinde olma olasılıklarının fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç ve tablonun son satırında yer alan wald test sonucu<sup>13</sup>; aile yapısının içsel bir değişken olduğunu ve uygulanan metodun uygun olduğunu göstermektedir.

## B- Geniş Ailedeki Annelerin İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Ekonometrik model ile tahmin edilen aile yapısının katsayısı, geniş aile yapısı içerisinde olan annelerin işgücüne katılma olasılığının daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca, yukarıda açıklandığı gibi işgücü piyasasına katılmak için çok hevesli olmayan ya da geleneksel cinsiyet kalıplarında olan bireylerin geniş aile yapısı içerisinde yer almaları da daha olasıdır.

**Tablo 3.** Geniş Ailedeki Annelerin İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

	(1)	(2)	(3)
Yaş	0.238(0.178)	0.194(0.179)	0.118(0.215)
Yaş Kare	-0.004(0.003)	-0.003(0.003)	-0.002(0.003)
Lise	0.397(0.405)	0.327(0.408)	0.214(0.502)
Yüksekokul	0.090(0.958)	0.204(0.903)	0.312(0.932)
Üniversite	3.055*** (1.080)	2.934*** (1.045)	3.527*** (1.249)
Lise	0.076(0.291)	0.0887(0.295)	0.394(0.344)
Yüksekokul	-0.337(0.549)	-0.387(0.546)	-0.492(0.599)
Üniversite	-0.928(0.799)	-0.840(0.756)	-1.531*(0.859)
0-5 Yaş Ç. Sayısı	-0.386*(0.220)	-0.379*(0.221)	-0.330(0.272)
6-18 Yaş Ç. Sayısı	0.249** (0.125)	0.269** (0.127)	0.398** (0.156)
Eş Yaş	0.0445(0.0291)	0.0466(0.0293)	0.0367(0.0384)
Batı Marmara	0.982(0.682)	1.073(0.705)	0.871(0.795)
Ege	1.780*** (0.588)	1.815*** (0.583)	1.661** (0.647)
Doğu Marmara	-0.0851(0.592)	-0.114(0.594)	-0.333(0.664)
Batı Akdeniz	-0.501(0.633)	-0.488(0.634)	-0.529(0.689)
Akdeniz	-0.652(0.615)	-0.646(0.615)	-0.907(0.678)
Orta Anadolu	1.174** (0.582)	1.165** (0.581)	0.926(0.662)
Batı Karadeniz	1.436*** (0.514)	1.433*** (0.513)	1.461** (0.618)
Doğu Akdeniz	0.404(0.677)	0.396(0.674)	0.0178(0.898)
Kuzeydoğu Anadolu	-0.594(0.650)	-0.586(0.667)	-0.784(0.776)
Ortadoğu Anadolu	-0.452(0.612)	-0.388(0.607)	-0.246(0.718)
Güneydoğu Anadolu	-1.212** (0.577)	-1.108* (0.573)	-1.238** (0.622)
Kadın Çalışma Uygun		1.004** (0.427)	1.091* (0.631)
Eş Çalışma Uygun			1.157*** (0.309)
Gözlem Sayısı	731	731	459

Not: Açıklanan değişken her iki modelde de kadınların işgücüne katılımı değişkenidir. Standart hatalar parantezin içinde yer almaktadır. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. Eğitim düzeyi kategorik değişkeninde, tahminde dışarıda bırakılan eğitim düzeyi lise altı düzeyidir. Bölge kategorik değişkeninde, dışarıda bırakılan seçenek İstanbul’dur.

Bu alt bölümde, geniş aile içerisindeki annelerin işgücüne katılımını etkileyen faktörler (1) nolu eşitlikteki kontrol değişkenleri kullanılarak sadece geniş ailedeki anneler örneklemini için lojistik regresyon yöntemiyle tahmin edilmiştir<sup>14</sup>. Ayrıca, işgücü piyasasına katılmak için çok hevesli olmamanın ya da geleneksel cinsiyet kalıplarında olan eşlerin görüşlerinin annelerin işgücüne katılımını nasıl etkilediğini görmek için modele iki tane daha değişken eklenerek modelin katsayıları tahmin edilmiştir. Bu değişkenlerden ilki annenin kadınların

<sup>13</sup> Prob > chi<sup>2</sup>=0.0001; kadınların işgücüne katılımları ile aile yapısının birbirinden bağımsız değişkenler olduğu hipotezini reddetmektedir.

<sup>14</sup> İlgili yazında kadınların işgücüne katılımı lojistik regresyon yöntemiyle de tahmin edilmektedir (örneğin Ayvaz Kızılgöz (2012)).

çalışmasını uygun bulup bulmadığını gösteren kukla değişkendir<sup>15</sup>. İkinci ise, eşin kadının çalışmasını uygun bulup bulmadığını gösteren kukla değişkendir<sup>16</sup>.

Tahmin sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir. Tablo'nun 1. sütununda tahmin edilen kontrol değişkenlerinin katsayılarına göre geniş ailedeki annelerin yaşı ile işgücüne katılımları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Lise altı düzeyde eğitim seviyesinde olanlara kıyasla üniversite eğitimi almış annelerin işgücüne katılım olasılıkları daha fazla olmaktadır. Eşin eğitim düzeyi ile geniş ailedeki annelerin işgücü arzı arasında anlamlı bir ilişki tahmin edilmemiştir. 0-5 yaş aralığında yani okul öncesi çağda çocuğu bulunan annelerin işgücü piyasasına katılım olasılığı azalmaktadır. İstanbul'a kıyasla istatistiki bölgelerden Ege, Orta Anadolu ve Batı Karadeniz bölgelerinde ikamet etmek ile annelerin işgücü arzı arasında pozitif ve anlamlı; Güneydoğu Anadolu bölgesinde ikamet etmek ile annelerin işgücü arzı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 3'ün 2. sütununda modele annenin kadınların çalışmasını uygun bulup bulmadığı değişkeni eklenmiştir. Bu değişkenin eklenmesi, 1. sütunda anlamlı tahmin edilen değişkenlerin değerlerinde büyük bir farklılık yaratmamıştır. Ancak annenin kadınların çalışması hakkındaki olumlu görüşü ile işgücü arzı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 3'ün son sütununda, ek olarak modele eşin kadınların çalışmasını uygun bulup bulmadığını gösteren değişken eklenmiştir. Bu değişkenin eklenmesi, 1. ve 2. sütunlarda anlamlı tahmin edilen değişkenlerin çoğunun değerinde büyük bir farklılık yaratmamıştır. Ancak 0-5 yaş çocuk sahipliği ve bölgelerden Orta Anadolu'da ikamet etmek ile annelerin işgücü arzı arasında daha önce tahmin edilen anlamlı ilişki bu modelde tahmin edilmemiştir.<sup>17</sup> Eşlerin kadınların çalışması hakkındaki olumlu görüşü ile annelerin işgücü arzı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tahmin edilmiştir. Hem annenin kendisinin hem de eşin kadınların çalışmasına yönelik olumlu bakışına dair sonuçlar, alan yazındaki toplumsal cinsiyet algısının kadınların işgücüne katılımı üzerinde etkili olduğuna dair bulgularla örtüşmektedir (örneğin Kılıç ve Öztürk, 2014 ).

## SONUÇ

Farklı ülkelerde yapılan pek çok araştırma, aile büyükleri ile yaşamanın kadınların işgücü piyasasına katılma olasılığını arttırdığını bulmuştur. Bunu da hane içi bakım sorumluluklarının büyükannelerle paylaşılması ve böylece kadınların üzerindeki yüklerin hafiflemesi ile ilişkilendirmişlerdir. Bu çalışma da alan yazında halen tartışılmakta olan bu soruna Türkiye mikro verisi ile yapılan ilk ampirik çalışma olarak katkı yapmayı hedeflemektedir.

Çalışmada aile yapısı ve kadınların işgücü arzı arasındaki ilişki, TÜİK verisi kullanılarak, mikro ekonometrik olarak test edilmektedir. Aile yapısı ve işgücü arzı kararları eş zamanlı olarak verilmektedir. Örneğin; işgücü piyasasına katılmak için çok hevesli olmayan bireyler geniş aile yapısı içerisinde olmaya daha meyilli olabilmektedir. Formel bakım olanakları sınırlı ya da erişilmesi güç olan durumlarda ise; işgücüne katılım için hevesli olup, çocuk bakımı için kendi anne ve babası ya da eşinin anne ve babasından destek almak isteyen

<sup>15</sup> Bu değişken anketteki "Kadının çalışmasını uygun buluyor musunuz?" sorusundan türetilmiştir. Geniş ailedeki annelerin %89.9'u kadının çalışması uygun diye cevap verirken, bu oran diğer annelerde %90.7'dir.

<sup>16</sup> Bu değişken anketteki "Kadının çalışmasını uygun buluyor musunuz?" sorusundan türetilmiştir. Eş fert numarası kullanılarak, eşinden anneye kodlanmıştır. Geniş ailedeki eşlerin %67.6'sı kadının çalışması uygun diye cevap verirken, bu oran diğer annelerin eşlerinde %73.2'dir.

<sup>17</sup> Bunun nedenlerinden birisi gözlem sayısının düşmesi olabilir. Modeldeki gözlem sayısından anlaşıldığı kadıyla ankette yer alan kadınların çalışmasını uygun buluyor musunuz sorusuna eşlerin tamamı cevap vermemiştir.

bireyler de geniş aileye mensup olmaya daha meyilli olabilmektedir. Aile yapısı ve işgücü arzı arasındaki bu tür bir ilişki, ekonometrik analiz için içsellik problemini doğurmakta ve bu problemi açacak yöntemler gerektirmektedir. Bu amaçla ekonometrik model, enstrümantal-iki değişkenli probit yöntemi ile tahmin edilmiştir.

Analiz sonucunda, geniş aile yapısının annelerin işgücüne katılımı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuç annelerin hane içi bakım sorumlulukları konusunda hanedeki diğer üyeler (büyükanneler) tarafından desteklenmesinin, onların işgücüne katılma olasılıklarını arttırdığına işaret etmektedir.

Araştırmanın, Türkiye’deki annelerin işgücü arzını desteklemeye yönelik geliştirilecek politikalara ışık tutması amaçlanmaktadır. Analiz sonucunun işaret ettiği gibi, hane içi sorumlulukları azalan annelerin, işgücü piyasasında çalışmaya ayırabilecekleri daha fazla zamanları olabilmektedir. Bu sebeple, özellikle aile içi cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik, kaliteli ve erişilebilir çocuk bakım politikaları gibi aile politikalarının desteklenmesi önerilmektedir.

## Kaynakça

- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 13(1). 88–101. [https://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/download/281/pdf].
- Ciccia, R. and Bleijenbergh, I. (2014). After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. 21(1). 50–79. [https://doi.org/10.1093/sp/jxu002].
- Compton, J. (2013). Family Proximity and the Labor Force Status of Women in Canada. *Review of Economics of the Household*. 13(2). 323–358. [https://doi.org/10.1007/s11150-013-9179-8].
- Dayoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler (Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı. Çalışma Raporu 5. [http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEYINTURKISH/147254-1269017398324/22612354/KadinlarinIsgucuneKatilimi.pdf].
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*. 86(3). 139–170. [https://scholar.google.com/citations?user=uvPMV0UAAA&hl=en].
- Ender, P. (n.d.). Bivariate Probit Models. [http://www.philender.com/courses/categorical/notes1/biprobit.html]. (Erişim: 28 Nisan 2020).
- Esping-Andersen, G. (2011). *Tamamlanmamış Devrim-Kadınların Yeni Rollerine Uymak*. İstanbul. Türkiye: İletişim Yayınları.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*. 47(1). 107–130.
- Landman, A., Seitz, H. and Steiner, S. (2017). *Intergenerational Coresidence and Female Labour Supply*. Presented at the Annual Conference 2017 (Vienna): Alternative Structures for Money and Banking. Verein für Socialpolitik / German Economic Association. [https://ideas.repec.org/p/zbw/vfsc17/168282.html].
- Maurer-Fazio, M., Connelly, R., Chen, L. and Tang, L. (2011). Childcare, Eldercare and Labor Force Participation of Married Women in Urban China, 1982-2000. *The Journal of Human Resources*. 46(2). 261–294. [https://www.jstor.org/stable/41304820].
- OECD (n.d.). Employment: Labour Force Participation Rate. By Sex and Age Group. [https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741]. (Erişim: 28 Nisan 2020).
- OECD (2016, September 26). Maternal Employment Rates. [http://www.oecd.org/social/family/LMF\_1\_2\_Maternal\_Employment.pdf]. (Erişim: 28 Nisan 2020).

Oishi, A. S. and Oishi, T. (2006). Coresidence With Parents and a Wife's Decision to Work in Japan. *The Japanese Journal of Social Security Policy*. 1. (35–48). [<http://www.ipss.go.jp/webjad/WebJournal.files/SocialSecurity/2006/jun/oishi&oshio.pdf>].

Ortiz-Ospina, E. (2018, March 24). Women's Employment. [<https://ourworldindata.org/female-labor-supply#all-charts-preview>]. (Erişim: 28 Nisan 2020).

Sasaki, M. (2002). The Causal Effect of Family Structure on Labor Force Participation Among Japanese Married Women. *The Journal of Human Resources*. 37(2). 429. [<https://doi.org/10.2307/3069654>].

Shen, K., Yan, P. and Zeng, Y. (2016). Coresidence With Elderly Parents and Female Labor Supply in China. *Demographic Research*. 35. (645–670). [<https://doi.org/10.4054/demres.2016.35.23>].

Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*. [<http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/03/TurkiyedeKadinIstihdaminin-Durumu.pdf>].

TÜİK (n.d.). Aile Yapısı Araştırması. [<http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Aile2016/turkce/index.html>]. (Erişim: 28 Nisan 2020).

**EKLER****Tablo 4.** Türkiye’de Annelerin Özellikleri: Tüm Anneler

	<b>Annelerin Tümü</b>
<b>Örnekleme Annelerin Sayısı</b>	5,481
<b>İş Gücüne Katılım Oranı (%)</b>	29.1
<b>Geniş Ailedeki annelerin oranı (%)</b>	18.9
<b>Konut Sahipliği (%)</b>	66.5
<b>Konut Tipi (%)</b>	32.9
<b>Oda Sayısı (%)</b>	7.7
<b>Yaş Ortalaması (Standart Sapma)</b>	33.5 (6.3)
<b>Eş Yaş</b>	37.5 (6.6)
<b>0-5 Yaş Çocuk Sayısı Ortalaması (Standart Sapma)</b>	0.8 (0.7)
<b>6-18 Yaş Çocuk Sayısı Ortalaması (Standart Sapma)</b>	1.3 (1.2)
<b>Eğitim (%)</b>	
Lise altı	69.3
Lise	16.1
Yüksekokul	4.5
Üniversite	10.1
<b>Eş Eğitim (%)</b>	
Lise altı	57.1
Lise	22.8
Yüksekokul	5.6
Üniversite	14.5
<b>Bölge (%)</b>	
<i>İstanbul</i>	19.4
<i>Batı Marmara</i>	3.8
<i>Ege</i>	11.5
<i>Doğu Marmara</i>	10.0
<i>Batı Akdeniz</i>	10.2
<i>Akdeniz</i>	13.0
<i>Orta Anadolu</i>	5.3
<i>Batı Karadeniz</i>	5.5
<i>Doğu Karadeniz</i>	2.5
<i>Kuzeydoğu Anadolu</i>	2.6
<i>Ortadoğu Anadolu</i>	4.9
<i>Güneydoğu Anadolu</i>	11.4

Not: Oranlar hesaplanırken ağırlıklar kullanılmıştır.

**Tablo 5. Model Katsayı Tahminlerinin Tamamı**

	(1)	(2)	(3)
<i>Aile Yapısı</i>	0.374***(0.072)	1.244***(0.190)	
Yaş	0.219***(0.044)	0.256***(0.043)	-0.177***(0.043)
Yaş Kare	-0.003***(0.001)	-0.003***(0.001)	0.002***(0.001)
Lise (kadın)	0.263***(0.066)	0.324***(0.067)	-0.230***(0.097)
Yüksekokul (kadın)	0.948***(0.109)	1.008***(0.112)	-0.583****(0.182)
Üniversite (kadın)	1.542****(0.102)	1.584****(0.099)	-0.604****(0.156)
Lise (eşi)	-0.058(0.063)	-0.017(0.061)	-0.180***(0.076)
Yüksekokul (eşi)	-0.266****(0.102)	-0.202***(0.101)	-0.219(0.142)
Üniversite (eşi)	-0.131(0.087)	-0.046(0.087)	-0.463****(0.113)
0-5 Yaş Ç. Sayısı	-0.276****(0.044)	-0.274****(0.042)	0.039(0.046)
6-18 Yaş Ç. Sayısı	-0.0018(0.029)	-0.001(0.028)	-0.022(0.031)
Eş Yaş	-0.002(0.006)	0.001(0.006)	-0.014***(0.007)
Batı Marmara	0.513****(0.116)	0.417****(0.113)	0.203(0.157)
Ege	0.509****(0.088)	0.453****(0.085)	0.0253(0.132)
Doğu Marmara	0.168*(0.094)	0.102(0.095)	0.205(0.135)
Batı Akdeniz	0.013(0.093)	-0.065(0.093)	0.351****(0.132)
Akdeniz	0.181*(0.095)	0.135(0.096)	-0.054(0.136)
Orta Anadolu	0.201*(0.114)	0.025(0.104)	0.520****(0.129)
Batı Karadeniz	0.561****(0.111)	0.279***(0.118)	0.729****(0.133)
Doğu Karadeniz	0.337***(0.136)	0.209(0.136)	0.330*(0.171)
Kuzeydoğu Anadolu	0.070(0.136)	-0.089(0.141)	0.405***(0.159)
Ortadoğu Anadolu	-0.150(0.113)	-0.254***(0.110)	0.207(0.133)
Güneydoğu Anadolu	-0.540****(0.105)	-0.564****(0.103)	0.186(0.132)
Konut Sahipliği			0.598****(0.076)
Konut Tipi			0.540****(0.064)
Oda Sayısı			0.488****(0.096)
Observations	5,481	5,481	5,481

Not: Açıklanan değişken her iki modelde de kadınların işgücüne katılımı değişkenidir. Standart hatalar parantezin içinde yer almaktadır. \*\*\*p < 0.01, \*\*p < 0.05, \*p < 0.1. Sütun 1’de standart probit sonuçları yer almaktadır. Sütun 2 ve 3 ise ikili değişkenli probit sonuçları gösterilmektedir. Eğitim düzeyi kategorik değişkeninde, tahminde dışarıda bırakılan eğitim düzeyi lise altı düzeyidir. Bölge kategorik değişkeninde, dışarıda bırakılan seçenek İstanbul’dur.

Araştırma Makalesi – *Research Article*

## Sosyal Harcama Türleri ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği

### *Social Expenditure Types and Economic Growth Nexus: The Case of Turkey*

Musa ÖZTÜRK\*

ORCID: 0000-0002-0902-5787

Sosyal Güvenlik Dergisi / *Journal of Social Security*  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / *Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020*  
Sayfa Aralığı: 107-124 *Pages: 107-124*  
DOI: 10.32331/sgd.753037

### ÖZ

Refah devleti yaklaşımının yerini küreselleşme söylemi altında neoliberal politikalara bırakmasıyla birlikte, iktisadi işleyişe dâhil olamayan ve/veya çarpık bozuk çarkların altında ezilenlerin mağduriyetini gidermek üzere sosyal harcamaların boyutu ve mahiyeti önem kazanmaya başlamıştır. Bu doğrultuda ülkeler bir taraftan ekonomik büyümenin kapsayıcı ve sürdürülebilir olması diğer taraftan da insan hakları ve demokrasi gibi kavramlar altında sıralanan değerler/çıkarlar nedeniyle sosyal harcamalara ayırdıkları payı artırma yoluna başvurmuşlardır. Sosyal harcamalardaki bu artış, teorik anlamda bunların ekonomik işleyişe katkısı bulunabileceğini iddia eden Keynesçil görüş ile bunları kaynak kullanım etkisizliği olarak tanımlayan Neoliberal yaklaşım arasında tartışmaları beraberinde getirmiştir. Konuyla ilgili yapılan uygulamalı çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyuyor olması, sosyal harcamaların mahiyeti ve boyutunun detaylı bir şekilde ele alınması ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu çalışma kapsamında sosyal harcama türleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki, Türkiye özelinde, eşbütünlüşme ve nedensellik testleriyle incelenmektedir. Analiz sonuçlarına göre uzun dönemde GSYH ile toplam sosyal harcamalar, yaşlılar, kazazede-maluller, engelliler ve sağlık kapsamındaki harcamalar -yapısal kırımlarla- birlikte ilişkilidir. Nedensellik testleri sonuçlarına göre 'diğer sosyal politika alanları' kapsamı dışındaki sosyal harcamalar dışındaki sosyal harcama türlerinin ekonomik büyümeye neden olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde; sosyal harcamaların ekonominin genel işleyişi bakımından faydalı olduğunu ifade eden Keynesçil yaklaşımın Türkiye için genel olarak geçerli olduğu ve neoliberal önermelerin sadece 'diğer sosyal politika alanları' kapsamında yapılan harcamalar için geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Sosyal harcama türleri, ekonomik büyüme, hatemi-j eşbütünlüşme testi

### ABSTRACT

As the welfare state approach was replaced by neoliberal policies, which are implemented under the discourse of globalization, the size and nature of social expenditures began to gain importance, in order to support people who could not participate in the economic process. In this respect, countries have tried to increase their share in social expenditures due to make economy inclusive and sustainable. This increase in social expenditures has led to discussions between the Keynesian view, which argues that they can contribute to economic functioning, and the Neoliberal approach, which defines them as resource use inefficiency or waste. Studies on this subject, which is theoretically controversial, reveal various results. This triggers the need to consider the nature of social expenditures in detail. In the scope of this research, the relationship between types of social spending and economic growth are analyzed with cointegration and causality tests for Turkey. According to the results of the analysis, there is a long-term relationship -with structural breaks- between GDP and total social expenditures, expenditures for the old age, survivors, incapacity related and health. According to the results of causality tests; It has been determined that all types of social expenditures except 'other social policy areas' cause economic growth. When the results are evaluated together; It is found that social expenditures are beneficial to the overall economy as the Keynesian approach argued and Neoliberal propositions are valid for only expenditures in the scope of 'other social policy areas'.

**Keywords:** Social expenditure types, economic growth, hatemi-j cointegration test

Önerilen atıf şekli: Öztürk, M. (2020). Sosyal Harcama Türleri ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 10(1), 107-124.

Geliş Tarihi/Received: 23/01/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 19/02/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Dr., Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü,  
mozturk@sirnak.edu.tr

## GİRİŞ

Bireyin, sosyoekonomik ve politik işleyişte öne çıktığı son iki asırda yaşanan gelişmeler günümüz dünyasının çok boyutlu olarak ele alınabilmesine olanak sunmaktadır. Özellikle son yarım yüzyılda ulaşım ve iletişim alanında kaydedilen mesafeyle birlikte dünyanın daha da küçülmesi, değişim ve dönüşümlerin daha kısa periyotlarda ve daha yüksek frekanslarda meydana gelmesini sağlamaktadır. Bu durum değişimlere hazır olmayan ve/veya değişme karakteristiğine sahip ol(a)mayan kurumların/kesimlerin sarsılmasına neden olmakta ve çok yönlü krizleri tetiklemektedir. 1980 sonrasında küreselleşme kavramı altında ele alınan bu değişim süreci ekonomi merkezinde incelendiğinde, birey ve toplum arasındaki ilişkiye dair yeni normalin oluştuğu ve bu yeni normalde devletin konumu, boyutu ve fonksiyonunun tartışmaları tetiklediği görülmektedir. Bu süreçte değişimlerin ortaya koyduğu fırsatlar göz kamaştırırken madalyonun diğer tarafındaki manzara içler acısı bir hal almakta, yaşanan bunalımlar, krizler, isyanlar, savaşlar vb. gelişmeler dünya genelinde sıkça karşılaşılabilecek hale gelmektedir.

Madalyonun iki yüzündeki manzaralar arasındaki farkın açılması sosyoekonomik ve politik anlamda büyük riskleri barındırmakta ve kaynakların tam ve etkin kullanımı önünde engel teşkil etmektedir. Bu nedenle aradaki farkın giderilmesine yönelik sosyal hizmetler ve politikalar tarihin ilk dönemlerinden itibaren uygulanmaktadır (Şeker, 2012: 32). Bu uygulamalar son iki yüzyıldır sosyal devlet, sosyal politika ve sosyal adalet kavramları kapsamında ele alınmaktadır. Sosyal devlete olan ihtiyaç, özellikle sanayi devriminin çarkları altında ezilen işçi sınıfının yaşadığı büyük trajedi ve 1929 Büyük Buhranı ile pekişmiştir. Yaşanan krize piyasayı ve görünmez elin marifetini önemseyen liberal yaklaşımın çözüm üretmemesi ekonomiye müdahale edilmesini öngören Keynesgil politikalara ve Refah Devleti yaklaşımına alan açmış, kamusal harcamaları ve dolayısıyla sosyal harcamaları gündeme taşımıştır (Gümüş, 2018: 34). ‘Sosyal devletin altın çağı’ olarak tanımlanan ve II. Dünya Savaşı’ndan 1970’lere değin süren (Aydın ve Çakmak, 2017: 1) bu süreçte Refah devleti anlayışı yoksulluğu ve toplumsal eşitsizliği azaltmak, eğitim düzeyini geliştirmek, sağlık sistemine erişimi ucuz-ücretsiz hale getirmek gibi taahhütlerle yola çıkmış ve birçok gelişmiş ülkede ciddi oranlarda karşılık bulmuştur. Bununla birlikte sosyal harcamaların etkinliği veya daha açık ifadeyle ekonominin geneli üzerinde etkisinin ne olduğu ne pahasına, nasıl ve ne zaman şekillendiği tartışılmaya başlanmıştır (Malyovanyi vd., 2018: 390).

Refah devleti yaklaşımının cömert uygulamaları, 1971’de Bretton Woods sisteminin yıkılması, 1973-1974’te birinci 1979-1980’de de ikinci petrol şoklarıyla eleştirilmeye başlanmıştır. Gelişmeler neticesinde Keynesgil yaklaşımdan neoliberal anlayışa geçiş gündeme gelirken refah devletinin ve dolayısıyla sosyal harcamaların sonunun geldiği veya daha hafif ifadeyle şekil değiştirmesi gerektiği düşüncesi yeşermeye başlamıştır (Gümüş, 2018: 63-64). Devlet paradigmasından piyasa paradigmasına doğru yönelişin olduğu ilk dönemlerde karma refah uygulamaları karşılık bulmaya başlamıştır. Bu durum kamusal sosyal hizmetlerin sivil organizasyonlarla tamamlanmasını beraberinde getirmiş ve sosyal hizmetlerde devletin rolünün ne olacağı ve sınırlarının neye göre belirlenmesi gerektiği konuları tartışılmıştır. 1980’lerde piyasanın başrole geçmesiyle birlikte refah devleti dönemlerinde aşına olunan öngörülebilirlik belirsizliğe, teklik çoğulculuğa ve düzen de düzensizliğe doğru değişim göstermiştir. Bu dönemde bilişim teknolojilerinde yaşanan devrimsel değişimlerle, bilginin hızlı ve katlanarak büyümesi, oluşan yeni normalin dinamik özellikler taşımasını sağlamıştır (Sayılı vd., 2015: 53).

Neoliberal politikalar öncülüğünde şekillenen cari küresel ekosistemde başat role sahip olan ülkelerin hepsinin geçmişinde refah devleti tecrübesi varken (Lindert, 1996: 21) bu ülkelerin -Ha-Joon Chang’ın (2002) ifadesiyle- ‘merdiveni tekmelemek’ yaklaşımına paralel şekilde



refah devleti uygulamalarını değersiz ilan etmeleri ve bunu yaparken de karşı karşıya kaldıkları şoklarını ve kronik hale gelen sorunlarını doğalmış gibi göstermeye odaklandıkları bilinmektedir. Bu durum gelişmekte olan ülkelerin ‘en iyi politika – best policy’ ve ‘en iyi örnek – best practice’ arayışında tereddüt yaşamalarına neden olmakta ve zaten kıt olan kaynaklarla sosyal harcamalar konusunda etkin politika setinin nasıl oluşturulacağı tartışmalarını tetiklemektedir. Konunun önemi ve kapsamı düşünüldüğünde Türkiye’nin de dâhil olduğu bu ülkelerdeki sosyoekonomik ve politik tartışmaların açık ve örtülü gündeminin kamu kaynaklarının nasıl dağılacağı olduğu görülebilmektedir. Bu nedenle sosyal harcama türleri ve bunların etkinliği üzerine yoğunlaşan çalışmalar yaygınlaşmaktadır.

Çalışma kapsamında sosyal harcama türlerinin ekonomik büyümeyle ilişkisi irdelenmektedir. Devam eden bölümde sosyal harcama kalemleri ve bunların ekonomik büyüme üzerindeki etkisine dair teorik çerçeve ve literatür taraması sonuçlarına yer verilmektedir. Ardından analiz yöntemleri ve ampirik bulgulara geçilmekte ve nihayetinde değerlendirme ve sonuç kısmında ele edilen bulgular teorik çerçeve ve ilgili literatür kapsamında ele alınmaktadır.

## I- TEORİK ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Ekonomik büyüme ve kalkınma yolunda ülkelerin halihazırda sahip oldukları kaynakları tam ve etkin kullanmaları önemlidir ve bu durum özellikle küreselleşme sürecinde keskinleşen rekabet ortamında daha da hayati hale gelmiştir. Kalkınmışlık düzeyinde görece yeterli aşamaları kaydedememiş olan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin içinde buldukları durumdan hızla çıkabilmeleri için uygulayabilecekleri politika demeti sınırlıdır ve bu kısıtlılık hali ülkeleri etkin strateji arayışına sevk etmektedir. Ülkeler, ekonomik büyüme ve kalkınma süreçlerini dengeli, kapsayıcı ve sürdürülebilir şekilde yönetebilmek için kıt olan kaynaklarını tam ve etkin kullanmalıdır ve bu nedenle sosyal harcamalarını itinayla seçmek durumundadır.

Refah devleti yaklaşımının 1970’lerde yaşanan gelişmeler sonrasında yerini neoliberal politikalara bırakmasıyla birlikte ekonomik büyüme yolunda sosyal harcamaların konumu tartışmalı hale gelmiştir. Bu noktada Keynesgil görüş ile Neoliberal görüş arasında bir değiş-tokuş (trade-off) olduğu kabul edilmektedir. Keynesgil görüşe göre kamu harcamaları başlığı altında yer alan sosyal harcamaların artması toplam talebi arttıracığı ve çarpan etkisinin ortaya çıkmasını sağlayacağı için oldukça önemlidir. Genişlemeci bir maliye politikası şeklinde ele alınabilen sosyal harcamaların ekonomik oyunun gerisinde/dışında kalan zayıf kesimlerinde ekonomik faaliyetlere katılmasını sağlaması sosyal harcamaların önemini arttırmaktadır. Nitekim sosyal harcamalarda ileri olan ülkelerin istihdam ve ekonomik performans konusunda başarılı olduklarına dair örnekler mevcuttur (Gioacchino ve Sabani, 2009: 389). Ancak sosyal harcamalar; esnek olmamasından dolayı yüksek vergiler ve dış borçlarla çevrilir hale gelebilmesi, işgücü piyasasında atalet neden olması ve rekabet edebilirliği düşürmesi, vergi gelirlerinde ve kaynak tahsisinde bozulmayı kolaylaştırması gibi sonuçlarıyla birlikte düşünüldüğünde tartışılır hale gelmektedir (Im vd., 2011: 39). Refah devleti merkezindeki önermelerin aksine neoliberal görüş ise toplam harcamaların kaynakların tam ve etkin kullanılmasını engelleyeceği için istenmeyen-öngörülemeyen sonuçların ortaya çıkmasına (Johnny vd., 2018: 266) neden olacağını belirtmekte ve özellikle kaynakların yetersiz olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için bu durumun oldukça hayati olduğunu vurgulamaktadır.

İki paradigmanın kesişim kümesinde yer alan sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme ilişkisi tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de tartışılmaktadır. Bu kapsamdaki çalışmalarda teorik

ve pratik bir fikir birliğinin olmadığı görülürken (Johnny vd., 2018: 267), sosyal politika ve programların hazırlanması kapsamında, gelişme özelliklerinin daha dikkatli ve kapsamlı bir şekilde ele alınması ihtiyacı görülmektedir (Im vd., 2011: 49). Nitekim, Ağırman ve Yılmaz'ın (2018) belirttiği üzere sosyal harcamaları da içeren kamu harcamalarının ülke ekonomisi üzerindeki etkisi ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Şöyle ki, az gelişmiş ülkeler için kamu harcamaları ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkide bulunurken, gelişmiş ülkeler için negatif etkilemekte, gelişmekte olan ülkelerde ise değişkenler arasındaki ilişki bulanıklaşmaktadır. Diğer taraftan Yılığör vd. (2018) değişkenler arasındaki ilişkinin zaman boyutunda değişkenlik gösterebildiğini, kısa dönem için de Keynesyen yaklaşımın geçerli olduğunu, uzun dönemde ise Klasik görüşün geçerli hale geldiğini belirtmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, çalışmaların yoğunlukla sosyal harcamaları da içeren kamu harcamalarına odaklandığı görülmektedir. Bu açıdan güncel çalışmalara bakıldığında kamu harcamalarının ekonomik büyümeyi desteklediği sonucu; Türkiye özelinde Şit ve Karadağ'ın (2018) ve Gövdeli'nin (2019), G-7 ülkeleri için Ökde ve Bülbül'ün (2019) ve OECD ülkeleri için de Kamacı ve Kılıç'ın (2019) çalışmalarında tespit edilmektedir. Diler (2016) ise Türkiye için yaptığı uygulamalı çalışmasında değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Alper ve Demiral (2016) ile Altın (2019) OECD ülkelerini kapsayacak şekilde, Alper (2017) ise Türkiye özelinde; savunma, sağlık ve eğitim harcamaları bileşenlerine ayırarak kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini incelemekte ve bu harcamaların ekonomik büyüme üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. Destebeşi (2018) ise -sosyal politikayı yönlendirici fonksiyonlarına vurgu yaparak- aynı değişkenler arasındaki ilişkiyi Türkiye'nin kurucu üyesi olduğu Gelişen Sekiz Ülke (D-8) ülkeleri için araştırmış, savunma ve sağlık kapsamındaki kamu harcamalarının ekonomik büyümeyi desteklemesine karşın eğitim kapsamındaki harcamaların bu etkiyi karşılamadığı sonucuna ulaşmaktadır. Gölpek vd. (2019) ile Yağtu ve Sezgin (2019) Türkiye'de kamu harcamalarının alt bileşeni olarak ele aldığı savunma harcamalarının ekonomik büyümeye neden olmadığı belirtmektedirler. Altun vd. (2018) sağlık kapsamındaki kamu harcamalarının ekonomik büyümeye olumlu etkisinin olduğunu ancak eğitim harcamalarının aynı etkiye sahip olmadığını ifade etmektedir. Çalışkan vd. (2017) ve İğdeli (2019) de eğitim başlığı altındaki kamu harcamalarının ekonomik büyümeye neden olmadığını belirtirken, Karış (2019) ise bu tür harcamalardaki etkisizliğin sadece kısa dönemde geçerli olduğunu ve uzun dönemde ekonomik büyümeyi etkilediğini işaret etmektedir.

Kamu ve sosyal harcamaların ne olduğu, kapsamı ve nasıl hesaplandığı konularındaki belirsizlikler ve yapılan uygulamalı çalışmalardan elde edilen farklı sonuçlar, ilgili alandaki çalışmaların kapsam bakımından sınırlandırılması ve harcama türlerinin daha detaylı bir şekilde yapılması ihtiyacını şekillendirmektedir. Bu noktada Şeker'in (2011: 18) tasnifiyle; Avrupa Birliği tarafından yayınlanan Avrupa Bütünleştirilmiş Sosyal Koruma İstatistikleri Sistemi (ESSPROS), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) hazırladığı Sosyal Harcamalar Veri Tabanı (SOCX) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) organizasyonunda yayınlanan Sosyal Koruma Harcamaları ve Performans İncelemeleri (SPERS) olmak üzere üç yöntem öne çıkmakta ve analizler bu veri tabanları üzerinden, özellikle de detaylı harcama türleri ve geniş zaman aralığı sunması bakımından SOCX veri tabanı üzerinden yapılmaktadır. SOCX veri tabanında sosyal harcama kalemleri olarak yaşlılara, engellilere yönelik harcamalar, sağlık harcamaları, aile kapsamındaki harcamalar, aktif emek piyasalarına yönelik harcamalar, işsizlik harcamaları, konut harcamaları ve diğer sosyal harcamalar yer almaktadır. Bu geniş kapsama rağmen sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye dair çalışmalarda bu kalemlerin tamamının ayrı ayrı analize dâhil edildiği -bu çalışma benzeri- bir çalışmalar oldukça nadirdir.

Konuyla ilgili detaylı ve uygulamalı çalışmalardan olan, Ebeling (2016) yapmış olduğu tez çalışmasında ABD ekonomisi için sosyal harcamaların ekonomik büyüme ve yaşam

standartları üzerindeki etkinliğini araştırmış ve sonuç olarak konut, engelliler, ücretliler ve diğer sosyal harcama türlerinin olumlu etkide bulunduğunu, buna karşın aile, sağlık, işgücü, işsizlik ve ihtiyarlık kapsamındaki harcamaların olumsuz etkileri barındırdığını tespit etmektedir. Daha genel olarak toplam sosyal harcamaların ekonomik büyüme olan katkısı Furceri ve Zdzienicka (2010), Arısoy, Ünlükaplan ve Ergen (2010), Hassan ve Hisham (2014) ve Malyovanyi vd. (2018)'in çalışmalarıyla teyit edilmektedir. Ersin ve Baş (2019) ise Güney Avrupa refah ülkeleri özelinde yaptıkları çalışmalarında değişkenler arasında uzun dönemli eşbütünleşik ilişkinin olduğunu ve ekonomik büyümeden sosyal harcamalara doğru nedensellik ilişkisinin varlığı sonucuna ulaşmaktadırlar. Gumede (2019) Güney Afrika ülkesi için hazırladığı tez çalışmasında sosyal harcamaların eğitim, sağlık, para arzı ve GSYH ile eşbütünleşik hareket ettiğini ve ekonomik büyümeyi sağladığını, gelir dağılımı ve tüketim harcamalarını temel alan iki yaklaşımla tespit etmektedir. Buna karşın Im, Cho ve Porumbescu (2011), Khan ve Bashar (2015) ve Michel (2018) de sonuçların ülkeden ülkeye farklılaşabildiğini ifade ederken, Reis ve Bueno (2019) kamu sosyal harcamalarının ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmaktadır.

Sosyal harcama türlerini tekil olarak ele alan çalışmalara bakıldığında ihtiyarlık-emeklilik kapsamındaki çalışmaların öne çıktığı görülmektedir. Bloom vd. (2010), Reimat (2012), Nagarajan vd. (2016) ve Maestas vd. (2016)'ın çalışmaları yaşlılık ile ekonomik büyümenin ilişkide olduğunu işaret etmektedir. İlave olarak Rubin vd., (2016) sosyal harcamaların genel sağlık durumu üzerinde etkili olduğunu ve Minoru vd. (2018) işsizlik kapsamındaki sosyal harcamaların sermaye birikimi ve kişi başına düşen gelir düzeyinde artışa neden olacağını ifade etmektedirler. Elekdağ'da (2012) bu sonucu doğrular şekilde işgücü piyasalarına yönelik sosyal harcamaların uzun dönemli büyümeyi sağlayacağını belirtmektedir. Literatür taraması sonuçları sosyal harcamaların çok boyutlu bir kavram olduğunu ispatlar niteliktedir. Baylan'ın (2015) da işaret ettiği üzere kavram; ekonomik büyüme, istihdam, tasarruf, fiyat istikrarı ve gelir dağılımı gibi makroekonomik etkilere sahiptir ve bu etkiler, ülke, zaman dilimi ve harcama türlerine göre değişebilmektedir. Bu girift durum; doğru, tutarlı ve etkin politikalar uygulanabilmesi için detaya inilmesi ihtiyacını beslemektedir.

## A- Metodoloji

Küreselleşme sürecinin hızlandığı ve Türkiye'nin de yapısal dönüşüm yaşadığı 1980 sonrası dönemde sosyal harcama kalemlerinin ekonomik büyümeyle ilişkisi aşağıdaki eşbütünleşme ve nedensellik testleriyle incelenmektedir.

### i) Hatemi-J (2008) Eşbütünleşme Testi

Zaman serileri kapsamında oluşturulan modellere ele alınan değişkenlerin uzun dönemdeki ilişkileri eşbütünleşme testleriyle incelenmektedir. Bu kapsamda geliştirilen öncü testler değişkenler arasındaki ilişkiyi bütüncül ele almışlar ve yapısal değişmelerin olma durumunu dışsal olarak kabul etmişlerdir. Ancak zaman içinde yapılan çalışmaların yapısal kırılmalar altında ilişkilerin anormallik gösterebildiğini ve farklı sonuçlar sunabildiğini göstermesi yapısal kırılmaları içeren eşbütünleşme testlerinin geliştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Yapısal kırılmaları analize dâhil eden ilk eşbütünleşme testi uzun dönemli ilişkide tek yapısal kırılmayı tespit eden Gregory ve Hansen (1996) testidir. Hatemi-J (2008) ise uzun dönemli ilişkide birden fazla yapısal kırılma olması durumunda bu testin açıklama kabiliyetinin sınırlı olacağını ifade ederek, düzeyde ve eğimde olmak üzere çift içsel yapısal kırılma tespit eden ve aşağıdaki modeli temel alan testi geliştirmiştir (Yılancı ve Öztürk, 2010: 267-268).

$$y_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^2 (\alpha_i D_{it} + \beta_i' D_{it} x_t) + \beta_0' x_t + u_t \quad [1]$$

$\alpha_0$ ,  $\alpha_1$  ve  $\alpha_2$  değişkenleri sırasıyla yapısal kırılma öncesi, birinci yapısal kırılma sonrası ve ikinci yapısal kırılma sonrası sabit terimdeki değişimleri işaret etmektedir.  $\beta_0$ ,  $\beta_1$  ve  $\beta_2$  parametreleri ise sırasıyla yapısal kırılma öncesi, birinciden ve ikinciden sonraki trenddeki yapısal değişimleri ifade etmektedir.  $\tau_1 \in (0,1)$  ve  $\tau_2 \in (0,1)$  rejim değişimi tarihlerini temsil ederken, gölge değişkenler;

$$D_{1t} = \begin{cases} 1 & t > [n\tau_1] \\ 0 & t \leq [n\tau_1] \end{cases} \quad \text{ve} \quad D_{2t} = \begin{cases} 1 & t > [n\tau_2] \\ 0 & t \leq [n\tau_2] \end{cases} \quad [2]$$

şeklinindedir. Burada değişkenler arasındaki ilişkiye dair temel hipotez  $ADF^*$ ,  $Z_\alpha$  ve  $Z_t$  testleriyle sınanır.  $ADF^*$  modeldeki kalıntılara uygulanan ADF birim kök testiyle elde edilirken,  $Z_\alpha$  test istatistiği;  $Z_\alpha = n(\hat{p}^* - 1)$  üzerinden ve  $\hat{p}^*$ ;

$$\hat{p}^* = \frac{\sum_{t=1}^{n-1} \left( \hat{u}_t \hat{u}_{t+1} - \sum_{j=1}^B w(j/B) \left( \frac{1}{n} \sum_{t=j+1}^T (\hat{u}_{t-j} - \hat{p} \hat{u}_{t-j-1})(\hat{u}_t - \hat{p} \hat{u}_{t-1}) \right) \right)}{\sum_{i=1}^{n-1} \hat{u}_i^2} \quad [3]$$

olacak şekilde hesaplanmaktadır ve buradan hareketle  $Z_t$   $\hat{p}^*$  üzerinden şöyle bulunabilir;

$$Z_t = \frac{(\hat{p}^* - 1)}{\left( \hat{\gamma}(0) + 2 \sum_{j=1}^B w(j/B) \hat{\gamma}(j) \right) / \sum_{i=1}^{n-1} \hat{u}_i^2} \quad [4]$$

$ADF^*$ ,  $Z_\alpha$  ve  $Z_t$  istatistikleri normal olmayan dağılıma sahiptir ve  $\tau_1$  ve  $\tau_2$  için en küçük test istatistikleri kullanılmakta ve Hatemi-J (2008) kritik değerleriyle karşılaştırılarak yapısal kırılmaların anlamlılığı araştırılmaktadır (Hatemi-J, 2008: 499-502; Yılancı ve Öztürk, 2010: 267-268).

## ii) Granger Doğrusal Nedensellik Testi

Değişkenler arasındaki ilişkinin nedensellik merkezinde ele alınması ekonometrik analizde önemli yer tutmaktadır. C. W. J. Granger (1969)'in lokomotifliğini üstlendiği nedensellik analizlerinde Sims (1972), Gweke vd. (1983), Toda-Yamamoto (1995) ve benzeri birçok çalışma yapılmıştır (Taşar, 2015: 57). İki değişkenden birindeki değişimin diğeri tarafından açıklanabiliyor olması durumunu ifade eden nedensellik ilişkilerinde (Takım, 2010: 6) analiz yapılabilmesi için serilerin durağan olması ve durağan halde analiz edilmesi gerekmektedir.

$$Y_t = \alpha_{10} + \sum_{i=1}^{L_{11}} \alpha_{11i} Y_{t-i} + \sum_{j=1}^{L_{12}} \alpha_{12j} X_{t-j} + u_{1t} \quad [5]$$

$$X_t = \alpha_{20} + \sum_{i=1}^{L_{21}} \alpha_{21i} Y_{t-i} + \sum_{j=1}^{L_{22}} \alpha_{22j} X_{t-j} + u_{2t} \quad [6]$$

$$\begin{aligned} H_0: \alpha_{12j} &= 0 & j = 1, 2, 3, \dots, L_{12} \text{ için} \\ H_1: \alpha_{12j} &\neq 0 & \text{en az bir } j \text{ için} \end{aligned} \quad [7]$$

$X_t$  ve  $Y_t$  değişkenleri için yukarıda yer alan Granger nedensellik modelinde  $u_{1t}$  ve  $u_{2t}$  hata terimleridir. Nedensellik ilişkileri  $\alpha_{12}$  ve  $\alpha_{22}$  değişkenlerinin aldıkları değerlerin sıfırdan farklı olmasıyla gösterilmektedir ve ikisi de sıfırdan farklı olduğunda iki yönlü nedensellik ilişkisinin varlığı söz konusudur (Duman, 2017: 21).

### iii) Toda-Yamamoto Doğrusal Nedensellik Testi ve Bootstrap Yaklaşımı

Makroekonomik analizler başta olmak üzere ampirik çalışmalarda yaygın olarak kullanılan Granger (1969) nedensellik testinin hata terimlerinde sapmalı sonuçlar verebiliyor olması, değişkenlerin düzey değerleriyle incelenebildiği ve Wald-değeri ile  $\chi^2$  dağılımına dayalı olan Toda-Yamamoto (1995) testine kapı aralamıştır. Standart VAR modelinde değişkenlerin aynı dereceden durağan olması gerekirken Toda-Yamamoto testinde bu durum gecikme uzunluğu ve maksimum bütünleşme derecesinin bir arada ele alınmasıyla oluşturulan VAR ( $k + d_{\max}$ ) ile tahmin edilir (Taşar, 2015: 58-59).

$$\ln X_t = \sum_{i=1}^{k+d_{\max}} \alpha_{1i} \ln X_{ti} + \sum_{i=1}^{k+d_{\max}} \beta_{1i} \ln Y_{ti} + \varepsilon_{1t} \quad [8]$$

$$\ln Y_t = \sum_{i=1}^{k+d_{\max}} \alpha_{2i} \ln Y_{ti} + \sum_{i=1}^{k+d_{\max}} \beta_{2i} \ln X_{ti} + \varepsilon_{2t} \quad [9]$$

Hacker ve Hatemi-J (2005-2006), Toda-Yamamoto testinin düşük gözlem sayısına sahip olan serilerde ARCH etkisinden etkilenişi sorununu gidermek için teste Efron (1979) tarafından geliştirilen bootstrap yaklaşımını ekleyerek;

$$y_t = v + A_1 y_{t-1} + A_2 y_{t-2} + \dots + A_p y_{t-p} + A_{p+d_{\max}} y_{t-p-d_{\max}} + \varepsilon_t \quad [10]$$

Denkleminde ulaşımlardır (Hacker ve Hatemi-J, 2006: 1490; Bayat vd. 2012: 124). Kritik değerlerin karşılaştırılacağı MWALD istatistiği aşağıdaki denklem 11 de gösterilmektedir.

⊗ Kronecker Çarpımı,  $C \text{ pxn}(1 + (p + d_{\max}))$  matrisi,  $S_U$  hata terimlerinin kovaryans matrisidir.  $\hat{\beta}$ ,  $Y = DZ + \varepsilon$  şeklindeki VAR ( $k + d_{\max}$ ) modelinde  $\text{vec}(D)$ 'yi ifade etmektedir ve  $\text{vec}$  sütun sınırlayıcı (column-stacking) işlemcisidir (Kayhan vd., 2013: 155).

$$MWALD = (C\hat{\beta})' \left[ C \left( (Z'Z)^{-1} \otimes S_U \right) C' \right]^{-1} (C\hat{\beta}) \square \chi_p^2 \quad [11]$$

Bootstrap yaklaşımında MWALD test istatistik değerinin kritik değerlere kıyasla büyük olması durumunda nedensellik ilişkisinin olmadığını ifade eden sıfır hipotezi reddedilir ve alternatif hipotez kabul edilir.

## B- Ampirik Bulgular

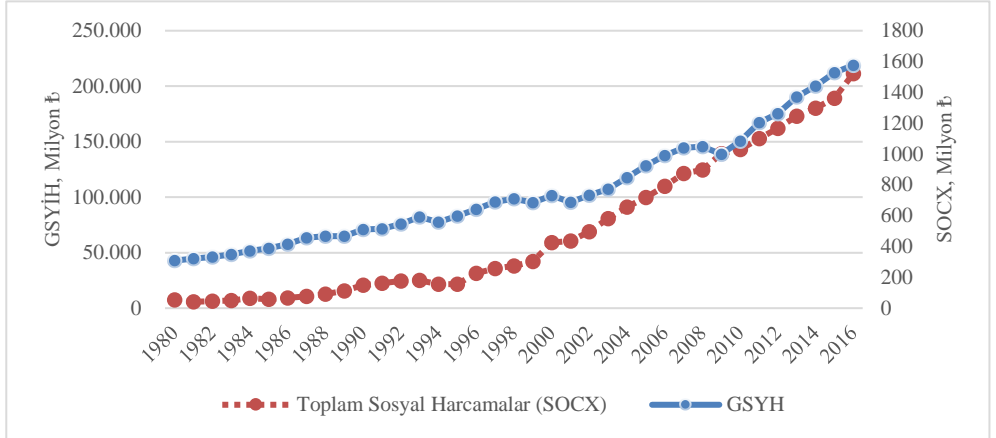
Analizlerde, ilgili literatürde sıkça kullanılan ve en geniş gözlem aralığını kapsayan (1980-2016) OECD toplam sosyal harcamalar veri tabanı (SOCX) ile IMF veri tabanından (WEO) elde edilen veriler kullanılmaktadır. 2010 yılı sabit fiyatlarıyla Türk Lirasıyla ele alınan sosyal harcama türleri ve kısaltmaları tablo 1 de gösterilmektedir.

**Tablo 1. Sosyal Harcama Türleri**

<b>OLD</b>	İhtiyarlık-emeklilik (Old age)
<b>INC</b>	Engelliler- iş göremezler (Incapacity related)
<b>FAM</b>	Aile (Family)
<b>UNE</b>	İşsizlik (Unemployment)
<b>OTH</b>	Diğer sosyal politika alanları (Other social policy areas)
<b>SUR</b>	Kazazedeler-maluller (Survivors)
<b>HEA</b>	Sağlık (Health)
<b>ALP</b>	Aktif işgücü piyasası programları (Active labour market programmes)
<b>HOU</b>	Konut (Housing)

1980 sonrası Türkiye’de sosyal harcamaların gelişimi incelendiğinde, 1980 yılında 7,392 Milyon ₺ olan toplam sosyal harcamaların 2016 yılında 211,755 Milyon ₺’ye kadar çıkarak yaklaşık 29 kat artış gösterdiği görülmektedir. Bu gelişim sürecinde, Türkiye’de sosyal harcamalar serisinin ekonomik krizlerin yaşandığı 1994, 2000 ve 2001 yıllarında sekteye uğradığı ve 2002 sonrasında yüksek eğimle artış gösterdiği görülmektedir.

**Grafik 1. Türkiye’de Toplam Sosyal Harcamalar ile GSYH’nin Gelişimi (1980-2016)**

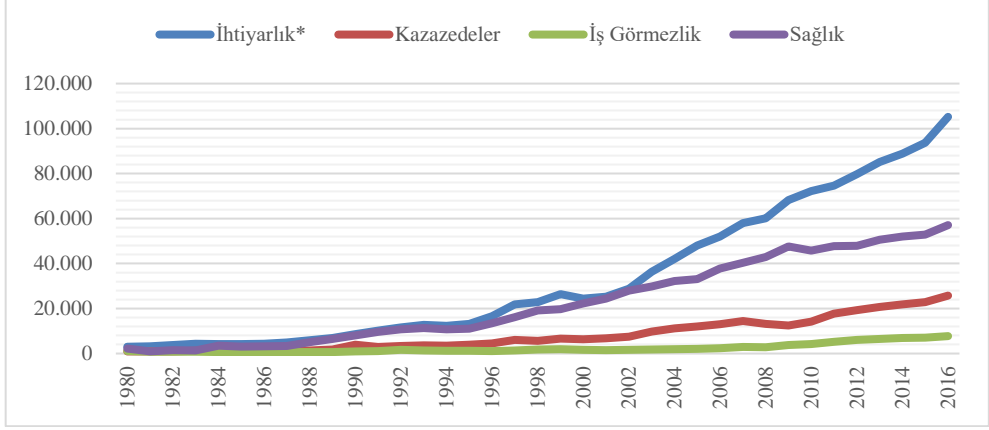


Kaynak: OECD- Sosyal Harcamalar Veri Tabanı

1980 sonrası için GSYH verisindeki gelişmeye bakıldığında ise serinin görece daha yatay eğimde artış gösterdiği ve kriz dönemlerinde (özellikle de 2008 krizinde) sekteye uğradığı ancak sonrasında artışına devam ettiği dikkat çekmektedir.

Grafik 2’de sosyal harcama türlerinden ihtiyarlık-yaşlılık, kazazedeler-malullük, engelliler-iş görmezler ve sağlık kapsamındaki harcamaların gelişimi gösterilmektedir. Grafikte en üstte ihtiyarlık kapsamındaki sosyal harcamalar yer almaktadır ve bunun 2016 yılı itibariyle toplam sosyal harcamalardaki payı %50 civarında gerçekleşmiştir. Bu durum Türkiye’de emeklilik fonları ve emeklilikte yaşa takılanlar gibi konuların önemi hakkında fikir vermektedir.

**Grafik 2.** *İhtiyarlık, Kazazedeler, İş Görmezlik ve Sağlık Kapsamındaki Sosyal Harcama Türlerinin Gelişimi, (1980-2016)*

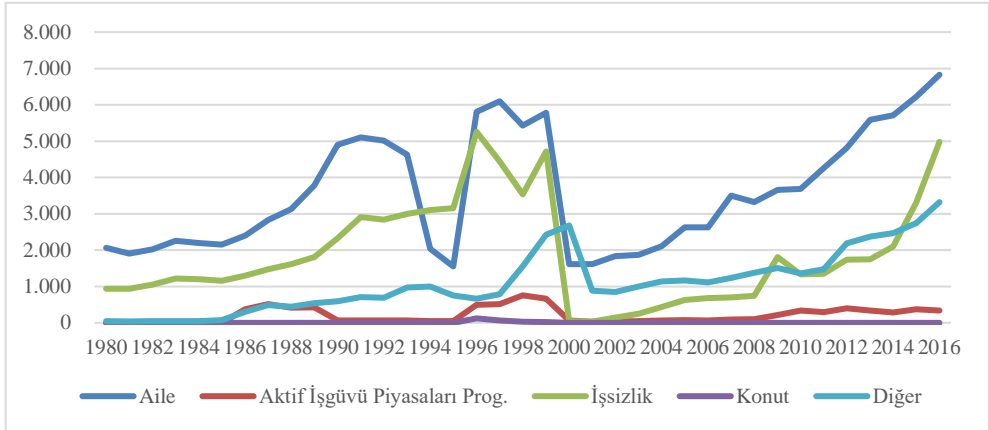


Kaynak: OECD -Sosyal Harcamalar Veri Tabanı. \* OECD kaynağındaki eksik İhtiyarlık verileri Knoema'da yer alan verilerden tamamlanmıştır.

İhtiyarlık-emeklilik kapsamındaki sosyal harcamalardan sonra en yüksek pay sağlık harcamalarına ayrılmaktadır. 2016 yılı itibariyle toplam sosyal harcamaların %30'a yakını bu kapsamda gerçekleşmiştir. Aynı tarihte kazazedeler-malülilere (survivors) toplam harcamaların %11,8'i, iş görmezler – engellilere (incapacity related) yönelik yapılan sosyal harcamalar ise yaklaşık %4 düzeyindedir. Konut kapsamındaki sosyal harcamalar ise sadece 5 yılı kapsadığı için grafikte gösterilmemiştir.

Sosyal harcama türlerinden aile, aktif işgücü piyasaları programları, işsizlik ve diğer sosyal politika alanlarındaki harcamalar incelendiğinde, ilk olarak serilerin diğerlerine kıyasla kesikli ve çok daha dalgalı bir seyir izledikleri dikkat çekmektedir. Grafik 3'te en üstte yer alan aile kapsamındaki sosyal harcamalardaki dalgalanma incelendiğinde krizlerin bu grupta yer alan harcamalar üzerinde önemli derecede etkili olduğu görülebilmektedir. 2001 krizi sonrasında ise seriler daha az dalgalı bir şekilde gelişimini sürdürmektedir.

**Grafik 3.** *Aile, Aktif İşgücü Piyasası Programları, İşsizlik ve Diğer Sosyal Politika Harcamalarının Gelişimi, (1980-2016)*



Kaynak: OECD - Sosyal Harcamalar Veri Tabanı

Aile serisindeki yüksek dalgalanmanın benzeri işsizlik kapsamındaki sosyal harcamalarda görülmektedir. 2000-2001 krizlerinde sıfırlanan seri, sonrasında artışa geçmiş ve 2014 itibariyle büyük gelişim göstermeye başlamıştır. Aktif işgücü piyasaları programı kapsamındaki harcamalar doksanlı yıllardan itibaren düşük seyir izlerken, 2001 yılında sıfırlanan diğer sosyal harcamaların artışa geçtiği görülmektedir.

Analizlerde kullanılan verilere ait istatistiki bilgiler Tablo 2’de sunulmaktadır.

**Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler**

	Ortalama	Medyan	Std. Hata	Çarpıklık	Basıklık	Olasılık	Gözlem
GSYH	761.2132	687.958	359.98	0.74466	2.555289	0.155329	37
SOCX	68705.45	38164.1	63728.78	0.753451	2.179098	0.10333	37
OLD	33627.44	22909.4	31225.45	0.80831	2.29979	0.091403	37
SUR	8254.054	6118.9	7264.804	0.859378	2.590954	0.090165	37
INC	2368.603	1650.1	2091.772	1.400763	3.639975	0.00172	37
HEA	23068.66	19179	18504.38	0.402979	1.68689	0.160442	37
FAM	3593.514	3322.7	1620.522	0.385712	1.733416	0.183541	37
ALP	207.1757	70.9	210.9711	0.849996	2.659605	0.098568	31
UNE	1892.838	1472.3	1417.096	0.835227	2.833865	0.113924	37
HOU	6.751351	0	23.56671	3.956573	18.50685	0	37
OTH	1111.762	969.8	861.9829	0.807661	2.900917	0.132804	37

- Aktif işgücü piyasası programlarına yapılan harcamalar 1986 yılından itibaren başlamaktadır. Eş bütünleşme ve nedensellik sorgulamaları 31 gözlem üzerinden yapılmaktadır.
- HOU verisi sadece 1996-1999 yılları için mevcut olduğundan sonraki analizlerde yer verilmemektedir.
- GSYH verisi Milyar ₺, diğer veriler Milyon ₺’dir.
- EvIEWS 9 programıyla ulaşılmıştır.

Sosyal harcama türlerinin GSYH üzerindeki etkisi aşağıdaki model üzerinden ayrı ayrı sorgulanmaktadır.

$$GSYH = b_0 + b_1X + u_t \quad [12]$$

Modeldeki  $X$  yerine sosyal harcama türleri konularak ilişkiler araştırılmaktadır. Bu doğrultuda ilk olarak değişkenlerin durağanlıkları ADF ve PP birim kök testleriyle sınanmıştır.

**Tablo 3. Augmented Dickey-Fuller (1979) ve Phillips-Perron (1988) Birim Kök Testleri**

	Sabit		Sabit ve Trend			Sabit		Sabit ve Trend	
	Değişkenler	Olasılık D.	Olasılık D.	Değişkenler		Olasılık D.	Olasılık D.	Olasılık D.	
ADF Düzey	GSYH	1.0000	0.9970	d(GSYH)	0.0014 <sup>a</sup>	0.0006 <sup>a</sup>			
	SOCX	1.0000	0.9894	d(SOCX)	0.9023	0.0000 <sup>a</sup>			
	OLD	1.0000	0.9975	d(OLD)	0.1771	0.0032 <sup>a</sup>			
	SUR	1.0000	0.9894	d(SUR)	0.0029 <sup>a</sup>	0.0008 <sup>a</sup>			
	INC	1.0000	0.9979	d(INC)	0.0123 <sup>b</sup>	0.0017 <sup>a</sup>			
	HEA	0.9998	0.3551	d(HEA)	0.0000 <sup>a</sup>	0.0000 <sup>a</sup>			
	FAM	0.3215	0.4298	d(FAM)	0.0001 <sup>a</sup>	0.0004 <sup>a</sup>			
	ALP	0.1077	0.2896	d(ALP)	0.0001 <sup>a</sup>	0.0010 <sup>a</sup>			
	UNE	0.4158	0.7386	d(UNE)	0.0000 <sup>a</sup>	0.0000 <sup>a</sup>			
	OTH	0.8816	0.1058	d(OTH)	0.0002 <sup>a</sup>	0.0010 <sup>a</sup>			
ADF Birinci Fark									



**Tablo 3.** Augmented Dickey-Fuller (1979) ve Phillips-Perron (1988) Birim Kök Testleri (Devamı)

	Sabit		Sabit ve Trend			Sabit		Sabit ve Trend	
	Değişkenler	Olasılık D.	Olasılık D.			Değişkenler	Olasılık D.	Olasılık D.	
Phillips - Perron Düzey	GSYH	1.0000	0.9988		d(GSYH)	0.0013 <sup>a</sup>	0.0006 <sup>a</sup>		
	SOCX	1.0000	0.9921		d(SOCX)	0.0272 <sup>b</sup>	0.0000 <sup>a</sup>		
	OLD	1.0000	0.9997		d(OLD)	0.2718	0.0095 <sup>a</sup>		
	SUR	1.0000	1.0000		d(SUR)	0.0031 <sup>a</sup>	0.0000 <sup>a</sup>		
	INC	1.0000	0.9972		d(INC)	0.0125 <sup>b</sup>	0.0017 <sup>a</sup>		
	HEA	0.9998	0.3399		d(HEA)	0.0000 <sup>a</sup>	0.0000 <sup>a</sup>		
	FAM	0.3215	0.4298		d(FAM)	0.0000 <sup>a</sup>	0.0002 <sup>a</sup>		
	ALP	0.0771	0.2185		d(ALP)	0.0001 <sup>a</sup>	0.0010 <sup>a</sup>		
	UNE	0.3338	0.6497		d(UNE)	0.0000 <sup>a</sup>	0.0000 <sup>a</sup>		
	OTH	0.9828	0.5420		d(OTH)	0.0000 <sup>a</sup>	0.0000 <sup>a</sup>		

- <sup>a</sup> ve <sup>b</sup> işaretleri sırasıyla %1 ve %5 anlam düzeylerini işaret etmektedir.

- *t* istatistikleri MacKinnon (1996) kritik değerleriyle karşılaştırılmıştır.

- Gecikme uzunluğu Schwarz kriterlerine göre belirlenmiştir.

- Eviews 9 programı kullanılmıştır.

Birim kök sınaması sonuçlarına göre serilerin tamamı birinci fark I (1) durağandır. Serilerin fark halleriyle VAR modeli oluşturulmakta ve böylece nedensellik ilişkilerinde kullanılacak olan gecikme uzunluğu (lag length) tespit edilmektedir. Diğer taraftan değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin olup olmadığı eşbütünleşme testiyle sorgulanmıştır.

Hatemi-J (2008) eşbütünleşme testi sonuçlarına göre GSYH ile uzun dönemli anlamlı eş bütünleşik ilişki SOCX, OLD, SUR, INC ve HEA kapsamındaki harcamalar arasında mevcuttur. Diğer harcama türleriyle uzun dönemli eş bütünleşik ilişki tespit edilememiştir.

Hatemi-J Eşbütünleşme testi sonuçlarına göre değişkenler arasındaki ilişkilerde 1997 ve 2004 yılları yapısal kırılmalar olarak öne çıkmaktadır. Bu tarihlerden ilki, başta emekliler olmak üzere büyük çaplı düzenlemenin yapıldığı tarihe denk gelirken, ikincisi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün kurulduğu tarihe karşılık gelmektedir. GSYH-SUR ilişkisinde seçimlerin ve terör olaylarının gündemi sardığı 1989 ve 1993 yılları yapısal kırılma tarihleri olarak öne çıkarken, GSYH-INC ilişkisinde yapısal kırılmalar kapsamlı ve oldukça tartışmalı sosyal güvenlik reformlarının gündem olduğu 1991 ile büyük Marmara depreminin yaşandığı 1999 yıllarını işaret etmektedir.

**Tablo 4.** Hatemi-J (2008) Çift Yapısal Kırımlı Eşbütünleşme Testi Sonuçları

		YK1	YK2	Test İstatistiği	AR Lag	İlişki
SOCX	ADF*	1997	2004	-6.015 <sup>b</sup>		✓
	Zt	1999	2001	-5.301	3	✗
	Za	1999	2001	-32.397		✗
OLD	ADF*	1997	2004	-5.899 <sup>c</sup>		✓
	Zt	1999	2001	-4.587	3	✗
	Za	1999	2001	-27.271		✗
SUR	ADF*	1989	1993	-6.067 <sup>b</sup>		✓
	Zt	1989	1993	-6.153 <sup>b</sup>	0	✓
	Za	1989	1993	-37.976		✗

**Tablo 4. Hatemi-J (2008) Çift Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme Testi Sonuçları (Devamı)**

		YK1	YK2	Test İstatistiği	AR Lag	İlişki
INC	ADF*	1991	1999	-5.862 <sup>c</sup>		✓
	Zt	1990	2003	-4.220	5	X
	Za	1990	2003	-24.727		X
HEA	ADF*	1997	2004	-6.845 <sup>a</sup>		✓
	Zt	1999	2004	-3.658	3	X
	Za	1999	2004	-21.898		X
FAM	ADF*	2003	2004	-5.077		X
	Zt	1987	1990	-4.274	3	X
	Za	1987	1990	-24.518		X
ALP	ADF*	2004	2006	-5.057		X
	Zt	2004	2006	-5.143	0	X
	Za	2004	2006	-31.682		X
UNE	ADF*	2003	2004	-4.897		X
	Zt	1986	1986	-4.341	3	X
	Za	2003	2004	-24.667		X
OTH	ADF*	1993	2004	-4.452		X
	Zt	1989	1991	-3.807	3	X
	Za	2003	2004	-23.189		X

- YK1 ve YK2 tanımlamaları sırasıyla birinci ve ikinci yapısal kırılma tarihlerini vermektedir.

- Test istatistikleri Hatemi-J (2008) de yer verilen tablo değerleriyle karşılaştırılmıştır.

- ✓ ve X işaretleri anlamlı ilişkinin sırasıyla varlığını ve yokluğunu göstermektedir.

- <sup>a</sup>, <sup>b</sup> ve <sup>c</sup> sırasıyla %1, %5 ve %10 anlam düzeylerini temsil etmektedir.

- Gauss 10 programıyla elde edilmiştir.

Değişkenlerin ve aralarındaki ilişkinin çeşitliliği, çok boyutluluğu ve yapısal kırılmalara açık olmaları, test gücünün artırılmasına olanak sağlayan bootstrap tekniğini içeren nedensellik sorgulamalarının yapılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle çalışmada, sosyal harcama türleriyle ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkileri Granger nedensellik testinin yanı sıra serilerin düzey halleriyle analize dâhil edildiği Toda-Yamamoto (TY) ve Toda-Yamamoto Bootstrap (TYb) testleriyle de sınanmaktadır. Nedensellik testlerinin sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir. Buna göre: GSYH ile SOCX arasında bir ilişki bulunmamaktadır. GSYH↔OLD arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi vardır ve GSYH→OLD (Gayrisafi yurt içi hasıladan emeklilik ödemelerine doğru) nedensellik ilişkisinin Granger testine göre %10 anlam düzeyinde geçerliken, OLD→GSYH ilişkisi Granger, TY ve TYb testlerine göre %1 anlam düzeyinde geçerlidir. GSYH ile SUR arasında tek yönlü ve SUR→GSYH yönünde nedensellik ilişkisi mevcuttur ve bu ilişkinin %1 anlam düzeyinde geçerli olduğu kullanılan testlerce teyit edilmektedir. INC→GSYH sorgulamasında nedensellik ilişkisinin Granger, TY ve TYb testlerine göre sırasıyla %1, %5 ve %5 anlam düzeylerinde geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık kapsamındaki harcamalarla GSYH arasındaki nedensellik ilişkilerine bakıldığında, HEA→GSYH şeklinde tek yönlü ve sadece TY testine göre %10 anlam düzeyinde teyit edilebilen sonuçlara ulaşılmıştır. FAM ve ALP kapsamındaki sosyal harcamalar ile GSYH arasında %10 anlam düzeyinde ve sadece Granger nedensellik ilişkisi tespit edilirken bu ilişkilerin tersinin geçerli olmadığı görülmüştür.

**Tablo 5.** Granger, Toda-Yamamoto ve Toda-Yamamoto Bootstrap Nedensellik Testi Sonuçları

İlişki	Granger Ned.- (p-değ.)	Toda – Yamamoto Ned. (p-değ.)	MWALD Test Stat.	Bootstrap Kritik Değerleri			TYb Ned
				1%	5%	10%	
GSYH→SOCX	X (0.3496)	X (0.955)	0.003	7.873	4.366	3.051	X
SOCX→GSYH	X (0.2907)	X (0.947)	0.004	7.946	4.146	2.970	X
GSYH→OLD	√ <sup>c</sup> (0.0673)	X (0.296)	1.092	7.599	4.203	2.899	X
OLD→GSYH	√ <sup>a</sup> (0.0001)	√ <sup>a</sup> (0.002)	9.859	7.976*	4.221	2.979	√ <sup>a</sup>
GSYH→SUR	X (0.2078)	X (0.295)	1.095	7.898	4.244	2.940	X
SUR→GSYH	√ <sup>a</sup> (0.0088)	√ <sup>a</sup> (0.004)	8.381	8.262*	4.190	2.924	√ <sup>a</sup>
GSYH→INC	X (0.1074)	X (0.355)	0.856	7.759	4.317	3.025	X
INC→GSYH	√ <sup>a</sup> (0.0018)	√ <sup>b</sup> (0.021)	5.352	7.681	4.335*	2.983	√ <sup>b</sup>
GSYH→HEA	X (0.2118)	X (0.710)	0.138	8.722	4.577	3.117	X
HEA→GSYH	X (0.4721)	√ <sup>c</sup> (0.098)	2.731	8.248	4.585	3.128	X
GSYH→FAM	X (0.1661)	X (0.145)	2.121	8.102	4.444	2.976	X
FAM→GSYH	√ <sup>c</sup> (0.0807)	X (0.260)	1.267	8.443	4.320	2.975	X
GSYH→ALP	X (0.2508)	X (0.227)	1.462	8.323	4.399	2.950	X
ALP→GSYH	√ <sup>c</sup> (0.0703)	X (0.225)	1.471	7.886	4.437	3.007	X
GSYH→UNE	√ <sup>c</sup> (0.0657)	X (0.146)	2.113	8.441	4.492	3.021	X
UNE→GSYH	√ <sup>a</sup> (0.0043)	√ <sup>b</sup> (0.038)	4.312	8.301	4.331	2.876*	√ <sup>c</sup>
GSYH→OTH	X (0.3197)	X (0.870)	0.027	8.530	4.409	2.970	X
OTH→GSYH	X (0.4044)	X (0.128)	2.316	7.921	4.069	2.816	X

- \* MWALD test değerinin bootstrap kritik değerlerinin üstünde olduğu noktayı göstermektedir.

- Değişkenler düzey halindedir ve VAR gecikme uzunluğu Akaike kriterine göre seçilmiştir.

- √ ve X işaretleri anlamlı ilişkinin sırasıyla varlığını ve yokluğunu göstermektedir.

- <sup>a</sup>, <sup>b</sup> ve <sup>c</sup> işaretleri sırasıyla %1, %5 ve %10 anlam düzeyini ifade etmektedir

- Sonuçlara Eviews 9 ve Gauss 10 programlarıyla ulaşılmıştır.

GSYH↔UNE arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi mevcuttur. GSYH→UNE ilişkisi %10 anlam düzeyinde ve sadece Granger testine göre anlamlıyken UNE→GSYH nedensellik ilişkisi Granger, TY ve TYb testlerine göre sırasıyla %1, %5 ve %10 anlam düzeylerinde geçerlidir.

## SONUÇ

Refah devleti yaklaşımının yerini neoliberal politikalara bırakmaya başlaması; gelir dağılımı, işsizlik, enflasyon ve istikrarsızlık gibi bir takım yapısal problemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle 1980 sonrası dönemde, küreselleşme üst söylemi altında neoliberal düşünce, uluslar üstü-arası kurumlar, çok uluslu şirketler ve teknolojik gelişmeler üzerinden hızla şekillenen kapitalist işleyişte ortaya çıkan mağdurlar, sosyal devlet ihtiyacını artmıştır. Bu durum sosyal harcamaların genel ekonomik işleyişteki konumu ve etkisi üzerine teorik ve pratik çalışmaları tetiklemiştir. Teorik anlamda bir tarafta ekonomiye sosyal harcamalar yoluyla müdahale edilerek, kısa dönemli sosyoekonomik sorunların giderilebileceğini iddia eden Keynesgil düşünce ve içsel büyüme modelleri yer alırken diğer tarafta müdahalelerin etkisiz olacağını ve sadece düzey etkisiyle sınırlı kalacağını iddia eden neoliberal yaklaşım yer almıştır. Teorik açıdan yaşanan tartışmaların yanı sıra konuyla ilgili yapılan ampirik

çalışmalar ilişkinin ülkeden ülkeye değişebildiğini ortaya koymuştur. Bu nokta, sosyal harcama türlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin incelenmesi ihtiyacını şekillendirmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgulara göre; Türkiye’de 1980 sonrası yapılan toplam sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme uzun dönemde birlikte hareket etmektedir. Bu durum, hem Gumede (2019) ve Ersin ve Baş’ın (2019) bulduğu sonuçla örtüşürken hem de sosyal harcamaların kamu harcamaları ölçeğinde ele alındığı; Şit ve Karadağ (2018), Gövdeli (2019), Ökde ve Bülbül (2019) ve Kamacı ve Kılıç (2019) ile örtüşmektedir. Detaylı bakıldığında ise eşbütünlük ilişkinin ihtiyarlık, kazazedeler, engelliler ve sağlık kapsamında yapılan harcamalarda olduğu, diğer sosyal harcama türleri için geçerli olmadığı tespit edilmiştir. Sosyal harcama türlerinde ilişkilerin farklılaşıyor olmasının Im vd. (2011) ile Ağırman ve Yıldız (2018)’in belirttiği gibi gelişmişlik düzeyindeki farklılıklardan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki yapısal kırılma tarihleri merkezinde incelendiğinde, 1989, 1991, 1993, 1997 ve 2004 yıllarında yapısal kırılmaların yaşandığı tespit edilmektedir. Bu tarihlerde sosyoekonomik ve politik anlamda yaşanan şokların, gelişmelerin ve yapılan düzenlemelerin detaylı incelenmesi ihtiyacı oluşmaktadır.

Nedensellik testleri sonuçlarına göre; ‘toplam sosyal harcamalar’ ve sosyal harcama türlerinden ‘diğer sosyal politika alanları’ kapsamındaki harcamalar dışında hepsinin ekonomik büyümeye neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal harcamalar üst başlığında ele alındığında elde edilen bu sonuçlar, Türkiye için çalışma yapan Arısoy vd. (2010) ile Ersin ve Baş’ın (2019) ortaya koydukları sonuçlar ile örtüşmemektedir. Toplam sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasında bir nedensellik ilişkisinin bulunamamış olmasına rağmen harcama türlerinde nedensellik ilişkisinin varlığının bulunmuş olması, sosyal harcamalar kapsamında uygulanan politika setinin gözden geçirilmesini işaret etmesi bakımından önemlidir. Ayrıca uzun dönemde ilişkili olan ve toplam sosyal harcamaların üçte ikisine yakını oluşturulan ihtiyarlık-emeklilik, kazazedelere-maluller ve engelliler kapsamındaki harcamaların ekonomik büyümenin yüksek anlam düzeyinde ( $p<0,01$ ) nedeni olması, günümüzde kamuoyunu meşgul eden erken yaşta emeklilik, sosyal güvenlik düzenlemeleri ve engellilere yönelik harcamalar gibi tartışmalar açısından kritik öneme sahiptir.

Sonuç olarak, her ne kadar Türkiye için toplam sosyal harcamalar ile ekonomik büyüme arasında nedensellik ilişkisi olmasa da detaya inilerek sosyal harcama türlerinin ekonomik büyümeye olan ilişkisi incelendiğinde bu harcamaların yatırım olarak ele alınabileceğini ifade eden içsel büyüme modelleri ve Keynesgil yaklaşımın geçerli olduğu görülmektedir. Sosyal harcamaların etkisiz olduğu iddiasındaki neoliberal önermelerin ise sadece ‘diğer sosyal politika alanları’ kapsamındaki harcamalar için geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye’nin kısa-orta ve uzun dönemli ekonomik büyüme ve kalkınma planlarını yaparken ve politikalar uygularken, kaynaklarını kapsayıcı ve sürdürülebilir olarak kullanmak adına, bir taraftan sosyoekonomik açıdan zayıf kesimlerin desteklenmesi diğer taraftan da toplam talebin yönlendirilmesini içeren sosyal harcamalara yönelebileceği, bu şekilde hedeflerine ulaşabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Sonraki çalışmalarda sosyal harcama türlerinin etkinliği zaman boyutlu olarak ele alınması ve ülke karşılaştırmalarına gidilmesinde yarar olduğu düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Ağırman, E. ve Yılmaz, Ö. (2018). Government Expenditures and Economic Growth: An Analysis of Developed, Developing and Underdeveloped Countries. *Journal of Social Sciences of Mus Alparslan University – Anemon*. 6(4). 519-529.
- Alper, A. E. (2017). The Impacts of Defense, Health And Education Expenditures on Economic Growth in Turkey. *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 1(2). 59-70.
- Alper, F. Ö. ve Demiral, M. (2016). Public Social Expenditures and Economic Growth: Evidence from Selected OECD Countries. *Research in World Economy -Sciedu Press*. 7(2). 44-51.
- Altınar, A. (2019). OECD Ülkelerinde Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Simetrik ve Asimetrik Nedensellik Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 33(3). 849-870.
- Altun, Y., İşleyen, Ş. ve Görür, Ç. (2018). Türkiye’de Eğitim ve Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Etkisi: 199-2017. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 39(223-244).
- Arısoy, İ., Ünlükaplan, İ. ve Ergen, Z. (2010). Sosyal Harcamalar ve İktisadi Büyüme İlişkisi: Türkiye Ekonomisinde 1960 – 2005 Dönemine Yönelik Bir Dinamik Analiz. *Maliye Dergisi*. 158. 398-421.
- Aydın, M. K. ve Çakmak, E. E. (2017). Sosyal Devletin Temelleri. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 34(1).1-19.
- Bayat, T., Kayhan, S. ve Şentürk, M. (2012). Budget Deficits and Interest Rates: an Empirical Analysis for Turkey. *Eurasian Journal of Business and Economics*. 5(9). 119-128.
- Baylan, M. (2015). Sosyal Güvenlik Harcamalarının Makroekonomik Etkileri: Bir Literatür Taraması. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 12(1). 29-52.
- Bloom, D. E., Canning, D. and Fink, G. (2010). Implications of Population Ageing for Economic Growth. *Oxford Review of Economic Policy - The Economics of Ageing*. 26(4). 583-612.
- Chang, H. J. (2002). Kicking Away the Ladder: Development Strategy in Historical Perspective. *Anthem Press*. New York.
- Çalışkan, Ş., Karabacak, M. ve Meçik, O. (2017). Türkiye Ekonomisinde Eğitim Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bootstrap Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Yaklaşımı. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 33. 45-56.
- Destebaşı, E. (2017). Savunma, Eğitim ve Sağlık Harcamaları Arasındaki Nedensellik Analizi: D-8 Ülkeleri Örneği. *Enderun Dergisi*. 1(1). 28-43.
- Diler, H. G. (2016). Kamu Harcamaları-Ekonomik Büyüme: Türkiye Üzerinde Bir Uygulama. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*. 3(1). 21-36.
- Duman, Y. K. (2017). Türkiye’de Cari İşlemler Dengesi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki. *Sakarya İktisat Dergisi*. 6(4). 12-28.
- Ebeling, Derek James. The Effects of Social Spending on Economic Growth and Standards of Living Within U.S. States (2016). *University of North Dakota, Theses and Dissertations*. 1891. [<https://commons.und.edu/theses/1891>].
- Efron, B. (1979). Bootstrap Methods: Another Look at the Jackknife. *The Annals of Statistics*. 7(1). 1-26.
- Elekdağ, S. (2012). Social Spending in Korea: Can it Foster Sustainable and Inclusive Growth? *IMF Working Paper*. WP/12/250:1-22.
- Ersin, İ. ve Baş, H. (2019). Güney Avrupa Refah Ülkelerinde Sosyal Harcamalar ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 9(1). 193-213.
- Furceri, D. and Zdzienicka, A. (2012). The Effects of Social Spending on Economic Activity: Empirical Evidence from a Panel of OECD Countries. *Fiscal Studies*. 33(1). 129–152.
- Gioacchino, D. and Sabani, L. (2009). The Politics of Social Protection: Social Expenditure vs Market Regulation. *International Review of Applied Economics*. 23(3). 387-404.
- Gölpek, F., Köse, Z. ve Doğan, F. C. (2019). Savunma Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Türkiye Örneği. *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 3(1). 30-40.

- Gövdeli, T. (2019). Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme: Türkiye’de Wagner Yasası ve Keynesyen Hipotezin Ampirik Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 33(3). 995-1010.
- Granger, C. W. J. (1969). Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-Spectral Methods. *Econometrica*. 37(3). 424-438.
- Gregory, A. W. and Hansen, B. E. (1996). Residual-Based Tests for Cointegration in Models With Regime Shifts. *Journal of Econometrics*. 70(1). 99-126.
- Gumede, R. T. (2019). The Nexus Between Social Spending and Economic Growth in South Africa: A Cointegration Approach. A Dissertation-Degree of Masters (MCom) in Economics. University of Zululand. KwaDlangezwa.
- Gümüş, İ. (2018). Tarihsel Perspektifte Refah Devleti: Doğu, Yükseliş ve Yeniden Yapılanma Süreci. *Journal of Political Administrative and Local Studies*. 1(1). 33-66.
- Gweke, J. Richard M. & Warrant D. (1983). Comparing Alternative Tests of Causality in Temporal Systems. *Journal of Econometrics*. 21(2).
- Hacker, S. ve Hatemi-J, A. (2005). A Test for Multivariate ARCH Effects. *Applied Economics Letters*. 12(7). 411-417.
- Hacker, S. ve Hatemi-J, A. (2006). Tests for Causality Between Integrated Variables Based on Asymptotic and Bootstrap Distributions: Theory and Application. *Applied Economics*. 38(13). 1489-1500.
- Hassan, A. and Hisham, M. (2014). An Econometric Perspective Social Spending and Economic Growth in the Sudan. [<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2433463>] (Erişim: 15 Mayıs 2019).
- Hatemi-J, A. (2005). Bootstrap-Corrected Tests for Causality: Theory and Applications in Finance. Invited Key-Speaker Presentation at II Simposio Nacional de Docentes En Finanzas. 1315. Bogota.
- Hatemi-J, A. (2008). Tests for Cointegration with Two Unknown Regime Shifts with an Application to Financial Market Integration. *Empirical Economics*. 35(3). 497-505.
- Im, T., Cho, W. and Porumbescu, G. (2011). An Empirical Analysis of the Relation Between Social Spending and Economic Growth in Developing Countries and OECD Members. *Asia Pacific Journal of Public Administration*. 33(1). 37-55.
- İğdeli, A. (2019). Ar-Ge ve Eğitim Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8(3). 2517-2538.
- Johnny, N., Dumani, M. ve Timipere, E. T. (2018). Effect of Government Social Expenditure on Economic Growth in Nigeria (1981-2016). *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS)*. 5(1). 265-277.
- Kamacı, A. ve Kılıç, H. (2019). Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Üzerindeki Etkisi: OECD Ülkeleri Örneği. *Politik Ekonomik Kuram*. 3(1). 113-128.
- Karış, Ç. (2019). Eğitim Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Üzerine Bir Nedensellik Analizi: Türkiye Örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(18). 1067-1088.
- Kayhan, S., Bayat, T. ve Yüzbaşı, B. (2013). Government Expenditures and Trade Deficits in Turkey: Time Domain and Frequency Domain Analyses. *Economic Modelling*. 35(c). 153-158.
- Khan, H. ve Bashar, O. K. M. R. (2015). Social Expenditure and Economic Growth: Evidence From Australia and New Zealand Using Cointegration and Causality Tests. *The Journal of Developing Areas*. 49(4). 285-300.
- Lindert, P. (1996). Does Social Spending Deter Economic Growth? *Challenge*. 39(3). 17-23.
- MacKinnon, J. G. (1996). Numerical Distribution Functions for Unit Root and Cointegration Tests. *Journal of Applied Econometrics*. 11. 601-618.
- Maestas, N., Mullen, K. J. ve Powell, D. (2016). The Effect of Population Aging on Economic Growth, The Labor Force and Productivity. *RAND Labor & Population-WR-1063*.
- Malyovanyi, M., Ivanova, N., Melnyk, K., Nepochatenko, O. ve Rolinskyi, O. (2018). Assessment of the Social Expenditure Impact on the Economic Growth in OECD Countries. *Problems and Perspectives in Management*. 16(3). 389-405.

- Michel, S. (2018). Social Spending as a Driver of Economic Growth: Has the Theoretical Consensus of the 1980s Led to Successful Economic Policies? in *Macroeconomic Theory and the Eurozone Crisis*, Ed: Alcuffe Alain; Baslé Maurice and Poettinger Monika. Routledge Studies in the History of Economics, Routledge.
- Minoru, W., Miyake Y. and Masaya, Y. (2018). Unemployment, Income Growth and Social Security. *MPRA Paper* No. 86155
- Nagarajan, N. R., Teixeira, A. A. C. and Silva, S. T. (2016). The Impact of An Ageing Population on Economic Growth: An Exploratory Review of the Main Mechanisms. *Análise Social*. 218(1). 4-35.
- Ökde, B. ve Bülbül, D. (2019). Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: G7 Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi – Esosder*. 18(69). 308-317.
- Reimat, A. (2012). Old Age Pensions, Demography and Economic Growth in the Long Run: The French Case Revisited. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*. 37(4-142). 327-347.
- Reis, Anderson Gedeon Buzar ve Bueno, Newton Paulo. (2019). The Effect of Public Social Spending on the Economic Growth: A Comparative Analysis Between ECLAC and OECD Member Countries. *Revista Gestao & Tecnologia*. 19(1). 73-89.
- Rubin, Jennifer, Jirka Taylor, Joachim Krapels, Alex Sutherland, Melissa Felician, Jodi L. Liu, Lois M. Davis, and Charlene Rohr. Are Better Health Outcomes Related to Social Expenditure? A Cross-National Empirical Analysis of Social Expenditure and Population Health Measures. Santa Monica, CA: *RAND Corporation*. 2016. [[https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/R1252.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/R1252.html)].
- Sayılı, H., Mengenci, C. ve Bürcü, R. (2015). Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Sosyal Hizmet Yaklaşımı. *SDÜ Vizyoner Dergisi*. Sosyal Hizmet Özel Sayısı.
- Sims, C. A. (1972). Money, Income and Causality. *The American Economic Review*. 62(4). 540-552.
- Şeker, A. (2012). *Sosyal Hizmete Giriş*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını. No: 2533. Açıköğretim Fakültesi Yayını. No: 1504. Eskişehir.
- Şeker, M. (2011). Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçeyi İzleme Raporu. TESEV Yayınları. İstanbul.
- Şit, M. ve Karadağ, H. (2018). Türkiye Ekonomisinde Kamu Harcamaları-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Toda-Yamamoto Nedensellik Testi. *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 2(1). 33-41.
- Takım, A. (2010). Türkiye’de Ekonomik Büyüme ile İşsizlik Arasındaki İlişki: Granger Nedensellik Testi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 27. 1-8.
- Taşar, İ. (2015). *İçsel Büyüme Modelleri Çerçevesinde Türkiye’de Ekonomik Büyümenin Yapısal Dönüşümü*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Programı Yayınlanmamış Doktora Tezi. Danışman: Doç. Dr. Tayfur Bayat, Malatya.
- Toda, H. Y. and Yamamoto, T. (1995). Statistical Inferences in Vector Autoregressions with Possibly Integrated Processes. *Journal of Econometrics*. 66. 225-250.
- Yağtu, G. ve Sezgin, Ş. (2019). Türkiye’de Savunma Harcamalarının Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 6(8). 1-13.
- Yılandıcı, V. ve Öztürk, Z. A. (2010). Türkiye ile En Büyük Beş Ticaret Ortağının Hisse Senedi Piyasaları Arasındaki Entegrasyon İlişkisinin Analizi: Yapısal Kırılmalı Birim Kök ve Eşbütünleşme Analizi. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*. 36. 261-279.
- Yılgör, M., Karahan, Ö. ve Topdağ, D. (2018). Türkiye’de Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 16(4). 256-271.





Araştırma Makalesi – Research Article

## OECD Ülkelerinde İşsizlik Histerisinin Ampirik Bir Analizi: Fourier Panel Durağanlık Testi

### *An Empirical Analysis of the Unemployment Hysteresis in OECD Countries: Fourier Panel Stationary Tests*

Uğur Korkut PATA\*  
ORCID: 0000-0002-2853-4106

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 125-144 Pages: 125-144  
DOI: 10.32331/sgd.753027

## ÖZ

İşsizlik toplumun her kesimini ilgilendiren büyük bir konudur. Yüksek işsizlik oranı hem arz hem de talep kanalıyla çeşitli problemlere sebebiyet verebilmektedir. Bu nedenle işsizlik oranının karakteristik özelliklerini analiz etmek oldukça önemlidir. İktisat teorisinde, işsizlik histerisi ve doğal oran hipotezleri yüksek işsizlik oranının geçici mi yoksa kalıcı mı olduğuna karar vermek için test edilmektedir. Bu çalışma 1991q1-2019q2 dönemi için 15 OECD ülkesinde işsizlik histerisinin geçerliliğini Bahmani-Oskooee, Chang ve Wu (2014) tarafından geliştirilen Fourier panel durağanlık testini kullanarak incelemektedir. Durağanlık testinin sonuçları panelin tamamı için işsizlik histerisi hipotezinin geçerliliğini desteklememektedir. Ancak, ülke özelindeki sonuçlar açısından, Almanya, Türkiye ve İspanya'da işsizlik histerisi geçerlidir. Bu bulgulara göre, hükümetler işsizlikle mücadele için makroekonomik politikaları etkin bir şekilde kullanabilirler. Aksine, geride kalan 12 OECD ülkesinde ise doğal oran hipotezi geçerlidir. Bu ülkeler için kısa süreli şokların işsizlik oranı üzerindeki etkileri geçicidir. Dolayısıyla, çalışmanın temel bulgusu 15 OECD üyesi ülkenin 12'si için fiili işsizlik oranlarının uzun dönemde doğal işsizlik oranı değerine geri döneceği göstermektedir.

## ABSTRACT

Unemployment is a major issue that concerns all segments of society. High unemployment rate can cause various problems through both supply and demand channels. It is therefore important to analyze the characteristics properties of the unemployment rate. In economic theory, the unemployment hysteresis and natural rate hypotheses are tested to decide whether high unemployment rate is temporary or permanent. This study examines the validity of the unemployment hysteresis in 15 OECD countries for the period 1991q1-2019q2 using the Fourier panel stationary test developed by Bahmani-Oskooee Chang and Wu (2014). The results of the stationary test do not support the unemployment hysteresis for the panel as a whole. However, in terms of country specific results, the unemployment hysteresis is valid in Germany, Turkey and Spain. According to these results, governments can effectively use macroeconomic policies to fight against unemployment. In contrast, the natural unemployment rate hypothesis is valid in the remaining 12 OECD countries. The effects of short-run shocks on unemployment rate are temporary for these countries. Thus, the main finding of the study shows that actual unemployment rates will return to the natural unemployment rate for 12 out of 15 OECD countries in the long-run.

**Anahtar Sözcükler:** İşsizlik histerisi, fourier panel durağanlık testi, OECD ülkeleri

**Keywords:** Unemployment hysteresis, fourier panel stationary test, OECD countries

Önerilen atf şekli: Pata, U. K. (2020). OECD Ülkelerinde İşsizlik Histerisinin Ampirik Bir Analizi: Fourier Panel Durağanlık Testi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 10(1), 125-144.

Geliş Tarihi/Received: 02/01/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 05/05/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü,  
korkutpata@osmaniye.edu.tr

## GİRİŞ

Geçmişten günümüze ülkeler çeşitli makroekonomik hedefleri gerçekleştirmeyi amaçlayarak toplumsal refah düzeyini arttırmaya çalışmaktadırlar. Bu amaçlardan en önemlileri; düşük bir enflasyon oranı, düşük bir işsizlik oranı, düşük bir faiz oranı ve yüksek bir ekonomik büyüme oranına erişebilmektedir. Dört temel hedeften işsizlik toplumun tüm kesimi için oldukça önemlidir. İşsizlik, enflasyon gibi önemli makroekonomik değişkenleri, aynı zamanda insanların mutluluğunu ve ruhsal sağlığını etkilemektedir (Fosten ve Ghoshray, 2011: 948).

İşsizlik, çalışmak isteyen işgücünün ne kadarının istihdam edilemediğinin bir göstergesidir. Ekonomideki en önemli üretim faktörlerinden biri olan emeğin atıl kullanılması hükümetlerin arzu etmediği bir durumdur. Çünkü işsizlik ekonominin hem talep hem de arz kanalını etkilemektedir. Çalışacak durumda olup istihdam edilemeyen bireyler üretime katkı sağlayamamaktadır. Bu nedenle potansiyelden daha az toplam arz ve katma değer gerçekleştirilmektedir. Ayrıca istihdam edilemeyen bu bireyler gelir elde edemediklerinden ötürü harcama kanalında tüketim mallarına yeteri kadar talepte bulunamamaktadırlar. Dolayısıyla işsizlik hem üretim hem de tüketim kanalıyla ülke ekonomilerini olumsuz yönde etkilemektedir.

1973 arz kaynaklı petrol krizi ile birlikte yüksek işsizlik oranları yaşanmış ve bazı ülkelerde bu oranlar uzun süre azaltılamamıştır. Özellikle bu tarihten itibaren işsizlik oranlarındaki artışın geçici mi yoksa kalıcı bir olgu mu olduğu çeşitli ampirik çalışmalarda incelenmeye ve tartışılmaya başlanmıştır.

İşsizlikteki artışın kalıcı mı yoksa geçici mi olduğu üç temel hipotez ile test edilmektedir. Bunlardan ilki Friedman (1968) ve Phelps (1967, 1968) tarafından savunulan doğal işsizlik hipotezidir. Her iki çalışmada işgücü piyasasında arz ve talep tam olarak sağlanamadığından ötürü iş arayan bir kesimin işsiz kalabildiği ve bu nedenle doğal işsizlik oranı olarak nitelendirilen bir miktar işsizliğin olduğu tespit edilmiştir. Asgari ücret gibi yasal düzenlemelerden ötürü daha düşük ücretle çalışmaya razı olan kişiler iş aradıkları halde işsiz kalabilmektedir. Makroekonominin temel fikirlerinden biri olan doğal işsizlik oranı işgücü piyasasındaki denge tarafından belirlenmektedir. Arz ve talepteki oynaklıklar nedeniyle fiili işsizlik oranı doğal işsizlik oranını aşsa da bu durum enflasyonda bir değişmeye sebebiyet vererek nihai olarak fiili işsizlik oranının doğal işsizlik oranına dönmesini sağlayacaktır (Song ve Wu, 1998: 181). Doğal işsizlik oranı hipotezi, doğal işsizlik oranı gerçekleşen işsizlik oranına eşit olduğunda enflasyonun sabit kalabileceğini belirtmektedir. İşsizlik oranındaki kısa süreli sapmalar nedeniyle oluşan artışa müdahale, enflasyonun gereksiz bir şekilde artışına sebebiyet verecek ve işsizlik doğal orana geri döndüğünde de yüksek enflasyon devam edecektir (Canarella, Gupta, Miller ve Pollard, 2019: 62). Bu sebeple doğal işsizlik oranı geçerli olduğunda işsizliğe müdahale edilmemesi gerekmektedir. İşsizlik oranı kısa süreli artış veya azalış gösterse de uzun dönemde bu doğal oran etrafında dalgalanacaktır. Tam rekabet piyasalarında gerçekleşen doğal işsizlik oranı ekonomik koşullara göre ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Friedman ve Phelps'e göre savaş, kriz, enflasyon ve çeşitli yapısal değişimler nedeni ile işsizlik kısa dönem Phillips eğrisinde olduğu gibi geçici bir süre artmaktadır. Artan işsizlik oranı uzun dönem Phillips eğrisindeki gibi doğal işsizlik oranına uzun dönemde geri dönmektedir. Yeni Keynesyenler ise enflasyona sebebiyet vermeyen, %4 ile %6 arasında seyretmesi gereken bu oranı non-accelerating inflation rate of unemployment (NAIRU) olarak nitelendirmişlerdir. İşsizlik oranı NAIRU'nun altında olduğunda enflasyon oranı artma yönünde baskı yapmaktadır.

İkinci yaklaşımda ise Blanchard ve Summers (1986) işgücü piyasasında gerçekleşen katılımlar sebebiyle işsizlik oranındaki artışın zamanla kalıcı hale geldiğini ve şokların etkilerinin geçici olmadığını işsizlik histerisi hipotezi ile ileri sürmüşlerdir. Yazarlara göre ekonomide oluşan olumsuzluklar sebebiyle artan işsizlik oranları zamanla kalıcı olmakta ve bu noktada doğal işsizlik oranı artık daha yüksek bir seviyede belirlenmektedir. Histeri etkisinin teorik açıklamaları yaygın olan geleneksel işsizlik oranının, gerçekleşen işsizlik oranı artarsa arttığını veya azalır ise azaldığını ileri sürmektedir (Darby ve Goldsmith, 1993: 55). İşsizlik histerisine göre işsizlik oranları geçmiş dönemdeki oranlardan etkilenmektedir. İşsizlik histerisi uzun dönemde yüksek işsizlik oranının ekonomide kalıcı ve ciddi bir problem olarak yer alacağını göstermektedir (Song ve Wu, 1998: 182). İşsizlikteki kalıcı artış çeşitli makroekonomik değişkenlerde oluşan olumsuzluklar nedeniyle gerçekleşebilir. Phelps ve Zoega (1998) reel faiz oranındaki artışın işsizliğin kalıcı bir şekilde yükselmesine sebebiyet verebileceğini belirtmişlerdir. Resesyon ortamında yüksek bir reel faiz oranı yatırımları dışlayarak işsizliğin artmasına neden olacaktır. İşsizlik sigortası ve işsizlerin yeteneklerini zamanla kaybetmesinden dolayı işsizlik oranlarındaki artış kalıcı bir hal alabilir. Aynı zamanda çalışan sendikası işçiler, ücretlerin yüksek tutulmasını ve böylece yeni işçilerin istihdam edilmesini önleyebilir. Bu durumda dışarıda kalan ve zaman içerisinde verimi düşen yeni bir işçiyi istihdam etmek firma için eğitim maliyeti ve süre açısından dezavantajlıdır. Firma bu sebeple mevcut işçilerine daha fazla maaş ödemeyi kabul etmektedir. Ayrıca uzun süreli bir ekonomik krizde yüksek faiz oranları ve azalan sermaye stoku neticesiyle yatırımlar artmamaktadır. Bu sebeple işgücüne olan gereksinim azalmakta ve işsizlik oranları artmaktadır. Yüksek işsizlik, hükümet müdahalesi olmadan uzun vadede ciddi bir sorun olmaya devam edebileceği için işsizlik histerisi hipotezinin önemli politika sonuçları vardır. İşsizlik histerisi geçerli olduğu durumda hükümetler özellikle resesyon döneminde işsizlikle mücadelede daha aktif politikalar uygulamalıdır (Smyth, 2003: 181). Bu durumda genişletici politikalar ile enflasyona sebebiyet verilse de işsizlik kalıcı bir şekilde azaltılabilir (Mitchell, 1993: 1490).

Üçüncü yapısalci yaklaşım ise şokların işsizlik üzerindeki etkilerini inceleyen tartışmaya yeni bir boyut kazandırmıştır. Pissarides (1992) ve Phelps (1994, 1999)'e göre ekonomik şoklar işsizlik üzerinde kalıcı etkilere sebebiyet vermektedir. Ancak bu durum uyarılma hızı yavaş olsa da uzun dönemde değişecektir. Yapısal kırılmalar ile birlikte durağan olan bir işsizlik serisi uzun dönemde işsizlik oranının eski seviyesine yavaş bir şekilde geri döneceğini göstermektedir. Ekonomide gerçekleşen resesyon veya genişleme dönemlerinde işsizlik doğal orandan sapsa da yapısal kırılmalar nedeni ile oluşan bu olgu er ya da geç ortadan kalkacaktır. Yapısalcılar bu yaklaşımda işsizlik histerisi hipotezi yapısal kırılmalar ile birlikte incelenen serinin birim kök içerdiğini, doğal işsizlik oranı hipotezi ise serinin yapısal kırılmalar ile birlikte durağan olduğunu ve bu nedenle kalıcı etkiler bırakan şokların etkilerinin uzun sürede ortadan kalkacağını belirtmektedir. Doğal oran hipotezi-yapısalci yaklaşıma karşı işsizlik histerisi hipotezinin geçerliliği birim kök veya durağanlık testleri ile sınanmaktadır. İstatistiksel olarak durağan olan bir serinin maruz kaldığı olumlu veya olumsuz şoklar o seri üzerinde sadece geçici etkiler yaratmaktadır. Durağan seri zaman içerisinde çok büyük sapmalar göstermemektedir. Seri zaman içerisinde uzun dönem denge değerine yakınsamaktadır. Ancak birim kök içeren bir seri üzerinde şoklar kalıcı etkiler yaratmakta ve ilgili seri ortalama değerinden uzaklaşmaktadır. Örneğin işsizlik serisinin birim kök içerdiği bir ülkede işsizlik oranı ekonomik kriz ortamında belirli bir oranda arttığında kriz sonrasında bu oran kalıcı bir hale gelebilmektedir. Ancak durağan bir işsizlik serisine sahip olan ülkede krizin işsizlik oranı üzerinde kalıcı bir etkisi olmayacaktır. Bu nedenle durağanlık testleri ile işsizlik oranının stokastik özellikleri hakkında elde edilen bilgiler politika yapıcılarına yol gösterici nitelikte olabilmektedir.

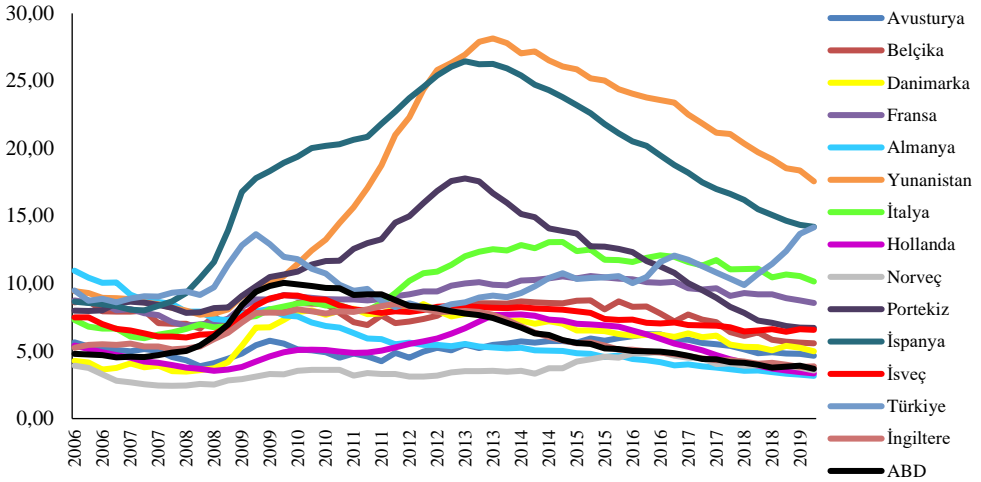
Bu çalışma OECD ülkelerinde işsizlik histerisi hipotezinin geçerliliğini yumuşak ve sert geçişleri dikkate alarak analiz etmektedir. İşsizlik oranı talep ve arz şoklarından doğrudan etkilenebilmektedir. Kısa süreli ekonomik sorunlar da işsizlik oranı üzerinde önemli değişimlere sebebiyet verebilmektedir. Keskin ve yumuşak yapısal değişimleri dikkate almadan gerçekleştirilen çalışmaların bulguları işsizlik oranlarının durağanlık özelliklerini tam olarak yansıtamayabilir. Bu açıdan çalışma Fourier panel durağanlık testi ile her iki türden yapısal kırılmaları dikkate alarak ve ülke bazında en fazla beş keskin yapısal kırılmayı analize dahil ederek mevcut literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın takip eden I. bölümünde Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerindeki işsizlik oranları karşılaştırılmıştır. II. bölümde işsizlik histerisini özellikle OECD ülkeleri ve Türkiye için sınavan ampirik çalışmalara yer verilmiş, III. bölümde ise kullanılan yöntem ve veri seti tanıtılmıştır. IV. bölümde yöntemden elde edilen sonuçlar sunulmuştur. Son olarak, sonuç bölümünde bulgulara göre OECD ülkelerinde işsizlik histerisinin geçerliliği tartışılmış ve çeşitli politika önerilerine yer verilmiştir.

## I- OECD ÜLKELERİNDE İŞSİZLİK

1960 yılında Fransa’da kurulan OECD, ekonomik ve politik ilişkileri geliştirmek için bir araya gelmiş ülkeler topluluğu olarak yer almaktadır. 20 kurucu ülke ile oluşturulan OECD’ye üye ülke sayısı günümüzde 36’ya ulaşmıştır. OECD ülkeleri 2008 finansal krizinden büyük ölçüde etkilenmişlerdir. Bu yıldan itibaren işsizlik oranları artmış, bazı ülkelerde ise işsizlik oranları kriz öncesi seviyeye geri döndürülemediği ve bu oranlar kalıcı hale gelmiştir.

**Şekil 1.** OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (2006q1-2019q2, %)

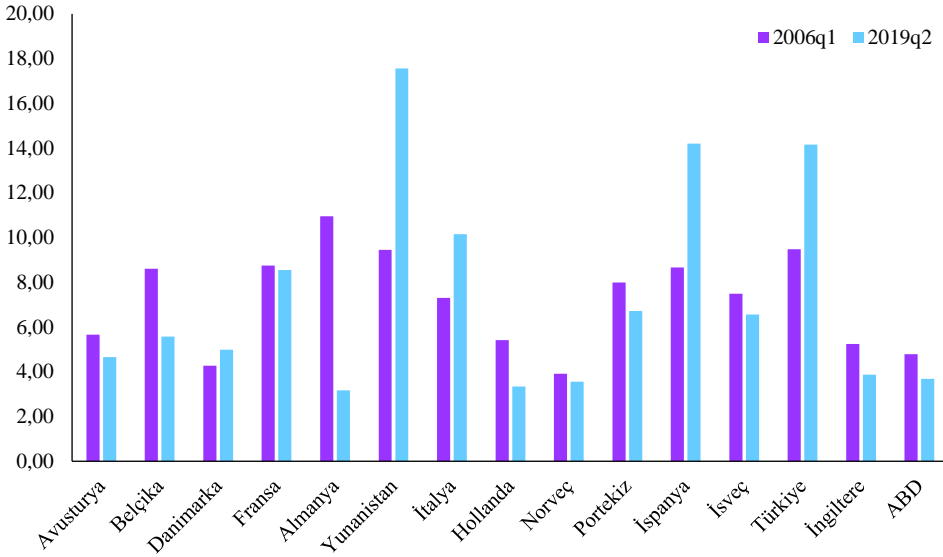


Kaynak: FRED, 2019.

Şekil 1, 2006’nın ilk çeyreğinden 2019’un ikinci çeyreğine kadar geçen süreçte 15 OECD ülkesinde gerçekleşen işsizlik oranlarını göstermektedir. 2006 yılında en düşük işsizlik oranı Norveç’te, en yüksek işsizlik oranı ise Almanya’dadır. Almanya’da yüksek seyreden bu işsizlik oranı yıllar itibarıyla önemli ölçüde düşmüştür. 2008-2009 yılları arasında özellikle ABD, Danimarka, İsveç, Portekiz, İspanya ve Türkiye’de işsizlik oranlarının hızlı bir şekilde arttığı görülmektedir. Türkiye 2009 yılında %13'lere ulaşan işsizlik oranını 2011-2014 arasında tek haneye indirmeyi başarabilmiştir. Ancak Yunanistan, Portekiz ve İspanya’da işsizlik oranları artmaya devam etmiş ve 2013 yılında en yüksek düzeyi görmüştür. 2009

yılının sonunda Yunanistan, İspanya, İtalya ve Portekiz gibi Avrupa Birliği üyesi olan ülkelerin borçlarını ödeyememesi sebebiyle oluşan Avrupa Borç krizi bu üç ülkede işsizlik oranlarının hızla artmasında önemli bir etkidir. 2013 yılında ABD'nin varlık alımlarını azaltması bu ülkelerdeki işsizlik oranlarının daha da artmasına sebebiyet vermiştir. Bu yıldan itibaren ise İspanya, Yunanistan ve Portekiz'de işsizlik oranı önemli ölçüde azalmıştır. 2019 yılında 4 ülke hariç geriye kalan 11 OECD üyesi ülkede işsizlik oranları tek hanelidir. İtalya, Türkiye, İspanya ve Yunanistan'da işsizlik oranları çift haneli düzeydedir. Türkiye'de 2018-2019 arası bir yıllık süreçte işsizlik oranı yaklaşık %4 artmıştır. OECD üyesi ülkelerde işsizlik oranları azalmakta veya yatay seyretmekte iken Türkiye'de oluşan bu durumu kur şokuna bağlamak mümkündür. 2018 Ocak ayında 1 dolar: 3,79TL olan nominal döviz kuru 10 Ağustos 2018 tarihinde 6,87TL'yi görerek Türk lirası dolar karşısında önemli ölçüde değer kaybetmiştir. Bu değer kaybının bir kısmının alınan çeşitli önlemlerle giderilmesine, yükselen faiz oranlarının ve enflasyonun düşmesine karşın işsizlik oranları artmaya devam etmiştir. Bu nedenle Türkiye için işsizlik çözülmesi gereken önemli bir makroekonomik sorun olarak yer almaktadır.

**Şekil 2.** OECD Ülkelerinde 2006 Yılı Birinci ve 2019 Yılı İkinci Çeyreği İşsizlik Oranları



Kaynak: FRED, 2019.

Şekil 2'de 2006 yılının birinci çeyreği ve 2019 yılının ikinci çeyreğindeki işsizlik oranları 15 OECD ülkesi için gösterilmektedir. 10 OECD ülkesinde 2006 yılına göre 2019 yılında işsizlik oranları azalış göstermiştir. Almanya, Belçika ve Hollanda'da işsizlik ile mücadelede başarı sağlanmıştır. Yunanistan, İspanya ve Türkiye'de ise işsizlik 13 yılda önemli ölçüde artış göstermiştir. Danimarka ve İtalya'da işsizlik oranındaki artış bu üç ülkeye göre daha azdır. Şekil 1'de işsizlik oranlarının yapısal kırılmalar içerdiği ve şekil 2'de ise bu oranların zamanla önemli ölçüde değişebildiği görülmektedir. Bu nedenle işsizlik serilerinin özellikleri incelenirken yapısal kırılmaların dikkate alınması ile daha güvenilir sonuçlar elde edilebilir.

## II- LİTERATÜR TARAMASI

İşsizlik histerisi hipotezinin geçerliliği özellikle petrol krizinden itibaren artan işsizlik oranları için test edilmeye başlanmıştır. OECD ülkeleri için geçmişten günümüze konu ile

İlgili birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaların bir kısmında araştırmacılar zaman serisi, diğerlerinde ise panel veri yöntemlerini uygulamışlardır.

Panel veri ile gerçekleştirilen çalışmalardan; Camarero ve Tamarit (2004) 19 OECD ülkesinden Avusturya, Almanya, İtalya, Japonya, Norveç, Yeni Zelanda ve İsviçre’de, Camarero, Carrion-i-Silvestre ve Tamarit (2006) 19 OECD ülkesinden İtalya, Yeni Zelanda ve Kanada’da, Özcan (2012) 23 OECD ülkesinin 16’sında, Bekmez ve Ozpolat (2016) 17 OECD ülkesinden Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, İtalya, Norveç, İspanya ve Türkiye’de ve Yalçınkaya ve Kaya (2017) ise 28 OECD ülkesinden Yeni Zelanda, Norveç, Meksika, İtalya, Kanada, İngiltere, Güney Kore, Danimarka, Fransa ve Belçika’da histerisi etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Ancak Murray ve Papell (2000) ve Lee, Lee ve Chang (2009) ve Ener ve Arica (2011)’ya göre sırasıyla 17, 19 ve 15 OECD ülkesinin tamamı için işsizlik histerisi hipotezi geçerli değildir.

Zaman serisi ile gerçekleştirilen çalışmalardan; Mitchell (1993) 15 OECD ülkesinden sadece İtalya’da, Røed (1996) ABD hariç 16 OECD ülkesinin tamamında, Arestis ve Mariscal (1999) 26 OECD ülkesinden Avusturya, Kanada, Japonya ve ABD’de, Arestis ve Mariscal (2000) 22 OECD ülkesinden Avusturya, Fransa, İzlanda, İrlanda, Japonya, Hollanda, Norveç, İspanya, Yunanistan ve ABD’de, Papell, Murray ve Ghiblawi (2000) 16 OECD ülkesinden ABD’de, Yilanci (2008) 17 OECD ülkesinden Avusturalya, Avusturya, Kanada, Finlandiya, Almanya, Japonya, Lüksemburg, Norveç, Slovakya ve Türkiye’de, Gustavsson ve Österholm (2010) 17 OECD ülkesinden Avusturya, Finlandiya, İzlanda, İsrail, İtalya, Japonya ve İsveç’te, Chang (2011) 17 OECD ülkesinden Avusturalya, Belçika, Danimarka, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Japonya, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İngiltere’de, Fosten ve Ghoshray (2011) 6 OECD ülkesinin tamamında, Marques, Tadeu ve Troster (2017) 29 OECD ülkesinin tamamında, Meng, Strazicich ve Lee (2017) 14 OECD ülkesinden Avusturya, İtalya, Japonya ve Portekiz’de ve Tıraşoğlu (2019) 32 OECD ülkesinden sadece Polonya’da işsizlik histerisi hipotezinin geçerli olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmaların aksine, Song ve Wu (1988) ve Lee ve Chang (2008) sırasıyla inceledikleri 15 ve 14 OECD ülkesinde histeri etkisinin olmadığını belirlemişlerdir.

Khraief, Shahbaz, Heshmati ve Azam (2020) ise zaman serisi ve panel veri analizini bir arada kullanarak, 29 OECD ülkesinin 25’inde histeri etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir. Hem zaman serisi hem de panel veri analizi ile gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılan yöntemler, dönem aralıkları ve işsizlik histerisi için nihai bulgular Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1’de OECD ülkeleri için gerçekleştirilen 23 çalışmadan sadece 7’sinde işsizlik histerisi hipotezinin genel olarak kabul edildiği görülmektedir. Ülke sayısı (geçerlilik) sütununda parantez içerisindeki yer alan ifade histeri etkisinin kaç ülkede desteklendiğini göstermektedir. Histeri etkisinin genel sonuçlara göre reddedildiği iki çalışmada (Arestis ve Mariscal (2000); Yalçınkaya ve Kaya (2017)) 10 OECD ülkesinde histeri etkisi olduğu belirlenmiştir. İşsizlik histerisi hipotezini panelin veya incelenen ülkelerin tamamı için reddeden 4 çalışma mevcuttur. Geriye kalan 10 çalışmada en az bir tane OECD üyesi ülke için işsizlik histerisinin geçerli olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle OECD ülkelerinde işsizlik histerisinin hâlâ tartışılabilir bir konu olduğu görülmektedir.

Kullanılan veriler açısından literatür incelendiğinde, aylık veri kullanan iki güncel çalışmada (Marques, Tadeu ve Troster (2017), Tıraşoğlu (2019)) işsizlik histerisinin geçerli olduğu iddia edilmiştir. Bu durumda histeri etkisinin aylık, yıllık veya üçer aylık verilere göre değişiklik arz edeceği düşünülebilir.

**Tablo 1.** OECD Ülkeleri İçin İşsizlik Histerisini Sınayan Ampirik Çalışmalar

Yazar(lar)	Dönem	Yöntem	Ülke sayısı/ (Geçerlilik)	İşsizlik histerisi
Mitchell (1993)	1969q1-1991q3	PP birim kök	15 (14)	✓
Song ve Wu (1988)	1970q1-1992q2	PP ve çeşitli panel birim kök testleri	15 (0)	X
Røed (1996)	1970q1-1994q4	ADF birim kök	16 (15)	✓
Arestis ve Mariscal (1999)	1960q1-1997q2	<i>LP birim kök</i>	26 (4)	X
Arestis ve Mariscal (2000)	1960q1-1997q3	PP birim kök	22 (10)	X
Murray ve Papell (2000)	1955-1990	<i>Panel birim kök testi</i>	19 (0)	X
Papell, Murray ve Ghiblawi (2000)	1955-1997	<i>ZA birim kök</i>	16 (1)	X
Camarero ve Tamarit (2004)	1956-2001	SURADF panel birim kök	19 (7)	X
Camarero, Carrion-i-Silvestre ve Tamarit (2006)	1956-2001	<i>Panel KPSS durağanlık</i>	19 (3)	X
Lee ve Chang (2008)	1855-2004	<i>LS birim kök</i>	14 (0)	X
Yilanci (2008)	1970q1-2008q4	KSS birim kök	17 (10)	✓
Lee, Lee ve Chang (2009)	1960-2004	<i>Panel LM birim kök</i>	19 (0)	X
Gustavsson ve Österholm (2010)	1948q1-2005q4	Örnekleme dışı öngörü yöntemi	17 (7)	X
Chang (2011)	1960-2009	<i>Zaman serisi-Fourier KPSS</i>	17 (6)	X
Ener ve Arica (2011)	1985-2008	<i>Panel CADF, SURADF, CBL</i>	15 (0)	X
Fosten ve Ghoshray (2011)	1855-2008	Rejim değişikliğine izin veren birim kök	6 (6)	✓
Özcan (2012)	1971-2006	<i>Panel LM birim kök</i>	23 (16)	✓
Bekmez ve Ozpolat (2016)	1991-2014	<i>Panel LM birim kök</i>	17 (8)	X
Marques, Tadeu ve Troster (2017)	2000m1-2015m10	<i>ADF-GLS</i>	29 (29)	✓
Meng, Strazicich ve Lee (2017)	1983q1-2013q3	<i>Zaman serisi- Fourier-LM, Fourier-RALSML</i>	14 (4)	X
Yalçinkaya ve Kaya (2017)	1980-2015	Panel CADF ve SURADF	28 (10)	X
Tıraşoğlu (2019)	2005m1-2017m7	<i>Zaman serisi-nonlinear Fourier birim kök</i>	32 (31)	✓
Khraief, Shahbaz, Heshmati ve Azam (2020)	1980-2013	ESTAR birim kök testi	29 (4)	X

Not: Yöntem kısmında italik yazılanlar yapısal kırılmaları dikkate alan metotlardır. LP: Lumsdaine-Papell, PP: Phillips-Perron, ADF: Augmented Dickey-Fuller, ZA: Zivot-Andrews, LS: Lee-Strazicich

Yapısal kırılmaları dâhil etmeden yapılan analizlerde birim kök hipotezi daha nadir reddedilebilir ve bu durum histerisi etkisinin hatalı bir şekilde daha fazla görülmesine sebebiyet verebilir (Fosten ve Ghoshray, 2011: 949). İşgücü piyasası ülkenin nüfusu ve ekonomik durumuna göre değişmekte ve kırılmalar ani veya doğrusal bir şekilde gerçekleşmemektedir. İşgücü piyasasında kadınların işgücüne dâhil olması, eğitim, sendikalaşma, fiyat katılıkları gibi çeşitli esnekliği değiştirecek faktörlerin etkisi genellikle yumuşak geçiş şeklinde oluşmaktadır (Ağazade, 2016: 31). Bu nedenle işsizlik histerisini sınarken doğrusal olmayan ve yumuşak geçişleri dikkate alan yeni geliştirilmiş birim kök

veya durağanlık testleri ile daha güvenilir bulgular elde edilebilir. Literatürde 12 çalışma analize yapısal kırılmaları dâhil etmiştir. Bu çalışmalardan sadece üç tanesi yumuşak geçişleri dikkate almıştır. Chang (2011) histeri etkisinin OECD ülkeleri için geçerli olmadığını belirtirken aksine Meng, Strazicich ve Lee (2017) ve Tıraşoğlu (2019) işsizlik histerisinin OECD ülkelerinde var olduğunu ifade etmektedirler. Gerçekleştirilen üç çalışmada da zaman serisi analizinde Fourier fonksiyonları modellemeye dâhil edilmiştir. Bu çalışma bahsi geçen çalışmalardan farklı olarak Fourier CBL panel durağanlık testi uygulayarak OECD ülkelerinde işsizlik oranlarını analiz etmektedir. Çalışma 15 OECD ülkesinde işsizlik histerisi hipotezinin geçerliliğini hem yumuşak hem de sert geçişleri dikkate alarak sınamaktadır. Bu yönüyle çalışmanın mevcut literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

### III- VERİ SETİ VE YÖNTEM

#### A- Veri Seti

15 OECD üyesi ülkede (Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İngiltere ve ABD) işsizlik histerisinin geçerliliğinin sınındığı bu çalışmada kullanılan, 1991 Ocak- 2019 Nisan aralığını kapsayan üçer aylık işsizlik verileri ABD Merkez Bankası'nın veri tabanından (FRED, 2019) elde edilmiştir. 15-64 yaş aralığındaki işsizlik oranı verileri ABD Merkez Bankası tarafından mevsimsellikten arındırılmıştır. Çalışmada işsizlik histerisinin analizi için Fourier CBL durağanlık testi kullanılmıştır. Bu test uygulanırken her bir ülke için yüksek zaman boyutuna ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla çalışmada 20 kurucu OECD üyesi ülke arasından 50 üzeri gözleme sahip mevcut verileri bulunan 15 ülke seçilmiştir. Bu ülkelere ait verilerin istatistiksel özellikleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2. Serilere Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

Ülkeler	Ortalama	Ortanca	Eğiklik	Basıklık	Jarque-Bera	Olasılık değeri
Avusturya	5,1997	5,1385	-0,1789	2,4388	0,9967	0,6075
Belçika	7,6595	7,8651	-0,7511	2,6834	5,3031	0,0705
Danimarka	6,1520	6,2924	-0,3541	1,8422	4,1449	0,1259
Fransa	9,1195	9,1093	-0,5353	2,6354	2,8778	0,2372
Almanya	6,0239	5,4472	0,6058	2,4454	3,9954	0,1356
Yunanistan	18,100	19,459	-0,1966	1,4885	5,4885	0,0643
İtalya	9,7838	10,505	-0,2217	1,5554	5,1378	0,0766
Hollanda	5,2883	5,0631	0,3987	2,0393	3,5069	0,1732
Norveç	3,5667	3,5396	0,1937	2,4635	0,9854	0,6110
Portekiz	11,219	10,829	0,4431	2,0435	3,8252	0,1477
İspanya	18,146	19,157	-0,4050	2,0494	3,5091	0,1730
İsveç	7,4722	7,4878	0,0354	1,8817	2,8253	0,2435
Türkiye	10,264	9,9784	0,7292	2,8123	4,8644	0,0878
İngiltere	6,1566	5,6162	0,1299	1,5508	4,8776	0,0873
ABD	6,3708	5,5653	0,4692	1,7425	5,5397	0,0627
Panel	8,7016	7,7845	-0,2541	2,4298	3,7483	0,1462

Tablo 2'de gösterilen değerlere göre işsizlikte en yüksek ortalama sırasıyla İspanya, Yunanistan, Türkiye ve Portekiz'dedir. Bu ülkelerdeki işsizlik oranı mevcut veri için %10'un üzerindedir. Geriye kalan 14 ülkede işsizlik oranlarının ortalamaları tek hanelidir. İşsizlik oranlarındaki en düşük ortalama ve ortancanın Norveç'te olduğu görülmektedir. En yüksek



ortanca sırasıyla Yunanistan, İspanya ve Portekiz'dedir. Sıfıra yakın eğiklik ve ikiye yakın basıklık değerleri 15 ülkenin tamamında işsizlik oranının normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca Jarque-Bera test istatistikleri ve olasılık değerleri normal dağılımı belirten sıfır hipotezinin %5 güven aralığında reddedilemediğini belirtmektedir. Diğer bir deyişle, serilerin zaman içerisindeki değerleri sapmalar olsa da ortalamaya yakın seyretmektedir. Serilerin normal dağılımının oluşturabileceği tahminlerde sapma problemi bu 15 ülkenin işsizlik serisi için geçerli değildir. Böylece çalışmada normal dağılıma sahip işsizlik oranları ile daha etkin tahminlerde bulunulabilir. Panelin tamamı için de işsizlik oranı normal dağılıma sahiptir. Panel ortalaması 8,7, ortancası ise 7,78'dir. Türkiye, İspanya, Portekiz, İtalya, Yunanistan, Fransa ve Belçika'da işsizlik oranı ortalaması ilgili dönem için panel ortalamasından yüksektir.

## B- Yatay Kesit Bağımlılığı ve Homojenlik Testleri

Panel veri analizinde incelenen yatay kesitlerin herhangi birinde oluşan bir çok diğer bir kesiti etkileyebilmektedir. Günümüzde özellikle küreselleşen dünya düzeninde bir ülkede oluşan ekonomik, siyasi bir kriz, talep veya arz şoku, fiyatlardaki artış veya azalışlar diğer ülkelere de yansiyabilmektedir. Yatay kesit bağımlılığı olarak nitelendirilen bu durumun varlığı, Breusch ve Pagan (1980) tarafından Lagrange çarpanı (LM) ve Pesaran (2015) tarafından geliştirilen CD testi ile incelenmiştir. LM testinin sıfır hipotezi yatay kesit bağımlılığı olmadığını ifade ederken, CD testinin sıfır hipotezi zayıf bir yatay kesit bağımlılığın olduğunu ve bu bağımlılığın T ve N arttığında giderilebileceğini belirtmektedir. Her iki testin alternatif hipotezi yatay kesitler arasında güçlü bir bağlantının olduğunu ima etmektedir.

Zaman serisi analizinin aksine panel veri analizinde hem birimler arası farklılıklar hem de birim özellikleri aynı anda belirtilebilmektedir (Yerdelen Tatoğlu, 2013: 10). Panel veriyi oluşturan her bir yatay kesit veya ülkenin aynı özelliklere sahip olması homojenlik, farklı özelliklere sahip olması ise heterojenlik olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışmada incelenen panel verinin homojenliği Pesaran ve Yamagata (2008)'nin geliştirdikleri delta ( $\bar{\Delta}$ ) ve düzeltilmiş delta ( $\bar{\Delta}_{adj}$ ) testleri ile analiz edilmiştir. Her iki testle de sıfır hipotezi reddedildiğinde panelin heterojen bir yapıya sahip olduğuna karar verilmektedir. Analiz gerçekleştirilecek olan panel veride yatay kesit bağımlılığı ve heterojenlik varsa her iki olguyu da dikkate alan testler kullanılmalıdır.

## C- Fourier Panel Durağanlık Testi

Zaman içerisinde gerçekleşen şokların değişkenler üzerindeki etkilerinin kalıcı mı yoksa geçici mi olduğu birim kök veya durağanlık testleri ile belirlenmektedir. Seriler durağan ise şokların etkileri geçicidir. Sıfır hipotezi incelenen serilerde birim kök olduğunu belirten testler birim kök testi, benzer şekilde sıfır hipotezi serilerin durağan olduğunu ifade eden testler ise durağanlık testi olarak adlandırılabilir (Becker, Enders ve Lee, 2006: 407).

Dickey ve Fuller (1981) tarafından geliştirilmiş öncü genelleştirilmiş Dickey Fuller (ADF) birim kök testi ile değişkenlerin stokastik özellikleri yaygın olarak sınanmaya başlanmıştır. Bu testte sıfır hipotezi incelenen serinin birim kök içerdiğini ifade etmektedir. Kwiatkowski, Phillips, Schmidt, ve Shin (1992)'in geliştirmiş oldukları ve bu yazarların baş harfleri ile nitelendirilen KPSS durağanlık testinde ise sıfır hipotezi serinin durağan olduğunu belirtmektedir. Her iki testte de yapısal kırılmalar ihmal edilmektedir. Makroekonomik seriler ekonomik kriz, politika belirsizliği, arz ve talep şokları gibi çeşitli ekonomik dalgalanmalardan etkilenmektedir. Bu tür yapısal değişimlerin incelenen serinin özellikleri belirlenirken dikkate alınması gerekmektedir. Perron (1989) yapısal kırılmalar dikkate alınmadan gerçekleştirilen analizlerde makroekonomik serilerin durağanlık düzeylerinin

yanlış bir şekilde belirlenebileceğini belirtmiştir. Zivot ve Andrews (1992) içsel olarak bir kırılmaya izin veren bir birim kök testi geliştirmişlerdir. Bu birim kök testinden sonra literatürde bir ve birden fazla yapısal kırılmaya izin veren çeşitli birim kök testleri geliştirilmiştir. Ancak tüm bu birim kök testlerinde yapısal kırılmalar sert geçişli ve sayısı belirli olarak yer almaktadır. Bu durum yumuşak geçişlerin ve olası kısa süreli yapısal değişimlerin etkilerinin ihmaline sebebiyet verebilmektedir.

Becker, Enders ve Lee (2006) KPSS testine Gallant (1981) tarafından geliştirilmiş Fourier fonksiyonlarını ekleyerek, zamanı, yapısı ve sayısı belli olmayan yumuşak geçişlerin de seriler üzerindeki etkilerinin analize dâhil edildiği Fourier-KPSS (FKPSS) durağanlık testini oluşturmuşlardır. Bu testte kullanılan sırasıyla birikimli frekanslı ve tek frekanslı Fourier fonksiyonları denklemler 1 ve 2’de gösterilmektedir.

$$\alpha(t) \cong \varphi_0 + \sum_{k=1}^n u_{1,i} \sin\left(\frac{2\pi k_i t}{T}\right) + \sum_{k=1}^n p_{2,i} \cos\left(\frac{2\pi k_i t}{T}\right) \quad (1)$$

$$\alpha(t) \cong \varphi_0 + a_{1,i} \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + b_{2,i} \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) \quad (2)$$

Denklemlerde  $\alpha(t)$  sabit terimin zamanla değişmediği varsayımının terk edildiğini göstermektedir. Birikimli frekanslı Fourier fonksiyonunun yer aldığı denklem 1’de  $T$  gözlem sayısını,  $n$   $T/2$ ’den az olan frekans sayısını,  $\pi$  pi değerini,  $k$  belirli bir frekansı,  $u_{1,i}$ ,  $p_{2,i}$ ,  $a_{1,i}$  ve  $b_{2,i}$  katsayıları belirtmektedir. Denklem 2’de  $n=1$  olduğundan dolayı toplam fonksiyonları yer almamaktadır. Carrion-i-Silvestre, Del Barrio-Castro ve López-Bazo (2005) KPSS testine dayalı, sıfır hipotezi serinin durağan olduğunu belirten, her bir yatay kesit için durağanlık hakkında bilgi veren ve sert geçişlere izin veren CBL durağanlık testini literatüre kazandırmışlardır. Bu test aynı zamanda panel veride yatay kesit bağımlılığını dikkate almaktadır. CBL durağanlık testi için oluşturulan eşitlik denklem 3’te gösterilmektedir.

$$y_{i,t} = \alpha_i + \sum_{k=1}^{m_i} \delta_{i,k} DU_{i,k,t} + e_{i,t} \quad (3)$$

Sadece sabitli model için oluşturulan denklem 3’te  $m$  uygun yapısal kırılma sayısını,  $\alpha_i$  sabit terimi ve  $DU$  keskin geçişlerin belirlendiği kukla değişkeni ifade etmektedir. Bu kukla değişkenin iki duruma göre aldığı değerler denklem 4’te gösterilmektedir.

$$t > TB_k \text{ durumunda } 1, \text{ diğer durumlarda } 0 \quad (4)$$

Denklemden  $TB_k^i$   $k$  tarihte bir yatay kesit için oluşan kırılmayı göstermektedir.  $\delta_{i,k}$  yapısal kırılmaların paneli oluşturan her bir kesit için farklı etkilerini göstermektedir. CBL testi paneldeki her bir yatay kesit için farklı tarihte yapısal kırılmaları analize dâhil ederek ilgili serinin durağanlığı sınamayı sağladığından dolayı yatay kesit bağımlılığını dikkate almaktadır. Bu testte çok sayıda sert geçişlere izin verilmektedir. Bahmani-Oskooee, Chang ve Wu (2014, 2015) ise bu durağanlık testine Fourier fonksiyonlarını ekleyerek keskin geçişlerin yanında yumuşak geçişleri de analize dâhil etmişlerdir. Yazarlar böylece zamanı, yapısı ve sayısı belirli olmayan yapısal kırılmaların etkilerinin dikkate alınmasını sağlamışlardır. Denklem 1, denklem 3’e yerleştirilerek Fourier-CBL durağanlık testi aşağıdaki gibi elde edilmektedir.

$$y_{i,t} = \alpha_i + \sum_{k=1}^{m+1} \delta_{i,k} DU_{i,k,t} + a_{1,i} \sin\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + b_{2,i} \cos\left(\frac{2\pi kt}{T}\right) + e_{i,t} \quad (5)$$

Birden fazla frekans birleşeni kullanmak serbestlik derecenin azalmasına ve varyansın yüksek olmasına sebebiyet vermektedir (Enders ve Lee, 2012: 197). Modelde  $n=1$  olarak tek frekansın dikkate alınması ile bu sorunlar önlenebilir. Bu nedenle denklem 5'te yer alan Fourier-CBL testinde, denklem 1'de yer alan tek frekanslı Fourier fonksiyonları kullanılmıştır. Tek frekanslı bu testte  $t$  trendi,  $T$  gözlem sayısını,  $m$  yapısal kırılma tarihlerini,  $k$  belirli bir frekansı ifade etmektedir. CBL testinde olduğu gibi DU keskin yapısal kırılmaların yakalandığı kukla değişkeni ifade etmektedir.  $a_{1,i}$  ve  $b_{2,i}$  ise yumuşak geçişlerin yakalandığı katsayıları belirtmektedir. Bu kukla değişkenin iki duruma göre aldığı değerler denklem 6'da gösterilmektedir.

$$TB_{k-1}^i < t < TB_k^i \text{ durumunda } 1, \text{ diğer durumlarda } 0 \quad (6)$$

Fourier-CBL durağanlık testi iki aşamadan oluşmaktadır. İlk olarak keskin geçişler ( $m$ ) belirlenmekte ve uygun frekans ( $k$ ) tespit edilmektedir. İkinci aşamada ise denklem 7 ile lineer olmayan bileşenlerin gerekliliği sınanmaktadır.

$$F(k^*) = \frac{(KKT_0 - KKT_1(k^*)) / 2}{KKT_1(k^*) / (T - q)} \quad (7)$$

Denklemden  $KTT_0$  ve  $KTT_1$  sırasıyla denklem 5'te lineer olmayan terimlerin varlığı ve yokluğu ile elde edilen kısıtsız ve kısıtlı kalıntılar kareler toplamlarını ifade etmektedir. İlk aşamada uygun kırılma tarihleri ( $m$ ) belirlendikten sonra, ikinci aşamada uygun frekans  $k$  tespit edilmektedir.  $KTT$  değerini en küçük yapan  $k^*$  hesaplandıktan sonra  $k=k^*$  olacak şekilde denklem 5 tekrar tahmin edilmektedir. Becker, Enders ve Lee (2006: 391)'nin önerisi üzerine  $KKT_0$  ve  $KKT_1$  elde edildikten sonra denklem 7 tahmin edilerek  $F$ -istatistiği tespit edilmektedir.  $F$ -istatistiği hesaplanan tablo kritik değerlerinden büyük olduğunda lineer olmayan sinüs ve kosinüs terimlerinin denklemde yer almaması gerektiğini ifade eden sıfır hipotezi reddedilmekte ve böylece Fourier fonksiyonlarının incelenen serinin durağanlık özellikleri sınırlanırken analize dâhil edilmesinin gerekli olduğuna karar verilmektedir.  $F$ -istatistiği tablo kritik değerinden küçük olduğunda ve sıfır hipotezi reddedilemediğinde ise Fourier fonksiyonları analize dâhil edilmeden lineer CBL durağanlık testinin kullanılması ile daha güvenilir bulgular elde edilebilir. Fourier CBL durağanlık testinde sıfır hipotezi incelenen serilerin keskin ve yumuşak geçişlerle birlikte durağan olduğunu ifade etmektedir.  $F$ -istatistiği ile lineer olmayan fonksiyonların kullanılmasına karar verildiğinde ve Fourier CBL testinde sıfır hipotezi reddedilmediğinde, bilinen ve bilinmeyen yapısal kırılmaların etkileri de göz önünde bulundurularak incelenen serinin durağan olduğu tespit edilmektedir.

#### IV- AMPİRİK BULGULAR

Çalışmada ilk olarak panel verideki yatay kesitler arasındaki bağımlılığın ve homojenliğin tespiti için çeşitli testler kullanılmıştır. Bu testlere ait bulgular tablo 3'te yer almaktadır. Tabloda gösterilen bulgulara göre hem LM hem de CD testlerinde sıfır hipotezi %1 anlamlılık düzeyinde reddedildiği için ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığı olduğuna karar verilmiştir. Bu nedenle işsizlik oranlarının ülkeler arasında etkileşim içerisinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca gerçekleştirilen delta ve düzeltilmiş delta testleri ile de panelin heterojen olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla hem yatay kesit bağımlılığı hem de heterojenliği dikkate alan panel durağanlık testi kullanılmıştır. Panel Fourier-CBL testini gerçekleştirmek için ilk olarak  $F$ -istatistiği ile trigonometrik fonksiyonlara gerek duyup duyulmadığı belirlenmiş ve uygun frekans seçimi yapılmıştır.

**Tablo 3. Yatay Kesit Bağımlılığı ve Homojenlik Testleri**

Testler	LM	CD	$\hat{\Delta}$	$\hat{\Delta}_{adj}$
Test istatistiği	150,659	72,212	11.223	12.452
Olasılık değeri	0,002	0,000	0,000	0,000

Tablo 4’te gösterilen sonuçlara göre F-istatistiği Norveç için %5 ve geriye kalan tüm ülkeler için %1 anlamlılık düzeyinde tablo kritik değerlerinden büyüktür. Bu sebeple serilerin durağanlığı sınanırken doğrusal olmayan terimler de analize dâhil edilerek yumuşak geçişlerin dikkate alınması gerekmektedir.

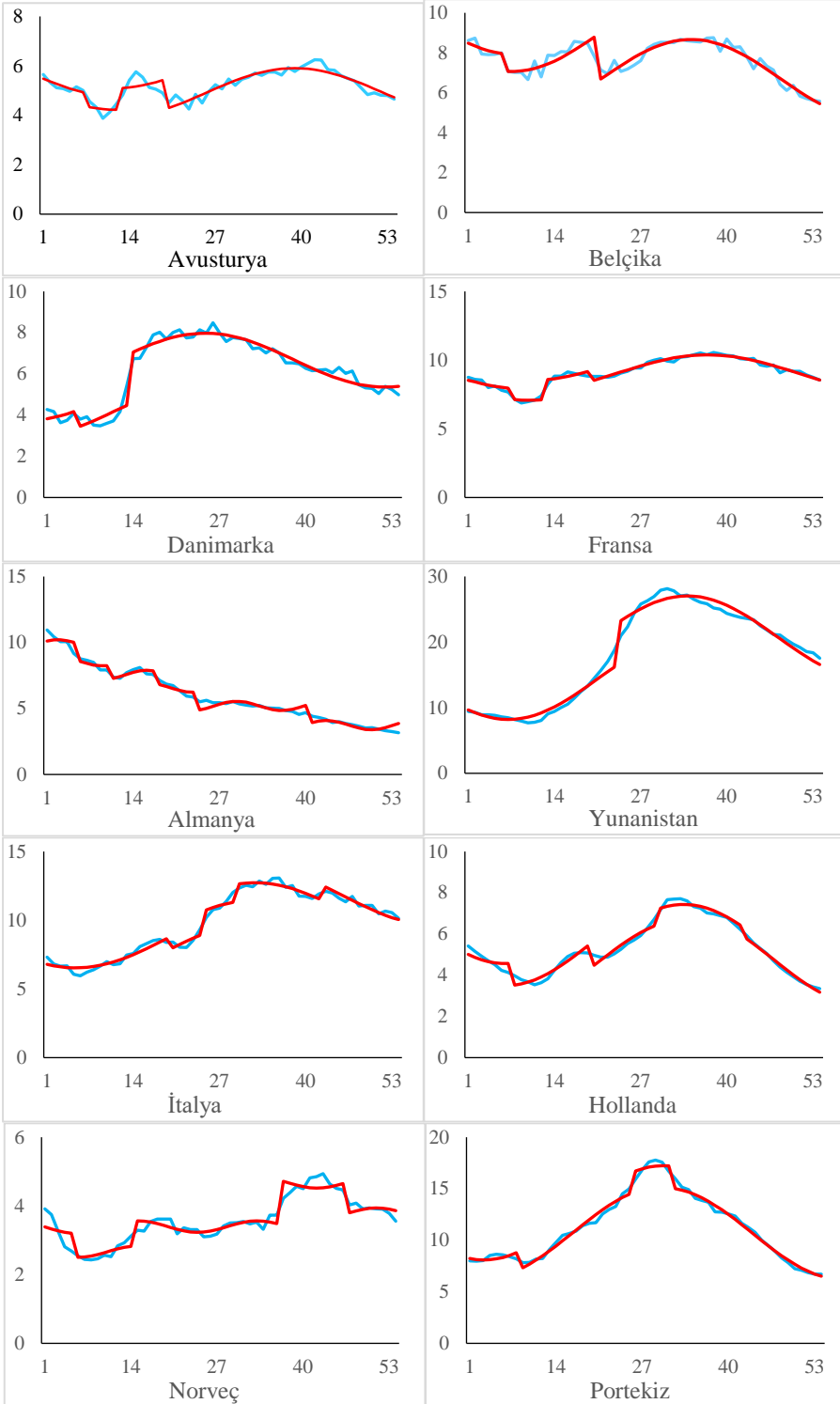
**Tablo 4. Uygun Frekans Seçimi ve F-İstatistiği**

Ülkeler	F-İstatistiği	% 1	% 5	% 10	Uygun Frekans
Avusturya	75,819***	5,402	3,346	2,565	1
Belçika	186,969***	5,173	3,250	2,453	1
Danimarka	181,698***	5,121	3,182	2,392	1
Fransa	200,662***	5,181	3,209	2,461	1
Almanya	10,811***	5,376	3,318	2,501	4
Yunanistan	246,152***	4,795	3,054	2,259	1
İtalya	83,088***	5,081	3,251	2,432	1
Hollanda	175,105***	4,965	3,131	2,385	1
Norveç	4,670**	5,103	3,256	2,453	3
Portekiz	889,938***	5,240	3,184	2,427	1
İspanya	1084,664***	5,129	3,173	2,438	1
İsveç	68,137***	5,023	3,277	2,458	3
Türkiye	11,865***	4,986	3,174	2,418	5
İngiltere	248,429***	5,282	3,280	2,525	1
ABD	281,146***	4,909	3,237	2,395	1

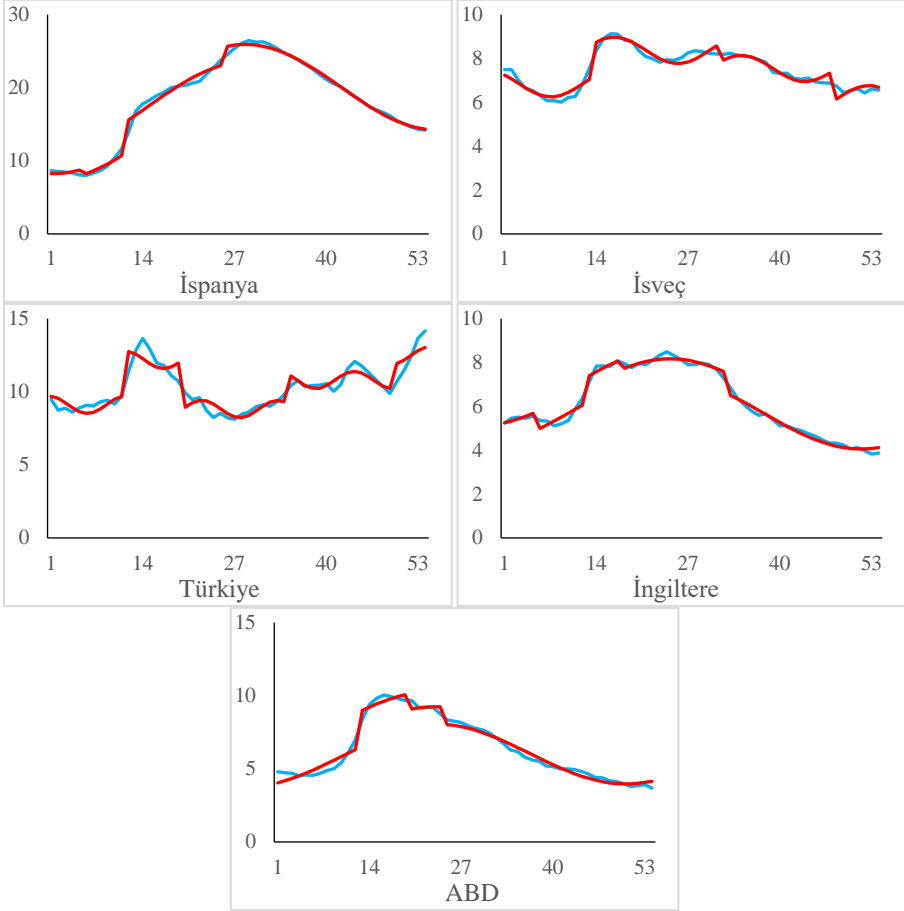
Not: Uygun frekans en küçük KKT’ye göre belirlenmiştir. \*\*\* %1 ve \*\* %5 anlamlılık düzeyinde modelin doğrusal olmayan fonksiyonları içermemesi gereken sıfır hipotezinin reddedildiğini göstermektedir.

Yapısal kırılma tarihleri belirlendikten sonra serilerin fiili ve tahmini zaman yolları çizilmiştir. Fourier fonksiyonları ile serilerin etkileşimi her bir ülke için Şekil 3’te gösterilmektedir.

Şekil 3. Serilere Ait Gerçekleşen ve Tahmin Edilen Zaman Yolu



Şekil 3. Serilere Ait Gerçekleşen ve Tahmin Edilen Zaman Yolu (Devamı)



Şekilde mavi olarak temsil edilen eğriler gerçekleşen zaman yolunu, kırmızı olarak temsil edilen eğriler ise tahmini zaman yolunu göstermektedir. Hem keskin hem de yumuşak geçişler ile elde edilen tahmini zaman yolu gerçekleşen zaman yolunu iyi bir şekilde yansıtmaktadır. Bu durum da doğrusal olmayan fonksiyonların analize dâhil edilmesi gerekliliğini doğrulamaktadır. Son olarak, panel durağanlık testi uygulanmadan önce keskin geçişlerin tarihleri belirlenmiştir.

Tablo 5'te 1 ile 5 arasında bir sayıda keskin kırılma tarihleri yer almaktadır. İlgili dönem aralığında işsizlik serisinin en çok yapısal kırılma içerdiği ülkeler sırasıyla Almanya, İtalya, Hollanda, Norveç, Türkiye ve İngiltere'dir. ABD'de ilk yapısal kırılma tarihi 2008 küresel krizini göstermektedir. Bu krizden birçok ülke etkilenmiştir. 1. ve 2. yapısal kırılma tarihlerine bakıldığında Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, Türkiye, İngiltere ve ABD'de işsizlik oranlarının 2007-2008 finansal krizinden etkilendiği görülmektedir. Yunanistan'da ise ilk ve tek kırılma tarihi 2011 yılıdır. 2011 yılında Yunanistan dış borç krizi yaşanmıştır. Bu yılda ülkede ciddi kemer sıkma politikaları uygulanmış ve Yunan hükümeti bu krizi aşmak için yüksek getiri sağlayan hükümet tahvilleri ile borçlanmıştır. Kemer sıkma politikaları nedeniyle istihdam daralmıştır. İtalya'da 3. kırılma tarihi olan 2013 yılında işsizlik oranı bir önceki yıla göre 1,5 puan

artmıştır. Türkiye’de son kırılma tarihi olan 2018 yılında işsizlik oranı Şubat’ta %9,8 iken Aralık’ta %12,8’e yükselmiştir.

**Tablo 5.** Keskin Kırılma Tarihleri

Ülkeler	TB <sub>1</sub>	TB <sub>2</sub>	TB <sub>3</sub>	TB <sub>4</sub>	TB <sub>5</sub>
Avusturya	2007q3	2008q4	2010q3	-	-
Belçika	2007q2	2010q4	-	-	-
Danimarka	2007q1	2009q1	-	-	-
Fransa	2007q3	2008q4	2010q3	-	-
Almanya	2007q1	2008q2	2010q1	2011q3	2015q4
Yunanistan	2011q3	-	-	-	-
İtalya	2010q3	2011q4	2013q1	2016q2	-
Hollanda	2007q3	2010q3	2013q1	2016q2	-
Norveç	2007q3	2009q2	2014q4	2017q2	-
Portekiz	2007q4	2012q2	2013q3	-	-
İspanya	2007q1	2008q3	2012q2	-	-
İsveç	2009q1	2013q3	2017q3	-	-
Türkiye	2008q3	2010q3	2014q2	2018q1	-
İngiltere	2007q1	2008q4	2010q1	2014q1	-
ABD	2008q3	2010q3	2011q3	-	-

Not: Maksimum 5 kırılmaya izin verilmiştir. TB: Kırılma tarihi.

**Tablo 6.** Fourier-CBL Panel Durağanlık Testi Sonuçları

Ülkeler	Barlett test istatistiği	% 10	% 5	% 1
Avusturya	0.0406	0.0455	0.0526	0.0671
Belçika	0.0444	0.0841	0.1072	0.1585
Danimarka	0.0362	0.0574	0.0690	0.0934
Fransa	0.0387	0.0454	0.0523	0.0673
<b>Almanya</b>	0.2964	0.0415	0.0483	0.0615
Yunanistan	0.0521	0.1418	0.1840	0.2784
<b>İtalya</b>	0.0584	0.0470	0.0551	0.0743
Hollanda	0.0448	0.0481	0.0567	0.0752
Norveç	0.0747	0.0795	0.1014	0.1526
Portekiz	0.0495	0.0769	0.0977	0.1458
İspanya	0.0325	0.0615	0.0773	0.1159
İsveç	0.0551	0.0672	0.0802	0.1108
<b>Türkiye</b>	0.1530	0.0616	0.0728	0.0991
İngiltere	0.0375	0.0419	0.0490	0.0666
ABD	0.0547	0.0622	0.0776	0.1126
PANKPSS-heterojen	-0.1718	-1.0906	-1.546	-2.004
PANKPSS-homojen	-1.3424	-1.8035	-2.475	-3.191

Not: Tablo kritik değerleri 20,000 Monte Carlo simülasyonu tekrarı ile elde edilmiştir. PANKPSS: Panelin tamamı için KPSS test istatistiği.

F-istatistiği ile doğrusal olmayan yapıların durağanlık testinde kullanılması gerektiğine karar verdikten ve keskin geçişleri belirledikten sonra yumuşak geçişleri de dikkate alarak işsizlik serisinin durağanlığı Fourier-CBL panel durağanlık testi ile analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen teste ait sonuçlar Tablo 6’da gösterilmektedir. Tablodaki sonuçlara göre Almanya, İtalya ve Türkiye’de işsizlik oranı birim kök içermektedir. Bu ülkelerde şokların işsizlik oranındaki etkileri kalıcıdır. İşsizlik oranındaki olumsuz gelişmelerin giderilmesi için hükümet müdahalesi gerekmektedir. Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, Yunanistan, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İngiltere ve ABD’de ise işsizlik oranları durağandır. Bu ülkelerde şokların işsizlik oranlarına etkileri geçicidir. 15 OECD ülkesinin 12’sinde doğal oran hipotezi geçerlidir. Ayrıca heterojen PANKPSS test istatistiği de işsizlik oranının durağan olduğunu, diğer bir deyişle panelin geneli için işsizlik histerisinin reddedildiğini belirtmektedir. Hem ülke özelinde hem de panel genelinde elde edilen bu bulgular OECD ülkelerinde işsizlik konusunda hükümet müdahalelerinin gerekli olmadığını göstermektedir. İşsizlik oranları uzun dönem ortalama değerine geri dönme eğilimindedir.

## SONUÇ

Bu çalışmada 15 OECD ülkesi için işsizlik histerisi hipotezinin geçerliliği sınanmıştır. İşsizlik histerisi sınanırken yatay kesit bağımlılığı, eğim heterojenliği ve keskin geçişlerin yanında yumuşak geçişler dikkate alınmıştır. Çalışmada ilk olarak OECD ülkeleri arasında işsizlik oranlarının yatay kesit bağımlılığı içerip içermediği ve eğimin heterojen bir yapıya sahip olup olmadığı analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen testler sonucunda bir ülkede işsizlik için oluşan şokun diğer OECD ülkelerindeki işsizlik oranlarını da etkileyebileceği ve eğimin heterojen bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmada yatay kesit bağımlılığı ve heterojenliği dikkate alan Fourier-CBL panel durağanlık testi kullanılmıştır.

F-testi ile durağanlık analizinde trigonometrik terimlerin yer alması gerektiğine karar verilmiş ve bu nedenle sert geçişlerin yanında yumuşak geçişler de dikkate alınmıştır. Fourier CBL panel durağanlık testi ile elde edilen üç önemli bulgu söz konusudur: I) Türkiye, Almanya ve İtalya’da işsizlik serileri birim kök içermektedir. II) Geriye kalan 12 ülkede işsizlik serileri durağandır. III) Panelin tamamı için işsizlik histerisi hipotezi geçerli değildir. Bu bulgular Özcan (2012), Marques, Tadeu ve Troster (2017), Tıraşoğlu (2019)’nun sonuçlarının aksine, Chang (2011), Meng, Strazicich ve Lee (2017) ve Khraief, Shahbaz, Heshmati ve Azam (2018)’nin belirttiği gibi işsizlik histerisi hipotezinin OECD ülkeleri için geçerli olmadığını göstermektedir.

Almanya, İtalya ve Türkiye’de işsizlik oranları üzerinde oluşacak olumsuz şoklar kalıcı etkilere sahip olabilmektedir. Böylece artan işsizlik oranı zamanla doğal işsizlik oranının yerini almaktadır. Ekonomik krizler bu ülkeler için oldukça maliyetlidir. Almanya çalışmanın örnekleminde 2006 yılında en yüksek işsizlik oranına sahip olan ülke konumundayken, 2019’un ikinci çeyreğinde 15 OECD üyesi ülke arasında en düşük işsizliğe sahip ülke olarak yer almaktadır. Bu durum Almanya’nın işsizliği azaltma hususunda oldukça başarılı bir politika izlediğinin göstergesidir. Bu nedenle Almanya için işsizlik histerisi şu an çok büyük bir problem olarak yer almamaktadır. Ancak Türkiye ve İtalya’da işsizlik çift hanelerde seyretmektedir. İtalya 2011 yılının son çeyreğine kadar tek haneli bir işsizlik oranına sahip olsa da bu yıldan itibaren işsizlik sürekli çift hanelerde kalmıştır. Türkiye’de ise 2010 yılı dördüncü ve 2014 yılı ikinci çeyreği arasında işsizlik oranı tek haneye inmiş, 2018 yılı ilk çeyreği haricinde son 5 yıldır işsizlik oranı çift hanelerde seyretmiştir. 2019 yılının ikinci çeyreğinde İtalya ve Türkiye’de işsizlik oranları sırasıyla yaklaşık %10 ve %14 olarak gerçekleşmiştir. Bu ülkelerde işsizliğin kalıcı olması önemli bir problemdir. İşsizlik histerisi bu nedenle çözümlenmesi gereken bir husustur.



Türkiye, İtalya ve Almanya'da işsizliği önlemek için devlet müdahalesi gerekmektedir. Genişletici para ve maliye politikaları ile yeni istihdam alanları yaratmak oldukça önemlidir. Toplam talebi artırıcı politikalar bu ülkelerde istihdam artışı sağlayabilmektedir. Almanya bu konuda başarılı olmuş ve 10 yıllık süreçte işsizlik oranlarını önemli ölçüde geriletmiştir. Türkiye ve İtalya'da işsizlik ile mücadelede uygulanan politikaların ise yeterli etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Diğer taraftan, Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, Yunanistan, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İngiltere ve ABD'de işsizlik oranları durağandır. Bu 12 ülkede işsizlik oranı üzerindeki olumlu veya olumsuz şokların etkileri kalıcı olmayacaktır. Dolayısıyla bahsi geçen ülkelerde işsizlik histerisi geçerli değildir. Ayrıca bu ülkelerde işgücü piyasasını düzenleyici makroekonomik politikalar sadece geçici değişikliklere sebebiyet verecektir. Yunanistan'da işsizlik oranı bir dönem %30'lara yaklaştıysa da 2019'un ikinci çeyreğinde %17'ye gerilemiştir. Yunanistan'da işsizlik oranı uzun dönemde denge değerine geri dönme eğilimindedir. Ayrıca bu 12 ülkede işsizlik oranının geçmiş değerleri göz önünde bulundurularak gelecek değerleri tahmin edilebilir. Böylece işsizliğin ne doğrultuda ilerlediği tespit edilebilir. Türkiye, Almanya ve İtalya için bu durum söz konusu değildir.

Sonuçları genelleyecek olursa ülke özelinde 15 OECD ülkesinin yaklaşık %80'inde ve panelin tamamında işsizlik histerisi hipotezi geçerli değildir. Bu nedenle işsizliği önlemek için ekonomiye 12 OECD ülkesinde müdahale edilmemesi gerekmektedir. İşgücü piyasasına hükümet tarafından gerçekleştirilecek müdahaleler sadece geçici çözümlere ve kaynakların etkin kullanılmamasına sebebiyet verecektir

## Kaynakça

- Arestis, P. and Mariscal, I. B. F. (1999). Unit Roots and Structural Breaks in OECD Unemployment. *Economics Letters*. 65(2). 149-156. doi: 10.1016/S0165-1765(99)00131-7.
- Arestis, P. and Mariscal, I. B. F. (2000). OECD Unemployment: Structural Breaks and Stationarity. *Applied Economics*. 32(4). 399-403. doi: 10.1080/000368400322570.
- Ağazade, S. (2016). Türkiye için İşsizlik Histerisine Karşın Doğal Oran Hipotezinin Doğrusal Dışı Yöntemlerle Sınanması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 6(2). 28-46.
- Bahmani-Oskooee, M., Chang, T. and Wu, T. (2014). Revisiting Purchasing Power Parity in African Countries: Panel Stationary Test with Sharp and Smooth Breaks. *Applied Financial Economics*. 24(22). 1429-1438. doi: 10.1080/09603107.2014.925068.
- Bahmani-Oskooee, M., Chang, T. and Wu, T. P. (2015). Purchasing Power Parity in Transition Countries: Panel Stationary Test with Smooth and Sharp Breaks. *International Journal of Financial Studies*. 3(2). 153-161. doi: 10.3390/ijfs3020153.
- Becker, R., Enders, W. and Lee, J. (2006). A Stationarity Test in the Presence of an Unknown Number of Smooth Breaks. *Journal of Time Series Analysis*. 27(3). 381-409. doi: 10.1111/j.1467-9892.2006.00478.x.
- Bekmez, S. ve Özpolat, A. (2016). Hysteresis Effect on Unemployment for Men and Women: A Panel Unit Root Test for OECD Countries. *International Journal of Financial Research*. 7(2). 122-133. doi: 10.5430/ijfr.v7n2p122.
- Blanchard, O. J. and Summers, L. H. (1986). Hysteresis in Unemployment, Massachusetts Institute of Technology Department of Economics 430.
- Breusch, T. S. and Pagan, A. R. (1980). The Lagrange Multiplier Test and Its Applications to Model Specification in Econometrics. *The Review of Economic Studies*. 47(1). 239-253. doi: 10.2307/2297111.
- Camarero, M. and Tamarit, C. (2004). Hysteresis vs. Natural Rate of Unemployment: New Evidence for OECD Countries. *Economics Letters*. 84(3). 413-417. doi: 10.1016/j.econlet.2004.02.014.

- Camarero, M., Carrion-i-Silvestre, J. L. and Tamarit, C. (2006). Testing for Hysteresis in Unemployment in OECD Countries: New Evidence Using Stationarity Panel Tests with Breaks. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 68(2). 167-182. doi: 10.1111/j.1468-0084.2006.00157.x.
- Canarella, G., Gupta, R., Miller, S. M. and Pollard, S. K. (2019). Unemployment Rate Hysteresis and the Great Recession: Exploring the Metropolitan Evidence. *Empirical Economics*. 56(1). 61-79. doi: 10.1007/s00181-017-1361-z.
- Carrion-i-Silvestre, J. L., Del Barrio-Castro, T. and López-Bazo, E. (2005). Breaking the Panels: An Application to the GDP Per Capita. *The Econometrics Journal*. 8(2). 159-175. doi: 10.1111/j.1368-423X.2005.00158.x.
- Chang, T. (2011). Hysteresis in Unemployment for 17 OECD Countries: Stationary Test with a Fourier Function. *Economic Modelling*. 28(5). 2208-2214. doi: 10.1016/j.econmod.2011.06.002
- Darity Jr, W. and Goldsmith, A. H. (1993). Unemployment, Social Psychology and Unemployment Hysteresis. *Journal of Post Keynesian Economics*. 16(1). 55-71. doi: 10.1080/01603477.1993.11489969
- Dickey, D. A. and Fuller, W. A. (1981). Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*. 49(4). 1057-1072. doi: 10.2307/1912517.
- Enders, W. and Lee, J. (2012). The Flexible Fourier form and Dickey–Fuller Type Unit Root Tests. *Economics Letters*. 117(1). 196-199. doi: 10.1016/j.econlet.2012.04.081.
- Ener, M. and Arica, F. (2011). Is there Hysteresis in Unemployment in OECD Countries? Evidence from Panel unit Root Test with Structural Breaks. *Chinese Business Review*. 10(4). 294-304.
- Fosten, J. and Ghoshray, A. (2011). Dynamic Persistence in the Unemployment Rate of OECD Countries. *Economic Modelling*. 28(3). 948-954. doi: 10.1016/j.econmod.2010.11.007.
- Friedman, M. (1968). The Role of Monetary Policy. *American Economic Review*. 58(1). 1–17.
- Gustavsson, M. and Österholm, P. (2010). The Presence of Unemployment Hysteresis in the OECD: What Can We Learn from Out-of-Sample Forecasts? *Empirical Economics*. 38(3). 779-792. doi: 10.1007/s00181-009-0290-x.
- Lee, C. C. and Chang, C. P. (2008). Unemployment Hysteresis in OECD Countries: Centennial Time Series Evidence with Structural Breaks. *Economic Modelling*. 25(2). 312-325. doi: 10.1016/j.econmod.2007.06.002.
- Lee, J. D., Lee, C. C. and Chang, C. P. (2009). Hysteresis in Unemployment Revisited: Evidence from Panel LM Unit Root Tests with Heterogeneous Structural Breaks. *Bulletin of Economic Research*. 61(4). 325-334. doi: 10.1111/j.1467-8586.2008.00287.x.
- FRED (2019). FRED® Economic Data. [https://fred.stlouisfed.org/]. (Erişim: 17 Aralık 2019).
- Gallant, A. R. (1981). On the Bias in Flexible Functional Forms and an Essentially Unbiased form: The Fourier Flexible Form. *Journal of Econometrics*. 15(2). 211-245. doi: 10.1016/0304-4076(81)90115-9.
- Khraief, N., Shahbaz, M., Heshmati, A. and Azam, M. (2020). Are Unemployment Rates in OECD Countries Stationary? Evidence from Univariate and Panel Unit Root Tests. *The North American Journal of Economics and Finance*. 51. 100838. doi: 10.1016/j.najef.2018.08.021.
- Kwiatkowski, D., Phillips, P. C., Schmidt, P. and Shin, Y. (1992). Testing the Null Hypothesis of Stationarity Against the Alternative of a Unit Root: How Sure Are We that Economic Time Series Have a Unit Root? *Journal of Econometrics*. 54(1-3). 159-178. doi: 10.1016/0304-4076(92)90104-Y.
- Marques, A. M., Lima, G. T. and Troster, V. (2017). Unemployment Persistence in OECD Countries After the Great Recession. *Economic Modelling*. 64. 105-116. doi: 10.1016/j.econmod.2017.03.014.
- Meng, M., Strazicich, M. C. and Lee, J. (2017). Hysteresis in Unemployment? Evidence from Linear and Nonlinear Unit Root Tests and Tests With Non-Normal Errors. *Empirical Economics*. 53(4). 1399-1414. doi: 10.1007/s00181-016-1196-z

- Mitchell, W. F. (1993). Testing for Unit Roots and Persistence in OECD Unemployment Rates. *Applied Economics*. 25(12). 1489-1501. doi: 10.1080/00036849300000153
- Murray, C. J. and Papell, D. H. (2000). Testing For Unit Roots in Panels in the Presence of Structural Change with an Application to OECD Unemployment. *Advances in Econometrics*. 15. 223-238.
- Özcan, B. (2012). İşsizlik Histerisi Hipotezi OECD Ülkeleri için Geçerli mi? Yapısal Kırımlı Birim Kök Analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 40. 95-117.
- Papell, D. H., Murray, C. J. and Ghiblawi, H. (2000). The Structure of Unemployment. *Review of Economics and Statistics*. 82(2). 309-315. doi: 10.1162/003465300558696
- Perron, P. (1989). The Great Crash, the Oil Price Shock, and the Unit Root Hypothesis. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*. 57(6). 1361-1401. doi: 10.2307/1913712.
- Pesaran, M. H. 2004. General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. Cambridge Working Papers in Economics No. 435. University of Cambridge and CESifo Working Paper Series No. 1229.
- Pesaran, M. H. and Yamagata, T. (2008). Testing Slope Homogeneity in Large Panels. *Journal of Econometrics*. 142(1). 50-93. doi: 10.1016/j.jeconom.2007.05.010.
- Pesaran, M. H. (2015). Testing Weak Cross-Sectional Dependence in Large Panels. *Econometric Reviews*, 34(6-10). 1089-1117. doi: 10.1080/07474938.2014.956623.
- Phelps, E. S. (1967). Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment over Time. *Economica*. 34(135). 254-281. doi: 10.2307/2552025.
- Phelps, E. S. (1968). Money-Wage Dynamics and Labor-Market Equilibrium. *Journal of Political Economy*. 76(4). 678-711. doi: 10.1086/259438.
- Phelps, E. S. (1994). *Structural Slumps: The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest and Assets*. Cambridge: Harvard University Press.
- Phelps, E. S. (1999). Behind This Structural Boom: The Role of Asset Valuations. *American Economic Review*. 89(2). 63-68. doi: 10.1257/aer.89.2.63.
- Phelps, E. S. and Zoega, G. (1998). Natural-Rate Theory and OECD Unemployment. *The Economic Journal*. 108(448). 782-801.
- Pissarides, C. A. (1992). Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks. *The Quarterly Journal of Economics*. 107(4). 1371-1391. doi: 10.2307/2118392.
- Røed, K. (1996). Unemployment Hysteresis-Macro Evidence From 16 OECD Countries. *Empirical Economics*. 21(4). 589-600. doi: 10.1007/BF01180703
- Smyth, R. (2003). Unemployment Hysteresis in Australian States and Territories: Evidence from Panel Data Unit Root Tests. *Australian Economic Review*. 36(2). 181-192. doi: 10.1111/1467-8462.00278.
- Song, F. M. and Wu, Y. (1998). Hysteresis in Unemployment: Evidence from OECD Countries. *The Quarterly Review of Economics and Finance*. 38(2). 181-192. doi: 10.1016/S1062-9769(99)80111-2.
- Tıraşoğlu, M. (2019). Unemployment Hysteresis Analysis for OECD Countries. *Theoretical & Applied Economics*. 4(621). 53-62.
- Yalçınkaya, Ö. ve Kaya, V. (2017). Doğal İşsizlik Oranı mı Yoksa İşsizlik Histerisi mi? OECD Ülkeleri için Yeni Nesil Panel Birim Kök Testlerinden Kanıtlar (1980-2015). *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 17(33). 1-18.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2013). *Panel Veri Ekonometrisi*. 2. Baskı. Beta Yayınevi. İstanbul.
- Yilanci, V. (2008). Are Unemployment Rates Nonstationary or Nonlinear? Evidence from 19 OECD Countries. *Economics Bulletin*. 3(47). 1-5.
- Zivot, E. and Andrews, D.W.K. (1992). Further Evidence on the Great Crash, the Oil Price Shock and the Unit-Root Hypothesis. *Journal of Business & Economic Statistics*. 10(3). 251-270. doi: 10.1198/073500102753410372.



Research Article – Araştırma Makalesi

## ***The Role of Organizational Cynicism as a Mediator in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Counter Productive Work Behavior for Public Employees<sup>1</sup>***

### **Kamu Çalışanlarında Örgütsel Destek ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü**

**Tolga BAL\***

**ORCID ID: 0000-0003-1489-5338**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 145-164 Pages: 145-164  
DOI: 10.32331/sgd.753051

#### **ABSTRACT**

Public organizations in Turkey adopted working principles such as citizen-orientation, transparency, accountability, efficiency and effectiveness with Law No. 5018 Public Financial Management and Control Law in parallel with the new development trends of giving up the traditional understanding of public administration. The most important factor is human capital in public organizations aiming at ensuring citizen satisfaction. The aim of this study is to examine (and measure) the (inter)relationships between organizational cynicism, perceived organizational support (POS) and counterproductive work behaviors (CWB) and the mediation role of organizational cynicism in predicting CWB by considering the POS premise. The research was carried out with the participation of 419 public employees. The results of this study show that these variables correlate with each other, POS and organizational cynicism predicted CWB and organizational cynicism as a mediator predicts CWB approximately three times stonger with the POS premise and has a mediation role. The results of this research indicates that should take measures to increase POS and reduce organizational cynicism in order to reduce and/or eliminate the CWB. Otherwise, organizational cynicism and CWB will come up there, and the process may result in employees leaving their jobs, which means that to disappear investment of organizations in terms of human resources.

**Keywords:** Perceived organizational support (POS), organizational cynicism, counter productive work behaviors (CWB), structural equation mode (SEM), civil servants

#### **ÖZ**

Türkiye’de kamu örgütleri dünyadaki gelişime paralel olarak geleneksel kamu yönetimi anlayışından vazgeçerek, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile vatandaş odaklılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, verimlilik ve etkinlik çalışma ilkelerini benimsemişlerdir. Vatandaş memnuniyetini sağlamayı amaçlayan kamu kurum ve kuruluşlarında en önemli unsur ise beşeri sermayedir. Bu makalede; örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) arasındaki ilişkiler ile örgütsel sinizmin algılanan örgütsel destek öncülü hesaba katılarak ÜKİD’i yordamasındaki aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma 419 kamu çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, anılan değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olduğu, örgütsel sinizmin ve algılanan örgütsel desteğin ÜKİD’i yordadığı, örgütsel sinizmin örgütsel destek algısı öncülü ile ÜKİD’i yaklaşık üç kat daha güçlü yordadığı ve aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçları kamu örgütlerinin; ÜKİD’i azaltmak ve/veya ortadan kaldırmak için örgütsel desteği arttıracak ve örgütsel sinizmi azaltacak önlemler almaları gerektiğini göstermektedir. Aksi takdirde örgütsel sinizm ve ÜKİD ortaya çıkacak hatta süreç çalışanların işten ayrılmaları ile sonuçlanabilecektir.

**Anahtar Sözcükler:** Algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları, yapısal eşitlik modeli, kamu çalışanları

Önerilen atf şekli: Bal, T. (2020). The Role of Organizational Cynicism as a Mediator in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Counter Productive Work Behavior for Public Employees. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 145-164.

Geliş Tarihi/Received: 02/09/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 16/03/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Dr., Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, [tbal@sgk.gov.tr](mailto:tbal@sgk.gov.tr)

<sup>1</sup> Bu çalışma Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde kabul edilen doktora çalışmasından türetilmiştir.

## INTRODUCTION

Nowadays, the productivity of the employees in the organizations operating in the public service sector has been questioned and this situation has started to come up as an important and priority issue. Human capital in public organizations aiming to ensure citizen satisfaction is the most important factor in terms of increasing productivity in organizations. Employee productivity will enable organizations to achieve their goals and objectives and increase the effectiveness & efficiency of the organization. Work efficiency is also determined by employee productivity.

In this context perceived organizational support (POS), defined as a positive attitude (Eisenberger et al, 1986), organizational cynicism defined as a negative attitude (Dean et al. 1998) towards to the organization and counterproductive work behaviors (CWB) have become topics of discussion and debate among employees and top management. It's thought that POS and cynicism levels of the employees affect the counterproductive work behaviors that may arise in this direction. This means a decrease in productivity. Thus, after the relationship between employees' organizational cynicism attitudes and CWB was determined, it will be possible to increase productivity by taking measures to prevent organizational cynicism.

The aim of this study is to examine (and measure) the (inter)relationships between organizational cynicism, perceived organizational support (POS) and counterproductive work behaviors (CWB) and the mediation role of organizational cynicism in predicting CWB by considering the POS premise. The article consists of three sections: conceptual framework, research methodology and analysis results. Finally, the results were discussed and suggestions were made accordingly.

## I- CONCEPTUAL FRAMEWORK

### A- Organizational Cynicism

The concept of cynicism is a broad concept and has been the subject of different disciplines of social sciences such as philosophy, religion, political science, sociology, psychology and business administration. Since this study is based primarily on "organizational cynicism", it is useful to briefly explain the historical development's terms of cynicism and the definitions made to today.

The concept of cynicism defined as "Antisthenes' doctrine, which argues that human beings can access themselves by virtue and happiness, free from all necessities without being bound to any value" in the Dictionary of Turkish Language Association (TDK, 2019). It's also defined as "An inclination to believe that people are motivated purely by self-interest; skepticism; An inclination to question whether something will happen or whether it is worthwhile; Pessimism; A school of ancient Greek philosophers, the Cynics" in Oxford English Dictionary (OED, 2019). According to the authors who define the terms of organizational cynicism based on this article, cynicism has emerged in ancient Greece as a way of life and a school of thought and has come to our day with different meanings (Brandes, 1997: 7; Dean et al. , 1998: 342).

Today, we can define cynics as "mordacious fault finders" in the simplest terms (Ersoy-Kart, 2015: 83). On the other hand, the existence of many kinds and definitions of cynicism leads to complexity and makes the concept difficult to understand. All of these definitions are true in their own time and discipline or at least not wrong just because important thing is in which field and for what purpose the concept of cynicism is used. For example, if cynicism is defined as a tendency to think that people have hidden goals, to care for others to protect or

increase their own interests and to manage things (Tokgöz & Yılmaz, 2008: 285), we see that this definition represents the Machiavellian view advocated by O'Hair and Cody (1987). This conceptualization of cynicism is not wrong, nor does it involve pure truth.

In this study, the definition of organizational cynicism that detailed in the next subsection is based on “negative attitude of an individual towards his/her organization” made by Dean, Brandes, Dharwadkar (1998), which causes the employee to experience negative cognitive, affective and behavioral (conative) experiences towards his organization, work and ultimately himself/herself. Organizational cynicism includes “an attitude that includes the belief that the organization lacks integrity” and “negative feelings and humiliating or critical behaviors towards the organization” (Dean, et al., 1998).

## **B- Components of Organizational Cynicism**

In the literature, the presence of components are accepted in important and strong attitudes as “cognitive, emotional and conative (behavioral)” without hierarchical order among them (Göksu, 2007: 89-105; Güney, 2009: 120-127; Kağıtçıbaşı, 2013: 110-170). In the context of organizational cynicism literature, the authors who focused on this subject until 1996 focused on the cognitive component (Brandes, 1997: 29-30). But after Dean et al. (1997) study covering all three dimensions in 1997, all three components were accepted by many authors (Abraham, 2000; Bernerth, et al., 2007; Brandes & Das, 2006; Ersoy-Kart, M., 2015; James, 2005; Kağıtçıbaşı, 2013; Kalağan & Güzeller, 2010; Kalağan, 2009; Neves, 2012). This study is based on these three components as accepted in the literature.

### **i) Cognitive Component**

The cognitive component, which states “the belief that organizational cynicism is devoid of honesty (Kalağan, 2009: 46), shows the thoughts and beliefs of employees with cynical attitude when examined within the framework of organizational cynicism.

Employees who think and have these beliefs such as practices are devoid of organizational principles, official statements (notifications) are not taken seriously by employees, people are deceitful, selfish insincere, lazy, inconsistent and untrustworthy, employees lie, fraudulent, unscrupulous and immoral behavior and so on. In their organization have the cognitive element of organizational cynicism (Brandes, 1997: 30; Brandes and Das, 2006: 237; Dean et al., 1998: 345-346; Kalağan, 2009: 46).

### **ii) Affective Component**

The cognitive component that includes emotions which are defined as positive or negative by the individual, arising from cynical beliefs and thoughts; It expresses strong emotional reactions such as disrespect, pain, anger, distress and embarrassment (Brandes and Das, 2006: 237; Dean et al, 1998: 346; Abraham, 2000: 269).

These feelings can spring in cynical employees related to any negative emotions in such cases; A sense of disdain and anger towards their organization, pain, disgust, even shame when they think of their organizations, when they are assigned to a task they do not want or to worry when they are given a job beyond their capacity (Brandes, 1997: 31; Dean et al., 1998: 346).

The concept of contemporary affective component has been expanded by adding an affect of smugness. According to this view, as well as the emotions expressed above, cynical individuals have attitudes such as nurture disdain, frustration and insecurity towards other people or objects and believe that they are superior, more knowledgeable and/or correct than other people (Brandes and Das, 2006: 237; James, 2005: 6).

### iii) Conative Component

Finally, the conative (behavioral) component expresses the inclination and probability of cynic attitude to behavior. In this context, cynical employees can behave negatively, often humiliating people by using humor, which is their most effective weapon, and making cynical comments about the business environment, the aims of their organizations and their job descriptions (Brandes, 1997: 34-35; Dean et al., 1998: 346).

In addition, behaviors of cynical employees can be an example of the conative component such as constantly complaining about their organization, criticizing everything, meaningful gaze, grinning and smiling in a condescending way (Brandes and Das, 2006: 240).

Cynical employees do not stand behind their organization when it is talked negatively or unfairly about its organization; on the contrary, it tends to denigrate the organization itself (Dean et al., 1998: 346).

## C- Perceived Organizational Support (POS)

Organizational support theory based on “Social Exchange Theory (Blau, 1964) and The Norm of Reciprocity (Gouldner, 1960) expresses that employee's contribution to the organization and the effort made to the job, in other words, the organization has the necessary features to make the employees happy and feel comfortable (Eisenberger et al, 1986; Eisenberger et al., 2001, Neves, 2012).

Perceived organizational support (POS), which is one of the main elements of the analysis conducted in this study expresses that all the behaviors and attitudes developed by the employee towards the organization due to the value of the employee for organization depending on above-mentioned contributions and efforts. (Eisenberger et al, 1986: 500-501). In other words, POS ( or perception of organizational support) is that employees are aware of the organization's contribution to them, feel themselves safe and feel the presence of the organization stands behind them (Eisenberger et al., 1986: 500-501). POS is influenced by positive or negative policies, norms, procedures and activities that affect the employees of the organization (Eisenberger et al., 2001: 42).

POS increases with the fact that the organization assigns human characteristics to the employees, in other words, does not see them as soulless machine parts, and cares about the personality traits, qualities and capacities of the employees. (Eisenberger et al., 1986: 501).

Thus, employees with high levels of organizational support can internalize decisions and activities carried out within the organization at a higher level. (Rhoades & Eisenberger, 2002: 699). According to Rhodes and Eisenberger (2002), in order to develop organizational support perception, there must be four important precursors: “organizational justice, administrative support, organizational rewards and work conditions and employee characteristics.”

According to the theory of POS (Eisenberger et al., 1986), employees have general beliefs about the organization and these beliefs include the organization's commitment to the contributions and well-being of employees. (Eisenberger et al., 1986: 503). This definition of Eisenberger et al. is based on the following assumptions (Eisenberger et al., 1986: 503):

- Assuming the employee contributes to the organization,
- The employee's perception that the employee's contribution is considered valuable by the organization and that the organization strives to ensure the employee's well-being in return.

Kraimer and Wayne are classified POS as “adjustment POS, career POS, and financial POS” (Kraimer & Wayne, 2004: 217-218):



- The adjustment POS is defined as the organization's involvement in the adaptation of the employee (including his family) in the process following the business transfers.
- The career POS is that the organization is concerned with the employee's career need.
- The financial POS is that the organization deals with the financial needs of employees and rewards employees' contributions in terms of compensating and working benefits.

A high level of perceived organizational support may mean that employees perceive the organization as good and positive, if this level is low, they perceive as bad and negative (Eisenberger et al., 1986: 503). This may decrease the POS of employees while increasing organizational cynicism.

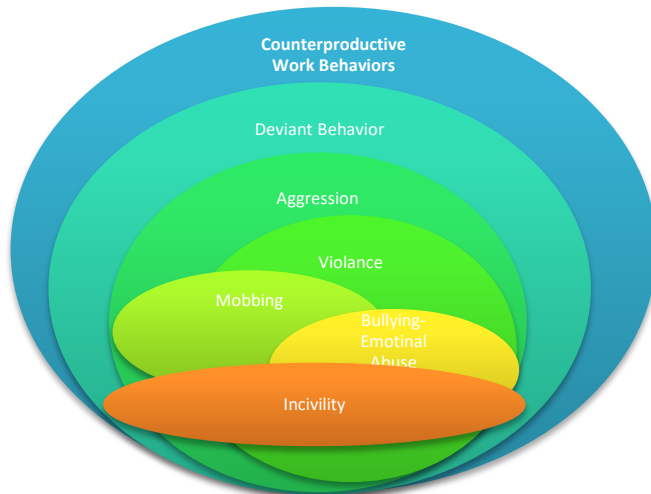
For example, employees can create cynical attitudes when they are to do a job effectively and to overcome stressful situations if they have the perception that they cannot get help from the organization and that the organization will not stand behind them. So, the perceived weak organizational support level may lead to a negative emotional bond between the organization and the employees (Byrne & Hochwarter, 2008: 55).

#### **D- Counterproductive Work Behaviors (CWB)**

Counterproductive work behaviors (CWB) can be simply defined as behaviors that harm the organization and its members (Martinko et al., 2002: 37). Such behaviors may consist of direct-active actions such as sabotage, aggression, theft, physical-verbal assault, as well as indirect-passive actions such as non-compliance, deliberate misconduct, withdrawal, being late, quitting, etc. (Fox et al., 2001: 292, Spector & Fox, 2005: 152).

CWB were initially called as “deviant behaviors” that is defined as “behaviors that reveal unacceptable violations by breaching important norms and threatening the society” (Robinson & Bennett, 1995: 556-557). In this context, deviant behaviors, in other words, behaviors that go beyond normal measures, have the potential to cause harm to the organization and / or its members (Robinson & Bennett, 1995: 556-557).

**Figure 1.** *Scope of Counterproductive Work Behaviors (CWB)*



---

Source: Pearson vd., 2005: 191

As stated in Figure 1, the scope of the CWB has expanded from the initial conceptualization to the present day and has become a phenomenon that encompasses many concepts. In this context, it is stated that CWB represents these types of behaviors, which include incivility, bullying, emotional abuse, mobbing, (physical) violence, aggression, and deviant behaviors which consist of harmful behaviors towards both the organization and its members (Pearson et al., 2005: 190-191).

Then, concept was further expanded by Spector et al. (2011) and described CWB in five component. According to Spector et al. (2011) classification, which is also based on this study, the CWB consists of five dimensions: abuse against others, production deviance, sabotage, withdrawal and theft (Spector et al., 2006: 448; Spector, 2011: 343).

## **E- Components of Counterproductive Work Behaviors (CWB)**

This subsection contains detailed core-explanations of the five components of the CWB. While the behavior of abuse against others is mostly considered as the behavior of individual CWB (behavior towards the individual), the production deviance, sabotage, withdrawal and theft behaviors are mostly considered as behaviors of organizational CWB.

### **i) Abuse Against Others**

Abuse against others (abuse) is defined as an individual behavior that harm colleagues and / or stakeholders within the organization (Spector et al., 2006: 448). These behaviors can consist of physical harm such as humiliation, disdain, disregard, ugly criticism, humiliating comments, intimidation, etc., also can be made up of psychological actions such as ignoring and preventing (secretly) effective working (Spector et al., 2006: 448). However, since direct physical violence is rarely encountered in organizations, many researchers focus on behaviors that do not involve physical harm (Spector et al., 2006: 448).

The concept of abuse here is closely related to such concepts as; incivility, emotional abuse, workplace bullying and psychological mobbing that are in the relevant literature. However, the focus of such studies is on those who target such behavior as incivility, emotional abuse, workplace bullying and psychological mobbing. In the context of CWB studies, the focus is on those who do these behaviors (Spector et al., 2006: 448).

### **ii) Production Deviance**

The component of production deviance includes behaviors such as not deliberately and properly performing the tasks in the job description of the employee, making mistakes, performing poorly, slowing down and obeying the instructions (Spector et al., 2006: 449).

Spector et al. (2006) approached the concept of production deviance parallel to Hollinger's (1986) view, which classified behaviors such as deliberate absenteeism, perpetually arriving late under production deviance, however Spector et al. deliberately categorized those behaviors under the withdrawal component. (Spector et al., 2006: 449).

Production deviance is considered as more passive and safer type of behavior than sabotage by some researchers because it is a behavior towards organizational goals (non-living beings), not an individual (living beings) (Spector et al., 2006: 449).

### **iii) Sabotage**

Sabotage behavior is that employees consciously sabotage or destroy (arson, damage property) organizational assets (equipment) to reduce productivity and / or harm the

organization (Spector et al., 2006: 449). In fact, the sabotage behavior can be considered the expanded version or derivation form of the machine-breaking actions that occurred as a result of the workers' movements after the industrial revolution.

In some studies, sabotage behavior is taken from a wider perspective and defined that is done for the purpose of harming the organizational functioning, disrupting or deflecting the organizational order for the personal interests of the employees, making negative rumors about the organization, embarrassing the organization, slowing production, damaging organizational property, disrupting business relations or damaging customers and employees such as negative behaviors (Ambrose et al., 2002: 948; Skarlicki et al., 2008: 1335).

The sabotage behavior can come into view depending on a number of factors that cause anger or hostile feelings such as the aim of providing individual benefit, drawing attention to any problem, resisting organizational change, gaining the consent of colleagues or gaining superiority over the colleagues (Ambrose et al., 2002: 948; Spector et al., 2006: 449).

#### **iv) Withdrawal**

Withdrawal consists of such as behaviors that deliberately reducing the time limiting the working time of employees: not going to work, coming to work late, leaving early, frequent leave without cause, long-term non-work phone calls, longer breaks than allowed time (coffee, tea, etc.) and non-work appointments (Spector, 2000: 237-238; Spector et al., 2006: 450). In this context, absenteeism of employees as intentional and conscious without any reason, affects organizational motivation and productivity negatively (Spector et al., 2006: 450).

Unlike other CBW components, employees exhibit in this component avoidance (behavior) rather than direct negative behavior to avoid stressors, injustice, dissatisfaction or situations that create negative emotions (Spector, 2000: 237-238; Spector et al., 2006: 450).

Withdrawal is caused by job dissatisfaction (in particular), health problems, psychological disorders, stress, social norms, culture, subordinate-parent conflict, work-family conflict and individual differences (Spector, 2000: 237-238; Spector et al., 2006 450).

Since withdrawal behavior is an attempt to avoid a situation rather than direct harm instead of direct damage, it differs from other counterproductive work behaviors. The individual who exhibits the withdrawal behavior, perhaps does not want to directly harm the organization, in fact, stressors, injustice, dissatisfaction or want to move away from situations that create negative emotions (Spector, 2000: 237-238; Spector et al., 2006: 450).

#### **v) Theft**

The theft, as the last dimension means theft of employees with the idea of harming the organization or individuals. (Spector and Fox, 2002: 271; Spector et al., 2006: 449). Theft behaviors towards the organization may arise due to economic needs, perception of job dissatisfaction, injustice (Mustaine & Tewksbury, 2002: 113-114) and is not seen as aggressive behavior by many employees (Neuman & Baron, 1997: 45).

Although it is thought that theft behavior is mostly exhibited because of economic interests, theft behavior is considered as an attacking tool against the organization (Spector et al., 2006: 449). In this context, employees do not intend to use or sell the goods they thieved, but rather aim to harm the organization economically.

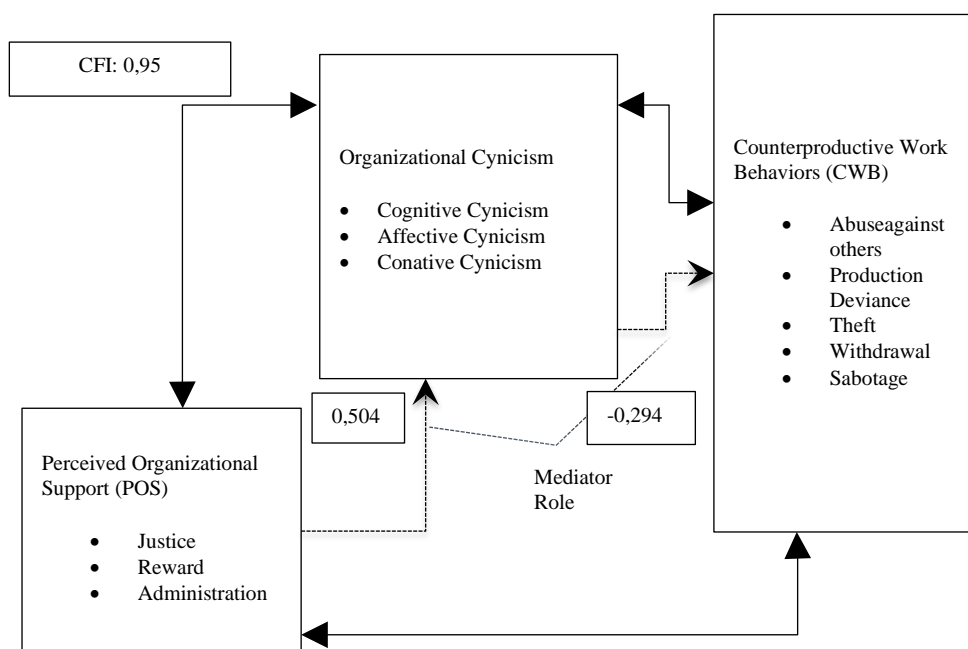
## II- METHOD OF RESEARCH

In this study, data were collected by using a questionnaire based on quantitative research method based on scales whose validity and reliability were tested. In this sense, the type of this applied research, which is designed on the basis of field research, can be expressed as relational research.

### A- Research Model

Figure 2 shows the model of this research. As it is seen in Figure 2, which tries to make the conceptual structure of the research problem more understandable with a simple visual, those are examined that the relations between the variables of POS, organizational cynicism, CWB and the mediating role of organizational cynicism in predicting CWB.1

Figure 2. Research Model



In this context, this model test the hypothesis that the relationship between POS, which is one of the predecessors of organizational cynicism, and CWB will increase by organizational cynicism as mediator. Structural equation model (SEM) was used to test the proposed model.

### B- Purpose of Research

This study aims to examine; the levels of organizational cynicism, POS and representing CWB of public employees some service classes, their relations with each other, how CWB was predicted by organizational cynicism and perception of organizational support and considering the POS premise, the role of organizational cynicism in predicting CWB through SEM.

So, the effects of POS and organizational cynicism on the CWB and the mediating role of organizational cynicism will be seen more clearly. The results will shed light on the measures and steps that must be taken.

## C- Sample

Systematic sampling method was preferred in order to represent a certain cadre (general administration services, technical services and education and training services) and random sampling method was used for the determination of the persons in these cadres (Yazicioglu & Erdogan, 2004: 40-50). The sample of the study consists of 419 public employees selected by simple random sampling method.

## D- Instruments

In this study, data were collected in 2016-2017 by using some scales which were tested for validity and reliability in the manuscript based on quantitative research method in order to reach the aforementioned objectives. The scales in the appendix were applied as follows and the data were collected:

- In the first section, through the demographic information of the participants (age, gender, marital status, working time, education level, service class),
- In the second part, through the “Perceived Organizational Support Scale” (Nayır, 2014), based on the scale developed by Eisenberger et al. (1986) with 28 items (questions 1 to 28 on the scale; Cronbach Alpha ( $\alpha$ )= 0,94),
- In the third section, through the “Organizational Cynicism Scale” (Kalağan, 2009), based on the scale developed by the Dean et al. (1998) with 13 items (questions 29 to 41 of the scale; Cronbach Alpha ( $\alpha$ )= 0,93).
- In the fourth section; through the “Counterproductive Work Behavior (CWB) Scale” (Kılıç, 2013) based on the scale developed by Spector et al., (2011) with 40 items (42-81 questions in the scale; Cronbach Alpha ( $\alpha$ )= 0,94).

The perceived organizational support consist of components of “justice, reward, administration”. Organizational cynicism consist of components of “cognitive cynicism, affective cynicism, conative cynicism”. CWB consist of components of “abuse, production Deviance, theft, withdrawal, sabotage”.

## III- RESULTS

### A- Demographic Data for Participants

As shown in Table 1, data were collected from a total of 419 people, 190 female and 229 male participants. 45% of the participants are women and 55% are men. Approximately 58% of the participants are in the 30-34 age range, which is the most intensive age group. The next intensive group is the 22-29 age group, which can be called youth.

Approximately 81% of the participants got a bachelor degree with 338 people, while 19% of the participants got a master's degree with 81 people. When the tenure is examined, the dominant group is having service life of 6-10 years with 65%. This is a natural result of the fact that 80% of the participants are between 30-40 years old.

When the distribution of participants according to service class is examined; it is seen that approximately 68% of them work in general administrative services class, 16.5% work in education services class and 15% work in technical services class.

**Table 1.** Demographic Data for Participants

Data Classification	Number of People	Percent (%)
<b>Gender</b>		
Woman	190	45,3
Man	229	54,7
Total	419	100,0
<b>Age</b>		
22-29	47	11,2
30-34	244	58,2
35-39	96	22,9
40-44	27	6,4
45-65	5	1,2
Total	419	100,0
<b>Marital Status</b>		
Single	141	33,7
Married	278	66,3
Total	419	100,0
<b>Educational Level</b>		
Bachelor Degree	338	80,7
Master's Degree	81	19,3
Total	419	100,0
<b>Tenure</b>		
1-5 years	48	11,5
6-10 years	275	65,6
11-15 years	67	16,0
16-20 years	15	3,6
20 years and more	14	3,3
Total	419	100,0
<b>Service Class</b>		
Education and Training Services	69	16,5
General Administration Services	287	68,5
Technical Services	63	15,0
Total	419	100,0

## B- Correlation and Regression Analysis

### i) Examination of Correlations Between Perceived Organizational Support (POS), Organizational Cynicism and CWB

In this subsection, evaluation of the correlation analysis is located between POS, organizational cynicism and CWB. Those correlations between them are measured by correlation analysis according to (total) scale scores.

### ii) Correlation Analysis Between Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Cynicism

As stated results in Table 2, a statistically significant ( $p < 0.05$ ) relationship was found between all scales except the relationship of reward with conative cynicism.

**Table 2.** Correlation Between Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Cynicism

Table of Correlation		Cognitive Cynicism	Affective Cynicism	Conative Cynicism	Organizational Cynicism (Total)
Justice	r	-,578*	-,451*	-,207*	-,519*
	p	,000	,000	,000	,000
Administration	r	-,359*	-,434*	-,139*	-,399*
	p	,000	,000	,004	,000
Reward	r	-,421*	-,320*	-,044	-,334*
	p	,000	,000	0,368	,000
Perceived Organizational Support (Total)	r	-,542*	-,470*	-,171*	-,500*
	p	,000	,000	,000	,000

\*p<0,05; r<0,3 is weak, 0,6<r>0,3 is moderate 1<r> 0,6 ise strong; r=- is inverse relationship

As can be seen in Table 2, the justice component has an inverse correlation between cognitive, affective and organizational cynicism (total) scales as moderate; behavioral cynicism component as weak. Administration component has an inverse correlation between cognitive, affective and organizational cynicism (total) scales as moderate; behavioral cynicism subscale as weak. There is an inverse moderate correlation between the management subscale and cognitive, affective and organizational cynicism (total) scales.

There is an inverse moderate relationship between justice component and cognitive, affective and organizational cynicism (total) scales. The POS (total) scale has an inverse correlation between cognitive, affective and organizational cynicism (total) scales as moderate; behavioral cynicism subscale as weak.

### iii) Correlation Analysis Between Perceived Organizational Support (POS) and Counterproductive Work Behaviors (CWB)

As stated results in Table 3, a statistically significant (p <0.05) relationship was found between scales of; justice with withdrawal, abuse against others, CWB (total); administration with abuse against others; reward with theft; perceived organizational support (total) with abuse against others and CWB (total).

**Table 3.** Correlation Between Perceived Organizational Support (POS) and Counterproductive Work Behaviors (CWB)

Table of Correlation		Sabotage	Withdrawal	Production Deviance	Theft	Abuse Against Others	CWB Total
Justice	r	-,031	-,151*	-,029	-,029	-,151*	-,140*
	p	,524	,002	,558	,558	,002	,004
Administration	r	,071	,014	-,016	-,035	-,125*	-,048
	p	,147	0,768	,751	,470	,011	,324
Reward	r	-,038	-,040	,027	-,132*	-,057	-,053
	p	,433	,417	,584	,007	,244	,279
Perceived Organizational Support (Total)	r	-,004	-,090-	-,015	-,059	-,139*	-,107*
	p	,934	,066	,767	,225	,004	,029

\*p<0,05; r<0,3 is weak, 0,6<r>0,3 is moderate 1<r> 0,6 ise strong; r=- is inverse relationship

In this context, there is an inverse weak correlation between the justice with withdrawal, abuse against others, and CWB (total); administration with abuse against others; the reward with the theft; the perceived organizational support (total) scale with abuse against others and CWB (total).

**iv) Correlation Analysis Between Organizational Cynicism and Counterproductive Work Behaviors (CWB)**

As stated results in Table 4, a statistically significant ( $p < 0.05$ ) relationship was found between all scales except the relationship of cognitive cynicism, theft and sabotage with other scales.

**Table 4.** Correlation Between Organizational Cynicism and Counterproductive Work Behaviors (CWB)

Table of Correlation	Sabotage	Withdrawal	Production Deviance	Theft	Abuse against others	CWB Total	
<b>Cognitive Cynicism</b>	<b>r</b>	-,022	,047	,007	-,016	,072	,048
	<b>p</b>	,653	,340	,892	,747	,139	,326
<b>Affective Cynicism</b>	<b>r</b>	,090	<b>,105*</b>	<b>,132*</b>	-,021	<b>,225*</b>	<b>,175*</b>
	<b>p</b>	,066	,032	,007	,668	,000	,000
<b>Conative Cynicism</b>	<b>r</b>	,095	<b>,131*</b>	<b>,122*</b>	-,058	<b>,285*</b>	<b>,206*</b>
	<b>p</b>	,053	,007	,013	,238	,000	,000
<b>Organizational Cynicism (Total)</b>	<b>r</b>	,069	<b>,117*</b>	<b>,110*</b>	-,038	<b>,241*</b>	<b>,178*</b>
	<b>p</b>	,158	,017	,024	,443	,000	,000

\* $p < 0,05$ ;  $r < 0,3$  is weak,  $0,6 < r > 0,3$  is moderate  $1 < r > 0,6$  is strong;  $r = -$  is inverse relationship

In this context, there is a positive weak correlation between the cognitive, conative and organizational cynicism (total) with the withdrawal, production deviance and and CWB (total). In other words, organizational cynicism scales, except cognitive cynicism, are positively & weakly correlated with all CWB scales except sabotage and theft.

**v) Examination of Regressions Between Perceived Organizational Support (POS), Organizational Cynicism and Counterproductive Work Behaviors (CWB)**

In this subsection, evaluation of the regression analysis that based on the total scores of the scales is located between POS, organizational cynicism and CWB. Those regressions between them are measured by regressions analysis according to (average) scale scores.

**C- The Regression Between Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Cynicism**

As summarized in Table 5, perceived organizational support predicts organizational cynicism ( $p < 0.05$ ). The strength of this relationship was measured as 25% ( $R \text{ square} = 0.25$ ). In other words, perceived organizational support, which is an independent variable, explains 1/4 of organizational cynicism, which is a dependent variable. Although this seems primarily to be a low value, it can be said that it is an explanatory result according to the attitudinal and behavioral scale results.



**Table 5.** *The Regression Between Perceived Organizational Support (POS) and Organizational Cynicism*

<b>Linear Regression Analysis: ANOVA</b>				
	<b>β</b>	<b>R square</b>	<b>St. dev.</b>	<b>Sig.(p)</b>
Perceived Organizational Support (POS)	60,764	<b>0,25</b>	1,533	<b>0,000</b>
	<b>-0,272</b>		0,023	

a. The dependent variable (γ): organizational cynicism

b. Independent variable (X<sub>1</sub>): perceived organizational support (POS)

\*p<0,05

### D- The Regression Between Perceived Organizational Support (POS) and Counterproductive Work Behaviors (CWB)

As summarized in Table 6, perceived organizational support (POS) predicts counterproductive work behavior (CWB) (p <0.05). POS, which is an independent variable, predicts CWB, but the strength of this relationship was measured very low as 1 % (R square = 0.01).

**Table 6.** *The Regression Between Perceived Organizational Support (POS) and Counterproductive Work Behaviors (CWB)*

<b>Linear Regression Analysis: ANOVA</b>				
	<b>β</b>	<b>R square</b>	<b>St. dev.</b>	<b>Sig.(p)</b>
Perceived Organizational Support (POS)	54,665	<b>0,011</b>	2,003	<b>0,029</b>
	<b>-0,107</b>		0,030	

a. The dependent variable (γ): counterproductive work behaviors (CWB)

b. Independent variable (X<sub>1</sub>): perceived organizational support (POS)

\*p<0,05

### E- The Regression Between Organizational Cynicism and Counterproductive Work Behaviors (CWB)

As summarized in Table 7, organizational cynicism predicts counterproductive work behaviors (CWB) (p <0.05). The strength of this relationship was measured as 3% (R Square = 0.032), which can be considered as low. So organizational cynicism as an independent variable, explains 3% of the dependent variable, which is CWB.

**Table 7.** *The Regression Between Organizational Cynicism and Counterproductive Work Behaviors (CWB)*

<b>Linear Regression Analysis: ANOVA</b>				
	<b>β</b>	<b>R square</b>	<b>St. dev.</b>	<b>Sig.(p)</b>
Organizational Cynicism	41,652	<b>0,032</b>	2,438	<b>0,000</b>
	<b>0,203</b>		0,055	

a. The dependent variable (γ): counterproductive work behaviors (CWB)

b. Independent variable (X<sub>1</sub>): organizational cynicism

\*p<0,05

### F- The Role of Organizational Cynicism as a Mediator Between Perceived Organizational Support (POS) and Counter Productive Work Behavior (CWB): Structural Equation Model (SEM)

In this part, organizational cynicism has been tested as a mediator in predicting CWB with the perceived organizational support premise and it has been found out that organizational cynicism has a (partial) mediating role.

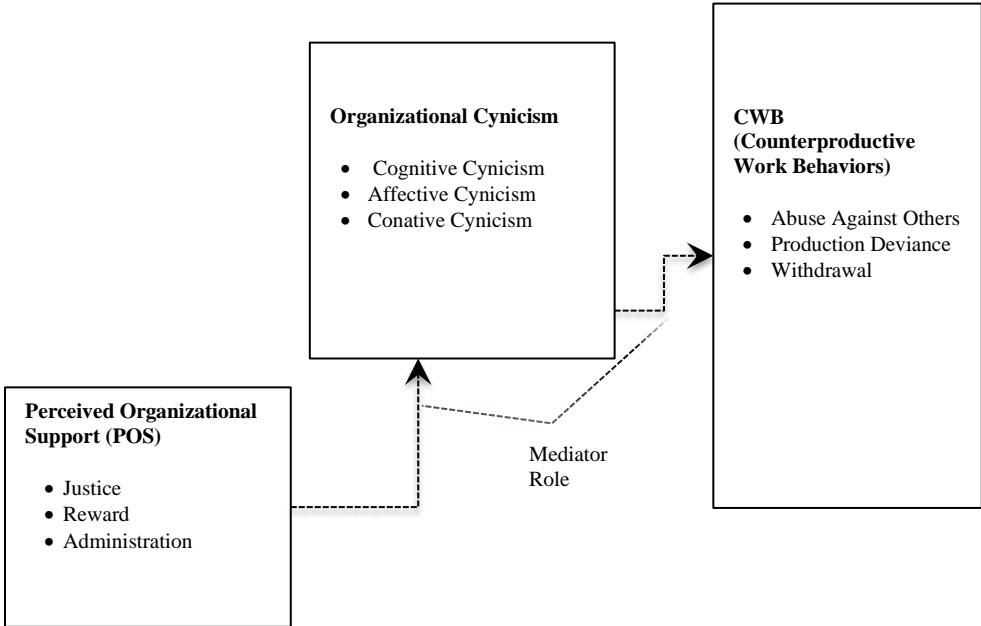
First of all, the CWB scale had 0.78 (78%) score as a result of the CFI (comparative fit index), which is insufficient since the score less than 0.95, so the “theft” and “sabotage” subcomponents were excluded from the model. This situation is also clearly seen in correlation analysis (see Table 3 and 4).

In this study, the model that’s CFI score is 0.95, was formed by excluding mentioned two subcomponents while constructing structural equality model (SEM). In addition, it is noted that CFI score would be 0.98 if only abuse against others which is the most significant component (subscale) of CWB, left in the model.

According to results of the structural equality model (SEM), which is summarized in Figure 3 and has a score of 0.95 CFI, organizational cynicism as a medaitor predicts CWB consisting of subcomponents of production deviance, withdrawal and abuse against others with POS premise. In other words, POS predicts CWB with organizational cynicism as a mediator.

In the analysis, the parameters of the observable variables are fixed to 1. In addition, pairs that obtained the best variance were selected from sub-components of organizational support and cynicism scales.

**Figure 3.** *The Role of Organizational Cynicism as A Mediator Between Perceived Organizational Support (POS) and Counter Productive Work Behavior (CWB): Structural Equation Model (SEM)*



In this context, low level of organizational cynicism of the employees with increased perceived organizational support will decrease CWB. On the other hand, as opposed to high level of organizational cynicism of employees with reduced perceived organizational support will increase CWB.

**Table 8. Results of Analysis**

<b>Results of Analysis</b>			
	<b><math>\beta</math></b>	<b>R square</b>	<b>Sig.(p)</b>
POS - organizational cynicism	<b>-0,504</b>	<b>0,254</b>	<b>0,000</b>
a. The dependent variable ( $\gamma$ ): organizational cynicism			
b. Independent variable ( $X_1$ ): perceived organizational support (POS)			
	<b><math>\beta</math></b>	<b>R square</b>	<b>Sig.(p)</b>
POS and organizational cynicism – CWB	<b>-0,294</b>	<b>0,086</b>	<b>0,000</b>
a. The dependent variable ( $\gamma$ ): counterproductive work behaviors (CWB)			
b. Independent variables ( $X_1$ ): perceived organizational support (POS) and organizational cynicism			

According to results of analysis (see Table 8), while the perceived organizational support predicts organizational cynicism, the explanatory power of regression is found to be the same as in regression analysis (see Table 5). But explanatory power of regression in predicting CWB has increased 3 times as 3% to 9% for organizational cynicism and 9 times as 1% to 9% for POS (see B values in Table 6,7 and 8). This result, as summarized in Figure 3, shows us that organizational cynicism has a (partial) mediator role between POS and CWB.

In other words, POS (%1) and organizational cynicism (%3) predict the CWB at a low rate on their own, but predict at a higher rate together in mediator model. This suggests that although an employee who does not get sufficient organizational support, CWB does not immediately merge, CWB merges more often if it is combined with organizational cynicism.

## CONCLUSION

In this paper, it is examined that the mediation role of organizational cynicism in predicting counterproductive work behaviors (CWB) considered perceived organizational support (POS) premise and measured the (inter)relationships between organizational cynicism, POS and CWB. In the context, findings have obtained supporting national and international researches to date (Bernerth et al., 2007; Bluedon, 1982; Byrne & Hochwarter, 2008; Chiaburu et al., 2013; Çakar & Yildiz, 2009; Dalal, R.S., 2005; Eaton, 2000; Eisenberger et al., 1986; James, 2005; FitzGerald, 2002; Folger & Konovsky, 1989; Fox et al., 2001; Lind & Tyler, 1988; Martin & Bennett, 1996; Miao, R.T., 2011; Moorman, et al., 1998; Özdevecioğlu, 2003; Sackett, 2002; Rhoades & Eisenberger, 2002; Tokgöz, N., 2011; Turunç & Çelik, 2010). However, none of these studies examined POS, organizational cynicism and CWB at the same time, and tested the mediation role of organizational cynicism between POS and CWB.

According to results of the analysis, POS correlated with organizational cynicism as moderate and inverse; CWB as weak and also inverse. In other words, while POS decreases, it suggests that organizational cynicism and CWB increases. There is a weak positive correlation between organizational cynicism and CWB. This result tells us that if there is an increase in the level of organizational cynicism, employees may show more CWB.

According to the results of the regression analysis, POS explained organizational cynicism by  $\frac{1}{4}$  (25%). Although this may seem primarily to be a low ratio, it can be said that it is an explanatory result according to the attitude and behavioral scale results. This shows that if there is insufficient or no organizational support, it will lead to cynical attitudes and behaviors in employees. This result also supports other research on this subject and proves that POS is a premise of organizational cynicism.

When organizational cynicism is an independent variable in the regression analysis, it also predicts CWB and the strength of the relationship is 3%. In other words, organizational cynicism explains CWB by 3% that can be considered low ratio. Finally, in the regression analysis, the POS predicts CWB, but the strength of this relationship is very low at 1%. This result led us to question whether the organizational cynicism has a mediating role in predicting the CWB with POS premise and it will increase the strength of this relationship.

Organizational cynicism, as a mediator in predicting CWB with POS precursor was established and tested by structural equation model (SEM), and POS's the explanatory power to predict organizational cynicism was found to be the same as in regression analysis. But the the explanatory power of organizational cynicism in predicting CWB increased 3 times from %3 to 9% and also it increased 9 times for organizational support from 1% to 9%. Thus, it has been found that organizational cynicism has a (partial) mediating role in that relationship. Therefore, employees with increased (decreased) POS, it led to decrease (increase) organizational cynicism and result of this process there will be a low (high) frequency of CWB, in particular components of withdrawal, production deviance and abuse against others.

The above-mentioned results tell us that; to reduce and / or eliminate the CWB, they need to take measures to increase POS and reduce organizational cynicism. In this context, it is necessary to create an ethical climate in organizations, to be fair in the distribution of awards and management, to encourage employees, to give jobs according to the quality of the employees, to provide team support and job satisfaction. Otherwise, the CWB will go up there, and even the process may result in employees quitting (Avşaroğlu et al., 2007: 117; Çekmecelioğlu, H.G., 2005; Schneider & Snyder, 1975; Ünal et al., 2001) that means the investment made by the organizations in terms of human resources is destroyed.

Many studies indicate that organizational citizenship (extra role) behaviors and / or job performances of employees will arise or increase as a result of increasing POS and / or lowering organizational cynicism (Cohen et al., 2001; Eisenberger et al., 2002; Moorman et al., 1998; Randall et al., 1999; Rhoades & Eisenberger, 2002; Shanock & Eisenberger, 2006).

On the other hand, it is also stated that organizational cynicism is not directly related to work performance and organizational citizenship behavior; but psychological agreement and POS is not directly related to work performance but increases performance with organizational identification (Andersson, 1996; Dean et al., 1998; Byrne & Hochwarter, 2008; Turunç & Çelik, 2010).

In addition, it should be noted that the results obtained in this study have limitations. In the next studies, other possible predecessors of organizational cynicism and CWB can be examined such as an individual (personality and demographic) or an organizational (psychological contract violation, organizational policies, management style, etc.) in the model. In addition, the next studies may focus on specific sectoral classifications such as public-private, industry-service-agriculture, and these mentioned sectors can be examined individually on a particular subject.

The organizational citizenship behaviors which can be considered as a positive expression of the CWB, can be tested in a similar model. In addition, it will be healthier to run the model with sufficient sample by targeting only one occupational group or Institution, as each organization is shaped by different variables within itself. When enough research results emerge, these results will be the basis for the meta-analysis.

Finally, revising and modifying "sabotage" and "theft" subscales used in this study as components of CWB, will contribute to the literature considering labor market conditions, culture and social dynamics of Turkey. In this context, it would be more useful to examine and measure behaviors such as "sabotage" and "theft" by asking the participant indirectly, just as in measuring racism, sexism.

## References

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*. 126(3). Ağustos. 269-292.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in The Workplace: The Role of Organizational Injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 89(1). 947-965.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(115-129).
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 43(3). 303-326.
- Blau, P. (1964). *Power and Exchange in Social Life*. New York: Wiley.
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*. 35. 135-153.
- Brandes, P. & Das, D. (2006). *Locating Behavioral Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications*. Employee Health, Coping and Methodologies içerisinde. Emerald Group Publishing Limited. 233-266.
- Brandes, P.M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Cincinnati: The University of Cincinnati.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrne, Z.S., Hochwarter, W.A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*. 23(1). 54-72.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 83(2). 181-197.
- Çakar, N. D. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken Mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(28). 69-90.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(2). 23-39.
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 90(6). 1241-1255.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*. 23(2). 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. York University.
- Eisenberger, R. and Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86(1). 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3). 500-507.

- Ersoy-Kart, M. (2015). *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- FitzGerald, M.R. (2002). Organizational Cynicism: It's Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style (Dissertation of Doctor of Philosophy). *University of Cincinnati*.
- Folger, R. & Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*. 32. 115-130.
- Fox, S., Spector, P. E. and Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*. 59. 291-309.
- Gouldner, Alvin W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*. 25(161-178).
- Göksu, T. (2007). *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güney, S. (2009). *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School System*. Unpublished Doctoral Dissertation, ABD: The Florida State University.
- Kağıtçıbaşı Ç. (2013). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Kalağan, G. & Güzeller C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, S. (2013). *Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kraimer, M. L. and Wayne, S. J. (2004). An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment. *Journal of Management*. 30(209-237).
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Yayıncılık.
- Martin, C. L., & Bennett, N. (1996). The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Group & Organization Management*. 21(1). 84-104.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J. & Douglas, S. C. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*. 10 (1-2). 36-50.
- Miao, R. T. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 12(2). 105-128.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L. & Niehoff, B. P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? *Academy of Management Journal*. 41(3). 351-357.
- Mustaine, E. E. & Tewksbury, R. (2002). Workplace Theft: An Analysis of Student-Employee Offenders and Job Attributes. *American Journal of Criminal Justice*. 27(1). 111-127.
- Nayır, F. (2013). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28. 89-106.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. (1997). *Aggression in the Workplace*. Antisocial Behavior in Organizations. 37-67.
- Neves, P. (2012). Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisorsubordinate Relationships and Performance. *The Leadership Quarterly*. 23. 965-976.
- OED (2019). [<https://en.oxforddictionaries.com/definition/cynicism>]. (Erişim: 24.08.2019)

- O'Hair, D., & Cody, M. J. (1987). Machiavellian Beliefs and Social Influence. *Western Journal of Communication (Includes Communication Reports)*. 51(3). 279-303.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (21). 77-96.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. and Porath, C. L. (2005). Workplace Incivility içerisinde S. Fox ve P. E. Spector (Ed). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. 177-200.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4). 698-714.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*. 38(2). 555-572.
- Sackett, P.R. (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*. 10(1/2). 5-11.
- Schneider, B. & Snyder, R. A. (1975). Some Relationships between Job Satisfaction and Organization Climate. *Journal of Applied Psychology*. 60(3). 318.
- Skarlicki, D. P., Van Jaarsveld, D. D., & Walker, D. D. (2008). Getting Even for Customer Mistreatment: The Role of Moral Identity in the Relationship between Customer Interpersonal Injustice and Employee Sabotage. *Journal of Applied Psychology*. 93(6). 1335.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (2.b.). New York: John Wiley & Sons, Yayıncılık.
- Spector, P. E. (2011). The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives. *Human Resource Management Review*. 21(4). 342-352.
- Spector, P.E. & Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*. 12(2). 269-92.
- Spector, P.E., Fox, S.; Penney, L.M.; Bruursema, K; Goh, A., Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*. 68. 446-460.
- TDK (2019). Sinizm Tanımı. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\_gts&arama=gts &guid=TDK.GTS.580cff050ed408.78977704]. (Erişim: 23.08.2019).
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(2). 283-305.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(2). 363-387.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17(2). 183-206.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*. 4(2). 113-118.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.





Araştırma Makalesi – Research Article

## İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişileri Üzerine Bir Çalışma<sup>1</sup> A Study on Occupational Safety Expert Witnesses

**Onur DOĞAN\***

id 0000-0001-8231-9872

**Ahmet Mahmut KILIÇ\*\***

id 0000-0002-2082-749X

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020

Sayfa Aralığı: 165-184 Pages: 165-184

DOI: 10.32331/sgd.753083

### ÖZ

İş güvenliği uzmanlarının temel amacı çalışma alanlarında meydana gelebilecek olası kaza risklerini önlemek ve bu risklere yönelik gerekli tedbirleri almaktır. Tedbirler alınmaya çalışılsa da değişik nedenlerden dolayı çalışma hayatında iş kazaları yaşanmaya devam etmektedir. İş kazası sonrası, kazalar bazı durumlarda kazaya maruz kalan birey ya da yakınları tarafından; bazı durumlarda ise işveren tarafından yargıya taşınmaktadır. Bunun dışında kazaya maruz kalan taraf ya da işverenlerin talebi olmaksızın kazanın ciddiyetine göre adli makamlarca kamu adına da resen soruşturma açılmakta ve konu yargıya taşınmaktadır. Bu kapsamda iş kazalarını önleme aşamasında görev alan iş güvenliği uzmanları, yargıya taşınmış iş kazaları dosyalarında hâkimin özel ve teknik bilgisine başvurduğu uzman bilirkişiler olarak görev yapmaktadır. Bu çerçevede Türkiye’de iş kazaları ile ilgili Bölge Adliye Mahkemeleri’ne bağlı olarak görev yapan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişiler arasında yapılan bu araştırma tarama modeli ile yapılan betimleyici bir çalışma olup; araştırma örneklemini oluşturan 65 iş güvenliği uzmanlığı bilirkişisinin yaklaşık olarak yarısının (%47,7) bir yıllık süre zarfında (2018 yılında) 20 ve üzeri sayıda bilirkişilik dosyasında görev aldığı, yine büyük çoğunluğunun (%81,5) düzenledikleri bilirkişi raporu ile mahkemelerin aynı yönde karar verdiği, araştırma kapsamındaki bilirkişilerin uygulamaları sırasında %63,1’inin mahkeme boyutunda (bilirkişilik ücretinin düşük takdir edilmesi), %18,4’ünün taraflar boyutunda (tarafaların bilirkişiye yalan söylemesi/manipüle etmesi), %53,8’inin bilirkişi komisyonu boyutunda (alanında uzman olmayan kişilerin görevlendirilmesi) sorunlar yaşadığı belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İş güvenliği, iş kazaları, bilirkişilik, bilirkişilik müessesesi

### ABSTRACT

The main purpose of occupational safety experts in our country is to prevent possible accident risks in working areas and to take necessary measures for these risks. Although precautions are tried to be taken, work accident continue to occur in working life for different reasons. Accidents, in some cases, are brought to judgment by the individuals or their relatives who are exposed to the accident; in some cases, it is carried by the employer to the judiciary. In addition, without the request of the parties or employers exposed to the accident, an investigation is opened on behalf of the public officials by the judicial authorities according to the importance of the accident and the matter is brought to the judiciary. In this context, occupational safety experts working in the prevention phase of work accidents serve as an expert witness who apply to the judge's special and technical knowledge in the files of occupational accidents. In the present study, depending on the District Courts of Justice relating to occupational accidents in Turkey acting job security expertise was carried out on the expert. The research is a descriptive study with a screening model and the research sample consists of 65 occupational safety experts witness. As a result of the research, it was determined that approximately half of the participants (47.7%) took part in 20 and more expert witness files over a one year period (in 2018) and the expert witness report prepared by the majority of the participants (81.5%) determined that the courts decided in the same direction. According to another result, it was determined that 63.1% of the experts witness within the scope of the research had problems in the court dimension (low expert witness fee), 18.4% in the parties dimension (parties to lie / manipulate the expert witness), 53.8% in the expert witness commission dimension (assignment of non-experts).

**Keywords:** Occupational safety, occupational accidents, expert witness, expert witness institution

Önerilen atıf şekli: Doğan, O. ve Kılıç, A. M. (2020). İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişileri Üzerine Bir Çalışma. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 165-184.

Geliş Tarihi/Received: 03/05/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 22/01/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Öğr. Gör., Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, onurdogan@gumushane.edu.tr

\*\* Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, Maden Mühendisliği Bölümü, kilicm@cu.edu.tr

<sup>1</sup> Bu makale 4. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresinde (12-13 Nisan 2019) sözel olarak sunulmuştur.

## GİRİŞ

Sanayileşmenin ortaya çıkmasıyla, küresel pazarda yerini almak isteyen ülkeler daha fazla hammadde arayışına girişmişlerdir. Sanayi devrimi ile buharlı makinelerin icat edilmesi ve hızla gelişen makineleşme, hammaddeye olan ihtiyacı da arttırmıştır. Yeni makinaların icat edilmesi ve kurulan fabrikaların sayısındaki artış hem madde temininde hem de sanayi alanında çalışan işçi sayısında artışa neden olmuştur. Bu gelişmeler bir taraftan istihdam oranını artırırken diğer taraftan çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok sorunun da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çalışanların işverenlerden daha insancıl şartlarda çalışma ve çalışma sürelerini iyileştirici bazı haklar talep etmeye başlaması, işçi sınıfı içerisinde kolektif bir bilincin oluşmasını sağlamış bu ise işçi hakları konusunda işveren ve işvereni denetleyici mekanizma olan devletleri düzenlemeler yapmakta zorunlu kılmıştır.

Günümüzde insanoğlu üretimin ve tüketimin olduğu birçok alanda farklı tehlikelere maruz kalabilmektedir. Bu nedenle iş yaşamında çalışma ortamının risklerini minimize edecek düzenlemeler yapılmaktadır. Çoğunlukla kamu idaresi tarafından yapılan bu düzenlemeler, işverenlere, kurumlara ve çalışanlara belirli sorumluluklar yüklemektedir. Buna rağmen iş ortamında yapılan hatalar ve yaşanan ihmallerden dolayı birçok işçi yaralanmakta hatta yaşamını kaybedebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında işverene, çalışanlara ve kurumlara çeşitli sorumluluklar yükleyen hukuki düzenlemeler, olası ihmaller ve hataların yaşanmış olma ihtimaline karşı kimi zaman tarafların şikâyeti kimi zaman ise tarafların şikâyetine gerek duyulmaksızın resen yargı sürecine taşınmaktadır. Yargılama sürecinde ise yaşanan iş kazaları ile ilgili adli makamlar tarafından alanında özel ve teknik bilgiye sahip uzman kişiler bilirkişi olarak görevlendirilmekte ve yaşanan iş kazasının yargılama sürecinde adli makamlara yardım etmesi beklenmektedir.

Bu kapsamda Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında yargı sürecine taşınan ve yargılamaların yapıldığı vakalarda bilirkişi olarak görev alan iş güvenliği uzmanlarını konu alan bu araştırma, Bölge Adliye Mahkemeleri bünyesindeki Bölge Bilirkişilik Kurullarına kayıtlı olan ve kayıtlı olmayan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişiler üzerine yapılmıştır. Bilirkişilik müessesesi, iş kazalarının adli makamlarca çözüme kavuşturulabilmesi için özel ve teknik bilgisine başvurulmuş bir müessesedir. İş güvenliği uzmanı bilirkişiler, yargıya taşınan iş kazaları ile ilgili olarak yargılama makamlarınca görevlendirilerek, söz konusu iş kazası hakkında çoğunlukla kusur oranlarını, kazanın meydana gelmesine etki eden tüm süreçleri dikkate alırlar. Olaylar arasında sebep sonuç ilişkisi kurarak iş güvenliği alanında mevcut yönergeler ve talimatlar ışığında uygulamadan doğan eksiklikleri tespit ederler. Bu tespitler ve değerlendirmeler işveren ve işçi açısından yapılan değerlendirmeleri ve kazaya sebebiyet veren olası ihmalleri derinlemesine araştıran ve çalışma alanının da keşfine dayanan bir raporu içermektedir. İş güvenliği uzmanlığı bilirkişileri tarafından hazırlanan bilirkişi raporları, yargılama süreçlerinde hâkim tarafından verilecek karara bizzat gerekçe oluşturabileceği gibi gelecekte yaşanması muhtemel benzeri kazaların önüne geçmek için de kanun koyuculara kaynak oluşturabilmektedir. Bu kapsamda yapılan bu araştırma, iş kazalarında mahkemeler tarafından görevlendirilen iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerin, bilirkişilik görevlerinde yaşadıkları sorunlar üzerine tespitleri konu alan betimleyici bir araştırmadır.

## I- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş sağlığı; çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları ve sağlıklarını etkileyen riskler karşısında koruyucu önlem veya kuralları içeren düzenlemelerdir (Bıyıkçı, 2010: 6). İş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklı yaşanabilecek kayıpları en aza indirmek için bilimsel araştırmalara dayalı güvenlik önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanması yönündeki çalışmalar ise “iş güvenliği” olarak tanımlanmaktadır. İş güvenliğinin başlıca üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlar; çalışanların güvenliğini, üretim güvenliğini ve işletme güvenliğini sağlamaktır (Selek, 2016: 25). İş güvenliğinin öncelikli temel amacı çalışan güvenliğini sağlamaktır. Çünkü çalışanlar hammaddenin elde edilmesinden nihai ürüne dönüşümüne kadar geçen süreçte; üretim, çalışma ortamı, dış etkenler gibi birçok faktörden etkilenebilmekte ve bazı tehlikelere maruz kalabilmektedir. Üretim güvenliği, hammaddenin nihai ürüne dönüşümünü sağlamaktan kullanıma hazır hale getirilene kadar geçen süreçte çalışan ve çevre için herhangi bir tehlike yaratmayacak şekilde sunulması veya muhafaza edilmesidir. İşletme güvenliği ise kullanılan yöntem ve tekniklerin işletme, çalışan üretim ve çevre için herhangi bir tehlike oluşturmayacak şekilde alınması gereken önlemler olarak tanımlanabilir. Genel itibariyle iş sağlığı ve güvenliğinin amacı iş ortamından kaynaklanabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak ve çalışanlara daha güvenli bir çalışma ortamı sunmaktır.

### A- İş Kazaları

2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. md.'sinde “İş kazası; *“İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu Kanunun 4.md. 'sinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”*

2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. md.'sinde ise iş kazası “iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre iş kazası; belirli bir zarara veya yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve daha öncesinde planlanmamış olay olarak tanımlanmıştır (ILO,1993). Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ne göre iş kazası; daha önceden planlanmamış çoğu kez kişisel yaralanmalara, makine ve araç gereçlerin zarara uğraması ve üretimin durmasına neden olan olay olarak tanımlanmıştır (WHO, 1995: 7-8).

Türkiye’de ve dünyada hemen hemen her gün pek çok kaza olmaktadır. Bu kazaların birçoğu yaralanmalıdır. Bazıları ise ölüm ile sonuçlanmaktadır. İş kazalarının başlıca sebepleri; makine, insan ve çevredir. İş kazalarının %81’i insan hatasından kaynaklanırken %17’si çalışma ortamından %2’si ise engellenmesi mümkün olmayan doğal afetlerden kaynaklanmaktadır (Bıyıkçı, 2010: 3). İş kazaları ve meslek hastalıkları çok faktörlü bir sorun olup değişkenlik gösterebilen bir sorundur. Çalışma ortamından veya işin yapısından kaynaklı iş kazaları, alınacak önlemler ve gelişmiş uygulamalar ile tehlikeler veya olası riskler en aza indirebilir. Mühendislik ve idari önlemler, risk analizleri, ikame, bakım onarım, bilgilendirme, eğitim, işin tehlike sınıfı ve mevzuatın gerektirdiği süre göz önünde bulundurularak işçilerin periyodik sağlık kontrollerinin yapılması, kişisel koruyucu donanım

temini vb. düzenlemeler çalışanların meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı engelleyici veya önleyici unsurlar olarak sıralanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği, dünyada yaşanan büyük facialar ve çok sayıda kişinin yaşamını kaybetmesi ile gerek ulusal gerekse uluslararası boyutta önemini gün geçtikçe arttırmaktadır. Günlük hayatta her saniye yüzlerce insan iş kazalarına maruz kalarak yaşamını yitirmekte veya çalışamaz hale gelebilmektedir. Günümüzde çalışma ve çalışma ortamlarından kaynaklı sorunlar, uyuşturucu ve savaşlardan çok daha fazla insanın ölümüne neden olmuştur. Savaşlar sebebiyle her yıl yaklaşık 650 binin üzerinde insan hayatını kaybederken, iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı her yıl ortalama 2.7 milyonun üzerinde insan yaşamını yitirmektedir. Ayrıca yaklaşık olarak 2 milyon çalışan meslek hastalıklarına yakalanmakta, günlük 1000 çalışanın ise iş kazasına maruz kalarak yaşamını yitirdiği bilinmektedir (Öçal ve Çiçek, 2017: 619).

## **B- İş Güvenliği Uzmanlığı**

Türkiye’de ilk kez 2003 yılında yapılan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 82. md.’sinde “Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde iş güvenliği ile ilgili görevi mühendis veya teknik elemanlarının görevlendirilmesi yükümlülüğü” getirilmiştir. Kanun’da iş güvenliği uzmanı kavramı ile ilgili doğrudan bir tanım yapılmamış olup, ilk kez 20/01/204 tarihli Yönetmelikte değinilmiştir (Demircioğlu, 2006: 113). Bu düzenleme sonrasında çağın gerekleri göz önünde bulundurularak tüm çalışma alanlarını ve tüm çalışanları da kapsayan, proaktif bir yaklaşımı benimseyen, tüm çalışanları bu sürece dâhil eden ve işverenlerin yükümlülükleri üzerine şekillenen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30/06/2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Kalkış, 2014: 252). Yapılan yeni düzenleme bazı yönetmelikler ile desteklenmiştir.

İş güvenliği uzmanlığı konusunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile aynı tarihte çıkarılan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 7. ve 8. md.’lerinde kimlerin uzman olabilecekleri belirtilmiştir. Buna göre çalışma alanları tehlike boyutuna göre, çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olmak üzere 3 grupta sınıflandırılmıştır. A sınıfı iş güvenliği uzmanları bütün tehlikeli çalışma ortamlarına, B sınıfı iş güvenliği uzmanları tehlikeli ve az tehlikeli ortamlara, C sınıfı iş güvenliği uzmanları ise az tehlikeli çalışma ortamlarına bakmakla yükümlüdür. Adı geçen yönetmeliğin 8.md.’sine göre; mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları, Bakanlık ve ilgili birimlerinde çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile teknik elemanlar (teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları) iş güvenliği uzmanı olma hakkına sahiptir.

İş güvenliği uzmanları, iş yerlerinin iş güvenliği açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre uygun olup olmadığını denetler. İş yerlerinin uygun olmadığı durumlarda işverene yazılı ve sözlü bildirimde bulunarak gerekli önlemlerin alınmasını talep ederler. İşverenlere danışmanlık ve rehberlik yapmak, işletme ile ilgili mevcut risklerin değerlendirmesini yapmak, çalışma alanlarının gözetimini yapmak, çalışanları ve işverenleri tehlikelere karşı bilgilendirmek iş güvenliği uzmanlarının başlıca görevlerindedir. Ayrıca çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimi vermek, işletme acil durum planını hazırlamak, yangından korunma dokümanı hazırlamak, kazaların kök analiz sebeplerini hazırlamak (kaza sonrası), patlamadan korunma dokümanı hazırlamak ve ilgi alanı ile ilgili diğer birimler ile iş birliği yapmak gibi görevleri de bulunmaktadır (Selek, 2016: 41). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin 5.md.’sine göre işveren iş yerinde iş ile ilgili her konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür. İşverenin, iş sağlığı ve

güvenliği kapsamında işyeri dışında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmet alması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır.

İş kazası ve sonrasında adli yargılama süreçlerinde kazanın ortaya çıkış nedeni işverenin yapmakla yükümlü olduğu hususlarda ve diğer etkileyici unsurlarda dikkate alınmaktadır. Nitekim bu husus ile ilgili Yargıtay içtihatlarında istikrarlı bir şekilde işverenin sorumluluğu tehlike sorumluluğuna dayandırılmış, işletmeye özgü ortaya çıkan kayıplardan işverenin kusuru bulunmasa dahi tehlike esası göz önünde bulundurularak kusursuz sorumlu olacağı belirtilmiştir (Demircioğlu ve Kalyon, 2013: 49). Bu nedenle iş güvenliği uzmanları, işveren veya tepe yönetimin ihtiyaç ve sorunlarının tespitini iyi anlamalı ve onlarla etkili iletişim kurabilmelidir. Böylelikle iş güvenliği ile ilgili yapılması planlanan uygulamaların ve fikirlerinin işveren tarafından kabul görmesi daha kolay olacaktır (Ryan, 1989: 18-19). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, 2017 yılında iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumluluklarının yürütülmesi ile ilgili yapılan araştırmada, iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları sıkıntılara değinilmiştir. Yapılan araştırmada, iş güvenliği uzmanlarının işverenlere çok fazla bağımlı olduğu ve bu durumun iş güvenliği uzmanlarının tespitlerinin kapasitesini sınırlandırdığı belirlenmiştir. Ayrıca, bazı iş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamlarının kötü olması, düşük maaşlara çalıştırılmaları, çalıştıkları iş yerleri için olumsuz rapor yazmaları durumunda sektörde bir daha çalışamayacaklarına dair işverenler tarafından baskı yapıldığı tespit edilmiştir (ILO, 2017: 47).

### C- Bilirkişilik Mevzuatı ve İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişiliği

Bilirkişi kavramı mevzuatta, çözümünü uzmanlık, özel veya teknik bilgi gerektiren durumlarda, oy ve görüşünü sözlü ya da yazılı olarak sunan gerçek veya özel hukuk kişisi olarak tanımlanmıştır (Bilirkişilik Kanunu md.2, Bilirkişilik Yönetmeliği md.4). Bilirkişilik kavramı mevzuat dışında bazı kaynaklarda ise şu şekilde tanımlanmıştır; belirli konulardan iyi anlayan, yaşanan anlaşmazlıkları çözümlmek için uzmanlığına başvuru alan kişi (Türkçe Sözlük, C. 1, Türk Dil Kurumu, Ankara 1988), doktrinde ise ispata dayalı bir çözümde uzmanlık gerektiren bir konu ile ilgili uzmanlık bilgisiyile mahkemeye, hâkim ve savcıya yardımcı olan, kural olarak mahkeme tarafından atanan ve görülmekte olan davanın seyrinde etkili olan kişiler (Mecek, 2011: 4-5), bir diğer tanıma göre ise, hakim tarafından anlaşılabilen ve açıklık getirilmesi gereken uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren veya özel bir bilgi konusunda uzmanlığına başvuru alan üçüncü kişilerdir (Yücel, 2008: 48). Bilirkişi, yargılama süreçlerinde teknik nedenlerden dolayı hâkimin sonuca ulaşamadığı durumlarda, hazırlayacağı bilirkişi raporu ile hukuki sürecin işleyişine katkı sağlamaktadır. Adli yargılama süreçlerinde bilirkişi atamasını, mahkeme veya hâkim yapmaktadır. Soruşturma sürecinde ise bu yetkiyi Cumhuriyet Savcısı da kullanabilmektedir.

Hâkimin özel veya teknik bilgi gerektirdiği durumlarda, bilirkişinin bilgisine ve görüşüne başvurması kaçınılmazdır. Bu durum adli hakikatin ortaya çıkması açısından ciddi önem arz etmektedir. Ancak adli yargılama süreçlerinde bilirkişiye başvurulması ve bilirkişi raporlarının hazırlanmasının yanı sıra bilirkişilerce hazırlanan bilirkişi raporlarının hâkimi bağlaması gerektiği hususunda Yargıtay'ın tutumu bu kurumdan beklenen amaca gölge düşürebilmektedir. Bu durum, bilirkişi kurumuna yönelik eleştirilere maruz kalmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle bilirkişi kurumu tekrar ele alınarak köklü değişiklikleri yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur (Ulukapı, 2001: 206-207). Hukuk sistemi içerisinde yargılama süreçlerine etki eden ve yargı mercilerinin vereceği kararlara özel ve teknik bilgi anlamında bir açıklama getiren bilirkişilik müessesesi, yapılan yeni düzenlemelerle bir takım gelişmelerin yaşandığı bir uygulama alanı haline dönüşmüştür.

Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanarak TBMM'ye sunulan Kanun Tasarı'sında ayrı bir bilirkişilik kanununun hazırlanması "Genel Gerekçe" kısmında "Günümüz hukuki ihtilaflarının giderek çeşitlenen karmaşık ve çözüm için teknik bilgi gerektiren yapısı, bilirkişilik kurumunun yargı faaliyetleri içindeki rolü ve önemini daha arttırmaktadır." şeklinde ifade ile geçmişte yaşanmış bazı sorunların tekrar yaşanmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Atalı, 2016: 3272). Bu kapsamda 24/11/2016 tarihinde 6754 sayılı Bilirkişilik Kanun'u çıkarılmış ve birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan değişikliklerden birkaçı şu şekilde sıralanabilir; yeni Bilirkişilik Kanun'u ile bilirkişilik temel eğitimini tamamlamış olmak, bilirkişilik yapacağı uzmanlık alanında fiilen en az beş yıl (2016 yılı öncesinde mevzuatta mevcut olan süre üç yıl olarak belirlenmiştir) çalışmış olmak, 2016 yılı öncesinde bilirkişi olabilmek için başvuru tarihi itibari ile yirmi beş yaştan küçük olmama şartı yapılan yeni düzenleme ile kaldırılmıştır. Yeni bilirkişi düzenlemesine göre mahkemece yapılan görevlendirmelerin, Bilirkişilik Bölge Kurulları'na kayıtlı ve sicil numarası bulunan bilirkişiler arasından yapılması gerekmektedir. Fakat talep edilen uzmanlık bilgisine sahip bilirkişilerin, Bilirkişilik Bölge Kurulları'nda bulunmaması durumunda en yakın Bilirkişi Bölge Kurul listesine başvuru yapılacağı belirtilmiştir. Başvurulan Bilirkişilik Bölge Kurulu'nda da uzman ve teknik bilgiye sahip kişinin olmaması durumunda, mahkeme o alanda uzman ve teknik bilgiye sahip birini bilirkişi olarak atayabilmektedir. Aynı zamanda mahkeme bu durumda görevlendirdiği bilirkişiyi Bilirkişilik Bölge Kurulu'na bildirmesi gerekmektedir (Bilirkişilik Daire Başkanlığı, 2018).

6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu'nun 10. md.'sine göre; bilirkişilik eğitimini tamamlamış olanlar, başka bir bölge kurulunun listesinde olmayanlar, bilirkişilik yapacağı alanda en az beş yıl fiilen çalışmış olanlar, meslek mensubu olarak görev yapabilmek için gerekli mevzuatta belirtilen şartları taşıyor olmak ve mesleğini yapabilmek için gerekli yeterlilik belgesine sahip olanlar, bilirkişilik temek ve alt uzmanlık alanlarına göre belirlenen yeterlilik koşullarını sağlamış olanlar bilirkişilik başvurusunda bulunabilmektedir. 26/09/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 53. md.'sinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıldan fazla süreyle hapis cezasına veya affa uğramış olsa dahi Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, kaçakçılık, yalan tanıklık ve yalan yere yemin gibi suçlardan mahkum olanlar, daha önce kendi isteği dışında bilirkişilikten çıkarılmış olanlar, disiplin yönünden meslekten veya memuriyetten çıkarılmış olanlar veya mesleki faaliyetlerden geçici veya sürekli yasaklanmış olanlar ile daha önce başvuru yapmış olan ancak mesleki olarak yeterli nitelikte bulunmadığı gerekçesiyle reddedilenler bir yılı geçmedikçe yeniden bilirkişiliğe başvuru yapamazlar. Ayrıca hukuk öğrenimi görmüş kişiler, hukuk alanı dışında ayrı bir uzmanlığa sahip olduğunu ve birinci fıkradaki koşulları taşıdığını belgelendirmedikleri durumda, bilirkişilik siciline ve listesine kaydedilmezler.

Bilirkişilik Daire Başkanlığının 29/11/2017 tarihli Bilirkişiliğe Kabule ve Bilirkişilik Başvuru Usul ve Esaslarına İlişkin Duyurusu ile bilirkişilik bölge kurulları tarafından Bilirkişilik Kanununun 8.md.'sinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yer alan bilirkişilik sicili ve bölge bilirkişilik listelerinin oluşturulmasına esas olmak üzere Bilirkişilik Daire Başkanlığı tarafından belirlenen temel ve alt uzmanlık alanında belirtilen hususlar doğrultusunda bilirkişi olarak başvuru yapılabiliriydi. Bu kapsamda Bilirkişilik Daire Başkanlığı tarafından temel ve alt uzmanlık alanlarına ilişkin hususlar tanımlanmıştır.

Ancak iş kaza yargılamalarında iş güvenliği uzmanlığı bilirkişileri ile ilgili bilirkişilik temel ve alt uzmanlık alanları ile aranan nitelikler hususuna değinilmemiştir. Bilirkişilik temel ve alt uzmanlık alanları halk sağlığında yer alırken, uygulama alanı olarak ise iş sağlığı şeklinde

açıklanmıştır. Bilirkişilik Daire Başkanlığının 2018 yılı 2. dönem bilirkişilik başvurularına ilişkin duyurusunda ise, 29/11/2017 tarihli bilirkişiliğe kabule ve bilirkişiliğe başvuru ve esaslarına ilişkin temel ve alt uzmanlık alanlarında birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Ek-2'deki bilirkişilik temel ve alt uzmanlık alanlarına göre aranan nitelikler kısmında yer alan uzmanlık alanına, iş sağlığı ve güvenliği başlığı eklenmiştir. Temel uzmanlık ve alt uzmanlık alanlarına ilişkin listede 831 sıra numarasında 63 ana kod ile “iş sağlığı ve güvenliği” uzmanlık alanı eklenmiştir. Yapılan düzenlemeler, arasında belki de en önemlisi, özel ve teknik bilgi sahibi kişilere dair nitelik kodlarının belirlenmesidir. Bu kapsamda iş kazalarında görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinde aranan niteliklerde aşağıdaki hususlara değinilmiştir. Bilirkişilik Kanunu'nun 10.md.'si ve Bilirkişilik Yönetmeliği'nde yer alan 38.md.'sindeki koşulları taşıyan, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nce verilen A, B veya C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan, Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı veya bağlı kuruluşlarda iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman veya müfettiş kadrolarında çalışan veya çalışmış olan kişiler bilirkişilik başvurularında bulunabilirler. Ayrıca Bilirkişilik Kanunu'nun 11.md.'sinin üçüncü fıkrasında “Bölge kurulları karar verirken sicile kayıt bakımından öncelikle başvuranın 10. md.'sindeki şartları taşıyıp taşımadığını değerlendirir ve şartları taşıyanlar arasından başvuranın mesleki tecrübesini, katıldığı meslek içi eğitimleri veya uzmanlık gösteren belgeleri dikkate alarak en liyakatli olanları seçer.” hükmü yer almaktadır. Başvuranlar arasından liyakatli olanların belirlenmesinde, uzmanlık alanı kapsamında doktora veya yüksek lisans yapmış olanlar ile uzmanlık alanlarında mesleki gelişim, meslek içi eğitim, akademik ve mesleki çalışmalar ve mesleki başarıları bulunanlar dikkate alınarak değerlendirme yapılır.

#### **D- Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Türkiye'de yaşanan ve bir türlü önlenemeyen iş kazaları ve bu kazaların soruşturulma süreçlerinde yaşanan sorunlar ülke gündemini gereğinden fazla meşgul etmektedir. Mahkemeler bu davaların çözüme kavuşturulması ve kusur oranlarının belirlenmesi aşamasında yetersiz kaldıkları durumlarda, alanında uzman, çözümleyici ve teknik bilgiye sahip bilirkişileri görevlendirebilmektedir. Bilirkişiler alanında teknik yeterliliğe sahip ve mevzuatın zorunlu tuttuğu yetkinliğe sahip kişilerden olmak zorundadır. Gün geçtikçe önem kazanan bilirkişilik müessesesi 2016, 2017 ve 2018 yıllarında yapılan düzenlemeler ile kurumsal bir yapıya dönüştürülmeye çalışılmıştır.

Kurumsal yapının kazandırılmasında, kuşkusuz yargılama süreçlerinde önemli role sahip olan nitelikli kişilerin bilirkişi olarak sisteme dâhil edilmesi gerekmektedir (Kök, 2017: 447). İş güvenliği uzmanı olan bilirkişiler, Kanun ve yönetmelikler çerçevesinde, teknik bilgileri dahilinde belirledikleri tespitlerini adli makamlara rapor halinde yazılı veya gerekli görüldüğü takdirde sözel olarak sunarlar. İş kazalarındaki kusur tespitini ortaya koyan bu raporlar yargılama sürecine katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda bilimsel çalışmalara ışık tutmakta ve muhtemel benzer iş kazalarının önlenmesinde yol gösterici olabilmektedir.

Bu bağlamda görevlendirilen iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin alanlarındaki yetkinlikleri, kaza kusur oranlarının araştırılması ve bu aşamada maruz kaldıkları baskı, şiddet ve yönlendirmeler, mesleki branş dağılımının önemi, yeni bilirkişilik düzenlemesinin iş güvenliği uzmanlığı bilirkişiliğine etkisi, bilirkişilerin mahkeme boyutu ve görevlendirilme aşamasında yaşanan benzeri sorunlar tespit edilerek bu sorunlara çözüm önerileri bulunmaya çalışılmıştır.

## E- Araştırma Yöntemi

Adalet Bakanlığının 2018 yılı verilerine göre adli sisteme kayıtlı 2082 iş güvenliği uzmanlığı bilirkişisi bulunmaktadır (Bilirkişilik Daire Başkanlığı, 2018). Fakat bilirkişilik siciline kaydı bulunmayan ancak iş güvenliği uzmanlığı bilirkişiliği yapmakta olan bilirkişilerin sayısı bilinmemektedir. Bu çalışma iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin adli bilirkişi siciline kayıtlı bilirkişiler ve bilirkişi siciline kayıtlı olmayan ancak iş kazalarında bilirkişi olarak görev yapan iş güvenliği uzmanlarını kapsamaktadır.

Araştırmada kullanılan sorular; Bilgin ve Kılıç tarafından 2018 yılında Sosyal Hizmet Uzmanlarının Bilirkişilik Uygulamaları Hakkında yapılmış olan araştırmanın (Bilgin ve Kılıç, 2018) araştırma sorularının İş güvenliği uzmanlarının bilirkişilik uygulamalarına uyarlanarak gerçekleştirilmiştir. Uyarlanan araştırma sorularına; iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin meslek dağılımları, iş kazalarında oluşturulan bilirkişi komisyonunda karşılaşılan sorunlar, iş kazalarının ortaya çıkmasında etki eden faktörler, iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin sahip olduğu belgeler konularında sorular eklenmiştir.

Bu kapsamda uyarlanan araştırma soruları 29 sorudan oluşmakta olup tarama modeli tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırma soruları iş kazalarında iş güvenliği uzmanlığı bilirkişisi olarak görev alan (bilirkişilik siciline kayıtlı olup olmadığı gözletilmeksizin) 65 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma soruları demografik bilgileri de kapsayan çoktan seçmeli ve açık uçlu sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan 65 katılımcının 59'unun bilirkişi siciline kayıtlı olduğu, 6'sının bilirkişi siciline kayıtlı olmadığı belirlenmiştir. Değerlendirmeler 65 kişi üzerinden yapılmıştır. Araştırma örneklemini, Türkiye evreninde iş güvenliği alanında adli bilirkişilik yapan kişilerden oluşmaktadır. Hazırlanan anket formu ön test amacıyla 5 katılımcı üzerinde test edilmiş ve sonrasında 05/01/2019 ile 15/01/2019 tarihleri aralığında iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerine internet üzerinden çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Araştırma sonucunda 105 bilirkişi ankete katılım sağlamış ancak 40 ankete eksik ve hatalı cevaplar verilmesinden dolayı 65 katılımcıya ait anketler araştırmaya dahil edilmemiştir. Yapılan bu bilimsel araştırma verileri SPSS 21 programı ile analiz edilerek, betimleyici istatistiklere ulaşılmıştır.

## F- Analiz ve Bulgular

**Tablo 1.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Cinsiyet, Yaş ve Medeni Durumlarına Ait Bilgiler

<b>Değişken</b>		
<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadın	17	26,16
Erkek	48	73,84
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Yaş dağılımı</b>		
30-39 yaş arası	26	40
40-49 yaş arası	21	32,31
50-59 yaş arası	12	18,46
60 ve üzeri	6	9,23
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Medeni durum</b>		
Evli	55	84,61
Bekar	10	15,39
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>



Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin %73,84'ü erkek, %26,16'sı kadınlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımları incelendiğinde katılımcıların %40'ının 30-39 yaş aralığında, %32,31'inin 40-49 yaş aralığında, %18,46'sının 50-59 yaş aralığında, %9,23'ünün ise 60 yaş ve üzeri aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %84,61'inin evli, %15,39'unun bekâr olduğu tespit edilen diğer bir sonuçtur.

**Tablo 2.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Öğrenim Düzeyleri, Meslekleri ve Meslekte Geçirdikleri Sürelere Ait Bilgiler

<b>Değişken</b>		
<b>Öğrenim düzeyi</b>	<b>Sayı(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Lisans	31	47,69
Yüksek Lisans	27	41,54
Doktora	7	10,77
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Meslekte geçirilen çalışma süresi</b>		
1-4 yıl	7	10,77
5-9 yıl	11	16,91
10-14 yıl	11	16,91
15-19 yıl	8	12,31
20 yıl ve üzeri	28	43,10
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Meslek dağılımı</b>		
Maden Mühendisliği	13	20
Kimya Mühendisliği	6	9,23
Makine Mühendisliği	7	10,70
İnşaat Mühendisliği	5	7,7
Ziraat Mühendisliği	4	6,15
Çevre Mühendisliği	6	9,22
Diğer meslek dalları	24	37
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılanların %47,69'u lisans mezunu, %41,54'ü yüksek lisans mezunu, %10,77'sinin ise doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların mezun oldukları meslekte geçirdikleri çalışma süreleri açısından bakıldığında ise, %43,10'unun 20 yıl ve üzeri çalıştığı, %16,91'inin 5-9 yıl çalıştığı, %16,91'inin 10-14 yıl çalıştığı, %12,31'nin 15-19 yıl çalıştığı, %10,77 'sinin ise 1-4 yıl çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların % 37'si farklı meslek gruplarından oluşmakta olup %20'si maden mühendisi, %10,70'i makine mühendisi, %9,23'ü kimya mühendisi, %9,22'si çevre mühendisi, %7,7'si inşaat mühendisi, %6,15'i ise ziraat mühendisi meslek grubundadır.

**Tablo 3.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Görev Yaptıkları Kurumlara Ait Bilgiler

<b>Değişken</b>		
<b>Görev yapılan kurum</b>	<b>Sayı(n)</b>	<b>Yüzde(%)</b>
Kamu	17	26,16
Özel	34	52,30
Üniversite	14	21,54
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tablo 3'e göre iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin %52,30'unun özel sektörde çalıştığı, %26,16'sının kamuda çalıştığı, %21,54'nün ise üniversitelerde istihdam edildikleri belirlenmiştir. Dolayısı ile araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin yarısından fazlası özel sektörde istihdam edilmektedir.

**Tablo 4.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Bilirkişilik Siciline Kayıtlı Olma Durumu ve Bilirkişilik Yapma Sürelerine Ait Bilgiler

Değişken	Sayı(n)	Yüzde (%)
<b>Bilirkişilik siciline kayıt durumu</b>		
Evet kayıtlıyım	59	90,77
Hayır, kayıtlı değilim	6	9,23
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Bilirkişilik yapma süresi</b>		
1-3 yıl	36	55,38
4-6 yıl	13	20
7-9 yıl	3	4,62
10 yıl ve üzeri	13	20
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Araştırmada katılımcılara iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin bilirkişilik siciline kayıtlı olma durumu ve bilirkişilik alanında çalışma süreleri sorulmuştur. Elde edilen verilere göre katılımcıların % 90,77'sinin bilirkişilik siciline kayıtlı olduğu, % 9,23'nün ise bilirkişilik siciline kayıtlı olmadıkları halde bilirkişilik yaptıkları tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %55,38'inin 1-3 yıl, % 20'nin 4-6 yıl, % 20'sinin 10 yıl ve üzeri, %4,62'sinin ise 7-9 yıl bilirkişilik yaptıkları tespit edilmiştir.

**Tablo 5.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin 2018 Yılı Bilirkişilik Yaptıkları Dosya Sayılarına Ait Bilgiler

Değişken	Sayı(n)	Yüzde (%)
<b>Dosya sayısı</b>		
1-4 dosya	24	36,92
5-9 dosya	8	12,31
10-14 dosya	2	3,07
20 dosya ve üzeri	31	47,70
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Tablo 5 iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin 2018 yılında bilirkişilik yaptıkları dosya sayılarını göstermektedir. Katılımcıların % 47,70'inin 20 ve üzeri dosya, %36,92'sinin 1-4 dosya, %12,31'inin 5-9 dosya, %3,07'sinin 10-14 dosyada bilirkişilik yaptıkları belirlenmiştir.

**Tablo 6.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Görevlendirilme Şekillerine Ait Bilgiler

Değişken	Sayı(n)	Yüzde (%)
<b>Görevlendirilme şekli</b>		
Bilirkişi Portalı UYAP üzerinden	4	6,15
Görev yaptığım kuruma üst yazı yazılarak	1	1,54
Mahkeme kalemi tarafından telefon ile aranarak	60	92,31
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin, bilirkişilik dosyalarında görevlendirme şekilleri ile ilgili olarak katılımcıların %92,31'inin mahkeme kalemi tarafından telefon ile aranarak bilgi verilmek suretiyle, %6,15'inin Bilirkişi Portalı UYAP üzerinden, %1,54'ünün mahkeme tarafından görev yaptığı kuruma görevlendirme yazılarak görevlendirildikleri belirlenmiştir. Yapılan yeni bilirkişilik düzenlemesi ile bilirkişilerin görevlendirilmesi, raporların hazırlanması, görevin kabul edilmesi veya reddedilmesi, ek süre talep etmesi gibi hususlar artık UYAP bilirkişilik portal aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

**Tablo 7. Bilirkişi Raporlarının Mahkemeye Sunulma Yöntemine Ait Bilgiler**

Değişken	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>Sunulma Yöntemi</b>		
Mahkeme kalemine elden teslim	59	90,76
Mahkeme kaleminin posta ile gönderim	2	3,08
Bilirkişi Portalı UYAP üzerinden gönderim	4	6,16
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Araştırmada iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin 2018 yılında düzenlemiş oldukları bilirkişi raporlarını %90,76'sının mahkeme kalemine elden teslim ettiği, %6,16'sının mahkeme Bilirkişi Portalı UYAP üzerinden gönderdiği, %3,08'inin ise mahkeme kalemine e-posta yoluyla ilettiği tespit edilmiştir.

**Tablo 8. Bilirkişi Raporlarının Mahkemeye Sunulma Süresine Ait Bilgiler**

Değişken	Sayı(n)	Yüzde(%)
<b>Süre</b>		
1-2 hafta	24	36,92
3-5 hafta	32	49,23
6-8 hafta	6	9,23
9 hafta ve üzeri	3	4,62
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Araştırmada iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin hazırladıkları raporları %49,23'ünün 3-5 hafta, %36,92'sinin 1-2 hafta, %9,23'ünün 6-8 hafta, %4,62'sinin ise 9 hafta ve üzeri sürede mahkemeye sundukları belirlenmiştir. Bilirkişi raporlarının mahkemeye sunulmasında azami süre üç aydır. Ancak Bilirkişilik Kanunu'na göre bilirkişinin talep etmesi durumunda bu süre üç ayı geçmeyecek şekilde uzatılabilmektedir.

**Tablo 9. Bilirkişi Raporlarına Yönelik Mahkemelerin En Az Bir Kez Aksi Yönde Karar Verme Durumuna Ait Bilgiler**

Değişken	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>En az bir kez aksi yönde karar verme durumu</b>		
Evet, verildi	12	18,46
Hayır, verilmedi	53	81,54
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Araştırmada iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerce hazırlanan rapordaki mesleki değerlendirme ve tespitlerin, görevlendirme yapan mahkemelerce aksi yönde karar ile ilgili soruya, katılımcıların %81,54'ü bir kez dahi aksi yönde karar verilmediğini, %18,46'sı ise en az bir kez aksi yönünde karar verildiğini belirtmiştir.

**Tablo 10. Bilirkişi Raporları için Mahkemelerin Takdir Ettiği Ortalama Bilirkişi Ücretlerine Dair Bilgiler**

Değişken	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>Ortalama bilirkişilik ücreti</b>		
100-199 TL	10	15,38
200-299 TL	38	58,46
300-399 TL	12	18,46
400 TL ve üzeri	5	7,7
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Katılımcılara, 2018 yılında hazırladıkları raporları için mahkemelerin ortalama ne kadar ücret takdir ettikleri ile ilgili soruya katılımcıların %58,46'sı 200-299 TL ücret aldıkları, %18,46'sı 300-399 TL ücret aldıkları, %15'i 100-199 TL ücret aldıkları, %7,7'si ise 400 TL ücret aldıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 11.** *İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Asgari Ücret Tarifesi Hakkında Bilgi Düzeylerine Ait Bilgiler*

Değişken	Sayı(n)	Yüzde(%)
Evet, bilgim var	48	73,85
Hayır, bilgim yok	17	26,15
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Adalet Bakanlığı tarafından 2018 yılında yayımlanan Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesi Tebliği hakkında düzenlemeden katılımcıların %73,85'i bilgisinin olduğu, %26, 15'i ise bilgisinin olmadığı belirlenmiştir.

**Tablo 12.** *İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Düzenledikleri Bilirkişi Raporları İçin Mahkemenin Takdir Ettiği Ücretin Yeterliliğine Ait Bilgiler*

Değişken	Sayı(n)	Yüzde(%)
<b>Bilirkişilik ücretini yeterli bulma</b>		
Evet, yeterli buluyorum	13	20
Hayır, yeterli bulmuyorum	52	80
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin, 2018 yılında bilirkişi raporları için takdir edilen ücreti yeterli bulup bulmadıklarıyla ilgili soruya katılımcıların %80'inin aldıkları ücreti yeterli bulmadığı, %20'sinin ise aldıkları ücreti yeterli bulduğu belirlenmiştir.

**Tablo 13.** *İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Bilirkişilik Uygulamalarında "Mahkeme Boyutunda" Karşılaşılan Sorunlara Ait Bilgiler*

Değişken	Sayı (n: 65)	Yüzde(%)
<b>Karşılaşılan sorun</b>		
Görevlendirmenin tarafıma geç ulaşması	8	12,31
Rapor hazırlamam için tarafıma tanınan sürenin az olması	15	23,1
Düşük bilirkişi ücreti takdir edilmesi	41	63,1
Davalı taraflar için hedef haline getirilmem	4	6,15
Düzenlediğim raporların yetersiz görülmesi	4	6,15
Uzman olmayan kişilerin bilirkişi komisyonuna dâhil edilmesi	31	47,70
Bilirkişi olarak görevimin tam olarak belirtilmemesi	8	12,31
Hayır, herhangi bir sorunla karşılaşmadım	14	21,54

Araştırmada iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin, bilirkişi olarak görev yaptıkları dosyalarda "mahkeme boyutunda" karşılaşılan sorunlarla ilgili çoktan seçmeli soruya katılımcıların % 63,1'inin görevlendirilen dosya için düşük bilirkişi ücreti takdir edildiği, %47,70'inin alan ile ilgili uzman olmayan kişilerin bilirkişi heyetlerine dâhil edildiği, %23,1'inin görevlendirme sonucu rapor hazırlanması için tanınan sürenin az olduğu, %21,54'ünün herhangi bir sorun ile karşılaşmadığı, %12,31'inin görevlendirmenin taraflarına geç ulaştırıldığı, %12,31'inin görevlendirildiği dosyalarda bilirkişi olarak görevlerinin tam olarak belirtilmediği, % 6,15'inin görevlendirildiği dosyada davalı taraflar için hedef haline getirildiği, %6,15'inin görevlendirildiği dosyada düzenlenen raporların yetersiz görüldüğü şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır.

**Tablo 14.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Bilirkişilik Uygulamalarında “Taraflar Boyutunda” Karşılaşılan Sorunlara Ait Bilgiler

Değişken	Sayı (n: 65)	Yüzde (%)
<b>Karşılaşılan sorun</b>		
Baskı görme/yönlendirilme	7	10,77
Konuyla ilgili yeterli bilgi verilmemesi/bilgi vermekten kaçınılması	11	16,92
Adresi bulma ve iletişim kurmada sorun yaşanması	2	3,07
Tarafların konu ile ilgili yalan söylemesi/manipüle etmesi	12	18,46
Taraf avukatının baskı kurmaya ve yönlendirmeye çalışması	1	1,54
Hayır, herhangi bir sorunla karşılaşmadım	41	63,10

İş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin, bilirkişi olarak görev yaptıkları dosyalarda “tarafklar boyutunda” karşılaşılan sorunlarla ilgili çoktan seçmeli soruya katılımcıların %63,10’unun herhangi bir sorunla karşılaşmadığı, %18,46’sının tarafların konu ile ilgili yalan söylediği/manipüle ettiği, %16,92’sinin tarafların konu ile ilgili yeterli bilgi vermediği/bilgi vermekten kaçındığı, %10,77’sinin taraflardan baskı gördüğü/yönlendirildiği, %3,07’sinin adres bulma ve iletişim kurmada sorun yaşandığı, %1,54’ünün davalı avukatın bilirkişiler üzerinde baskı kurmaya ve yönlendirmeye yönelik girişimlerinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Tablo 15.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Bilirkişilik Uygulamalarında “Bilirkişilik Komisyonu Boyutunda” Karşılaşılan Sorunlara Ait Bilgiler

Değişken	Sayı (n: 65)	Yüzde (%)
<b>Karşılaşılan sorun</b>		
Bilirkişilik komisyonunda bilirkişilik görevine esas oluşturan dosya konusunda alanında uzmanlık bilgisine sahip olmayan kişilerin görevlendirilmesi	35	53,85
Bilirkişilik komisyonunda görev alan bilirkişiler arasında iletişim ve koordinasyonda güçlük yaşanması	24	36,95
Bilirkişilik komisyonunda görev alan bilirkişiler tarafından düzenlenen bilirkişi raporunda görüş birliğine varılamaması	14	21,53
Bilirkişilik komisyonunda görev alan bilirkişiler arasında ortak çalışma gün ve saatinin belirlenememesi	16	24,62
Bilirkişilik komisyonunda görev alan bilirkişiler arasında görev dağılımında sorunlar yaşanması	16	24,62
Herhangi bir sorun ile karşılaşmadım	4	6,15

İş güvenliği uzmanlığı bilirkişiler farklı mesleklerden oluşabilmekte ve iş kazasının niteliğine göre mahkemeler tarafından farklı mesleki yeterliliklere sahip (maden mühendisi, makine mühendisi, inşaat mühendisi vb. gibi) iş güvenliği uzmanlarından bilirkişi komisyonu oluşturularak iş kazası hakkında farklı meslek uzmanlarının görüş ve değerlendirmeleri talep edilebilmektedir. Bu komisyonlar, düzenlenen bilirkişi raporlarının mahkeme nezdinde

multidisipliner bir çalışma ile iş kazasının daha kapsamlı bir şekilde incelenmesini sağlamaktadır. Bu sebeple birçok iş kazasında farklı mesleki yeterliliğe sahip uzmanlardan bilirkişi komisyonu oluşturularak iş kazası hakkında bilirkişi raporu hazırlanması beklenmektedir. Araştırma kapsamında iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin, bilirkişi olarak görev yaptıkları dosyalarda “bilirkişilik komisyonu boyutunda” karşılaşılan sorunlarla ilgili çoktan seçmeli soruya katılımcıların %53,85’inin bilirkişilik görevine esas oluşturan dosya konusunda alanında uzmanlık bilgisine sahip olmayan kişilerin görevlendirildiği, %36,95’inin bilirkişilik komisyonunda görev alan bilirkişiler arasında iletişim ve koordinasyonda güçlük yaşandığı, %24,62’sinin bilirkişilik komisyonunda görev alan bilirkişiler arasında ortak çalışma gün ve saatinin belirlenemediği, %24,62’sinin bilirkişilik komisyonunda görev alan bilirkişiler arasında görev dağılımında sorunlar yaşandığı, %21,53’ünün bilirkişilik komisyonunda görev alan bilirkişiler tarafından düzenlenen bilirkişi raporunda görüş birliğine varılamadığı, %6,15’inin ise herhangi bir sorun ile karşılaşmadığı belirlenmiştir.

**Tablo 16.** *Yeni Bilirkişilik Düzenlemesinin İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Bilirkişilik Uygulamalarına Etkisine Ait Bilgiler*

Değişken	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>Yeni bilirkişilik düzenleme nasıl değerlendiriliyor</b>		
Evet, etkisi oldu	13	20
Kısmen etkisi oldu	29	44,61
Hayır, etkisi olmadı	23	35,39
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Araştırmada 2016 yılında kabul edilen Bilirkişilik Kanunu ve 2018 yılı ocak ayı itibarı ile güncellenen (temel ve alt uzmanlık alanları) yeni bilirkişilik düzenlemesinin iş kazalarında görev alan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişi uygulamasına etkisinin olup olmadığını araştırılmıştır. Yapılan araştırmada yeni bilirkişi düzenlemesinin katılımcıların %44,61’i kısmen olumlu etkilediği, %35,39’una herhangi bir etkisinin olmadığı, %20’sini ise olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

**Tablo 17.** *İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Bilirkişilik Görevlendirmelerinde Mahkemeler Tarafından Bilirkişilik Siciline Kayıtlı Olma Durumuna Dikkat Edilmesine Ait Bilgiler*

Değişken	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>Düzenlemenin etkisi</b>		
Evet, ediliyor	44	68,90
Hayır, edilmiyor	21	31,10
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

2018 yılı ocak ayı itibarı ile mahkemeler tarafından görevlendirilecek bilirkişilerin bilirkişi listelerine kayıtlı kişiler arasından seçilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak dava konusu ile ilgili alanında uzman ve yetkin bir bilirkişinin bilirkişilik siciline kayıtlı bulunmaması durumunda bazı özel hükümler düzenlenmiştir. Bu gibi zaruri durumların dışında bilirkişilerin sicile kayıtlı bilirkişiler arasından seçilmesi gerekmektedir. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin %68,90’ı bilirkişi görevlendirmelerinde bilirkişilik siciline kayıtlı olma durumuna dikkat edildiğini belirtirken, %31,10’u dikkat edilmediğini belirtmiştir.

**Tablo 18.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerine Göre Yeni Bilirkişilik Düzenlemesinin Bilirkişilik Müessesesinin Gelişimine Etkisine Nasıl Bir Etkisi Olacağına Ait Bilgiler

Değişken	Sayı (n: 65)	Yüzde (%)
<b>Gelişme yönü</b>		
Bilirkişilik uygulamalarını standartlaştırarak bilirkişiliği daha sistematik hale getirecek	36	55,38
Bilirkişilik kurumsallaşan bir hizmet haline gelecek	27	41,54
Bilirkişilik müessesesine ve bilirkişiye güven artacak	25	38,46
Yeni bilirkişilik düzenlemesi herhangi bir gelişim sağlamayacak ve mevcut uygulamalar devam edecek	22	33,85
Yeni bilirkişilik düzenlemesi ile bilirkişilik uygulamaları daha kötü bir hale gelecek	3	4,15

Yeni bilirkişilik düzenlemesi ile bilirkişilik müessesesinin nasıl bir gelişme göstereceği ile ilgili çoktan seçmeli soruya katılımcıların %55,38'i bilirkişilik uygulamalarını standartlaştırarak daha sistematik hale geleceğini, %41,54'ü bilirkişiliğin kurumsallaşan bir hizmet haline geleceğini, %33,85'i yeni bilirkişilik düzenlemesinin herhangi bir gelişim sağlamayarak mevcut uygulamaların devam edeceğini, %38,46'sı bilirkişilik müessesesine ve bilirkişiye güvenin artacağını, %4,15'i ise yeni bilirkişilik düzenlemesinin bilirkişilik uygulamalarını daha kötü hale getireceğini belirtmiştir.

**Tablo 19.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Bilirkişilik Uygulamalarındaki Yetkinliğine Ait Bilgiler

Değişken	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>Yetkin olma durumu</b>		
Evet, düşünüyorum	40	61,54
Hayır, düşünmüyorum	25	38,46
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

İş kazalarında bilirkişi olarak görev alan iş güvenliği uzmanlarının bilirkişilik alanında yetkin olup olmadığı ile ilgili soruya katılımcıların %61,54'ü iş güvenliği uzmanlarının yetkin olduğunu, %38,46'sı ise yetkin olmadığını belirtmiştir.

**Tablo 20.** İş Güvenliği Uzmanlarının Bilirkişilik Alanında Yetkinlik Kazanabilmesi İçin Gerekli Olan Hususlara Ait Bilgiler

Değişken	Sayı (n: 65)	Yüzde (%)
<b>Yetkinlik kazanma</b>		
Bilirkişilik konusundaki kanun ve yönetmelikler ile bilirkişinin rol ve görevlerine dair bilgisinin artırılmasına	39	60
İş güvenliği konusunda mesleki bilgisini arttırmasına	45	69,23
Etkili iletişim ve görüşme konusunda beceri kazanmasına	22	33,85
Mesleki branşlaşmanın olması	40	61,54

İş güvenliği uzmanlarının bilirkişilik alanında yetkinlik kazanması için neye/nelere ihtiyaç duyulduğu ile ilgili çoktan seçmeli soruya katılımcıların %69,23'ü iş güvenliği konusunda mesleki bilginin artırılmasını, %61,54'ü mesleki branşlaşmanın olması gerektiğini, %60'ı bilirkişilik konusundaki kanun ve yönetmelikler ile bilirkişinin rol ve görevlerine dair bilgisinin artırılmasını, %33,85'i ise etkili iletişim ve görüşme konusunda beceri kazanılmasını gerektiğini belirtmiştir.

**Tablo 21.** *İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerine Göre Mesleki Branşlaşmanın Gerekli Olup Olmadığına Ait Bilgiler*

Değişken	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>Mesleki Branşlaşma</b>		
Evet	53	81,54
Hayır	12	18,46
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

İş güvenliği uzmanlarının bilirkişilik alanında daha verimli çalışabilmeleri için bilirkişilik dosyalarında mesleki branşlaşma sağlanmasıyla ilgili soruya katılımcıların %81,54'ü mesleki branşlaşma olması gerektiğini düşünürken, %18,46'sı ise mesleki branşlaşmaya ihtiyaç olmadığını ifade etmiştir. Bazı iş güvenliği uzmanlığı bilirkişileri ise en azından madencilik, inşaat, kimya sektörleri gibi bazı çok tehlikeli meslek gruplarında branşlaşmaya gidilmesi gerektiğini belirtmiştir.

**Tablo 22.** *İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerine Göre İş Kazalarındaki Kusur Dağılımlarına Ait Bilgiler*

Değişken	Sayı (n:65)	Yüzde(%)
<b>Kusur Dağılımı</b>		
Kazaların meydana gelme süreçleri	22	33,85
Kazaların meydana gelme süreçlerindeki güvensiz koşulların etkileri	45	69,23
Kazaların meydana gelme sürecindeki güvensiz davranışlar	50	76,92
Kazaların meydana geldiği ortamın çevresel etkileri	24	36,92
İş güvenliği mevzuatının tam olarak uygulanmıyışı	48	73,85

İş güvenliği uzmanlığı bilirkişisi olarak iş kazaları ve iş kazalarındaki kusur dağılımlarında en çok hangi durumların etkili olduğu ile ilgili çoktan seçmeli soruya, katılımcıların %76,92'si kazaların meydana gelme sürecindeki güvensiz davranışlar, %73,85'i iş güvenliği mevzuatının tam olarak uygulanmıyışı, %69,23'ü kazaların meydana gelme süreçlerindeki güvensiz koşullar, %36,92'si kazaların meydana geldiği ortamın çevresel etkileri, %33,85'i ise kazaların meydana gelme süreçlerinin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

**Tablo 23.** *İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Görev Aldıkları Bilirkişilik Dosyalarında Mahkemeler Tarafından Taktir Edilen Bilirkişilik Ücretlerinin Uygulamalarına Etkisine Ait Bilgiler*

Değişken	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>Bilirkişilik ücretinin etkisi</b>		
Evet etkilemektedir	14	21,53
Hayır etkilememektedir	47	72,31
Bir fikrim yok	1	1,54
Bilirkişilik ücretini yeterli bulmaktayım	3	4,62
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>



Araştırmada bilirkişilik görevi kapsamında mahkeme tarafından takdir edilen bilirkişilik ücretlerinin bilirkişilik uygulamalarına etkisi ile ilgili soruya, katılımcıların %72,31'ini etkilemediği, %21,53'ünü etkilediği, %4,62'si bilirkişilik ücretini yeterli bulduğu, %1,54'ü ise konu ile ilgili hiçbir fikir belirtmemiştir.

**Tablo 24.** İş Güvenliği Uzmanlığı Bilirkişilerinin Sahip Olduğu Belgelere Ait Bilgiler

Değişken	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>İş Güvenliği Uzmanlığı Belgeleri</b>		
A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlık Belgesi	37	56,92
B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlık Belgesi	15	23,08
C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlık Belgesi	13	20
<b>Toplam</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Araştırmada İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce verilmiş olan iş güvenliği uzmanlığı belgelerinin dağılımı incelendiğinde katılımcıların %56,92'sinin A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine, %23,08'inin B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine, %20'sinin ise C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olduğu belirlenmiştir.

## SONUÇ

Türkiye'de yaşanan kazaların bir türlü önlenememesi, kazaların asıl kaynağının ne/neler olduğunun tam olarak kavranamamış olmasından kaynaklanabilir. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kaza oranlarını düşürmeye yönelik önemli düzenlemeler içerse de istenen sonuç pek de alınabilmiş değildir. Yaşanmış kazaların analiz ve çözümlenmesi sebep sonuç ilişkisi dahilinde ele alınıp uzman kişilerce yorumlanarak alternatif önleyici tedbirler (tehlike kaynağında korunma, ikame, idari önlemler, güncel teknolojik uygulamalar, robotik sistemler vb.) geliştirilebilir. Endüstride uygulanan birçok koruyucu ve önleyici yöntemin, geçmişte yaşanmış iş kazaları sonucu ortaya çıktığı söylenebilir. Bu gelişime katkı sağlayan en önemli kaynaklardan biri de iş kazaları ile ilgili adli yargılamalar da adli makamlar tarafından görevlendirilen iş güvenliği uzmanlığı bilirkişi raporlarıdır.

Bilirkişi, adli yargılamalarda uzmanlık ve teknik konuları içeren hususlar ile ilgili soruşturma ve kovuşturma aşamasında adli makamlara yazılı veya sözlü destek veren kişilerdir. 2016 yılında kabul edilen Bilirkişilik Kanunu ve 2017 yılında yayımlanan Bilirkişilik Yönetmeliği, çağın koşullarına uygun ve daha nitelikli kişilerin bilirkişilik yapabilmesi doğrultusunda hazırlanmıştır.

Bu araştırmada Türkiye'de adli makamlarca görevlendirilen iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin, iş kazalarının dosya inceleme aşamasında maruz kaldıkları sorunlar belirlemeye ve bu sorunlara çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla araştırmaya, çevrimiçi ankete yanıt veren 105 iş güvenliği uzmanlığı bilirkişileri arasından anketi eksiksiz yanıtlayan 65 iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin yanıtları dahil edilmiştir. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin %90,77'sinin bilirkişilik siciline kayıtlı olduğu, %9,23'ünün ise bilirkişilik siciline kaydı olmadığı belirlenmiştir. Katılımcılardan %9,23'ünün bilirkişilik hukuki ehliyetinin bulunmamasına rağmen iş kazası adli yargılamalarında görev almaları sebebiyle araştırmaya dâhil edilmişlerdir.

Araştırmada iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin %6,15'inin Bilirkişi Portalı UYAP üzerinden, %1,54'ünün mahkeme tarafından görev yaptığı kuruma görevlendirme yazılarak, %92,31'inin mahkeme kalemi tarafından telefon ile aranarak bilgi verilmek sureti ile görevlendirildikleri belirlenmiştir. Bilirkişi seçimi yargıca veya savcıya aittir. Ancak

uygulamada bilirkişi seçimi mahkeme yazı işleri müdürleri tarafından yapıldığı ve bu seçim yapılırken bilirkişilerin temel ve alt uzmanlık alan ölçütüne göre değil “bildik-tanıdık olma” ölçütünün dikkate alındığı vurgulanmaktadır (TEPAV, 2016: 3). Bu nedenle bilirkişi atamalarının Ulusal Yargı Ağı Projesi- Bilirkişi Portalı üzerinden yapılması hedeflenmesine rağmen istenen sonuç pek de alınabilmiş değildir. Bu durum sistemin eşit, hakkaniyetli ve adil bir şekilde gerçekleşmesi açısından önemlidir. Hâlen bilirkişi görevlendirilmelerinin geleneksel yöntemlerle yapılması sistemin tam anlamıyla uygulanmadığının en belirgin göstergesidir (TMMOB, 2019: 27). UYAP sisteminin aktif bir şekilde kullanılması iş akışındaki belirsizlikleri ortadan kaldıracak gibi bilirkişi dosyalarının hızlı bir şekilde hazırlanmasına da katkı sağlayacaktır.

Bilirkişilik Kanun ve Yönetmeliğinde iş güvenliği uzmanlığı bilirkişisi olarak başvuru yapabilmek için beş yıllık mesleki tecrübe şartı aranmaktadır. Fakat bazı iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin mevzuatın zorunlu tuttuğu beş yıllık deneyim şartını mesleki alanda taşıyıp iş güvenliği alanında taşımadığı tespit edilmiştir. Bu durum bilirkişi raporlarının eksik, hatalı veya yanlış hazırlanmasına neden olup adli makamları yanlış yönlendirmeye sebebiyet verebilir. Bu nedenle Bilirkişilik Kanunu ve Yönetmeliğinde yer alan bilirkişiliğe başvuru usul ve esasları kısmına iş güvenliği alanında da mesleki tecrübe ve deneyim hususu da eklenebilir.

Bilirkişi komisyonlarında görev alan bilirkişilerin hazırladıkları farklı raporların komisyon içinde bulunan diğer bilirkişiler tarafından imzalamaya zorlanabilmesi hazırlanan raporun şeffaflığını riske atabilmektedir. Bu çalışma sonucunda bazı iş güvenliği uzmanlığı bilirkişilerinin, taraf avukatları veya dava taraflarınca baskıya maruz kaldıkları belirlenmiştir. Bilirkişilerin, Bilirkişi Yönetmeliği'nin 58.md.'si gereği kamu görevlisi niteliği taşıması sebebiyle cezai ve hukuki sorumluluğu bulunmaktadır. Ancak bilirkişiye yönelik yukarıda bahsi geçen durumlar karşısındaki cezai yaptırım hususunun net olarak belirlenmemiş olması bilirkişilerin, bilirkişilikten çekilmeleri hatta kusurlu veya taraflı rapor hazırlamalarına neden olabilir. Bu nedenle kamu görevlisi niteliği taşıyan bilirkişilere yönelik muhtemel baskılara karşı daha caydırıcı yaptırımlar uygulanabilir.

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlığı bilirkişileri, Bilirkişilik Kanunu ve Yönetmeliği ışığında mahkemeler tarafından 2018 yılı ocak ayından bu yana yapılan bilirkişilik görevlendirmelerinde, %68,90'ı bilirkişilerin bilirkişilik sicil kaydına bakıldığını, %31,10'u ise bilirkişinin bilirkişilik siciline bakılmadığını ifade etmiştir. Adli makamlar sicile kayıtlı olmayan bilirkişileri görevlendirebilmektedir. Bilirkişi siciline kayıtlı olmayan kişiler tarafından hazırlanan bilirkişi raporları dava taraflarınca bir üst mahkemeye yapacakları itiraz ile verilen kararın bozulmasına sebep olabilir. Bu gibi durumlar dava süreçlerinin uzaması, maddi ve manevi kayıpların yaşanmasına neden olabilir. Bilirkişi raporlarının dava süreçlerinin karar aşamasında hakimleri etkileyebileceği göz önüne alınarak ve yeni mağduriyetlerin yaşanmasına yol açmaması için bilirkişi görevlendirmelerinde bilirkişilerin bilirkişi siciline kayıtlı olması zorunlu hale getirilebilir.

İş güvenliği uzmanlarının bilirkişilik alanında daha verimli çalışabilmeleri için katılımcıların %81,54'ü bilirkişilik dosyalarında mesleki branşlaşmanın olması gerektiğini belirtirken, %18,46'sı mesleki branşlaşmaya gerek olmadığı görüşünü belirtmiştir. 2017 yılı iş kazası sonucu ölen işçilerin işkolları dağılımı incelendiğinde inşaat sektöründe 587, metal sektöründe 124, madencilik ve taş ocaklarında 86 ölümlü iş kazası gerçekleşmiştir (SHD, 2018: 11). Bahsi geçen sektörler ve benzeri çok tehlikeli sektörlerde bilirkişi görevlendirmeleri yapılırken temel ve alt uzmanlık alanlarının yanı sıra mesleki tecrübeleri ve iş güvenliği uzmanlığı alanındaki tecrübeleri de dikkate alınmalıdır. Madencilik sektöründe; gaz ve toz patlamaları, kavlak düşmesi, ocak suları vb. riskler bulunmaktadır.

İnşaat sektöründe; yüksekten düşme, elektrik kazaları, sıkışma vb. riskler bulunurken, metal sektöründe; mekanik tehlikeler, ısı etkileri, gürültü vb. riskler bulunmaktadır. Riskler ve tehlikeler sektörel bazda değişkenlik gösterebilir. Bu nedenle iş kaza yargılamalarında bilirkişi görevlendirmeleri yapılırken mesleki branşlaşma göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırma genel olarak değerlendirildiğinde bu çalışmada iş güvenliği uzmanlarının bilirkişilik rolü ve karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Bilirkişilik uygulamalarının gün geçtikçe önem kazanması ve bu alanda yapılan çalışmaların azlığı nedeniyle bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Konu ile ilgili gelecekte çalışma yapmak isteyen araştırmacılara, bilirkişilik uygulamalarını sektörel açıdan incelemeleri, adli makamlar boyutunda incelemeleri ve yaşanmış örnek vakalar üzerinden incelemeleri önerilebilir.

## Kaynakça

- Atalı, M. (2016). 6754 Sayılı Bilirkişilik Kanunu ve Hukuki Konularda Bilirkişilik. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 65(4). 3272
- Bıyıkçı, T. E. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı*. Uludağ Üniversitesi. (Erişim: 19.02.2018).
- Bilgin, Ö. ve Kılıç, M. S. (2018). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Bilirkişilik Uygulamalarına Dair Bir Araştırma. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*. 2(2).
- Demircioğlu, M. (2006). Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı (İş Güvenliği Mühendisliği/ İş Güvenliği Teknisyenliği). İstanbul: Beta Yayınları.113.
- Demircioğlu, A. ve Kalyon, A. Ş. (2013). İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu ve Kusur Hakkında Karar İncelemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C.15. Özel Sayı. 2014.
- World Health Organization (1995). Global Strategy on Occupational Health For All: The Way to Health at Work, Geneva. 7-8.
- International Labour Organization (ILO). World Labour Report. International Labour Office Geneva. 1993.
- International Labour Organization (ILO) ve ÇSGB. (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Sorumluluklarının Yürütülmesi ile ilgili Araştırma. Ankara. (Erişim: 11.01.2019).
- Kılık, İ. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. Aysen Tokol-Yusuf Alper (Ed). Sosyal Politika (Bursa: Dora Yayıncılık). 252.
- Kök, A.N.(2017). 6754 Sayılı Bilirkişilik Kanunu Neler Getirdi? *Uyuşmazlık Mahkeme Dergisi*. Sayı.10. 447.
- Mecek, H. (2011). *Ceza Muhakemesinde Bilirkişilik* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi. Konya. (Erişim: 15.01.2019).
- Öçal, M. ve Çiçek, Ö. (2017). Türkiye ve Avrupa Birliğinde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 6(16). (2017/3) ISSN: 2147-3668 – E-ISSN: 2587 – 103X. (Erişim:11.01.2019).
- Polat, O. ve Güven, T. A. (2015). İngiliz, Amerika ve Türk Hukukunda Bilirkişilik Uygulamalarının Karşılaştırılması. *TBB Dergisi*. (119). 104.106.107
- Ryan, W.(1989). Problems Facing The Safety Manager. Profess. Privatization and The Penal System: The American Experience and The Debate in Britain. 18-19.
- Selek, H. S. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Konular*. (1.Baskı). Ankara
- Sosyal Haklar Derneği Emekçi Hakları Çalışma Grubu (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu. [[http://sosyalhaklardernegi.org/wp-content/uploads/2018/12/SHD-%C4%B0%C5%9F%C3%A7i-Sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-%C4%B0%C5%9F-G%C3%BCvenli%C4%9Fi-Raporu\\_13.12.2018-2.pdf](http://sosyalhaklardernegi.org/wp-content/uploads/2018/12/SHD-%C4%B0%C5%9F%C3%A7i-Sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-%C4%B0%C5%9F-G%C3%BCvenli%C4%9Fi-Raporu_13.12.2018-2.pdf)].\_(Erişim: 31.10.2019).
- TMMOB Bilirkişilik Alanında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Raporu. 2019. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. (2016). *Türkiye'de Bilirkişilik Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. TEPAV Hukuk Çalışma Merkezi 2016. [[https://www.tepav.org.tr/upload/files/1454940891-9.Turkiye\\_de\\_Bilirkişilik\\_Sorunlar\\_ve\\_Cozum\\_Onerileri.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/files/1454940891-9.Turkiye_de_Bilirkişilik_Sorunlar_ve_Cozum_Onerileri.pdf)]. (Erişim: 21.03.2019).

Ulukapı, Ö. (2001). Bilirkişi Raporu ve Bilirkişi Raporunun Delil Olarak Değeri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 9(3-4) 206-207.

Yücel, A. R. *Bilirkişilik Kurumu ve Uygulamadaki Sorunlar*. Türkiye Mühendislik Haberleri. 447-2008/1. [<http://www.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/10799.pdf>]. (Erişim: 15.01.2019)

6754 Sayılı Bilirkişilik Kanunu. (2016. 24 Mayıs). *Resmî Gazete*. S. 29898. [<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161124-1..htm>]. (Erişim:15.01.2019)

5510 No'lu Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006, 31 Mayıs). *Resmî Gazete*. S. 26200. [<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>]. (Erişim: 11.01.2019).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012, 20 Haziran). *Resmî Gazete*. S.28339. [<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>]. (Erişim:11.01.2019).

Bilirkişilik Yönetmeliği (2017). *Resmî Gazete*. S.30143. (Erişim:13.02.2019).

Bilirkişilik Temel ve Alt Uzmanlık Alanlarına Göre Aranılan Nitelikler. 2018 yılı 2. Dönem Bilirkişilik Başvurularına İlişkin Duyuru. [<http://bilirkisilik.adalet.gov.tr/dokumanlar/2018/mart/EK-2%20%20ARANAN%20N%C4%B0TEL%C4%B0KLER.pdf>]. Erişim: 13.02.2019).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. (2012, 29 Aralık). *Resmî Gazete*. S. 28512. [<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.16923&MevzuatIliski=0>]. (Erişim: 11.01.2019).

Bilirkişilik Daire Başkanlığı. Bölge Bilirkişilik Listeleri. 2018-2019. [<http://bilirkisilik.adalet.gov.tr/sayfalar/bilirkisilisteleri.html>]. (Erişim:02.01.2019).

İnceleme Makalesi – Review Article

## Osmanlı Emeklilik Sistemi'nde Arpalık Uygulaması

### *Arpalık Implementation in the Ottoman Pension System*

Metehan ŞAHİN\*

ORCID: 0000-0002-7922-9291

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 185-196 Pages: 185-196  
DOI: 10.32331/sgd.753089

### ÖZ

Emeklilik, bireylerin maluliyet veya yaş gibi çeşitli nedenlere bağlı olarak çalışma hayatından çekilmelerini ifade etmektedir. Bu dönemde, fiili çalışma karşılığı alınan maaşlardan yoksun kalanların geçimlerini temin etmek ise sosyal devlet anlayışının bir gereği sayılmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde emeklilik ile ilgili bu düzenlemelerden biri arpalık uygulamasıdır. Bu çalışmada, İbnül Emin Mahmud Kemal İnal'ın 1926 yılında Tarih-i Osmanî Mecmuası'nda yayınlanan "Arpalık" başlıklı yazısından hareketle bu maaş uygulamasının Osmanlı emeklilik sistemi içerisindeki yerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Arpalık, başlangıçta kelime anlamına uygun olarak özellikle seyfiye ricalindeki bazı devlet büyüklerinin hayvanları için verilen tahsisatı ifade etmiştir. Ancak zamanla arpalığın ihtiva ettiği anlamın ve uygulama şeklinin değiştiği anlaşılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre devlet görevlileri için geçerli bir uygulama olarak arpalığın, bireylerin hem çalışma dönemlerinde ek bir gelir hem de emeklilik dönemlerinde tekâ'üdiye (emekli maaşı) olarak verildiği görülmektedir. Ayrıca genel kanaatin aksine Osmanlı İmparatorluğu idaresinin birçok Avrupalı devletten önce kanunlar ve irade-i seniyyeler gibi yöntemlerle emeklilik ile ilgili düzenlemeleri hayata geçirdiği anlaşılmaktadır.

### ABSTRACT

Pension means that individuals retreat from the work life because of the causes like disability and age. In this period, it is accepted as a necessity of welfare state mentality that to provide the people's living who lost their wages they got in exchange for actual working. Arpalık is one of the regulations about pension during Ottoman Empire. This study aims to investigate the position of this wage implementation in Ottoman pension system by the İbnül Emin Mahmud Kemal İnal's article entitled Arpalık which is published in Tarih-i Osmanî Mecmuası in 1926. At first, in accordance with meaning of the word, arpalık expressed the an appropriation for given to some military class statesmans' animals. But it is understanding that arpalık's meaning and implementation way changed with time. According to result of research, it is seen that as an implementation for government officials arpalık was given to individuals both as an additional income in their work life and as tekâ'üdiye (pensionable salary) in their pension periods. Against to general opinion, it is also seen that Ottoman Empire administration put on practice the regulations about pension by the methods like laws and irade-i seniyye earlier than the European states.

**Anahtar Sözcükler:** Osmanlı İmparatorluğu, arpalık, emeklilik sistemi

**Keywords:** Ottoman Empire, arpalık, pension system

Önerilen atf şekli: Şahin, M. (2020). Osmanlı Emeklilik Sistemi'nde Arpalık Uygulaması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 185-196.

Geliş Tarihi/Received: 19/02/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 18/05/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Arş. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, metehan.sahin@gop.edu.tr

## GİRİŞ

İnsanoğlu, varoluşundan itibaren olası tehlikelere karşı korunma ve sürekli geçimini sağlayacak vasıtaları temin etme ihtiyacı hissetmekte; bu ihtiyacın karşılanmasına yönelik çabalar tarih boyunca çok çeşitli yardımlaşma ve dayanışma sistemlerini ortaya çıkarmaktadır. Artık evrensel bir ilke ve medeniyet göstergesi durumuna gelen sosyal güvenlik kavramı da insanların karşılaşılabilecekleri ve hayatları için tehlikeli sayılabilecek vakalara karşı bir güvence arayışından doğmaktadır (Türkal, 1999: 4).

Sosyal güvenlik sistemlerinin tarihi seyri incelendiğinde Sanayi Devrimi'nin bu süreçte bir yol ayrımı oluşturduğu, önceden kişisel, karşılıklı yardım temeline dayanan bir yapı mevcut iken, bu olaydan sonra, modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerine geçildiği belirtilmektedir (Güvercin, 2004: 90). Pek çok tanımı bulunan sosyal güvenlik kavramı, Talas (1955)'e göre fizyolojik, sosyolojik veya bir mesleki risk nedeniyle geliri sürekli ya da geçici olarak kesilmiş bulunanların yaşama-geçinme ihtiyaçlarını karşılayan sistem olarak adlandırılmaktadır. Gerek günümüzde gerekse geçmişte ülkelerin sosyal güvenlik harcamaları içerisinde en büyük payı ise emeklilik sigortası kapsamında yapılan harcamalar, emekli aylığı ödemeleri oluşturmaktadır.

Yapılan çalışmada belirli dönemlerde belirli konularda ve çeşitli kişilere *tevcih kılınmış* olsa da Osmanlı İmparatorluğu'nun emeklilik sisteminde önemli bir yeri olduğu anlaşılan *arpalık* uygulamasının özellikleri incelenmektedir. Literatürde genel anlamda Türk sosyal güvenlik sisteminin tarihini (Türkal, 1999; Güvercin, 2004; Şenocak, 2009; Orhan, 2015) ve Osmanlı İmparatorluğu'ndaki emeklilik sistemini inceleyen (Martal, 1999, 2008; Özger, 2011a, 2011b; Manav, 2014, 2017) çalışmalar bulunmakta, ancak arpalık sistemine özgü pek fazla çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla çalışmada bu konuda mevcut bir eksikliğin giderilmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, ilk bölümde Osmanlı İmparatorluğu'nda sosyal güvenlik kavramı analiz edilecek, ikinci bölümde Osmanlı emeklilik sistemi genel yapısı ve özellikleri itibarıyla incelenecek, üçüncü bölümde arpalık uygulamasının Osmanlı emeklilik sistemi içerisindeki konumu ve önemi İbnülemin Mahmud Kemal İnal'ın, 1926 yılında Tarih-i Osmanî Mecmuası'nda yayınlanan "Arpalık" başlıklı yazısından hareketle tartışılacaktır. Dördüncü bölümde ise sonuç ve değerlendirmelere yer verilecektir.

## I- OSMANLI İMPARATORLUĞU'NDA SOSYAL GÜVENLİK

Sosyal güvenlik, ilk insan topluluklarının başlangıcından itibaren ihtiyacı hissedilen bir kavram olarak kabul edilmektedir. Belirli dönemlerde; ekonomik, sosyal şartlar ve çoğu zamanda dini inanışlara göre bu ihtiyacın temin edilmeye çalışıldığı, önce kabile sonrasında ise aile içi yardımlaşma biçiminde devam eden doğal sosyal güvenlik yöntemlerinin, zaman ve ekonomik şartlara göre değişmiş olmakla birlikte yüzyıllar boyu önemini koruduğu görülmektedir (Dilik, 1998: 41-42). Toplumlarda sosyal güvenlik ihtiyacını doğuran nedenlere tehlike (risk) adı verilmekte; bu tehlikeler, hastalık, yaşlılık, maluliyet, kazalar ve ölüm gibi fiziki tehlikeler, aile gelirinin çocuk sayısına bağlı olarak yetersizliği ve işsizlik gibi iktisadi tehlikeler şeklinde sınıflandırılmaktadır. Her iki gruptaki tehlikeler, nüfus artış hızı, ölüm oranları ve yaş yapısı gibi demografik, işgücünün sektörel dağılımı ve mesleki durum gibi ekonomik, örf-adetler ve din gibi sosyolojik, eğitim ve sağlık gibi kültürel koşullarla çok yakından ilişkilidir. Koşulların bireyler arasındaki farklılığı ise söz konusu tehlikelerin varlık veya yokluklarında değil, nispeten azlık veya çokluklarında, etkilerinin uzun veya kısa süreli olmasında etkili sayılmaktadır (Yazgan, 1972: 191-192). Sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigorta müesseselerinden ve kamu eliyle yapılan sosyal güvenlik harcamalarından oluşmaktadır. Sosyal sigorta kurumlarında, işçi, memur, serbest meslek

sahibi vb. bireyler ödedikleri prim karşılığı olarak tehlikelere karşı korunmaktadır. Kimsesiz çocuklar, bakıma muhtaç yaşlı, sakat ve maluller gibi gelir getiren iktisadi bir uğraşı bulunmayan bireylere ise kamu sosyal güvenlik harcamaları yoluyla geçinme imkânları sağlanmaktadır (Tabakoğlu, 2005: 319-320).

Bugünkü anlamda sosyal güvenlik sisteminin işlevleri Osmanlı klasik döneminde vakıflar eliyle yerine getirilmektedir. Osmanlı İmparatorluğu'nda vakıfların; yolcular ve hac yolunda parasız kalanlara yardım, kimsesiz, yaşlı ve çocukların barındırılması, darüşşifa, hastane açılması ve işletilmesi, dükkân açmak isteyenlere, ticaret ve sanatta işi bozulana yardım, fakir yaşlı ve çocuklara elbise ve yiyecek sağlanması; bilhassa emeklilik sistemi uygulamaları içerisinde değerlendirilebilecek, dul ve yetimlerin geçindirilmesi, harp malulleri ve gazilerine yardım ile ağır işlerde çalışanlara ve esnafa yaşlılık ve sakatlık durumunda yaşlılık aylığına benzer gelir sağlanması gibi sosyal güvenlik ile ilgili olarak çeşitli amaç ya da faaliyet alanlarına sahip oldukları bilinmektedir (Dilik, 1998: 68). Esnaf birlikleri ise oluşturdukları fonlar aracılığıyla çalıştırdıkları işçilere ve diğer esnafa gereken durumlarda yardım etmekte, esnaf tarafından kurulan bu birlikler ve meydana getirdikleri yardım sandıkları bugünkü anlamda bir sosyal güvenlik sistemini anımsatmaktadır (Türkal, 1999: 43). Nitekim loncalar tarafından kurulmuş olan orta sandığı ya da teavün sandığı ile muhtaç duruma düşmüş esnaf ve esnaf ailelerine yardım edilirken, yaşlanarak işini terk etmiş ve muhtaç durumuma düşmüş ustaların, bir sakatlık veya hastalık nedeniyle iş göremez hale gelen; çırak, kalfa ve usta gibi tüm meslek mensuplarının geçimleri sağlanmaktadır (Dilik, 1998: 62). Osmanlı İmparatorluğu döneminde ferdiyetçilikten ziyade toplumsalcılık hâkim olduğundan belirli bir grup ya da zümreye ait bireyler arasında yardımlaşma ve dayanışma temin eden müesseseler ilerleyen süreçte çeşitli şekillerde kurumsallaşabilmektedir. Bu kapsamda düşünülebilecek sosyal güvenlik müesseseleri ise şu şekilde sıralanmaktadır (Özcan, 1999: 111-113):

- Orta Sandıkları: Yeniçeriler arasında dayanışma tesis etmek, ihtiyaçlı duruma düşenlerin kendilerine ve ailelerine yardım etmek amacıyla geliri ulufe dağıtımı sırasında %3-5 oranında alınan aidatlar ile bekâr olarak ölen yeniçerilerin geride bıraktıklarından ve bağışlardan sağlanan kurumdur.
- Esnaf Sandıkları: İmparatorluk esnafının rekabetten çok iş birliği ve karşılıklı kontrole dayanan bir ilişki içerisinde bulunmasının sonucu olarak, geliri esnaftan bazı kimselerin doğrudan veya vasiyetle yaptıkları bağışlar, esnaflık silsilesinin (çırak, kalfa, usta hiyerarşisinin) her aşamasındaki ödemeler, nakit ve gayrimenkullerin işletilmesinden sağlanan hâsılat ile belirli aralıklarla yapılan tahsisattan oluşan kurumdur.
- Avâız Vakıfları: Köy ve mahallelerde halkın bazı ortak sorumluluklarının ve çeşitli ihtiyaçlarının karşılanması için kurulan, geliri kişilerin türlü vesilelerle yaptıkları bağışlar ile vakfın tasarrufunda bulunan nakit veya gayrimenkullerden kazanılan hâsılatın oluşan kurumdur.
- Aile Vakıfları: Bir ailenin sahibi olduğu servetten, vakfın kurucusunun evlatları ile bunlardan sonraki nesillerinin, vakfın sağladığı imkânlar çerçevesinde asgari seviyede de olsa bir iş ve gelire sahip olmaları amacıyla oluşan kurumdur.
- Arpalıklar: Çoğunlukla devlet görevlilerini kapsayan bir sosyal güvenlik kurumu olarak düşünülebilecek bu uygulamanın ilmiye ve seyfiye ricalinin görevleri sırasında ek bir gelir kaynağı olduğu gibi bir nevi işsizlik sigortası vazifesini de yerine getirdiği, daha sonraları ise bir emeklilik maaşı hüviyeti kazandığı anlaşılmaktadır.

- Âkile Müessesesi: Başlangıçta kişilerin âkile denilen yakın çevreleri içerisinde birbirlerinin kontrolünü sağlamaya yönelik bir mekanizma olarak tasavvur edilebilecek bu kurum, işlediği suç sebebiyle yargı kararına bağlı olarak tazminat ödemekle sorumlu tutulan kişinin, bu sorumluluğu bahse konu yakın çevresi ile paylaşmak durumunda kalması sonucunda mali dayanışma halini almaktadır.

Avrupa’da, sosyal güvenlik hakları adına, 16. yüzyıldan itibaren kiliselerin yanı sıra devletin yardım kurumları oluşturmasından 18. yüzyıldaki felsefi düşüncelerde meydana gelen değişimlere kadar bazı gelişmeler görülmüş, kamu yardımlarından yararlanmanın bir hak olduğu 1793 tarihli İnsan Hakları Bildirisi’nde yer almış ancak 19. yüzyılın başlarına kadar bu konuda somut bir adım atılamamıştır (Güvercin, 2004: 90). Bireylerin sosyal olarak korunmasının, Sanayi Devrimi ile birlikte 18. yüzyıldan itibaren daha büyük bir önem kazandığı anlaşılmaktadır. Zira Sanayi Devrimi’nin getirmiş olduğu kapitalist üretim biçimi sonucunda şehirlerde oluşan büyük işçi sınıfları ve geleneksel üretim yöntemlerinde yaşanan hızla dönüşüm gibi nedenlere bağlı olarak ağırlaşan çalışma koşulları yeni sosyal politika önlemlerinin alınmasını zorunlu kılmaktadır (Erdoğan, 2018: 19). Kabile içi yardımlaşma, aile içi dayanışma ve yardımlaşma, dini inanış ve diğer güdülerle kişi veya devlet eliyle fakirlere yardımlar ve orta çağ döneminde mesleki kuruluşlar yoluyla ihtiyaç sahiplerine yapılan yardımlar gibi geleneksel sosyal güvenlik yöntemleri, Sanayi Devrimi sonrasındaki sosyal, siyasal ve iktisadi şartların ortaya çıkardığı yeni durumda mevcut ihtiyaçlara cevap veremez hale gelmiş, büyük ölçüde önemini kaybetmiştir. Bu noktadan hareketle de sosyal güvenlik ihtiyacının insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen bir sistem olarak doğuşunun Sanayi Devrimi’nin gerçekleşmesi ile mümkün olabildiği ifade edilmektedir (Akyıldız, 1999: 197). Osmanlı İmparatorluğu’nun ise henüz 19. yüzyılda çıkardığı iradelerin, maliye defterlerinin ve Meclis-i Vükela mazbataları gibi arşiv malzemesinin, devlet hizmetinde çalışanlar, bu kişilerin dul ve yetimleri ile korunmaya muhtaç diğer bireylerle ilgili düzenlemelerini ve Osmanlı’da sosyal devlet anlayışının gelişimini açık bir şekilde yansıttığı kabul edilmektedir (Martal, 2008: 423).

Osmanlı sosyal güvenlik sistemini incelerken klasik dönem için devlet görevlileri (askerî zümre) ve halk kesimi (reaya) ayrımı yapabilmek mümkün iken; Gülhâne Hatt-ı Hümayûnu’nun ilanını takip eden dönemde genel merkezileştirme ve devletleştirme eğiliminin de etkisiyle devlet bürokrasisinin sosyal güvenlik sistemine hâkim olduğu görülmektedir (Tabakoğlu, 2014: 469).

## II- OSMANLI İMPARATORLUĞU’NDA EMEKLİLİK

Sözlükte oturmak manasına gelen ku’üd kelimesinden türetildiği ifade edilen *tekaüt* (tekâ’üd) kelimesi ihtiyarlık veya sakatlık sebebiyle hizmet ve vazifesini terk ile istirahat çekilmeyi ifade etmekte ve günümüzde emeklilik, emekliye ayrılma kelimelerine karşılık gelmektedir (Sami, 2017: 333). Benzer şekilde *müttekâ’id* “memuriyet ve hizmetten çekilip, hizmet müddetine göre maaş alan” başka bir ifadeyle emekli yerine kullanılan bir terimdir (Pakalın, 1993: 638-639). Osmanlı İmparatorluğu’nda askerî zümreyi oluşturan seyfiye, idare amirleri ve memurlar sınıfını teşkil eden kalemiye ile din ve eğitim işlerinde görevli ilmiye mensuplarına malullük ya da sakatlık durumlarında ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda tekâ’üdiye denilen bir maaş bağlanır veya bir yerin geliri tahsis edilirdi. 19. yüzyılın ikinci yarısında kurulan emekli sandıklarından önce, bazı durumlara göre miktarı değişen bu maaşlar devletçe verilen bir lütuf olarak nitelendirilmektedir (Martal, 2008: 424). Yaşı nedeniyle iş yapamayacak duruma gelen, idarî ve askerî aczi anlaşılan ya da gazaba uğrayarak azledilen bir vezir emekli edilerek, kendisine geçimini sağlayacak kadar has veya bir bölgenin mukataasından aylık belirli bir para ödenmektedir. Bazı hallerde vezirler tekrar



göreve tayin edilebildiği gibi, vezir sayısının arttığı dönemlerde bir kısmının zorunlu olarak emekliliğe sevk edildiği bilinmektedir (İpşirli, 2011: 340).

## A- Tanzimat Dönemi Öncesinde Osmanlı İmparatorluğu'nda Emeklilik

Klasik dönemde emeklilik konusunu, Fatih Kanunnamesi'nde ele alınarak, devlet adamlarından her birine emeklilik döneminde verilecek akçe miktarının sistemleştirildiği anlaşılmaktadır. Buna göre, sancak beylerinin altmış bin, mâl defterdârlarının seksen bin, baş defterdârın doksan bin, beylerbeyilerin yüz bin ve vezîr-i a'zamın yüz elli bin akçe senelik ile mütেকâ'id olmaları öngörülmektedir (Özcan, 2003: 20). Kanuni Sultan Süleyman döneminde vezirlik yapan Lütfi Paşa, Âsafnâme'de devlet hazinesinin saltanatın devamının şartı olmasına binaen hazine işlerini umur-ı mühimmeden saymakta, ancak döneminde hazineyi düzensiz ve noksan bulduğunu belirtmektedir. Eserinde emeklilik konusuna da değinen Lütfi Paşa, tîmâr ile tekâ'üd olursa sancak beylerine elli bin, defterdarlara altmış bin, beylerbeylerine seksen bin ve vezirlere yüz yirmi bin akçe verilmesinin kanun olduğunu, fazlasının verilmemesi gerektiğini belirtmektedir (Kütükoğlu, 1991: 34-38). 17. yüzyıla ait olduğu bilinen Eyyubî Efendi Kanunnamesi'nde de emeklilik konularına yer verildiği görülmektedir. Buna göre eserde, 1660 yılı divan defterinde mevâcib-i mütেকâid'in içerisinde anılan Enderun mensubu ve ağalardan 55 kişinin emekli olduğu ve bunların yevmiyelerinin üç yük 9,950 akçe ve senelik ücretleri toplamının ise 12 yük 79,800 akçe tuttuğu yer almaktadır (Aykanat, 2015: 212).

Emeklilik uygulaması ilmiye mensupları arasında yaygın olmakla birlikte, askeri zümrenin ikinci grubu olan kapıkulları ve özellikle yeniçeriler için de önem taşımaktadır. 16. yüzyılın ikinci yarısı içinde neferlikten tekâ'üd eden bir yeniçerinin maaşı günde 3 akçe iken, bir süre sonra bu miktar en az 4 en fazla 8 akçeye kadar yükseltilmiştir. Fiilen hizmet gören ve emekliye ayrılanların sayısının artması üzerine 18. yüzyıl boyunca bazı düzenlemelere gidilse de ortaya çıkan karışıklıkların Yeniçeri Ocağı'nın kapatılmasına kadar sürdüğü anlaşılmaktadır (İpşirli, 2011: 341). Kapıkullarının emekli olabilmesi için herhangi bir yaş sınırı bulunmamakta; sadece amelmande olarak adlandırılan iş yapamaz hale gelenleri emekliye ayrılabilir. Bu hakkı kazanabilmek için ise silahaltında yaşlanmış ya da aldığı yaralardan dolayı hizmete iktidarı kalmamış olması lazım gelmektedir. Yine bu kişilere emekli anlamına gelen mütেকâ'id veya otrak denildiği bilinmektedir (Tabakoğlu, 2014: 470).

18. yüzyıl sonlarında III. Selim tarafından kurulan Nizâm-ı Cedîd Ordusu mensuplarının emeklilikleri, ilan edilen bir başka kararnamede ele alınmaktadır. Kanuna göre Nizâm-ı Cedîd askerlerinin talim yaptıkları yer olan Levend Çiftliği Ocağı'ndan tekâ'üde ayrılanların emekli maaşlarını karşılamak üzere; Kütahya, Mentеше, Ankara, Aydın, Beyşehir, Çankırı (Kangırı), Aksaray ve Köstendil sancaklarında mevcut 425 adet timar ve zeamet tevcih edilmektedir. Emekli olan askerlerden hayatını kaybedenlerin maaşları, ihtiyaç durumunun ileri seviyede olması halinde çocuklarına devredilirken; genellikle diğer ocaklarda olduğu gibi çocuklarına verilmeyip hazineye aktarılmaktadır (Özger, 2011a: 97-98).

Osmanlı İmparatorluğu'nun 19. yüzyıl sonlarına doğru, askeri kurumlar başta olmak üzere diğer kamu hizmetlerinde çalışanların ve aile bireylerinin maluliyet, yaşlılık ve ölüm gibi sosyal güvenlik kapsamına giren konularda Avrupalı muasırlarından önce çeşitli düzenlemeler yaptıkları ifade edilmektedir (Martal, 2008: 429). Bu noktada, 1826 yılında Yeniçeri Ocağı'nın tamamen kaldırılmasından sonra kurulan Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye Ordusu Osmanlı emeklilik sisteminde farklılaşmayı gösteren önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Yeni kurulan ordu için ilan edilen kanunname, tekâ'üdlük verilecek kimsenin durumunun *Serasker Paşa* ve *Nazır*'ın ortaklaşa olarak Bâb-ı Âli'ye arz

edilmesi, *Hekimbaşı Efendi* tarafından amelden sukûtu keyfiyetinin muayene edilmesi, *divân-ı sadr-ı a'zaminin* uygun görmesine binaen *hidmet-i defterîye* havale olunarak *icâb eden tekâ'üdlüğü iktizâsına göre tevcih ve senedi tanzim olunmak*, yani Tekâ'üdlük Beratı verilmesi gerektiği belirtilmektedir (Keleş, 2006: 233). Kanun düşkün ve ihtiyar olanlara aldıkları maaşın yarısı, savaşta yaralananlara ise maaşlarının üçte ikisi oranında emekli maaşı bağlanmasını öngörmektedir. Askerin künyesinin, nerede olduğu ve kaç kuruş maaş ile emekli olacağını yazılı olduğu tekâ'üd beratları, emekli maaşlarının sipariş veya havale ile bilinmeyen kimselere verilmemesi; taşrada bulunanların ya kendilerinin ya da mahkemenin verdiği ilamla belirtilen kişinin, İstanbul'da oturanların ise bizzat kendilerinin emekli maaşlarını alabilmesi; maaş sahiplerinin her üç senede bir kez hayatta olduklarını ispat etmeleri, hayatta olduklarını ispat edemeyenlerin maaşlarının kesilmesi gibi özelliklere sahiptir. Dolayısıyla getirilen yenilik, emeklilik beratlarının ilk defa verilmesinde değil bunun geliştirilen bir sistem içerisinde dağıtımının devam ettirilmesinde görülmektedir (Öztürk, 1983: 2-3).

## B- Tanzimat Dönemi ve Sonrasında Osmanlı İmparatorluğu'nda Emeklilik

1838 yılına gelindiğinde, II. Mahmud'un merkezîyetçi reformlarının bir unsuru olarak, gelir ve giderlerin merkezileştirilmesi amacıyla bütün memurlara maaş verilmesi kararlaştırılmakta; böylelikle, tevcihat ve tahsisat sisteminden düzenli maaş sistemine geçiş yapılmaktadır (Martal, 1999: 2). 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı diğer birçok alan ile birlikte emeklilik sistemi ile ilgili de birtakım düzenlemeler getirmektedir. Örneğin, bu döneme kadar emeklilik sistemi içerisinde önemli bir yer tutan arpalık uygulaması, Tanzimat'tan sonra kaldırılırken yerine, emekliye ayrılan adliye mensupları gibi bürokratlara mazuliyet akçesi, ilmiye zümresine de tarik maaşı verilmeye başlanmaktadır. Ayrıca bir ilmiye ve adliye tekâ'üd sandığı oluşturularak emekli olan ilmiye mensuplarına, kadınlara ve bu kişilerin vefatından sonra da ailelerine maaş tahsis edilmesi kararlaştırılmaktadır (Tabakoğlu, 2014: 470). Tekâ'üd sandıklarının kurulmasını kolaylaştıran en önemli faktörün, devlet memurlarının Tanzimat Fermanı ile düzenli maaşa geçirilmesi olduğu savunulmaktadır. Zira düzenli şekilde ödenecek memur maaşları, aynı zamanda, uygulanması düşünülen primli rejimde, düzenli şekilde ödenecek emekli maaşları için prim kaynağı teşkil etmektedir (Orhan, 2015: 196).

Nizamiye Askerleri<sup>1</sup> nefer ve zabitleri arasından askerlik hizmetini yapmalarına engel oluşturacak şekilde hasta, sakat ve yaşı ilerlemiş olanların emekli edilmeleri ile vefat edenlerinin ailelerine uygun bir maaşın verilmesi Sultan Abdülaziz dönemi boyunca da devam etmekte; *Ümerâ ve Zâbitân-ı Askeriyye Müttekâidini Eytâmına Tahsis Kılınacak Maaşlara ve Buna Karşılık Tutulacak Mebâliğin İdâre-i Mahsûsuna Dâir Nizâmname* ile birtakım esaslar uygulamaya konulmaktadır. Buna göre; Dâr-ı Şûra'nın geride kalanların alacağı maaş miktarını belirleyebilmesi için taşrada bulunan emeklilerden vefat edenlerin vefat tarihleri ve ailelerine dair bilgiler teferruatlı ilmühaber ve emeklilik beratları ile birlikte kaza meclisine bildirilecek, çocuklara verilecek maaş babalarının emekli maaşı nispetinde hesaplanacak, bu maaşı erkek çocukları yirmi yaşına, kız çocukları evleninceye kadar, çocuklar arasından iş yapmasına engel hastalığı olanlar ise ömür boyu alabilecek, çocuk bulunmayıp geride kalan yalnızca valide ve hanımları varsa onlar da maaştan yararlanabileceklerdir (Ünal, 2006: 163-165). Verilen maaşlar Müttekaidin Eytamı Sandığı'ndan ödenmekte; sandığın sermayesi rütbeleri terfi edecek zabitlerin birer aylık maaş

<sup>1</sup> 1843 Eylül'de yayımlanan Askerî Nizâmname ile biri 5 yıllık Nizamiye ve diğeri 7 yıllık Redif olacak şekilde iki askerî sınıf oluşturulmuş; bu tarihten itibaren düzenli orduya Asâkir-i Mansûre ya da Asâkir-i Muntazama yerine Asâkir-i Nizâmiye denilmiştir (Ünal, 2006: 27).

farkları ile o zamana kadar emekliye ayrılmış ve o zamandan sonra emekliye ayrılacakların maaşların daimî olarak %2 kesilmesi yoluyla karşılanmaktadır (Özger, 2011a: 109-110). Uygulama kanunu Asâkir-i Berriye-i Mülûkâne Tekâüd Kanunnâmesi 1869 yılı haziran ayında yayınlanan Askerî Tekâ'üd Sandığı'nı tophane, jandarma ve bahriye kuvvetlerinde kurulan sandıklar takip etmiş ancak emekli, dul ve yetimlerin ihtiyaçlarına tam anlamıyla cevap verilememesi ve uygulamada yaşanan sorunlar sebebiyle II. Abdülhamit'in iradesine uygun olarak tüm askeri sandıkların 1886 yılında Umum Askerî Tekâ'üd Sandığı altında birleştirilmesine karar verilmiştir (Orhan, 2015: 198-199).

II. Abdülhamid'in döneminde Batılı devletlerde ortaya çıkmakta olan türden bir mülkiye personel sistemi oluşturmak için gerekli düzenlemeleri hayata geçirdiği bilinmektedir. Bu süreç 1877 senesinde, bu tarihten sonra atanacak adayların seçiminde temel rol oynayacak - sicil kayıtları anlamına gelen- sicil-i ahval'in tutulmasıyla başlamakta, önemli bir diğer adım olarak 1880'lerde kabul edilen ve sonraları birçok kez değiştirilen "memurin-i mülkiyenin terakki ve tekâ'üd kararnamesi"nin yayınlanması görülmektedir. Çünkü bu kararname uyarınca Osmanlılar, ücretlerde yapılacak kesintilerle finanse edilen muasırlarına benzer bir tekâ'üd sandığı oluşturmak için ilk adımı atmış bulunmaktadır (Findley, 2011: 26). Elbette bu adım, askerî zümre mensupları dışındaki devlet memurlarını kapsaması bakımından ilk sayılmaktadır. Esasen bu adımdan önce askerî zümrede olduğu gibi ilmiye sınıfı mensuplarından vefat edenlerin aileleri için Eytam ve Eramil-i İlmiye İaşe Sandığı kurulmuş, ancak zaman içerisinde bu sandığın gelişen ihtiyaçlara cevap verememesi üzerine müstakbil bir sandığın oluşturulması gerekli görülmüştür (Orhan, 2015: 200). Dolayısıyla, 1876 yılında yürürlüğe giren Kânûn-ı Esâsî'nin 39. Maddesinde yer alan "...hüsn-ü hareket ve istikamet ashabından olanlar ve devletce bir sebep-i zaruriye mebni infisal edenler [zaruri bir nedenden ötürü memuriyetten ayrılanlar] nizam-ı mahsusunda tayin olunacağı vechle terakkiyata ve tekâ'üd ve mazuliyet maaşlarına nail olacaklardır." hükmüne dayanarak 4 Eylül 1881 yılında "Mülkiye Tekâ'üd Sandığı" kurulmuştur. Kurulan bu sistemden yararlanma, emekli maaşı alma hakkı ise mülki hizmetlerde buldukları sırada maaşlarından %5 aidat kesilerek sandık sermayesinin teminini sağlayan ilmiye memurlarına verilmiştir (Doğan, 2013: 47). Kânûn-ı Esâsî'nin ilanını takip eden yıllarda kurulan tekâ'üd sandıklarının nizamnameleri incelendiğinde birçok memuriyet kadrosuna dair ve farklı içeriklere sahip düzenlemelerin gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. 1876 yılı ve sonrasında Telgraf ve Posta Memur, Kâtip ve Hademelerine Ait Tekâ'üd Sandığı, Rüşumat Memur ve Hizmetlileri Tekâ'üd Sandığı, İdare-i Mahsusa (Seyr-i Sefain) Tekâ'üd Sandığı, İlmiye Tekâ'üd Sandığı ve Hicaz Demiryolları Memur ve Hizmetlileri Tekâ'üd Sandığı gibi sandıklar kurulmuş (Aykanat, 2015: 226); memur tekâ'üd sandıklarının iştirakçilerine sağladığı en önemli sosyal güvenlik yardımı belirli bir hizmet süresini doldurarak veya malulen emekli sayılanlara sundukları emekli maaşı olmuştur.

### III- OSMANLI İMPARATORLUĞU EMEKLİLİK SİSTEMİ'NDE ARPALIK

Arpalığın ne amaçla ve ne zaman oluşturulduğu, başlangıçta kimlere tevcih edildiği hakkında hem ayrıntılı bir kayda tesadüf edilemediği hem de bu konuda esaslı bir araştırma yapılmadığı ifade edilmektedir. Bir başka deyişle, imparatorluğun kuruluş devrinden bahsederek, 16. yüzyıla kadarki siyasi, askeri ve iktisadi/mali olayları bildiren tarihi kaynaklarda arpalık ve bunun verilme şekli neredeyse hiç mevzubahis edilmemekte, eserler o asırlara ait olsa dahi nispeten az veya eksik bilgi verildiği savunulmaktadır (Gökbilgin, 1978: 592).

Arpalık, kelime anlamı olarak, arpa ile ilgili yani bazı devlet büyüklerinin ve atlarla savaşa katılan kuvvetlerin hayvanlarına verilen arpa parasını ifade ederken zamanla aynı ve nakdi

tahsisatı belirten bir terim olarak kullanılmaya başlamış, ilk uygulama dönemlerinde özellikle seyfiye ricaline verilmiştir (Baltacı, 1991: 392). Yapılan araştırmanın hareket noktası kabul edilen yazısında İbnülemin Mahmud Kemal (İnal) “filan sancak yahut filan kaza, filan zâta *ber vech-i arpalık* tevcih oldundu denilir ki o sancak ve kazanın gelirinden bir miktarı o zâta tahsis edilirdi” sözleriyle arpalık uygulamasının ihtiva ettiği anlama değinir; arpalığın, zeamet ve tımar gibi mukayyed (bir kişi veya kesime kayıtlı) olmayıp zevat-ı muhtelifeye verilebildiğini bildirmektedir. Örneğin, sadareten azil ve tekâ’üd edilen vezirlere, harpte hüsn-ü hizmet gösterenlere, eşkıyalıkla mücadele edenlere ve sefere memur olanlara (azledilmiş iseler), bir mahallin muhafazasına, bir kalenin tamiri için görevlendirilenlere ve diğer zevata bir yahut birçok sancak arpalık olarak verilebilmektedir (İnal, 1926: 276-277). Dolayısıyla arpalık, muhtelif zamanlarda, devlet tarafından, farklı uygulama biçimlerine göre, belli başlı yöneticilere, saray mensuplarına ve bir kısım yüksek rütbeli ilmiye ricaline görevdeyken maaşlarına ek olarak, herhangi bir nedenle görevlerinden ayrıldıktan sonra ise mazuliyet veya tekâ’üd maaşı şeklinde verilen bir tahsisat olarak tanımlanabilmektedir (Özger, 2011a, 89-90).

İnal’ın (1926) ifadesiyle “Tımar ve ze’âmet pek mu’teber olduğundan, arpalık ve has ve başmaklık namıyla bir ferde verilemezdi. Dergâh-ı ‘Âli kapıcıbaşılardan tecrübekâr ve şâyân-ı i’tibâr oldukları halde de arpalıkları nihayet 1999 akçe olabiliş ze’âmet derecesine irtikâ etmek [yükselmek] için bir akçe tezyid edilemediği [artırılmadığı] gibi padişahların hasaki kadınlarına başmaklık namıyla me’âş tahsisi iktizâ ettikte [gereklikçe] havâss-ı hümayun kurasından yine 1999 akçeye kadar ta’yin edilip yirmi bin akçeye iblâğı [çıkarılması]” mümkün olamazdı. Gelibolulu Mustafa Âli (vefâtı 1600) tarafından bir dünya tarihi olarak yazılan *Kühü’l Ahbâr*, arpalık hususunda en eski ve en itimada şayan kaynak kabul edilmektedir (Gökbilgin, 1978, 593). Bu eserde Âli, özellikle yetmiş beş bin akçe yazan arpalık ve zeametle iltifat ve rağbetlerin zümre-i ulemâdan vezîr-i âzam ve Şeyhu’l İslâm’a, bunlardan sonra kazaskerler namındaki büyük ulemaya mahsus olduğunu bildirmektedir. Ayrıca 1682 yılından beri kanun hilafına yeniçeri sayısının artırdığından bahisle, rikâb-ı hümayun ağalarına yüz ellişer akçe ulufe ve muayyen birer zeamet miktarı arpalık, fakirliğe düşmekle darlık çeken bölük ağalarına yüz akçe ulufe ve on altışar yahut on yedişer bin arpalık yazılmasının kararlaştırıldığını belirtmektedir (Âli, 1997: 525-526, 559-561). Bir başka kayıta, kendisini ziyaretten ayrılırken “Padişah hazretleri, efendimize yıllık olarak elli bin akçalık arpalık verdiler.” diye bildiren Kanuni Sultan Süleyman’ın veziri İbrahim Paşa’ya, sabık Amasya müftüsü Seyyid İbrahim’in cevaben “Emir efendi, perhizde değilim ki arpa ekmeği yiyeyim, mescitten başka yere gitmem ki binek besleyeyim, arpa bize lazım olmaz.” şeklinde mukabelede bulunduğu, bunun üzerine vezir İbrahim Paşa’nın “... arpalık sadece bir deyimdir. Bundan maksat ancak hizmetçilerinizin, dervişlerinizin masraflarını karşılayacak bir para bir ödenek ayırmaktır.” sözleriyle durumu açıkladığı rivayet olunmaktadır (Efendi, 1979: 235). Her iki durum bir arada değerlendirildiğinde, Osmanlı’da arpalığın uygulanma biçimindeki değişim ve buna bağlı olarak ihtiva ettiği anlamdaki farklılaşma daha anlaşılabilir hale gelmektedir.

Arpa parası anlamında kullanılan arpalığın bilhassa seyfiye ricaline verilmesine rağmen, tekâ’üdiye manasında ilmiye mensuplarına emekli olduklarında tevcih edildiği fakat 16. yüzyılın ikinci yarısına kadar seyfiye ricaline aynı şekilde arpalık verildiğine ilişkin bir kayda rastlanılmadığı savunulmaktadır. Zira bu döneme kadar herhangi bir sancak, görevinden ayrılan veya emekli olan vezire ikta, ümeraya ise ocaklık suretiyle tevcih edilmektedir (Baltacı, 1991: 392-393). Daha önceleri başka isimler ve şekiller altında mevcut olan arpalığın, eldeki vesikalara göre 16. asırdan itibaren ordu ve saraya erkânına, ek tahsisat olarak, hayvanlarına yem ve hizmetkârlarına iâşe bedeli suretinde, aynı zamanda ve özellikle ilmiye ricaline tahsis edilirken, bilâhare kapsamının genişletildiğini kabul etmek gerektiği

ifade edilmektedir (Gökbilgin, 1978, 594). Kendilerine arpalık tevcih edilen ilmiye ricali biri müderris diğeri kadı olmak üzere iki kısımda ele alınmaktadır. Bu sınıflandırma içerisinde müderrisler, müderrisi oldukları medresenin hâsılât-ı vakfiyesiyle veya kendi servetleri ile geçinmekte; İslâm beldelerine tayin edilecek kadılar ise bu müderrislerin *güzîdelerinden* seçilip tayin olunmakta ve â'idât-ı şer'iyye ile hayatlarını idame ettirmektedirler. Kazanın maddi ve manevi mesuliyetini etraflıca düşünen ekser ulemanın meslek-i kazaya rağbet etmedikleri gibi kabul edenlerin geçici bir süreye bağlı kalınmasını ve eskiden olduğu gibi *tedris ile iştigali* arzu ettikleri görülmektedir. Müderris iken kadı olan bu kişilere belirli bir sürenin tamamlanmasından sonra bir beldenin *hâsılât-ı emiriyyesinden* arpalık namıyla bir miktar meblağ verilmektedir (İnal, 1926: 279). Kısaca ifade etmek gerekirse, başlangıçta daha ziyade ilmiye mensuplarına verilen arpalığın, 16. yüzyılın ikinci yarısından sonra askeri zümreye kadar yaygınlaştırıldığı; hem görevde buldukları sırada maaşlarına ek olarak hem de emeklilik hallerinde geçim vasıtası olarak tahsis edildiği anlaşılmaktadır (Manav, 2017: 3).

Ber vech-i arpalık bir sancağı idare eden zâta, kaldırılan hasları mukabilinde diğeri bir sancak havale edildiği gibi hâlihazırda arpalık suretiyle bir sancağı idare eden vezire başka bir sancak da aynı şekilde arpalık olmak üzere tevcih kılınabilmektedir. Ayrıca arpalık yoluyla bir sancağa mutasarrıf olan zât, yine arpalık suretiyle bir başka sancağa mutasarrıf olan zât ile becayiş edilebilmekte, dilekçe üzerine bir sancak yine arpalık olarak bir başkasına havale edilebilmektedir (İnal, 1926: 278). 17. asrın sonlarına gelindiğinde sadrazamlıktan, sadaret kaymakamlığından ve serdarlıktan tekâ'üd edilenlere on-on iki yük akçe, hatta daha fazla haslar verildiği bilinmektedir. Daha sonraki tarihlerde, gerek vezir-i âzam gerek diğeri vezir ve beylerbeylere herhangi bir mukataadan tekâ'üdiye olarak bir miktar para tahsis edildiği ya da bir bölgenin hâsılâtının arpalık olarak verildiği görülmektedir (Uzunçarşılı, 1988: 166).

Şeyhülislam'a, sudûra, mevaliye ve bunların mazullerine de arpalık namıyla birer ikişer kaza tevcih edilmesinde akçenin değerindeki azalma ile makam sahiplerinin ziyet ve ihtişama meyillerinin esbab-ı maişetin artırılmasını gerektirmesi etkili sayılmaktadır. Bununla birlikte kendisine arpalık tevcih edilenler, o kazalara icra-yi ahkâm-ı kaza etmek [idari bölgenin hükümlerini yerine getirmek] üzere birer naip [vekil] göndermekte, hâsılâtın bir miktarını verirken geriye kalanını da kendileri için kullanmaktadırlar. Pederlerinin veya mensup oldukları büyüklerin yardımıyla hak etmedikleri halde tarik-i tedrise dâhil olanlar mertebeleri aşip kazaskerlik payesine kadar ulaştıklarından, devlet ve millete faydalarına şahit olunmadığı ve gelecekte de umulmadığı halde arpalıklarının küçük görmekte; kazalar erazil-i nüvvaba [rezil naip]lere ihale edildiğinden bunlar da ibadullahın başına belâ-yi mübrim kesilmektedir (İnal, 1926: 281). Esasen bu duruma henüz 1631'de dönemin padişahı IV. Murad'a sunulan bir risalede, boşalan dirliklerin kadim kanunlara aykırı olarak ileri gelenler ve vükela tarafından adamlarına ve akrabalarına verildiği; kiminin paşmaklık, kiminin arpalık yapılarak, kiminin vakıf, kiminin de vücudu sıhhatte olan nice kimselere emeklilik olarak verildiği sözleri ile dikkat çekilmektedir (Koçi Bey, 2007: 51-52). Nihayet, ulemaya verilen arpalığın dağıtım ve kullanım nizamının zamanla bozulması üzerine III. Selim döneminde çıkarılan bir ferman ile arpalık usulü islah edilmeye çalışılmış; ilmiye mensuplarının bizzat arpalıklarının bulunduğu yerlere gitmesi, hasta ve ihtiyar olanların arpalıklarının ise iltizama verilmesi kararlaştırılmıştır (Baltacı, 1991: 393). Muahharen arpalık ismi kaldırılmış, tarik maaşı ihdas olunmuştur; bir ilmiye tekâ'üd sandığı kurularak tekâ'üd ve amelmande hakkı kazanmış memurin-i ilmiyeye ve vefatlarından sonra ailelerine bir miktar maaş tahsisi temin edilmiştir. İlân-ı meşrutiyetten sonra tarik maaşı da kaldırılarak ona bedel memuriyet maaşları uygun hadde yükseltilmiş ve mazul-i ilmiyeye de memurin-i ilmiye gibi mazuliyet maaşı bağlanmıştır (İnal, 1926: 282).

## SONUÇ

Osmanlı İmparatorluğu'nda sosyal güvenlik sistemi temelinde; vakıf ve loncalar eliyle yürütülmektedir. Sosyal güvenlik sistemi içerisinde devlet görevlileri ile reaya ayrımı yapabilmek mümkün iken, devlet görevlilerinin gerek memuriyetleri sırasında gerekse emeklilikleri döneminde farklı uygulamalara tabi olduğunu söylemek mümkündür. İhtiyarlık veya sakatlık sebebiyle hizmet ve vazifesini terk ile istirahata çekilme anlamına gelen emeklilik, Osmanlı döneminde ku'üd kökünden türetilen tekâ'üd kelimesi ile ifade edilmektedir. Tekâ'üd eden devlet görevlilerine sağlanan tahsisat ise bugünkü emekli maaşını karşılayacak biçimde tekâ'üdiye olarak nitelendirilmektedir.

Osmanlı İmparatorluğu emeklilik sisteminde içerisindeki tekâ'üdiye uygulamalarından biri, kendi içerisinde de türlü tatbik sahalarını ihtiva eden arpalık maaşıdır. Yapılan çalışmada, bahse konu arpalık uygulaması, İbnülemin Mahmud Kemal İnal'ın Tarih-i Osmanî Mecmuası'nda yayınlanan yazısından hareketle incelenmektedir. Araştırma sonucunda, esasen 16. yüzyılın ikinci yarısından önce de başka isimler ve tevcih şekilleri ile var olduğu kabul edilen arpalık uygulamasının, bu tarihten sonra sosyal hayatı düzenlemek adına, günümüzdeki emekli maaşı anlamına karşılık gelecek şekilde kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla yaygın kanaatin aksine benzer birkaç çalışmada da tespit edildiği gibi emeklilik sistemine yönelik birçok düzenlemenin Avrupalı devletlerden daha önce İmparatorluk sınırları içerisinde hayata geçirildiğini söylenebilir.

Arpalık verilmesi uygun görülen kişi mevcut durumda bir sancağı idare etmekle görevli vezir ise kendisine başka bir sancağın da yine arpalık yoluyla tevcihi mümkün olmaktadır. Arpalık suretiyle bir yerin gelirini elde eden kişiler arasında becayış yapılmasına müsaade edilmekte, hatta dilekçeyle başvurulması durumunda arpalık hükmündeki bir sancak, bu hükmün geçerliliği korunarak bir başkasına verilebilmektedir. Uygulamadaki kolaylıklara ve sosyal düzenlemelere rağmen, arpalık uygulaması boyunca birtakım olumsuzlukların da yaşandığı gözlemlenmektedir. Bunların yaşanmasında etkili bir neden, babaları ve/veya yanlarında buldukları büyüklerin yardımıyla hak etmedikleri rütbelere ulaşan fakat esasen millet ve devlet nezdinde bir faydası müşahade olunmayan kişilerin arpalık sahibi olmalarıdır. Zira bahse konu şahıslar arpalıklarının küçük görerek idarelerini vekillerine havale etmekte, vekilleri ise halkın başına bela kesilmektedir. Bu zorluklar arpalığın tahsisatında ve kullanımında ortaya çıkan bozukluklarla birleşince meşrutiyetin ilanının ardından yapılan düzenlemeler sonucu diğer memurlar gibi ilmiye sınıfına da maaş bağlandığı, arpalık uygulamasının tamamen kaldırıldığı anlaşılmaktadır.

## Kaynakça

- Akyıldız, H. (1999). Dünyada Sosyal Güvenlik Reform Alternatif Reform Arayışları. *DEÜ Dergisi*. 134(2). 197-214.
- Aykanat, M. (2015). *Osmanlı Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kurumlar*. (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltacı, C. (1991). Arpalık. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*. 3(392-393). İstanbul: İSAM.
- Dilik, S. (1988). Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 43(1). 41-80.
- Doğan, N. (2013). *Osmanlı İlimiye Sınıfı'nın Emekliliği İlimiye Tekaüd Sandığı'nın Kuruluşu ve Faaliyetleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yozgat: Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efendi, H. S. (1979). *Tacüt'tevarih V. Haz. İ. Parmaksızoğlu*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Erdoğan, E. S. (2018). *Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Harcamalarının Değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi.

- Findley, C. V. (2011). *Kalemiyeden Mülkiyeye Osmanlı Memurlarının Toplumsal Tarihi*. Çev. Gül Çağalı Güven. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Gökbilgin, T. (1978). Arpalık. *MEB İslam Ansiklopedisi*. (1592-595). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihiçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 57(2). 89-95.
- İnal, İ. M. K. (1926). Arpalık. *Tarih-i Osmanî Mecmuası*. 16(94). 276-283.
- İpşirli, M. (2011). Tekaüt. *TDV İslâm Ansiklopedisi*. 40(340-341). İstanbul: TDV İslâm Araştırmaları Merkezi.
- Keleş, H. (2006). Asâkir-i Mansûre-i Muhammediyye Kânunnâmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 14(1). 227-240.
- Koçi Bey (2007). *Koçi Bey Risaleleri*. Haz. S. Çakmakcioğlu. İstanbul: Kabcacı Yayınevi.
- Kütükoğlu, M. S. (1991). *Lütfi Paşa Âşafnâmesi (Yeni Bir Metin Tesisi Denemesi)*. İstanbul: Edebiyat Fakültesi Basımevi.
- Manav, N. (2014). *Mülkiye Tekaüd Sandığı'nın Kuruluşu ve Faaliyetleri (1880-1890)*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mazuliyet Sandığı'nın Kuruluşu ve Kuruluşuna Yol Açan Sebepler (2017). *Türkiyat Mecmuası*. 27(1). 215-224.
- Martal, A. (1999). Osmanlı İmparatorluğu'nda Emeklilik ve Buna İlişkin İlk Düzenlemeler. XIII. Türk Tarih Kongresi (1-11). Ankara.
- XIX. Yüzyılda Osmanlı Ordusunda Tekaüdlük (2008). Feridun M. Emecen (Ed.). *Eskiçağ'dan Modern Çağ'a Ordular-Oluşum, Teşkilât ve İşlev*. (423-431). İstanbul: Kitabevi.
- Orhan, S. (2015). Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri. *İş ve Hayat*. 1(1). 193-210.
- Özcan, A. (2003). *Kânunnâme-i Âl-i Osman (Tahlil ve Karşılaştırmalı Metin)*. İstanbul: Kitabevi.
- Özcan, T. (1999). Osmanlı Toplumunda Sosyal Güvenlik Üzerine Bazı Gözlemler. *Osmanlı C. V.* (110-115). Ankara: Yeni Türkiye Yayınları.
- Özger, Y. (2011a). *Osmanlı Ordusunda Emeklilik Sistemi ve Askerî Tekaüd Sandığı (1865-1923)*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Tanzimat Sonrası Osmanlı Kara Ordusunda Emeklilik İşlemlerine Dair Yapılan Düzenlemeler ve 1881 Tarihli Tekaüt Kanunnamesinin Tahlili. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*. (2011b).
- Öztürk, M. (1983). Asakir-i Mansure-i Muhammediye Ordusundan Emeklilik ve İhraç. Birinci Askerî Tarih Semineri (Bildiriler II. s. 1-11). Ankara.
- Pakalın, M. Z. (1993). *Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü* (C. II). İstanbul: MEB Yayınları.
- Sami, Ş. (2017). *Kâmûs-ı Türkî*. İstanbul: İdeal Kültür&Yayıncılık.
- Şenocak, H. (2009). Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (56). 410-468.
- Tabakoğlu, A. (2005). *İktisat Tarihi Toplu Makaleler I*. İstanbul: Kitabevi.
- Türkiye İktisat Tarihi* (2014). İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Talas, C. (1955). Sosyal Güvenlik Meselemiz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (7). 84-99.
- Türkal, H. (1999). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi (T.C. Emekli Sandığı'na Özel Bir Bakış)*. (Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzunçarşılı, İ. H. (1988). *Osmanlı Devleti'nin Merkez ve Bahriye Teşkilatı*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Ünal, U. (2006). *Sultan Abdülaziz Devri Osmanlı Kara Ordusu (1861-1876)*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazgan, T. (1972). Sosyal Güvenlik Kavramı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (24). 191-208.





Araştırma Makalesi – Research Article

## Sosyal Güvenlik Dergisi’nde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi

### *Bibliometric Analysis of the Articles Published in Journal of Social Security*

**Elif KIRDAR\***

**ID 0000-0003-2094-0297**

**Abdurrahman BENLİ\*\***

**ID 0000-0002-0756-7339**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 1 Year: 2020  
Sayfa Aralığı: 197-216 Pages: 197-216  
DOI: 10.32331/sgd.753112

## ÖZ

Bu makalenin amacı, uluslararası, hakemli ve bilimsel bir dergi olan Sosyal Güvenlik Dergisi’nde 2011-2019 yılları arasında yayımlanmış makalelerin bibliyometrik özellikleri açısından incelenmesidir. Sosyal güvenlik alanına katkıda bulunulması için yılda iki kez yayımlanan dergiden ele alınan yıllar kapsamında 138 makaleye ulaşılmıştır. Ulaşılan makaleler bibliyometrik özellikleri açısından incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda; çok yazarlılık durumuna bakıldığında daha çok bireysel çalışma tercih edilmiştir. Yazarların unvan durumu açısından değerlendirildiğinde en çok Prof. Dr. ve Dr. Öğretim Üyesi unvanlarıyla makale yayımlandığı görülmüştür. En fazla yayım yapan ilk üç kurum Hacettepe Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi olmak üzere toplam 73 kurum bu çalışmaya katkı sağlamıştır. Makalelerin % 84’ü üniversiteler tarafından % 16’sı üniversite dışı kurumlar tarafından yazılmıştır. Kaynak kullanımına bakıldığında, % 53 oranında yerli kaynak, % 47 oranında yabancı kaynak kullanılmıştır. Kaynak türü olarak sırasıyla dergi, kitap ve diğer kaynaklar tercih edilmiştir. Atıf durumu incelendiğinde, Sosyal Güvenlik Dergisi’ne toplamda 830 atıf yapılmış, öz atıf sayısının 49 olduğu görülmüştür. Makalelerin ortalama sayfa sayısı 34’tür. Makalelerin dilleri dikkate alındığında % 92’si Türkçe, % 8’i İngilizce yayımlanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Sosyal Güvenlik Dergisi, bibliyometrik analiz, sosyal güvenlik

## ABSTRACT

The purpose of this article is to examine the articles published between 2011-2019 in terms of bibliometric features in the Journal of Social Security, which is an international, peer-reviewed and scientific journal. In order to contribute to the field of social security, 138 articles from the journal, which is published twice a year, have been reached within the scope of the years discussed and the articles reached have been examined in terms of their bibliometric features. As a result of the examinations; considering the multi-authorship status, more individual work is preferred. When we look at the title of the authors, more articles have been published with the titles of Prof. Dr. and Dr. Lecturer. A total of 70 institutions, including the top three publishing institutions, Hacettepe University, Ankara University and Gazi University, have contributed to this study. 84 percent of the articles were written by universities and 16 percent by non-university institutions. Considering the use of resources, 53 percent domestic resources and 47 percent foreign resources have been used. As the source type, journals, books and other sources have been preferred respectively. When the citation status is examined, a total of 830 citations have been made to the Social Security Journal, and the number of self citations is 49. The average number of pages of the articles is 34. Considering the languages of the articles, 92 percent are published in Turkish and 8 percent in English.

**Keywords:** Journal of Social Security, bibliometric analysis, social security

Önerilen atıf şekli: Kırdar, E. ve Benli, A. (2020). Sosyal Güvenlik Dergisi’nde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(1). 197-216.

Geliş Tarihi/Received: 01/05/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 26/05/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/06/2020

\* Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elif.kodan1@ogr.sakarya.edu.tr

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

## GİRİŞ

Bibliyometri kavramını ilk kez kullanan Pritchard kavramı, matematik ve istatistiksel yöntemler kullanılarak kitap ve dergi gibi yayınların analiz edilmesi şeklinde tanımlamıştır. Bilgi bilimi alanında hızlı kabul göreceğini ve yazılı iletişim süreçlerini ölçmek isteyen çalışmalar tarafından kullanılacağını belirtmiştir (Pritchard, 1969: 348-349). Bibliyometrik çalışmalar, farklı alanlarda bilim adamları tarafından yapılan işin nitelik ve niceliğini araştırmak için diğer bilim insanlarına olanak sağlar (Jacobs, 2001). Bilimin elde edilen sonuçlarla tasvir edilebildiği bibliyometrik yaklaşımlar, bilimsel araştırmanın özünün bilgi üretimi olduğu ve bilimsel literatürün bu bilginin kurucu tezahürü olduğu fikrine dayanmaktadır (Okubo, 1997: 8). Bibliyometrik teknikler zamanla gelişmiştir. Ülke, kurum ve yazar tarafından atıfta bulunulan makalelerin sayılması, yayınlanmış çalışmanın bilimsel topluluk üzerindeki etkisini ölçmek için atıfların sayılması, alıntılarının sayılması gibi çeşitli kriterler eklenerek gelişimini sürdürmektedir. Kriterlerin artması sonucunda bibliyometrik analizler daha etkili ve ayrıntılı sonuçlar vermektedir (Okubo, 1997: 9).

Bu bağlamda, bibliyometrik analiz kavramı altında yürütülen farklı bir takım analiz çalışmaları da yeni kavramlarla ifade edilmektedir. Eğer belirli türde bir bilginin ölçülmesi hedefleniyorsa ki bu bilginin tanınmış birisi tarafından bir tür değer yargısı oluşturmak için kullanıldığı değerlendirilmektedir. Bu durumda bibliyometrik analizin türü ‘bilimsel ölçüm analizi-scientometrics’ olmaktadır. Geniş anlamda bilimsel ve teknolojik bilginin üretilmesi ve yayılması ile ilgili olarak ortaya konan modellerin nicel özelliklerini kapsamaktadır. Bilimin ne olduğu konusunda öncelikli birtakım varsayımlar ve gerçek bilimsel başarının nasıl algılanması gerektiği dikkate alınarak bilimsel ölçüm analizi bilim adamlarının, bilimsel çalışma gruplarının, kurumların ve ülkelerin bilginin gelişimine yaptıkları katkıyı nicel ve karşılaştırmalı olarak analiz etmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere yayımlanmış çalışmalar analize konu olabilecek çok sayıdaki birimden bir tanesini oluşturmaktadır. Makalelerin yanı sıra; işgücü, üretim, tesisler, ekonomik ve finansal girdiler ve çıktılar da değerlendirmeye konu olmaktadır. Hem bilimsel ölçüm hem de bibliyometrik analiz ile ilgili araştırmalar, yayımlar yoluyla yapılmakta, bilimsel ve teknik literatüre uygulanmaktadır. Bu nedenle her iki alan birbirleri ile önemli ölçüde çakışmaktadır (Bellis, 2009: 3).

Ayrıca, bibliyometrik analiz kavramı altında gelişen bir diğer kavram günümüzde ortaya konan bilgisayar ve dijital ağlar devriminin şafağında herhangi bir bilginin nicel özelliklerini değerlendiren ‘infometrik analiz’ kavramıdır. Bugün bilgi birçok alanda anahtar role sahip bulunmaktadır ve gerçekten de bilim insanları bilgisayarları ve bilgi ağlarını yoğun bir şekilde kullanmaktadır. Bilim insanları teknolojinin sunduğu bu imkanları bir araç ve ölçüğü ve karmaşıklığı ne olursa olsun bilginin yorumlanmasında bir araç olarak kullanmaktadır (Bellis, 2009: 4).

## I- LİTERATÜR TARAMASI

Bibliyometrik analiz tekniği, yerli ve yabancı literatürde birçok farklı alanda kullanılmıştır. Özellikle son yıllarda bu alana gösterilen ilgi alanda yayımlanan çalışmalara da yansımıştır. Web of Science’te yapılan araştırmada Social Sciences Citation Index kapsamında bibliyometrik kelimesinin yer aldığı 1980-2012 tarihleri arasında 2,072 yayım olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şakar ve Cerit, 2013: 40). Aşağıda bilimin farklı alanlarında yapılan yerli ve yabancı çalışmalara örnekler verilmiştir.

Nitel araştırma tekniği kullanılarak çeşitli alanlarda yapılan pek çok çalışma bulunmaktadır. Özen, 2001 yılında yaptığı çalışmada 1996-1998 yılları arasında düzenlenen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinde sunulan bildirimleri, yöntemsel tekdüzelik ve yetersizlik boyutları kapsamında inceleyerek betimlemiştir. Yazının genelinde yaşanan yöntem sorunu, araştırma tasarımı aşamasında hangi yaklaşımın egemen olduğu, hangi konulara ilgi gösterildiği gibi sorulara cevap aramıştır. Üsdiken ve Erçek 2009 yılında yaptıkları çalışmada 1943 – 1948 yıllarında yayımlanmış işletme konularında uygulama dünyasına yönelik makalelerin yer aldığı Türkiye'deki ilk dergi olan İşletme – İşletme Ekonomisi ve Organizasyon Mecmuası'nı incelemiştir. Yazarlar incelemelerinde dergideki yazıların dayanağı, yazarların başvurduğu söylemler, dergide hangi kavramların üzerinde yoğunlaşıldığı gibi sorulara cevap aramışlardır. Yine aynı yılda Üsdiken ve Wasti yaptıkları çalışmada, 1970 – 1999 yılları arasında belirledikleri kriterlere göre seçilen dergilerdeki makaleleri analiz ederek bilgi üretim modellerini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır.

Liu ve diğerleri 2005 yılında yaptıkları çalışmada 1900-2009 yılları arasında Bilimsel Atıf Dizini'ne (SCI) dayanarak biyoçeşitlilik araştırmalarının bibliyometrik analizini yapmışlardır. Çalışmanın bilimsel çıktılardaki ve akademik işbirliklerindeki örüntüleri ortaya çıkarmakta olduğunu ve biyoçeşitlilikte küresel araştırma eğilimlerini ortaya çıkarmanın farklı ve yeni bir yolu olduğunu savunmuşlardır (Liu vd., 2005: 807).

Müller ve arkadaşları 2015 yılında yaptıkları çalışmada 1980 – 2015 yılları arasında Web of Science Core Collection'daki fiziksel aktivite ve yaşlanma konusu ile ilgili çeşitli kriterlerden sonra yayımlanan 9.935 makalenin bibliyometrik özelliklerini incelemiştir. Konu ile ilgili makalelerin tamamının 2007 yılından sonra yazıldığı sonucuyla birlikte makalelerin hangi kategoride yazıldığı, yayım dili, atıfta bulunulan yayımlar gibi birçok kriter belirleyerek bibliyometrik analizi gerçekleştirmişlerdir.

Hussain ve diğerleri çalışmalarında Elektronik Kütüphane Dergisi'nin bibliyometrik analizini yapmışlardır. Bu dergide 2000 – 2010 yılları arasında yayımlanan 578 makalenin yıllara göre dağılımı, makalelerin kategori bazında sınıflandırılması, üretken yazarlar gibi birçok özelliğini incelemiştir.

Ho, 2013 yılında yayımlanan makalesinde Web of Science'in SSCI veri tabanına dayanarak 1856 – 2011 yılları arasında sosyal hizmet alanında yazılan 50 ve üzeri atıf alan klasik makalelerin bibliyometrik özelliklerini incelemiştir. Bu kriterler dahilinde 721 makaleye ulaşan yazar, yazarlar, ülkeler ve kurumlar gibi çeşitli gösterge kullanarak bibliyometrik analizi gerçekleştirmiştir.

Ruhanen ve arkadaşları 1987 – 2012 yılları arasında sürdürülebilir turizm alanındaki etki faktörü en yüksek olan dört dergideki 492 makalenin bibliyometrik özelliklerini incelemiştir. Dergi adı, yayım tarihi, yazarların adları ve çalıştıkları kurumlar gibi çeşitli özellikler excel programında analiz edilmiştir.

Fejes ve Nylander, Scopus veritabanında 2005 – 2012 yılları arasında yetişkinlerin eğitimi ve öğrenimi alanında hem ülke hem de kıta açısından üç farklı coğrafi konumu temsil eden üç dergide yayımlanan makalelerin bibliyometrik özelliklerini incelemiştir.

Krishnamoorthy ve arkadaşları 2009 yılında yaptıkları çalışmada 1995 – 2004 yılları arasında Medline Cd Rom veritabanında yer alan diyabet alanındaki çalışmalar yazar, başlık, yayım türü, dil, yıl, katkıda bulunanların kurumları, yayımlandığı ülke, kaynak gibi kriterlerle analiz etmişlerdir.

Al ve Tonta 2004 yılında yaptıkları çalışmada 1974 – 2002 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü’nde 100 adet lisansüstü tezinin bibliyometrik analizini gerçekleştirmişlerdir. Tezlerdeki atıf sayıları, ortalama sayfa uzunluğu, atıf yapılan kaynak türleri, en çok atıf yapılan dergi türleri gibi birçok kriterle analiz yapılmıştır.

Al ve Coştur 2007 yılında yazdıkları makalede Türk Psikoloji Dergisi’nde 1995-2005 yılları arasında yayımlanan 118 makaleyi bibliyometrik özellikleri açısından incelemişlerdir. Yazarlar; yayımlanan makalelerin psikolojinin hangi alt dallarına odaklandığı, çok yazarlılık durumu, makale yazarlarının hangi kurumlarda görev yaptığı, en çok atıf yapılan kaynak türünün ne olduğu, en sık atıf yapılan dergiler hangileridir gibi kriterlerle bibliyometrik analizi gerçekleştirmişlerdir.

Birinci 2008 yılında yaptığı çalışmada kimya alanında hakemli dergi olan Turkish Journal of Chemistry’de 1995-2007 yılları arasında yer alan 861 makaleyi bibliyometrik özellikleri bakımından incelemiştir. Yazar araştırmalarında dergideki en verimli yazarlar, yazarlar arasındaki ilişki durumu, çok yazarlılık durumu, dergiye makale gönderen yazarların kurumları, atıf yapılan kaynak türleri gibi sorulara cevap aramıştır.

Özel ve Kozak, 2012 yılında turizm pazarlaması alanında Türkçe makale yayımlayan hakemli dergilerdeki makalelerin bibliyometrik özelliklerini ve makalelerde yer alan atıfları incelemişlerdir. Yazarlar, araştırmaları sonucu 286 makaleye, bu makalelerde de toplam 8436 atıf yapıldığına ulaşmışlardır. Bu bilgiler doğrultusunda makalelerin hangi alanda daha çok yayımlanması, en çok makale yayımlayan dergilerin hangileri olduğu, atıfların hangi atıf yarasına uyduğu, makalelerin çok yazarlılık durumu gibi birçok özelliğini incelemişlerdir.

Şakar ve Cerit, 2013 yılındaki çalışmalarında Web of Science’ın SSCI veri tabanı kapsamında 1980- 2012 yılları arasında Türkiye pazarlama alanındaki makalelerin bibliyometrik analizini yapmışlardır. Yazarların amacı, uluslararası indekslerde Türkiye’nin pazarlama yazınına katkısını belirlemek ve yaptıkları nitel bir araştırmayla uluslararası indekslerde yer alan Türkiye adresli pazarlama yerini akademisyenlerin görüşleriyle değerlendirmektir.

Hotamışlı ve Erem 2014 yılında yazdıkları makalede 2005-2013 yılları arasında Muhasebe ve Finansman Dergisi’nde yayımlanan 562 makalenin bibliyometrik özelliklerini incelemişlerdir. Makalelerde hangi konulara ağırlık verildiği, en fazla yayım yapan kurum, atıf yapılan kaynakların dağılımı, dergiye atıf sayısı ve öz atıf sayısı gibi çeşitli kriterlerle bibliyometrik analizi gerçekleştirmişlerdir.

Cansun ve Arık, 2019 yılında Türkiye adresli siyaset bilimleri üzerine ilk bibliyometrik çalışmayı yapmışlardır. 1900 – 2016 yılları arasında Web of Science’ın Social Science Citation Index ve Arts & Humanities Citation Index veri tabanlarında siyaset bilimi yayımlarını incelemişlerdir. Yayınların tarihleri, türleri, hangi dilde olduğu, atıf ve kaynak sayıları gibi çeşitli kriter kullanarak analizi gerçekleştirmişlerdir.

Çokişler, 2019 yılında Uluslararası İlişkiler Dergisi’ni (2004-2017) bibliyometrik analiz tekniği ile incelemiş ve bu amaçla derginin 14 yıllık yayın hayatı, 4-5-5 yıllık üç ara döneme ayırarak yayımlanan 56 sayıda yer alan toplam 316 makale ve 319 yazar hakkında bibliyometrik verileri derlemiştir.

Belirli bir alanın gelişim düzeyini belirlemede kullanılan bibliyometrik çalışmalara ilgi özellikle 2000’li yıllar itibarıyla oldukça artmıştır. Bilimin birçok alanında kullanılabilen bu yöntem akademisyenler tarafından çalıştıkları alanlara uygulanmıştır.

**Tablo 1.** Sosyal Güvenlik, Sosyal Politika ve Endüstri İlişkileri Disiplinleri Alanlarındaki Bazı Bibliyometrik Çalışmalar

Yazar İsimleri	Çalışmanın Adı	Çalışmanın Yayımlandığı Yer	Çalışmanın Konusu	Yayın Yılı
Martinez ve diğerleri	Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü Personeli Tarafından Yapılan Yayınların Bibliyometrik Analizi	Gaceta Medica de Mexico	Ulaşılan 300 makalenin araştırma türü, çalışma alanı ve konusu, ilk yazarın ana faaliyetleri ve derginin etki faktörü özellikleri incelenmiştir.	2000
McMillan ve Casey	Araştırma notu: İngiliz Endüstri İlişkileri Dergisi'nin Görünmez Kolejlerini Belirleme: Bibliyometrik Analiz ve Sosyal Ağ Yaklaşımı	British Journal of Industrial Relations	British Journal of Industrial Relations Dergisi, 1986 – 2005 yılları arası dönemlere ayrılarak makalelerin hangi literatüre dayandığı belirtilip, olası bulguların açıklamaları ve sonuçları tartışılmıştır.	2007
McMillan ve Casey	Endüstri ve Çalışma İlişkileri İncelemesinin Görünmez Kolejlerinin Tanımlanması: Bir Bibliyometrik Yaklaşım	Industrial and Labor Relations Review (ILRR)	Endüstri ilişkileri alanında en önde gelen dergilerinden biri olan Industrial and Labor Relations Review, 1974 – 2006 yılları üç döneme ayrılarak bibliyometrik teknikler kullanılarak analiz edilmiştir.	2008
McMillan ve Casey	Endüstri İlişkilerinde Paradigma Değişimi: Bibliyometrik Analiz ve Sosyal Ağ Yaklaşımı	Advances in Industrial and Labor Relations	Bu makalede, son 40 yılda en iyi endüstri ilişkileri dergilerinde yayımlanan bilimsel çalışmalar, bibliyometrik analiz tekniği ve sosyal ağ yaklaşımı kullanılarak incelenmiştir.	2010
Manzano ve Agugliaro	Çalışma İlişkileri Scopus tarafından Endekslenen Dünya Çapında Bilimsel Değerlendirme	Publications	Bu makalede 1970 – 2016 yılları arasında Scopus Elsevier veritabanı kapsamında çalışma ilişkilerinde uzmanlaşmış literatürün dünya çapında katkıları bibliyometrik analiz tekniğiyle incelenmiştir.	2017
Doucoulagos ve diğerleri	Sendikaların Ne Yaptıklarının Bibliyometrik Analizi	The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and Its Findings (Kitap Bölümü)	Bu çalışmada 1984 - 2014 yılları arasında Web Of Science kapsamında Çalışma ve Endüstri İlişkileri alanında yayımlanan 1,480 bilgiye ulaşıp bu bilgiler bibliyometrik analiz tekniğiyle incelenmiştir.	2017
McMillan ve Casey	Çalışanların Sesi ve Sessizliği: Literatürün Bibliyometrik Analizi	International Journal of Bibliometrics in Business and Management (Kitap Bölümü)	Bu çalışmada Web of Science'da Clarivate Analytics indeksinde çalışanların ses ve sessizliği ile ilgili 376 yazı bibliyometrik analiz tekniği kullanılarak incelenmiştir.	2019
Özgüler	Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi	Bu makalede, 2019 yılında 100. yılına ulaşmış olan ILO ile 71. yılına ulaşmış Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi nitel araştırma yöntemiyle analiz edilmiştir.	2019
García ve diğerleri	Kamu Emeklilik Sistemleri: Bilimsel Dergilerde Akademik Yayınların Bibliyometrik Çalışması	Economic Challenges of Pension Systems (Kitap Bölümü)	Bu kitap bölümünde, Web of Science ve Scopus veritabanlarında indekslenmiş belgelerin karşılaştırmalı bibliyometrik çalışması yoluyla Kamu Emeklilik sistemleri üzerindeki bilimsel üretimin durumunu sunmaktadır.	2020

Bu bağlamda, Sosyal Güvenlik, Sosyal Politika ve Endüstri İlişkileri disiplinleri alanlarında çeşitli dergilerde ve editörlü kitap çalışmalarında bibliyometrik analizlerin yapıldığı bazı araştırmalar bulunmaktadır<sup>1</sup>.

Tablo 1 bu durumu açıkça göstermektedir. Tabloya göre, ilk olarak Martinez ve diğerleri tarafından *Gaceta Medica de Mexico*'da 2000 yılında sosyal güvenlik alanında bir çalışma yapılmıştır. 2007 yılında ise McMillan ve Casey tarafından İngiliz Endüstri İlişkileri Dergisi'nin Görünmez Kolejlerini Belirleme: Bibliyometrik Analiz ve Sosyal Ağ Yaklaşımı adlı çalışması ile *British Journal of Industrial Relations*'da farklı dönemlerdeki bulgular açıklanmaya çalışılmıştır.

Aynı yazarlar tarafından 2008 yılında *Industrial and Labor Relations Review (ILRR)*'da 1974 – 2006 yılları arası üç döneme ayrılarak bibliyometrik teknikler kullanılarak analiz edilmiştir. Söz konusu yazarlar 2010 yılında *Advances in Industrial and Labor Relations*'da Endüstri İlişkilerinde Paradigma Değişimi: Bibliyometrik Analiz ve Sosyal Ağ Yaklaşımı başlıklı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir.

Bununla birlikte, 2017 yılında Manzano ve Agugliaro tarafından 1970 – 2016 yılları arasında Scopus Elsevier veritabanı kapsamında çalışma ilişkilerinde uzmanlaşmış literatürün dünya çapında katkıları bibliyometrik analiz tekniğiyle incelenmiştir.

Doucouliağos ve diğerleri tarafından 2017 yılında *The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and Its Findings (Kitap Bölümü)* de 1984-2014 yılları arasında *Web Of Science* kapsamında Çalışma ve Endüstri İlişkileri alanında yayımlanan 1,480 bilgiye ulaşılp bu bilgiler bibliyometrik analiz tekniğiyle incelenmiştir.

Ayrıca McMillan ve Casey tarafından 2019 yılında *Çalışanların Sesi ve Sessizliği: Literatürün Bibliyometrik Analizi* başlıklı çalışması *International Journal of Bibliometrics in Business and Management (Kitap Bölümü)* olarak yayınlanmıştır. Yine Özgüler tarafından 2019 yılında *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisinde* 2019 yılında 100. yılına ulaşmış olan ILO ile 71. yılına ulaşmış *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* nitel araştırma yöntemiyle analiz edilmiştir. Bunlara ilaveten García ve diğerleri tarafından *Kamu Emeklilik Sistemleri:*

<sup>1</sup> E. Valdez-Martínez, J. Garduño-Espinosa, A. Gómez-Delgado, J. Dante Amato-Martínez, L. Morales-Mori, F. Blanco-Favela, O. Muñoz-Hernández, (2000). *Bibliometric Analysis of Publications by the Mexican Social Security Institute Staff*, (Article in Spanish), Jul-Aug;136(4): 319-28.PMID: 10992632, *Gac Med Mex.*; McMillan, G. Steven and Casey, Debra L., (2007). "Research Note: Identifying the Invisible Colleges of the British Journal of Industrial Relations: A Bibliometric and Social Network Approach". *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 45, Issue 4, pp. 815-828, December, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1028380> or <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00645.x>; Debra L. Casey and G. Steven McMillan, (2008). "Identifying the "Invisible Colleges" of the "Industrial & Labor Relations Review": A Bibliometric Approach, *ILR Review*, Vol. 62, No. 1 (Oct., 2008), pp. 126-132.; McMillan, G., & Casey, D. L. (2010). "Paradigm Shifts in Industrial Relations: A Bibliometric and Social Network Approach", In D. Lewin, B. E. Kaufman, & P. Gollan (Eds.), *Advances in Industrial and Labor Relations* (pp. 207-255). [1840683] (*Advances in Industrial and Labor Relations*; Vol. 17). [https://doi.org/10.1108/S0742-6186\(2010\)0000171010](https://doi.org/10.1108/S0742-6186(2010)0000171010).; Esther Salmerón-Manzano & Francisco Manzano-Agugliaro, (2017). "Worldwide Scientific Production Indexed by Scopus on Labour Relations," *Publications, MDPI, Open Access Journal*, vol. 5(4), pages 1-14, October.; Hristos Doucouliagos, Richard B. Freeman and Patrice Laroche, (2017). "A Bibliometric Analysis of What Do Unions Do?", *The Economics of Trade Unions A Study of A Research Field and Its Findings*, Routhledge, London and New York.; Debra L. Casey; G. Steven McMillan, (2019). "Employee voice and silence: a bibliometric analysis of the literature", *International Journal of Bibliometrics in Business and Management (IJBBM)*, Vol. 1, No. 3.; Özgüler, V. (2019). "Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)". *Journal of Social Policy Conferences*,(77), 235-285. DOI: 10.26650/jspc.2019.77.0013.; Jose Alvarez Garcia, Amador Duran Sanches, Marta Peris Ortiz, and Maria De La Cruz del Rio-Rama, (2020). "Public Pension Systems: Bibliometric Study of Academic Publication in Scientific Journals, Marta Peris-Ortiz, José Álvarez-García, Inmaculada Domínguez-Fabián, Pierre Devolder *Economic Challenges of Pension Systems: A Sustainability and International Management Perspective*, Springer London.

Bilimsel Dergilerde Akademik Yayınların Bibliyometrik Çalışması Economic Challenges of Pension Systems (Kitap Bölümü) olarak 2020 yılında yayımlanmıştır.

Şüphesiz, dinamik ve toplumla iç içe olan sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri ile alakalı çalışmalar (kitaplar, makaleler, tezler) bu alanlara katkı sağlayacaktır. Akademik alanda yapılan çalışmaların fazlalığı katkırı artırırken araştırmacılar tarafından takip ve tahlil edilmesi hususunda bazı zorluklara da neden olmaktadır. Bu zorlukların giderilmesine yönelik başvuru tekniklerinden biri bibliyometrik analiz tekniğidir. Bibliyometrik çalışmalar, belirli bir alanda yapılan çalışmaların niteliğini ortaya koymakta, o alandaki eksiklere ve alanda yapılacak yeni çalışmalara ışık tutmaktadır. Açıkçası, sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanında önemli bir yeri olan Sosyal Güvenlik Dergisi'nin bibliyometrik analizi çalışmanın özgülüğünü oluşturmaktadır.

## II- YÖNTEM

Bu çalışmada 2011-2019 yılları arasında 9 yıllık dönemde yayım yapan Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yayımlanan makalelerin nitel araştırma yöntemlerinden biri olan bibliyometrik tekniği ile analizi yapılmıştır. Sosyal Güvenlik Dergisi 2011 yılında yayım hayatına başlamıştır. 2011 yılında tek sayı olmakla birlikte senede iki kez yayımlanan uluslararası, hakemli bir bilimsel dergidir. Yayım dili Türkçe ve İngilizcedir. Dergi; Ulakbim, Ebsco Host, Econbiz, Index Copernicus International, Scientific Indexing Services, Journal Factor, Asos, Sobiad ve Dergipark Akademik tarafından taranmaktadır. Dergi, "Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına, sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak" amacıyla yayımlanmaktadır (SGK, 2020). Sosyal Güvenlik Dergisi yayımladığı makalelerde doğrudan ya da dolaylı olarak sosyal güvenlik alanı ile ilgili konulara yer vermekle birlikte sosyal politika, çalışma ekonomisi, hukuk, işletme, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konulara da yer vermektedir. Öncelikle, Sosyal Güvenlik Dergisi hakkında genel bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Sosyal Güvenlik Dergisi Hakkında Genel Bilgiler

Toplam cilt sayısı	9
Toplam sayı	17
Türkçe makale sayısı	127
İngilizce makale sayısı	11
Sayı başına düşen ortalama makale sayısı	8
Yayımlanan toplam makale sayfa sayısı	3306
Bir makalenin ortalama sayfa sayısı	24
Katkı sağlayan toplam yazar sayısı	222
Toplam anahtar sözcük sayısı	584
Bir makaleye düşen ortalama anahtar sözcük sayısı	4

Sosyal Güvenlik Kurumu altında 2011 yılında yayım hayatına başlayan Dergi'de 2020 yılı mayıs ayı itibariyle 1 sorumlu yazı işleri müdürü, 5 kişiden oluşan yayın kurulu, 2 editör, 1 redaktör görev almaktadır. Derginin uluslararası danışma kurulu 8 kişiden, ulusal danışma kurulu ise 44 kişiden oluşmaktadır. Bu süre içinde toplam 17 sayı 127 Türkçe, 11 İngilizce makale ile dikkati çeken bir hal almıştır.

Bibliyometrik analiz için gerçekleştirilebilmesi için belirlenen parametreler şunlardır:

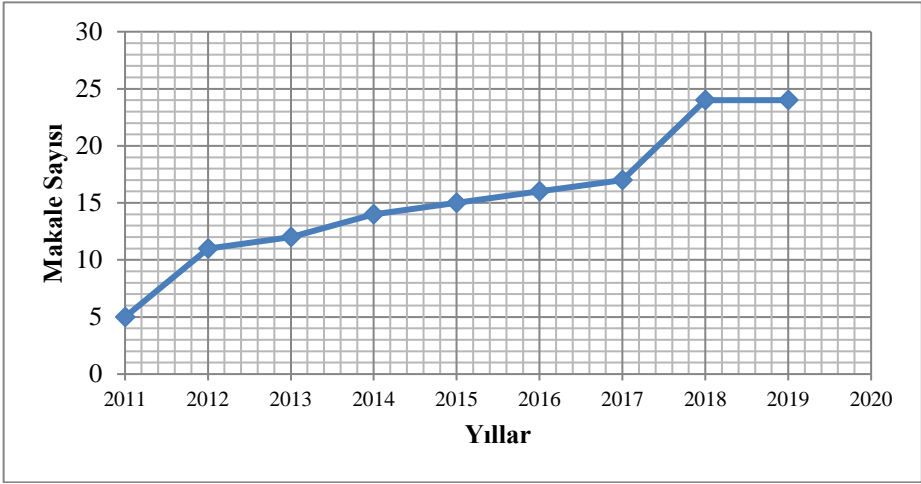
- ✓ Makalelerin yıllar itibariyle yayımlanma sayısı,
- ✓ Makalelerin yazar sayısı,
- ✓ Makale yazarlarının unvanı,
- ✓ Makale yazarlarının çalıştıkları kurumlar,
- ✓ Makale yazarlarının bağlı olduğu fakülteler,
- ✓ 2 ve daha fazla makalede adı geçen yazarların makale profili,
- ✓ Makalelerin sayfa sayısı bilgisi,
- ✓ Makalelerin yayım dili,
- ✓ Makalelerde kullanılan kaynak türü (yerli/yabancı),
- ✓ Makalelerde başvuru kaynak türü (kitap, dergi, diğer kaynaklar)
- ✓ Dergiye yapılan atıf sayısı ile öz atıf sayısı,
- ✓ Anahtar sözcüklerde geçen en fazla kelime sayıları.

Dergide yayımlanan 138 makaleden elde edilen yukarıdaki tüm bilgiler Excel programına aktarılmış, analizler ve grafikler bu program aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

### III- BULGULAR

Çalışmada ilk olarak Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yayımlanan makalelerin yıllar itibariyle ilgili özellikleri incelenmiştir. Yılda 2 kez çıkarılan derginin ilk sayısı 2011 yılında, son sayısı ise 2019 yılında çıkarılmış olup, dergide toplam 138 makale yayımlanmıştır. Yayın hayatına başladığı yıl olan 2011'de dergi tek sayı çıkarılmıştır. Yıllara göre dağılım Grafik 1'de verilmiştir.

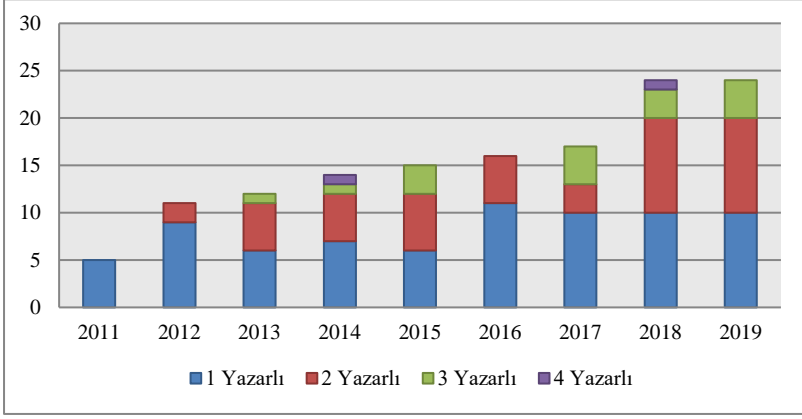
**Grafik 1.** Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı



Grafik 1 incelendiğinde yıllar itibariyle yayımlanan makale sayısında artış olduğu görülmektedir. 2011 yılında tek sayı çıktığı için en az yayımlanan 5 makale bu yılda olurken, en fazla makale 24 olmak üzere 2018 ve 2019 yıllarında yayımlanmıştır.

İncelenen yıllar aralığında yayımlanan 138 makale 222 farklı araştırmacı tarafından yazılmıştır. Yayımlanan 138 makalenin yazar sayılarına bakıldığında tek yazarlı 74 (% 56,3) makale, iki yazarlı 46 (% 33,3) makale, üç yazarlı 16 (% 11,5) makale ve dört yazarlı 2 (% 1,4) makale olduğu görülmüştür. Grafik 2'de yıllar itibariyle yazar sayıları verilmiştir.



**Grafik 2.** Makalelerin Yazar Sayıları İtibariyle Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar itibariyle makalelerin yazar sayılarına bakıldığında son yıllarda 2 ve 3 yazarlı makale sayısında artış olduğu görülmektedir. Çok yazarlılık yıllar itibariyle baskın hale gelmektedir.

Öte yandan, Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yayımlanan makalelerdeki unvanlar incelendiğinde Tablo 3'teki durum ortaya çıkmaktadır. Prof. Dr. unvanına sahip yazarların 56 (%25), Doç. Dr. unvanına sahip yazarların 38 (%17), Dr. unvanına sahip yazarların 9 (% 4), Dr. Öğretim Üyesi unvanına sahip yazarların 43 (% 19), Araştırma Görevlisi unvanına sahip yazarların 35 (% 16), Öğretim Görevlisi unvanına sahip yazarların 10 (% 5), lisansüstü öğrencisi unvanına sahip yazarların 11 (% 5), Sosyal Güvenlik Uzmanı unvanına sahip yazarların 8 (% 4) ve diğer unvanına sahip yazarların 11 (% 5) olduğu görülmüştür. Diğer unvanları oluşturan 11 kişi Uzman (3), Uzman Yardımcısı (2), AB uzmanı (1), Avukat (2), İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı (2), Sağlık Bakanlığı (1) unvanına sahiptir.

**Tablo 3.** Makalelerdeki Unvanların Yıllara Göre Dağılımı

Unvan	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
Prof. Dr.	5	8	4	4	6	4	6	7	12	<b>56 (0,25)</b>
Doç. Dr.	-	2	2	7	5	4	8	6	4	<b>38 (0,17)</b>
Dr.	-	1	-	3	-	1	-	2	2	<b>9 (0,04)</b>
Dr. Öğretim Üyesi	-	-	2	4	7	7	5	12	6	<b>43 (0,19)</b>
Araştırma Görevlisi	-	1	2	2	5	2	7	9	7	<b>35 (0,16)</b>
Öğretim Görevlisi	-	-	2	-	-	-	-	4	4	<b>10 (0,05)</b>
Lisansüstü Öğrencisi	-	1	3	-	-	1	-	1	5	<b>11 (0,05)</b>
Sosyal Güvenlik Uzmanı	-	-	1	1	2	2	1	-	1	<b>8 (0,04)</b>
Diğer	-	-	3	3	1	-	1	2	1	<b>11 (0,05)</b>

Bununla birlikte, dergi yazarlarının temsil ettikleri kurumlarda göze çarpmaktadır. Yapılan incelemede 2011–2019 yılları arasında Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yayımlanan makalelerin yazarlarının 70 farklı kurumda görev yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 4'te iki ve daha fazla yazarın çalıştığı kurumlar verilmiştir. Tablo incelendiğinde; Hacettepe Üniversitesi 13 makale sayısı ile birinci sıradadır. Bunu Ankara Üniversitesi 12, Gazi Üniversitesi 12 ile izlerken, İstanbul, Pamukkale, Uludağ Üniversiteleri 8 makale ile dergiye en fazla makale gönderen ilk kurumlar arasında yer aldığı görülmüştür. Üniversitelerin dışında Sosyal Güvenlik Kurumu 6 makale ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da 6 makale ile dergiye

çalışma gönderen kurumlar arasında yer almaktadır. Sıralama yapılırken aynı kurumda yer alan araştırmacıların birlikte yaptıkları çalışmalar sadece bir kez sayılmıştır.

**Tablo 4. Yazarların Çalıştıkları Kurumlara Göre Dağılımı**

<b>Kurumlar</b>	<b>Makale Sayısı</b>
Hacettepe Üniversitesi	13
Ankara Üniversitesi	12
Gazi Üniversitesi	12
İstanbul Üniversitesi	9
Pamukkale Üniversitesi	8
Uludağ Üniversitesi	8
Anadolu Üniversitesi	6
Sosyal Güvenlik Kurumu	6
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	6
Sakarya Üniversitesi	5
Karadeniz Teknik Üniversitesi	4
Kocaeli Üniversitesi	4
Adnan Menderes Üniversitesi	3
İnönü Üniversitesi	3
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	3
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	2
Celal Bayar Üniversitesi	2
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi	2
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	2
Karabük Üniversitesi	2
Marmara Üniversitesi	2
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	2
Dokuz Eylül Üniversitesi	2

Öte yandan, dergide makalesi yayımlanan yazarların buldukları üniversitelerde bağlı olduğu fakülteler de incelenmiştir. Tablo 5'e bakıldığında; ilk sırada 70 makale ile (% 57,9) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yer almaktadır. İkinci sırada 12 makale ile (% 9,9) İktisat Fakültesi, 11 makale ile (% 9,1) Hukuk Fakültesi yer almaktadır. Yazarların bağlı olduğu toplamda 11 farklı fakülteden yayımlanan makale bulunmaktadır. Farklı fakülte sayısının çok olması sosyal güvenliğin birçok bilim dalıyla iç içe olmasını kanıtlar niteliktedir.

**Tablo 5. Yayımlanan Makalelerin Yazarlarının Bağlı Olduğu Fakülteler**

<b>Fakülte Adı</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran</b>
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	70	57,9
İktisat Fakültesi	12	9,9
Hukuk Fakültesi	11	9,1
Siyasal Bilimler Fakültesi	8	6,6
Sağlık Bilimleri Fakültesi	8	6,6
Meslek Yüksek Okulu	5	4,1
İletişim Fakültesi	3	2,5
İşletme Fakültesi	2	1,7
Tıp Fakültesi	1	0,8
Turizm Fakültesi	1	0,8
Uygulamalı Bilimler Fakültesi	1	0,8

Bir diğer önemli olan husus ise 2011-2019 yılları arasında yayımlanan 138 makalenin yazarlarının ayrı ayrı incelenmiş olmasıdır. İki ve daha fazla makalesi yayımlanan yazarların makale profili Tablo 6'da yer almaktadır. Yayımlanan makalelerde tek yazarlı ve 2 tane makalesi bulunan yazar sayısı 7'dir. Bununla birlikte, en çok makalede adı geçen yazarlar ise; Yusuf Alper, Emel İslamoğlu, İlknur Kılıkış, Erdem Cam, İsmail Ağırbaş ve Mehmet Top'tur.

**Tablo 6.** İki ve Daha Fazla Makalede Adı Geçen Yazarların Makale Profili\*

Yazar Adı	Tek Yazarlı Makale Sayısı	1.Yazar Olunan Makale Sayısı	2.Yazar Olunan Makale Sayısı	3.Yazar Olunan Makale Sayısı
Banu METİN	2	-	-	-
Kadir GÜRİSOY	2	-	-	-
Müslim DEMİR	2	-	-	-
Nuray GÖKÇEK KARACA	2	-	-	-
Tekin AKGEYİK	2	-	-	-
Ufuk AYDIN	2	-	-	-
Volkan IŞIK	2	-	-	-
Erdem CAM	1	-	2	2
Canan GÜNEŞ	1	1	-	-
Cuma SONGUR	1	1	-	-
Doğa Başar SARIİPEK	1	-	-	1
Mehmet BÖLÜKBAŞ	1	-	1	-
Seymur AĞAZADE	1	1	-	-
Şenay GÖKBAYRAK	1	1	-	-
Yusuf ALPER	1	1	2	-
Emel İSLAMOĞLU	-	2	-	1
İlknur KILKIŞ	-	2	-	1
İsmail AĞIRBAŞ	-	-	2	1
Mehmet TOP	-	-	3	-
Caner ÇAKI	-	-	2	-
Handan KUMAŞ	-	-	2	-
İrfan ERTUĞRUL	-	2	-	-
Müge ERSOY KART	-	-	1	1
Nagihan DÜRUSOY ÖZTEPE	-	2	-	-
Seyfettin ARTAN	-	2	-	-
Sinem YILDIRIMALP	-	1	1	-
Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ	-	-	2	-
Türker TOPALHAN	-	2	-	-
Eren ÖĞÜTOĞULLARI	-	1	1	-
Zakir AVŞAR	-	1	1	-

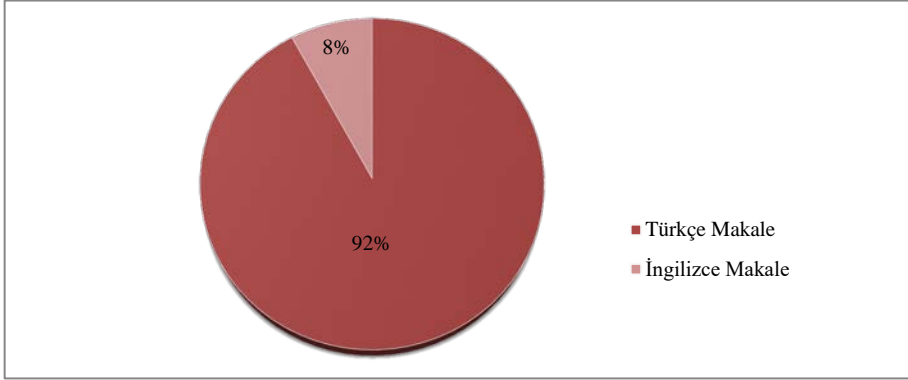
\* Yazar isimleri alfabetik olarak sıralanmıştır.

Diğer yandan, Tablo 7'de dergide yayımlanan makalelerin sayfa sayıları dağılımına bakıldığında en çok 21-30 sayfa sayısı arasında 60 makale yazıldığı görülmektedir. 11-20 sayfa arasında 49, 31-40 sayfa arasında 24 ve 0-10 sayfa arasında 2 makale yazıldığı tespit edilmiştir. En kısa makale 9 sayfa, en uzun makale 44 sayfadır ve ortalama makale sayfa sayısı 24'tür.

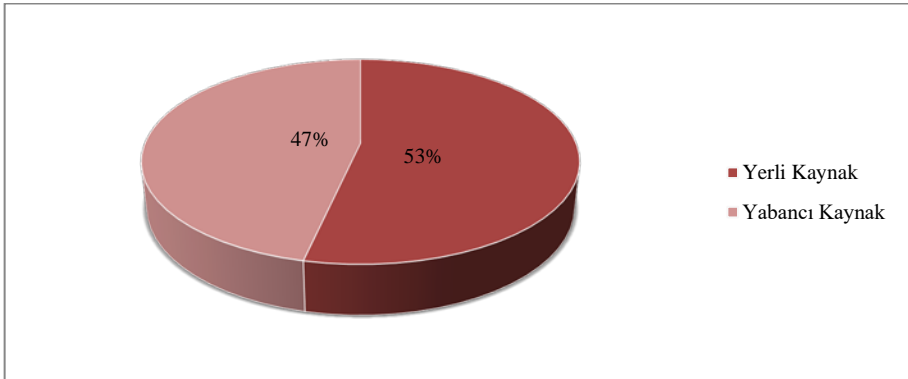
**Tablo 7.** Dergide Yayımlanan Makalelerin Yıllar İtibariyle Sayfa Sayıları Dağılımı

Sayfa Sayısı	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
0-10 sayfalı makale	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2 (%1,4)
11-20 sayfalı makale	2	3	4	4	1	4	2	13	16	49 (%35,5)
21-30 sayfalı makale	1	4	2	7	9	7	13	9	8	60 (%43,5)
31-40 sayfalı makale	1	4	3	3	4	5	2	2	0	24 (%1,7)

Sosyal Güvenlik Dergisi yayım dili Türkçe ve İngilizce'dir. Dergide yayımlanan makaleler incelendiğinde 127 makalenin Türkçe, 11 makalenin İngilizce yazıldığı görülmüştür. Grafik 3'te bu oransal değerler verilmiştir.

**Grafik 3.** Makalelerde Kullanılan Dil Türü

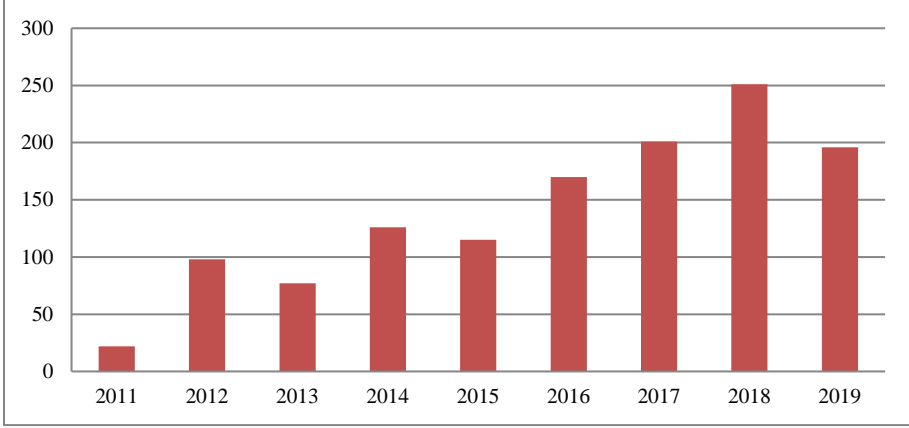
Dergide yayımlanan makalelerin kaynak türü (Grafik 4) incelendiğinde ise 2502 yerli kaynak, 2183 yabancı kaynak olmak üzere toplam 4685 kaynak kullanıldığı görülmüştür. Makale başına düşen ortalama kaynak sayısı 34'tür. Burada dikkati çeken bir durum da kaynak kullanılmayan makale sayısıdır. Hiç kaynak kullanılmayan 2 makale vardır. En çok kaynak kullanılan makale de toplam 105 kaynak bulunmaktadır.

**Grafik 4.** Makalelerde Yararlanılan Kaynak Türlerinin Dağılımı

Makalelerde kullanılan kaynak türlerinin dağılımına oransal olarak bakıldığında % 47 yabancı kaynak, % 53 yerli kaynak kullanıldığı görülmektedir.

Dergide yayımlanan makalelerde kaynak olarak yararlanılan toplam kitap sayısı 1256'dır. Yıllar itibariyle kaynak olarak kullanılan kitap sayıları Grafik 5'te verilmiştir.

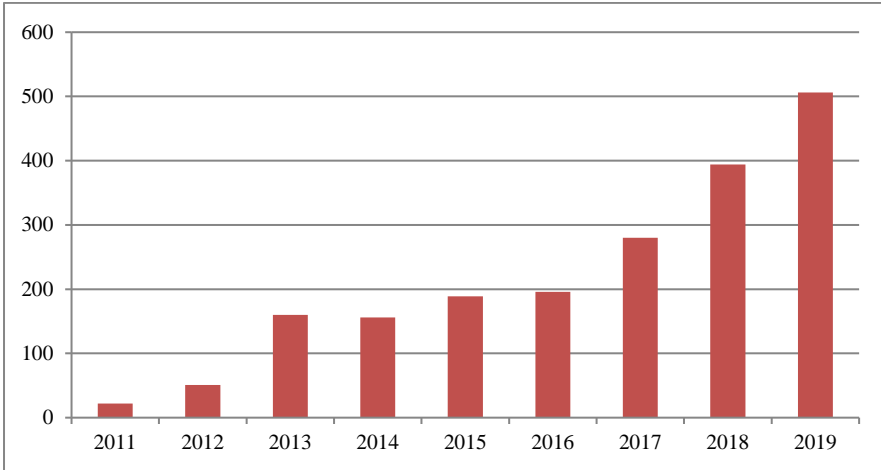
**Grafik 5.** Makalelerde Kaynak Olarak Yararlanılan Kitapların Yıllar İtibariyle Dağılımı



Grafik incelendiğinde 2011 yılında 22, 2012 yılında 98, 2013 yılında 77, 2014 yılında 126, 2015 yılında 115, 2016 yılında 170, 2017 yılında 201, 2018 yılında 251 ve son olarak 2019 yılında 196 kitabın kaynak olarak kullanıldığı görülmektedir.

Dergide incelenen dönemde makalelerin yazımında başvurulan dergi sayılarının yıllar itibariyle dağılımı da Grafik 6'te gösterilmiştir.

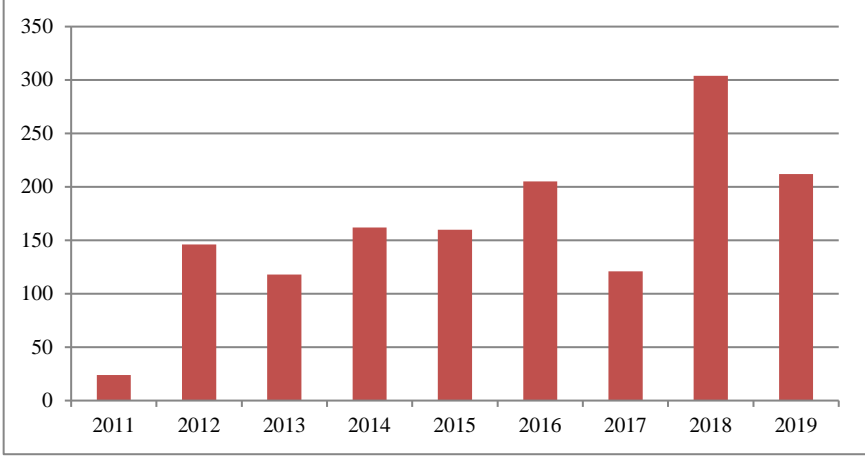
**Grafik 6.** Makalelerde Kaynak Olarak Yararlanılan Dergilerin Yıllar İtibariyle Dağılımı



Grafik incelendiğinde dergi sayılarının 2011 yılı için 22, 2012 yılı için 51, 2013 yılı için 160, 2014 yılı için 156, 2015 yılı için 189, 2016 yılı için 196, 2017 yılı için 280, 2018 yılı için 394, 2019 yılı için 506 olduğu görülmektedir. Kaynakçada kullanılan dergi sayısı toplam 1954'tür.

Dergi ve kitap dışında makalelerin kaynakçasında kullanılan bildiri, elektronik kaynaklar, resmi kaynaklar, tezler, raporlar, gazeteler gibi çeşitli kaynaklara yapılan atıf sayıları Grafik 7’de verilmiştir.

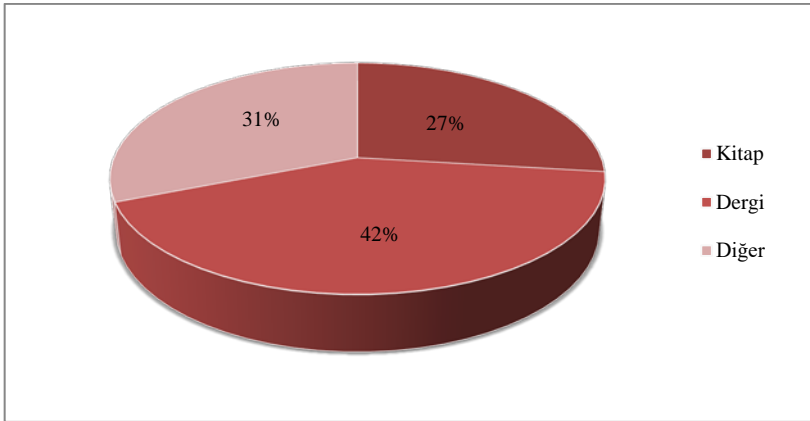
**Grafik 7. Makalelerde Kaynak Olarak Yararlanılan Diğer Kaynakların Yıllar İtibariyle Dağılımı**



Grafik 7’ye bakıldığında; toplamda 1452 tane diğer kaynak kullanıldığı görülmektedir. 2011 yılında 24, 2012 yılında 146, 2013 yılında 118, 2014 yılında 162, 2015 yılında 160, 2016 yılında 205, 2017 yılında 121, 2018 yılında 304 ve 2019 yılında 212 diğer kaynak kullanılmıştır.

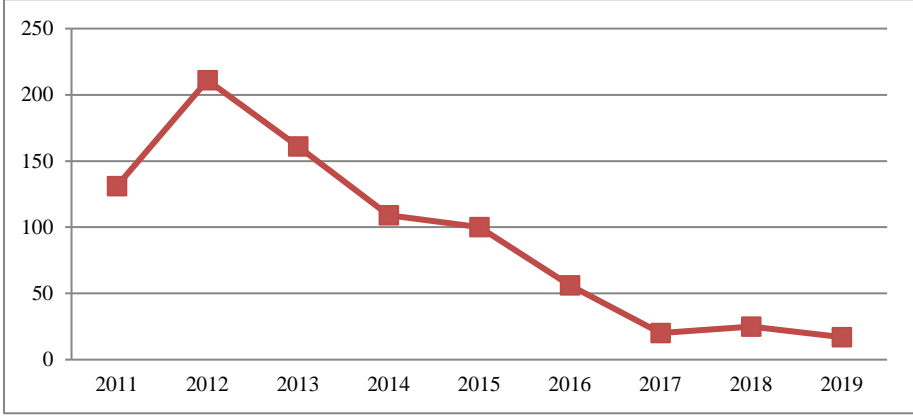
Sosyal Güvenlik Dergisi 2011-2019 yılları arasında yayımlanan makalelerin kaynakçasında kullanılan kitap, dergi ve diğer kaynakların dağılımı Grafik 8’de verilmiştir.

**Grafik 8. Makalelerin Kaynakçasında Kullanılan Kaynak Türlerinin Dağılımı**



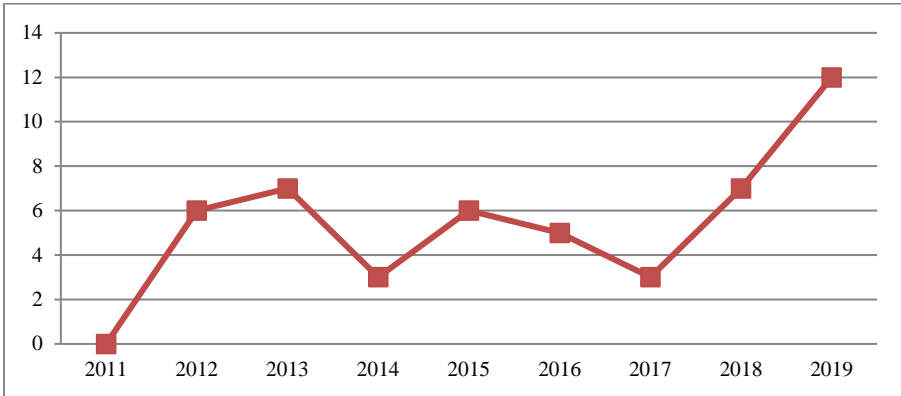
Grafik 8 incelendiğinde en çok başvurulan kaynak türü olarak % 42 oranla dergiler öne çıkmaktadır. Diğer kaynakların oranı % 31, kitapların oranı ise % 27’dir.

Bilimsel olarak yayımlanan dergilerdeki başarı kriteri olarak düşünülen unsurlardan bir diğer husus ise dergiye yapılan atıf sayısıdır. Sosyal Güvenlik alanında büyük bir boşluğu dolduran Sosyal Güvenlik Dergisi’nin atıf sayısı dağılımı Grafik 9’da verilmiştir.

**Grafik 9.** Sosyal Güvenlik Dergisi'ne Yıllar İtibariyle Atf Sayısı Dağılımı

Grafik 9'a göre, 2011 – 2019 yılları arasında dergiye toplam 830\* atf yapılmıştır. Dergi 2011 yılında 131, 2012 yılında 211, 2013 yılında 161, 2014 yılında 109, 2015 yılında 100, 2016 yılında 56, 2017 yılında 20, 2018 yılında 25, 2019 yılında 17 atf almıştır.

Öz atf, doğal ve kabul edilebilir bulunmakla birlikte yazarın veya yazarların kendi çalışmalarına yaptığı atf durumudur. Yazarlar, kendi bilimsel otoritesini kurmak veya önceki çalışmalarını ön plana çıkarmak eğilimindedirler (Aksnes, 2003: 235). Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yıllar itibariyle öz atf sayıları Grafik 10'da verilmiştir.

**Grafik 10.** Sosyal Güvenlik Dergisi'nde Yıllar İtibariyle Yapılan Öz Atf Sayısı Dağılımı

Grafik 10 incelendiğinde toplam 49 öz atf yapıldığı görülmektedir. 2011 yılında 0, 2012 yılında 6, 2013 yılında 7, 2014 yılında 3, 2015 yılında 6, 2016 yılında 5, 2017 yılında 3, 2018 yılında 7 ve 2019 yılında 12 öz atf yapılmıştır.

Dergide yayımlanan 138 makalede toplam 584 adet anahtar sözcük kullanılmıştır. Makale başına düşen ortalama anahtar sözcük sayısı 4'tür. Tablo 8'de 3 ve daha fazla kullanılan anahtar sözcük sayıları verilmiştir.

\* Atf sayıları, 01.03.2020 tarihi itibariyle Google Akademik'te manuel şekilde sayılarak bulunmuştur.

**Tablo 8. Anahtar Sözcüklerde Geçen En fazla Kelime Sayıları**

Anahtar Kelime	Sayı
Türkiye	15
Sosyal Güvenlik	11
Sosyal Politika	8
Yoksulluk	7
İstihdam	6
Kayıtdışı İstihdam	6
İşsizlik	5
Genel Sağlık Sigortası	5
Ekonomik Büyüme	4
İş Sağlığı ve Güvenliği	4
Refah Devleti	4
Sosyal Yardım	4
Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları	3
Emeklilik	3
İş gücü Piyasası	3
İş Kazası	3
Kadın İstihdamı	3
Performans	3
Reklam	3
Sosyal Haklar	3
Sosyal Koruma	3

Tablo incelendiğinde en fazla yer alan anahtar sözcük 15 adet ile Türkiye'dir. Bu anahtar sözcüğü takiben sosyal güvenlik (11), sosyal politika (8), yoksulluk (7), istihdam (6), kayıt dışı istihdam (5), işsizlik (5) ve genel sağlık sigortası (5) gelmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus yukarıda bulunan anahtar kelimelerin eş anlamlıları, ek almış hali ya da yakın sözcükler dikkate alınmamış olmasıdır. Ancak, sağlık alanında yazılmış fazla makale olmasına rağmen sağlık finansmanı, sağlık göstergeleri, sağlık sistemleri gibi farklı kelimelerle anahtar sözcük oluşturulduğu için bu durum tabloda yer almamaktadır.

Bununla birlikte, makalelerde kullanılan anahtar sözcükler kullanılarak en sık kullanılan 50 kelime kriteri belirlenerek Nvivo 12 programıyla oluşturulan kelime bulutu aşağıda Şekil 1'de verilmiştir.

**Şekil 1. Anahtar Sözcüklere İlişkin Kelime Bulutu**

Şekil 1'e bakıldığında makalelerde kullanılan anahtar sözcüklerde en sık kullanılan kelimelerin sosyal, iş, sağlık, güvenlik, Türkiye, istihdam kelimeleri olduğu belirlenmiştir. Kelime bulutu, makalelerde sık işlenen konular ile ilgili bir fikir oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.



## SONUÇ

Bu makalede Sosyal Güvenlik Dergisi'nin bibliyometrik özellikler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bibliyometrik çalışmalar, farklı disiplin alanlarında gerçekleştirilen çalışmaların niteliklerinin ve niceliklerinin ortaya çıkarılmasına ve yapılacak araştırmalara ışık tutmaktadır. Bu amaçla yapılan çalışmada Sosyal Güvenlik Kurumu faaliyetlerine, sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanına katkı sağlamak amacıyla çıkarılan Sosyal Güvenlik Dergisi'nin bibliyometrik analizi yapılmıştır. Derginin yayın hayatına başladığı yıl olan 2011 ile 2019 yılları arasında toplamda 138 makale yayımlandığı görülmüştür. Yayımlanan makale sayısında son yıllarda artış olmuştur. Sosyal güvenliğin konu olarak daha çok gündeme gelmesi ve tartışılır olması, akademik teşvikler, akademisyenlerin atanma kriterleri ve lisansüstü öğrencilerin tez teslim şartındaki makale yayımlama zorunluluğu gibi nedenlerin bu artışta etkili olduğu söylenebilir.

Yayımlanan makaleler değerlendirildiğinde bireysel çalışmaların yanı sıra çok yazarlılık durumları da dikkati çekmektedir. Bu bağlamda iki yazarlı, üç yazarlı ve dört yazarlı makaleler kendini göstermektedir. Yıllar itibariyle bakıldığında son dönemlerde çok yazarlılık durumunda artış olmuştur. Makaleleri yayımlanan kişilerin unvan durumuna bakıldığında ise ilk sırayı Prof. Dr. almaktadır. Bunu sırasıyla Dr. Öğretim Üyesi, Doç. Dr. ve Araştırma Görevlisi unvanları takip etmiştir.

Dergiye en fazla makale gönderen kurumlar sırasıyla Hacettepe Üniversitesi (13), Ankara Üniversitesi (12) ve Gazi Üniversitesi'dir (12). Dergide yayımlanan makalelerin % 84'ü üniversiteler, % 16'sı üniversite dışı kurumlar tarafından gönderilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu ve ilgili Bakanlık sosyal güvenlik ile iç içe kurumlar olmaları nedeniyle 12 makale ile dergiye katkı yapan kurumların ilk sıralarında yer almaktadır. Dergide makalesi yayımlanan yazarların buldukları üniversitelerde bağlı oldukları fakülteler incelendiğinde; İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden 70 makale, İktisat Fakültesi'nden 12, Hukuk Fakültesi'nden 11 makale yayımlanmıştır. Makalelerin ortalama sayfa sayısı 24'tür. En çok yazılan makale sayfa sayısı aralığı 21-30 aralığıdır.

Makalelerde başvuru kaynak türünü % 53 yerli kaynak, % 47 yabancı kaynak oluşturmaktadır. Yerli ve yabancı kaynaklarda başvuru kaynak türlerinin % 27'sini kitap, % 42'sini dergi, % 31'ini diğer kaynaklar oluşturmaktadır. Makalelerin yayım dili incelendiğinde % 92'sinin Türkçe, % 8'inin ise İngilizce yazıldığı görülmektedir. Açıkçası makalelerin hepsinde İngilizce başlık ve özet yer alsa da uluslararası bir dergi de İngilizce makale sayısının artması yabancı literatür tarafından daha çok atıf almasına katkı sağlayacaktır. Makalelerde toplam 584 anahtar kelime kullanılmış olup makale başına düşen ortalama anahtar kelime sayısı 4'tür. En fazla kullanılan anahtar kelimeler ise sırasıyla Türkiye, sosyal güvenlik, sosyal politika, yoksulluk olarak dikkati çekmektedir.

## Kaynakça

- Aksnes, D. W. (2003). A Macro Study of Self-Citation. *Scientometrics*. 56(2). 235-246.
- Al, U. ve Coştur, R. (2007). Türk Psikoloji Dergisi'nin Bibliyometrik Profili. *Türk Kütüphaneciliği*. 21(2). 142-163.
- Al, U. ve Tonta, Y. (2004). Atıf Analizi: Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü Tezlerinde Atıf Yapılan Kaynaklar. *Bilgi Dünyası*. 5(1). 19-47.
- Bellis, Nicole De (2009). Bibliometrics and Citation Analysis From the Science Citation Index to Cybermetrics. The Scraecrow Press. Inc.
- Birinci, H, G. (2008). Turkish Journal of Chemistry'nin Bibliyometrik Analizi. *Bilgi Dünyası*. 9(2). 348-369.
- Cansun, Ş. ve Arık, E. (2019). Türkiye Adresli Siyaset Bilimi Yayınlarının Bibliyometrik Analizi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 74(3). 853-874.

- Casey, Debra L. and G. Steven McMillan. (2008). Identifying the Invisible Colleges of the Industrial & Labor Relations Review: A Bibliometric Approach. *ILR Review*. 62(1). 126-132.
- Casey, Debra L. and G. Steven McMillan. (2019). Employee Voice and Silence: A Bibliometric Analysis of The Literature. *International Journal of Bibliometrics in Business and Management (IJBBM)*. 1(3).
- Çokişler, E. (2019). Uluslararası İlişkiler Dergisinin Bibliyometrik Analizi. (2004-2017). *Uluslararası İlişkiler*. 16(64). 9-56. doi: 10.33458/uidergisi.652899.
- Doucouliağos, Hristos., Richard B. Freeman and Patrice Laroche. (2017). A Bibliometric Analysis of What Do Unions Do? The Economics of Trade Unions A Study of A Research Field and Its Findings. Routledge. London and New York.
- Fejes, A. and Nylander, E. (2014). The Anglophone International(e): A Bibliometrical Analysis of three Adult Education Journals. 2005-2012. *Adult Education Quarterly*. doi: 10.1177/0741713614528025.
- Garcia, Jose Alvarez., Amador Duran-Sanches, Marta Peris-Ortiz, and Maria De La Cruz del Rio-Rama. (2020). Public Pension Systems: Bibliometric Study of Academic Publication an Scientific Journals. Marta Peris-Ortiz. José Álvarez-García. Inmaculada Domínguez-Fabián. Pierre Devolder Economic Challenges of Pension Systems: A Sustainability and International Management Perspective. Springer London.
- Ho, Y-S. (2014). Classic Articles on Social Work Field in Social Science Citation Index: A Bibliometric Analysis. *Scientometrics*. 98. 137-155.
- Hotamışlı, M. ve Erem, I. (2014). Muhasebe ve Finansman Dergisi'nde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. Temmuz.
- Hussain A., Fatima N. and Kumar, D. (2011). Bibliometric Analysis of The 'Electronic Library' Journal (2000-2010). *Webology*. 8(1). 87.
- Jacobs, D. (2001). A Bibliometric Study of The Publication Patterns of Scientists in South Africa. 1992-96. With Particular Reference to Status and Funding. *Information Research*. 6(3). [http://informationr.net/ir/6-3/paper104.html]. (Erişim: 15.04.2020).
- Krishnamoorthy, G, Ramakrishnan J. and Devi, S. (2009). Bibliometric Analysis of Literature on Diabetes (1995 – 2004). *Annals of Library and Information Studies*. 56. 150-155.
- Manzano, Esther Salmerón- & Francisco Manzano-Agugliaro. (2017). Worldwide Scientific Production Indexed by Scopus on Labour Relations. Publications. MDPI. Open Access Journal. 5(4). 1-14.
- McMillan, G., & Casey, D. L. (2010). Paradigm Shifts in Industrial Relations: A Bibliometric and Social Network Approach. In D. Lewin, B. E. Kaufman, & P. Gollan (Eds.). *Advances in Industrial and Labor Relations*. 17. 207-25. [https://doi.org/10.1108/S0742-6186(2010)0000017010].
- McMillan, G. Steven and Casey, Debra L. (2007). Research Note: Identifying the Invisible Colleges of the British Journal of Industrial Relations: A Bibliometric and Social Network Approach. *British Journal of Industrial Relations*. 45(4). 815-828. [https://ssrn.com/abstract=1028380 or http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00645.x].
- Müller, A. M., Ansari, P., Ale Ebrahim, N. and Khoo, S. (2015). Physical Activity and Aging Research: A Bibliometric Analysis. *Journal of Aging and Physical*. 24(3). 476-483. doi: 10.1123/japa.2015-0188.
- Liu, X., Zhang L. and Hong, S. (2011). Global Biodiversity Research During 1900-2009: A Bibliometric Analysis. *Biodivers Conserv*. 20. 807-826.
- Okubo, Y. (1997). Bibliometric Indicators and Analysis of Research Systems: Methods and Examples. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*. 1997/01.
- Özel, Ç. H. ve Kozak, N. (2012). Turizm Pazarlaması Alanının Bibliyometrik Profili (2000-2010) ve Bir Atf Analizi Çalışması. *Türk Kütüphaneciliği*. 26(4). 715-733.
- Özen, Ş. (2001). Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme. *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*. 1(1). 89-118.
- Özgüler, V. (2019). Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). *Journal of Social Policy Conferences*. (77). 235-285. doi: 10.26650/jspc.2019.77.0013.

Pritchard, A. (1969). Statistical Bibliography Or Bibliometrics? *Journal of Documentation*. 25. 348-349.

Ruhanen, L., Weiler, B., Moyle, BD. and McLennan, CJ. (2015). Trends and Patterns in Sustainable Tourism Research: A 25-Year Bibliometric Analysis. *Journal of Sustainable Tourism*. 23(4). 517-535.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2020). *Sosyal Güvenlik Dergisi*. [[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr/Ana\\_sayfa](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr/Ana_sayfa)]. (Erişim: 15.04.2020).

Şakar G. D. ve Cerit A. G. (2013). Uluslararası Alan İndekslerinde Türkiye Pazarlama Yazını: Bibliyometrik Analizler ve Nitel Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 27 (4).

Üsdiken, B. ve Erçek, M. (2009). Türkiye'de İş Dünyası İçin İlk 'İşletme' Dergisi: İşletme – İşletme Ekonomisi ve Organizasyon Mecmuası. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 9(1). 53-90.

Üsdiken, B. and Wasti, S. A. (2009). Preaching, Teaching and Researching at the Periphery: Academic Management Literature in Turkey. 1970-1999. *Organization Studies*. 30(10). 1063-1082.

Valdez-Martínez, E., J Garduño-Espinosa, A Gómez-Delgado, J Dante Amato-Martínez, L Morales-Mori, F Blanco-Favela. O Muñoz-Hernández. (2000). Bibliometric Analysis of Publications by the Mexican Social Security Institute Staff. (Article in Spanish). Jul-Aug;136(4). 319-28.PMID: 10992632. *Gac Med Mex*.



## SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayımlanır.
2. SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayımlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan bilimsel amaçlarla kullanılmak şartıyla kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
5. Yazılar Sosyal Güvenlik Dergisi'ne e-posta olarak gönderilecektir. SGD'ye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu, yazı için "basıla" verildiği kabul edilecektir. Teslim edilen metinde yazım yanlışlarının olağanın üzerinde olması yazının geri çevrilmesi için yeterli görülecektir. Yazarın adı, soyadı, kısa özgeçmişi, çalıştığı kurum varsa akademik unvanı, açık adresi, elektronik posta adresi ve telefon numarası ayrı bir sayfada gösterilecektir.
6. Dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun görülmeyenler düzeltilmesi için yazarına iade edilir. Düzeltme yapılmış yazılar en geç 2 ay içerisinde Yayın Kuruluna geri gönderilmelidir. Değerlendirme için uygun bulunanlar ilgili alanda iki bağımsız hakeme gönderilir. Hakemlerin ismi gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu biri olumsuz olursa üçüncü hakeme gönderilebilir veya Yayın Kurulu, hakem raporlarını inceleyerek nihai kararı verir. Yazıların değerlendirilmesi sürecinde "kör çift hakem" sistemi uygulanır. Dergide yayımlanmayan yazılar iade edilmez.
7. SGD'de Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış yazılar yayımlanır. Yazı bu dillerden hangisinde yazılmış olursa olsun en az 150 en çok 200 sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özetler de yazının sonuna eklenerek gönderilecektir. Aynı şekilde, hangi dilde yazılmış olursa olsun yazının başlığının Türkçe ve İngilizce olarak yazıya eklenmesi, ayrıca yine Türkçe ve İngilizce olarak en az 3, en fazla 5 anahtar sözcüğün belirtilmesi gerekmektedir.
8. Dergide "yargı kararı incelemeleri"ne yer verilebilir.
9. Yazarlara "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik" çerçevesinde telif ücreti ödenecektir.
10. Yazara yazının yayımlandığı dergiden 5 adet gönderilecektir.
11. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yazı yayımlama ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

## SGD YAZIM KURALLARI

### I-Genel Kurallar

1. Yazı, word formatında, 1,5 satır aralığında, ana bölümleri 12 punto; dipnot, özet, kaynakça, tablo gibi bölümlerinde ise 10 punto büyüklüğünde ve (Times New Roman) karakterinde yazılmalıdır.
2. Yazar tarafından yazıda yer alması istenilen görsel malzeme basım tekniklerine uygun olmalıdır. Gönderilen fotoğraflar “jpeg”, “tiff” ya da “png” uzantılı, çözünürlüğü en az 500 dpi olmalıdır.
3. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller “Excel” formatında ayrıca gönderilmelidir.
5. Yazının giriş ve sonuç bölümlerine numara verilmemelidir. İzleyen bölümler yalnızca ilk harfleri büyük olacak şekilde numaralandırılmalıdır.

### II-Sayfa Yapısı

Yazılar, üst 3 cm, alt 3 cm, sağ 3 cm, sol 3 cm, cilt payı sıfır (0), cilt payı yeri sol kenar boşluklu yazılmalıdır.

### III-Yazının Başlığı

Sadece baş harfleri büyük olmalı; yazı biçimi 12 punto, kalın, tek satır aralıklı ve ortalayarak Times New Roman yazı karakteri ile yazılmalıdır.

### Örnek: İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi

### IV-Makalenin Yazar(lar)ı

a) Makale tek yazarlı ise, yazarın adı yazının başlığının iki satır altına, sol tarafa yanaşık; ad küçük harf, soyadı büyük harfle, 10 punto ve kalın yazılmalıdır. Soyadı üzerine konulan dipnot (parantez içine alınmayacak) ile sayfanın sonuna yazarın akademik unvan, üniversite, fakülte, yüksekokul, kurum adı, bölüm ve e-posta adresi bilgileri bu sıra ile aralarına nokta konularak 10 punto ile açık ve düz yazılmalıdır.

Örnek: **Müge ERSOY KART\***

\*Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

b) Makale iki yazarlı ise, yazarların ad ve soyadları yine başlığın 2 satır altına, ikisi de sola yanaşık ve üst üste yukarıda belirtilen şekilde ayrı ayrı dipnot numaraları verilerek yazılmalıdır.

Örnek: **Emel İSLAMOĞLU\***

### Sinem YILDIRIMALP\*\*

\*Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

\*\*Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

c)Yazar sayısı üç veya daha fazla ise yukarıda belirtilenlere uygun bir düzen oluşturulmalıdır.

#### **V- Özet ve Anahtar Kelime Yazımı**

Türkçe ve İngilizce öz metinleri; makalenin amacını, kullanılan yöntemleri ve çalışmada yer alan hususları belirten en az 150 en fazla 200 sözcük arasında olmalıdır.

**Anahtar Sözcükler / Keywords**, Türkçe / İngilizce öz metinlerinin hemen alt satırında 10 punto, düz, açık ve sola hizalı yazılmalıdır. En az üç ve en fazla beş anahtar sözcük kullanılmalıdır.

#### **VI- İlk Sayfa İçin Yazım Sıralaması Şablonu**

Makalenin Türkçe başlığı, İngilizce başlığı, yazar ad(lar)ı, Türkçe ÖZ metni, Türkçe Anahtar Sözcükler, İngilizce ÖZ metni (Abstract başlığı ile), İngilizce Anahtar Sözcükler

(**Keywords**) ve sayfanın sonunda da Yazar(lar) bilgileri şeklinde olmalıdır.

#### **VII- Yollamalar, Dipnot ve Kaynakça**

Yazarlar dipnot yerine metin içi atıf yöntemini kullanmalıdır. Metin içinde yapılan yollamalar parantez içinde gösterilmelidir. Kaynakça da bu yollama sistemine uygun olarak hazırlanmalıdır. Tüm atıflar ve kaynakça **APA** yöntemine göre düzenlenmelidir. Aşağıda farklı nitelikteki kaynakların metin içindeki yollamalarda ve kaynakçadaki yazılış biçimleri örneklerle gösterilmiştir:

##### **a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:**

###### **Metin içindeki yollamada (kitap):**

Örnek: (Arıcı, 1999: 26)

###### **Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:**

Örnek: (Arıcı, 1999a: 35, 1999b: 40)

###### **Kaynakçada:**

Örnek: Arıcı, K. (1999a). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Arıcı, K. (1999b). *Kitap Adı*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

###### **Metin içindeki yollamada (makale):**

Örnek: (Alper, 1997: 10)

###### **Kaynakçada:**

Örnek: Alper, Y. (1997) Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Dergi Adı*. Cilt(Sayı). sayfa aralığı.

##### **b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:**

###### **Metin içindeki yollamada (kitap):**

Örnek: (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188)

###### **Kaynakçada:**

Örnek: Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı.

**Metin içindeki yollamada (makale):**

Örnek: (Polat ve Cam, 2014: 19).

**Kaynakçada:**

Örnek: Polat, C. ve Cam, E. (2014). Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*. 21(1).

**c) İkiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:**

**Metin içindeki yollamada (kitap):**

Örnek: (Fişek, Özsuca ve Şuğle, 1998: 98)

**Kaynakçada:**

Örnek: Fişek, G., Özsuca, Ş. T., ve Şuğle, M.A. (1998). *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*. Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. Sosyal Sigortalar Kurumu. Yayın No: 598.

Üçten çok yazarlı makalelerde de kaynakça ve yollamalar yukarıdaki örneğe göre yapılacaktır.

**d) Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Riddell, 1994: 53)

**Kaynakçada:**

Örnek: Riddell, P. (1994). Major and Parliment. *The Major Effect*. (Editörler: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon). London: Macmillan. 46-63.

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76)

**Kaynakçada:**

Örnek: Üstündağ, N. ve Çağrı, Y. (2007). Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü. Bir Devlet Etnografisi. *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar). İstanbul: İletişim Yayınları. 55-9.

**e) DOI numarası almış dergilerde yayımlanan makaleler:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Yazar ve Yazar, 2009: 11-22)

**Kaynakçada:**

Örnek: Yazar, A. & Yazar, B. (2009). Sadece çalışmanın ilk kelimesi büyük harfle yazılır. Çalışmanın yayımlandığı *dergi adı* her kelimesi büyük harfle başlayacak şekilde italik yazılır. 3(2). 11-22. doi: 10.1017/0118-61443.27.2.7245

**f) Kurum Yayınları:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).



**Kaynakçada:**

Örnek: SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012). *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*. Ankara.

**g) İnternet Kaynakları:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Yazıcı, 2005)

**Kaynakçada:**

Örnek: Yazıcı, S. (2005). OECD Ülkelerinde Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırması. [<http://www.mfa.gov.tr/oced-ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinininkarsilastirmasi.tr.mfa>].

(Erişim: 25 Şubat 2019).

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (SGK, 2012)

**Kaynakçada:**

Örnek: Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Ev Kadınlarına Sağlanan Farklı Sigortalılık Şartları ve Emeklilik İmkani. [<http://www.sgk.biz.tr/evkadınlarına-saglanan-farklisigortalilik-sartlari-ve-emeklilik-imbani>]. (Erişim: 20 Aralık 2012).

**h)** Bunların dışında adı uzun olan çeşitli resmi yayınlara ya da mevzuata metin içinde yapılacak yollamalarda kısaltmalar kullanılmalıdır. Örneğin Devlet Memurları Kanunu için DMK, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar Hakkında Kanun için ASBHK gibi.

**ı)** APA yazım stiline, dipnot ve son not kullanımı tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.





**Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı**  
**Social Security Institution**

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA  
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70  
sgd@sgk.gov.tr

