

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

makaleler *articles*

- ▶ **İşsizlik Süresine Etkide Bulunan Faktörler: Türkiye için Mikro Veri Analizi**
*Nebiye YAMAK
Zehra ABDİOĞLU
Sinem DOĞAN*
- ▶ **Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Kesitsel Bir Araştırma**
*Korhan KARACAOĞLU
Hasan Hüseyin İYİLİKLİ*
- ▶ **Moto Kuryelerin Çalışma Koşullarını İyileştirecek Faktörlerin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma**
Aslı KAVURMACI
- ▶ **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teşviklerin Önemi ve İşverenlerin Güvenlik Kültürüne Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması**
Mehmet ÖÇAL
- ▶ **Sağlık Çalışanlarının Güvenlik Kültür ve Güvenlik Performanslarının İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği**
*Gülseren GÜNAYDIN
Mustafa GÜNAYDIN*
- ▶ **Refah Anlayışında Dönüşüm: Liberal Bir Yönelim Olarak Refah Devletinden Çalışma Devletine**
Sercan DERELİ
- ▶ **Türkiye’de Covid-19 Pandemisi Döneminde İstihdamda Yer Alan Risk Gruplarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çalışma Hayatına İlişkin Deneyimleri: Nitel Bir Analiz**
*Gizem Burcu KARAALİ
Büşra YÜKSEL GÜNGÖR*

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 13 - Sayı: 1 - Yıl: 2023
Volume: 13 - Issue: 1 - Year: 2023

E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal
Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*
Kürşad ARAT
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Halis Erkan ERKANAT

Yayın Kurulu / Editorial Board
İsmail ERTÜZÜN
Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU
Atiye Seda İNTEPE
Tuğba YILDIZ
Merve OKAN

Editörler / Editors
Arş. Gör. Dr. Hasan Bozkurt ÇELİK
Selda DEMİR

Editör Yardımcısı / Assistant Editor
Dr. Hakkı ŞEKERBAY

Redaksiyon / Redaction
Oğuzhan TAŞ

Yayın Türü: Yaygın Süreli / **Type of Publication:** Periodical
Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Yayın Tarihi / Release Date: 22.06.2023

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



Sosyal Güvenlik Dergisi açık erişimli bir dergidir.

©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.

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://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University

Professor Özey MEHMET
Final International University

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Doğu Akdeniz Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Bilim 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 ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Hukuk 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

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. S.Serpil AYTAÇ
Fenerbahçe Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Emel ÇETİNKAYA
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

24. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

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

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

Doç. Dr. Banu METİN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Birgül PİYAL
Ankara Üniversitesi
Tıp Fakültesi

Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK
Kocaeli Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Salih DURSUN
Karadeniz Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aysen TOKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sadık KILIÇ
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

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

Prof. Dr. Yücel UYANIK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

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

24. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	26
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	7
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	5
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	14
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	11
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%27

GENEL YAYIN İLKELERİ

GENERAL PUBLICATION RULES

<p>1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.</p> <p>2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.</p> <p>3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.</p> <p>4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirilmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.</p> <p>5- Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.</p> <p>6- Yazarların, çift kör hakem değerlendirme sürecinden geçmiş her çalışmayı, ithenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.</p> <p>7- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.</p> <p>8- Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yayımlanan makaleler için bir yayın ücreti talep edilmez.</p> <p>9- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.</p>	<p>1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.</p> <p>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.</p> <p>3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6- The authors are required to scan any manuscript that has undergone the Blind Review Evaluation Process, using 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.</p> <p>7- Case review and commentaries are accepted by SGD.</p> <p>8- There is no publication processing charge or publication fee for articles submitted to the journal.</p> <p>9- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.</p>
--	---

SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalarına 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

İşsizlik Süresine Etkide Bulunan Faktörler: Türkiye için Mikro Veri Analizi

Araştırma Makalesi

Nebiye YAMAK

Zehra ABDİOĞLU

Sinem DOĞAN

1

Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Kesitsel Bir Araştırma

Araştırma Makalesi

Korhan KARACAOĞLU

Hasan Hüseyin İYİLİKLİ

15

Moto Kuryelerin Çalışma Koşullarını İyileştirecek Faktörlerin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma

Araştırma Makalesi

Aslı KAVURMACI

33

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teşviklerin Önemi ve İşverenlerin Güvenlik Kültürüne Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması

Araştırma Makalesi

Mehmet ÖÇAL

55

Sağlık Çalışanlarının Güvenlik Kültür ve Güvenlik Performanslarının İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği

Araştırma Makalesi

Gülseren GÜNAYDIN

Mustafa GÜNAYDIN

75

Refah Anlayışında Dönüşüm: Liberal Bir Yönelim Olarak Refah Devletinden Çalışma Devletine

İnceleme Makalesi

Sercan DERELİ

91

Türkiye’de Covid-19 Pandemisi Döneminde İstihdamda Yer Alan Risk Gruplarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çalışma Hayatına İlişkin Deneyimleri: Nitel Bir Analiz

Araştırma Makalesi

Gizem Burcu KARAALİ

Büşra YÜKSEL GÜNGÖR

113

CONTENTS

Factors Affecting Duration of Unemployment: Micro Data Analysis for Turkey

Research Article

Nebiye YAMAK

Zehra ABDİOĞLU

Sinem DOĞAN 1

The Effects of Union Satisfaction on Union Commitment and Union Citizenship Behavior: A Cross-Sectional Study

Research Article

Korhan KARACAOĞLU

Hasan Hüseyin İYİLİKLİ 15

Determination of Factors to Improve the Working Conditions of Motorcycle Couriers: A Qualitative Research

Research Article

Ashı KAVURMACI

..... 33

A Field Study on the Importance of Incentives in Occupational Health and Safety and Employers' Approaches to Safety Culture

Research Article

Mehmet ÖÇAL

..... 55

Investigation of Safety Culture and Safety Performance of Healthcare Workers: A State Hospital Case

Research Article

Gülseren GÜNAYDIN

Mustafa GÜNAYDIN 75

Transformation in Welfare: From the Welfare State to the Workfare State as a Liberal Tendency

Review Article

Sercan DERELİ

..... 91

Problems and Work Life Experiences of Risk Groups in Employment During the Covid-19 Pandemic Period in Turkey: A Qualitative Analysis

Research Article

Gizem Burcu KARAALİ

Büşra YÜKSEL GÜNGÖR 113

Araştırma Makalesi – Research Article

İşsizlik Süresine Etkide Bulunan Faktörler: Türkiye için Mikro Veri Analizi

Factors Affecting Duration of Unemployment: Micro Data Analysis for Turkey

Nebiye YAMAK *

 0000-0003-3336-4735

Zehra ABDİOĞLU **

 0000-0002-1653-2840

Sinem DOĞAN ***

 0000-0001-6304-3700

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 1 - 14 / Pages: 1 - 14

DOI: 10.32331/sgd.1317913

ÖZ

Bu çalışmada TÜİK 2020 Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçları kullanılarak Türkiye için işsiz bireylerin işsizlik süresini etkileyen faktörler analiz edilmektedir. Bu amaçla kişisel ve haneye ilişkin özelliklerin etkileri genelleştirilmiş sıralı logit modeli kullanılarak incelenmektedir. Çalışmanın sonuçları kadınların erkekler göre daha yüksek işsizlik sürelerine sahip olduklarını ve yaş arttıkça işsiz kalma olasılığının arttığını göstermektedir. Eğitim düzeyi itibarıyla lisans, yüksek lisans ve teknik lise mezunlarının uzun süreli işsiz kalma olasılığı diğer eğitim gruplarına göre daha yüksektir. Bulgulara göre batıdan doğuya doğru gidildikçe işsiz kalma olasılığı artmaktadır. Teknisyen düzeyindeki iş arayanlar, vasıfsız düzeydeki iş arayanlara göre daha uzun süreli işsiz kalma olasılığına sahiptir. Ayrıca araştırma bulguları tam zamanlı iş arayan bireylerin yarı zamanlı iş arayanlara göre kısa süreli işsiz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sağlık bilimlerinden mezun olan bireylerin fen bilimleri ve sosyal bilimlerden mezun olanlara göre uzun süreli işsizlikten çok daha fazla etkilendikleri görülmektedir. Kurs alan bireylerin işsiz kalma olasılıkları ile almayanların işsiz kalma olasılıkları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Anahtar Sözcükler: İşsizlik süresi, uzun süreli işsizlik, genelleştirilmiş sıralı logit modeli

ABSTRACT

In this study, the factors affecting the unemployment duration of unemployed persons are analyzed by using the results of the Household Labor Force Surveys of 2020 for Turkey. For this purpose, the effects of personal and household characteristics are examined by employing the generalized ordered logit model. The results of this study indicate that woman is experiencing higher unemployment durations than man and the probability of being unemployed increases as age increases. At the educational level, the probabilities of long-run unemployment of undergraduate, graduate, and technical high school graduates are higher than in other education groups. According to the findings, the probability of being unemployment increases as one move from west to east. The job seekers at the technician level have higher long-run unemployment probabilities than the job seekers at the unqualified level. In addition, the findings of the study show that the probability of short-run unemployment of the individuals seeking full-time job are higher than individuals seeking part-time job. It is observed that individuals who graduated from health sciences suffer far more from the long-run unemployment than science and social sciences graduated. There is no significant difference between the probability of being unemployed for individuals who take a course compared to those who do not.

Keywords: Unemployment duration, long-run unemployment, generalized ordered logit model

Önerilen atıf şekli: Yamak, N., Abdioğlu, Z. ve Doğan, S. (2023). İşsizlik Süresine Etkide Bulunan Faktörler: Türkiye için Mikro Veri Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 13(1). 1 - 14.

• Geliş Tarihi/Received: 03/04/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 06/06/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 21/06/2023

* Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, nyamak@ktu.edu.tr

** Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, maras@ktu.edu.tr

*** Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, sinemdogan@ktu.edu.tr

GİRİŞ

Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin temel sorunlarından biri olan işsizlik, kazanç kaybı, bireysel beceri ve yeteneklerin körelmesi ve sonuç olarak yeni bir iş teklifi alma olasılığındaki düşüşün ana nedenidir. Temel olarak yetersiz işgücü talebi, teknolojiadaki ilerlemeler, küreselleşme, yüksek rakamlı sosyal yardımlar vb. birçok faktör işsizliğin nedeni olarak belirtilmektedir. İşsizlik ekonomik, sosyal ve bireysel düzeylerde birçok maliyeti içinde barındırmakla birlikte sosyal etkileri en fazla olan ekonomik problemdir (Taşçı ve Özdemir, 2005; Tansel ve Taşçı, 2010; Görmüş, 2017).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), işsiz olan bireyleri istihdam edilmeyen, iş aramak amacıyla faaliyetlerde bulunan ve bir iş fırsatı verildiğinde çalışmaya hazır olan, çalışma çağındaki tüm kişiler olarak tanımlamaktadır. ILO'nun tanımını temel alan Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ise işsiz olan bireyleri referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki fertler olarak ifade etmektedir (TÜİK, 2021). ILO, Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Avrupa Komisyonu İstatistik Kurumu (EUROSTAT), Dünya Bankası ve Ulusal İstatistik Ofisleri, işsizlik süresine dair düzenli istatistiksel veri sunmaktadır. Bu kuruluşlar özellikle uzun süreli işsizlik tanımı üzerinde durarak uzun süreli işsizliği 12 ay veya daha uzun süreli işsizlik durumu olarak ifade etmektedir. ILO (2016)'nın işgücü piyasasının temel işgücü göstergeleri (KILM) arasında yer alan ve 11. temel gösterge olarak ifade edilen gösterge uzun süreli işsizliktir. Uzun süreli işsizlik göstergeleri işsizliğin süresini, yani işsiz bir kişinin işsiz kaldığı, çalışmaya hazır olduğu ve iş aradığı sürenin uzunluğunu dikkate almaktadır. KILM 11, biri uzun süreli işsizliği diğeri ise farklı işsizlik sürelerini içeren iki göstergeden oluşur. Birinci gösterge uzun dönem işsizliğin iki farklı ölçümünü içerir. Ölçümlerden ilki bir yıl veya daha uzun süredir işsiz olan kişilerin işgücüne oranını gösterirken ikincisi bir yıl veya daha uzun süredir işsiz olan kişilerin toplam işsizlere oranını göstermektedir. Farklı işsizlik sürelerini içeren ikinci tür gösterge ise farklı sürelerdeki işsizlerin sayısını ve toplam işsizler içindeki payını içerir. İlki bir aydan az; ikincisi bir aydan üç aya kadar, üçüncüsü üç aydan altı aya kadar; dördüncüsü altı aydan on iki aya kadar ve beşincisi on iki ay veya daha fazla şeklinde sıralanmaktadır. İşsizlik süresini azaltmak, genel işsizliği azaltmak için birçok stratejide kilit bir unsurdur. Uzun süreli işsizlik, özellikle talep yetersizliği nedeniyle işsizliğin arz ve talebin eşleşmesindeki zorluklardan kaynaklandığı durumlarda istenmeyen bir olgudur. Bir kişi ne kadar uzun süre işsiz kalırsa, iş bulma şansı o kadar düşük olur. Araştırmalar, işsizlik süresinin, gelir desteğinin alınabileceği sürenin uzunluğuna bağlı olarak değiştiğini göstermiştir (ILO, 2016: 101).

Bireylerin işsiz kalma süresi makroekonomik koşullara ve bireysel özelliklere bağlı olarak değişebilmektedir. İşsiz kalma süresinin uzaması toplumsal ve bireysel açıdan dramatik olarak sonuçlanabilmektedir. Bireyin işsiz kaldığı süre kısa vadede gelir kaybına, ücretlerin kalıcı olarak düşmesine, zihinsel ve fiziksel sağlığın olumsuz etkilenmesine ve daha yüksek ölüm oranlarına neden olmaktadır. Uzun süreli işsiz bireyler için bir ekonominin katlanmak zorunda olduğu sosyal koruma maliyetlerinin yanı sıra beşerî sermayenin değer kaybı verimlilikte bir azalışa neden olmakta ve makroekonomik dengesizlikler yaratmaktadır. Makroekonomik düzeyde işsizliğin neden olduğu çıktı kaybı tüm ülkeler için temel bir problem teşkil etmektedir. İşsizlik çıktı kaybının yanı sıra vergi ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmemesine de neden olmaktadır. Bu açıdan işsizlik nedeniyle hükümetler önemli düzeyde gelir kaybına maruz kalabilir. İşsizlik süresinin uzaması durumunda bireyler kendilerine olan güvenlerini yitirmektedir. İşsizlik ne kadar uzun sürerse, o kadar şiddetli etkilere sahip olma eğilimindedir. Bir yıl veya daha uzun süren işsizlik, özellikle işsizlik ödeneğinin olmaması durumunda önemli mali zorluklara neden olabilir. Altı ay veya daha uzun süre işsiz

kalan bireylerin refah seviyeleri düşmektedir. Uzun süreli işsiz bireylerin oranının fazla olduğu toplumlarda daha yüksek oranda suç ve şiddet olaylarına rastlanması olası bir sonuçtur (Tansel ve Taşçı, 2010; Nichols, Mitchell ve Lindner, 2013; Danacica ve Mazilescu, 2014; ILO, 2016; Arslan ve Şentürk, 2018).

İşsizlikle mücadelenin en iyi yolu kuşkusuz yeni istihdam alanları yaratarak işsizler için istihdam olanaklarının artırılmasıdır. Ancak istihdam olanakları işgücü piyasasının yapısı, işgücü yasaları, yaş, cinsiyet, yetenek ve aile sorumlulukları gibi bir dizi faktörden etkilenmektedir. İşsizlik süresine etki eden faktörlerin bir kısmı birey tarafından kontrol edilebilir düzeyde iken bir kısmı da dışsal olarak belirlenen faktörlerdir. Birey kendini geliştirerek beşerî sermayesine katkıda bulunabilir ve böylece işsiz kalma süresine etkide bulunabilir. Temel beceri ve iş deneyimi açıkları ve yetersiz nitelikler gibi kişisel özellikler uzun süreli işsizlik olgusunu şiddetlendirmektedir. İşgücü piyasasına ilişkin yapısal reformlar politika yapımcılar tarafından gerçekleştirilerek işsizlik sorununa temel çözüm önerileri getirilebilir.

İşsizlik hem bireysel hem de toplumsal açıdan ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ekonomilerde işsizlik sorununu gidermeye yönelik politikaların uygun bir biçimde tasarlanması son derece önem arz etmektedir. Bu nedenle işsizlik süresinin analizi bu sorunu birey, hane ve toplum perspektifinde ele alma imkânı tanıyarak işsizlikle mücadele kapsamında politika uygulayıcılarına çeşitli çıkarımlar sağlayacaktır. Bu kapsamda Türkiye’de işsiz kalma süresine etkide bulunan olası bireysel karakteristikler, demografik, sosyal ve ekonomik faktörler mikro veri seti kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada işsiz kalma süresine etkide bulunan faktörler TÜİK’in 2020 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak güncel veri ışığında ve çok sayıda değişken kapsamında araştırılmıştır. Bilindiği üzere, 2020 – 2022 dönemi bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de Covid-19 salgını nedeniyle önem arz eden bir dönemdir. Şöyle ki, 2020 yılı itibarıyla Covid-19 tüm dünyada pandemi ilan edilmiş ve bunun sonucunda da hemen her ekonomik aktivite yavaşlamış veya durma noktasına gelmiştir. Salgın dolayısıyla işgücü piyasalarında pek çok çalışan işini kaybetmiş veya kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmıştır. İlgili dönemde çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışma, ücretsiz izin vb. uygulamalar hayata geçirilmiştir. Bu çalışmayla birlikte elde edilecek olan bulgular pandemi döneminde işsizlik sürelerini etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemek açısından da literatüre katkı sağlayacaktır.

2020 yılı Covid-19 salgını dolayısıyla önem arz etmektedir. Şöyle ki, 2020 yılı Covid-19 salgının pandemi ilan edildiği ve dünyada birçok ekonomik aktivitenin duraksama yaşadığı bir dönem olmuştur. Salgın dolayısıyla işgücü piyasasında pek çok çalışan işini kaybetme riskiyle karşılaşmıştır. Bu dönemde çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek çalışma, ücretsiz izin vb. uygulamalar hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda çalışmada yapılacak analizler pandemi döneminde Türkiye örneğinde işsizlik sürelerine etkide bulunan faktörlerin belirlenmesi açısından da literatüre katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde öncelikle konu ile ilgili literatür sunulmuştur. Daha sonra veri seti ve analiz yöntemleri tanıtılmıştır. Son olarak elde edilen bulgulara ve genel değerlendirmelere yer verilmiştir.

I- LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

İlgili literatür incelendiğinde işsiz kalma süresine etki eden faktörleri araştıran çalışmaların sağ kalım analizleri ile logit/probit gibi tepki modellerini kullandıkları gözlenmektedir. Yoğun bir biçimde işsiz kalma süresi sağ kalım analizi olarak adlandırılan yarı parametrik Cox orantılı regresyon ve parametrik olmayan Kaplan-Meier modeli kapsamında analiz edilmiştir (Foley, 1997;

Tansel ve Taşçı, 2004; Taşçı ve Tansel, 2005; Şahin ve Kızılırmak, 2007; Uysal ve Pohlmeier, 2011; Danacica ve Mazilescu, 2014; Karasoy, Tutkun ve Bulut, 2015; Elveren, Deniz ve Sezgin, 2018; Arslan ve Şentürk, 2018). Foley (1997), Rusya için panel anket veri setini kullanarak demografik faktörlerin, alternatif gelir desteklerinin ve yerel talep koşullarının çalışma çağındaki bireylerin işsiz kalma süreleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmada evli kadınların evli erkeklere göre daha uzun süreli işsiz kaldıkları, genç işçilerle karşılaştırıldığında yaşlı işçilerin daha uzun süreli işsiz kaldığı ve emek piyasası talep koşullarının süre üzerinde önemli etkisi olduğu belirlenmiştir. Tansel ve Taşçı (2004), 2000 ve 2001 yıllarına ait Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak Türkiye’de kadın ve erkekler için işsizlik süresinin belirleyicilerini araştırmışlardır. Bulgulara göre evli olmak erkeklerde işsiz kalma olasılığını azaltırken kadınlarda arttırmaktadır. Ayrıca OECD ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de iş bulma olasılığı eğitim düzeyi ile artmakta ancak yaşla birlikte azalmaktadır. Aynı veri setini kullanarak Taşçı ve Tansel (2005), Türkiye’deki gençlerin işsiz kalma süresinin belirleyicilerini ayrı bir çalışmada incelemişlerdir. Kentte yaşayanların kırsal kesimde yaşayanlara göre iş bulma şansının daha düşük olduğunu, Güneydoğu ve Doğu Anadolu’da ikamet eden genç erkek bireylerin diğer bölgelerde yaşayanlara göre daha uzun süreli işsiz kaldığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca üniversite mezunu olmanın erkek bireylerin işsiz kalma süresi üzerinde olumlu ve önemli bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Türkiye’de işsizlik sigortası yardımlarının belirleyicilerini araştıran Şahin ve Kızılırmak (2007), 2003 Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanmışlardır. Çalışmada kişisel özelliklerin sigorta süresini önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgularda yaşlı, evli, eğitilmiş ve vasıflı işçilerin iş arama sürelerinin daha kısa olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uysal ve Pohlmeier (2011), Alman sosyo-ekonomik panel veri setini kullanarak beş önemli kişisel özelliğin iş arama olasılığı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Ayrıca regresyon denklemlerinde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve yerleşim yeri gibi çok sayıda değişkeni açıklayıcı değişken olarak kullanmışlardır. Dürüstlüğü iş bulma olasılığı üzerinde olumlu, nevrotizmin olumsuz etkisi olduğunu, dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özelliklerinin işsizlik süresi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Deneyime açıklık özelliğinin ise sadece işsiz kadınlar ve göçmenlik geçmişi olanlar için iş bulmayı kolaylaştırdığı sonucuna varmışlardır. Danacica ve Mazilescu (2014), Romanya için 2008 - 2010 ve Macaristan için 2006 - 2008 dönemi verilerini kullanarak erkeklerin iş arama sürelerini incelemişlerdir. Her iki ülkede de yaş ve eğitimin istihdam süresi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Macaristan’da yaşayan erkek bireyler için eğitim seviyesi düştükçe ve yaş ilerledikçe işsizlik süresinin arttığı gözlemlenmiştir. Ayrıca Romanya’da kırsal kesimde yaşayan erkek bireylerin diğer bireylere göre daha uzun süre iş aradıkları sonucuna ulaşılmıştır. Karasoy vd. (2015), Türkiye İş Kurumu’nun 2009 yılı verilerini kullanarak Türkiye’de işsizlik süresini etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Erkeklerin, evli bireylerin, meslek kursunda eğitim görenlerin, Türkiye İş Kurumu’na Adana, Antalya, Denizli, Kocaeli ve Tekirdağ’dan başvuranların ve 25 - 34 yaş grubundaki bireylerin daha kısa sürede iş buldukları belirlenmiştir. Elveren vd. (2018), 2012 - 2015 dönemi Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi verilerini kullanarak bireyin medeni durumunun, sağlık sigortasına kayıtlı olmasının, hane halkı büyüklüğünün, asıl işteki aylık net gelirinin, yaşı ve eğitim durumunun işsizlik süresini etkileyen değişkenler olduğunu tespit etmişlerdir. Evli bireylerin, sağlık sigortasına kayıtlı olanların ve eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin işsizlik sürelerinin kısa olduğu gözlemlenmiştir. Arslan ve Şentürk (2018), Türkiye’nin farklı bölgelerindeki 15 ilde işsiz bireylere anket uygulayarak işsizlik süresini etkileyen bireysel, sosyal, demografik ve ekonomik faktörleri araştırmışlardır. İşsiz bireylerin yaş ve eğitim düzeyindeki artışın işsizlik süresini artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca yüksek derece ile mezun olan bireylerin kısa süreli işsiz kaldıkları, mesleki eğitim alan bireylerin işsizlik süresinde herhangi bir değişiklik olmadığı gözlemlenmiştir. Diğer bir sonuç ise işsizlik maaşı alan bireylerin daha kısa süre işsiz kalmasıdır.

Literatürde işsiz kalma süresini belirleyen değişkenleri araştırmak üzere logit, probit ve tobit gibi nitel tepki modellerini kullanan çalışmalar da göze çarpmaktadır (Poterba ve Summers, 1995; Taşçı ve Özdemir, 2005; Krueger ve Mueller, 2010; Çağlar, Kumaş ve Morali, 2015; Görmüş, 2017; Kandemir, 2020; Fabrice - Gilles, Felix ve Aymar, 2021). Poterba ve Summers (1995), 1976 yılı ABD Nüfus Araştırmaları Anketi verilerini kullanarak işsizlik sigortası yardımlarının işsizlik süresi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çok terimli lojistik regresyon modelinin kullanıldığı çalışmada işsizlik sigortası yardımlarının işsizlik süresini arttırdığı bulunmuştur. Taşçı ve Özdemir (2005), 2000 - 2001 yılları için Hanehalkı İşgücü Anketi verileriyle Türkiye’de uzun süreli işsizliği etkileyen faktörleri analiz etmişlerdir. Çalışmada probit modeli kullanılmış olup kentlerde yaşayan kadınların işsizlik süresinin kırsal kesimde yaşayanlara göre daha kısa olduğu, Marmara ve Ege gibi gelişmiş bölgelerde diğer bölgelere göre işsiz kalma süresinin daha kısa olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca yaşlı bireylerin ve kadınların işsiz kalma süresinin genç bireylere ve erkeklere göre daha uzun olduğu tespit edilmiştir. Krueger ve Mueller (2010), 2003 - 2007 dönemi için Amerikan Zaman Kullanım Anketi’ni kullanarak ABD’de iş arama süresi ile iş arama faaliyetleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada işsizlik sigortası için ödenen ücret ile bireylerin iş arama süresinin ters orantılı olduğu sonucuna varılmıştır. Çağlar vd. (2015) 2007 - 2013 yılları için Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak Türkiye’de işsizlik süresini etkileyen faktörleri analiz etmişlerdir. Çok terimli lojistik regresyon modelinin kullanıldığı çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durumun işsizlik süresi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bireylerin yaşı arttıkça işsizlik süresinin arttığı, ilköğretim mezunlarının diğer eğitim kademelerine göre daha uzun süreli işsiz kaldıkları ve kadınların işsiz kalma sürelerinin erkeklere göre daha uzun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görmüş (2017), 2014 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinden yararlanarak Türkiye’de uzun süreli işsizliğin sosyo-ekonomik belirleyicilerini incelemiştir. Lojistik regresyon yönteminin kullanıldığı çalışmada, kadınların erkeklere göre daha uzun süreli işsiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ileri yaş grubundaki bireylerin, bekâr ve Karadeniz Bölgesi’nde ikamet edenlerin, yeni mezun erkeklerin, ev hanımı kadınların, eğitim düzeyi yüksek ve tam zamanlı olarak üst düzey pozisyonlarda iş arayanların işsiz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kandemir (2020), 2019 yılı verilerini kullanarak Türkiye’de yaş, cinsiyet ve eğitimin işsizlik süresi üzerindeki etkisini incelemiştir. Lojistik regresyon analizi ile ön lisans ve lisans derecesine sahip bireylerin doktora derecesine sahip kişilere göre daha uzun süre işsiz kaldıkları gözlemlenmiştir. Son olarak Fabrice - Gilles vd. (2021), 2018 verilerini kullanarak Kongo’da işsizlik süresini açıklayan faktörleri incelemişlerdir. Lojistik regresyon analizi kapsamında işsizlik süresinin kısmen iş arama yoğunluğu ile açıklandığı belirlenmiştir.

II- VERİ SETİ VE EKONOMETRİK YÖNTEM

Çalışmada Türkiye’de işsiz kalma süresine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacı ile 2020 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri setinden yararlanılmıştır. İşsiz kalma süresi sıralı bağımlı değişken olarak ele alınmış ve ILO’nun işgücü piyasasının temel işgücü göstergeleri kapsamında 5 kategoriye ayrılmıştır. Değişkenlere ait tanıttıcı bilgiler Tablo 1’de verilmiştir. Hane büyüklüğü, yaşanılan bölge, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aranan meslek kodu, en son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm, alınan kurs ve tercih edilen çalışma şekli açıklayıcı değişkenler olarak kullanılmıştır.

Tablo 1. Değişken Tanımları

Bağımlı Değişken	Tanım
İşsiz Kalma Süresi	Çok Kısa: 1 aydan daha kısa Kısa: 1-3 ay arası Orta: 3-6 ay arası Uzun: 6-12 ay arası Çok Uzun: 12 aydan daha uzun
Bağımsız Değişkenler	
KADIN	Kadın ise 1; değilse 0
ERKEK	Erkek ise 1; değilse 0
EVLİ	Evli ise 1; değilse 0
BEKÂR	Bekâr, dul ve yalnız yaşıyorsa 1; değilse 0
EVLİKADIN	Evli*Kadın
YAŞ1	15-24 yaş arasında ise 1; değilse 0
YAŞ2	25-34 yaş arasında ise 1; değilse 0
YAŞ3	35-44 yaş arasında ise 1; değilse 0
YAŞ4	45-54 yaş arasında ise 1; değilse 0
YAŞ5	55-64 yaş arasında ise 1; değilse 0
İBBS1	İstanbul'da yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBS2	Batı Marmara Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBS3	Ege Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBS4	Doğu Marmara Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBS5	Batı Anadolu Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBS6	Akdeniz Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBS7	Orta Anadolu Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBS8	Batı Karadeniz Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBS9	Doğu Karadeniz Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBSA	Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBSB	Ortadoğu Anadolu Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
İBBS C	Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yaşıyor ise 1; değilse 0
HANEBÜYÜKLÜĞÜ	Hanedeki toplam fert sayısı
EĞİTİMSİZ	Bir okul bitirmedi ise 1; değilse 0
İLKOKUL	İlkokul mezunu ise 1; değilse 0
ORTAOKUL	Genel ortaokul, mesleki veya teknik ortaokul ve ilköğretim (8 yıl) mezunu ise 1; değilse 0
LİSE	Genel lise mezunu ise 1; değilse 0
TEKNİKLİSE	Mesleki veya teknik lise mezunu ise 1; değilse 0
ÜNİVERSİTE	2 veya 3 yıllık yüksekokul, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte mezunu ise 1; değilse 0
LİSANSÜSTÜ	Yüksek lisans (5 veya 6 yıllık fakülteler dâhil) veya doktora mezunu ise 1; değilse 0
PROFESYONEL	Aranan iş kodu profesyonel düzeyde ise 1; değilse 0
TEKNİSYEN	Aranan iş kodu teknisyen düzeyinde ise 1; değilse 0
NİTELİKSİZ	Aranan iş kodu nitelik gerektirmeyen düzeyde ise 1; değilse 0
SOSYAL	En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm sosyal bilimler alanında ise 1; değilse 0

Tablo 1. Değişken Tanımları (Devamı)

FEN	En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm fen bilimleri alanında ise 1; değilse 0
SAĞLIK	En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm sağlık bilimleri alanında ise 1; değilse 0
KURS	Son 4 hafta içinde örgün eğitim dışında bir eğitim programına veya kursuna katıldı ise 1; değilse 0
TAMZAMANLI	Tam zamanlı iş arıyor ise 1; değilse 0
YARIZAMANLI	Yarı zamanlı iş arıyor ise 1; değilse 0
İŞVEREN	Doğrudan bir işverene başvurdu ise 1; değilse 0
İŞKUR	Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) başvurdu ise 1; değilse 0

Çalışmada sıralı bir değişken olarak ifade edilen işsiz kalma süresine etkide bulunan olası değişkenlerin belirlenmesi amacıyla sıralı logit analizinden faydalanılmıştır. Sıralı logit modelleri, sıralı bir bağımlı değişken ile bir dizi bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi tahmin etmek için kullanılmaktadır. Sıralı logit yaklaşımında, sıralı bağımlı değişken bağımsız değişkenlerin ve bir dizi kesme noktasının doğrusal bir fonksiyonu olarak tahmin edilir (Long, 1997). Sıralı logit modelinde katsayıları her bir j için aynıdır. Paralel doğrular modeli olarak da adlandırılan sıralı logit modeli M kategorili sıralı bir bağımlı değişken için aşağıdaki gibi yazılabilir.

$$P(Y_i > j) = g(X\beta) = \frac{\exp(\alpha_j + X_i\beta)}{1 + \{\exp(\alpha_j + X_i\beta)\}} \quad j = 1, 2, \dots, M - 1 \quad (1)$$

(1) numaralı denklemde Y , sıralı bağımlı değişkeni; X , bağımsız değişkenler vektörünü; α , kesim noktalarını ve β , logit katsayılarını göstermektedir. Sıralı logit modeli için paralel doğrular varsayımı geçerlidir. Buna göre tüm kategoriler için β katsayıları aynı iken kesme noktaları farklılık arz etmektedir. Buna karşın paralel doğrular varsayımının uygulamada sık sık reddedildiği görülmektedir. Çünkü bir ya da daha fazla β katsayısı kategorilere göre farklılık göstermektedir. Bu durumda ilgili kısıtları gevşeten genelleştirilmiş sıralı logit model kullanılır (Fu, 1998; Fullerton, 2009).

M kategorili sıralı bir bağımlı değişken için genelleştirilmiş sıralı logit modeli aşağıdaki gibi yazılabilir (Williams, 2006: 59-60).

$$P(Y_i > j) = g(X\beta_j) = \frac{\exp(\alpha_j + X_i\beta_j)}{1 + \{\exp(\alpha_j + X_i\beta_j)\}} \quad j = 1, 2, \dots, M - 1 \quad (2)$$

(1) numaralı eşitlikten Y 'nin 1, 2, ..., M değerlerinin her birini alacağı olasılıklar belirlenebilir.

$$P(Y_i = 1) = 1 - g(X_i\beta_1)$$

$$P(Y_i = j) = g(X_i\beta_{j-1}) - g(X_i\beta_j) \quad j=2, \dots$$

$$P(Y_i = M) = g(X_i\beta_{M-1})$$

Genelleştirilmiş sıralı logit modelinin özel bir durumu kısmi oransal odds modelidir. Bu modelde bazı katsayıları tüm j 'ler için aynı iken bazıları farklıdır. Aşağıdaki modelde ifade edildiği gibi X_1 ve X_2 'nin katsayıları aynı iken X_3 için katsayıları farklıdır.

$$P(Y_i > j) = \frac{\exp(\alpha_j + X_{1i}\beta_1 + X_{2i}\beta_2 + X_{3i}\beta_3)}{1 + \{\exp(\alpha_j + X_{1i}\beta_1 + X_{2i}\beta_2 + X_{3i}\beta_3)\}} \quad j = 1, 2, \dots, M - 1 \quad (3)$$

Paralel regresyon varsayımı Brant testi veya Olabilirlik Oranı (LR) testi ile belirlenerek uygun sıralı logit modelinin hangisi olduğuna karar verilmektedir. İlgili yaklaşımlarda sıfır hipotezi paralel doğrular varsayımının geçerli olduğunu ifade etmektedir.

III- BULGULAR

Çalışmada 5 kategori (çok kısa, kısa, orta, uzun ve çok uzun süreli) kapsamında oluşturulan işsiz kalma süresine etkide bulunan faktörlerin belirlenmesi amacıyla sıralı lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Öncelikle analizde kullanılan bağımlı değişkenin tüm kategorilerinde bağımsız değişken katsayılarının aynı olup olmadığı, yani paralellik varsayımlarını sağlayıp sağlamadığı test edilerek elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir. Bu varsayım için LR testi kullanılarak sıfır hipotezi reddedilmiştir. Diğer bir ifadeyle paralel doğrular varsayımının geçerli olmadığı, bazı değişken katsayıları itibarıyla paralelliğin sağlanmadığı tespit edilmiştir. LR testinin yanı sıra Akaike Bilgi kriteri (AIC) kapsamında sıralı logit modeli ile geliştirilmiş sıralı logit modeli karşılaştırılarak uygun yaklaşımın geliştirilmiş sıralı logit modeli olduğu belirlenmiştir. Gerek LR testi gerekse de AIC kriterine göre işsiz kalma olasılığına etkide bulunan olası değişkenlerin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiş sıralı logit modelinin kullanımının uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 2. Paralel Doğrular Varsayımının Testi

Model	N	Logaritmik Olabilirlik (kısıtsız)	Logaritmik Olabilirlik (kısıtlı)	AIC
Sıralı Logit	4041	-5866.929	-5744.592	11563.18
Genelleştirilmiş Sıralı Logit	4041	-5866.929	-5644.942	11561.88
LR İstatistiği (χ^2):	199.30	Olasılık (Prob) :	0.0000	

Tablo 3’te geliştirilmiş sıralı logit modeline ilişkin bulgular sunulmuştur. Geliştirilmiş sıralı logit modelinde bazı katsayılar işsiz kalma süreleri kapsamında oluşturulan kategorilere göre farklılık gösterirken bazı katsayılar kategoriler itibarıyla değişim sergilememiştir. Bu nedenle geliştirilmiş sıralı logit modelinin özel bir durumu olan kısmi oransal odds modeli tahmin edilmiştir. Çalışmanın bulguları kadınların erkeklere göre işsiz kalma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kadınların işsiz kalma olasılığı erkeklere göre 1.11 kat daha fazladır. Cinsiyet açısından ortaya çıkan bu farklılık pandemi döneminde de kadınların erkeklere göre dezavantajlı konumda bulunduğunu kanıtlayarak işgücü piyasasındaki herhangi bir şok durumundan en çok etkilenen başlıca kırılğan grubun kadın işgücü olduğunu göstermiştir. Evlilerin işsiz kalma olasılığı bekârlara göre 0.57 kat daha düşüktür. Buna ek olarak evli kadınlar için oluşturulan etkileşim değişkeni katsayısı kadının evli olmasının işsiz kalma olasılığını artırıcı yönde etki yaptığını ortaya koymuştur. Salgın döneminde özellikle çocuk, yaşlı ve hasta bakım yüklerindeki artış, evli kadınların işgücü piyasasından çekilmelerinde etkili olmuştur. Her ne kadar hane büyüklüğünün işsiz kalma olasılığını azalttığı yönünde bir bulgu elde edilmiş olsa da ilgili katsayının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir.

Bireylerin yaş gruplarına göre işsiz kalma olasılıkları incelendiğinde 25-34, 35-44, 45-54 ve 55-65 yaş aralığındaki bireylerin 15-24 yaş aralığındaki bireylere göre işsiz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğu dikkatleri çekmektedir. Şöyle ki, uzun süreli işsiz kalma olasılığı, en genç yaş grubuna (15-24) göre en yaşlı yaş grubunda (55-65) 3.92 kat, 45-54 yaş grubunda 2.73 kat, 35-44 yaş grubunda 2.34 kat ve 25-34 yaş grubunda 1.64 kat daha fazladır. Diğer bir ifadeyle yaş arttıkça

bireyin işsiz kalma olasılığı yükselmektedir.

Eğitim düzeyleri itibariyle bakıldığında lisansüstü mezunu bireylerin bir okul bitirmeyen bireylere göre işsiz kalma olasılıkları daha yüksektir. Bunun yanı sıra üniversite ve teknik lise mezunu olan bireylerin de bir okul bitirmeyen bireylere göre işsiz kalma olasılıkları daha yüksektir. Şöyle ki, bir okul bitirmeyen bireye göre uzun süre işsiz kalma olasılığı lisansüstü derecesine sahip bir birey için 6.86 kat, lisans derecesine sahip olan bir birey için 2.41 kat ve teknik lise mezunu için 1.56 kat daha fazladır. Genel lise, ortaokul ve ilkokul mezunları ile bir okul bitirmeyen bireyler arasında işsiz kalma süreleri açısından önemli bir fark ortaya çıkmamıştır. İleri eğitim düzeylerine sahip olanların düşük eğitim seviyesine sahip olanlara göre daha uzun süreli işsiz kalma olasılığı nitelikli işlerin gerektirdiği beceriler ile iş arayanların sahip oldukları beceriler arasındaki uyumsuzlukla açıklanabileceği gibi pandemi döneminde nitelikli iş sayısındaki azalma ile de açıklanabilmektedir.

Bulgulara göre İBBS2 (Batı Marmara) bölgesinde yaşayan bireylerin İBBS1 (İstanbul) bölgesinde yaşayanlara göre çok kısa süreli işsiz kalma olasılıkları daha düşükken uzun süreli işsiz kalma olasılıkları daha fazladır. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık çok kısa süreli işsizlik kategorisi için elde edilmekle birlikte İBBS2 bölgesinde yaşayanların İBBS1 bölgesinde yaşayanlara göre çok kısa süreli işsiz kalma riskleri 0.38 kat daha düşüktür. İBBS3 (Ege), İBBS4 (Doğu Marmara) ve İBBS5 (Batı Anadolu) bölgelerinde yaşayanların çok kısa süreli işsiz kalma olasılıkları İBBS1’de (İstanbul) yaşayanlara göre daha düşükken uzun süreli işsiz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğu dikkatleri çekmektedir. Buna karşın İBBS9 (Doğu Karadeniz), İBBSA (Kuzeydoğu Anadolu) ve İBBSB (Ortadoğu Anadolu) bölgesinde yaşayanların İstanbul’da yaşayanlara göre işsiz kalma olasılıkları tüm kategorilerde daha yüksektir. Edinilen bulgular İstanbul ile karşılaştırıldığında ülkenin batısında bulunan özellikle sanayi ve hizmetler sektörü açısından gelişim gösteren bölgelerde yaşayanların çok kısa süreli işsiz kalma olasılıklarının daha düşük olduğunu, uzun süreli işsiz kalma olasılıklarının ise İstanbul’a göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Ülkenin doğusunda bulunan daha çok tarımsal faaliyetlerin yoğun olduğu bölgelerde ise İstanbul’a göre gerek kısa gerekse de uzun süreli işsiz kalma olasılığının daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm itibariyle kategorize edilen fen ve sosyal bilimler mezunlarının sağlık bilimleri mezunlarına göre işsiz kalma olasılıkları incelendiğinde sosyal bilimler alanından mezun olan bireylerin işsiz kalma olasılıklarının sağlık bilimleri alanından mezun olanlara göre 0.73 kat daha az olduğu gözlenmektedir. Benzer şekilde fen bilimleri alanından mezun olanların sağlık alanından mezun olanlara göre işsiz kalma olasılıkları 0.66 kat daha azdır.

İş aranan meslek koduna göre (profesyonel, teknisyen ve nitelik gerektirmeyen meslek kodları) kategorize edilen meslek kodları itibariyle işsiz kalma olasılıkları incelendiğinde profesyonel düzeyde iş arayanların işsiz kalma olasılıklarının nitelik gerektirmeyen meslek kodlarında iş arayanlara göre önemli bir farklılık sergilemediği görülmektedir. Teknisyen düzeyinde iş arayanların ise nitelik gerektirmeyen düzeyde iş arayanlara göre uzun dönem işsizlik olasılığının 1.34 kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Nitelik gerektirmeyen alanlarda iş arayanların uzun süreli işsiz kalma olasılıklarının daha düşük olması pandemi döneminde özellikle nitelik gerektirmeyen işlerdeki artış ile açıklanabilir.

Kurs alan bireylerin kurs almayan bireylere göre işsiz kalma olasılıkları arasında önemli bir fark bulunamamıştır. İş arama şekline göre tam zamanlı iş arayan bireylerin yarı zamanlı iş arayan bireylere kıyasla kısa süreli işsiz kalma olasılığının 1.47 kat daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu durum Covid-19 pandemisinde özellikle yarı zamanlı çalışma modellerine geçişle izah edilebilir. İş arama kanalları itibariyle doğrudan bir işverene başvuran bireylerin özel istihdam ofislerine veya

insan kaynakları bürolarına başvuran bireylere göre uzun süreli işsiz kalma olasılıklarının 0.78 kat daha az olduğu saptanmıştır. Son olarak İŞKUR’a başvuran bireylerin ise işsiz kalma olasılıklarının İŞKUR’a başvurmayan bireylere göre tüm kategorilerde 1.28 kat daha fazla olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. Genelleştirilmiş Sıralı Lojistik Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	ÇOK KISA		KISA		ORTA		UZUN	
	Katsayı (t ist.)	Odds Oranı	Katsayı (t ist.)	Odds Oranı	Katsayı (t ist.)	Odds Oranı	Katsayı (t ist.)	Odds Oranı
KADIN	0.1084 (1.06)	1.1145	0.1084 (1.06)	1.1145	0.1084 (1.06)	1.1145	0.1084 (1.06)	1.1145
EVLİ	-0.5604 ^a (-5.29)	0.5709 -0.5604 ^a	(-5.29) 0.5709		-0.5604 ^a (-5.29)	0.5709	-0.5604 ^a (-5.29)	0.5709
EVLİKADIN	0.5362 ^a (3.68)	1.7095	0.5362 (3.68)	1.7095	0.5362 ^a (3.68)	1.7095	0.5362 ^a (3.68)	1.7095
YAŞ2	0.4966 ^a (5.11)	1.6431	0.4966 ^a (5.11)	1.6431	0.4966 ^a (5.11)	1.6431	0.4966 ^a (5.11)	1.6431
YAŞ3	0.8414 ^a (2.98)	2.3196	0.8254 ^a (5.92)	2.2828	0.6572 ^a (5.17)	1.9294	0.8505 ^a (6.45)	2.3408
YAŞ4	1.0058 ^a (7.09)	2.7342	1.0058 ^a (7.09)	2.7342	1.0058 ^a (7.09)	2.7342	1.0058 ^a (7.09)	2.7342
YAŞ5	1.3675 ^a (7.00)	3.9259	1.3675 ^a (7.00)	3.9259	1.3675 ^a (7.00)	3.9259	1.3675 ^a (7.00)	3.9259
İLKOKUL	0.1122 (0.71)	1.1187	0.1122 (0.71)	1.1187	0.1122 (0.71)	1.1187	0.1122 (0.71)	1.1187
ORTAOKUL	0.2667 (1.64)	1.3057	0.2667 (1.64)	1.3057	0.2667 (1.64)	1.3057	0.2667 (1.64)	1.3057
LİSE	0.1222 (0.69)	1.1300	0.1222 (0.69)	1.1300	0.1222 (0.69)	1.1300	0.1222 (0.69)	1.1300
TEKNİKLİSE	0.4503 ^b (1.99)	1.5688	0.4503 ^b (1.99)	1.5688	0.4503 ^b (1.99)	1.5688	0.4503 ^b (1.99)	1.5688
ÜNİVERSİTE	0.8823 ^a (3.85)	2.4165	0.8823 ^a (3.85)	2.4165	0.8823 ^a (3.85)	2.4165	0.8823 ^a (3.85)	2.4165
LİSANSÜSTÜ	12.3004 ^a (27.06)	219789.8	1.7976 ^c (2.63)	6.0351	2.0811 ^a (3.96)	8.0135	1.9258 ^a (4.38)	6.8610
HANE BÜYÜKLÜĞÜ	-0.0031 (-0.20)	0.9968	-0.0031 (-0.20)	0.9968	-0.0031 (-0.20)	0.9968	-0.0031 (-0.20)	0.9968
İBBS2	-0.9501 ^b (-2.11)	0.3866	-0.3060 (-1.51)	0.7363	-0.1183 (-0.59)	0.8888	0.2460 (1.19)	1.2789
İBBS3	-0.4222 (-1.18)	0.6555	-0.0137 (-0.09)	0.9863	0.2623 ^c (1.88)	1.2999	0.3179 ^b (2.17)	1.3742
İBBS4	-0.8189 ^b (-2.18)	0.4408	0.3665 ^b (2.09)	1.4427	0.2086 (1.41)	1.2320	0.3834 ^a (2.50)	1.4674
İBBS5	-0.8759 ^a (-2.34)	0.4164	0.2183 (1.27)	1.244	0.4097 ^a (2.68)	1.5064	0.4495 ^a (2.86)	1.5676

Tablo 3. Genelleştirilmiş Sıralı Lojistik Regresyon Sonuçları (Devamı)

İBBS6	0.2336 ^c (1.79)	1.2631	0.2336 ^c (1.79)	1.2631	0.2336 ^c (1.79)	1.2631	0.2336 ^c (1.79)	1.2631
İBBS7	0.1457 (0.92)	1.1568	0.1457 (0.92)	1.1568	0.1457 (0.92)	1.1568	0.1457 (0.92)	1.1568
İBBS8	0.2379 (1.45)	1.2686	0.2379 (1.45)	1.2686	0.2379 (1.45)	1.2686	0.2379 (1.45)	1.2686
İBBS9	0.4600 ^a (2.42)	1.5840	0.4600 ^a (2.42)	1.5840	0.4600 ^a (2.42)	1.5840	0.4600 ^a (2.42)	1.5840
İBBSA	11.3416 ^a (47.70)	84256.67	0.9106 ^a (3.74)	2.4859	0.3724 ^b (1.92)	1.4513	0.4276 ^b (2.07)	1.5337
İBBSB	0.5264 ^a (3.39)	1.6929	0.5264 ^a (3.39)	1.6929	0.5264 ^a (3.39)	1.6929	0.5264 ^a (3.39)	1.6929
İBBS C	-0.2142 (-0.63)	0.8071	0.6428 ^a (4.12)	1.9018	0.4578 ^a (3.16)	1.5806	0.3761 ^a (2.45)	1.4566
SOSYAL	-0.3139 ^b (-1.89)	0.7305	-0.3139 ^b (-1.89)	0.7305	-0.3139 ^b (-1.89)	0.7305	-0.3139 ^b (-1.89)	0.7305
FEN	-0.4015 ^b (-2.25)	0.6692	-0.4015 ^b (-2.25)	0.6692	-0.4015 ^b (-2.25)	0.6692	-0.4015 ^b (-2.25)	0.6692
PROFESYONEL	0.1966 (1.32)	1.2173	0.1966 (1.32)	1.2173	0.1966 (1.32)	1.2173	0.1966 (1.32)	1.2173
TEKNİSYEN	0.2420 (0.99)	1.2738	-0.0253 (-0.23)	0.9749	0.1452 (1.48)	1.1563	0.2979 ^a (2.85)	1.3471
KURS	-0.1252 (-0.68)	0.8823	-0.1252 (-0.68)	0.8823	-0.1252 (-0.68)	0.8823	-0.1252 (-0.68)	0.8823
TAMZAMANLI	-0.1659 (-0.35)	0.8471	0.3857 ^a (2.40)	1.4707	0.0913 (0.59)	1.0956	-0.1604 (-1.03)	0.8517
İŞVEREN	0.1944 (0.85)	1.2146	0.0163 (0.17)	1.0165	-0.1068 (-1.30)	0.8986	-0.2401 ^a (-2.76)	0.7865
İŞKUR	0.2516 ^a (3.41)	1.2861	0.2516 ^a (3.41)	1.2861	0.2516 ^a (3.41)	1.2861	0.2516 ^a (3.41)	1.2861
SABİT	3.0771 ^a (5.11)	21.6965	-0.1825 (-0.66)	0.8331	-1.1259 ^a (-4.23)	0.3243	-1.8017 ^a (-6.68)	0.1650
F	137.70 ^a							
N	4041							

Not: a, b ve c sırasıyla ilgili istatistiğin %1, %5 ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Referans kategoriler ERKEK, BEKÂR, YAŞI, EĞİTİMSİZ, İBBS1, SAĞLIK, NİTELİKSİZ, YARIZAMANLI'dır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmada 2020 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi'nden yararlanılarak işsiz kalma süresine etkiye bulunan bireysel ve haneye özgü karakteristikler araştırılmıştır. İşsiz kalma süresi çok kısa süreli işsizlikten çok uzun süreli işsizliğe olmak üzere beş kategori kapsamında ele alınmıştır. Sıralı

genelleştirilmiş logit analizi kullanılarak sıralı bağımlı değişkene etkide bulunan çok sayıda faktör tespit edilmiştir. İşsizlik olgusu büyük oranda işgücünün bireysel özellikleriyle ilgili olduğu için öncelikle bireye özgü karakteristikler ele alınmıştır. Kişinin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim düzeyi gibi değişkenler üzerinde durulmuştur. Edinilen bulgular kadınların erkeklere nispeten işsiz kalma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir. İlgili literatürde hemen hemen tüm çalışmalarca desteklenen bu bulgu Foley (1997), Taşçı ve Özdemir (2005) ve Tansel ve Taşçı (2004, 2010) tarafından da değerlendirildiği gibi evde üretim faaliyetlerinin görünmez değeri yüksek olduğu sürece kadının uzun süreli işsizlik yaşama olasılığının yüksek olacağını ortaya koymaktadır. Bu durum işgücü piyasasında kadına karşı ayrımcılığın bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir. Medeni duruma göre işsiz kalma olasılıkları karşılaştırıldığında evlilerin işsiz kalma olasılığının bekârlara göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. İlgili literatürde Elveren vd. (2018)'nin bulguları çalışma ile benzerlik göstermektedir. Evli bireylerin bekâr bireylere göre aile sorumluluğu gereği bakmakla yükümlü oldukları bireylerin ihtiyaçlarını karşılama noktasındaki zorunlulukları nedeniyle iş konusunda seçici davranamamaları ve bekâr bireylerin çoğunluğunun ailelerinin yanında kalması sebebiyle kendilerini daha güçlü hissetmeleri bu sonucun doğruluğunu ispatlamaktadır. Buna ek olarak evli kadınların işsiz kalma olasılığının evli olmayan kadınlara göre daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. İlgili bulgu Foley (1997), Tansel ve Taşçı (2004, 2010), Çağlar vd. (2015) ve Şahin ve Kızılırmak (2007)'in bulgularını destekler nitelikte iken Görmüş (2017)'ün bulgularıyla çelişmektedir. Evli kadınların evli olmayan kadınlara göre daha yüksek olasılıkla işsiz kalması ataerkil aile yapısına, toplumsal cinsiyet rollerine ve çocuk/yaşlı bakım hizmetlerindeki yetersizliğe dayandırılabilir.

Yaş grupları itibarıyla işsiz kalma olasılığı incelendiğinde literatürdeki birçok çalışma bulgularıyla örtüşür nitelikte yaş arttıkça işsiz kalma olasılığının arttığı gözlenmiştir. Çalışmada en yüksek işsiz kalma olasılığının en büyük yaş grubunda olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi olarak emeklilerin önemli bir kısmının özellikle yetersiz emeklilik ödemeleri dolayısıyla ek iş aramaları ve sağlık problemleri vb. nedenler dolayısıyla işgücü piyasasında kendilerine uygun bir işe yerleşememeleri gösterilebilir. Söz konusu bulgu Arslan ve Şentürk (2018)'ün bulgularıyla paralellik göstermekte olup Elveren vd. (2018) bulgularıyla çelişmektedir. Elveren vd. (2018)'nin bulguları yaş ile tecrübenin bağlantılı olduğunu ve tecrübeli olan bireylerin daha kısa sürede iş bulduklarını gösterir niteliktedir. Bireylerin eğitimin düzeyleri itibarıyla işsiz kalma olasılıkları mercek altına alındığında özellikle yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin işsiz kalma olasılıklarının en düşük eğitim kategorisine göre yüksek olduğu yönünde bulgulara rastlanmıştır. Görmüş (2017) ve Arslan ve Şentürk (2018)'ün bulgularını destekleyen bu sonuç Türk işgücü piyasasında yükseköğretim ve beceri gereksinimi arasındaki uyumsuzlukla açıklanabilir. Bu çerçevede yükseköğretim kapsamında artırılan bölüm ve programların işgücü piyasası gereksinimleri dikkate alınarak tekrar gözden geçirilmesi ve eğitilmiş bireylerin beklentilerini karşılayabilecek iş imkânlarının yaratılması önem arz etmektedir.

Çalışmada bireyin beşerî sermayesine yaptığı her türlü yatırımın işsiz kalma riskini azaltacağı düşüncesiyle analize dâhil edilen kurs değişkeni beklentilerin aksine kurs alan bireylerin kurs almayan bireylere göre işsiz kalma olasılıkları arasında önemli bir fark bulunmadığını göstermiştir. En son bitirilen okuldan mezun olunan bölüm itibarıyla işsiz kalma olasılıkları incelendiğinde sosyal bilimler ve fen bilimleri alanından mezun olan bireylerin işsiz kalma olasılıklarının sağlık bilimleri alanından mezun olanlara göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bunun yanı sıra iş aranan meslek koduna göre işsiz kalma olasılıkları incelendiğinde nitelik gerektirmeyen meslek kodlarında iş arayanlarla kıyaslandığında teknisyen düzeyinde iş arayanların uzun süreli işsizlik olasılığının daha yüksek olduğu tespit edilirken profesyonel düzeyde iş arayanlarla önemli bir farklılık

bulunamamıştır.

Bölgesel bazda edinilen bulgular uzun süreli işsizlik bakımından değerlendirildiğinde gerek ülkenin batısındaki gerekse de doğusundaki bölgelerde yaşayanların uzun süreli işsiz kalma olasılıklarının Türkiye'nin gerek ticaret ve finans gerek sanayi ve gerekse de tarihsel ve kültürel açıdan en gelişmiş yerleşim yerlerinin başında gelen İstanbul'a göre daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Taşçı ve Özdemir (2005)'in ifade ettiği gibi bu durum gelişmiş bölgelerde nispeten daha kısa sürede çok sayıda iş bulunduğundan, iş bulmak için daha kısa süreye ihtiyaç duyulduğu anlamına gelmektedir.

İş arama şekline göre tam zamanlı iş arayan bireylerin yarı zamanlı iş arayan bireylere kıyasla işsiz kalma olasılığının daha fazla olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu Görmüş (2017)'ün bulgularını destekler niteliktedir ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ile işsizlik riskinin azalacağına yönelik bir çıkarıma olanak tanımaktadır. Çalışmada son olarak iş arama kanallarının etkinliğini ortaya koymak amacıyla analizlere dahil edilen iş arama kanallarından doğrudan bir işverene başvuran bireylerin özel istihdam ofislerine veya insan kaynakları bürolarına başvuran bireylere göre uzun süreli işsiz kalma olasılıklarının daha düşük olduğu, İŞKUR'a başvuran bireylerin ise işsiz kalma olasılıklarının İŞKUR'a başvurmayan bireylere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular Covid-19 pandemisi açısından değerlendirildiğinde özellikle çocuk, yaşlı ve hasta bakım yüklerindeki artış dolayısıyla pandemiden en çok etkilenen başlıca kırılgan grubun kadın işgücü olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra işgücü piyasasında nitelikli işlerin gerektirdiği beceriler ile iş arayanların sahip oldukları becerilerin örtüşmemesi dolayısıyla eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin uzun süreli işsizlik riskine maruz kaldıkları saptanmıştır. Ek olarak pandemi döneminde gıda, temizlik, vb. temel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik nitelik gerektirmeyen işlerdeki artışın ilgili işlerde çalışanların uzun süreli işsiz kalma olasılığını azalttığı belirlenmiştir. Covid-19 pandemisinde özellikle yarı zamanlı çalışma modellerine geçişle birlikte yarı zamanlı iş arayanların işsiz kalma süreleri açısından avantaj kazandığı gözlenmiştir.

Çalışmada 2020 Hanehalkı İşgücü Anketindeki çok sayıda değişken incelenerek işgücü piyasasında işsizlik süresine etki eden en önemli faktörler ampirik analizler neticesinde gözler önüne serilmiştir. Bu kapsamda uzun süreli işsizlik riskinin azaltılması için çalışmada dezavantajlı gruplar olarak ortaya koyulan evli kadınların, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin, büyük yaş gruplarının, sağlık bilimleri programlarından mezun olanların, teknik işlerde çalışanların ve doğu bölgelerinde yaşayanların uygun işgücü politikaları ile desteklenmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Arslan, H. ve Şentürk, İ. (2018). Türkiye'de İşsizlik Süresinin Bireysel Belirleyicileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 13(1). 113-128. doi: 10.17153/oguiibf.341833
- Çağlar, A., Kumaş, H. ve Morali, T. (2015). Türkiye'de İşsizlerin İş Arama Süresini Belirleyen Faktörler: 2007-2013 Dönemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 5(1). 68-103.
- Danacica, D. E. ve Mazilescu, R. (2014). Long-Term Unemployment Spells and Exit States of Men in Romania and Hungary. *Procedia Economics and Finance*. 8. 236-245. doi: 10.1016/S2212-5671(14)00086-0
- Elveren, H., Deniz E. ve Sezgin, F. H. (2018). Türkiye'de İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörlerin Süre Modelleriyle Analizi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 15. 9-21. doi: 10.17740/eas.econ.2018.V15-02
- Fabrice-gilles, N. A., Félix, K. B. J. R. ve Aymar, G. Z. U. J. (2021). The Duration of Unemployment in Sub-Saharan Africa: Study Using Microeconomic Data from the Republic of Congo. *Journal of Economics*. 9(1). 33-42. doi: 10.15640/jeds.v9n1a3

- Foley, M. (1997). Determinants of Unemployment Duration in Russia. Yale University Discussion Paper. No:779. [http://www.econ.yale.edu/growth_pdf/cdp779.pdf.]
- Fu, V. (1998). Estimating Generalized Ordered Logit Models. *Stata Technical Bulletin*. StataCorp LP. 8(44). 160–164.
- Fullerton, A. S. (2009). A Conceptual Framework for Ordered Logistic Regression Models. *Sociological Methods & Research*. 38(2). 306–347. doi: 10.1177/0049124109346162
- Görmüş A. (2017). Characteristics of the Long-Term Unemployment: Evidence From Turkish Labor Force Survey. *International Journal of Information Research and Review*. 4(2). 3735-3743.
- ILO (2016). *Key Indicators of the Labour Market*. International Labour Office Publication: Geneva. 9th Edition. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_498929.pdf.]
- Kandemir, A. S. (2020). İşsizlik Süresinin Cinsiyet, Yaş ve Eğitime Göre İncelenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*. 6(39). 2716-2720. doi: 10.31576/smryj.743
- Karasoym, D. Tutkun Ata, N. ve Bulut, V. (2015). Türkiye’deki İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 11(26). 57-76. doi: 10.17130/ijmeb.2015.11.26.828
- Krueger, A. B. ve Mueller, A. (2010). Job Search and Unemployment Insurance: New Evidence from Time Use Data. *Journal of Public Economics*. 94(3-4). 298-307. doi: 10.1016/j.jpubeco.2009.12.001
- Long, S (1997). *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Nichols A., Mitchell, J. ve Lindner, S. (2013). Consequences of Long-Term Unemployment. Washington, DC. *The Urban Institute*. 1-20. [https://www.urban.org/sites/default/files/publication/23921/412887-Consequences-of-Long-Term-Unemployment.PDF?source=post_page.]
- Poterba, J. M. ve Summers, L.H. (1995). Unemployment Benefits and Labor Market Transitions: A Multinomial Logit Model with Errors in Classification. *The Review of Economics and Statistics*. 77(2). 207- 216. doi: 10.2307/2109860
- Şahin, H. ve Kızıllırmak, A. B. (2007). Determinants of Duration of Unemployment Insurance Benefits in Turkey. *Applied Economics Letters*. 14(8). 611–615. doi: 10.1080/13504850600592473
- Tansel, A. ve Taşçı, H. M. (2004). Determinants of Unemployment Duration for Men and Women in Turkey. *Turkish Economic Association Discussion Paper*. (1258). 1-42. doi: 10.2139/ssrn.512222
- Tansel, A. ve Taşçı, H. M. (2010). Hazard Analysis of Unemployment Duration by Gender in a Developing Country: The Case of Turkey. *Labour*. 24(4). 501-530. doi: 10.1111/j.1467-9914.2010.00480.x
- Taşçı, H. M. ve Özdemir, A. R. (2005). Trends in Long-Term Unemployment and Determinants of Incidence of Long-Term Unemployment in Turkey. *Journal of Economic and Social Research*. 7(2). 1-33. doi: 10.2139/ssrn.760265
- Taşçı, H. M. ve Tansel, A. (2005). Youth Unemployment Duration in Turkey. *METU Studies in Development*. 32. 517-545.
- TÜİK (2021). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*. [https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/PDF_Detay]. (Erişim: 22 Ocak 2023).
- Uysal, S. D. ve Pohlmeier, W. (2011). Unemployment Duration and Personality. *Journal of Economic Psychology*. 32. 980–992. doi: 10.1016/j.joep.2011.03.008
- Williams, R. (2006). Generalized Ordered Logit/Partial Proportional Odds Models for Ordinal Dependent Variables. *The Stata Journal*. 6(1). 58-82.

Araştırma Makalesi – Research Article

Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Kesitsel Bir Araştırma¹

The Effects of Union Satisfaction on Union Commitment and Union Citizenship Behavior: A Cross-Sectional Study

Korhan KARACAOĞLU *

ID 0000-0003-0577-231X

Hasan Hüseyin İYİLİKLİ **

ID 0000-0002-1339-7663

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 15 - 32 / Pages: 15 - 32

DOI: 10.32331/sgd.1317951

ÖZ

Sendikalar, üyeleri lehine kazanım elde etmeye çalışan sivil toplum kuruluşlarıdır. Bu kapsamda üyeler yararına elde edilecek kazanımlar sendika üyelerinin, sendikalarından duyacakları memnuniyeti etkileyebilecek bu da onların bir yandan sendikalarına olan bağlılıklarını/sadakatlerini diğer yandan da sendikaları için özverili davranışta bulunma anlamına gelen sendikal vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini etkileyebilecektir. Bu çalışmada, Nevşehir ilindeki MEB'e bağlı 397 kamu çalışanı üzerinde yürütülen ampirik bir çalışma ile üyelerin sendikal memnuniyetlerinin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmanın verileri, online anket yöntemi ile toplanmış ve yapısal eşitlik modellenmesi kapsamında yol analizi ile çözümlenmiştir. Yürütülen ampirik araştırma sonucu elde edilen sonuçlara göre üyelerin sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sendikal memnuniyetin alt boyutlarından olan sendikadan yarar sağlama boyutunun, sendikal bağlılığı ve sendikal vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği ancak sendikayla iletişim alt boyutunun ise sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışını herhangi bir şekilde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık, sendikal vatandaşlık davranışı

ABSTRACT

Trade unions are non-governmental organizations that try to gain gains in favor of their members. The gains to be obtained may affect the satisfaction of union members with their unions, which may affect their loyalty to their union, and their tendency to act selflessly for their union. In this study, the effects of members' union satisfaction on union commitment and union citizenship behavior were examined through an empirical study conducted on 397 public employees affiliated to the Ministry of National Education in Nevşehir. The data collected by the online survey method were analyzed by path analysis within the scope of structural equation modeling. According to the results obtained, it can be said that the union satisfaction, union commitment and union citizenship behavior levels of the members are generally high. It was concluded that the dimension of benefiting from the union of union satisfaction positively and significantly affects union commitment and union citizenship behavior, but the dimension of communication with the union did not affect union commitment and union citizenship behavior.

Keywords: Union satisfaction, union commitment, union citizenship behavior

Önerilen atıf şekli: Karacaoğlu, K ve İyilikli, H.H. (2023). Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Kesitsel Bir Araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 13(1). 15 - 32.

• Geliş Tarihi/Received: 27/03/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 29/05/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 21/06/2023

¹ Bu makale, Hasan Hüseyin İYİLİKLİ tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalında hazırlanan “Sendikal Memnuniyetin Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Nevşehir MEB Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Prof. Dr. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kkaracaoğlu@nevşehir.edu.tr

** Öğretmen, Nevşehir Gazi Ortaokulu, hasaniyilikli@gmail.com

GİRİŞ

Sivil toplum kuruluşu olarak sendikalar, üyeleri yararına değişik kazanımlar elde etmeye çalışan endüstriyel sistem içindeki örgütlerdir. Söz konusu yapılar son dönemlerde dünyada ve ülkemizde kısmen gücünü kaybetse de özellikle Türkiye’de geçmişte işçi sendikacılığı olarak başlayan ve gelişen sendikal hareket, bu çalışmanın da odaklandığı saha olarak günümüzde, kamu çalışanları sendikacılığı anlamında giderek güçlenen bir görüntü ortaya koymaktadır. Zira Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2022 yılına ilişkin verilerine bakıldığında kamuda çalışanların sendikalaşma oranının %72,63 düzeyine yükseldiği görülmektedir (4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2022 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliği). Burada devletin genel idari esaslara göre yürütmek zorunda olduğu asli ve sürekli işleri yapan kişiler olarak memur sınıfının; ücret, istihdam güvencesi ve diğer çalışma şartları gibi statülerinden kaynaklanan özelliklerinden dolayı memur sendikalarındaki sendika-üye ilişkileri işçi ve işveren sendikalarından farklıdır. Memurların statülerine bağlı sahip oldukları nitelikleri bakımından işçilerden genellikle daha iyi durumda bulunmaları onların dünyanın farklı ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de 6289 sayılı kanuni düzenleme ile elde ettikleri grevsiz olmak şartıyla toplu sözleşme hakkı gibi kimi kazanımlara, işçilere göre oldukça geç kavuşmalarına neden olmuştur.

Sendikaların üyeleri lehine vermiş oldukları her türlü mücadele ve elde ettikleri kazanımlar bir yandan onların üye sayılarında artış kaydetmelerine neden olurken, diğer yandan üyeler lehine kazanım sayılabilecek önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu kazanımlar arasında toplu görüşme süreçlerinde elde edilen ücret iyileştirmeleri, promosyon anlaşmaları süreçlerindeki katkılar ile üyeler lehine verilen hukuk mücadeleleri sonucu elde edilen haklar sadece ilk akla gelenlerdir. Sendikaların üyeleri yararına verdikleri bu mücadeleler üyelerin sendikasıyla duyduğu memnuniyetin de belirleyicisi olabilmektedir. Üyelerin sendikalarından memnuniyetleri literatürde sendikadan yarar sağlamaya ve sendika ile kurulan ilişkinin düzeyine göre şekillenmektedir (Fiorito 1988). Üyenin sendikasıyla duyduğu memnuniyet zamanla davranışsal olarak bir yandan sendikasına sadakatle bağlılık göstermesine diğer yandan da üyesi olduğu sendikanın lehine gönüllü davranışlar sergileme şeklinde sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle Türkiye’de sendikaya üye olma ve sendikal bağlılık sergilenmesinin öncülleri arasında konu ile ilgili literatürde de belirtildiği gibi siyasi veya ideolojik yönelimlerin de önemli bir unsur olarak ön plana çıktığı ileri sürülmektedir (Akbiyık, 2012). Türkiye’de memur sendikaları ile siyasi partiler arasındaki ilişkiler işçi sendikalarına oranla daha belirgindir. İktidarların değişmesiyle sendikaların üye sayısının ve yetki durumunun da değişmesi bunun bariz bir göstergesidir. Dolayısıyla memurların sendikaya üye olurken siyasi açıdan kendilerine en yakın sendikayı seçtiği söylenebilir. Buna rağmen Türkiye’deki sendikal yapı ile ilgili yapılan değerlendirmelerde; sendikadan yarar sağlama anlayışı merkezli ücret sendikacılığı anlayışının halen geçerli olması (Akbiyık, 2012), çalışan ile çalıştırının (işveren) özdeşleşmiş olması, memur sendikalarının siyasi iktidarların etkisi veya yönlendirmesine müsait bir konuma gelmesi, sendikaya bağlılık sergilemede temel belirleyicilerin başında ideolojilerin gelmesi altı çizilmesi gereken önemli hususlar arasındadır (Birelma, 2021).

Pratik açıdan üyelerin sendikalarından kendi sorunlarına eğilmeleri (ilişki kurma) ve lehlerine elde edecekleri kazanımlardan (yarar sağlama) kaynaklı memnuniyet duymaları, onların üyesi oldukları sendikaya daha da bağlılık göstermelerine yol açabildiği gibi gönüllü olarak sendikası yararına daha fazla çaba ve çalışma ortaya koymasını da beraberinde getirebilecektir. Konuya ilişkin literatüre bakıldığında özellikle sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık kavramlarının dayanağını oluşturan örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili örgütsel davranış literatürünün oldukça

zengin olduğu göze çarpmaktadır. Ancak sendikal memnuniyetin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini ortaya koyan oldukça sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bunlar arasında Gordon vd. (1980: 480) tarafından sendikal bağlılık ve sendikal memnuniyetin belirleyicilerini ortaya koymak için yapılan bir çalışmaya rastlanmıştır. Daha sonra Fullagar ve Barling (1989: 213), Leicht (1989: 333) ve Van Buren (1991) tarafından yapılan çalışmalarda sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı etkilediği ortaya konulmuştur. Türkiye’de ise Keser vd. (2014: 186) tarafından yapılan çalışmada sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı, sendikal sadakat boyutu dışında tüm boyutları itibarı ile pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Sendikal memnuniyet düzeyindeki artışın sendikal vatandaşlık davranışını beraberinde getireceği Rhoades ve Eisenberger (2002: 698-714) tarafından vurgulanmaktadır. Türkçe literatürde kavramlar arası ilişkiye dair Arı (2006) tarafından yapılan çalışmada sendikal bağlılığın sendikal vatandaşlık davranışının yordayıcısı olduğu, Hacıoğlu (2014) tarafından yapılan çalışmada da sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı artırdığı bulgularına ulaşılmıştır. Kavramlar arası ilişkilere yönelik bu sınırlı çalışmalar dışında özellikle literatürde bu üç kavramı birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yukarıdaki gerek uluslararası gerekse Türkçe literatürdeki sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişkilere vurgu yapan araştırmalardan hareketle bu çalışmada, Nevşehir ilindeki MEB bünyesinde kamu çalışanı olarak görev yapan personelin; sendikal memnuniyetlerinin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışları üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışma, toplam iki bölümden oluşmaktadır. Literatür değerlendirme başlıklı birinci bölümde sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramları teorik olarak incelenmiş, ikinci bölümde ise sendikal memnuniyetin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin Nevşehir’deki MEB bünyesinde çalışan kamu görevlileri üzerinde gerçekleştirilen uygulama ve sonuçları ortaya konulmuştur.

I- LİTERATÜR DEĞERLENDİRME

Bu bölümde; sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramları hakkında bilgi verilmiş ve kavramlar arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

A- Sendikal Memnuniyet

Sendikal memnuniyet, üyelerin sendikanın amaçlarını özümsemesi, amaçlara yönelik özveride bulunabilmesi, sendikası ve yaptığı aktivitelerden hoşnut olması ve üyeliğini sürdürmek için aşırı istekli olma durumu biçiminde tanımlanmaktadır (Kıroğlu, 2019). Sendikal memnuniyet üyelerin, artan ücret ve iş güvencesinden memnuniyet dahil, ait oldukları sendikaya yönelik genel duygusal yönelimi olarak tanımlanır (Leicht, 1989: 333; Gordon vd., 1980: 480).

Üyelerin sendikalarına bağlılık duyması, sendikanın amaçlarına yönelik gayret göstermesi, üyeliğini sürdürmek istemesi ve üyelikten gurur duyması sendikal memnuniyetin göstergelerindedir (Gordon, 1980). Sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini geliştiren politikaları tatbik etmesi çalışanların sendikal memnuniyet seviyelerini yükseltmekte ve sendika üyesi olmayan çalışanlarda sendikaya yönelik sempati duyulmasını sağlamaktadır (Kıroğlu, 2019). Çalışanların sendikal memnuniyetlerinin artması çalıştıkları işletmelere de kazanım şeklinde pozitif yönde yansımaktadır. Sendikaların sahip olduğu yaptırım gücü ve etki düzeyi üyelerin sendikal memnuniyetlerinin belirleyici faktörlerinden biridir. Etkili ve güçlü performansla sahip sendikalar üyelerinin sendikaya bağlılığını arttırmakla kalmayıp aynı zamanda yeni üyeler kazanmaya da devam etmektedir (Himarios, 1988).

Fiorito (1988) sendikal memnuniyeti sendikadan yarar/çıkar sağlama (bread and butter) ve sendika-üye ilişkileri (member-union relations) şeklinde ele almıştır. Burada üyelerin sendikal memnuniyetleri yarar sağlama kapsamında düşünüldüğünde; ücretler, sosyal haklar ve iş güvenliği gibi hususlarda elde edilecek kazanımlar bu gruba girmektedir. Sendikadan yarar sağlama konu ile ilgili literatürde ücret sendikacılığı şeklinde de adlandırılmaktadır. Sendika-üye ilişkilerine dayalı memnuniyet kapsamında ise üyelerin rahatça sendika temsilcilerine şikâyetlerini iletebilmeleri, onlara ulaşabilmeleri, sendikanın yönetimine katılabilmeleri ve sendikal kararlara etki etme gibi hususlar yer almaktadır. Bu çalışmada sendikal memnuniyet Fiorito (1988) tarafından ileri sürülen sendikadan yarar sağlama ve sendika ile ilişki kurmaya dayalı memnuniyet şeklinde ele alınmıştır.

Sendikaların aktif üye ilişkileri, çalışanlar tarafından algılanan güçlü sendika liderliği ve sendikal memnuniyet arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır (Kgapola ve Smit, 2017). Çalışanların hak ve menfaatlerine yönelik; ücret artışları, sosyal haklar, hukuki destek, mesleki eğitimler ve benzeri faaliyetler çalışanların sendikalara bakışını olumlu yönde etkilemekte ve üyesi oldukları sendikalardan duydukları memnuniyeti artırmaktadır (Kıroğlu, 2019). Buradan hareketle sendikal memnuniyet Himarios, (1988) tarafından iki yaklaşım ile açıklanmaktadır. Bunlardan ilki sendika ve üyeleri arasındaki ilişkinin sendikal memnuniyetin belirleyicisi olduğunu savunurken, ikincisi ise sendikal memnuniyetin temel belirleyicisinin sendikanın çalışanların hak ve menfaatlerini koruma konusundaki performansı olduğunu iddia etmektedir (Himarios, 1988: 68). Ancak özellikle sendikaların çalışanların yararına olan eylemlere ilişkin performanslarının algılanmasının sendikal memnuniyetin temel belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Chacko, 1985: 364).

B- Sendikal Bağlılık

Sendikal bağlılık ile ilgili çalışmalar, örgütsel bağlılık literatürüne dayanmaktadır. İşe bağlılık, mesleğe bağlılık ve kariyere bağlılık gibi sendikal bağlılık da örgütsel bağlılığın bir alt bileşeni olarak kabul edilmektedir. İşletmelerin sürekliliği çalışanlarının kurumdan ayrılmamalarına bağlıdır. Benzer bir durum sendikalar için de geçerli olup üyelerin sendikada kalmaya yönelik kararlı tutumları sendikalar için büyük önem taşımaktadır. Gordon vd. (1980) sendikal bağlılığı, sendika üyelerinin, sendikanın amaçlarını benimsemeleri, sendika yararına emek sarf etme eğiliminde olmaları ve sendikada üye olarak uzun süre kalma isteğinde bulunmaları olarak tanımlamaktadırlar. Bu noktada sendikalar için bağlılığı yüksek üyeler, onların varlıklarını sürdürebilmelerinin de bir ön şartı gibidir.

Martin vd. (1986) sendikal bağlılığı etkileyen değişkenleri dört başlık altında ele almıştır. Bunlar; kişisel özellikler, rolle ilişkili özellikler, iş deneyimi ve yapısal özelliklerdir. Kişisel özellikler arasında yaş, deneyim, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı gibi unsurlar sayılmaktadır. Bunların sendikal bağlılığı pozitif yönde etkilediği belirtilmektedir. Ancak kişisel özelliklerden eğitim seviyesi ve istihdam edilebilirlik algısı ile sendikal bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ücret düzeyi ile sendikal bağlılık arasında da ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Martin vd. 1986). Rolle ilişkili özellikler bakımından Walton ve McKersie (1965), yönetimin problem çözme becerisinin taraflara güven verdiğini bunun da sendikal bağlılığı artırdığını ileri sürmektedir. İş deneyimi ile sendikal bağlılık arasında da bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Sendikal faaliyetlerin içinde yer almak sendikal bağlılığı artırmaktadır (Tannenbaum ve Kahn, 1958). Örgüt büyüklüğü, kararlara katılım ve iş grupları gibi örgüt yapısına ilişkin özellikler de sendikal bağlılığın belirleyicileri arasındadır. Daha büyük ölçekli işletmelerde sendikalaşmaya duyarlılık daha fazla (Fiorito ve Greer, 1982), dolayısıyla sendikal bağlılık da daha fazladır. Üyelerin sendikal kararlara etki etmeleri onların sendikal bağlılıklarını da artıracaktır. Mowday vd.'ne (1982) göre vasıflı çalışanların sendikal bağlılıkları vasıfsız çalışanlara göre daha düşüktür.

Bu noktada sendikal bağlılığa dair öne çıkan öncü nitelikteki çalışmalardan biri olan Gordon vd.'nin (1980: 480) çalışmalarından bahsetmek mümkündür. Ayrıca sendikal bağlılık kavramının ilgili literatürde normatif ve araçsal bağlılık olmak üzere iki şekilde ele alındığı görülmektedir (Newton ve Shore, 1992: 972). Normatif sendikal bağlılık, sendikanın üyeleri açısından örgütün hedeflerinin tam olarak kanıksanması sonucu tam bir bütünleşmeyle sonuçlanırsa gerçekleşmiş olmaktadır (Heshizer ve Lund, 1997: 67). Normatif bağlılık sıklıkla olumlu veya olumsuz bazı değişkenleri barındırır. Olumlu açıdan sendikal eylemler aracılığı ile kazanılabilir olan maddi çıkarlar gözetilmeksizin örgüte destek sağlanmaktadır. Bu olguyu taşıyan üyelerde içsel değerler ile sendikal değerlerin bağdaştığını görmek mümkündür. Buna karşın sendikanın ideolojileri ile şahsi idealleri veya düşünceleri örtüşmeyen üyelerin, olumsuz yönde bağlılığa sahip oldukları gözlemlenmektedir. Araçsal sendikal bağlılıkta ise üyelerin sendikadan çıkar sağlamak koşulu ile bağlılıklarını ayakta tuttuğu görülmektedir. Her ne kadar bu durum yapılan açıklamalar doğrultusunda olumlu görünse de bu tür bağlılıklar geliştiren bireylerin sendika tarafından gerçekleştirilen eylem ve faaliyetlere katılmadıkları görülmekte ve sadece kişisel çıkar sağladıkları belirtilmektedir (Newton ve Shore, 1992). Bu durum çıkar sağlama devam ettikçe üyeliğin devam etmesine, çıkar sağlama işleminin bittiğinde ise bağlılığın son bulması ile sonuçlanmaktadır. Buradan hareketle araçsal bağlılık hızlı ve kısa sürede oluşurken, fayda sağlamanın bittiği andan itibaren hızla da ortadan kaybolan bir özelliğe sahip olduğu belirtilmektedir. Normatif bağlılık durumuna bakıldığında ise bu bağlılığın uzun vadede ortaya çıkma eğilimi gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmada konu yukarıda tanımlanan sendikal bağlılık biçimlerinden, normatif yani ahlaki bağlılık çerçevesinde ele alınmıştır. Buna göre normatif bağlılık sendikanın amaç ve değerlerine güçlü bir inancı taşımayı gerektirdiğinden bu durum sendikal sadakat ve özdeşleşme uygulamalarıyla sonuçlanmaktadır (Schriesheim ve Tsui, 1980). Gordon vd.'leri (1980) sendikal bağlılığı; sendikal sadakat ve sendikal inanç boyutları bağlamında tutumsal, sendikal sorumluluk ve sendika için gönüllü çaba harcama boyutları olmak üç davranışsal bileşen ile açıklamaktadır (Demirbilek ve Çakır 2006: 128). Bu çalışmada da sendikal bağlılık, bir tutum olarak sendikal sadakat kapsamında değerlendirilmiştir. Bu bağlamda sendikal bağlılık, üyenin sendikası gurur duyması, üyeliğine karşılık sendikasının gereksinimlerine yanıt vermesi ve bunun sonucunda üyenin sendikasına olan üyeliğini devam ettirmeye istekli olması şeklinde açıklanmaktadır (Barling vd. 1992: 72).

C- Sendikal Vatandaşlık Davranışı

Sendikal vatandaşlık davranışı toplum içerisindeki vatandaşlık davranışının gereklerinden esinlenerek yönetim alan yazınına kazandırılmıştır. Örgütlerde ödül sisteminde olduğu gibi doğrudan ve tam olarak dikkate alınmamakta, ancak bir bütün olarak örgütlerin fonksiyonlarını yerine getirirken yardımcı rolünü üstlenen, çalışanların gönüllülüğü esasına dayalı ve isteğe bağlı olarak sergilenen, çalışan davranışları olarak ifade edilmektedir (Nico vd., 1999: 377). Organ'a (1997) göre örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütte iş görenlerin, işlerini yaparken, sosyal ya da psikolojik çevredeki performanslarını arttıran ya da iş gören için belirlenen standart görev tanımlarının ötesinde, örgütün biçimsel sistemi tarafından ödüllendirilmeyen, gönüllü olarak yaptığı çaba ve davranışlardır. Bu bağlamda sendikal örgütlenmeler için örgütsel vatandaşlık davranışı; sendika üyelerinin sendikal çalışma ve etkinliklere gönüllü olarak ve fazladan çaba göstererek katılması olarak tanımlanabilir. Sendikal vatandaşlık davranışı, sendika üyelerinin yapmak zorunda olmadığı ancak sendikaya ve üyelerine fayda sağlayan davranışlardır. Sendikal vatandaşlık davranışları; üyeler arası dayanışmayı, zamanı ve kaynakları insanlarla paylaşmayı, iş birliğini, gönüllülüğü ve sendikanın etkisini güçlendirmeyi içerir (Skarlicki ve Latham, 1996). Başka bir ifadeyle sendikal vatandaşlık davranışı sendikada çalışanların sergilediği nitelikli davranışlardır.

Sendikal vatandaşlık davranışının özünde, üyenin sendikaya yönelik fedakârlık yapması, onu sahiplenmesi ve karşılık beklentisi olmadan sendika lehine davranışlarda bulunması yer almaktadır. Kısacası sendikal vatandaşlık davranışı; çalışanların ekstra rol davranışları ile olumsuz durumlardan kaçınma davranışlarını kapsayan davranışlar olarak nitelenebilir. Sendikal vatandaşlık davranışları isteğe bağlıdır ve sendikanın işlevlerine katkıda bulunur, ancak sendika tarafından açıkça talep edilmez veya ödüllendirilmez (Twigg, Fuller ve Hester 2008). Sendika üyelerinin görev çağrısının ötesine geçtiği düşünülen ve sendika tarafından doğrudan ödüllendirilmeyen faaliyetlerdir (Skarlicki ve Latham, 1996). Bu tanımlardan sendikal vatandaşlık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan çalışmalardan türetilen bir kavram olduğu açıktır.

Çalışanların beklentiye dayalı veya korku kaynaklı davranışları sendikal vatandaşlık davranışı olarak kabul görmemektedir. Örneğin, bir üyenin, kısa vadede günlük menfaat bekleyen ve sendika yönetiminin kararını bu amacı doğrultusunda etkilemek amacıyla ekstra çaba sarf ederek çok çalışması, başkaları izlediği zamanlarda üye arkadaşlarına yardımcı olması sendikal vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmemektedir (Skarlicki ve Latham, 1996). Söz konusu davranışlar sonuç olarak planlı davranışlar kapsamında değerlendirildiğinden, gönüllülük esasına dayanan davranışlar sınıflamasına dahil edilememekte ve sendikal vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilmemektedir.

D- Sendikal Memnuniyet, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler

İlgili literatür incelendiğinde sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı kavramlarına ilişkin münferit çok az çalışma olduğu görülmektedir. Bu bağlamda sendikal memnuniyet ile ilgili Yıldız vd. (2018: 93) tarafından bir ölçek geliştirme çalışmasına, Karcıoğlu ve Balkaya (2018: 425) tarafından araştırma görevlileri üzerinde sendika üyeliği ve iş güvencesizliği kavramlarıyla birlikte ele alınan çalışma ile Özbilek (2019: 18) tarafından Düzce ili kamu çalışanları örneği üzerinde yapılan çalışmaya rastlanmıştır.

Sendikal bağlılık ve öncülleri belirlenmesine yönelik Köse, (2008: 49) tarafından yapılan çalışmanın yanı sıra Millioğulları (2017: 2068) işçi sendikalarında sendikal bağlılık konusunu incelemiş, Arı (2006) tarafından da sendikal bağlılık kavramının sendikal katılım ve sendikal vatandaşlık davranışıyla ilişkisi ele alınmıştır. Kazar ve Tosun (2022) tarafından yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin sendikal bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ile ilgili bir çalışmaya da rastlanmıştır.

Sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı değişkenlerinin üçünü birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmazken, değişkenlerin birbirleri ile ilişkisine dair sınırlı bir literatür bulunmaktadır. İlk olarak, Gordon vd. (1980) tarafından sendikal bağlılık ve sendikal memnuniyetin belirleyicilerini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmıştır. Daha sonra Fullagar ve Barling (1989: 213); Leicht, (1989: 333) ve Van Buren (1991) tarafından yapılan araştırmalarda sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı etkilediği ortaya konulmuştur. Ancak Türkiye’de Keser vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı sendikal sadakat boyutu dışında tüm boyutları itibari ile pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öte yandan sendikal memnuniyet düzeyindeki artışın sendikal vatandaşlık davranışını beraberinde getireceği Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından vurgulanmaktadır. Ayrıca Arı (2006) tarafından da belirtildiği gibi sendikal bağlılığın sonuçlarından bir tanesinin sendikal vatandaşlık davranışı olduğu yine Hacıoğlu (2014) tarafından yapılan çalışmada üyelerin sendikadan duydukları memnuniyet arttıkça, sendikaya olan bağlılıklarının da kuvvetlendiği ileri sürülmektedir. Yukarıda bahsedilen özellikle Türkçe alan yazında yer alan çalışmalardan Arı (2006) sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ilişkisini, Hacıoğlu (2014) ve Keser vd. (2014) ise sendikal memnuniyet ve sendikal

bağlılık konusunu incelemişlerdir. Ancak bu çalışmada yüksek bir sendikalaşma oranının gözlemlendiği kamu çalışanlarında sendikal memnuniyetin düzeyinin ne olduğu bu memnuniyetin hangi yönü veya yönlerinin öne çıktığı belirlenmeye çalışılırken, aynı kesimin işçi sendikaları ile hep kıyaslanılabilen şekliyle sendikalarına ne kadar bağlılık gösterdikleri veya sadık oldukları da belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca araştırmada sendikal bağlılığın yukarıda belirtilen ulusal ve uluslararası literatürde vurgulanan şekliyle sendika yararına ekstra rol davranışı sergileme şeklinde de ifade edilebilecek olan sendikal vatandaşlık davranışına ne şekilde etki ettiği de bir durum tespiti ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bütün bu gerekçelerle bu çalışmada kamu çalışanları özelinde sendikal çalışanların sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin üçü bir arada ele alınarak Türkçe alan yazının derinlik ve zenginlik kazanmasına yönelik mütevazi bir katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.

II- ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle araştırmanın amacına, önemine, modeline ve hipotezlerine yer verilmiştir. Sonra, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçlarına, veri toplama sürecine ve verilerin analizine değinilmiştir. Daha sonra, verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular ortaya konulmuştur.

A- Araştırmanın Amacı ve Önemi

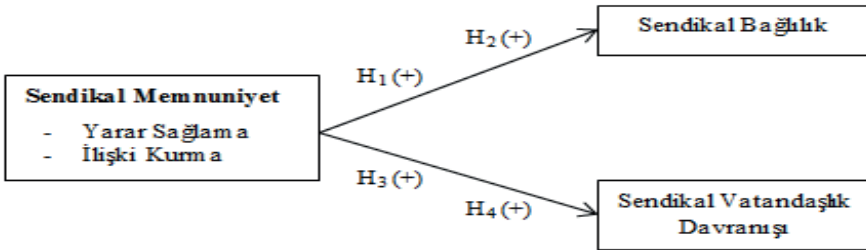
Araştırmanın amacı, Nevşehir ilindeki MEB çalışanlarının sendikal memnuniyetlerinin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeylerini belirleyerek, sendikal memnuniyetlerinin, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Yukarıda araştırmanın kavramlarının birbirleri ile ilişkisini ortaya koyan alt başlık altında da belirtildiği gibi değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik sınırlı bir literatür olmasına rağmen kavramların üçünün birbirleri ile olan ilişkisini ortaya koyan herhangi bir çalışmanın bulunmaması nedeniyle bu çalışmanın bulgularının literatüre sınırlı da olsa bir katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

B- Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni sendikal memnuniyet, bağımlı değişkenleri ise sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışlarıdır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Çalışmada sendikal memnuniyetin, sendikadan yarar sağlama ve sendika ile iletişim kurma boyutlarının, sendikal bağlılığı ve sendikal vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğine dair yukarıda vurgulanan literatür ilişkilerinden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikadan yarar sağlamanın, sendikal bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikayla iletişim kurmanın, sendikal bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikadan yarar sağlamanın, sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikayla iletişim kurmanın, sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

C- Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evreni Nevşehir ili genelindeki MEB'e bağlı kurumlarda görev yapan 4000 çalışandır. Bu evrenin tamamına online düzenlenen anket yoluyla ulaşılarak tam sayım yapılmış ancak 397 kişiden veri toplanabilmiştir. Bu sayı %95 güven aralığı, %5 hata payıyla gerekli olan 351 veri sayısının üzerindedir. Dolayısıyla araştırmanın analiz birimi her bir sendikal kamu çalışandır. Anketler Şubat-Nisan 2021 tarih aralığında uygulanmıştır. Anketlerin uygulanmasında sakınca bulunmadığına dair Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulundan 16.03.2021 tarihinde karar çıkarılmıştır. Araştırma bu haliyle bir olgunun ya da örneklemin belirli bir zamandaki halini gözlemlemeyi amaçladığından kesitsel bir araştırmadır.

D- Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anketler Covid-19 pandemisi nedeniyle online ortamda uygulanmıştır. Anket metni toplam dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde demografik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde sendikal memnuniyeti ölçmek amacıyla Fiorito vd. (1988) tarafından geliştirilen 12 sorudan oluşan sendikal memnuniyet ölçeği yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde sendikal bağlılık ölçeği yer almaktadır. Martin vd. (1986) tarafından geliştirilen ve toplam 13 maddeden oluşan ölçeğin sendikal sadakatle ilgili olan ilk altı maddesi sendikal bağlılığı ölçmek amacıyla bu çalışmada kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde sekiz maddeden oluşan sendikal vatandaşlık davranışı ölçeği yer almaktadır. Ölçek Skarlicki ve Latham (1996: 161) tarafından tek boyutlu olarak geliştirilmiştir. Bu ölçekler beşli Likert tarzında bir 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum biçiminde geliştirilmiştir.

E- Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizlerde farklı istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. Öncelikle tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş sonra ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Devamında araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır daha sonra araştırma modeli ve hipotezlerindeki nedensellik ilişkilerini test etmek amacıyla AMOS yazılımı ile yapısal ilişkileri ortaya koyan PATH analizi yapılmıştır bu süreçlere ilişkin istatistiksel bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

F- Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya toplam 397 kişi katılım göstermiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında; 236 kişininin kadın, 161 kişininin erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında; 240 kişininin evli, 157 kişininin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımından ise 320 kişi ile lisans, 57 kişi ile yüksek lisans, 20 kişi ile doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Üyelerin kayıtlı oldukları sendikalara göre dağılımlarının; 179 kişi ile Eğitim Bir-Sen, 40 kişi ile Eğitim-İş, 178 kişi ile Türk

Eğitim-Sen şeklinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları bölgelere göre dağılımları itibarı ile 61 kişinin köy/kasaba, 110 kişinin ilçe, 226 kişinin il merkezinde yaşadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların idari görevlerinin olup olmamasına göre dağılımları bakımından da 82 kişi ile idari görevinin olduğu, 315 kişi ile idari görevi olmadığı görülmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin ifadelerin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Stn. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Yarar Sağlama	4,52	0,698	-1,861	2,505
Üye İlişkileri	4,44	0,837	-1,623	1,956
Sendikal Bağlılık	4,13	0,988	-0,995	0,134
Sendikal Vatandaşlık Davranışı	4,10	0,890	-0,867	0,110

Tablo 1’e birlikte bakıldığında MEB’e bağlı öğretmenlerin sendikal memnuniyete ilişkin algılamaların genel ortalaması 4,48’dir. Bu sonuç öğretmenlerin bağlı oldukları sendikalardan genel olarak memnun olduğunu göstermektedir. Sendikal memnuniyet ölçeğinin alt boyutlarından yarar sağlama ortalamasının 4,52 üye ilişkileri boyutunun ise 4,44 ortalama değerine sahip olduğu göz önüne alındığında söz konusu memnuniyetin sendikalardan yarar sağlama boyutu ile biraz daha ön plana çıktığı söylenebilir.

Cevaplayıcıların sendikal bağlılık ölçeğindeki ifadelerle vermiş oldukları yanıtların ortalaması 4,13’ tür. Bu değer üyelerin iyi bir bağlılık düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum yarar sağlama beklentisinin veya sonucunun bağlılığı artırdığına örnek olarak verilebilmektedir.

Üyelerin sendikal vatandaşlık davranışında yer alan ifadelerle vermiş oldukları cevapların genel ortalaması ise 4,10’dur. Bu da üyelerin sendikal vatandaşlık davranışı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle çalışanların sendikaları yararına gönüllü davranışlar sergileme konusunda istekli oldukları söylenebilir.

Kullanılacak istatistiklerin belirlenmesinde ön koşullardan biri olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri önem taşımaktadır bu anlamda parametrik analiz tekniklerinin uygulanabilmesi için verinin normal dağılım göstermesi veya normale yakın bir dağılıma sahip olması gerekmektedir (Altunışık vd. 2022: 294). Bu doğrultuda öncelikle araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin genel düzenini bozan kayıp veriler kontrol edilmiş ve sonrasında veri setinin normal dağılım koşulunu sağlayıp sağlamadığı basıklık ve çarpıklık skorları üzerinden değerlendirilmiştir (Çokluk vd., 2018). Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için -3 ile +3 arasındaki çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılımda kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir (Shao, 2002). Öte yandan çarpıklığın mutlak değerinin 3’ün altında ve basıklığın mutlak değerinin 10’un altında olması normal dağılıma yakın bir dağılım olduğunu ortaya koymaktadır (Kline, 2016). Dolayısıyla Tablo 1’deki hesaplamalar sonucunda sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ölçek maddelerine ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirtilen aralıklarda olması nedeniyle verilerin normal dağılım koşulunu sağladığı anlaşılmış ve parametrik analizler için uygun koşulların sağlandığı görülmüştür.

G- Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Faktör analizi ile ilgili açıklayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere iki tür

yaklaşım bulunmaktadır. Sosyal bilimler alanında son zamanlarda yaygın kabul görmeye başlayan anlayışa göre, açıklayıcı faktör analizine özellikle ölçek geliştirme ve test etme çalışmalarının ilk aşamalarında başvurulması gerektiği, önce geliştirilmiş ve güçlü kuramsal temeli olan ölçeklere ise doğrulayıcı faktör analizinin uygulanmasının daha uygun olacağı ileri sürülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2014; Gürbüz, 2019). Bu görüşten hareketle bu araştırmadaki ölçeklerin daha önce başka çalışmalarda da ölçüm aracı olarak kullanılması ve güçlü kuramsal temellere dayanmasından dolayı açıklayıcı faktör analizi yapılmaksızın direkt doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmak suretiyle ölçeklerin geçerliliği test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemelerinde (YEM) doğrulayıcı faktör analizi daha önce kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 334; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018: 275). Bu anlamda doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının farklı uyum indekslerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Araştırmacılar modelin özellikle hangi uyum indekslerine göre değerlendirilmesi gerektiği ile ilgili bir fikir birliği olmadığını vurgulamakla birlikte Hu ve Bentler (1999) maximum likelihood yöntemi ile yapılan YEM hesaplamalarında SRMR ile birlikte TLI, CFI, NFI veya RMSEA indekslerinden birisinin, Kline (2016) ise X^2/df , X^2 ait p değeri, RMSEA, CFI ve SRMR indekslerinin raporlanmasının yeterli olacağını ifade etmektedir. Bu çalışmada sonuçlar raporlanırken Kline (2016) tarafından belirtilen uyum iyiliği istatistikleri tercih edilmiştir.

Yukarıda açıklaması yapılan uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir uyum gösterdiği aralıklara ilişkin bilgiler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. *Uyum İyiliği Değerleri*

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2/df	$X^2/df \leq 3$	$X^2/df \leq 5$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI < 0.95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0,05$	$0.05 < RMSEA \leq 0,08$
SRMR	$0 < SRMR \leq 0,05$	$0 < SRMR \leq 0,08$

Kaynak: Gürbüz, 2019: 34.

Tablo 3’te bu araştırmanın değişkenlerinin ölçümünde kullanılan sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ölçeklerine ilişkin uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

Tablo 3. *Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri*

Ölçekler	Uyum İyiliği İstatistikleri			
	X^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
Sendikal Memnuniyet	3.425	0,976	0,078	0,0396
Sendikal Bağlılık	2.041	0,997	0,051	0,0126
Sendikal Vat. Davranışı	3.304	0,991	0,076	0,0251

Tablo 3’deki değerler elde edilirken, sendikal memnuniyet ölçeğindeki 2. ve 7. ile sendikal vatandaşlık davranışı ölçeğindeki 1. ve 6. ifadeler faktör yükleri 0,50 kesme değerinin altında kaldığı için ilgili ölçeklerden çıkarılmış ve yukarıdaki uyum iyiliği değerine bu sayede ulaşılmıştır.

Tablo 3'teki sonuçlara göre her üç ölçeğin de uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir sınır değerleri arasında olduğu görülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada kullanılan üç ölçeğin geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

H- Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

Sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı ölçeklerine ait güvenilirlik değerleri için cronbach alpha değerlerinin yanı sıra CR değerlerine bakılmıştır. Alpha değerleri için kesme değerinin ,70 olması arzu edilmektedir. Değişkenlere ilişkin ölçeklerin alpha değerleri söz konusu eşik değerinin üzerindedir. Ayrıca son zamanlarda ölçeklerin güvenilirliği için CR değerine bakılmaktadır. Bu değer ,70 değerinin üzerinde olması beklenmektedir.

Tablo 4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	α	CR	AVE	ASV	MSV	\sqrt{AVE}
Sendikal Mem. Yarar Sağlama	,80	,78	,48	,29	,43	,69
Sendikal Mem. İlişki Kurma	,91	,91	,67	,22	,43	,82
Sendikal Bağlılık	,93	,92	,67	,29	,59	,82
Sendikal Vatandaşlık Davranışı	,88	,87	,53	,34	,59	,73

Bu araştırmanın Tablo 4'deki sonuçlarına bakıldığında söz konusu değerlerin ilgili eşik değerinin üzerinde olduğundan dolayısıyla ölçeklerin güvenilir olduğundan söz edilebilir. Birleşim ve ayrışım geçerliliği için ise değişkenlerin AVE, MSV ve ASV değerleri hesaplanmıştır. Birleşim geçerliliği için $AVE > 0,5$; $CR > 0,7$ ve $CR > AVE$ olması, ayrışım geçerliliği için ise $MSV < AVE$, $ASV < AVE$ ve $\sqrt{AVE} >$ faktörler arası korelasyon olması önerilmektedir (Gürbüz, 2019; Hair vd., 2014). Araştırmada yer alan değişkenler ve ölçeklere ait CR, AVE, MSV ve ASV değerleri Tablo 4'de yer almaktadır. Bu sonuçlar değişkenlere ilişkin ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu (tüm CR değerleri 0,70'in üzerindedir) göstermektedir. Faktörlere ait AVE değerlerinin CR değerlerinden düşük olması ve AVE değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması değişkenlerin birleşim geçerliliğine sahip olduğuna işaret etmektedir. Bu araştırma için elde edilen sonuçlara bakıldığında sadece sendikal memnuniyet ölçeğinin AVE değerinin 0,48 değerine sahip olduğu görülmektedir. Oysa $AVE > 0,5$ olması beklenmektedir. Bu gibi durumlar için Fornell ve Larcker (1981) AVE değeri 0,50'den daha az, ancak CR 0,60'dan daha büyükse, yapının birleşim geçerliliğinin yine de yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Sendikal memnuniyet ölçeğinin CR değeri (0,78) > 0,60 olduğundan yine de ölçeğin birleşim geçerliliğini sağladığından bahsedilebilir. Öte yandan değişkenlere ait AVE değerlerinin MSV ve ASV değerlerinden yüksek olması değişkenlerin ayrışım geçerliliğinin bulunduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
Sendikal Mem. Yarar Sağlama	1			
Sendikal Mem. İlişki Kurma	,656**	1		
Sendikal Sadakat	,442**	,297**	1	
Sendikal Vatandaşlık Davranışı	,502**	,376**	,671**	1

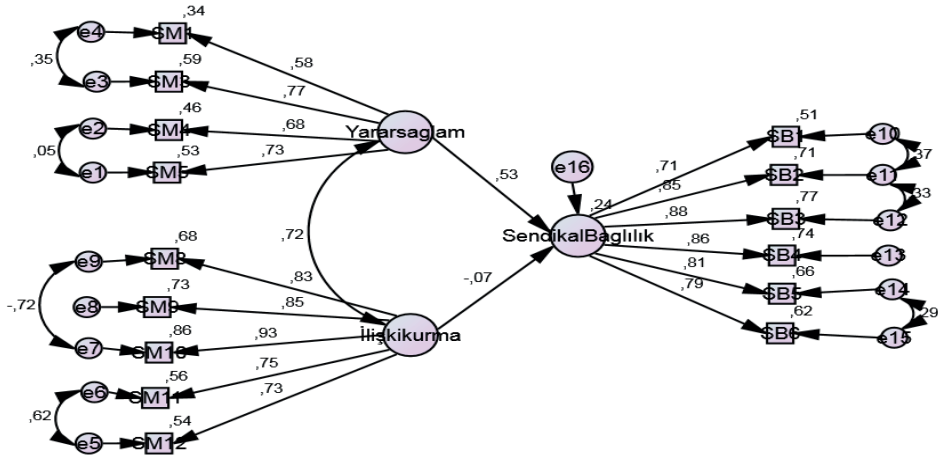
Ayrıca değişkenlerin \sqrt{AVE} skorlarının Tablo 5'de yer alan faktörler arası korelasyonlardan yüksek

olması ölçeklerin ayrışım geçerliliğinin bulunduğu bir diğer göstergesidir.

I- Hipotez Testleri ve Sonuçları

Araştırmanın amacı, modeli ve geliştirilen hipotezlerinin test edilebilmesi için yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analizi (PATH analizi)'nden yararlanılmıştır. Yol analizlerinde, örtük veya gözlenen değişkenler arasındaki; doğrudan, dolaylı, aracı ve düzenleyici etkiler test edilir. Bu çalışmada da dışsal örtük değişken olan sendikal memnuniyetin içsel örtük değişkenler olan sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri yol analizleri ile test edilmiştir.

Şekil 2. Sendikal Memnuniyetin Boyutlarının Sendikal Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Ait Yol Analizi Sonuçları

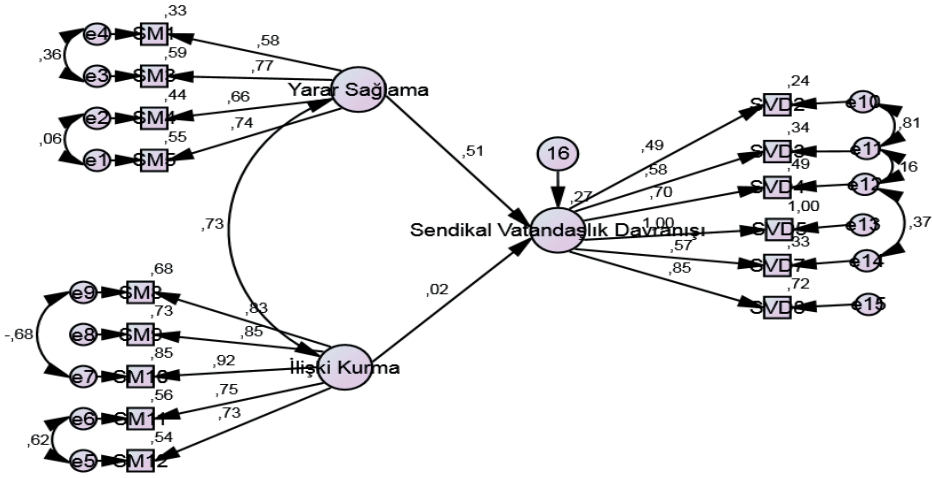


Araştırmanın hipotezleri IBM AMOS 24 Programı kullanılarak test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Analiz neticesinde uyum indeksleri değerlerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. Şekil 2'deki yol analiz neticesinde elde edilen uyum indeksleri yapısal modelin doğrulandığına işaret etmiştir ($X^2 [15, N=397] = 289.716; p < 0.01; X^2/df = 3.62, CFI = 0,95, RMSEA = 0,08, SRMR = 0,073$).

Bu araştırma için yapısal eşitlik modellemesiyle yapılan yol analizinde bağımlı değişken sendikal bağlılık, bağımsız değişkenler ise sendikal memnuniyetin iki alt boyutu olan sendikadan yarar sağlama ve sendikal ile ilişki kurmadır. Şekil 2 (üstte, sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık ilişkisine ait yol analizi sonuçları)deki yola analizi sonuçlarına bakıldığında Nevşehir'deki MEB çalışanlarının sendikal bağlılıklarını açıklamada sendikal memnuniyetin boyutlarından sadece sendikadan yarar sağlama boyutunun etkili olduğu ($\beta = ,53; p < 0,01$) ve sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda araştırma hipotezlerinden H_1 kabul edilmiş, H_2 ise reddedilmiştir.

Araştırmanın sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikadan yarar sağlama ve sendikal ilişkilerin sendikal vatandaşlık davranışı üzerine etkisine dair hipotezlerin test edilmesi için yine yol analizi yapılmış ve Şekil 3'teki sonuçlara ulaşılmıştır.

Şekil 3. Sendikal Memnuniyetin Boyutlarının Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerine Ait Yol Analizi Sonuçları



Analiz neticesinde uyum indeksleri değerlerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. Şekil 6'deki yol analiz neticesinde elde edilen uyum indeksleri yapısal modelin doğrulandığına işaret etmiştir ($X^2 [15, N=397] = 303.926; p < .01; X^2/df = 3.79, CFI = 0,95, RMSEA = 0,08, SRMR = 0,074$).

Bu araştırma için yapısal eşitlik modellemesiyle yapılan yol analizinde bağımlı değişken sendikal vatandaşlık davranışı, bağımsız değişkenler ise sendikal memnuniyetin iki alt boyutu olan sendikadan yarar sağlama ve sendika ile ilişki kurmadır. Şekil 3'deki yol analizi sonuçlarına bakıldığında Nevşehir'deki MEB çalışanlarının sendikal vatandaşlık davranışı açıklamasında sendikal memnuniyetin boyutlarından sadece sendikadan yarar sağlama boyutunun etkili olduğu ($\beta = ,51; p < 0,01$) ve sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda araştırma hipotezlerinden H_3 kabul edilmiş H_4 ise reddedilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Türkiye'de sendikal örgütlenmenin ilk örnekleri işçi sendikacılığı şeklinde ortaya çıkmışken zamanla bu örgütlenme türünün kamu çalışanlarına doğru da yansıdığı görülmektedir. Kamudaki sendikalaşma oranlarındaki artışlar, çalışanların gerek mali gerek özlük hakları üzerindeki çalışan lehine iyileştirme, geliştirme ve elde edilen kazanımları koruma amaçlı yürütülen çalışmalarla günden güne sendikalı çalışan oranında artış olduğu TÜİK ve Çalışma Bakanlığı verilerinden anlaşılmaktadır.

Sendikaların çalışanlar lehine vermiş oldukları her türlü mücadele ve elde ettikleri kazanımların bir yandan çalışanlarda sendikadan yarar sağlama merkezli bir memnuniyet oluştururken, diğer yandan da üyelerinin her türlü sorun veya sıkıntılarının çözmeye ilişkin onlarla kuracağı ilişkiler ve bunun sonucunda oluşabilecek sendikal memnuniyet, çalışanların sendikalarına olan bağlılıklarını artırırken, sendikaları için özverili davranışlarda bulunma ihtimalini de yükseltebilecektir. Buradan hareketle bu çalışmada Nevşehir ili özelinde MEB'e bağlı kamu çalışanlarının sendikal memnuniyet, sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık düzeylerinin ne olduğu merak edilmiş ve söz konusu memnuniyet düzeylerinin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisine bakılmıştır.

397 kamu çalışanı ile gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların sendikalarından memnuniyetlerine ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı örneklemin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı düzeylerine de bakıldığında memnuniyete oranla düşük ancak yine de yüksek bir düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç Kazar ve Tosun (2022) tarafından yapılan ve üniversite öğretim elemanları üzerine yapılan sendikal bağlılık ile ilgili çalışmanın bulguları ile çelişmektedir. Zira yapılan bu çalışmada sendikal bağlılık düzeyleri çalışanlarda düşük tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezlerinin testlerine ilişkin bulgulara bakıldığında ise sendikal memnuniyetin boyutlarından sendikadan yarar sağlamanın sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna mukabil sendikal memnuniyetin boyutlarından olan sendikayla ilişkilerin ise sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde istatistiksel olarak herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar Fullagar ve Barling (1989: 213), Leicht, (1989: 333) ve Van Buren (1991) tarafından yapılan çalışmalarda sendikal memnuniyetin sendikal bağlılığı etkilediği şeklindeki araştırma bulguları ile kısmen örtüşmektedir. Benzer şekilde elde edilen bu sonuçlar Türkiye’de Keser vd. (2014) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile kısmen paralellik göstermektedir.

Ulaşılan bu sonuçlara göre Nevşehir’deki MEB’e bağlı kamu çalışanlarının sendikalarından yarar sağlamaları halinde sendikal memnuniyet duydukları ve bunun da sendikalarına olan bağlılıklarını artırdığı bunun ise onları sendikal vatandaşlık davranışı sergilemeye ittiğini söylemek mümkündür. Sendikal memnuniyetin yarar sağlama dışındaki diğer boyutu olan sendikayla ilişki kurmanın ise gerek sendikal bağlılığı gerekse sendikal vatandaşlık davranışını herhangi bir şekilde etkilemediği görülmüştür. Bunun anlamı üyenin sendikasının kendisiyle iletişim kurmasının memnuniyet seviyesini değiştirmedeği odak noktasının salt yarar sağlamak şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’deki sendikalaşmanın ilk zamanlarında üye olduğunda üyelerin maaşlarından kesinti olmaktadır ancak ilerleyen yıllarda bu kesintiyi önce devlet karşılamaya başlamışken günümüzde kesintinin de üzerinde bir ücret toplu sözleşme ikramiyesi adı altında üyelerin hesaplarına üç ayda bir yatırılmaktadır. Bu durum bir yandan sendikalardaki üye sayısındaki artışa bir yandan ise araştırmanın sonuçlarında ortaya konulduğu gibi üyenin sendikastan memnuniyet duymasındaki etkiye pozitif yönde yansıdığı değerlendirilmektedir. Bir başka yarar sağlama olarak üyelerin aldıkları idari cezalarda ise disiplin kurullarından sendikaları tarafından savunulmalarından bahsedilebilir. Son dönemlerde gündemde olan bir başka konu ise banka maaş ve promosyon anlaşmalarıdır. Bu konuda da birçok sendika üyesi, sendikalarının kendileri yararına daha fazla menfaat temin edeceğini beklemektedir. Bu noktada sendikaların gösterecekleri performans üyelerinin sendikalarına bağlılıklarını ve sendikaları lehine olumlu davranışlar sergileme olasılıklarını etkileyebilecek bir diğer unsurdur. Üyelerin sendikalarından yarar sağlamaları konusunda son zamanlarda öne çıkan bir başka husus da çeşitli şehirlerdeki esnafarla yapılan indirim anlaşmalarıdır.

2022 Türkiye şartlarında satın alma gücü günden güne düşen memurların bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre sendikal memnuniyet noktasında sendikadan yarar sağlamayı sendika ile ilişki kurmaktan daha ön planda tutmaları ülkedeki gelir/harcama dengesi ve ekonomik güçlükler göz önünde bulundurulduğunda gayet anlaşılabilir bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Devletin işveren pozisyonunda olduğu bir yerde memurların hükümetle birey olarak muhatap olmasının önündeki güçlükler nedeniyle örgütlü bir yapı olarak sendikalara üye olunmasının sebepleri arasında sendikal memnuniyetin boyutlarından olan sendikadan özellikle toplu görüşmelerde başta ücret ve sosyal haklar bakımından kazanım sağlamanın etkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum kamu çalışanlarının gelir düzeylerine bağlı olarak refah düzeylerinde artış kaydedilir ya da kamu çalışanlarının gelir düzeyi gelişmiş ülkelerdeki çalışanların düzeyine çıkarılırsa sendikal

memnuniyet noktasında sendikadan yarar sağlama yönündeki beklenti yerini daha fazla sendika ile ilişki kurma eksenli bir memnuniyete bırakabilir. Bu noktada Akbıyık (2012) tarafından sendikaların ilk kuruldukları zamanlarda olduğu gibi yarar sağlama bakış açısı ile ücret sendikacılığı da denilen salt ekonomik çıkarları koruyan kuruluşlar olarak kalmaları durumunda üyelerin sendikalarından memnuniyetleri bakımından etkisiz kuruluşlar haline gelebileceklerine işaret edilmektedir. Buradan yola çıkılarak sendikaların üye sayılarını ve üyelerinin bağlılıklarını artırma gibi iki önemli konu üzerinde daha ciddi durmaları gerektiğine değinilmektedir. Bu noktada üyelerin beklentilerinin izlenmesi ve bu beklentilere cevap verecek yapısal değişikliklerin gerçekleştirilmesi yolunda sendikaların üyelerle ilişki kurma biçiminde harekete geçmelerinin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçların kamu otoritesi, sendika yönetimleri ve üyelere yönelik pratik sonuçlarından da söz etmek gerekir. Öncelikle kamu otoritesinin bütçe olanakları çerçevesinde kamu çalışanlarının sendikalaşmasını teşvik etmek ve sendikalarından memnuniyet duymalarını sağlamada bu çalışmanın sonuçlarında da vurgulandığı şekliyle sendikal memnuniyet bakımından sendikadan yarar sağlama eksenli beklentilerini dikkate alarak ücret ve sosyal haklar bakımından daha tatmin edici düzenlemelerde bulunması önerilmektedir. Sendika yönetimlerinin sendikal memnuniyetin boyutlarından sendika ile ilişkilerin neden sendikal bağlılığı ve sendikal vatandaşlık davranışını etkileme konusunda yetersiz kaldığı konusu üzerine çözüm üretmek için gayret göstermesi gerekmektedir. Bu noktada sadece üyenin sendikaya kazandırılması ile yetinilmemesi üye ile iletişim kanallarının tamamı kullanılarak sürekli temas halinde olunmasının yollarının aranması sendikal memnuniyetin sağlanmasında etkili olabilecektir. Üyelerin ise kamu çalışanları olarak sendikalar üzerinden sadece sendikasından yarar sağlama beklentisinin ötesinde özellikle kazanımların temini bakımından saha eylemlerine çok daha yoğun katılım sağlayarak örgütlü ve de aktif bir şekilde sendikal mücadelenin içinde olması üyesi olduğu sendikayı kamu otoritesi karşısında daha da güçlü hale getirebilecektir. Bu sayede çalışanların bir yandan sendikalarından memnuniyet düzeyleri artarken öte yandan sendikalarına bağlılıkları ve sendikaları için gönüllü davranışlarda bulunma ihtimalleri artabilecektir.

Bu araştırmanın sonuçlarından hareketle bundan sonraki yapılacak çalışmalarda sendikal memnuniyetin sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olmadığı tespit edilen sendika ile ilişkiler boyutu üzerinde daha ayrıntılı çalışmalar yapılmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir. Özellikle bu çalışmanın bulguları ile örtüşmeyen diğer araştırma bulgularının da bulunmasından hareketle kamu çalışanlarının sendikalara yönelik algı ve tutumlarını daha iyi ortaya koyacak çalışmalar yapılması daha tutarlı ve geçerli sonuçlara ulaşılmasına katkıda bulunabilecektir. Kavramların farklı metodolojik yaklaşımlarla incelenmesi daha farklı evren ve örneklem kesimleri ile gerçekleştirilmesi sonucu ulaşılabilecek bulgularla literatürün zenginlik ve derinlik kazanması da sağlanabilecektir.

Kaynakça

- Akbıyık, N. (2012). Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar. *Hikmet Yurdu Dergisi*. 5(9). 37-64.
- Altunışık, R. Boz, H. Gegez, E. Koç, E. Sığırı, Ü. Yıldız, E. ve Yüksel, A. (2022). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Yeni Perspektifler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arı, D. (2006). *Antecedents and Consequences of Union Commitment within Cooperative versus Adversarial Industrial Relations Climates*. Yüksek Lisans Tezi. Koç Üniversitesi. İstanbul.
- Barling, J. Fullagar, C. ve Kelloway, E. K. (1992). *The Union and Its Members: A Psychological Approach*. Oxford: Oxford University Press.

- Birelma, A. (2021). Türkiye’de Sendikal Hareketin ve Hakların Yukarıdan Görünümü: Niteliksel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*. 3(70). 1839-1870.
- Chacko, T. I. (1985). Member Participation in Union Activities: Perceptions of Union Priorities, Performance, and Satisfaction. *Journal of Labor Research*. 6(4). 363–373. doi:10.1007/bf02685492
- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirbilek, T. ve Çakır Ö. (2004). *Sendikal Bağlılık*. Petrol-İş Yayını: 91. İstanbul.
- Fiorito, J. ve Greer C. (1982). Determinants of U.S. Unionism: Past Research and Future Needs. *Industrial Relations*. 21. 1-32.
- Fiorito, J., Gallagher, D. G. ve Fukami, C. V. (1988). Satisfaction with Union Representation. *ILR Review*. 41(2). 294–307. [https://doi.org/10.1177/001979398804100210]
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18(1). 39–50. https://doi.org/10.2307/3151312
- Fullagar, C.J. ve Barling, J. (1989). A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*. 74. 213-227.
- Gordon, Michael E., Philpot, John W., Burt, Robert E., Thompson, Cynthia A. ve Spiller, William E. (1980). Commitment to The Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology*. 65(4). 479-499.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hacıoğlu, S. (2014). *Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi. Bursa.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Heshizer, B. ve Lund, J. (1997), Union Commitment Types and Union Activist Involvement: Lessons For Union Organizer and Labor Education. *Labor Studies Journal* 22, Summer. 66-83.
- Himarios, J S. (1988). *Determinants of Labor Union Members’ Satisfaction with Their Unions*. Doctoral Dissertation. Virginia Polytechnic Institute and State University. Virginia.
- Hu, L.-t., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*. 6(1). 1–55.
- Karcıoğlu, F. ve Balkaya, E. (2018). Sendika Üyeliği, Sendikal Memnuniyet ve İş Güvencesizliği İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 75. 307-326. [https://doi.org/10.26650/jspc.2018.75.0017]
- Kazar, E. N. ve Tosun, F. (2022). Türkiye’deki Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*. 2(73). 1123-1148.
- Keser, A., Yılmaz, G. ve Köse, S. (2014). Antecedents of Union Commitment in Turkish Food and Transportation Sector. *Çalışma ve Toplum*. 1(40). 85-102. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71773/1155015]
- Kgapola, L. ve Smit, P. (2017). Trade Unions’ Services & Member Satisfaction in Public Sector: A South African Scenario. *Indian Journal of Industrial Relations*. 53(2). 332–345. [https://www.jstor.org/stable/26536459]
- Kıroğlu, F. (2019). *Perakende Sektöründe Çalışanların Sendikal Örgütlenmeleri: Çanakkale İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale.

- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Köse, S. (2008). *Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Sendikaya Bağlılık Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi. Kocaeli.
- Leicht, K. T. (1989). Unions, Plants, Jobs and Workers: An Analysis of Union Satisfaction and Participation. *The Sociological Quarterly*. 30(2). 331–362. [http://www.jstor.org/stable/4120695]
- Martin, J.E., Magenau, J.M. ve Peterson, M.F. Variables Related to Patterns of Union Stewards' Commitment. *J Labor Res* 7. 323–336. (1986). [https://doi.org/10.1007/BF03179663]
- Millioğulları Kaya, Ö. (2017). Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum*. 4 (55). 2055-2078. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71766/1154974]
- Newton, L. A. ve Shore, L. M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition. *The Academy of Management Review*. 17(2). 275–298. [https://doi.org/10.2307/258773]
- Nico W. Van Yperen, Agnes E. van den Berg ve Martijn C. Willering (1999). Department of Social and Organizational Psychology, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72. 377–392 University of Groningen. The Netherlands
- Özbilek, H. V. (2019). *Kamu Çalışanlarının Sendika Memnuniyetine ve Sendika Algısına Yönelik Bir Alan Araştırması: Düzce İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59. 603-609. [http://dx.doi.org/10.1037/h0037335]
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4). 698–714. [https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698]
- Schriesheim, C. A. ve Tsui A. S. (1980). Dual Commitment to Company and Union: Factor Fiction? *Pape Rpresented at the 40th Annual Meeting of the Academy of Management*. Detroit, MI.
- Shao, A. T. (2002). *Marketing Research: An Aid to Decision Making*. Cincinnati, Ohio: South-Western/ Thomson Learning.
- Skarlicki, P.D. ve Latham, P.G. (1996). Increasing Citizenship Behavior Within A Labor Union: A Test of Organization Justice Theory. *Journal of Applied Psychology*. 81(2). 161-169.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S (2014). *Using Multivariate Statistics (6th ed.)*. Essex: Pearson.
- Tannenbaum, A. S. ve Kahn R. (1958). *Participation in Union Locals*. Evanston, IL: Row. Peterson.
- Twigg, W.N., Fuller, B.J. ve Hester, K. (2008). Transformational Leadership in Labor Organizations: The Effect on Union Citizenship Behavior. *Journal of Labor Research*. 29. 27-41
- Van Buren, Patricia L. (1991). *Correlates and Predictors of Union Satisfaction and Union Commitment*. Unpublished Retrospective Thesesand Dissertations. 17597.
- Walton, R. E. ve Mc Kersie R. B. (1965). *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*. New York: McGraw-Hill.
- Yıldız, Z., Zengin, N. ve Karagöz, Y. (2018). Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Sendika Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sivas İli Örneği. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*. 3(1). 93-102. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/tubad/issue/52293/684265]

Araştırma Makalesi – Research Article

Moto Kuryelerin Çalışma Koşullarını İyileştirecek Faktörlerin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma

Determination of Factors to Improve the Working Conditions of Motorcycle Couriers: A Qualitative Research

Aşlı KAVURMACI*

ID 0000-0002-4790-2269

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 33 - 54 / Pages: 33 - 54

DOI: 10.32331/sgd.1318002

ÖZ

Tüketicilerin günlük ihtiyaçlarını hızlıca temin etme konusundaki artan talebe cevap veren moto kuryelerin hizmet sektöründeki yeri giderek önemli hale gelmektedir. Ancak sayıları hızla artan moto kuryelerin, medyaya yansıyan eylemleri ya da kaza haberleri bir an önce bu meslek grubunun ihtiyaçlarının giderilmesi gerektiğinin de altını çizmektedir. Bu noktadan hareketle araştırmada nitel araştırma yaklaşımı kullanılarak moto kuryelerin çalışma koşulları ve sorunları ele alınmıştır. Bu çalışmada kartopu örnekleme yöntemiyle farklı şehirlerde çalışan ve meslekte değişen deneyim süresine sahip on iki moto kurye ile yarı yapılandırılmış mülakat gerçekleştirilmiştir. Ayrıca katılımcılar moto kuryeler için kurulan STK'larda aktif görevler almaktadır. Verilerin MAXQDA 20.4.2 nitel veri analizi programında içerik analizine tabi tutulduğu araştırmada, moto kuryelerin uzun çalışma saatleri, hızlı teslimat baskısı, mevsimsel sağlık riskleri, trafikte yok sayılmaları, artan iş yükü, mesleki eğitimi ve yeterliliği olmayan kurye sayısındaki artış gibi pek çok sorunu dile getirdikleri gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda sorunlara yönelik olarak ise, kuryelerin eğitimi ve yeterliliklerinin artırılması başta olmak üzere, etkili denetimin sağlanması, meslek odası kurulması, örgütlü ortak hareket etme, mesleğin tehlike sınıfının yükseltilmesi, trafik bilinci ve mevcut durumu gösteren bilimsel araştırmaların yaygınlaştırılması gibi çalışma koşullarını iyileştirecek faktörler birer çözüm önerisi olarak sıralanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Moto kurye, hizmet sektörü, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, nitel araştırma

ABSTRACT

Motorcycle couriers' role in the service industry is gaining importance due to rising consumer demand for speedy delivery of their everyday necessities. However, the number of motorcycle couriers is increasing rapidly, and their actions or accident news that is reported in the media make it necessary to address the demands of this professional group as soon as possible. From this point of view, the working conditions and problems of motorcycle couriers were discussed by using the qualitative research method in the research. Semi-structured interviews were conducted with twelve motorcycle couriers working in different cities with diverse levels of experience in the profession using the snowball sampling method. In addition, the participants lead active roles in NGOs established for motorcycle couriers. In the study, the data were subjected to content analysis in the MAXQDA 20.4.2 qualitative data analysis program, and many problems were mentioned, such as the long working hours of motorcycle couriers, fast delivery pressure, seasonal health risks, being ignored in traffic, increasing workload, and high numbers of couriers without qualifications and vocational training. As a result of the research, factors that will improve working conditions are listed and offer solutions such as effective supervision, the establishment of professional organizations, organized collective action, updating the hazard level of the profession, traffic awareness, and scientific research showing the current situation, including the training and increasing the qualifications of the couriers.

Keywords: Motorcycle couriers, service sector, working conditions, occupational health and safety, qualitative analysis

Önerilen atf şekli: Kavurmacı, A. (2023). Moto Kuryelerin Çalışma Koşullarını İyileştirecek Faktörlerin Belirlenmesi: Nitel Bir Araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 13(1). 33 - 54.

• Geliş Tarihi/Received: 06/04/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 18/05/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 21/06/2023

* Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, akavurmaci@bandirma.edu.tr

GİRİŞ

Ticaretin ortaya çıktığı erken dönemlerden bu yana sistem içerisinde başat bir rol üstlenen taşımacılık sektörü karayolu, demiryolu, denizyolu ve havayolu taşımacılığıyla birlikte gelişen teknolojilerin etkisiyle günümüzde küresel tedarik zincirinin önemli bir parçası haline gelmiştir. Küreselleşmeyle birlikte teknolojik gelişmeler ve internet araçları üretilen mal ve hizmetlere yönelik tüketimi teşvik etmiş, ulusların birer tüketim toplumuna evrilmesiyle hizmet sektörü kilit sektörlerden biri haline gelmiştir. Hizmet sektörü içerisindeki ürünlerin tüketicilere ulaştırılması noktasında ise kargo taşımacılığı öne çıkmış, özellikle Covid-19 pandemisi sonrasında tüm dünyada artan online ticaretle ürünlerin birey ya da kurumların alışveriş, sipariş ya da farklı gönderilerinin müşterilere ulaştırılmasında kilit rol üstlenmiştir. Pandemi sürecinde tüm dünyada etkili olan sokağa çıkma kısıtlamaları nedeniyle artan sanal alışveriş ise bu noktada kurye emeğine duyulan ihtiyacı daha da artırmıştır (Kıdak, 2021: 11-13).

Motorlu kurye, motosikletli kurye ya da daha yaygın ismiyle moto kuryeler¹, online ticaret platformlarında kullanılan hizmetin tüketicilere ulaştırılmasında zincirin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Motorlu kuryelik en temel şekliyle kendisine teslim edilen kargo, paket, yiyecek, eşya, evrak gibi ürün ya da hizmetlerin güvenli şekilde ve istenilen zamanda müşteriye ulaştırılması olarak tanımlanmaktadır. 2014 yılında ise işkolu haline gelerek, İŞKUR tarafından 8321.02 koduyla meslek olarak nitelendirilmiştir. ILO Ankara tarafından 2022 yılında teslimat sektöründe çalışan moto kuryeler üzerine yayınlanan araştırmada, kayıt dışılığın da yaygın olduğu bu meslekte çalışanların sayısının giderek arttığı belirtilmiştir (ILO-Ankara, 2022: 10). Ancak sayıları hızla artan bu meslek elemanlarının çalışma koşulları ya da mesleğin yeterliliklerini içeren mevzuat aynı hızda iyileştirilmemiştir. İlave olarak dijital platformlar üzerinden artan ticarete paralel olarak moto kuryeliğin iş arayanlar açısından daha cazip hale gelmesi ve sadece mesleki yeterliliklere sahip olmayan değil temel sürücü deneyimlerinden dâhi yoksun olan çalışanların sektör içerisinde hızla artmasına neden olmuştur. Bu durumun en önemli sonucu ise, yapılan işin ehil olmayan çalışanlar eliyle ölümlü iş kazası riski giderek artan bir meslek haline dönüştürülmesidir (İSİG Meclisi, 2022).

Hizmet sektörü içerisinde kuryelerin ve özellikle moto kuryelerin sorunlarının günden güne arttığı, çalışma şartlarının zorlaştığı ve kötüleştiği görülmektedir. Moto kuryeler, zorlu çalışma koşullarının yanı sıra pek çok riskle de karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma ortam koşulları arasında bulunan titreşim, gürültü, dış ortam termal koşullarının yanı sıra, trafikte maruz kalınan egzoz dumanı ve uzun süreli çalışmanın getirdiği postür sorunları, bel, göz ve baş ağrıları çalışanların karşı karşıya kaldığı fiziksel, kimyasal ve ergonomik risklerden sadece birkaçıdır (Başpınar, 2022: 18-21). Moto kuryelerin karıştığı kazalarda aşırı çalışma süreleri, dinlenme olanağından yoksunluk, kısa teslimat sürelerinin getirdiği hız baskısı, psiko-sosyal sorunlar, güvenlik ekipmanı eksikliği gibi faktörlerin dikkat çekmekte olduğu belirtilmektedir (İSİG Meclisi, 2022). Özellikle çalışanların ve hizmetin puanlandırıldığı bazı platformlarda, siparişi götüren moto kuryeye yapılan olumsuz yorum ve düşük puanlamalar, işveren tarafından moto kuryelere daha hızlı olmaları konusundaki baskıyı artırmakta ve moto kuryelerin karıştığı trafik kazalarının önünü açmaktadır (Bahçecioğlu, 2022: 223). Bahsi geçen tüm bu olumsuz çalışma şartlarının yanı sıra sanal ticaretle birlikte iş yükü artan kuryelerin, ailelerine ve sosyal yaşamlarına yeterli vakit ayıramadığı, bu durumun hem iş hem de sosyal yaşamlarını olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir (Kıdak, 2021: 80).

Bu çerçevede çalışma, Türkiye’de dijital platformlar aracılığı ile daha da artan hizmet talebine cevap veren ve teslimat zinciri içerisinde bir süre daha kilit bir rol üstleneceği düşünülen moto kuryelerin

¹ Çalışmanın devamında kavram olarak “moto kurye” kullanılacaktır.

hizmet sektörü içerisindeki yerini, çalışma koşullarını ve sorunlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorular ele alınmıştır:

- Moto kuryelerin çalışma yeterlilikleri nelerdir?
- Çalışanların en çok dile getirdiği sorunlar nelerdir?
- Moto kuryelerin iş sağlığı ve güvenliği riskleri nelerdir? Çalışanların çalışma koşulları nasıldır?
- Mesleğin yasal düzenlemeleri yeterli midir? İyileştirilmesi, eklenmesi, gözden geçirilmesi gerekli düzenleme ya da uygulamalar nelerdir?
- Meslek çalışanlarının örgütlenebilmesinin önündeki engeller nelerdir?
- Meslekte karşılaşılan sorunlara çözüm önerileri nelerdir?
- Türkiye’de moto kuryeliğin hizmet sektöründeki yeri nedir? Covid-19 Pandemisi öncesi ve sonrasındaki gelişmeler mesleği nasıl etkilemiştir?

I- LİTERATÜR İNCELEMESİ

Tek seferli kısa süreli işleri ve esnek çalışma biçimlerini temsil eden gig ekonomisi (Çalca ve Aydın, 2022: 339), küreselleşme sürecinin etkisi ve internet altyapılarındaki gelişime paralel olarak son yıllarda sıkça anılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Gig ekonomisi hem maliyetleri azaltıcı özelliği hem de işlerin küresel işgücüne açılması yönüyle dijital ortamlarda yürütülen platformlara olan ilgiyi artırmaktadır (Ünal, 2023: 111). Bu platformlar işlerin uzaktan yönlendirilmesine imkân vermekle birlikte hizmetin yerine ulaştırılması da sağlanmaktadır (Çiğdem, 2022: 504). Platform çalışma modelleri arasında özellikle hizmetin yerelde yapılmasına imkân veren ve “uygulama yoluyla talep üzerine çalışma modeli” kapsamında yiyecek, paket dağıtımı gibi online işlerin ise en yaygın olarak moto kuryeler tarafından yerine getirdiği gözlenmektedir (Görmüş, 2020: 233).

Kargo ve kurye hizmetleri olarak adlandırılan kargo, kurye ve paket taşıma işleri, son yirmi yılda genel parsiyel taşımacılığın bir kolu olarak oldukça gelişme kaydetmiştir. Tüm dünyada teslim edilen kargo adetinin son on yılda iki katına çıktığı, hızla büyüyen kargo ve kurye sektörü içinde ise toplam gönderilerin dörtte üçünü yurtiçi gönderilerin oluşturduğu görülmektedir (Ayan, 2021: 27-28). Türkiye’de de tüm dünyada olduğu gibi e-ticaretin gelişimine paralel olarak kargo ve kurye sektörünün önemli ölçüde büyüdüğü gözlemlenmektedir. 2022 yılının ilk 6 ayında Türkiye’de e-ticaret hacmi bir önceki yılın aynı dönemine göre %116’lık artış yaşamış ve bu artış rakamlara 348 milyar TL olarak yansımıştır. Sipariş adeti ise yine aynı dönem aralığı için %38 artış olarak gerçekleşmiştir (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2022). Türkiye Kargo, Kurye ve Lojistik İşletmecileri Derneği ise 2022 yılı rakamlarında sektörün yaklaşık %40 oranında büyümesi ve dağıtım tarafında 4 milyar 685 milyon adetlik siparişin tüketicilere ulaştırılmasını beklediklerini vurgulamıştır (KARİD, 2022). Günümüzde siparişlerin dağıtımı açısından zincirin önemli bir çarkı olduğu düşünülen moto kuryelerin sayısının ise her geçen gün arttığı, sadece İstanbul’da 10 binden fazla moto kurye olduğu düşünülmektedir. Türkiye genelinde ise kayıt dışı çalışanlarla birlikte moto kurye sayısının dokuz yüz bine ulaştığı öngörülmektedir (ILO-Ankara, 2022: 10).

Moto kuryelerin hizmet sektöründe farklı biçimlerde çalıştığı görülmektedir. Bunlardan ilki bir işverene bağlı olarak sözleşmeli çalışan moto kuryelerdir (ILO-Ankara, 2022: 42). Geleneksel kargoculuk sektöründe oldukça yaygın olan belirsiz süreli iş sözleşmesi, kurumsal firmalarda moto kuryelik yapan çalışanlar arasında da mevcuttur. İlave olarak, son yıllarda esnaf kurye modelinde çalışan moto kuryelerin sayısında artış olduğu görülmektedir. Esnaf kurye modeli, işletmeyle

kurye arasında bireysel iş sözleşmesi olmadan, serbest ve kendi hesabına çalışmanın mevcut olduğu, sosyal güvenlik primi, vergi yükümlülükleri ve diğer tüm mali sorumlulukların kuryeye ait olduğu hizmet alımına dair bir iş ilişkisidir. İşverenler tarafından tercih edilen bir model olan esnaf kuryelikte “*kendi işinin patronu olma*” vurgusu yatmaktadır (Kıdak, 2021: 44-45). Öte yandan moto kuryelik yapanlar arasında esnaf kurye olmadan ve herhangi bir kurumsal firmaya bağlı kalmadan çalışanlar da bulunmaktadır. Çalışanlar işverenle günlük ya da saatlik ücret üzerinden anlaşmaktadır (Başpınar, 2022: 51). Bu kesim içerisinde kendi motoru ile çalışanların yanı sıra işverenin temin ettiği motor ile çoğunlukla “mahalle arası” olarak tabir edilen restoran ve paket servis işlerinde kuryelik hizmeti verenler de bulunmaktadır (İSİG Meclisi, 2022; Kurye Hakları Derneği, 2022: 27). Ancak meslekte farklı çalışma biçimlerine sahip olmanın işe alım süreçlerinde bir etkisi olmadığı görülmektedir. Moto kurye olmak için sürücü belgesi dışında herhangi bir kriter bulunmadığı gibi, mesleki yeterlilik belgesi de zorunlu değildir (ILO-Ankara, 2022: 27). Bu durumun meslekte bir standart sağlamaya engel olduğu gibi, çalışma koşullarının da farklılaşarak ekonomik ve sosyal kazanımların moto kuryeler aleyhine işlemesine neden olduğu görülmektedir.

Moto kuryelerin hizmet sektöründe kullanımının ve özellikle internet kaynaklı online platformlar üzerinden teslimatın yaygın olduğu ülkeler arasında Tayvan, Brezilya, Tayland, Güney Kore gibi ülkelerin olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla bahsi geçen ülkelerde de bu meslek grubunda çalışanları içine alan ve sayısı giderek artan araştırmaya rastlanmaktadır. Örneğin Kore’de yapılan bir araştırmada iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde Dong, Jong ve Byung (2019) motosikletli kuryelerin neden olduğu kazaların ve trafik işareti ihlallerinin özelliklerini inceleme amacıyla 671 motosikletli kuryenin neden olduğu trafik kazalarını analiz etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kaza yeri ve tipine göre kazaların ağırlıklı olarak kavşaklarda ve motor devrilmeleri sebebiyle meydana geldiği, incelenen kazaların ise büyük çoğunlukla küçük yaralanmalarla sonuçlandığı ortaya koyulmuştur. İlaveten kazaların yağmurlu ya da karlı havalarda aksine bulutlu ya da açık havalarda daha fazla yaşandığı belirtilmiştir. Yine yapılan benzer bir başka araştırmada Byun, Park ve Jeong (2020) Kore’de yemek dağıtımını yapan motosiklet sürücülerinin yaşları ile kural ihlali içeren davranışlarına bağlı olarak sürücü ile ilgili faktörler ve kaza ile ilgili faktörler üzerine bir araştırma yürütmüştür. Çalışma bağlamında kaza sonrası yaralanmış 1.317 moto kurye incelenmiştir. İhlal içeren davranışların ergenlerde daha yüksek olduğu, ihlal oranının yaşla birlikte azaldığı ortaya koyulmuştur. Araştırma sonucunda yaralanan sürücülerin %67,4’ünün geçici işçi, %76,1’inin küçük işletmelerde çalışan, %58,7’sinin gece çalışan, %51,5’inin ise bir aydan az iş tecrübesine sahip olan çalışanlar olduğu, gençlerde ise bu oranların sırasıyla %93,5 (geçici işçi), %87 (küçük işletmeler), %79,5 (gece) ve %61,4 (bir aydan az tecrübe) olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Bangkok’ta motosikletli kuryeler üzerine yapılan bir araştırmada motosikletli teslimat sistemi ve özellikleri incelenmiştir. Anket ve görüşmeler aracılığıyla Sano, Wisetjindawat, Chu ve Sattayaprasert (2005) tarafından yürütülen bu araştırmayla motosikletli kuryelerin daha çok kimler tarafından ne amaçla kullanıldıkları gibi tespitler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre tüm Bangkok için motosikletli kuryelerin %80’inden fazlası teslimat belgelerinin ulaştırılmasında kullanılırken, işletmeler arasında teslimat için motosiklet kullanımında en büyük paya bankaların sahip olduğu belirtilmiştir. Tayvan’da ise, gıda dağıtım motosikletlerinin karıştığı kazaların mekânsal analizine yönelik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Sürücülerin yol tarifleri ve siparişler için telefonlarını kontrol etmesi nedeniyle güvenlik risklerinin arttığı belirtilen araştırmada, bu analizlerin otel, restoran gibi yoğunluğu olan belirli iş yerlerinde kuryelerin risk farkındalığını artırmaya yardımcı olacağı, sigorta şirketlerine bölgesel fiyatlandırma farklılaştırması için bir ölçüt sağlayacağı ve dikkati dağıtan sürüş düzenlemeleri için destek sunabileceği belirtilmiştir (Lin, Shen, Wang ve Yang, 2022: 353-354).

Moto kuryelerin teslimatta önemli bir rol oynadığı Brezilya’da ise, Oliveira, Oliveira, Nascimento, Cordeiro, Meira, Rabay ve Silva (2021) Brezilya’nın Belo Horizonte şehrinde çalışan motosikletli kuryelerin üretkenliğini ve çalışma şartlarını iyileştirmeye yönelik etkenlerin belirlenmesi üzerine bir araştırma yürütmüştür. Belo Horizonte’de motosiklet kuryeleri ile yapılan web tabanlı bir anketten elde edilen veriler neticesinde yürütülen çalışmanın sonucunda motosikletli kuryelerin ağırlıklı olarak belge ve hazır yiyecek teslimatı yaptıkları, günde 100 km’den fazla yol kat ettikleri ve sekiz saatten fazla çalıştıkları ortaya koyulmuştur. Ayrıca teslimat ücretlerinden olumsuz etkilenen üretkenliklerinin finansal ve kariyer yönetimi eğitimleri ile artırılabilceği önerilmiştir.

Ülkemizde ise, moto kuryelerle ilgili çalışmaların ağırlıklı olarak çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği riskleri, çalışma hayatına dair sorunlar gibi konular özelinde ele alındığı görülmektedir. Ayrıca çalışmaların özellikle pandemi sonrası sayıca arttığı ve pandemi döneminde moto kuryelerin artan sorunlarına odaklandığı gözlenmektedir. Örneğin Uçar, Bakırcı ve Harmancı (2006) İstanbul’da çalışan motosikletli kuryelerin iş kazası niteliğinde trafik kazalarını ve bu kazalara neden olan etkenleri belirlemek amacıyla 173 kuryeyle yüz yüze görüşme gerçekleştirmiştir. Araştırma neticesinde bu kazaların arkasındaki en önemli etkenlerin başında uzun çalışma saatleri ve bu çalışma saatleri içerisinde yeterli dinlenme olasılığı bulamamaları olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda motosikletli kuryelerin çalışma koşullarının kaza riskini azaltma yönünde yeniden düzenlenmesinin önemi vurgulanmaktadır.

Türkiye’de moto kuryelerin sorunlarıyla ilgili olarak yapılan önemli çalışmalardan biri de esnaf kurye modelinin getirdiği sorunları tartışan “*Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası Esnaf Kurye Modeli*” adlı çalışmadır. Kıdak (2021) tarafından kurye emeğinin dönüşümüne ilişkin bir araştırma olarak nitelendirilen bu çalışma moto kurye çalışanları arasında *esnaf kurye* olarak başlayan bu çalışma modelinin mevcut durumunu ve uygulamada yaşanan sorunları ortaya koyma noktasında literatürde önemli bir boşluğu doldurduğuna inanılmaktadır. Araştırmanın bulgularında ise esnaf kuryelerin işe girişlerinden hukuki statülerine, sosyal güvenlik haklarından sağlık ve güvenliğe, çalışma süreleri, gelir, örgütlenme gibi pek çok alt başlık altında değerlendirme yapılmıştır. Araştırmada çalışanların statü ve haklarının yanı sıra sektörel düzenlemelere dair önemli öneriler sunulmuştur. Kıdak çalışmasında esnaf kuryelerin mevcut durum ve sorunlarına odaklanırken, Kaya, Akgündüz ve Ahi (2022) ise araştırmalarında, fast food tarzı franchising (zincir) restoranlarda çalışan moto kuryelerin mevcut durum ve sorunlarını ele almıştır. Bu çerçevede araştırmacıların, İzmir’in Buca ve Bornova ilçelerindeki franchising restoranlarda çalışan moto kuryelerin çalışma ilişkileri, işteki sorun ve beklentileri açısından gerçekleştirdikleri araştırma önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma çerçevesinde kolayda örnekleme yöntemiyle 27 moto kuryeye ulaşan araştırmacılar, çeşitli franchising restoranlarda çalışan bu kuryelerle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Elde edilen veriler neticesinde moto kuryelerin mevsimsel çalışma koşulları, işverenle sorunlar, kent trafiği ve altyapı koşulları gibi pek çok sorunu dile getirdikleri görülmektedir. Araştırma süresince kuryeler tarafından, sorunlarının kamuoyunca farkında olunmadığı da belirtilmiştir.

Öte yandan pandemi sürecinde moto kuryelerin kötüleşen çalışma koşulları da birçok araştırmanın bu çerçevede çıkış noktasını oluşturmuştur. Örneğin Öztan ve Özkaplan (2021) öncülüğünde, pandemi koşullarında hizmet sektöründe çalışan alışveriş merkezi çalışanları, moto kuryeler ve özel güvenlik görevlilerinin beklentileri üzerine bir araştırma yapılmıştır. İstanbul’un 23 ilçesinde toplam 600 moto kurye ile yüz yüze yapılan anketlerde, çalışanların önemli bir bölümünün (%41,8) pandemi döneminde işsiz kaldığından bu mesleğe yöneldiği, %73,3’nün haneye en çok gelir getiren kişi olduğu, %37,8’inin sigortasız çalıştığı, %64,5’inin günlük çalışma süresinin 10 saatin üzerinde

olduğu belirtilmiştir. Çalışmada ayrıca trafik ve can güvenliği, hız baskısı, iş yükü, eksik ya da hasarlı ekipman, düşük ücret gibi moto kuryeler açısından önemli pek çok soruna vurgu yapılmıştır. Özbilgin ve Erbil (2021) ise, gig ekonomi üzerinden ele aldıkları ve pandemiyle birlikte sayıları hızla artan moto kuryeli teslimat sektörüne post-hümanist inovasyon çerçevesinde yaklaşmıştır. Çalışmada bireylerin günlük ihtiyaçlarının hızlıca temin edilmesine dayalı bir hizmet sunan moto kuryeli teslimat sektörü çalışanlarının sağladıkları yüksek faydaya rağmen hem elverişsiz çalışma koşullarına hem de birçok tehlikeyle karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir. Pandemi sonrası hızla çoğalan kurye kullanımıyla, emek sömürsünün, güvencesizliğin yanı sıra doğa tahribatının da altı çizildiği çalışmada; doğa, insan ve teknoloji birlikte önemseyen bir sosyo-politik dönüşüm vurgusu yapılmaktadır. Pandemi koşullarının etkisini inceleyen bir diğer önemli araştırma ise, motosikletli kuryelerin Covid-19 pandemisi döneminde iş sağlığı güvenliği koşulları ve iş güvencesizliği düzeyinin incelenmesini içermektedir. 18 farklı şehirden 269 kişinin katıldığı çalışmada, pandemi döneminde çalışanların %17,5'inin kendisinin %70,3'ünün ise iş arkadaşlarının hastalığa yakalandığı, %16'sının güvencesiz çalıştığı, %17,8'nin ise iki yıldan az süredir çalıştığı belirtilmiştir. Ayrıca moto kuryelerin %57,3'ünün sokağa çıkma kısıtlamalarının uygulandığı dönemde 12 saat ve üzerinde çalıştığı bildirilmiştir. Farklı şehirlerde yürütülen bu araştırmanın çıktıları, moto kuryelerin çalışma koşullarını pandemi öncesi ve sonrasını karşılaştırmalı olarak ortaya koyması açısından önem arz etmektedir. Çalışmaya katılanların toplamda %47,6'sının moto kurye olarak çalışması nedeniyle toplumda takdir görmediğini ya da dışlandığını söylemesi ise çalışmanın dikkat çeken bulgularından biri olduğu düşünülmektedir (Başpınar, 2022: 55).

Literatürde bazı araştırmalar ise artan e-ticaret ve sanal platformların, moto kuryeler özelinde ortaya çıkardığı sorunları araştırmıştır. Bu bağlamda, Bahçecioğlu (2022) yaptığı araştırmayla, yemek siparişlerini hızlıca yetiştirebilmek için süratle çalışan motorlu kuryelerin giderek artan oranda yaptığı kazalara ve bu kazalara neden olan yemek sitesi portallarındaki puanlama ve yorum sistemi üzerinden kuryelere işletmelerce yapılan hız baskısına dikkat çekmeyi amaçlamıştır. Bu çerçevede bir yemek sitesi portalındaki yorumlar analiz edilerek, bu yorumların kazalardaki rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan kelime analizlerinde ise müşterilerce en çok vurgulanan kavramın “hızlı” şeklinde ortaya çıkması, kazalarda önemli bir faktör olarak görülen hız baskısının arkasında yatan etken olarak düşünülebilir. Bir diğer çalışmada, Güven, Çelik, Aytekin ve Konyalıoğlu (2022) pandemi sürecinde tüketiciler tarafından kullanılan online market ve yemek ürünleri sitelerine dair şikayetleri yine başka bir online platform üzerinden incelenmiş ve konuya ilişkin önemli saptamalarda bulunmuştur. Her ne kadar araştırma spesifik olarak moto kuryeler üzerine yapılmamış olsa da sürecin önemli bir parçası ve şikayetlerin belli adımlarında teslimatçı olarak moto kuryelerin de dahil olması nedeniyle çalışmanın çıktıları önem arz etmektedir. Zira bu online alışveriş kanallarını kullanan ve şikayetlerini dile getiren tüketiciler kurye teslimatçıları için de geri bildirim de bulunmuşlardır. Çalışmada kuryeleri de ilgilendiren en önemli şikayetlerden birinin siparişlerin “*belirtilen zamanda teslim edilmemesi*” olduğu görülmektedir (Güven vd., 2022: 2040). Buradaki şikâyet kuryelerin sıklıkla dile getirdiği ve sadece işverenler değil tüketiciler tarafından da yapıldığı öne sürülen “zaman ya da hız baskısına” da önemli bir örnektir.

Son olarak, moto kuryeler üzerine yapılan bu araştırma ile içerdiği konular itibarıyla çalışma ilişkileri, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere pek çok disiplindeki akademik literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bununla beraber bu araştırma literatürdeki moto kuryelerle ilgili mevcut araştırmalardan önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Burada araştırma grubunu oluşturan katılımcıların aktif meslek çalışanlarından oluşmasının yanı sıra mesleğin çalışma koşullarının adil ve daha iyi şartlarda yapılabilmesi için örgütlenmiş çeşitli sivil toplum kuruluşlarının içinde yer alması da önemli rol oynamaktadır. Meslekteki deneyim sürelerinin oldukça uzun olduğu

görülen araştırma grubundaki çoğu moto kuryenin geçmişten günümüze mesleğin kötüleşen şartları ve çalışanların mevcut sosyo-kültürel özelliklerinin ortaya koyulmasında önemli katkıları olmuştur. Ayrıca temsil ettikleri sivil toplum kuruluşları açısından, üyeler adına moto kuryelerin istek, motivasyon ve beklentilerinin dile getirilmesi de araştırmanın çıktılarını diğer çalışmalardan ayırmaktadır.

II- ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

A- Araştırma Deseni

Bu çalışmada moto kuryelerin çalışma koşulları ve bu koşullar çerçevesinde çalışma yaşamı içerisinde yaşadıkları sorunlar ele alınmıştır. Bu çerçevede kendileri de meslekte aktif birer kurye olan çeşitli sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri de dahil olmak üzere farklı şehirlerde yaşayan ve çalışan 12 moto kurye ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yoluyla toplanan veriler, içerik analizine tabi tutulmuştur. Ayrıca mülakatların yanı sıra konuya dair hem alanyazın taraması yapılmış hem de araştırma sorunsalını ortaya koyan rapor ve haberler gözden geçirilmiştir. Karasar (2018), yazılı belge taramasını araştırma başarısında önemli bir anahtar olarak nitelendirmektedir. Her çalışmada takip edilen alanyazın taramasının yanı sıra metin, kitap ya da belge içeriğine gizlenmiş kavramları ya da durumları ortaya koymak amacıyla yapılan taramalarının konuyu derinlemesine kavramayı mümkün kılacağını vurgulamaktadır (Karasar, 218: 229-231).

Araştırma nitel araştırma yaklaşımıyla planlanmış bir çalışmadır. Maxwell (2013), nitel yöntemler için genel bir yönergenin olmadığını, kullanılacak yöntemin duruma göre değişebileceğini belirtir. Araştırma yöntemleriyle ilgili kararların, üzerinde çalışılan konulara ve araştırmanın özel durumunun yanı sıra tasarımın diğer bileşenlerine de bağlı olduğunu dile getirmektedir (Maxwell, 2013: 91). Özdemir (2010) ise nitel araştırmaları, bireylerin hem kendi sınırlarını hem de toplumsal sistemlerin derinliklerini keşfetmek üzere geliştirdiği bilgi üretme biçimlerinden biri olarak tanımlamaktadır. İnsan bilgisinin her defasında yeniden yapılandırıldığı nitel araştırmalarda, toplanan verinin araştırmaya katılan katılımcılar ve onların kişisel deneyimleri ile sınırlı olduğundan genelleme yapılamayacağı de vurgulanan önemli bir konudur (Sönmez ve Alacapınar, 2017: 72-74). Birçok nitel çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da amaç genelleme yapmak değil, incelenen çalışma grubu içinde bütüncülü görmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 116). Araştırmada ele alınan konunun farklı bakış açılarıyla, derinlemesine ve ayrıntılı incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma nitel araştırma desenlerinden bir durum çalışması olmakla birlikte, aynı zamanda fenomenolojik desenlemeye de başvurulmuştur. Fenomenolojik yaklaşımın odak noktası insanların tecrübelerini nasıl anlamlandırdığı ve bu tecrübeleri bilince nasıl dönüştürdüklerinin keşfi ve derinlemesine anlaşılabilir açıklanmasıdır. Bu keşif yolculuğunda bazı fenomenlerin nasıl tecrübe edildiklerinin sistematik ve derinlemesine betimlemesi önemli bir gerekliliktir (Patton, 2018: 104). Fenomenolojik yaklaşımda bilincin özü betimlenmekte ve bir bakıma algılama incelenmektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2017: 92).

B- Veri Toplama Aracı ve Süreci

Araştırma çerçevesinde nitel araştırma yöntemlerinde sıklıkla kullanılan yarı yapılandırılmış mülakat (görüşme) tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Lune ve Berg (2015)'a göre bu teknik, önceden tasarlanmış bir dizi sorunun cevaplarının aranması ve bazı konulara derinlemesine

değinilmesini içermektedir. Sorular mülakat sırasında sistematik ve tutarlı bir sırada sorulur. Ancak katılımcılar bu süreçte konunun dışına çıkma serbestisine sahiptir. Dolayısıyla bu serbestliğin, katılımcıya konuyu olası cevapların dışında daha da derinleştirme fırsatı sunabileceği belirtilmektedir (Lune ve Berg, 2015: 136).

Araştırmada katılımcıların bilgilerini derleyen yedi soru ile açık uçlu soruların yer aldığı yedi adet yarı yapılandırılmış mülakat sorusu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Görüşmeler katılımcıların farklı şehirlerde ikamet etmeleri ve araştırmaya katılan katılımcıların mesai yoğunluğu dikkate alınarak telefon ya da video konferans şeklinde uzaktan gerçekleştirilmiştir. Birçok görüşme katılımcılar aktif olarak mesaideyken ya da öğle/dinlenme aralarında gerçekleştirilmiştir. Nisan-Ekim 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilen mülakatların süresi yine katılımcıların yoğunluklarına bağlı olarak 25 ile 80 dk arasında değişkenlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan tüm katılımcılara süreç öncesinde bilgi verilmiş ve onamları alınmıştır. Bilgilendirilmiş onamdaki en temel etik ilke hiç kimsenin araştırmaya katılmaya zorlanmaması ve tüm araştırma katılımlarının gönüllü olması şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca izin almanın yeterli olmadığı, insanların kendilerinden neye katılmaları istendiğinin bilmeleri gerektiğinin altı çizilmektedir. Ancak o zaman bilinçli bir karar verebilecekleri dile getirilmektedir (Neuman, 2014: 151). Sosyal bilimlerde araştırmaya katılımın fiziksel, psikolojik, yasal ya da sosyal riskler barındırabileceğini dile getiren bazı araştırmacılar da potansiyel risk ve faydaların yazılı olarak beyan edilerek, bu risk ve faydaların açıklandığı anlamına gelen ifadelerin yer aldığı bilgilendirilmiş onamın araştırma için önem arz ettiğini ifade etmektedirler (Lune ve Berg, 2017: 43). Bu bağlamda araştırmanın genel çerçevesini ortaya koyan mülakat soruları ile gönüllü katılım ve bilgilendirilmiş onam formu katılımcılara yazılı olarak gönderilmiştir. Araştırmaya katılan tüm katılımcıların farklı şehirlerde olması nedeniyle katılımcıların onamları sözlü ya da görüntülü olarak kayıt altına alınmış ve dosyalanmıştır.

C- Veri Analizi

Günümüzde nitel araştırmalarda bilgisayar destekli içerik analizi programları oldukça sık başvurulan yöntemlerden biri haline gelmiştir. Birçok araştırmacı farklı özelliklere ve görselleştirme araçlarına sahip nitel veri sınıflandıran veya düzenleyen bu ticari programları daha çok kullanır hale gelmiştir. Araştırmacının veri organizasyonu ve analiz aşamasında harcadığı zamanı kısaltması bu programların tercih edilme nedenlerinin başında gelmektedir (Lune ve Berg, 2015: 409-413).

Bu araştırma çerçevesinde de bilgisayar destekli veri analiz programı kullanılmıştır. Gerçekleştirilen mülakatlar araştırmaya katılan katılımcıların tercihleri doğrultusunda sesli ya da görüntülü şekilde kayıt altına alınmıştır. Kayıt altına alınan bu mülakatlar önce transkript edilmiştir. Transkript edilen görüşme formları düzenlendikten sonra bilgisayar destekli MAXQDA 20.4.2 içerik analizi programına aktarılmış ve veriler analiz edilmiştir. İçerik analizinden yola çıkarak elde edilen kodlar arasında benzeşenler ya da kavram tekrarına gidenler arasında birleştirmeye gidilmiştir. Ayrıca daha önce ayrı ayrı kategorileştirilmesi planlanan yasal düzenlemeler ve iş sağlığı ve güvenliği risklerinin, birbirini içeren ve tekrar eden içeriğinden ötürü tek bir kategori altında aktarılmasına karar verilmiştir. Nihayetinde çalışmada iki tema ve altı kategoriye (alt temaya) ulaşılmıştır. Tablo 1 ile tema, kategori (alt tema) ve kod listesi detaylandırmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya İlişkin Verilerin Kategorileştirilmesi

Tema	Kategoriler	Kodlar
Çalışma Koşulları	- Hizmet Sektöründe Moto Kuryeler - Çalışma Koşulları ve Yeterlilikleri - Sorunlar	*Kodlar bulgular bölümünde her bir kategori altında ayrı ayrı detaylandırılmıştır.
Çalışma Koşullarını İyileştirecek Faktörler	- Yasal Düzenlemeler ve İSG Riskleri - Örgütlenme Önündeki Engeller - Sorunlara Çözüm Önerileri	

i) Geçerlilik ve Güvenilirlik

Katılımcılara yönlendirilen mülakat soruları, ilgili alanyazının taranması neticesinde araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Polat (2022) soruların hazırlanması aşamasında pilot görüşmelerle test edilen soruların, hangilerinin işlevsel olduğu hangilerinin ise yeniden gözden geçirilmesi gerektiği, hatta araştırmacının sosyal çevresinden alabileceği geri bildirimlerin de soruların geçerliliğini belirlemede etkili olabileceğini vurgulamıştır. Bu çerçevede hazırlanan mülakat sorularıyla ve sonrasında toplanan verilerle ilgili olarak nitel araştırmalar konusunda uzman iki akademisyenden görüş alınmış ve uzun yıllardır moto kuryelik mesleğinde olan deneyimli bir çalışanla ise pilot görüşme yapılmıştır. Ayrıca toplanan verilerin iki farklı kişi tarafından incelenerek, karşılaştırılmasının da iç geçerliliği artırabileceği belirtilmektedir (Büyüköztürk vd., 2013: 246). Bu noktadan yola çıkarak uzman incelemeleri sonucunda soruların anlaşılır ve verilerin ise araştırmacının amacına uygun olduğu saptanmıştır.

Dış güvenilirliğe katkı sağlamak için, araştırmacının yöntem bölümünde veri toplama araçları, süreci ve nasıl analiz edildiği detaylı olarak açıklanmıştır (Baltacı, 2019: 381). İç geçerliliği sağlamak için ise uzman görüşlerinin yanı sıra, araştırmaya katılan kişilerin kodları içeren bazı söylemleri direkt alıntı şeklinde araştırma raporunda verilmiştir.

Son olarak çalışmanın veri toplama aşamasında uygulanan mülakatların, esnaf kurye statüsünde olmadan ancak kendi motoruyla bağımsız çalışan, sigortalı çalışan ve kendi kuryelerine sahip işveren konumunda olan üç farklı katılımcı profiliyle gerçekleştirilmesiyle çalışmanın güvenilirliğinin artırıldığı düşünülmektedir. Bu yönüyle farklı bakış açılarının çalışmaya rehberlik edeceği öngörülmektedir. Ayrıca farklı bakış açılarının ortaya koyacağı verilerin tanımlanacağı kavramlar, çalışmanın anlamını ve önemini yorumlamaya yardımcı olacağı düşünülmektedir (Neuman, 2014: 167).

ii) Araştırma Grubu

Araştırmacıların bakış açıları ve kullanılan ölçütlere göre örnekleme teknikleriyle ilgili farklı sınıflandırmalara gidilebilmektedir. Örneklem seçiminde rastgele seçim yönteminin uygulanamaması, araştırma için belli bir katılımcı listesinin olmaması ya da bulunamaması ve evren içinde katılımcıların diğer katılımcılar aracılığıyla kolaylıkla erişilebilir olmasından kaynaklı olarak, bu araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme tekniklerinden kartopu örnekleme yöntemi uygulanmıştır (Arslan, 2018: 123-127; Gitmez, 2020: 365-366). Ulaşılan ilk kişinin aktardığı bilgiyle diğer kişilere ulaşıldığı ve veri elde edildiği bu yöntem, nitel araştırmalarda oldukça sık kullanılmaktadır. Ayrıca, teknoloji sayesinde bu yöntemle farklı coğrafyalarda yaşayan bireylerle ulaşmak ve araştırmaya dâhil etmek mümkün olabilmektedir (Kozak, 2018: 108-109).

Kartopu örnekleme yöntemiyle farklı şehirlerde yaşayan, çalışma deneyimi, süresi ve veri

değişen on iki moto kuryeye ulaşılmıştır. Mülakat sürecinin başında internet araştırmaları üzerinden ulaşılan katılımcıdan elde edilen bilgiler ve tavsiyelerden hareketle bir diğer katılımcıya ulaşılmış, bu katılımcıların sosyal ağ bağlantıları kullanılarak yeni katılımcılarla görüşmeler sürdürülmüştür. Kartopu örnekleme sayesinde ulaşılmaması güç katılımcıların da araştırmaya dahil edilmesi sağlanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 133).

Katılımcılara moto kurye olarak çalışan diğer kişilerin isimleri sorulmuş ve araştırmaya katılabilecek yeni kişileri yönlendirmeleri istenmiştir. Bu yöntemle bir katılımcıdan yönlendirdiği bir diğer katılımcıya doğru katılımcı zinciri oluşturulmuştur (Lune ve Berg, 2015: 72). Ayrıca bu örnekleme yöntemi, konuya ilişkin zengin bilgiye ulaşılabilecek birey ya da kritik durumları bulmak için kullanılan bir yaklaşımdır (Patton, 2018: 237; Yıldırım ve Şimşek, 2021: 120). Aziz (2018) örneklemin ana kitle hakkında çok iyi bilgi sahibi olması gerektiğinin altını çizer. Bu bağlamda katılımcıların meslekteki yılları ve mesleğe dair örgütlenen sivil toplum kuruluşlarındaki çeşitli seviyelerdeki görevleri göz önüne alındığında bu kıstasın da sağlandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların hepsinin cinsiyeti erkek olup, yaşları 27-50 arasında değişkenlik göstermektedir. Araştırma grubunda yer alan katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 2'de detaylandırılmıştır. Ancak katılımcıların kimlikleri gizli tutulmuş, gerçek isimleri yerine MK (moto kurye) kısaltması kullanılmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Şehir	Medeni Durum	Eğitim	Meslekteki Deneyim Yılı	Mevcut İş/ İşyerindeki Çalışma Süresi	Yürüttüğü Görev*
MK1	35	Antalya	Evli	Lise	14	2 yıl	Dernek Başkanı
MK2	45	İstanbul	Bekar	Lise	3,5	6 ay	Haber editörü
MK3	50	Adana	Evli	Ortaöğrenim	15	5 yıl	Dernek Başkan Yrd.
MK4	50	İstanbul	Evli	Lisans	17	11 yıl	Dernek Genel Sekreteri
MK5	42	Eskişehir	Evli	Ortaöğrenim	20	3 yıl	Konfederasyon Başkanı
MK6	35	Sakarya	Evli	Lise	12	4 yıl	Dernek Başkanı
MK7	40	Çanakkale	Evli	Lise	13	2 ay	Dernek Başkanı
MK8	38	Bursa	Evli	İlkokul	22	-	Federasyon Başkanı
MK9	27	Ankara	Bekar	Lise	5	1 ay	Dernek Başkan Yrd.
MK10	29	İstanbul	Evli	Önlisans	11	8 ay	Kurucu Başkan
MK11	36	Ankara	Evli	İlkokul	17	3 ay	Dernek Kurucu Üye
MK12	32	İstanbul	Evli	Lise	15	1 hafta	Haber Sorumlusu

*Katılımcıların kuryelik mesleği dışında sivil toplum kuruluşlarında yürüttüğü görevler

iii) Araştırmanın Sınırlılıkları

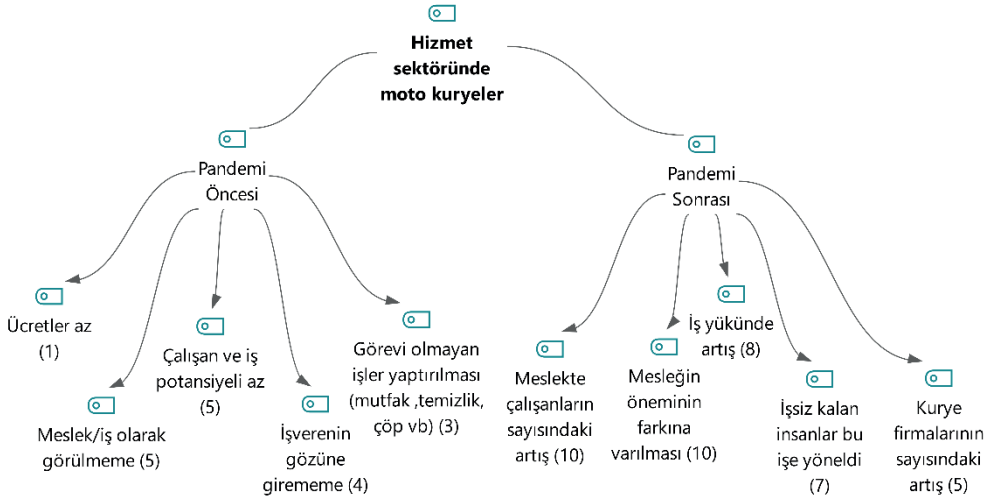
Araştırmada görüşmecilerin özellikleri ve coğrafi konumları açısından bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Moto kuryeler için çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşlarında, aktif olarak görev alan katılımcılar ile görüşülmüş olması araştırma için özellikle belirlenen bir sınırlılıktır. Coğrafi açıdan ise, ticaret hacimleri ve iş potansiyelleri düşünerek, araştırmada öncelik İstanbul, Ankara, Bursa gibi büyükşehirlerde ikamet eden ve çalışan moto kuryelere yer verilmiştir. Adı geçen büyükşehirlerin yanı sıra araştırmada hedeflenen örneklem büyüklüğü ve çeşitliliğine yaklaşıma kadar diğer il ve büyükşehirlerden de katılımcılara yer verilmiştir.

yapmak, çöp dökmek, reyon dizmek gibi işler yer almaktadır.

“Dükkânın içindeki işleyişle alakamız olmamalı. Biz servisi ulaştıran tarafız. Ama patron işletmelerinde bu standart sağlanamıyor. Kuryeye dolap dizdiren, çöp döktüren, masa sildiren, salata yaptıran işletme sahipleri var. Bunlar kuryenin işi değildir. Ama yaptığımız işi küçük gören, basitleştiren patronlar var. Bunu denetleyen olmadığı gibi mesleğin standardını sağlayan bir düzenleme de yok.” (MK9)

Her ne kadar moto kuryelik mesleği, e-ticaretin gelişimine bağlı olarak teslimat zinciri içerisinde artan bir önem kazansa da mesleğe talebin pandemi sonrası daha da arttığı tüm katılımcılar tarafından dile getirilen önemli bir konudur. Hem moto kuryelere olan ihtiyacın farkına varılması hem de meslekte çalışanların sayısındaki ve iş yükündeki artış özellikle altı çizilen hususlardır. Ancak pandemi koşullarında işsiz kalanların veya sonrasında çalıştığı mesleği beğenmeyerek moto kuryelikte daha çok kazanç olduğu düşüncesiyle mesleğe yönelenlerin sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. Ama bu artışla beraber birçok sorunun da ortaya çıktığı altı çizilen bir başka konudur.

Şekil 2. Hizmet Sektöründe Moto Kuryeler



“E-ticaretin gelişmesiyle önemi arttı. İnsanlar pandemiyle özdeşleşirse de aslında pandemi öncesinde de talep artışı vardı. Pandemi bu süreci hızlandırdı. Herkesin eve kapanması, paket servislere yönlendirdiği gibi tüm ihtiyaçlar evden kuryeler aracılığıyla giderildi.” (MK2)

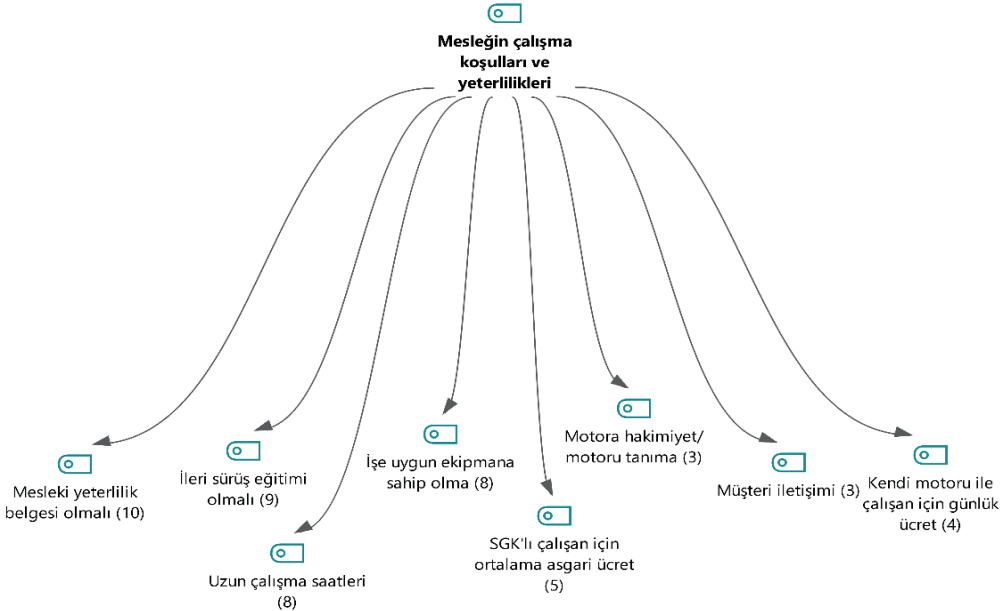
“Pandemi bu mesleğin popülerliğini, bilinirliğini artırdı ama aynı zamanda kartopundan kontrolsüz bir çığa da dönüştürdü. Tam kapanmalar da ilk önce dağıtım işlerini mesleği gerçekten kuryelik olanlar yaptı. Ama sonraları kapanma sürecinde işini kaybedenler ya da mevcut işini beğenmeyenler kazançlı olduğunu düşünerek bu işi yapmaya başladılar. Çalışan sayısı yüzde iki yüz arttı. Otuz senedir yapılan mesleğin çalışan sayısı sadece 1,5 senede yüzbinler eklenerek çoğaldı.” (MK4)

B- Moto Kuryelik Mesleğinin Çalışma Koşulları ve Mesleki Yeterlilikleri

Araştırmaya destek veren katılımcıların mesleğin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve mesleki yeterlilik kriterlerinin yükseltilmesi yönünde ortak görüş birliği içerisinde oldukları gözlemlenmiştir. Hemen hemen tüm katılımcılar moto kurye olarak çalışacak kişinin mesleki yeterlilik belgesine sahip olması, ileri sürüş eğitimine tabi tutulması ve işe uygun ekipmanı kullanması konusunda

hem fikirdir. Ayrıca motor sürücülerinin almış olduğu sürüş eğitimleriyle birlikte kullandıkları motoru tanıma, zorlu trafik koşullarında motora hâkim olma gibi yetkinlikleri olmaları gerektiği belirtilmiştir.

Şekil 3. Çalışma Koşulları ve Mesleki Yeterlilikler



“Profesyonel eğitim gerektiren bir meslektir. Çünkü motor üzerinde hayatta kalmak zordur. Eğitim almadan sadece ehliyete sahibi olmak yeterli değil. Ama insanların para ve kazanç mücadelesi maalesef meslekte eğitimsiz ve yetersiz çalışanların artmasına neden oldu. Halen de her şehir için konuşuyorum kaza haberi almadığımız bir gün geçmiyor.” (MK5)

Ancak mesleğin çalışma koşullarının da dışardan görüldüğü kadar kazançlı olmadığı katılımcılar tarafından vurgulanan önemli bir husustur. Meslekte uzun yıllardır çalışan ve yıllar içerisinde oldukça deneyim kazanan “meslek erbapları” kendi çalışma zamanını ve şartlarını belirleyebilmektedirler. Zira görüşmelerimiz süresince bu konuyu vurgulayan katılımcılarımız olmuştur. Ancak bu katılımcılarımız meslekteki çalışma süresi yeni olan ve mevcut koşullarda zorlanan çalışma arkadaşları için oldukça endişeli olduklarını da sık sık dile getirmiştir. Katılımcılar kurumsal firmalarda çalışan moto kuryelerin asgari ücret düzeyinde kazandığını kendi motoruyla çalışanların ise çalıştığı saat ya da teslimat üzerinden kazanç elde ettiğini vurgulamıştır. Dolayısıyla uzun ve aralıksız saatler çalışmanın getirdiği bir çalışma sistemi ortaya çıkmaktadır. Bu noktada mesleğin öne çıkan noktalarından biri de uzun çalışma saatlerini içeren bir iş olmasıdır. Bu konu meslek elemanlarının en çok altını çizdiği sorunlardan biri olarak da dikkat çekmektedir.

“Pandemi sonrasında çevremizde mesleki olarak yeterli olmayan insanlar türedi. Daha önce motora binmemiş, motor üstünde bir kış geçirmemiş, trafiği okuyamayan, trafik tahmini, çevre ya da adres bilgisi olmayan kişiler mesleği yapmaya başladı. Herkes bu işten kazancın iyi olduğunu düşünerek moto kurye olmaya başladı. Ama durum dışardan görüldüğü gibi değil.” (MK9)

“Bu işte bir standart yok. Herkes farklı ücret ve koşullarda çalışıyor. Kurumsal firmada çalışanın

izin günü var ama asgari ücrete çalışıyor. Kendi motoru olan çalışabildikçe günlük kazanıyor ama onun da izin günü, sosyal hayatı yok. Esnaf kurye olan 3-4 bin fazla kazanıyor ama bu kazancı da masraflarına gidiyor.” (MK12)

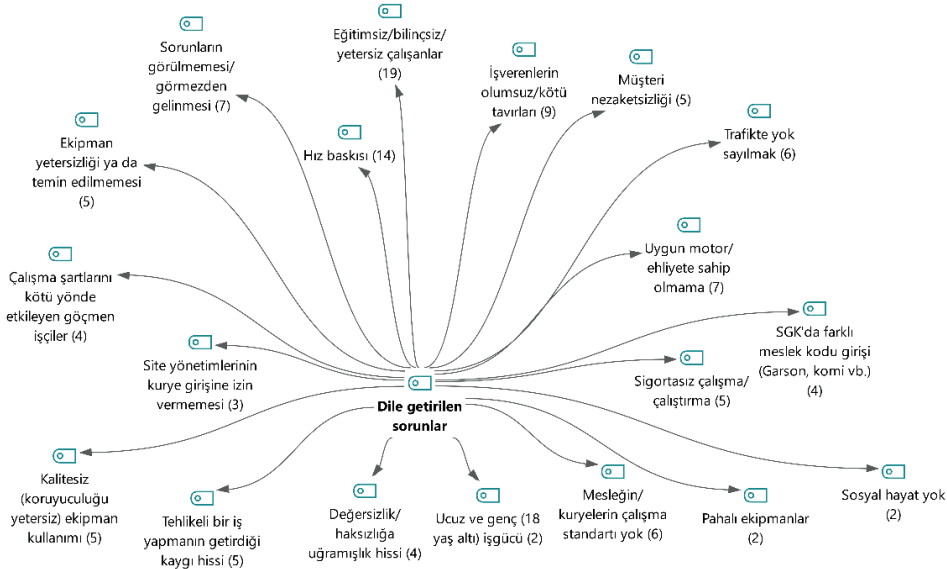
C- Moto Kuryelerin Sorunları

Tüm katılımcılar mesleğin hak ettiği saygıyı ve desteği görmesinde çalışma şartlarının insana yakışır iş koşullarına ulaşması gerektiği konusunda hem fikirdir. Bu noktada hemen hemen araştırmaya katılan her katılımcı çeşitli sivil toplum kuruluşlarında görev almakta, yeni oluşacak örgütlenmeler içinde bulunmak için çaba göstermekte ya da yazılı ve görsel basın aracılığıyla kamuoyu farkındalığı yaratmak için içerik üretmektedir. Ancak mesleğin öne çıkan ve çözüm bekleyen pek çok sorunu olduğu da araştırma çerçevesinde tespit edilen önemli bir husustur. Moto kuryelerin en çok dile getirdiği sorunlardan biri mesleki olarak eğitimsiz, bilinçsiz ya da yetersiz çalışanlardır. Özellikle pandemi sonrasında hızla çoğalan moto kuryelerin mesleğin kamuoyu nezdinde yanlış algılanmasına neden olduğu ve çalışma şartlarını kötü yönde etkilediği belirtilmektedir.

“Pandemi sonrasında bilinçsiz ve amatör bir kitle ortaya çıktı. Bunlara moto kurye değil paketçi diyoruz. Zaten kendileri de kabul ediyor bu ismi. Bu işi amatörce yapan kişiler yüzünden mesleğin adı lekelenmekte. Onlar yüzünden bize serzeniş var. Onların kuralsızlığı ve davranışları bize yansıyor. İnsanların bilinçaltındaki moto kuryelere olan kötü imajı silemiyoruz. Amacımız bunu değiştirmek, paketçilikle moto kuryeliği ayırmak.” (MK5)

“Basında haber yapılan tüm moto kurye kazalarına bakın. Hepsi aynı motor grubunun yaptığı kazalar. Arkalarında kocaman taşıma kutusu olan küçük motorlar.. Bir tane gerçek motosikletli kuryenin motoru daha büyük olan, üzerinde kendi koruyucu ekipmanı yeleği olandan bahsediyorum kazasını göremezsiniz.” (MK4)

Şekil 4. Moto Kuryeler Tarafından Dile Getirilen Sorunlar



Hız baskısı ise bir diğer önemli sorun olarak vurgulanmaktadır. Görüşme yapılan moto kuryeler, hızlı teslimat yapılması yönündeki baskının pek çok kuryenin ölümcül ya da yaralanma içeren

kaza yapmasına neden olduğunu dile getirmektedir. Hız baskısının, yeterli eğitim ve bilince sahip olmayan moto kuryeler söz konusu olduğunda, sonuçlarının daha ağır olduğu belirtilmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan pek çok moto kurye işverenlerin kötü tavırlarından, müşteri nezaketsizliğinden, trafikte yok sayılmaktan, site yönetimlerinin kurye girişine izin vermemesinden, çalışma şartlarını kötü yönde etkileyen göçmen işçilerden, çocuk veya genç kuryelerden kaynaklı sorunları dile getirmiştir. Ekipmanların işverence temin edilmemesi ya da kalitesiz ekipmanlar kullanılması, işe uygun ehliyete sahip kişilerin çalıştırılmaması, bazı meslek çalışanlarının sigortasız çalıştırılması ya da sisteme farklı meslek kodları girilerek işe başlatılması katılımcıların işveren tarafında en çok şikâyet ettikleri konular arasındadır. Araştırma süresince bazı moto kuryelerin dile getirdiği tehlikeli bir iş yapmanın getirdiği kaygının yanı sıra değersizlik ve haksızlığa uğramışlık hissi de çalışmada altı çizilmesi gereken önemli noktalar arasında olduğu düşünülmektedir. Katılımcılardan bazıları ise, mesleğin artan sorunları yüzünden moto kuryeliği bırakmayı düşündüğünü ancak iş bulma zorluğu nedeniyle çalışmaya devam ettiklerini de eklemiştir.

“Bahşişi geçtik en azından bir güler yüz bir teşekkür olsa! Ama paket elimizden alınıp, bir şey demeden yüzümüze kapılar kapanıyor.” (MK1)

“Apartmanların olduğu siteler en büyük sıkıntımız. Site girişinde moto kurye giremez yazıyor. Güvenlik bizi içeri almıyor. Ama kurye keyfi gelmiyor ki. Senin kargonu, yemeğini, paketini getiriyoruz. Bu sefer inip teslimat için 300-500 metre yürüyoruz site içinde. Sonra nerde kaldı yemeğim diye hesap soruyor müşteri.” (MK3)

“Her sene aramızdan “bu sene de yapayım bir daha yapmayacağım, dükkân açıp çalışacağım ya da başka iş yapacağım” diyenler çıkar. Ama meslekten kurtulamayız. Çünkü yaptığımız iş vasıf istemediğinden başka bir sektörde yeni bir iş bulmamız zor oluyor. Tekrar motosiklete geri dönüyoruz.” (MK7)

“Kurye kurallara uysun, kırmızı ışıpta beklesin, kaldırıma çıkmasın, yolu kullanıp araçları da rahatsız etmesin! Ama paketi, kargoyu ekipmansız ve koruyucusuz en hızlı şekilde teslim etsin. İşte sistemin istediği!” (MK12)

D- Mesleğin Yasal Düzenlemeleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

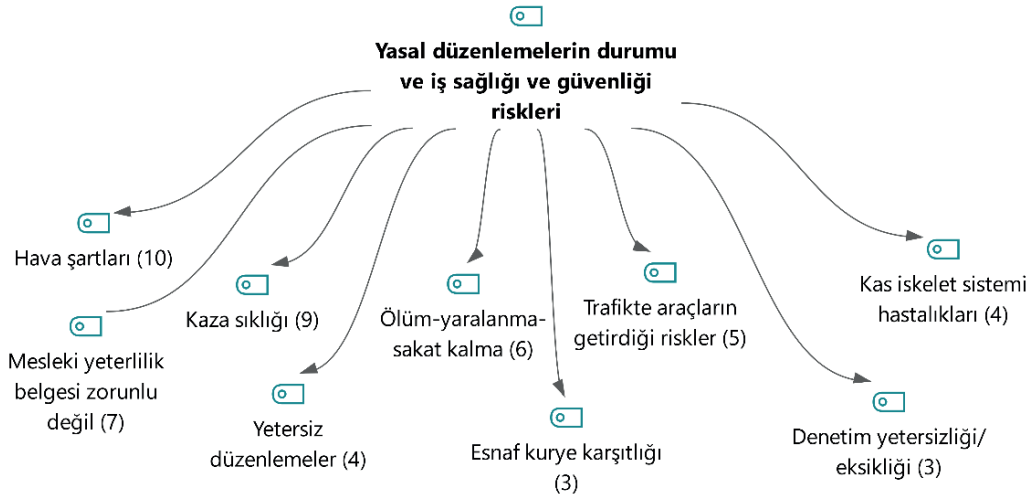
Araştırmaya katılan moto kuryeler mesleğin yasal düzenlemelerine ilişkin oldukça olumsuz bir tablo ortaya koymuştur. Yetersiz düzenlemelere ve denetim eksikliğine vurgu yapan kuryeler sadece kuryelerin değil işverenlerin de denetlenmesi hususunda ortak görüşlerini bildirmiştir. Sektörde mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan birçok moto kurye olduğunu ve işverenlerce de işe başlamada zorunlu tutulmadığını dile getiren katılımcılar bu konu özelinde ivedilikle bir düzenleme yapılması gerektiğini vurgulamıştır.

Bazı katılımcılar ise çalışma saatini ve koşullarını belirleyerek *kendi kendinin patronu olma* vurgusuyla kurumsal şirketler tarafından bir dayatmaya dönüşen esnaf kurye uygulamasının çalışanları ekonomik ve sosyal olarak sömüren bir sisteme dönüştüğünü belirtmiştir. Görüşmelerde özellikle sigorta, izin, kıdem tazminatı gibi maliyetlerden kurtulmak isteyen kurumsal firmaların dayattığı bu sistemin binlerce çalışanı, İş Kanunu çerçevesinde işçi-işveren ilişkisinin getirdiği birçok hak ve güvenceden mahrum bıraktığı bir düzene mahkûm etmekte olduğu gözlenmiştir. Zira esnaf kurye olarak çalışanlar sigorta primlerini kendi yatırmak zorundadır. Ayrıca tüm benzin, bakım, sigorta, tamir vb. gibi masraf ve giderler de çalışana aittir. Kaza yapan, hasta olup çalışamayan ya da yeterince teslimat dağıtımı yapamayanlar gelir kaybı yaşadığından, sistem çalışanları uzun süre, aralıksız ve yoğun çalışmaya itmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği riskleri ise moto kuryelerin çalışma koşulları açısından en sorunlu alanları arasındadır. Yaz kış demeden zorlu hava şartları içinde çalışan, her gün trafikte dikkatsiz araçların getirdiği risk ve tehlikelerle karşı karşıya kalan kuryeler sık sık kaza riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu kazaların birçoğunda moto kuryeler ciddi yaralanmalar nedeniyle sakat kalma riski yaşamakta ya da hayatını kaybetmektedir. Meslek hastalıkları açısından da moto kuryelerin çeşitli risklere açık olduğu görülmektedir. Günde ortalama en az on saat motor üzerinde geçiren kuryeler arasında kas ağrısı ve güçsüzlüğü, sırt ve bel ağrısı, kireçlenme gibi kas iskelet sistemi hastalıkları oldukça yaygındır. Sürekli yolda olmanın getirdiği trafik ve motor gürültüsünün de zamanla işitme kayıplarına yol açması, görmede azalma, hava koşullarından bağımsız sürekli rüzgâra karşı yol almanın getirdiği fiziksel zorluklar da moto kuryelerin altını çizdiği tehlikeler olarak dikkat çekmektedir. Rüzgârın hem sürüş üzerindeki olumsuz etkileri hem de solunum yolu hastalıkları açısından risk teşkil etmesi moto kuryelerin altını çizdiği önemli bir sorundur.

“Motorla kaza yapmayan kurye yoktur. Artık küçük sıyrıkları ya da yaralanmaları kazadan saymıyoruz. Öyle çok ölüyor ve ağır yaralanıyoruz ki meslek hastalıklarını konuşacak durumda değiliz.” (MK2)

Şekil 5. Yasal Düzenlemeler ve İSG



“Şirketler ekipman vermiyor. Üzerimizden çok kazanıyor ama ekipman sağlamıyor. Kasklar kişiye özel değil. Kafasına büyük gelse de ortak kullanımlı bu ekipmanları kullanmak zorunda kalıyor elemanlar. Kaza durumunda da güvenliği sağlamıyorlar bunlar zaten. Bizim gibi sıcak bölgelerde de ekipman giymek istemiyor çalışan. Biz de “kanın akacağına terin aksın” diyor, zorla giydiriyoruz...” (MK1)

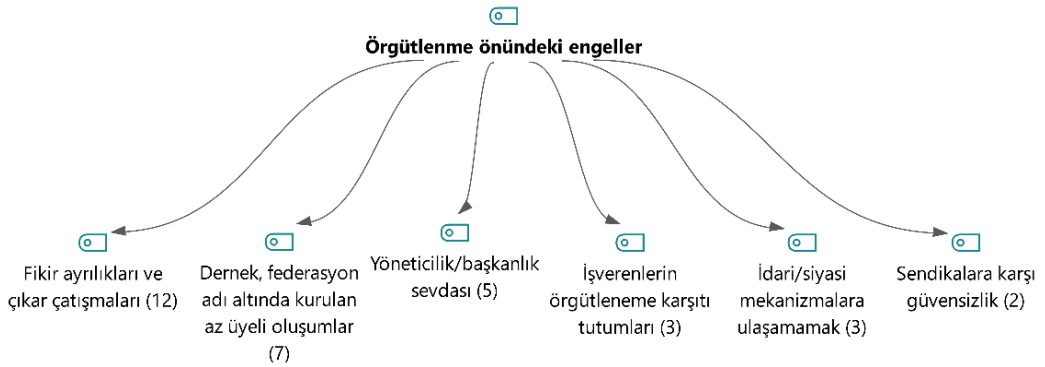
“Oraya girmeyin, buradan gitmeyin. Yoldan gidiyoruz, arkamızdan korna ve selektör yoldan çekilin...Peki biz nereden gideceğiz? Sana paket ya da yemek getiriyoruz!” (MK3)

“Eğer hızlı değilsen akşam motorun anahtarını bırak derler, motor seninse yarın gelme kardeşim derler.” (MK12)

E- Moto Kuryelerin Örgütlenmesi Önündeki Engeller

Moto kuryeler pek çok meslekten farklı olarak birçok ilde birden fazla dernek, federasyon ya da konfederasyon kuran meslek grubundan biridir. Ancak yaygın şekilde ortaya çıkan bu sivil toplum kuruluşu örgütlenme hareketinin çalışanlar tarafından eleştirildiği de gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan moto kuryeler her ilde ortaya çıkan bu oluşumların zamanla amacından saptığını, bir güç ve iktidar elde etme çabasına dönüştüğünü vurgulamıştır. Zamanla bireyler arasında ortaya çıkan fikir ayrılıkları ya da çıkar çatışmalarının örgütlerde bölünmeleri de beraberinde getirdiği ve sonuç olarak dernek ya da federasyon adı altında az üyeli küçük grupların ortaya çıktığı belirtilmiştir. Bu duruma neden olan etkenler sorulduğunda ise bazı moto kuryeler açık yüreklilikle “*yöneticilik ya da başkanlık sevdası*” şeklinde cevap vermiştir. İşverenlerin işletmelerde ortaya çıkan sendikal örgütlenme yolundaki hareketleri de çeşitli yöntemlerle engel olmaları ya da çalışanların sendikal örgütlenmeye karşı güvensizliği araştırmada dile getirilen düşünceler arasındadır. Bazı moto kuryeler kendi çabaları ile idari makamlara ulaşmaya çalıştıklarını ama bu çabalarının da karşılık bulmadığını belirtmiştir.

Şekil 6. Örgütlenme Önündeki Engeller



“Bizim kuryeler arasında başkan olma sevdası var. Arkadaş grupları bir araya geliyor. Dernek, federasyon hatta konfederasyon kuranlar var. Şu başkan olma sevdası bırakılırsa daha çok büyüyebiliriz, bir araya gelebiliriz.” (MK8)

“Arkadaşlarla birlik beraberlik sağlayamıyoruz. Herkes başkan olmak istiyor. Çekememezlik, menfaat peşine düşme var.” (MK11)

F- Moto Kuryelerin Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

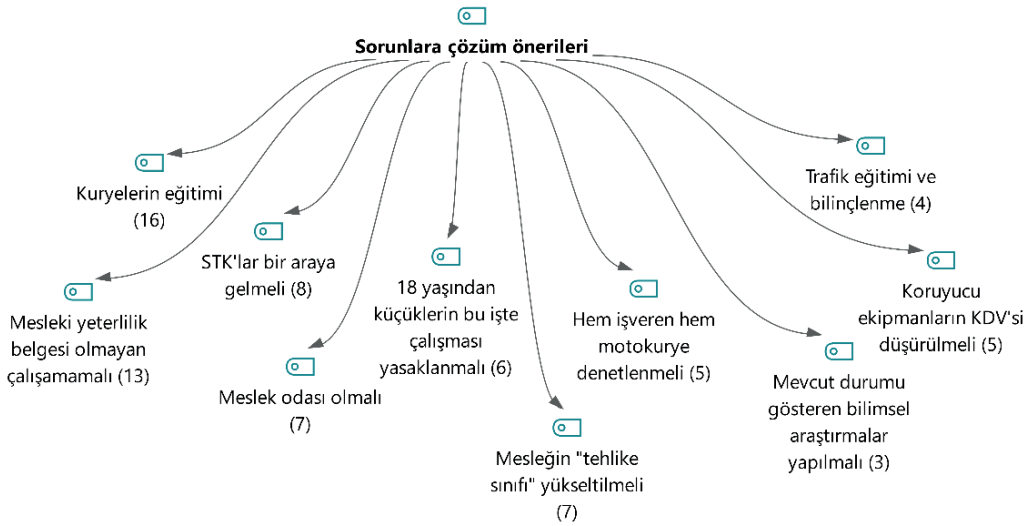
Araştırmaya katılan moto kuryelerin mesleğin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve meslektaşlarının daha iyi şartlarda ekonomik ve sosyal haklar elde etmesi konusunda öneri getirdikleri en önemli başlıklardan biri kuryelerin eğitimidir. Mesleğin sorunlarının tartışıldığı noktada özellikle çalışanların mesleki eğitimsizliklerine, yetersizliklerine ya da bilinçsizliklerine vurgu yapan katılımcılar, mesleki yeterlilik belgesinin işletmelerce zorunlu tutulmasının ve bu belgeye sahip olmayan moto kuryelerin çalıştırılmamasının bu hususta bir başlangıç olacağı konusunda hem fikirdir. Katılımcılar başta bir meslek odası kurulumuyla başlayacak dayanışma hareketinin diğer sivil toplum kuruluşlarının bir araya gelmesiyle de güçleneceğini belirtmektedirler. Ayrıca kurulacak

çeşitli platformlarla da mesleğin gelişimine katkı sağlamak amaçlanmaktadır².

“Kurye ve işverenlerin bilgilerini bir platformda toplamak istiyoruz. Bu platform sayesinde güvenilir ve doğru bilgilere ulaşabileceğiz. Böylelikle hem meslekte yer almaması gereken kuryeleri ayıklayacağız hem de elimizde işverenlere dair sağlıklı bilgi olacak. Her iki taraf için de faydalı bir sistem olacak.” (MK10)

Mesleğin tehlike sınıfının yükseltilmesi ise vurgu yapılan bir diğer önemli noktadır. Az tehlikeli sınıfta yer alan mesleğin, kimi katılımcılarca tehlikeli kimi katılımcılarca ise çok tehlikeli sınıfa yükseltilmesi önerilmektedir. Hem motor kaynaklı hem de işin yürütümü süresince ortaya çıkan birçok riskin kaza ya da hastalıkla sonuçlanma olasılığı, moto kuryelerce mesleğin tehlike sınıfının yükseltilmesi talebinin gerekçeleri arasındadır.

Şekil 7. Mesleğin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri



Bahsi geçen önerilerin yanı sıra katılımcılar çocuk ya da genç kurye olarak görülen on sekiz yaşını doldurmamış kuryelerin idari makamlarca yapılacak sıkı denetimlerle çalıştırılmasının önüne geçilmesini talep etmektedirler. Bu noktada trafikteki kuryeler kadar işletmelerin de denetlenmesine vurgu yapılmıştır. İlâveten trafik eğitimi ve toplumsal bilinçlenmeye vurgu yapan katılımcılar, motorlarında yol hakkı olduğu, trafiğin bir parçası olduğu ve araç kullanıcıları tarafından dikkate alınmaları konusunda gerek okullarda gerekse de sürücü kurslarında daha fazla bilgilendirme yapılması gerektiğinin altını çizmiştir. Bu noktada ölümlü kazalarında önüne geçilmesi amacıyla, idari makamlarca yapılacak girişimlerle mevcut durumu gösteren bilimsel çalışmalardan kamu spotlarına kadar her türlü yazılı ve görsel araç kullanılarak toplumsal bilinçlenmenin ivedilikle gerçekleşmesi gerektiği paylaşılmıştır.

² Mülakatların yürütüldüğü dönem aralığında mesleki yeterlilik belgesinin zorunlu kılınması ve meslek odasının kurulması yönünde çalışmalar yürütüldüğü bilgisi edinilmişti. Ancak araştırmanın yayına hazırlandığı dönemde bu çalışmaların halen bir neticeye ulaşmadığı sadece meslek odasının kurulmasıyla ilgili gerekli başvuruların yapıldığı, konuya dair sürecin ise devam ettiği bilgisi alınmıştır.

“Araç sürücülerinin de motorları görmesi ve fark etmesi gerek. Ehliyet eğitimlerinin verildiği kurslarda özellikle bu durum daha çok vurgulanmalı. Motorların da yoldan gitme hakkı olduğu anlatılmalı. Kurslarda bu konunun üzerinde durulmalı.” (MK6)

Ancak öneriler bunlarla da bitmemiş, araştırmaya destek veren moto kuryeler özellikle kendi aralarında sıklıkla konuştukları koruyucu ekipman sorununa dikkat çekmiştir. Katılımcılar sorunun sadece işverenlerin ekipman ya da koruyucu malzeme sağlamaması olmadığı, kendi imkanlarıyla da ekipman satın almada zorluklar yaşadıklarını belirtmiştir.

“Günümüz şartlarında iyi ekipmanlar belimizi büküyor, bizi maddi olarak çok zorluyor. Bazen ikinci el bazen tarihi geçmiş ekipmanlar kullanıyoruz. Ürünler elden ele dolaşiyor. Kendi aramızda sosyal medya gruplarımız var. Biri az kullanılmış kask satıyor, bir başkası dizlik. Bu şekilde birbirimizi idare ediyoruz.” (MK7)

Kendi ekipmanını kendi almak isteyen bazı moto kuryeler günümüz ekonomik koşullarında malzemelerin ithal olmasından kaynaklı yüksek fiyatlarla karşı karşıya kaldıklarının altını çizmiştir. Bu durumda kimi zaman ikinci kalite kimi zamanda ikinci el alma yoluna giden çalışanlar, bu malzemelerin yüksek olan KDV’lerinde indirim talep etmektedirler. Böylelikle işveren tarafından bu konuda yalnız bırakılan kuryelerin, kendi imkanlarıyla da olsa güvenli malzeme ve koruyucuya ulaşabileceğinin altı çizilmektedir.

SONUÇ

Moto kuryelerin sorunlarına ve çözüm önerilerine odaklanıldığı bu araştırmada hem çalışanlar hem de işverenler üzerinde uygulanacak etkili denetimler çözüm sürecinin başlangıcı olarak görülmektedir. Zira pandemi sürecinde yaşanan kısıtlamalar ve kapanmalar, tüketicileri online alışverişe yönlendirmiş, bu süreçte hem tüketiciler hem de işletmeler açısından teslimat hizmetlerine olan talep de artmıştır. Pandemi sonrasında ise, online alışveriş günlük hayatın bir parçası olmuş hem kurye hem de kurye firmalarının sayısında büyük bir artış yaşanmıştır. Bugün çeşitli platformlarda hizmet veren moto kuryeler, iğneden ipliğe, gıdadan ilaca her türlü siparişi gün içerisinde müşterilere ulaştırmaktadır. Ancak teslimat hizmetleri için daha fazla talep olması, işletmelerin yeni çalışan ihtiyacını da doğurmuş, bu durum pandemi sürecinde ya da sonrasında işsiz kalan ve yeterli niteliklere sahip olmayan çalışanların da kuryelik işine yönelmesine neden olmuştur.

Ancak moto kuryeler arasında mesleki olarak yetersiz, eğitimsiz, ya da bilinçsiz çalışanların arttığı, on sekiz yaşından küçük çocuk ya da gençlerin moto kurye olarak çalıştığı, uygun motor ya da ehliyete sahip olmayan kuryelerin arttığı, göçmen işçilerin de dahil olduğu kayıt dışılığın mesleğin standardı haline geldiği görülmektedir. Bu durum meslek elemanlarını ekonomik ve sosyal olarak olumsuz etkilenmektedir. Diğer taraftan, işveren tarafından ekipman sağlanmayan ya da kalitesiz koruyucu ve ekipman kullanmak zorunda bırakılan çalışanlar, kendi imkanları ile ekipmanlarını almak istediklerinde ise ürünlerin ithal olmasından kaynaklı yüksek fiyatlarla karşı karşıya kalmakta, bu duruma kullanılmış ve ikinci el malzemeler alarak çözüm bulmaktadır. Bu bağlamda, malzemelerin işverence sağlanması zorunluluğu ve bu hususta sıkı denetimlerin yapılmasının yanı sıra kendi imkânları ile malzemelerini temin edecek çalışanların da teşvik ve indirimlerle desteklenmeleri bu sorunu çözmek adına ortaya koyulan seçeneklerinden biri olarak düşünülmektedir.

Ayrıca çalışmada da ortaya koyulduğu üzere, kurye emeğinin giderek artan öneme sahip olduğu hizmet sektöründe çalışanların ekonomik ve sosyal hakları açısından çözülmeyi bekleyen birçok sorunu bulunmaktadır. Pandemi döneminde artan iş yükü ve performanslarına rağmen moto kuryelerin, müşterilerden işverenlere kadar iletişimde oldukları kesimlerden yeterince destek ve

takdir görmediklerini düşünmeleri, yaptıkları işin meslek olarak görülmediği düşüncesi ve patron ya da müşterilerce değersizleştirilmesi, meslektaşlarından sıkça aldıkları kaza haberleri ve getirdiği kaygı hissi de kuryelere ihmal edildiklerini ve sorunlarının görmezden gelindiğini düşündürmektedir. Kendi içlerinde kurdukları dernek, federasyon ya da konfederasyon gibi sivil toplum kuruluşları aracılığı ile üyelerinin çıkarlarını korumayı ve ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlayan bu kuruluşların dağınık bir yapılanma içinde oldukları gözlenmektedir. Bu dağınık yapılanmanın zaman zaman meslek çalışanlarını, sorunlarına odaklanmaktan ve örgütlü güçlü bir grup olarak dayanışma sağlamaktan uzaklaştırdığı da araştırma çerçevesinde tespit edilen önemli bulgulardan biridir.

Mesleğin çalışma koşullarının iyileştirilmesinde çalışma standartlarının oluşturulması önemli bir adımdır. Aralıksız ve uzun çalışma süreleri, çalışanların iş yaşam dengesini önemli ölçüde etkilediği gibi iş sağlığı ve güvenliği açısından da birçok tehlikeyi gündeme getirmektedir. Hızlı teslimat baskısı başta olmak üzere, trafikte yaşanan sorunlar, yorgunluk, uykusuzluk, stres gibi faktörlerin etkin olduğu çalışma ortamında trafikin getirebileceği riskler de eklendiğinde kuryeler için ölümcül kaza ya da hastalık riski ortaya çıkmaktadır. Mesleğin çalışma şartlarının asgari standartlara kavuşturulması için esnaf kurye modelini de içine alacak şekilde ücret ve sosyal haklar açısından düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca mesleki yeterlilik belgesinin zorunlu kılınarak mesleki eğitim almayanların ya da mesleki yeterlilikleri taşımayanların çalıştırılmaması, tüm bu süreçte idari makamlarca yeterli ve sürekli denetimlerin yapılması da önem arz etmektedir. Böylelikle çalışanlar hak ettiği ücreti kazanan, güvenceli, istikrarlı ve geleceğe güvenle bakan birer birey olarak yaşama ve çalışma fırsatı elde edecektir. İlavenen, konu özelinde kamuoyunda da eğitimlerle toplumsal bilincin oluşturulması, moto kuryelerin trafikteki varlıklarının dikkate alınması ve kaza risklerini en aza indirmek için trafikteki diğer sürücülerin de sorumluluk bilinci ile hareket etmesi önemli bir husustur.

Son olarak bu çalışmanın genelinde mesleğe ilişkin zorlukların ve sorunların kapsamlı bir şekilde anlaşılma gerekliliği vurgulanmıştır. Bu çerçevede, çalışmanın pratikte moto kuryelerin çalışma koşullarını iyileştirecek ve sorunlarına çözüm üretecek politika ya da girişimler hakkında bilgi vermenin yanı sıra, çalışma hayatına dair faaliyet yürüten tüm politika yapıcılara yeni stratejiler geliştirmeleri hususunda katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Ayrıca, gelecekte nitel ve nicel yaklaşımların birlikte kullanıldığı, kadın, göçmen, öğrenci vb. gibi moto kuryeler içindeki farklı çalışan gruplarının dâhil edildiği, daha geniş ölçekli yapılacak araştırmaların, tüm kesimlerin sorun ve ihtiyaçlarını ortaya koymak adına literatüre fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Arslan, D. A. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. 2. Baskı. Çanakkale: Paradigma Akademi.

Ayan, K. A. (2021). *Şehir Lojistiğinde Dışsal Maliyetlerin Ölçümü: Kargo ve Kurye Hizmetlerinin Maliyet Analizi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Denizcilik İşletmeleri ve Yönetimi A.B.D. Lojistik Yönetimi Programı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Aziz, A. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri*. 12. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Bahçecioğlu, E. H. (2022). Yemeksepeti.com Portalında Hızla İlgili Yapılan Puanlama ve Yorumların Analizi: Motokuryelerin Yaptığı Trafik Kazaları Açısından Bir Değerlendirme. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder)*. 10(1). 209-241. doi: 10.19145/e-gifder.1011450.

Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(2). 368-388. doi: 10.31592/aeusbed.598299.

Başpınar A. (2022). *Motosikletli Kuryelerin COVID-19 Pandemisi Döneminde İş Sağlığı Güvenliği Koşulları ve İş Güvencesizliği Düzeyi*. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı. Halk Sağlığı Uzmanlık Tezi.

Büyüköztürk Ş., Çakmak, E. K., Aygün, Ö. E., Karadeniz Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 15. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Byun, J.H. Park, M.H. ve Jeong, B.Y. (2020). Effects of Age and Violations on Occupational Accidents Among Motorcyclists Performing Food Delivery. *Work*. 65(1). 53-61. doi: 10.3233/WOR-193057.

Çiğdem, S. (2022). Motivation of Freelance Employees in the Gig Economy in Turkey. *Ege Academic Review*. 22(4). 502-520. doi: 10.21121/eab.933203.

Dilekoğlu Çalca, S. ve Aydın, Ü. (2022). Tarihsel Süreç İçerisinde Çalışma ve Gig Ekonomisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24(Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi “Sürdürülebilirlik ve Toplumsal Dönüşüm” Özel Sayısı). 337-350. doi: 10.16953/deusobil.1191105.

Dong, S. S., Jong H.B. ve Byung Y.J. (2019). Crashes and Traffic Signal Violations Caused by Commercial Motorcycle Couriers. *Safety and Health at Work*. 10(2). 213-218.

Gitmez, A. S. (2020). *Sosyal Bilim Araştırmalarında Yöntembilim*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Görmüş, A. (2020). Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 227-244. doi: 10.32331/sgd.840539.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güven, H., Çelik, B., Aytakin, P. ve Konyalıoğlu, F. İ. (2022). COVID-19 Sürecinde Online Market Servislerine Yönelik Şikâyetler Üzerine Bir İçerik Analizi. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*. 6(2). 2031-2050. doi: 10.29023/alanyaakademik.992154.

ILO-Ankara (2022). Motosikletli Kuryeler Odağında: Teslimat Sektörü Çalışanlarında Psikososyal Risk Analizi. Ankara: ILO Ankara Ofisi. [https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/osh/WCMS_837229/lang--tr/index.htm]. (Erişim: 24 Haziran 2022).

İSİG Meclisi (2022). Moto Kuryelerin Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporlaştırıldı. [<https://www.isigmeclisi.org/20757-moto-kuryelerin-sorunlari-ve-cozum-onerileri-raporlastirildi>]. (Erişim: 24 Haziran 2022).

Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kaya, G., Akgündüz, Y. ve Ahi, B. (2022). İzmir'deki Franchising Restoranlarda Motokuryeler: İş İlişkileri, Sorunları ve Beklentileri. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*. 5(10). 342-366. doi: 10.35235/uicd.1173038.

KARİD (2022). Haberler. [<https://karid.org.tr/kargo-kurye-ve-dagitim-sektoru-2022de-4-milyar-685-milyon-adet-siparis-bekliyor/>]. (Erişim: 30 Aralık 2022).

Kıdak, E. (2021). *Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası: Esnaf Kurye Modeli*. İstanbul: TÜMTİS Yayınları.

Kozak, M. (2018). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. 4. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.

Kurye Hakları Derneği (2022). Moto Kurye Ölümleri Raporu-2022. [<https://kuryehaklari.org/moto-kurye-olumleri-raporu-2022/>]. (Erişim: 24 Ocak 2023).

Leise Kelli de Oliveira, Isabela Kopperschmidt de Oliveira, Carla de Oliveira Leite Nascimento, Caio Henriques de Oliveira Lobo Cordeiro, Leonardo Herszon Meira, Ligia Rabay, Francisco Gildemir Ferreira da Silva (2021). Identification of Factors to Improve the Productivity and Working Conditions of Motorcycle Couriers in Belo Horizonte. Brazil. *Case Studies on Transport Policy*. 9(4). 1737-1745.

Lune, H. ve Berg, B. L. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Çeviri: Hasan Aydın. Konya: Eğitim Yayınevi.

Lune, H. ve Berg, B. L. (2017). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. 9th Edition. England. Pearson Education Limited.

Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. 3rd Edition. SAGE Publications.

Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 7th Edition. England. Pearson Education Limited.

Özbilgin, M. ve Erbil, C. (2021). Post-Hümanist İnovasyon: Gig Ekonomi Özelinde Moto Kuryeli Teslimat Sektörü Üzerinden Öneriler. *Sosyal Mucit Academic Review*. 2(1). 22-41.

Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11(1). 323-343.

Öztaş, E. ve Özkaplan, N. (2021). *Pandemi Koşullarında Hizmet Sektöründe Çalışanların Beklentileri: Alışveriş Merkezi Çalışanları, Moto Kuryeler ve Özel Güvenlik Görevlileri*. İstanbul: İstanbul Planlama Ajansı – İPA Enstitü.

Patton, M. Q. (2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (Çevirenler: Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir). Ankara: Pegem Akademi.

Pei-Chun Lin, Chung-Wei Shen, Jenhung Wang ve Chuan-Ming Yang (2022). Spatial Analysis of Accidents Involving Food Delivery Motorcycles in Taiwan, *Transportation Planning and Technology*. 45(4). 335-357. doi: 10.1080/03081060.2022.2110103.

Polat, A. (2022). Nitel Araştırmalarda Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Soruları: Soru Form ve Türleri, Nitelikler ve Sıralama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 22(Özel Sayı 2). 161-182. doi: 10.18037/ausbd.1227335.

Sano, K., Wisetjindawat, W., Chu, M. ve Sattayaprasert, W. (2005). A Study on The Behavior of Delivery Motorcycles in Bangkok. *Journal of the Eastern Asia Society for Transportation Studies*. Vol. 6. 157-172.

Sönmez, V. ve Alacapınar, F.G. (2017). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Genişletilmiş 5. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık.

T.C. Ticaret Bakanlığı (2022). 2022 Yılı İlk 6 Ay E-Ticaret Verileri Açıklandı. [<https://www.eticaret.gov.tr/haberler/10089/detay>]. (Erişim: 30 Aralık 2022).

Uçar, M. S., Bakırcı, N. ve Harmancı, H. (2006). İstanbul'daki Motosikletli Kuryelerde İş Kazası Niteliğindeki Trafik Kazaları. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 7(25). 48-52.

Ünal, Ö. (2023). *Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-87.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 12. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Araştırma Makalesi – Research Article

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teşviklerin Önemi ve İşverenlerin Güvenlik Kültürüne Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması

A Field Study on the Importance of Incentives in Occupational Health and Safety and Employers' Approaches to Safety Culture

Mehmet ÖÇAL *

ORCID 0000-0001-6973-2611

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 55 - 74 / Pages: 55 - 74

DOI: 10.32331/sgd.1318020

ÖZ

İş görme borcunu sağlık, güvenli ve insan onuruna yakışır bir ortamda ifa edebilmek için sosyal korumayı benimsemiş tüm demokratik ülkelerin sosyal politikaya ilişkin başlıca vazifesinden bir tanesini teşkil etmektedir. Sağlıksız ve/veya güvensiz çalışma ortamı üretimin en önemli ve yeri doldurulamaz parçası olan “insan” ı tüm açılardan olumsuz etkilemektedir. Bunun yanında söz konusu olumsuzlukların işletmelerden ülke ekonomisine ciddi maliyet unsurları ortaya çıkardığı bilinmektedir. Türkiye’de son verilere göre her gün ortalama dört çalışanın iş kazası sonucu hayatını kaybettiği düşünüldüğünde konunun önemi daha iyi kavranabilir. Türkiye gibi sosyal devlet olduğunu beyan etmiş ülkeler, bayrağı altında yaşayanları anayasalarından almış oldukları görev ile bahsedilen olumsuzluklara karşı çeşitli eylem ve politikalarla korumaya çalışmaktadırlar. Bahsedilen eylem ve politikalarından günümüzde en çok tartışılan ve en önemlilerinden bazıları iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında girişimcinin ekonomik teşviki ve topluma sağlık ve güvenlik kültürünün aşılması olarak verilebilir. Çalışma içerisinde işverenler ile gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar; teşviklerden yararlanılmadığı, iş kazaları ile iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısı arasında olumsuz bir ilişki olduğu, yapılan yatırımların iş kazalarını istenildiği ölçüde azaltmadığı, söz konusu harcamaların net kârdan feragat ederek karşılandığı ve işverenler nazarında iş kazalarının işçi kaynaklı problemler olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Nihayetinde çalışma ülkemizde sağlık ve güvenlik kültürünün sosyal taraflarda henüz istenilen düzeylerde sağlanmadığını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: İş sağlığı ve güvenliği, sosyal politika, sağlık ve güvenlik kültürü, iş sağlığı ve güvenliğinde ekonomik teşvikler

ABSTRACT

It is one of the main duties regarding social policy of all democratic countries that have adopted social protection to be able to perform their duty of work in an environment that is healthy, safe and worthy of human dignity. Unhealthy or unsafe working environment negatively affects “human”, which is the most important and irreplaceable part of production. In addition, it is known that these negativities cause serious cost elements from businesses to the country’s economy. Considering that according to the latest data, an average of four employees die every day as a result of work accidents in Türkiye, the importance of the issue can be better understood. Countries like Türkiye, which have declared that they are social states, are trying to protect those living under their flag with various actions and policies against the negativities mentioned with the duty they have taken from their constitutions. Some of the most discussed and most important of the mentioned actions and policies today can be given as the economic incentive of the entrepreneur in ensuring occupational health and safety and instilling a culture of health and safety in the society. In the interviews conducted with employers in the study, incentives were not used, there was a negative relationship between work accidents and the perspective of occupational health and safety, the investments made did not reduce the work accidents to the desired extent, the said expenses were met by waiving the net profit, and the employers considered the work accidents as worker-related problems has been detected. In conclusion of the study shows that the health and safety culture in our country has not yet been achieved at the desired levels in the social partners.

Keywords: Occupational health and safety, social policy, health and safety culture, economic incentives in occupational health and safety

Önerilen atıf şekli: Öçal, M. (2023). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teşviklerin Önemi ve İşverenlerin Güvenlik Kültürüne Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Güvenlik Dergisi. (Journal of Social Security)*. 13(1). 55 - 74.

• Geliş Tarihi/Received: 16/11/2022 • Güncelleme Tarihi/Revised: 09/06/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 21/06/2023

* Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Toplumsal Gelişme ve Sosyal Politika Ana Bilim Dalı, mocal@mehmetakif.edu.tr

GİRİŞ

Sosyal politika bireylerin iyilik, dirilik ve refahlarını güvence altına alan kamu politikalarıdır. Çeşitli araçlarla farklı düzeylerde uygulanabilen söz konusu politikalar tüm bireylere asgari bir refah sunmayı gaye edinmektedir. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı olumsuzlukların giderilmesine yönelik olarak kapitalizmin kendisinden verdiği bir “ödün” olarak ortaya çıkan sosyal politika, ilerleyen yıllarda gökyüzünün altındaki tüm kesimlerin karşı karşıya kaldığı sosyal sorunlara “*insani*” ve “*evrensel*” bir bakış açısı ile yaklaşarak anılan sorunlara çözümler üretmeye çalışan bir “*devlet ödevi*” haline dönüşmüştür.

Günümüz dünyasının ve özellikle ülkemizin en önemli “*insani sorunları*” ndan bir tanesi de sağlıksız/güvensiz çalışma ortamından kaynaklanan iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Sistematik çabalar ile önenebilir mahiyette olan söz konusu olumsuzluklar sebebiyle her yıl binlerce kişi hayatını kaybetmekte; tedbirsizlik nedeniyle sosyal devletin taahhüt ettiği “*insan onuruna yakışan çalışma*” ve “*çalışanın korunması*” ilkeleri tam anlamı ile hayata geçirilememektedir. Bu hususta insan onuruna yakışır sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturarak çalışanların refahlarını korumak için kamu otoritesi tarafından aktif ve pasif anlamda çeşitli iş sağlığı ve güvenliği politikaları uygulanmaktadır. Pasif politikalar tazmin anlayışı üzerine şekillenen uygulamaları ifade etmektedir. İş ile ilgili kaza veya hastalığa uğrayan çalışanlarda söz konusu olumsuzluğun çeşitli ödemeler veya tazminatlar ile karşılanması anlayışı pasif politikalar olarak tanımlanmaktadır. Bu anlayış iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra maruz kalan kimsenin kayıplarını tazmin eder. Aktif veya pro-aktif yaklaşım ise önleme anlayışı üzerine kurgulanmıştır. İş kazası veya meslek hastalıkları ortaya çıkmadan risk değerlendirmesi veya diğer farklı uygulamalar ile çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunulmasıdır. Her ne kadar modern anlamda aktif ve pro-aktif yaklaşımların günümüz çalışma hayatında önem kazandığı bilinse de iş kazalarının verimli ve kapsayıcı bir sosyal koruma için her iki politika türünün de bir arada bir şekilde kullanılması icap etmektedir.

Yukarıda bahsedilen politikalar çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalıklarını daha ortaya çıkmadan önlemeyi amaçlayan, olumsuzluğu kökünden çözmeye çalışan önemli iki adımı sağlık ve güvenlik kültürünün sağlanması ile iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan ekonomik teşviklerdir. İş sağlığı ve güvenliği hakkında farkındalığı artırmak, tedbir ve önlemleri işin bir parçası haline getirmek gibi amaçla yürütülen genel itibarıyla eğitim faaliyetleri ile uygulanan politikalar sağlık ve güvenlik kültürünü ifade ederken; işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapmış oldukları yatırımların/harcamaların devlet tarafından ekonomik olarak desteklenmesi iş sağlığı ve güvenliğinde ekonomik teşvikleri ifade etmektedir.

Gerçekleştirilen çalışma ile işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinde teşviklerden yararlanma durumları ile iş sağlığı ve güvenliğine yapılan yatırımlara yaklaşımları sağlık ve güvenlik kültürü üzerinden analiz edilmiştir. Bu analizler sonucunda girişimcilerin devlet tarafından sağlanan ekonomik teşviklerden neden faydalanılamadığı ve mevcut sağlık ve güvenlik kültürü üzerine bir dizi değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı ve arayışının net bir şekilde ortaya konulabilmesi adına bir “*problem ifadesi*” kurgusu gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın sorguladığı temel nokta iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarının ve sağlık ve güvenlik kültürünün iş kazaları üzerinde etkisinin ölçülmesi olarak verilebilir.

I- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ: BAŞKALARINI ÖNEMSEME HİSSİ GÖZDEN KAÇIRDIĞIMIZ ÇÖZÜM OLABİLİR Mİ?

Her şeyden öte insanın varlığı, yaşam hakkı ve yaşama onuru ile ilişkili olan iş sağlığı ve güvenliği en genel anlamı ile iş/işyeri veya işten kaynaklı ve iş ile alakalı çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürebilecek risklerin toplum ve çevrede hesaba katılarak tahmin edilmesi, tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrollü bir biçimde önlenmesine yönelik uygulamalar bütünüdür. Bununla birlikte günümüz dünyasında kavramın tüm sosyal tarafları kapsayan bir tanıma ulaştığı söylenebilir (ILO, 2016: 18; Yılmaz, 2009: 8; Kılıç, 2018: 255).

İş kazalarının içinde bulunduğumuz yüzyılda dahi savaşlar, alkol veya uyuşturucudan daha fazla sayıda insanın hayatına mal olduğu ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre her yıl işe bağlı kaza veya hastalıklar sebebiyle 2.9 milyon insan hayatını kaybetmekte 402 milyon insan ise anılan olumsuzluklardan doğrudan veya dolaylı etkilenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği standartlarının etkin ve verimli kullanımı ile iş kazalarının büyük ölçüde önlenilebileceği göz önüne alındığında, yılda yüzbinlerce insanın hayatının kurtarılabilmesi gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte bahsedilen olumsuzlukların neden olduğu maliyetler sebebiyle ortaya çıkan milyarlarca dolarlık kayıp da göz önünde bulundurulması gereken bir diğer faktördür. 2006 yılı verilerine göre sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamı sebebiyle ortaya çıkan olumsuz durumların maliyetinin dünyanın yıllık gayri safi hasılasının yaklaşık %4'üne denk geldiği, Avrupa Birliğinde (AB) ise bu oranın %3,2¹ olduğu ifade edilirken 2022 yılı itibariyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının dünyanın yıllık gayri safi hasılasının %5,4'üne denk geldiği AB'de ise 2021 yılında bunun %3,3 olduğu görülmektedir. Bu noktada 2006 yılından 2022 yılına iş kazaları ve meslek hastalıklarının devletler üzerindeki ekonomik yükünün daha da arttığı söylenebilir (ILO, 2016: 17; Dorman, 2000: 1; EC, 2011: 6; Lloidy ve Mitchinson: 2008: 81; ILO, 2004: 1; Allı, 2008: 4; ILO, 2022: 1; Tompa, vd., 2021; 2).

Tablo 1. Sağlıksız ve Güvensiz Çalışma Nedeniyle Ortaya Çıkan Olumsuzlukların Paydaşlara Göre Sınıflandırılması

	Maddi Olmayan	Maddi
Mağdur	Acı ve ıstırap, psikolojik travma, öz güven kaybı, ilişkilerin bozulması, hayat tarzının bozulması	Ücret ve iş kaynaklı diğer gelirlerin kaybı, meslek becerisinde azalma, sağlık harcamaları, vakit kaybı (iyileşme/televa sürecinde işten uzak kalma)
Aile ve Arkadaşlar	Psikolojik travma, sağlık harcamalarında aileye yük, ilişkilerin bozulması	Ekstra maliyetler, finansal kayıplar
İş Arkadaşları	Fiziksel ve psikolojik stres, endişe veya panik (ciddi veya sık iş kazası yaşanması sonrası)	Zaman ve prim kaybı, iş yükünün artması, geçici personelin eğitilmesi
İşletme	İşte var olmama sorunu, imaj/marka değeri kaybı, çalışma ilişkileri ve sosyal iklimde bozulma	İç denetim, üretimde düşüş, makine/ekipmana zarar gelmesi, kalite kaybı, yeni eleman masrafları, üretim maliyetlerinin artması, sigorta primlerinin artması, erken/malulen emeklilik, hukuki süreç, yönetim maliyetleri
Toplum	Beşeri iş gücü potansiyelinin azalması, hayat kalitesinin düşmesi	Üretimin düşmesi, sosyal güvenlik maliyetlerinde artış, tedavi ve rehabilitasyon maliyetleri, erken/malulen emeklilik, hayat standartlarında gerileme

Kaynak: De Greef ve Van den Broek, Making the Case for Workplace Health Promotion, Analysis of the effects of WHP, 2004.

¹ Tahmini maliyetin 185-270 Milyar Avro ile %2,6 ile %3,8 arasında olduğu ifade edilmektedir. Tarafımızca bu iki verinin ortalaması alınarak ifade edilen değere ulaşılmıştır. AB için veriler 2006 yılına aittir.

Örgütsel ve toplumsal kültürün bir bileşeni olarak görülen iş güvenliği kültürü ise çalışanların tutumları ve davranışları üzerinde yoğunlaşarak güvenli davranışı motive eden ve böylelikle örgüte benzer davranışları içeren bir kimlik ve bağlılık kazandırmayı amaçlayan uygulamalar bütünü olarak tanımlanabilecektir. Bu hususta iş güvenliği kültürü, özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı bir eylem olarak ifade edilebilir (Demirbilek, 2008: 5; Çiftçi, 2016: 34). Aytaç ise güvenlik kültürünü, güvenli iş ve iş ortamının sağlanabilmesi için bir davranış düzenleyicisi olarak ele almış ve süreçte etkin ve verimli uygulama için kaçınılmaz olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşe göre iş güvenliğinin en temel unsuru insan odaklı olmasıdır (Aytaç, 2011: 1). Fişek'e göre iş güvenliği kültürünün mahiyeti "ötekini düşünmek" tir. "Hemen yanı başında çalışan arkadaşının işteki sağlık ve güvenliğini sanki kendisininmiş gibi önemsemek (Fişek, 2008: 22)" ifadeleri ile kavramın aslında algı ve bilinçle doğrudan ilişkili hatta kaynaklı olduğu rahatlıkla söylenebilecektir.

Şekil 1. Güvenlik Kültürünün Faktörleri



Kaynak: Akalp, G., Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi, *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(2). 99

İşyerinde güvenliğe karşı davranışları, tutumları ve inançları kontrol etmeye yarayan önemli bir yönetim aracı olan güvenlik kültürü (Akalp-Yamankaradeniz, 2013: 100) üretimin en kıymetli paydaşı ve vazgeçilmez olan insan faktörünün işe ve çalışmaya ilişkin algısı ve yaklaşımının eğitim gibi bilinçlendirici uygulamalar ile çağın getirdiklerine uyumlaştırılması sürecidir. Bu kültürün çalışma hayatında sağlanmasında tüm taraflara sorumluluk düşmektedir. Çalışanlar açısından farkındalık sağlanması ve güvenliğe titizlik gösterilmesi, devlet tarafından sürecin ekonomik ve sosyal yönden teşviki ile koordinasyonun sağlanması, müteşebbis tarafından ise söz konusu maliyetlere katlanarak çalışanların sürece dâhil edilmesinin sağlanması gibi ortaklaşa çalışmalar ile güvenlik kültürü sağlanabilecektir (Güler, vd., 2018: 313).

Günümüz dünyasının en insani sosyal sorunlarından bir tanesi olan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede pro-aktif yaklaşımlar anılan olumsuzlukları ortaya çıkmadan sona erdirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu politikalardan bir tanesi de çalışanların da ötesinde gelecek nesillere sağlıklı ve güvenli çalışma kültürünün aşılması olacaktır. Birçoğu kaçınılmaz olarak işgücü piyasasına girecek olan bireylere küçük yaşlardan itibaren konuya ilişkin “*farkındalık*” ve “*kendisini ve başkalarını önemseme*” anlayışının verilmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıkları tamamen olmasa da önemli ölçüde azaltılabilecektir. “*Başkalarını önemsemek çözüm olabilir mi?*” sorusunun cevabı evet olarak verilebilir. İş sağlığı ve güvenliği anlamının farkında olan ve onu önemseyen bilinçli bir kitle insanlığın bu acısını tamamen olmasa da önemli ölçüde rahatlatacaktır.

II- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN TEMİNİNDE EKONOMİK TEŞVİKLER

İş sağlığı ve güvenliğini ve güvenlik kültürünü temin etmede alınacak önlemler işletmeler açısından ekonomik bir maliyeti gündeme getirmektedir. Sağlık ve güvenlik eğitimleri, kişisel koruyucu donanımlar, iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi gibi yükümlülüklerle ilişkin harcamalar işverenler tarafından bir “*maliyet kalemi*” olarak görülmektedir. Özellikle düşük katma değerli mal ve hizmet üreten küçük işletmelerde bahsedilen maliyetlerin işçilik giderlerini arttırabileceği ifade edilmektedir (Karadeniz, 2018: 170). Bu hususta kamu otoritesinin işverenin ve işletmenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili masraflarını azaltmak için verdiği ekonomik teşvikler, işverenlerin bu alanda yaptıkları harcamaları desteklemektedir. Teşvikler aynı zamanda güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasında sosyal tarafların davranışlarını ve kararlarını etkileyen önemli bir politika tercihidir (Kankaanpaa, 2010: 319; Ruser ve Butler, 2009: 301).

Çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çabaları ekonomik teşvikler vasıtasıyla desteklenmekte ve söz konusu desteklerin büyük bir kısmında kamu otoritesi temel uygulayıcı olarak tasnif edilmektedir. Sosyal tarafların faaliyetleri, iş sağlığı ve güvenliği harcamaları ile devletin sunduğu ekonomik teşvikler iş sağlığı ve güvenliği ekonomisini oluşturmaktadır. Söz konusu teşvikler piyasa ekonomisi savunucuları tarafından eleştirilse de günümüz dünyasında bu uygulamalar insanca yaşam hakkının gerçekleştirilmesinde temel bir sosyal politika aracı haline dönüşmüştür (Ruser ve Butler, 2009: 302; Viscusi, 1981: 281-286).

Şekil 2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Ekonomik Teşvikler



İş sağlığı ve güvenliğinde ekonomik teşvikler üç sınıfa ayrılabilir. Bunlardan ilki işverenlere doğrudan finansman desteği sağlayan teşviklerdir. İkinci teşvik yöntemi sağlıklı ve güvenli işyerlerini

temin eden işverenlere çeşitli kamu alacaklarında indirimler veya yapılandırmalar şeklinde hayata geçirilir. Üçüncü ve son teşvik türü ise işverenlerin sağlıklı ve güvenli işyeri temini sonrasında işverenlerin ödediği sigorta primlerinde indirimler yapılması şeklinde ortaya çıkar. Ancak yukarıda belirtilen türler dışında ödüllendirme gibi farklı teşvik türleri de mevcuttur. Sübvansiyonlar ve vergi indirimleri kamu otoritesinin uygulayabileceği teşvik türleri olarak sınıflandırılmaktadır. Ek olarak ekonomik teşviklerin düzenlemeleri destekleyici biçimde cezai yaptırımları da barındıran biçimde uygulanmasının da mümkün olduğu ileri sürülmektedir. Sigorta primi değişkenlikleri ise genel itibarıyla özel sigorta şirketleri tarafından idame ettirilen uygulamalar olarak verilmektedir (Kankaanpaa, 2010: 320).

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı için sağlanan ekonomik teşviklerin türü devletlerin benimsedikleri refah rejimi tipolojisi, dekomodifikasyon düzeyleri, sosyo-ekonomik durumları gibi değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Bu noktada Türkiye’de söz konusu alanda uygulanan ekonomik teşviklerin Avrupa Birliği (AB) müktesebatına uyum süreci ile birlikte geliştirildiği söylenebilir. İş sağlığı ve güvenliğinde ekonomik teşviklerin sağlık ve güvenlik kültürüne etkisi üzerine yoğunlaşan çalışma kapsamında gerek AB’nde gerekse Türkiye’de uygulanan ekonomik teşviklerin verilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

AB’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ekonomik teşvikler farklı raporlar/formlarda işlenmektedir. İş kazası veya meslek hastalıklarındaki seyre göre verilen sosyal sigorta primleri veya prim artışları (bonus-malus), iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yatırımların desteklenmesi, faizsiz veya düşük faizli krediler, vergi indirimleri bu uygulamalardan bazıları olarak verilebilir. Söz konusu teşviklerin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkinliği şu şekilde verilebilir (Elsler, vd., 2011: 186):

- Almanya et işleme sektöründe 2001 yılından itibaren uygulanan ekonomik teşvikler ile iş kazası oranlarında %25’lik azalma meydana geldiği belirtilmektedir,
- İtalya’da INAL fonu ile küçük ve orta ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinde kullanabilmeleri için düşük faizli kredi imkânı tanınmıştır. Faydalanan işyerlerinde iş kazalarında %13 ile %25 oranında azalma meydana geldiği ifade edilmektedir,
- Alman sağlık sigortası şirketleri modern sağlık yönetimine geçme konusunda teşvik edilmiştir. Geçiş sağlayan işyerlerinde işe devamsızlık ve hastalık aylığı alanların oranlarında önemli düşüşler görüldüğü vurgulanmaktadır,
- Polonya’da iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi (OHSAS 18001/18002) kullanan işyerlerinde diğer işyerlerine göre %70 daha az iş kazası meydana geldiği ifade edilmiştir,
- Hollanda’da iş sağlığı ve güvenliği dostu makine yatırımlarının teşvik edildiği politikalar görülmüştür,
- AB genelinde iş sağlığı teşviklerinin %400’e kadar verimlilik sağladığı hesaplanmıştır.

Bunlarında yanında “*Bankacılık Denetleme Komitesi*” tarafından yayınlanan bankacılık yasaları ve düzenlemeleriyle ilgili öneriler sunan “*Basel- II*” standartlarında ekonomik teşviklerle ilgili bir takım düzenlemeler getirilebileceği tartışılmaktadır. Buna göre yüksek kaza oranına sahip işletmelerin kredilere ulaşmasının zorlaştırılması, iş sağlığı ve güvenliği sistemi kullanan ve kazaları azaltmış işletmeler için ise kolaylaştırılması bu önerilerden bazılarıdır. Bahsedilen iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri (ISO 9001-18001-18002) uygulama açısından AB’de yaygınlık göstermektedir. İngiltere kaynaklı uygulamanın hayata geçirilmesinin işyerinin güvenlik ortamına katkı sağladığı kanıtlanmıştır (Elster, vd., 2011: 28).

Türkiye’de ise iş sağlığı ve güvenliği alanında sağlanan kamu kaynaklı ekonomik teşvikler 6331 ve 4447 sayılı çalışma hayatını düzenleyen farklı kanunlar ile sağlanmaktadır. 6331 sayılı Kanunun 7. maddesinde ondan az işçi çalıştıran tehlikeli ve çok tehlikeli ve ondan fazla işçi çalıştıran çok tehlikeli ile işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerinin bir kısmının Sosyal Güvenlik Kurumu (devlet) tarafından finanse edilmesi (destek olunması) düzenlenmiştir. 4447 sayılı Kanunun ek madde 4’de ise ondan fazla çalışanı bulunan çok tehlikeli sınıfta yer alan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde, çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınacağı düzenlenmiştir. Ülkemizde uygulanan teşvikler küçük işletmelerde işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin destek sağlanması ve iyi uygulamalara sahip olan işyerlerinde işverenleri ödüllendirme benzeri prim indirimleri ile muhatap etme olarak özetlenebilecektir (Karadeniz, 2018: 172; Kılıkış, 2018: 286).

2013 yılına kadar ülkemizde uygulanan en önemli ekonomik teşvikin sosyal sigorta sisteminde yer alan prim artırımını veya indiriminden meydana gelen Bonus - Malus sistemi olduğu ifade edilmektedir. Etkin bir önleme kabiliyetine sahip olmadığı ifade edilen sistem 5510 sayılı Kanunda değişiklik ile kaldırılmıştır. 2015 yılı itibariyle ekonomik teşvikler 10’dan az işçi çalıştıran (6331 sayılı Kanun, m.7) tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri ile 10’dan fazla işçi çalıştıran tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerleri (4447 sayılı Kanun, ek m.4) için iki ayrı teşvik paketi oluşturulmuştur. 10’dan az işçi çalıştıran tehlikeli sınıftaki iş yerlerinde teşvik miktarı asgari ücretin %1,4’ü, çok tehlikeli işyerleri için ise %1,6’na karşılık gelmektedir. 10’dan çok işçi çalıştıran çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise son 3 yıl içerisinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı, ekonomik bir teşvik olarak bir sonraki yıldan geçerli olmak üzere ve 3 yıl süre ile %1 olarak uygulanmaktadır (Karadeniz, 2018: 172).

Türkiye’de uygulanan mevcut iş sağlığı ve güvenliği ekonomik teşvik sistemi cezalandırmadan ziyade iyi uygulamaları ödüllendiren ve diğer işyerleri için teşvik edici nitelik taşıdığı görüşü ile olumlu görülmesinin yanında destek oranının parasal miktarının düşüklüğü açısından bazı eleştiriler almaktadır (Kılıkış, 2018: 287).

III- ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının iş kazalarını azaltmaktaki etkisine ve bu harcamaların işverene yansımaya yönelik görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu noktada çalışma ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kültürüne ışık tutmayı amaçlayan, iş sağlığına yapılan harcamaların etkinliğini ölçen ve bu harcamalara işverenlerin bakış açılarını analiz eden bir kavramsal çerçeveye sahiptir.

Bu çalışma nitel yöntemle yapılmıştır. Araştırma; nitel araştırmaya dayalı veri tekniklerinden olan derinlemesine görüşme, yarı yapılandırılmış sorulardan oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında görüşmeler tarafımızca önceden hazırlanmış görüşme protokolüne göre şekillendirilmiştir. Araştırma kapsamında alandan elde edilen verilerin analizinde kategorik içerik perspektifi tekniği kullanılmıştır. Kategorik içerik perspektifi tekniği, içerik analizi tekniğine en yakın olan tekniktir. Bu teknik ile raporlaştırılan görüşme formları ana başlıklar belirlendikten sonra metin kategorilere ayrıştırılmış, sınıflandırılmış ve gruplandırılmıştır (Ekiz, 2003: 57; Yıldırım ve Şimşek, 2011: 122-123; Yılmaz, 2010: 114).

Görüşmeler kapsamında elde edilen nicel verilerin (çalışan sayısı, işletme cirosu, yıllık OSGB

maliyeti, çalışan işçi başı aylık iş sağlığı ve güvenliği harcamaları, işletme yaşı, çalışan ücretleri, vs.) analizinde ise frekans dağılımı kullanılmıştır. Frekans dağılımını kullanabilmek için gerekli görüşmeciyi sayısına ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen görüşmeler, amacına göre “araştırma”, katılanların sayısına göre “bireysel”, kuralların katılına göre, “yarı yapılandırılmış-derinlemesine görüşme” bütününde yapılmıştır. Araştırma Burdur ilinde “Çok Tehlikeli ve Tehlikeli Sınıf” olarak tasnif edilen 32 işletme üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulguları ise üç farklı grupta incelenerek analiz edilecektir. Birinci kısımda işletmelerin demografik özellikleri ve işletmelere yönelik temel göstergeler analiz edilecek, ikinci bölümde işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği harcamaları, teşviklerden faydalanma durumları ve iş sağlığı ve güvenliği harcamaları ile iş kazaları arasındaki ilişki üzerinde durulacak, son bölümde ise işverenlerin iş sağlığı kültürüne bakış açıları/yaklaşımları nitel ve nicel analizler ile ortaya çıkartılmaya çalışılacaktır.

IV- ARAŞTIRMANIN BULGULARI

A- İşletmelerin Demografik Özellikleri ve Temel Göstergeler

Görüşme yapılan işletmelerin faaliyet süreleri, sektörleri, çalışan sayıları, iş sağlığı ve güvenliği sınıfları, yıllık ciroları, yıllık ve aylık OSGB ve iş sağlığı harcamaları, çalışan ücretleri gibi temel göstergeleri ve ilgili göstergelerin analizleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Görüşme Yapılan İşletmelerin Demografik Özellikleri ve Temel Göstergeler

İşletmelerin Ortalama Yaşı	N	Ortalama Yaş
İşletme Ortalama Yaşı	32	21,3
İşletmelerin Faaliyet Gösterdiği İş Kolları	N	Geçerli Yüzde (%)
Madencilik ve Taş Ocakları	15	46,9
Ağaç ve Kâğıt	4	12,5
Gıda Sanayi	2	6,3
Metal	10	31,3
Avcılık, Balıkçılık, Tarım Ve Ormancılık	1	3,1
TOPLAM	32	100
İşletmelerin/İşlerin Tehlike Sınıfı	N	Geçerli Yüzde (%)
Az Tehlikeli	1	3,1
Tehlikeli	12	37,5
Çok Tehlikeli	19	59,4
TOPLAM	32	100
İşletmelerde Çalışan Ortalama Kişi Sayısı	N	Ortalama Çalışan
Çalışan Ortalama Kişi Sayısı	32	35
İşletmelerin Yıllık Ortalama Ciro	N	Ortalama Ciro (TL)
Ortalama Ciro	32	20.239.310,25
İşletmelerin Yıllık Ortalama Personel Maliyeti	N	Ortalama Personel Maliyeti (TL)
Ortalama Personel Maliyeti	32	3.121.420,42
Çalışanların Aylık Ortalama Net Ücreti	N	Ortalama Ücret (TL)
Ortalama Ücret	32	4.578,74

Tablo 2. Görüşme Yapılan İşletmelerin Demografik Özellikleri ve Temel Göstergeler (Devamı)

Son Beş Yılda Ölümlü veya Yaralanmalı İş Kazası Meydana Geldi mi?	N	Geçerli Yüzde (%)
Evet	10	31,3
Hayır	22	68,8
TOPLAM	32	100
Yıllık Ortalama İSG Harcamaları Tutarı	N	Ortalama Tutar (TL)
Ortalama İSG Harcamaları	30	46.590
Bir Çalışan İçin Yıllık İSG Harcamaları Tutarı	N	Ortalama Tutar (TL)
Ortalama İSG Harcamaları	30	1.315,66
OSGB Yıllık Ortalama Maliyeti	N	Ortalama Tutar (TL)
Ortalama OSGB Maliyeti	29	30.995,16

Araştırma biriminin ortalama işletme yaşınının 21 olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftan seçilen işyerlerinin yaş ortalamasının, Türkiye’de ortalama işletme ömrü olan 12.5 yılın² üzerinde olduğu görülmektedir. Birimin yaş ortalamasının yüksek olmasının nispeten katma değeri yüksek sektörlerde faaliyet gösterilmesi sebebiyle olabileceği düşünülmektedir. Araştırma dahilinde görüşülen işletmelerin %47’si maden ve taş ocakçılığı %31,3’ü metal iş kolunda faaliyet göstermekte diğer işletmeler ise gıda, ağaç ve tarım işkollarından seçilmiştir. Yine bu işyerlerinin %60’ı çok tehlikeli, %37’si ise tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Alan kapsamında birimin belirlenmesinde Burdur ilinin sektörel durumu göz önüne alınmıştır. 32 işletmenin ortalama personel sayısı 35 olarak tespit edilmiştir. Personel sayısı birçok açıdan ele alınması gereken bir konudur. Ülkemizde istihdamın %74,2’sinin³ KOBİ’ler bünyesinde oluşturulduğu düşünüldüğünde ortalama çalışan sayısının bu tanıma uyduğu görülmüştür. Çalışan sayısı iş sağlığı ve güvenliği açısından da önem arz etmektedir. Gerek işveren yükümlülükleri gerekse devlet tarafından sağlanan ekonomik destek ve teşvikler çalışan sayılarına göre değişmektedir. Çalışan sayısının yüksek olduğu işletmeler destek ve teşviklere daha mesafeli yaklaşmaktadır. Söz konusu durumun işletme cirolarının yüksek olması veya iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının ciro içerisindeki payının düşük olması gibi sebeplerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Çalışanların cinsiyete ve görevlere göre dağılımı incelendiğinde genel itibariyle erkeklerin üretim sürecinde, kadınların ise büro veya yöneticilik pozisyonlarında istihdam edildiği görülmüştür. Ek olarak özellikle maden ve doğal taş ocakçılığı sektöründe bazı işletmelerde üretimin fabrika sürecinde erkekten çok kadın istihdamı dikkat çekmiştir. Bu ve bunun gibi gerekçelerden yola çıkarak “*ağır işte kadın çalışmaz/çalışamaz*” algısının araştırma alanı içerisinde kırılmaya başladığı söylenebilecektir.

Otuz iki işletmenin yıllık ortalama cirosunun 20.239.310,25 TL olduğu hesaplanmıştır. Yıllık ortalama personel maliyetinin ciro içerisindeki payı %15,4 olarak hesaplanmıştır. Personel maliyetinin en yüksek olduğu sektörler madencilik ve metal olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu işkollarında iş sağlığı ve güvenliği harcamaları ve diğer sigorta/prim maliyetleri nedeniyle yüksek olduğu düşünülmektedir. Yine ciro içerisinde yıllık ortalama iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının oranı %0,2 olarak gerçekleşmiştir. Ciro içerisinde en yüksek iş sağlığı ve güvenliği harcaması

² Rana Çakır’ın “AOSB Akademide Stratejik Planlama” etkinliğinde sunmuş olduğu seminerden alınmıştır. İlgili haber için bkz: <http://www.milliyet.com.tr/cakir-turkiye-de-sirketlerin-ortalama-adana-yerelhaber-2758727/>

³ TÜİK Kobi İstatistikleri. İlgili istatistik için bkz: <http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/stats>

oranlarına yine maden ve metal işkollarında rastlanmaktadır. Yıllık OSGB harcamaları tutarı ise yaklaşık %0,15'dir. Çalışan başına gerçekleştirilen yıllık ortalama iş sağlığı ve güvenliği harcama tutarı ise 1.315,66 TL'dir. Maden işkolunda bir çalışan için yapılan iş sağlığı ve güvenliği harcaması tutarı 1.720 TL iken metal iş kolunda bu rakam 1.187,4 TL'dir. Çalışan başına verilen aylık ortalama ücret 4.578,74 TL olarak hesaplanmıştır. 01.01.2022-31.12.2022 döneminde uygulanan net asgari ücretin 4.253,40 TL olduğu dikkate alındığında araştırma yapılan işyerlerinde verilen ortalama ücretin net asgari ücretten yaklaşık %5 oranında fazla olduğu görülmüştür. Ücretin çalışılan sektörlere göre farklılık gösterdiği, 4.041,8 TL ile en düşük ücretin tarım/ormancılık sektöründe olduğu ardından 4.488 TL ile madencilik, 4.506 TL ile metal, 5.000 TL ile gıda ve son olarak 5.020 TL ile ağaç işkolunda ödendiği tespit edilmiştir.

32 işletmeden 10'unda son 5 yıl içerisinde ölüm ve yaralanma ile sonuçlanan 10 kazanın yaşandığı tespit edilmiştir. Meydana gelen iş kazalarının 6'sının maden işkolunda, 2'sinin ağaç, 1'inin metal, 1'inin de gıda işkolunda yaşandığı görülmüştür. İşyerlerinin tehlike sınıflarına göre bir analizi yapıldığında en çok kazanın çok tehlikeli sınıfa giren işletmelerde yaşandığı tespit edilmiştir.

"Tabi ki iş kazası meydana geliyor. Ama ölümlü değil. Hafif yaralanmalı oldu, yıllık 10 kişi civarı" (Görüşmeci 2)

"Hafif yaralanmalı 3 veya 4 kişide olmuştur." (Görüşmeci 4)

"Hafif yaralanmalı 3-5 kişide oldu." (Görüşmeci 5)

"Yaralanmalı iş kazamız var. 10'un üzerinde." (Görüşmeci 15).

"Ölümlü 1 kişi oldu." (Görüşmeci 23).

"Hafif yaralanmalı 2-3 kişide olmuştur." (Görüşmeci 31).

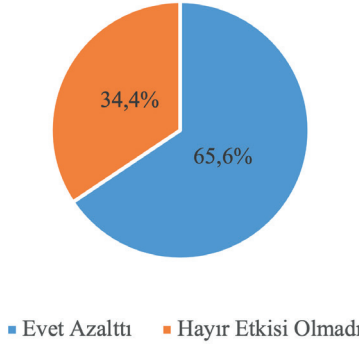
"Ben 2 aylık adama kaskı verdim giymemiş sonra ben suçlu oluyorum." (Görüşmeci 6)

İşletmede son beş yıl içerisinde ölümlü veya yaralanmalı iş kazası yaşanıp yaşanmadığı sorusuna işverenler tarafından net cevaplar verilemediği gözlemlenmiştir. Tahminler ve varsayımlar üzerinden verilen yanıtlar, iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısı ile güvenlik kültürünün benimsenmesi açısından pürüzlerin olduğunu veya uygulamalara tam anlamı ile önem verilmediğini düşündürmektedir. Bunun yanında çalışanların gerekli iş sağlığı önlemlerini almadıkları gerekçesi ile kazaya uğradıklarına ilişkin ifadeler de analizler sırasında tespit edilmiştir.

B- İşverenlerin Sağlık ve Güvenlik Harcamalarına Bakışı ve Harcamaların Maliyetlere Yansıtılış Biçimleri

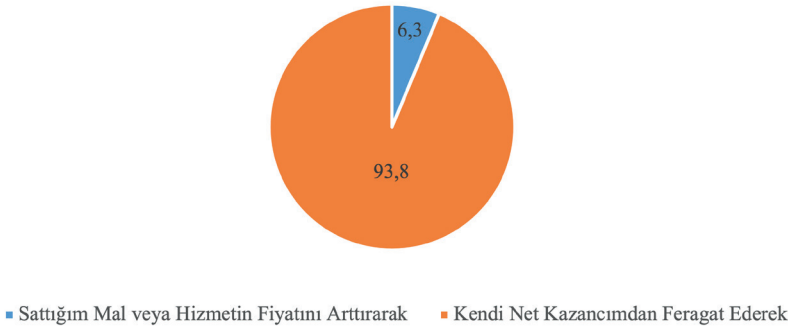
İş sağlığı ve güvenliği amacıyla gerçekleştirilen harcamalar ve bu harcamalara karşı işverenlerin tutumunun sağlık ve güvenlik kültürü anlayışı ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. İşverenlerin bu harcamalara yaklaşımı, bu harcamaları maliyetlerine yansıtış biçimleri ve yaptıkları yatırım ve harcamaların iş kazaları ve meslek hastalıklarına etkisi, işverenlerin bu tutumlarını ölçmede kullanılacak göstergeler olarak belirlenmiştir. Bunların yanında görüşmecilere nicel olarak yöneltilen "İş kazası önlenir mi? Yoksa kaçınılmaz mı?" sorusu ile de bahsedilen analizler desteklenmiştir.

Şekil 3. İSG Harcamaları İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını Azalttı mı? (n=32)



İşverenlerin %65,6'sı iş sağlığı ve güvenliğine yapılan yatırımların işyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarını azalttığını ifade ederken %34,4'ü bu harcamaların herhangi bir etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir. İş kazalarının %50'sinin kolaylıkla önlenabilir nitelikte kazalar olduğu, %48'inin ise sistemli çalışmalar ile tamamen önlenilebileceği ILO'nun çalışmaları ile kanıtlanmıştır (ILO, 2002). Yapılan akademik çalışmalarda ILO tarafından ifade edilen kanıtı desteklemektedir. Buna göre Brody ve arkadaşları tarafından 1990 yılında yapılan iş güvenliği maliyetlerini sınıflandırma modeline göre iş sağlığı ve güvenliği alanına yapılan yatırımların iş kazalarını azalttığı ifade edilmektedir (Brody, 1990, 256). Benzer şekilde Bayram ve arkadaşları iş kazaları ile ve iş sağlığı ve güvenliği alanına yapılan yatırımlar arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Bayram, vd., 2016: 9). Thiede ve Thiede kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği yatırımları ile kurulan sistemlerin iş kazası sonucu yaralanmaları neredeyse sıfıra indirdiği sonucuna ulaşmışlardır (Thiede ve Thiede, 2015: 134). Yine Olcay ve arkadaşlarının panel veri üzerinden yaptıkları bir araştırmaya göre inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yatırımlar arttıkça iş kazaları azalmaktadır (Olcay, vd., 2021: 1083). Buradan yola çıkarak soruya olumsuz cevap veren görüşmecilerin işyerlerinde etkin ve sistemli iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları yapıl(a)madığı söylenebilecektir.

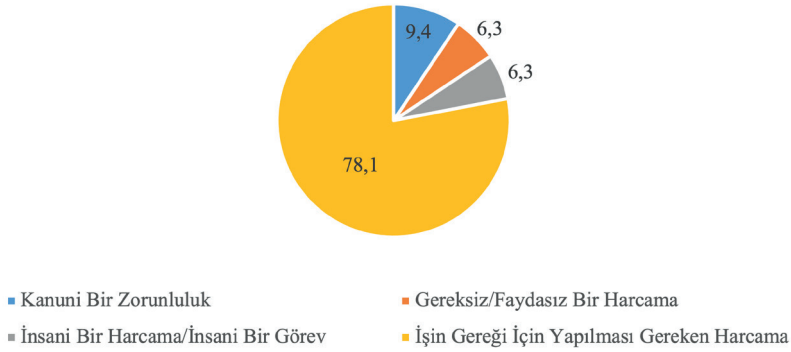
Şekil 4. İSG Harcamalarını Maliyetlerinize Nasıl Yansıtıyorsunuz? (n=32)



Görüşmecilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapmış oldukları harcamalar ve bu harcamaların toplam maliyetlere yansıtılma biçimi iş sağlığı ve güvenliği algısını ortaya çıkartabilecek bir diğer gösterge olabilecektir. Görüşmecilerin %93,8'i ilgili harcamaları net kazançlarından düşerek

karşılıklarını ifade ederken, %6,3'ü ise sattığı mal veya hizmetin fiyatını arttırarak bu maliyetleri karşılıklarını ifade etmişlerdir. İşverenlerin söz konusu harcamaları bir “*maliyet*” unsuru olarak görmelerinin gerekçesinin de net kazançta meydana gelen azalma olduğu düşünülmektedir. İnsani bir görev olan iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının “*maliyet*” unsuru olarak görülmesi sağlık ve güvenlik kültürünün önündeki en büyük engellerden biridir. Bayram ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan harcamaların birer maliyet değil yatırım olarak görülmesi gerektiği, ilgili harcamaların artmasıyla kaza ve ölümlerin azalacağı vurgulanmaktadır (Bayram, vd., 2017: 79).

Şekil 5. İş Sağlığı ve Güvenliğine Yaptığınız Yatırımları Nasıl Görüyorsunuz? (n=32)



Görüşmecilerin %6,3'ü iş sağlığı ve güvenliği harcamalarını insani bir harcama/insani bir görev, %6,3'ü gereksiz/faydasız bir harcama, %9,4'ü kanuni bir zorunluluk, %78,1'i ise işin gereği için yapılması gereken harcamalar olarak görmektedirler. Burada iki zıt ifadenin yani ilgili harcamaların insani bir görev olduğu görüşü ile gereksiz bir harcama olduğu görüşünün aynı oranda çıkması dikkat çekicidir. İşverenlerin %9,4'ünün harcamaları, 2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanun gereği yaptığı anlaşılmaktadır. Görüşmecilerin %78,1'i ise iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarını işin gereği için yapılması gereken harcamalar olarak görmektedir. Bu hususta işverenlerin sağlık ve güvenlik harcamalarına yaklaşımlarının yasal zorunluluklar çerçevesinde işin sürdürülebilmesi için yerine getirilen/katlanılan harcamalar olduğu ortaya çıkmıştır. Özetle işverenlerin ilgili harcamalara sağlık ve güvenlik kültürünün temel ögesi olan uygulamanın “*insani bir görev/hak*” olduğu görüşünden ziyade işin/işletmenin ticari hayatına devam edebilmesi için gerekli olan harcamalar olarak yaklaştığı görülmüştür. Bu hususta işverenler/işletmeler üzerindeki baskı unsurlarının ise yasal düzenlemeler, denetlemeler veya kaza/hastalık halinde cezai ve hukuki sorumluluklar gibi etmenler olduğu düşünülmektedir.

Sermaye sınıfının 20. Yüzyılın başlarından itibaren hukuki süreçlere yansıyan iş kazalarını “*kaçınılmazlık*” ilkesinin bir parçası olarak gördüğü; bu açıdan iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenilebilirliği ve çalışanın suçluluğunun ön bir kabul veya bir klişe olarak benimsendiği ifade edilmektedir (Marx: 2011: 65).

Gerçekleştirilen araştırma kapsamında işverenlere iş kazalarını “önlenebilir mi yoksa kaçınılmaz mı” olarak gördüklerine yönelik nitel bir soru da yönelmiştir. Söz konusu soru ile işverenlerin sağlık ve güvenlik kültürüne olan yaklaşımının daha net bir şekilde ortaya çıkartıldığı düşünülmektedir.

“Önlenebilir ama çalışanların psikolojisi de önemli. Bizde domuz doğrusu diye bir laf vardır o gibi aynı. İşçi dikkatsizliklerinden de meydana geliyor.” (Görüşmeci 1)

“Ya şimdi ne kadarda uğraşsak önlenemez oluyor. Bir işçinin başında 7 / 24 bekleyemezsin.” (Görüşmeci 2)

“Kaçınılmazdır.” (Görüşmeci 3)

“Önlenebilir.” (Görüşmeci 5)

“Hikâye hikâyedir. İş kazası önleme diye bir şey yok boş laf.” (Görüşmeci 6)

“Muhakkak oluyor tabi ama asgariye düşürülebilir.” (Görüşmeci 10)

“İşçinin dikkati ile alakalı yani sürekli bıçak kullanıyorlar çünkü dikkat etmeliler.” (Görüşmeci 15)

“Önlenebilir. Tabi dikkat ederse işçiler.” (Görüşmeci 17)

“Önlenebilir ya dikkatli olursa.” (Görüşmeci 20)

“Kişiden kişiye değiştiği için kaçınılmazdır. Mesela makine işçinin üstüne düştüğünde işçinin yapacağı bir şey yok.” (Görüşmeci 22)

“Personelin duyarlılığına bağlı olarak önlenemez. İş kazası diye bir şey yoktur. Dikkatsizlik vardır.” (Görüşmeci 24)

“Önlenebilir. Ekipman arttırarak vs önlenemez. Kişinin duygusal ve psikolojik durumu da etkilidir.” (Görüşmeci 32)

Görüşmecilerin çoğunluğu iş kazasını önlenemez olarak görmektedir. Ancak iş kazası ve buna bağlı olumsuzluklarda işçinin kabahati veya dikkatsizliği genel sebep olarak görülmektedir. Yalnızca iki görüşmeci gerekli tedbirlerin alınarak iş kazalarının önlenebileceğini ifade etmişlerdir. Bu ifadeler işyerlerinin ve işin insan onuruna yakışır sağlıklı ve güvenli yerlere/işlere dönüştürülmesinde sorumluluğun sosyal tarafların hepsinde olduğu görüşü ile uyumaktadır. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tutumlarında, meydana gelen kaza/hastalıkların işçi kaynaklı/işçi kabahatli olduğu görüşünün ağır bastığı görülmektedir. Bu hususta iş sağlığı ve güvenliğinin tüm taraflara sorumluluk yükleyen ve modern anlamda işveren tarafından gerçekleştirilmesi gereken pro-aktif eylemlere dayanan uygulamalar bütünü olduğu unutulmamalıdır. Bahsedilen anlayışın işverenlere eğitim veya akreditasyon gibi yöntemlerle verilmesinin sağlıklı ve güvenli işyerlerinin oluşturulmasında olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir.

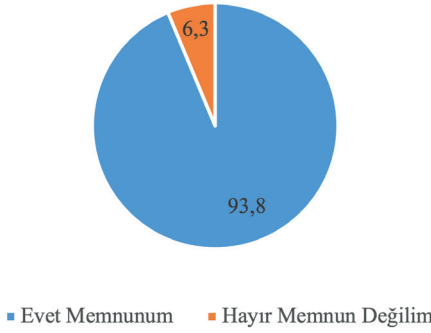
Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği kültürüne sahip olmanın iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmaktaki rolüne de değinmekte fayda vardır. Yapılan araştırmalar iş sağlığı ve güvenliği kültürüne farkındalık ile iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelme sıklığı arasında ters yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Yegin, 2015: 257; Mustard ve Yanar, 2023: 9). İş sağlığı ve güvenliği kültürüne ilişkin yapılan yatırım ve faaliyetlerin çalışan refahı üzerine de olumlu etkileri olmasının (Ündağ ve Bayram, 2016: 66-67) yanı sıra işletmenin karlılığını da arttıran bir insan kaynakları yatırımı olduğu ifade edilmektedir (Ünsar, 2004: 98).

C- OSGB Hizmetlerinden Memnuniyet ve İşverenlerin Bu Hizmetlere Tutumları

2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanunu tamamlayan yönetmelikler ile işletmelere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) almalarına olanak tanınmıştır. OSGB’lerin görev ve sorumlulukları İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Buna göre; işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma

ortamının sağlanmasında ortam gözetiminden, çalışanların sağlık gözetiminden, çalışanların eğitim ve bilgilendirilmesinden, işyerindeki acil durum planlarının hazırlanmasından, işyerinde sağlık ve güvenlik çalışmalarına ilişkin sonuçların kayıt altına alınmasından, işyerine ve çalışanlara ilişkin kayıtların gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından sorumlu tutulmuşlardır. 2016 yılında yapılmış bir çalışmaya göre (Çağlar, 2016: 151-157) anılan tarihte Türkiye genelinde bakanlık tarafından yetkilendirilmiş 2230 OSGB bulunmaktayken güncel verilere göre (www.isgkatip.csgb.gov.tr/) Türkiye’de yetkilendirilmiş OSGB sayısı 2480 olarak verilmektedir. Söz konusu yetkilendirmelerin sanayi kentlerinde veya bu kentlere komşu şehirlerde yoğunlaştığı söylenebilecektir.

Şekil 6. OSGB’den Almış Olduğunuz Hizmetlerden Memnun Musunuz? (n=32)



Görüşmecilerin %93,8’i OSGB ve almış oldukları hizmetlerden memnun olduklarını ifade ederlerken, %6,3’ü memnun olmadıklarını söylemişlerdir. Konu hakkında yöneltilen nitel soruda bu memnuniyetsizliğin gerekçeleri irdelenmeye çalışılmıştır. Buna göre:

“Alıyoruz. Bize maliyeti az öncede dediğim gibi 9.000 TL + 10.000 TL de malzeme ücreti var yıllık. Gereksiz harcama bunlar. Yaptıkları bir şey yok. Tamamen gereksiz kanuni bir dayatma.” (Görüşmeci 5)

“Alıyoruz ama gelip gidiyorlar işte. OSGB şirketine 3.000 TL ödüyoruz. 1 işçi için 500 TL’den aşağı değildir. Malzemeleri bittikçe alıyorlar. İş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapılmalı. Gerekli bunlar fakat devamlı ben bu adamları her ay beslemeyeyim. Benden yıllık para alıyorlar. Ben bunlara harcayacağım parayı kendim gösterdikleri eksiklere harcasam daha iyi.” (Görüşmeci 6)

“Alıyoruz evet. 6.000 lira civarında işte. Aslında tamamen gereksiz değil, kısmen gereksiz zorunluluk harcama da diyemeyiz.” (Görüşmeci 12)

“Alıyoruz. Anlattıkları konular işimle bağlantılı değil. Makinede çalışırken eldiven takılması zorunlu diyor. Ama eldiven taktım parmağımı kesti. Aşağı yukarı 1.200 TL civarı” (Görüşmeci 13)

“Memnun değilim ya. Buraya gelen adam işin alt yapısını bilmeden geliyor. İş sağlığı güvenliğine işveren ve işçinin bakış açısının değişmesi gerekiyor. Ancak böyle çözülür. İkisi 20.000 lira civarı Boş şey. Alt yapısı oluşturulsa tamam ama yok yani bilinç yok.” (Görüşmeci 18)

“Alıyoruz. Yani ne yapacağız mecbur alıyoruz. Bir yaptıkları yokta işte gereksiz yere veriyoruz her ay.” (Görüşmeci 27)

“Memnun değilim. Evrak işleri dışında uğraşmıyorlar ki. Aylık gereksiz yere verir gibi işte oda 3.500 – 4.000 TL civarı yük bize.” (Görüşmeci 32)

Gerçekleştirilen ayrı bir alan araştırması ile 5 farklı firmadan çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde OSGB hizmet tutarları araştırılmıştır. Benzer eğitim saatleri ve ekipman desteği sunulan tekliflerin 10 işçi için 700 TL'den 1700 TL'ye kadar farklılık gösteren bir yelpazeye sahip olduğu görülmüştür. Burada kullanılan malzemenin söz konusu fiyat farklılığına sebep olduğu düşünülmektedir. Yine söz konusu fiyat aralığı bu sektörde ciddi bir rekabet ortamı olduğunu göstermektedir.

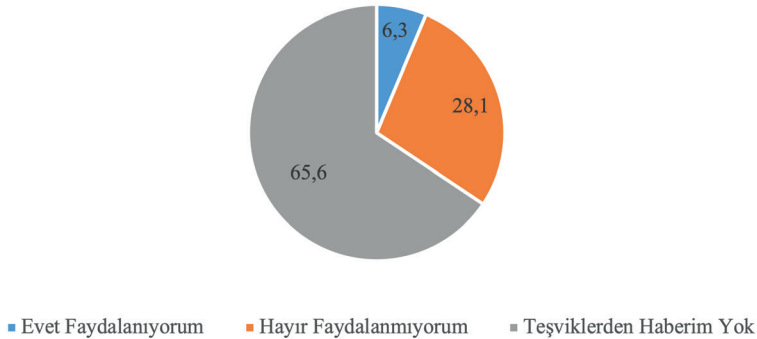
OSGB'lerden memnun olmama sebepleri incelendiğinde genel itibariyle faydasızlık/etkisizlik üzerinden fikir geliştirildiği görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasından ziyade bürokratik işlemlerle ilgilenildiğine dair de bir takım eleştirilerin getirilmiş olduğu görülmektedir. Daha da önemlisi OSGB hizmetlerine yaklaşımın işletmelerde iş kazası yaşanıp yaşanmadığı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu hususta görüşme formunda "iş yerinizde son 5 yılda ölümlü veya yaralanmalı iş kazası oldu mu?" sorusuna verilen cevaplar ile söz konusu sorunun cevapları karşılaştırılmış ve OSGB hizmetlerinden çeşitli gerekçelerle memnun olmayan 7 işverenin 5'inin işyerinde ölümlü veya yaralanmalı iş kazası yaşandığı görülmüştür. İşverenler nazarında yapılan harcamalar ve katlanılan maliyetlere rağmen OSGB'lerin bu iş kazalarını engelleyememesinin söz konusu algıya sebep olabileceği düşünülmektedir. Ancak iş kazalarının küçük de olsa engellenemeyen bir boyutu olduğu unutulmamalıdır. Bu algının değiştirilmesinde ise öncelikle işverende ve çalışanlarda sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulmasının etkili olacağı düşünülmektedir.

D- İşverenlerin Devlet Tarafından Sağlanan Ekonomik Teşviklere Yaklaşımı

İşyerlerinde insan onuruna yakışır bir çalışma ortamının sağlanması hiç şüphesiz sosyal devletlerin temel vazifelerinden bir tanesini teşkil etmektedir. Sosyal koruma ve vatandaşlarının iyilik, dirilik ve refahlarının korunup geliştirilebilmesi için kamu otoriteleri çalışma hayatına her daim müdahalelerde bulunmaktadır. Bahsedilen müdahaleler kamu otoritesinin çeşitli enstrümanları ile gerçekleştirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında sağlanan ekonomik teşviklerde bu müdahalelerden biridir. Ülkemizde 6331 ve 4447 sayılı Kanunlar çerçevesinde farklı teşvik sistemleri uygulanmaktadır. Bu uygulamalar işletmelerin çalışan sayısına göre farklılık gösterebilmekte ve genel itibariyle küçük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği harcamalarının desteklenmesi ile diğer işletmelerdeki iyi uygulamaların prim indirimi şeklinde ödüllendirilmesi olarak özetlenebilir.

Ancak ülkemizde söz konusu ekonomik teşviklerden ziyadesi ile faydalanılmadığı yapılan akademik çalışmalar ile kanıtlanmıştır. Karadeniz tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada görüşme yapılan işletmelerin %86'sının çeşitli gerekçelerle (haberi olmaması veya teşvik mevzuatının karışıklığı) sağlanan ekonomik teşviklerden faydalanmadıkları vurgulanmaktadır (Karadeniz, 2018: 176).

Şekil 7. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Verilen Devlet Teşviklerinden Faydalanıyor Musunuz? (n=32)



Yapılan görüşmelerde katılımcıların yalnızca %6,3'ünün teşviklerden faydalandığı ortaya çıkmıştır. %28,1'lik kısmın faydalanmadığı, %65,6'lık kısmın ise teşvik sisteminin varlığından haberinin olmadığı görülmüştür.

Belirtilmelidir ki Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin teşviki farklı kanunlara göre işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre değişen parametrelere göre uygulanmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında analizler çerçevesinde öncelikle işletme yaşına göre teşviklerden yararlanma durumuna bakılmalıdır. Araştırmanın gerçekleştirildiği 32 işletmeden çalışan sayısı 10'un altında olan işletme sayısı 12'dir. Bu 12 işletmeden hiçbirisinin devlet tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanında verilen destekten yararlanmadığı görülmektedir. Yani bir diğer deyişle araştırma içerisinde küçük ölçekli işletmelerin ne koruyucu ekipman desteğinden ne de maddi desteklerden faydalanmadıkları anlaşılmaktadır. 12 işletmeden 9'unun ise iş sağlığı ve güvenliği alanında bir destek verildiğinden haberlerinin dahi olmadığı saptanmıştır. Prim teşvikinden faydalanan işletmelerin çalışan sayılarının ise oldukça yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

"Hayır. İş sağlığı ile ilgili devlet teşviklerinden faydalanmıyoruz. Böyle bir birimin olup olmadığını bilmiyoruz." (Görüşmeci 1)

"Yok hayır. Ya prosedürü çok oluyor. Ona uğraşacak vaktimiz yok." (Görüşmeci 2)

"Hayır. Prosedürlerle ilgili bir sürü sıkıntı çıkıyor. İşkurdan falan eleman alabiliyoruz ama buna vakit yok." (Görüşmeci 3)

"Hayır. Prosedürü çok. Bizi yoruyor. Bu yüzden uğraşmak istemiyorlar. Vaktimizi bunu harcamayız." (Görüşmeci 5)

"Hayır. Faydalanmıyorum. Haberimiz yok ki hiçbir şeyden." (Görüşmeci 6)

"Hayır. Bilgilendirme yok ki. Yani öyle bir şeyin olduğunu bilmiyoruz." (Görüşmeci 7)

"Hayır. Herhangi bir teşvikten haberimiz yok." (Görüşmeci 12)

"Hayır. Teşviklerden haberimiz yok." (Görüşmeci 9)

"Hayır. İş sağlığına dair herhangi bir teşviğin olmadığı ve bana herhangi bir bilgi verilmediği için." (Görüşmeci 13)

"Hayır. Bilgimiz yok çünkü. Devlet teşviği mi var? Yok bilmiyoruz." (Görüşmeci 14).

"Hayır. Devlet teşviği mi var. Böyle bir şeyin olduğuna dair bahseden biri veya aracı bir şey yok." (Görüşmeci 16)

Araştırma kapsamında teşviklerin işverenlere yeterince duyurulamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu hususta gerek kamu gerekse yerel aktörlerin katılımı ile çeşitli bilgilendirme toplantıları/seminerleri gerçekleştirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca OSGB'ler ile işverenlerin mali müşavirlerinin de konu ile ilgili sürekli ve güncel şekilde bilgilendirilmesinin teşviklerin kullanımını arttıracığı düşünülmektedir.

Görüşmecilerin teşviklerden faydalanmamalarının gerekçesi olarak vurguladığı bir diğer husus ise teşvik mevzuatının karmaşıklığı ve bürokratik işlemlerin fazlalığı olarak ifade edilmektedir. Konu ile ilgili "*İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ*" de süreç ayrıntıları ile düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ'in 4. maddesinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelere sahip işverenlerin başvuru dilekçesi ve tebliğ ekinde yer alan

başvuru formu ile sosyal güvenlik il müdürlüğüne başvuru yapmaları akabinde başvurunun uygun görülmesi durumunda müdürlüğe sunulacak “Yansıtma Faturası” ile tebliğde düzenlenen aylar içerisinde destekten faydalanabilecekleri ifade edilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ, R.G: 28989).

Şekil 8. Destekten Faydalanma Süreci



Görüldüğü üzere başvuru sürecinde bürokratik işlemlerin ağırlığından söz etmek zor görünmektedir. İşsizlik sigortası işveren hissesi teşvikinden yararlanmak isteyen işverenler için ise başvuru şartı bulunmamaktadır. Tüm bu değerlendirmeler sonucunda hem işverenlerin bilgi eksikliği hem de konu hakkında bir bilgi kirliliği olduğu söylenebilecektir. Bu bilgi kirliliğinin giderilebilmesinde de sosyal tarafların yapacakları bilgilendirici faaliyetlerin faydalı olacağı düşünülmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sağlıklı, güvenli ve insan onuruna yakışır bir iş ortamında çalışmak her çalışanın temel bir hakkıdır. Bu hakkın sağlanmasında ulusal ve uluslararası anlamda birçok düzenleme ve uygulama mevcuttur. Bu uygulamalardan bazıları gerçekleştirilen çalışma kapsamında ülkemiz açısından değerlendirilerek analiz edilmiştir.

Çalışma kapsamındaki işyerlerinde yıllık ortalama personel maliyetinin ciro içerisindeki payının %15,4 olduğu görülmüştür. Söz konusu işkollarında İSG harcamaları ve diğer sigorta/prim maliyetleri nedeniyle yüksek olduğu düşünülmektedir. Ciro içerisinde yıllık ortalama İSG harcamalarının oranı ise %0,2 olarak hesaplanmıştır. Ciro içerisinde en yüksek İSG harcaması oranlarına maden ve metal işkollarında rastlanmaktadır. Yıllık OSGB harcamaları tutarı ise yaklaşık %0,15’dir. Bir çalışan için gerçekleştirilen yıllık ortalama İSG harcama tutarı ise 1314 TL’dir. Maden işkolunda bir çalışan için yapılan İSG harcaması tutarı 1720 TL iken metal iş kolunda bu rakam 1187,4 TL’dir. Görüşmecilerin çok büyük bölümü teşviklerden faydalanmamaktadır. İşletmelerin çalışanları başına yaptıkları İSG harcamalarından yola çıkarak yapılan hesap ile işverenlerin bu giderleri net kârlarından feragat ederek karşıladıkları göz önüne alındığında ortalama 404.786,04 TL’lik bir kayıp çıkmaktadır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tutumlarının genel itibariyle işin/ticaretin devam edebilmesine yönelik olduğu dikkat çekmiştir. Özellikle son beş yıl içerisinde iş yerinde iş kazası meydana gelen işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği harcamalarını gereksiz ve faydasız bir maliyet olarak gördüğü dikkat çekmiştir. Aynı şekilde iş kazası yaşanmış işyerlerinin büyük çoğunluğu aldıkları OSGB hizmetlerinden de memnun değillerdir. İşverenlerin iş kazasını önenebilir olarak görmeleri her ne kadar olumlu bir gelişme olsa da iş kazalarının işçi kaynaklı/işçinin kusuru sebebiyle meydana geldiği görüşünün çoğunlukla ifade edilmesi 20. Yüzyıldaki “kaçınılmazlık” teorisinin hâlâ devam ettiğini göstermektedir. Bu durum ayrıca sağlık ve güvenlik kültürünün işverenlerce tam olarak benimsenemediğini de düşündürmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kamu otoritesi tarafından sağlanan ekonomik teşviklerde iki farklı problem göze çarpmıştır. İlki söz konusu teşviklerden işverenlerin haberlerinin olmaması olarak ifade edilebilecektir. Görüşmecilerin yaklaşık %70’i böyle bir teşvikten haberlerinin olmadığını

ifade etmişlerdir. İkinci durum ise bilgi kirliliğine ilişkindir. Görüşmecilerin ekonomik teşviklerden faydalanmamalarının sebebi olarak bürokratik işlemler, başvuru işlemlerinin zorluğu gibi gerekçeleri gösterdikleri görülmüştür. Oysa “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ” in ilgili maddeleri incelendiğinde destek için başvuru dilekçesi ve fatura ibrazı ile kolaylıkla başvurulabildiği, işsizlik sigortası işveren teşviki için ise başvuru şartının dahi bulunmadığı görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği kültürü ve ekonomik teşviklerden faydalanmaya ilişkin gerçekleştirilen araştırma neticesinde tespit edilen sorunlar için aşağıdaki çözüm önerileri geliştirilmiştir:

- Sağlanan ekonomik teşviklerin kamuoyuna sağlıklı ve verimli bir şekilde duyurulması gerekliliği ortaya çıkarılmıştır. Bu hususta özellikle muhasebeci ve OSGB’ler için Bakanlık koordinatörlüğünde SGK İl Müdürlüklerince bilgilendirme seminer/toplantıları yapılabilir. Bunun yanında ulusal ve uluslararası yazılı/sözlü medyada ilgili kamu spotları yayınlanabilir.
- Sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalıklarını artırıcı “İyi Uygulamalar” teşvik edilebilir. Özellikle ülkemizde sosyal politika ve sosyal koruma geleneğinin yapı taşı ve öğreticisi konumunda yer alan “Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri” bölümleri koordinasyonun da sosyal tarafları bir araya getiren faaliyetler organize edilebilir. Söz konusu “Akademi-Sermaye-Emek (Sendika ile)” oluşumları iş sağlığı ve güvenliği alanındaki güncel sorunların talep veya eleştirilerin politika yapıcılara daha güçlü bir kamuoyu baskısı ile iletilmesini sağlayabilecektir. Bu oluşum ayrıca iş sağlığı ve güvenliği alanında güçlü ve çok taraflı bir sosyal diyalog mekanizmasının da oluşturulmasını sağlayabilecektir.
- Tehlikeli sınıftaki iş yerleri için prime esas kazancın alt sınırının %1,4 ve çok tehlikeli sınıftaki iş yerleri için bu tutarın %1,6 olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine destek tutarı oranlarının artırılmasının teşviklerden faydalanmayı arttıracığı düşünülmektedir. Kişilerin teşviklerden faydalanarak oluşturacakları güvenli işyerleri sonucunda devletin, işverenin ve çalışanların her açıdan “kazan-kazan” ilişkisinin ortaya çıkacağı düşünülmektedir.
- Ölümlü veya yaralanmalı iş kazası meydana gelmemiş işyerlerinin işverenlerinin çeşitli olanaklara ulaşım imkânlarının kolaylaştırılmasının etkili olacağı düşünülmektedir. Örneğin söz konusu işverenlere düşük faizli banka kredisi, kalkınma ajanslarından alınacak destekler de öncelik veya ek puantaj, sigorta işveren paylarında devlet teşviki gibi düzenlemelerin yapılmasının iş sağlığı ve güvenliğinde aktif ve pro-aktif anlayışı güçlendireceği düşünülmektedir.

Sağlıklı ve güvenli iş ortamının sağlanarak çalışanların yaşam haklarının güvence altına alınmasında tüm sosyal tarafların elini taşın altına koyarak uzlaşılı kültürü içerisinde insan onuruna yakışır iş yerleri için çaba sarf etmeleri gerekmektedir.

BEYAN

“İş Sağlığı ve Güvenliğinde Teşviklerin Önemi ve İşverenlerin Güvenlik Kültürüne Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması” başlıklı makalemde herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederim.

Kaynakça

- [<http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/stats>]. (Erişim: 30 Nisan 2019).
- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(2). 96-109.
- Allı, B. O. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. Geneva: ILO Publishing.
- Aytaç, S. (2011). İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi. *Türk-Metal Dergisi*. 158(1). 36-39.
- Bayram, M., Ünğan, C. M. ve Ardiç, K. (2016). The Relationships Between OHS Prevention Costs, Safety Performance, Employee Satisfaction And Accident Costs, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 23(2). 1-13.
- Bayram, M., İskender, H. ve Kökçam, A. H. (2017). İmalat Firmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Yatırım Harcamaları İle Kaza Oranları ve İş Kazası Maliyetleri İlişkisi: İşletme Bütçesine İSG Harcamaları İçin Kaynak Tahsis Edilmesinin Önemi. *Akademik Platform Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*. 5(3). 71-81.
- Brody, B., Letourneau, Y. ve Poirier, A. (1990). An Indirect Cost Theory of Work Accident Prevention. *Journal of Occupational Accidents*. 13. 255-270.
- Cox, S. ve Flin, R. (2007). Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw. *Work and Stress Journal*. 12(8). 189-201.
- Çağlar, A. (2016). Türkiye Ölçeğinde Hizmet Vermeyi Planlayan Ortak Sağlık Güvenlik Biriminin Şube Yerlerinin Küme Örtme Yaklaşımı İle Belirlenmesi. *Social Sciences*. 11(2). 150-172.
- Çakır, R. (2018). AOSB Akademi Stratejik Planlama. [<http://www.milliyet.com.tr/cakir-turkiye-de-sirketlerin-ortalama-adana-yerelhaber-2758727/>]. (Erişim: 30 Nisan 2019).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt Takip ve Analiz Programı (İSG-KATİP). [<https://isgkatip.csgb.gov.tr/>]. (Erişim: 25 Mayıs 2023).
- Çiftçi, B. (2016). Türkiye'de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 7(2). 13-40.
- De Greef, M. ve Van den Broek, K. (2004). Making the Case For Workplace Health Promotion. Analysis of the Effects of WHP: [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/report_business_case.pdf]. (Erişim: 03 Mayıs 2019).
- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi. *Çalışma Ortamı Dergisi*. 96(1). 5-7.
- Dorman, P. (2000). *The Economics of Safety, Health and Well-Being at Work: An Overview*. Geneva: ILO Publishing.
- EC (European Commission) (2011). *Social- Economics Cost of Accidents at Work and Work Related Ill Health*, Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Elsler, D. ve Taylor, N. T. (2010). *Economic Incentives to Improve Occupational Safety and Health: A Review From the European Perspective*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Elster, D., Heyer, A., Kuhl, K. ve Eeckelaert, L. (2011). *How to Create Economic Incentives in Occupational Safety and Health: A Practical Guide*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Fişek, G. (2008). Güvenlik Kültürü: İş Arkadaşının Güvenliğinden Sen Sorumlusun. *Çalışma Ortamı Dergisi*. 96(1). 22.
- Güler, M., Derin, H. K. ve Şahin, L. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü. *İş ve Hayat Dergisi*. 2(8). 311-348.

- ILO (International Labor Organization) (2002). *Safety Culture Report*. Geneva: ILO Publishing.
- ILO (International Labor Organization) (2004). *Global Strategy on Occupational Safety and Health*. Geneva: ILO Publishing.
- ILO (International Labor Organization) (2016). *2016-2020 Occupational Safety and Health Policy Document*. Durres: ILO Publishing.
- ILO (International Labor Organization) (2022). *Enhancing Social Dialogue Towards A Culture of Safety and Health: What Have We Learned From The COVID-19 Crisis?* Geneva: ILO Publishing. ISO 9001-18001-18002.
- Kankaanpaa, E. (2010). Economic Incentives As a Policy Tool to Promote Safety and Health At Work. *Scand J Work Environ Health Journal*. 36(4). 319-324.
- Karadeniz, O. (2018). *Ekonomik Teşviklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi: Denizli İli Örneği, Denizli İş Gücü Piyasası ve Sosyal Koruma* (Editörler: Oğuz Karadeniz-Nagihan Durusoy Öztepe). Ankara: Gazi Kitabevi. 169-184.
- Kılıkış, İ. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği. *Sosyal Politika* (Editörler: Yusuf Alper ve Aysen Tokol). Bursa: Dora Yayıncılık. 196-211.
- Llody, J. ve Mitchinson, J. (2008). *Cahiller Kitabı*. İstanbul: NTV Yayınları.
- Marx, K. (2011). *Kapital: Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tahlili Birinci Cilt: Sermayenin Üretim Süreci*. Ankara: Sol Yayınları.
- Mustard, C. A. ve Yanar, B. (2023). Estimating the Financial Benefits of Employers' Occupational Health and Safety Expenditures. *Safety Science*. 159. 1-9.
- Olçay, Z., F. Ünkaya, G. ve Dursun, G. D. (2021). The Effect of OHS Costs on Accident Severity Rate in the Construction Industry. *BMIJ*. 9(3). 1076-1087.
- R.G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ.
- Ruser, J. ve Butler, R. (2009). The Economics of Occupational Safety and Health, *Foundation and Trends in Economics*. 5(5). 301-354.
- Thiede, I. ve Thiede, M. (2015). Quantifying the Costs and Benefits of Occupational Health and Safety Interventions at a Bangladesh Shipbuilding Company. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 21(2). 127-136.
- Tompa, E., Mofidi, A., Heuvel, S., Bree, T., Michaelsen, F., Jung, Y., Porsch, L. ve Emmerik, M. (2021). Economic Burden of Work Injuries and Diseases: A Framework and Application in Five European Union Countries, *BMC Public Health*. 21(49). 1-10.
- Ündağ, M. C. ve Byram, M. (2016). Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerine Yatırım Yapan Firmalarda Çalışan Memnuniyeti Tutumlarının İncelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*. 4(2). 53-96.
- Ünsar, A. S. (2004). İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik. *Verimlilik Dergisi*. 3. 89-102.
- Viscusi, K. W. (1981). Occupational Safety and Health Regulation: Its Impact and Policy Alternatives, *Research in Public Policy and Management Journal*. 1(2). 281-299.
- Yegin, A. (2015). *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri*. Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, C. (2010). *Risk Kapıyı Kırınca*. İstanbul: Libra Kitapçılık ve Yayıncılık
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Araştırma Makalesi – Research Article

Sağlık Çalışanlarının Güvenlik Kültür ve Güvenlik Performanslarının İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği

Investigation of Safety Culture and Safety Performance of Healthcare Workers: A State Hospital Case

Gülseren GÜNAYDIN *

ID 0000-0003-2471-5329

Mustafa GÜNAYDIN **

ID 0000-0002-7753-8541

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 75 - 90 / Pages: 75 - 90

DOI: 10.32331/sgd.1318041

ÖZ

Bu çalışma devlet hastanesinde çalışan sağlık personellerinin güvenlik kültürünün güvenlik performansları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma 25.03.2019-28.06.2019 tarihleri arasında Gümüşhane Devlet Hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı tarihlerde hastanede aktif olarak işe devamlılığı olan (doktor-hemşire-sağlık teknisyeni) ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 119 kişi çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışma verileri yüzyüze görüşme tekniği ile toplanmıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için gerekli olan kurum izni ve bilimsel araştırma ve yayın etik kurul onay izni alınmıştır. Verilerin toplanması amacıyla Dursun'un 2011 yılında geliştirdiği 'Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı' anket formu kullanılmıştır. Çalışmada çalışanların güvenlik kültür ve güvenlik performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı, güvenlik kültürüne yönelik pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. İşyerindeki çalışma yılı 1-5 olan katılımcıların güvenlik farkındalığı puan ortalamaları ile; işyerindeki çalışma yılı 5 ve üzeri olan katılımcıların güvenlik farkındalığı puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($p=,009$). Her örgüt kuruluşunun iş güvenliği hedefleri doğrultusunda gerekli olan güvenlik kültürünü oluşturması ve bu konuda gerekli eğitimleri vererek güncellemesi önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: İş güvenliği, iş sağlığı, güvenlik kültürü, güvenlik performansı

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of safety culture on safety performance of health personnel working in a state hospital. The study was conducted at Gümüşhane State Hospital between 25.03.2019-28.06.2019. The study group consisted of 119 people who were actively working in the hospital on the dates of the study (doctor-nurse-health technician) and who voluntarily agreed to participate in the study. The study data were collected by face-to-face interview technique. Institutional permission and scientific research and publication ethics committee approval permission required for the study were obtained. The 'Safety Culture and Safety Performance' questionnaire form developed by Dursun in 2011 was used to collect the data. In the study, it was concluded that there was no statistically significant difference between the safety culture and safety performance of the employees, and that there were significant positive relationships towards safety culture. No significant difference was found between the mean safety awareness scores of the participants with 1-5 years of work at the workplace and the mean safety awareness scores of the participants with 5 or more years of work at the workplace ($p=,009$). It is recommended that each organization should create the necessary safety culture in line with the occupational safety goals of the organization and update it by providing the necessary trainings on this subject.

Keywords: Occupational safety, occupational health, safety culture, safety performance

Önerilen atf şekli: Günaydın, G. ve Günaydın, M. (2023). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik Kültür ve Güvenlik Performanslarının İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 13(1). 75 - 90.

• Geliş Tarihi/Received: 19/01/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 11/04/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 21/06/2023

* Öğr. Gör., Trabzon Üniversitesi, Tonya Meslek Yüksekokulu, İlk ve Acil Yardım Programı, gulserengunaydin@trabzon.edu.tr

** Öğr. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, Araklı Ali Cevat Özyurt Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, mustafagunaydin@ktu.edu.tr

GİRİŞ

Son yıllarda tüm çalışma alanlarında sağlık ve güvenlik konuları önemsenmekte ve öne çıkmaktadır. İşyerinde güvenlik ve sağlık uygulamalarının amaçları incelendiğinde kaza ve hastalıklara karşı çalışanların korunması ve çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi gerekmektedir. (Günaydın ve Şüküroğlu, 2021:181-183). Bu kapsamda çalışma alanlarında sağlık ve güvenlik alanlarında yapılan çalışmalar ön plana çıkmakta ve bu çalışmalar yapılan işin özelliğine göre tehlike ve risklere özgü olmalıdır (Aydoğan ve Uçan, 2022:113). Sağlık hizmet sunucuları kapsamında bu alanda asıl işin büyük bir kısmını sırtlanan sağlık çalışanları; yaralanma, düşme, bulaşıcı hastalığa maruz kalma, kontamine atık bulaşma riski, radyasyon, kapalı ortamlarda uzun süre durma, uzun süre aynı pozisyonda kalma ve ağır hasta ya da yük taşıma gibi birçok tehlike ve riske maruz kalmaktadır (Yağcı vd., 2022:143). Tüm çalışma alanlarında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında disiplinler arası çalışmalar yaparak yeni bir bakış açısı oluşturulmaya başlanmıştır. Farklı alanlardan alınan bilgiler işlenerek etkili bir şekilde birleştirilmesiyle gerekli olan uygulamalar benimsenmeye çalışılmaktadır (Özdemir ve Kayabaşı, 2022:47). Yaşam alanlarımızda ve tüm çalışma alanlarında gerekli olan güvenlik uygulamaları yapılmadığında istenmeyen birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalmaktayız. Bu bağlamda iş güvenliği ve bu güvenliğin sağlanabilmesi için önemli bir unsur olan güvenlik kültürünün oluşturulması önemlidir (Aslan ve Çelik, 2022:2). Toplumsal olarak varolan gereksinimleri amaçlar doğrultusunda karşılamak ve bu ortak amaç ışığında gerekli olan iş ve işleyişin sağlaması örgütü oluşturur. Yine bir toplumun sahip olduğu bilgi, tutum, gelenek ve davranışlar o toplumun kültürünü oluşturur. Örgüt kültürüne baktığımızda kurumun iç ve dış uyum sürecinde varolan durum ya da sorunlara yönelik uygulanan ve öğrenilen çözüm ve uygulamalar, düşünceler ve paylaşılan temel varsayımlar olarak tanımlanmaktadır (Dursun, 2011:10-17). Bir işyerindeki güvenlik kültürüde; o işyerindeki temel güvenlik değerleri, iş yerinin örgütsel faktörleri, iş yerindeki tutum ve düşünceler ve bunların doğrultusunda güvenli davranışlardan oluşur (Sakallı vd., 2022:14). Güvenlik kültürünün oluşturulmasında eğitim önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Güler, Derin ve Şahin, 2018:326). İş kazaları incelendiğinde büyük bir kısmının güvenli olmayan davranışlar nedeniyle gerçekleştiği, kişinin düşünce, karar ve davranışlarının bir sonucu olarak ortaya çıktığı göze çarpmaktadır (Yılmaz, www.mmo.org.tr; Akalp, Başol ve Aytaç, 2022:86). Bu bağlamda çalışma ortamlarında gerekli güvenlik önlemlerinin alınması ve güvenlik kültürü ve algısının yaygınlaşmasının önemi görülmektedir.

I- MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında çalışmanın modeli, araştırma kapsamında bulunan evren ve çalışma grubu, çalışmanın ölçme araçları ve verilerin analizinde kullanılan işlem yolu ve analiz teknikleri yer almaktadır.

A- Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, çalışanların güvenlik kültürünün (GK) güvenlik performansı (GP) üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca çalışanların güvenli davranışlarının iş kazaları üzerindeki etkisini ve güvenlik kültürünün (GK) demografik değişkenlerle (iş tecrübesi, çalışma süresi, cinsiyet gibi) ilişkisini incelemektir.

B- Çalışma Grubu

Çalışma kapsamında 25.03.2019-28.06.2019 tarihleri arasında Gümüşhane Devlet Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı tarihlerde hastanede toplam aktif olarak işe devam eden (doktor-hemşire-sağlık teknisyeni) ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 119 kişi çalışma grubunu oluşturmaktadır.

C- Araştırma İzin ve Etik Boyutu

Araştırmanın yapılabilmesi için 26.03.2019 tarihinde Gümüşhane İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığından kurum izni alınmıştır. Ayrıca Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 2019/2 numaralı etik kurul izni alınmıştır.

D- Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplaması amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma verileri yüz yüze veri toplama tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada demografik bilgiler, güvenlik kültürü ve güvenlik performansı olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Demografik Bilgi Formunda: Çalışanların cinsiyet, yaş, medeni hali, eğitim düzeyi, işteki pozisyonu, iş tecrübesi ve bulunduğu iş yerindeki çalışma süresi gibi sorulardan oluşmaktadır.

Güvenlik kültürü ölçümü: Yönetimin Bağlılığı (8 sorudan), Güvenlik eğitimi (4 sorudan), Güvenlik İletişimi (5 sorudan), Güvenlik önceliği (4 sorudan), Güvenlik farkındalık ve yetkinliği (5 sorudan), Çalışanların katılımı (4 sorudan), Raporlama Kültürü (5 sorudan) Kadercilik (7 sorudan), oluşmaktadır.

Yönetimin bağlılığı, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi ve yetkinlik bölümleri 'tamamen katılıyorum, katılıyorum, kısmen katılıyorum, katılmıyorum, tamamen katılmıyorum' şeklinde 5 kategoride (5'li likert) çalışanların işyerindeki güvenlik farkındalık ve yeterlilik değerlendirilmekte; 1 ile 5 arası puanlama sonrasındaki değerlendirmede yüksek çıkan puanlar olumlu güvenlik kültürünü göstermektedir. Kadercilik ve rapor kültürü bölümünde 'tamamen katılıyorum, çoğunlukla katılıyorum, kısmen katılıyorum, kısmen katılmıyorum, çoğunlukla katılmıyorum, hiç katılmıyorum' şeklinde değişen 6 kategoride (6'lı likert) çalışanlar arasında kadercilik ve raporlama kültürünü değerlendirmekte; 1 ile 6 arası puanlama sonrasındaki değerlendirmede yüksek çıkan puanlar olumlu güvenlik kültürünü göstermektedir.

Çalışmada güvenlik performansının ölçümü: İş Kazasına Maruz Kalma (daha önce iş kazası yaşayıp yaşamadıklarına dair tek soru ve evet/hayır şeklinde seçenek sunularak sorulmuştur.), Güvenli Davranış Ölçeği; 6 sorudan ('tamamen katılıyorum, katılıyorum, kısmen katılıyorum, katılmıyorum, tamamen katılmıyorum' şeklinde 5 kategoride (5'li likert) 1 ile 5 arası puanlama sonrasındaki değerlendirmede yüksek çıkan puanlar çalışanların daha güvenli bir davranış sunduklarını göstermektedirler.) kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

E- Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışma grubundan toplanan veriler SPSS 21 programına veri formlarına sırasıyla numara verilerek aktarılmıştır.

Tablo 1. Verilerin Analize Hazırlanması ve Normallik Varsayımların İncelenmesi

	N	Min.	Max.	X_{ort}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Yöneticilerin Davranışları	119	5,00	20,00	12,73	3,11	-,221	,370
Yöneticilerin Tutumları	119	4,00	41,00	12,58	4,09	2,646	18,996
Güvenlik Önceliği	119	7,00	20,00	12,51	2,31	,299	,843
Güvenlik İletişimi	119	5,00	24,00	15,06	3,58	-,490	,818

Tablo 1. Verilerin Analize Hazırlanması ve Normallik Varsayımların İncelenmesi (Devamı)

Güvenlik Eğitimi	119	6,00	20,00	13,15	2,53	-,024	,670
Güvenlik Farkındalığı	119	10,00	25,00	18,52	3,35	-,265	-,560
Çalışanların Katılımı	119	6,00	20,00	12,46	2,71	,100	-,320
Kadercilik	119	6,00	36,00	17,32	6,26	,342	,174
Raporlama Kültürü	119	5,00	30,00	19,63	4,76	-,005	,017
Güvenlik Uyumu	119	5,00	15,00	11,48	2,22	-,191	-,214
Güvenlik Katılımı	119	3,00	15,00	10,57	2,31	-,382	,928

Tablo 1’de çalışma grubuna uygulanan ölçme araçları ve alt boyutlarından elde edilen değerlere göre örneklem grubunun “Yöneticilerin Davranışları” puan ortalaması (X) 12,73 ve standart sapma puanı (Ss) 3,11; “Yöneticilerin Tutumları” puan ortalaması (X) 12,58 ve standart sapma puanı (Ss) 4,09; “Güvenlik Önceliği” puan ortalaması (X) 12,51 ve standart sapma puanı (Ss) 2,31; “Güvenlik İletişimi” puan ortalaması (X) 15,06 ve standart sapma puanı (Ss) 3,58; “Güvenlik Eğitimi” puan ortalaması (X) 13,15 ve standart sapma puanı (Ss) 2,53; “Güvenlik Farkındalığı” puan ortalaması (X) 18,52 ve standart sapma puanı (Ss) 3,35; “Çalışanların Katılımı” puan ortalaması (X) 12,46 ve standart sapma puanı (Ss) 2,71; ‘Kadercilik’ puan ortalaması (X) 17,32 ve standart sapma puanı (Ss) 6,26; ‘Raporlama Kültürü’ puan ortalaması (X) 19,63 ve standart sapma puanı (Ss) 4,76; ‘Güvenlik Uyumu’ puan ortalaması (X) 11,48 ve standart sapma puanı (Ss) 2,22; ‘Güvenlik Katılımı’ puan ortalaması (X) 10,57 ve standart sapma puanı (Ss) 2,31 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerlere bakıldığında ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlarından alınan Basıklık ve Çarpıklık değerlerine bakıldığında “Yöneticilerin tutumları” dışındaki tüm değerler $\pm 1,5$ olduğu için grup normal dağılmaktadır. Bunun dışında gruptaki örneklem sayısı ($n > 30$) normallik kriterlerini karşılamaktadır. Verilerin analiz edilmesinde; yüzde, frekans dağılımı, standart sapma, aritmetik ortalama, T testi, F-testi, regresyon ve korelasyon analizleri kullanılmıştır.

F- Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlar; sadece çalışmanın yapıldığı devlet hastanesini kapsamaktadır.

II- BULGULAR

Çalışma grubundan elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir. Çalışma grubuna ait demografik bulgular:

Çalışma grubunu oluşturanların %53,78’i 30 yaş ve altı (64 kişi); %46,22’si 30 yaş üstü (55 kişi) katılımcılardan oluşmaktadır. Çalışma grubunu oluşturanların %30,3’ü erkek (36 kişi); %69,7’si kadın (83 kişi)’dir. Çalışma grubunu oluşturanların %54,6 Evli (65 kişi); %43,7’si Bekâr (52 kişi); %1,7’si Boşanmış/Eşi vefat etmiş (2 kişi)’tir. Çalışma grubunu oluşturanların %21,8’i Lise (26 kişi); %66,4’ü Üniversite (79 kişi); %11,8’i Lisansüstü (14 kişi) düzeyde öğrenim gördüğünü ifade etmiştir.

Güvenirlilik, bir ölçme aracının ölçtüğü şeyi ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Likert tipi ölçme araçlarının güvenilirliğini ölçmek için kullanılan Cronbach alfa katsayısı; maddelerin iç tutarlılığı konusunda bilgi sunar. Bir ölçme aracıda Cronbach alfa katsayısının yüksek oluşu, o ölçekteki maddelerin birbiriyle tutarlı oluşunu istenen değişkeni ölçtüğünü göstermektedir (Kılıç, 2016:47-48). Çalışmada ölçme araçlarının, güvenilirlik analizi için yapılan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları Güvenlik Kültürü anketi N: 119 Cronbach Alfa: 0,862; Güvenlik Performansı anketi N: 119 Cronbach Alfa: 0,832'dir. Ölçme araçlarından elde edilen verilere göre Cronbach α sonuçlarından 0,60 üzeri veriler elde edildiği için oldukça güvenilir bir ölçme aracıdır.

Tablo 2. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	Sd	F	p
Yöneticilerin Davranışları	Lise	26	11,88	2 116	1,988	.142
	Üniversite	79	13,13			
	Lisansüstü	14	12,07			
	Toplam	119	12,73			
Yöneticilerin Tutumları	Lise	26	12,46	2 116	,128	.880
	Üniversite	79	12,70			
	Lisansüstü	14	12,14			
	Toplam	119	12,58			
Güvenlik Önceliği	Lise	26	11,96	2 116	1,170	.314
	Üniversite	79	12,73			
	Lisansüstü	14	12,28			
	Toplam	119	12,51			
Güvenlik İletişimi	Lise	26	14,07	2 116	1,312	.273
	Üniversite	79	15,30			
	Lisansüstü	14	15,57			
	Toplam	119	15,06			
Güvenlik Eğitimi	Lise	26	12,88	2 116	.211	.810
	Üniversite	79	13,25			
	Lisansüstü	14	13,07			
	Toplam	119	13,15			
Güvenlik Farkındalığı	Lise	26	17,69	2 116	1,018	.364
	Üniversite	79	18,75			
	Lisansüstü	14	18,71			
	Toplam	119	18,52			
Çalışanların Katılımı	Lise	26	11,80	2 116	,988	.375
	Üniversite	79	12,67			
	Lisansüstü	14	12,50			
	Toplam	119	12,46			

Tablo 2. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Kadercilik	Lise	26	18,38	2	1,013	.366
	Üniversite	79	17,31			
	Lisansüstü	14	15,42			
	Toplam	119	17,32			
Raporlama Kültürü	Lise	26	19,38	2	1,858	.161
	Üniversite	79	19,31			
	Lisansüstü	14	21,92			
	Toplam	119	19,63			
Güvenlik Uyumu	Lise	26	11,26	2	1,940	.148
	Üniversite	79	11,36			
	Lisansüstü	14	12,57			
	Toplam	119	11,48			
Güvenlik Katılımı	Lise	26	10,03	2	1,529	.221
	Üniversite	79	10,62			
	Lisansüstü	14	11,35			
	Toplam	119	10,57			

Tablo 2’de çalışma grubunun Güvenlik Kültürü (GK) ve Güvenlik Performansı (GP) anketleri alt ölçeklerinin eğitim durumu değişkenlerine ilişkin varyans analizlerinde; grupların yöneticilerin davranışları alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmışken; yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, güvenlik eğitimi, raporlama kültürü, kadercilik, çalışanların katılımı ve eğitim durumları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak saptanamamıştır.

Tablo 3. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının İşteki Tecrübesine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	1-5 yıl	70	12,41	3,15	-1,367	.174
	5 yıl fazlası	49	13,20	3,02		
Yöneticilerin Tutumları	1-5 yıl	70	12,48	4,66	-,326	.745
	5 yıl fazlası	49	12,73	3,14		
Güvenlik Önceliği	1-5 yıl	70	12,40	2,53	-,633	.528
	5 yıl fazlası	49	12,67	1,96		
Güvenlik İletişimi	1-5 yıl	70	14,78	3,59	-1,025	.307
	5 yıl fazlası	49	15,46	3,55		
Güvenlik Eğitimi	1-5 yıl	70	12,85	2,59	-1,520	.131
	5 yıl fazlası	49	13,57	2,41		
Güvenlik Farkındalığı	1-5 yıl	70	18,61	3,56	,362	.718
	5 yıl fazlası	49	18,38	3,04		

Tablo 3. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının İşteki Tecrübesine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Çalışanların Katılımı	1-5 yıl	70	12,38	2,70	-,366	.715
	5 yıl fazlası	49	12,57	2,76		
Kadercilik	1-5 yıl	70	17,37	5,92	,091	.928
	5 yıl fazlası	49	17,26	6,79		
Raporlama Kültürü	1-5 yıl	70	19,08	4,52	-1,520	.131
	5 yıl fazlası	49	20,42	5,03		
Güvenlik Uyumu	1-5 yıl	70	11,32	2,40	-,932	.353
	5 yıl fazlası	49	11,71	1,92		
Güvenlik Katılımı	1-5 yıl	70	10,50	2,29	-,449	.655
	5 yıl fazlası	49	10,69	2,35		

Tablo 3'te işteki tecrübesi 1-5 yıl olan katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, güvenlik farkındalığı, kadercilik, raporlama kültürü, güvenlik uyumu ve çalışanların katılımı puanları ortalaması ile işteki tecrübesi 5 yıl üzeri olan katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, raporlama kültürü, kadercilik, güvenlik önceliği, çalışanların katılımı ve güvenlik uyumu puanları ortalaması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının İşyerinde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	1-5 yıl	76	12,60	3,29	-.624	.534
	5 yıl fazlası	43	12,97	2,79		
Yöneticilerin Tutumları	1-5 yıl	76	12,53	4,66	-.172	.864
	5 yıl fazlası	43	12,67	2,84		
Güvenlik Önceliği	1-5 yıl	76	12,48	2,44	-.161	.873
	5 yıl fazlası	43	12,55	2,09		
Güvenlik İletişimi	1-5 yıl	76	14,78	3,72	-1,126	.262
	5 yıl fazlası	43	15,55	3,30		
Güvenlik Eğitimi	1-5 yıl	76	13,02	2,58	-,713	.477
	5 yıl fazlası	43	13,37	2,45		
Güvenlik Farkındalığı	1-5 yıl	76	19,11	3,24	2,650	.009
	5 yıl fazlası	43	17,46	3,31		
Çalışanların Katılımı	1-5 yıl	76	12,46	2,65	-,009	.993
	5 yıl fazlası	43	12,46	2,85		
Kadercilik	1-5 yıl	76	16,98	5,92	-,788	.433
	5 yıl fazlası	43	17,93	6,85		

Tablo 4. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının İşyerinde Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Raporlama Kültürü	1-5 yıl	76	19,52	4,68	-,340	.734
	5 yıl fazlası	43	19,83	4,95		
Güvenlik Uyumu	1-5 yıl	76	11,43	2,41	-,346	.730
	5 yıl fazlası	43	11,58	1,85		
Güvenlik Katılımı	1-5 yıl	76	10,57	2,33	-,006	.996
	5 yıl fazlası	43	10,58	2,29		

Tablo 4'te elde edilen sonuçlara göre; işyerinde çalışma süresi değişkenine göre 1-5 yıl olan katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, çalışanların katılımı, güvenlik uyumu, raporlama kültürü, kadercilik puanları ortalaması ile işteki tecrübesi 5 yıl üzeri olan katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, raporlama kültürü, çalışanların katılımı, kadercilik puanları ortalaması arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. İşyerindeki çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların Güvenlik Farkındalığı puanları ortalaması ile; işyerindeki çalışma süresi 5 yıl üzeri olan katılımcıların ise Güvenlik Farkındalığı puanları ortalaması puanları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır ($p=.009$).

Tablo 5. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Konum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	Yönetici	2	12,00	2,82	-,328	,743
	Çalışan	116	12,73	3,13		
Yöneticilerin Tutumları	Yönetici	2	11,00	2,82	-,555	,580
	Çalışan	116	12,62	4,12		
Güvenlik Önceliği	Yönetici	2	12,50	2,12	,000	1,000
	Çalışan	116	12,50	2,33		
Güvenlik İletişimi	Yönetici	2	15,00	2,82	-,020	,984
	Çalışan	116	15,05	3,61		
Güvenlik Eğitimi	Yönetici	2	13,00	1,41	-,067	,947
	Çalışan	116	13,12	2,54		
Güvenlik Farkındalığı	Yönetici	2	17,50	3,53	-,421	,675
	Çalışan	116	18,50	3,36		
Çalışanların Katılımı	Yönetici	2	11,00	4,24	-,757	,451
	Çalışan	116	12,47	2,71		
Kadercilik	Yönetici	2	15,00	2,82	-,540	,590
	Çalışan	116	17,42	6,30		
Raporlama Kültürü	Yönetici	2	24,00	8,48	1,314	,191
	Çalışan	116	19,53	4,71		

Tablo 5. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Konum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Güvenlik Uyumu	Yönetici	2	10,50	2,12	-,623	,534
	Çalışan	116	11,49	2,23		
Güvenlik Katılımı	Yönetici	2	10,50	2,12	-,052	,959
	Çalışan	116	10,58	2,33		

Tablo 5'teki analiz sonuçlarına göre; yönetici katılımcıların; yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik farkındalığı, güvenlik katılımı, çalışanların katılımı, güvenlik uyumu, kadercilik ve raporlama kültürü puanları ortalaması ile çalışan katılımcıların; yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, güvenlik uyumu, kadercilik, raporlama kültürü, çalışanların katılımı puanları ortalaması arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır.

Tablo 6. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Çalışma Hayatında İş Kazası Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	Evet	34	11,76	3,20	-2,196	.030
	Hayır	85	13,12	3,00		
Yöneticilerin Tutumları	Evet	34	12,02	3,72	-,942	.348
	Hayır	85	12,81	4,22		
Güvenlik Önceliği	Evet	34	12,32	2,07	-,562	.575
	Hayır	85	12,58	2,41		
Güvenlik İletişimi	Evet	34	14,64	4,47	-,808	.421
	Hayır	85	15,23	3,16		
Güvenlik Eğitimi	Evet	34	13,26	2,60	.307	.759
	Hayır	85	13,10	2,52		
Güvenlik Farkındalığı	Evet	34	18,76	3,09	,500	.618
	Hayır	85	18,42	3,46		
Çalışanların Katılımı	Evet	34	12,50	2,95	.096	.924
	Hayır	85	12,44	2,63		
Kadercilik	Evet	34	18,17	5,52	.934	.352
	Hayır	85	16,98	6,53		
Raporlama Kültürü	Evet	34	19,44	4,53	-,285	.776
	Hayır	85	19,71	4,88		
Güvenlik Uyumu	Evet	34	11,44	1,97	-,143	.887
	Hayır	85	11,50	2,32		
Güvenlik Katılımı	Evet	34	11,00	1,92	1,257	.211
	Hayır	85	10,41	2,44		

Tablo 6’da elde edilen sonuçlara göre; çalışma hayatında iş kazası yaşama durumuna evet diyen katılımcıların Yöneticilerin Davranışları puanları ortalaması ile; hayır diyen katılımcıların ise Yöneticilerin Davranışları puanları ortalaması puanları arasında anlamlı olarak fark bulunmuştur ($p=.030$). Çalışma hayatında iş kazası yaşama durumuna evet diyen katılımcıların yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik uyumu, güvenlik iletişimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, raporlama kültürü, çalışanların katılımı, kadercilik puanları ortalaması ile hayır diyen katılımcıların; yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik uyumu, güvenlik iletişimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, raporlama kültürü, çalışanların katılımı, kadercilik puan ortalamaları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır.

Tablo 7. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Bu İşyerinde İş Kazası Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	Evet	25	11,84	3,33	-1,638	.104
	Hayır	94	12,97	3,02		
Yöneticilerin Tutumları	Evet	25	12,28	3,51	-,422	.674
	Hayır	94	12,67	4,24		
Güvenlik Önceliği	Evet	25	12,32	2,24	-,467	.642
	Hayır	94	12,56	2,33		
Güvenlik İletişimi	Evet	25	14,24	4,27	-1,303	.195
	Hayır	94	15,28	3,36		
Güvenlik Eğitimi	Evet	25	13,04	2,82	-,246	.806
	Hayır	94	13,18	2,47		
Güvenlik Farkındalığı	Evet	25	18,20	3,20	-,537	.592
	Hayır	94	18,60	3,40		
Çalışanların Katılımı	Evet	25	11,96	3,04	-1,040	.301
	Hayır	94	12,59	2,62		
Kadercilik	Evet	25	17,00	4,80	-,293	.770
	Hayır	94	17,41	6,62		
Raporlama Kültürü	Evet	25	18,92	5,13	-,847	.399
	Hayır	94	19,82	4,67		
Güvenlik Uyumu	Evet	25	11,28	2,20	-,524	.601
	Hayır	94	11,54	2,23		
Güvenlik Katılımı	Evet	25	10,76	2,14	,437	.663
	Hayır	94	10,53	2,36		

Tablo 7’de elde edilen sonuçlara göre; bu iş yerinde iş kazası yaşama durumuna evet diyen katılımcıların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik uyumu, kadercilik,

raporlama kültürü ve çalışanların katılımı puanları ortalaması ile hayır diyen katılımcıların; yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik önceliği, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, kadercilik, raporlama kültürü ve çalışanların katılımı puan ortalamaları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır.

Tablo 8. Çalışma Grubunun Güvenlik Kültürü ve Güvenlik Performansı Anketlerinin Alt Ölçek Puanlarının Ramak Kala Olay Yaşayıp Yaşamama Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Gruplar	n	\bar{x}	SS	T	p
Yöneticilerin Davranışları	Evet	26	12,23	4,19	-,942	.348
	Hayır	93	12,88	2,74		
Yöneticilerin Tutumları	Evet	26	12,26	4,22	-,448	.655
	Hayır	93	12,67	4,07		
Güvenlik Önceliği	Evet	26	12,50	2,70	-,031	.975
	Hayır	93	12,51	2,20		
Güvenlik İletişimi	Evet	26	14,76	4,68	-,478	.633
	Hayır	93	15,15	3,23		
Güvenlik Eğitimi	Evet	26	13,26	2,83	.267	.790
	Hayır	93	13,11	2,46		
Güvenlik Farkındalığı	Evet	26	19,03	3,91	,890	.375
	Hayır	93	18,37	3,18		
Çalışanların Katılımı	Evet	26	12,38	3,20	-,164	.870
	Hayır	93	12,48	2,58		
Kadercilik	Evet	26	18,34	4,88	.937	.351
	Hayır	93	17,04	6,59		
Raporlama Kültürü	Evet	26	19,07	4,57	-,678	.499
	Hayır	93	19,79	4,83		
Güvenlik Uyumu	Evet	26	11,65	1,99	.431	.677
	Hayır	93	11,44	2,28		
Güvenlik Katılımı	Evet	26	10,73	2,42	,375	.708
	Hayır	93	10,53	2,29		

Tablo 8’de elde edilen sonuçlara göre; ramak kala olay yaşayıp yaşamama durumuna evet diyen katılımcıların yöneticilerin tutumları, yöneticilerin davranışları, güvenlik farkındalığı, güvenlik eğitimi, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, güvenlik uyumu, kadercilik, raporlama kültürü ve çalışanların katılımı puanları ortalaması ile hayır diyen katılımcıların; yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, güvenlik önceliği, güvenlik katılımı, güvenlik uyumu, kadercilik, raporlama kültürü ve çalışanların katılımı puan ortalamaları arasında anlamlı fark istatistiksel olarak bulunamamıştır.

Tablo 9. GK'ü Değişkenleriyle Çalışanların Güvenli Davranışları Arasında Korelasyon Analizi

	Yöneticilerin davranışları	Yöneticilerin tutumları	Güvenlik önceliği	Güvenlik iletişimi	Güvenlik eğitimi	Güvenlik farkındalığı	Çalışanların Katılımı	Kadercilik	Raporlama Kültürü	Güvenliğe Uyma	Güvenlik Katılımı
Yöneticilerin davranışları	1										
Yöneticilerin tutumları	,659**	1									
Güvenlik önceliği	,453**	,526**	1								
Güvenlik iletişimi	,609**	,595**	,518**	1							
Güvenlik eğitimi	,582**	,535**	,464**	,648**	1						
Güvenlik farkındalığı	,242**	,243**	,294**	,304**	,415**	1					
Çalışanların Katılımı	,472**	,413**	,462**	,516**	,527**	,367**	1				
Kadercilik	,029	,063	,040	-,006	-,064	-,124	,139	1			
Raporlama Kültürü	,160	,085	,029	,196*	,090	,331**	,081	,113	1		
Güvenliğe Uyma	,289**	,159	,187*	,219*	,196*	,317**	,120	-,064	,421**	1	
Güvenlik Katılımı	-,264**	,216*	,080	,268**	,189*	,233*	,251**	,086	,446**	,548**	1

* p< .05, ** p< .01

Tablo 9’da çalışma grubuna yönelik uygulanan GK ve GP anket formu alt boyutlarından elde edilen korelasyonel değerlere yer verilmiştir. Anket formundan elde edilen değerler arası korelasyon bulguları Spearman Rho Korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Yöneticilerin Davranışları” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik İletişimi”dir ($r=,609$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,029$) kaderciliktir. “Yöneticilerin Davranışları” alt boyutu Güvenlik Katılımı dışındaki tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Yöneticilerin Tutumları” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik İletişimi”dir ($r=,595$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,063$) “Kadercilik” alt boyutudur. “Yöneticilerin Tutumları” tüm alt boyutlar/değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik Önceliği” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik İletişimi”dir ($r=,518$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,029$) “Raporlama Kültürü”dür. “Güvenlik Önceliği” tüm alt boyutlarla/değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik İletişimi” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik Eğitimi”dir ($r=,648$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=-,006$) “Kadercilik”tir. “Güvenlik İletişimi” ve “Kadercilik” alt boyutu hariç diğer tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik Eğitimi” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Çalışanların Katılımı” ($r=,527$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=-,064$) “Kaderciliktir”. “Güvenlik Eğitimi” ve “Kadercilik” alt

boyutu hariç diğer tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik Farkındalığı” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Çalışanların Katılımı”dır ($r=,367$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=-,124$) kaderciliktir. “Güvenlik Farkındalığı” ve “Kadercilik” alt boyutu hariç diğer tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Çalışanların Katılımı” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik Katılımı”dır ($r=,251$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,081$) raporlama kültürüdür. “Çalışanların Katılımı” tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Kadercilik” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Raporlama Kültürü”dür. ($r=,113$; $p<0,05$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=-,064$) güvenliğe uymadır. “Kadercilik” alt boyutu “Güvenliğe Uyma” ile negatif ilişki olup diğerleri ile pozitif ilişkidir. GK boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Raporlama Kültürü” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik Katılımı”dır ($r=,446$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=,090$) güvenliğe eğitimidir. GP boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenliğe Uyma” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenlik Katılımı”dır ($r=,548$; $p<0,01$), zayıf ilişkisi olan değişken ($r=-,064$) “Kadercilik”tir. “Kadercilik” hariç diğerleri ile pozitif ilişkilidir. GP boyutlarının kendi arasındaki korelasyon bulgularına bakıldığında “Güvenlik Katılımı” alt boyutu ile kuvvetli ilişkisi olan değişken “Güvenliğe Uyma”dır ($r=,548$; $p<0,01$), zayıf değişken ($r=,163$) “Güvenlik Önceliği”dir. “Yöneticilerin Davranışları” hariç diğerleri ile pozitif ilişkilidir.

Tablo 10. GK’ü Değişkenlerinin Güvenliğe Uyma Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler: Güvenlik Kültürü	Bağımlı Değişken: Güvenliğe Uyma	
	Beta	t
Yöneticilerin Tutumları	-,082	-,804
Yöneticilerin Davranışları	,292	2,377
Güvenlik Önceliği	,031	,278
Güvenlik İletişimi	-,139	-1,046
Güvenlik Eğitimi	,174	1,377
Güvenlik Farkındalığı	,081	,788
Çalışanların Katılımı	-,045	-,395
Raporlama Kültürü	,352	3,792
Kadercilik	-,059	-,647
R²	,245	
Düzeltilmiş R²	,183	
F	3,933**	

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 10’da GK değişkenlerinin güvenliğe uyma davranışı üzerine etkisi görülmektedir. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde anlamlıdır. ($F=3,933$). Güvenlik uyumu davranışındaki (bağımlı değişken) değişiminin %25’inin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2=,245$). Regresyon analizi sonucuna göre, güvenlik kültürüne ait tüm alt değişkenler güvenliğe uyma ile arasında anlamlı fark yoktur ($p>0,05$), güvenlik kültürünün tüm alt boyutları anlamlı biçimde güvenlik uyumunu arttırmamaktadır.

Tablo 11. GK'ü Değişkenlerinin Güvenlik Katılımına Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler: Güvenlik Kültürü	Bağımlı Değişken: Güvenlik Katılımı	
	Beta	t
Yöneticilerin Tutumları	,137	1,375
Yöneticilerin Davranışları	,153	1,274
Güvenlik Önceliği	-,060	-,550
Güvenlik İletişimi	,006	,044
Güvenlik Eğitimi	-,030	-,247
Güvenlik Farkındalığı	,048	,475
Çalışanların Katılımı	,192	1,739
Raporlama Kültürü	,358	3,954
Kadercilik	,068	,767
R²	,283	
Düzeltilmiş R²	,223	
F	4,769**	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 11’de GK değişkenlerinin güvenlik katılımına etkisi görülmektedir. F testine göre kurulan model 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (F=4,769). Güvenlik katılımı davranışındaki (bağımlı değişken) değişimin %28’inin kullanılan bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir (Düzeltilmiş R²=,283). Regresyon analizi sonucuna göre, güvenlik kültürüne ait bütün alt değişkenler güvenlik katılımı eylemi üzerinde anlamlı fark yoktur (p>0,05). Bu sonuç doğrultusunda güvenlik kültürünün tüm alt boyutları anlamlı biçimde güvenlik katılımını arttırmamaktadır.

III- TARTIŞMA

Çalışma kapsamında katılımcıların GK ve GP anketleri alt ölçeklerinin eğitim durumu değişkenlerine ilişkin analizinde; grupların yöneticilerin davranışları, yöneticilerin tutumları, güvenlik eğitimi, güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi, güvenlik katılımı, güvenlik önceliği, çalışanların katılımı, güvenlik uyumu raporlama kültürü, kadercilik puanları ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı olarak bir fark yoktur. Çavuş ve Keskin’in 2020 yılında yaptıkları çalışmalarında ise katılımcıların eğitim durumu ile “Güvenlik Eğitim” ve “Güvenlik İletişimi” faktörüne ilişkin değerlendirmelerinde farklılıklar olduğunu bulmuşlardır. Çalışmamızda işyerindeki güvenlik farkındalığının, işyerindeki çalışma süresi 5 yıl üzeri olan katılımcılarda; çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcılara göre yüksek olduğu bulunmuştur. Yıldız’ın 2020 yılındaki çalışmasında da çalışanların iş güvenliği performansının 5 yıldan uzun süredir görev yapanlarda yüksek bulunmuştur. Bayram ve Arpat 2021 yılında yapmış oldukları çalışmalarında ise güvenli davranışın sağlıklı ve güvenli işyeri güvenlik prosesinin güvenli çalışma yeri üzerinde anlamlı bir farkın ve direkt bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Güvenlik kültürü boyutlarının kapsamındaki veriler incelendiğinde ‘Yöneticilerin Tutumları’ alt boyutunun ‘güvenlik iletişimi’ ile güçlü yönde, ‘kadercilik’ ile zayıf yönde ilişkilidir. ‘Yöneticilerin Tutumları’ ‘çalışanların katılımı ve raporlama kültürü’ alt boyutu dışında tüm değişkenlerle pozitif ilişkilidir. Akalp ve Yamankaradeniz’in 2013 yılındaki çalışmalarında da GK ve yöneticilerin GK’ne karşı davranış ve tutumları ile anlamlı farkın ve pozitif seyirde ilişkinin olduğundan bahsetmişlerdir.

SONUÇ

Çalışma alanlarında işin yürütümü esnasında çoğu riskle karşı karşıya kalmaktayız. Bu durum özellikle çalışma hayatında istemediğimiz ve ağır sonuçlara karşılaşılabileceğimiz iş kazalarıdır. İş kazaları incelendiğinde de büyük çoğunluğunun güvensiz davranışlar sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların önemi göze çarpmaktadır. Çalışma ortamında gerekli önlemlerin alınması yanında çalışma ortamı güvenlik kültürünün oluşturulması ve benimsenmeside oldukça önemlidir. Çalışmamızda güvenlik kültürü boyutlarının kendi içlerindeki değerleri kapsamında yönetici davranışlarının ve tutumlarının; güvenli iletişim, güvenli iletişim; güvenli eğitim ile, güvenli eğitimin ve çalışanların farkındalığının; çalışanların katılımı ile, çalışanların katılımının; güvenli katılım ile, güvenliğe uymanın; güvenli katılım ile, güvenli katılımın; güvenliğe uyma ile aralarında en güçlü ilişki ve pozitif yönde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmamızda güvenlik kültürü değerlerine bakıldığında kadercilik alt boyutunun en güçlü ilişkisinin raporlama kültürü değişkeni olduğu bulunmuştur. Bu çalışma doğrultusunda örgütlerin; çalışma ortamında güvenlik kültür algılarının oluşturulması kapsamında gerekli çalışmaların yapılması ve yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(2). 96-109.
- Akalp, H. G., Başol, O. ve Aytaç, S. S. (2022). Pandemi Dönemi İş Güvenliği Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 85-98. doi: 10.32331/sgd.1135350.
- Aslan, İ. ve Çelik, Y. (2022). Elektrik Dağıtım Sektöründeki İşçilerin Güvenlik Kültürü Algısının Değerlendirmesi: VEDAŞ Uygulaması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 12(1). 1-18. doi: 10.32331/sgd.1135293.
- Aydoğan, Ö. S. ve Uçan, R. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Saha Gözetimi ve İş Ekipmanları Açısından İncelenmesi: Yapı Sektörü. *Resilience*. 111-125. doi: 10.32569/resilience.1063858.
- Bayram, M. ve Arpat, B. (2021). Güvenlik Kültürü Bileşenlerinin Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Oluşumuna Etkisi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Ampirik Bir Uygulama. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(1). 95-116. doi: 10.32331/sgd.952552.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama*. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Bursa.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Journal of Social Security*. Haziran 2013. 3(2). 61-75.
- Güler, M., Derin, K. H. ve Şahin, L. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi. *İş ve Hayat*. 4(8). 311-348. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/48947/679039].
- Günaydın, M. ve Şüküroğlu, E. E., (2021). Yeraltı Maden Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına Etkisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 13(2): 179-209.
- Keskin, R. ve Çavuş, Ö. H. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Sağlık Sektöründe Güvenlik Kültürü Üzerindeki Etkilerinin Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 27(3). 627-644. doi: 10.18657/yonveek.592878.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlilik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders (JMood)*. 2016. 6(1). 47-8. doi: 10.5455/jmood.20160307122823.

Özdemir, H. ve Kayabaşı, R. (2022). Üniversitelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama ve Araştırma Merkezleri Üzerine Bir İçerik Analizi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 1(Özel Sayı). 44-69.

Sakallı, A.E., Temur, S., Badem, M.A. ve Karataş, E. (2022). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Olan Etkisi: Türkiye'deki Çalışanlar Arasında Bir Çalışma. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*. 33. 93-106. doi: 10.31590/ejosat.1023484.

Yağcı, M., Tuna, H., Özdemir, M. ve Albayrak, S. (2022). Geleceğin Sağlık Profesyonellerine Verilen İş Sağlığı ve Güvenliği Dersinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yeterlilik Algularına Etkisi. *Ekev Akademi Dergisi*. 89. 2022. 141-155.

Yıldız, A. (2020). Hastane İş Güvenliği Uygulamalarını Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Performansına Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 12(23). 566-578.

Yılmaz, G. İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti. *Mühendis ve Makina*. 50(592). [https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/8ee4c7d73782a48_ek.pdf]. (Erişim: 12 Nisan 2023).

İnceleme Makalesi - Review Article

Refah Anlayışında Dönüşüm: Liberal Bir Yönelim Olarak Refah Devletinden Çalışma Devletine

Transformation in Welfare: From the Welfare State to the Workfare State as a Liberal Tendency

Sercan DERELİ*

 0000-0002-4083-8559

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 91 - 112 / Pages: 91 - 112

DOI: 10.32331/sgd.1318049

ÖZ

Kapitalizm, 1945-1973 arasındaki yılları kapsayan evresinde; sosyal politika, sosyal ve ekonomik haklar, işgücü piyasaları ve refah standartları başta olmak üzere birçok alanda olumlu gelişmeye sahne olmuştur. İşçi sınıfı başta olmak üzere tüm vatandaşların refah seviyesinin arttığı ve kapitalizmin Altın Çağ'ını yaşadığı bu evre, Keynesyen Refah Devleti olarak adlandırılmıştır. Ancak müdahaleci Keynesyen ekonomi politikalarının benimsendiği refah devleti uygulamaları 1973 Petrol Krizi ile aşınmaya başlamış, devlet küçülme eğilimine girmiş ve neo-liberalizmin etkisiyle piyasalaşma süreçleri yeniden hız kazanmıştır. ABD ve İngiltere'de başta olmak üzere liberal refah rejimine has uygulamalar dünya geneline yayılmış ve refah anlayışında ciddi dönüşümler yaşanmıştır. Refah harcamalarının devletin üzerinde yük oluşturmak suretiyle krize neden olduğu savı öne sürülerek refahı çalışma koşuluna bağlayan "çalışma refahı" anlayışı gündeme getirilmiştir. Refahın sağlanmasında piyasayı ve çalışmayı merkez alan yaklaşım sonucunda Keynesyen Refah Devleti'nden Schumpeteryan Çalışma Devleti'ne geçiş yaşanmıştır. Bu çalışmada, refah anlayışında yaşanan dönüşüm ve liberal refah rejimine ait karakteristiklerin dünya geneline yayılmasıyla kurumsallaşan çalışma refahı anlayışının çeşitli ülke örneklerinden hareketle açıklanması amaçlanmıştır. Yoğun bir literatür taraması sonucunda çalıştırıcı politikaların 1980 sonrası dönemde uygulama alanını arttırdığı, refahın çalışma merkezli bir şekilde tanımlanma eğiliminin yaşandığı ve çalışma devleti anlayışının kurumsallaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Çalışma refahı, çalışma devleti, çalıştırıcı politikalar

ABSTRACT

Capitalism, in its phase covering the years between 1945-1973; It has witnessed positive developments in many areas, especially in social policy, social and economic rights, labor markets and welfare standards. This phase, in which the welfare level of all citizens, especially the working class, increased and the Golden Age of capitalism was experienced, was called the Keynesian Welfare State. However, the welfare state practices, in which interventionist Keynesian economic policies were adopted, began to erode with the 1973 Oil Crisis, the state began to shrink, and the marketization processes gained momentum again with the influence of neo-liberalism. Practices specific to the liberal welfare regime, especially in the USA and England, spread all over the world and serious transformations were experienced in the understanding of welfare. By asserting that welfare expenditures cause crisis by creating a burden on the state, the concept of "workfare", which connects welfare to working condition, was brought to the agenda. As a result of the approach centered on the market and work in providing welfare, there has been a transition from the Keynesian Welfare State to the Schumpeterian Workfare State. In this study, it is aimed to explain the transformation in the understanding of Welfare and the understanding of workfare, which has been institutionalized by the spread of the characteristics of the liberal welfare regime throughout the world, with reference to various country examples. As a result of an intensive literature review, it was concluded that the workfare policies increased the application area in the post-1980 period, there was a tendency to define welfare in a work-centered way, and the understanding of the workfare state became institutionalized.

Keywords: Workfare, workfare state, workfare policies

Önerilen atf şekli: Dereli S. (2023). Refah Anlayışında Dönüşüm: Liberal Bir Yönelim Olarak Refah Devletinden Çalışma Devletine. *Sosyal Güvenlik Dergisi. (Journal of Social Security)*. 13(1). 91 - 112.

• Geliş Tarihi/Received: 17/03/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 18/05/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 21/06/2023

* Arş. Gör. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sercan.dereli@hbv.edu.tr

GİRİŞ

Refah devleti, kapitalizmin Altın Çağ'ına atıfta bulunmak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Sosyal hakların kapsam, nitelik ve etkinliğinin arttığı 1945-1973 arasındaki yılları kapsayan refah devleti evresinde devlet, müdahaleci bir forma bürünmüş; ekonomik ve toplumsal hayattaki sosyal sorun ve risklerin çözümünde sorumluluk üstlenmiş ve refah artışı sağlamıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde ise refah devletinde krizler kendini göstermeye başlamış ve refah uygulamalarında ciddi gerilemeler yaşanmıştır. İzleyen yıllarda refah harcamalarının sürdürülebilir olmadığı iddiası ortaya atılarak refah devleti anlayışında dönüşümün gerekliliği gündeme getirilmiş, neo-liberalizm yükselişe geçmiş, devletin etkinlik alanı daralmış ve refah uygulamalarında reform çalışmaları hız kazanmıştır.

Refah devletinde yaşanan dönüşümlerin ortak bir ilgi alanı haline gelmesiyle beraber refah uygulamalarına ilişkin farklı sınıflandırmalar yapılmaya başlanmıştır. Literatürde en çok kabul gören sınıflandırma Gosta Esping-Andersen'in tarafından yapılmıştır. Esping-Andersen, refah rejimi kavramsallaştırmasıyla refah devleti anlayışında yaşanan dönüşüm sonrasında ülkelerin benimsediği farklı politik tercihleri izah etmeye çalışmıştır. Ülkelerin ekonomi-politikleri ile ilişkili olacak şekilde liberal, sosyal demokrat ve muhafazakâr refah rejimlerine tabi olduklarını belirtmiştir.

Liberal refah rejimi, neo-liberal ekonomi politiğe dayanan bir refah anlayışını temsil etmesi açısından son derece önemlidir. Liberal bir yönelimin hız kazandığı özellikle 1980 sonrası dönemde çoğu gelişmiş ülkede refah anlayışı bağlamında daha dar bir bakış açısıyla hareket edildiği ve başta sosyal güvenlik ve sosyal koruma sistemleri olmak üzere birçok refah devleti uygulamasında piyasa merkezli bir yeniden yapılanmanın yaşandığı görülmektedir. Buradan hareketle günümüzde, refah devleti anlayışının yerini yalnızca çalışanları kapsamına dâhil eden çalışma devleti anlayışının almaya başladığı ileri sürülmektedir.

İşsizliğin yüksek düzeylerde gerçekleştiği ekonomilerde refahın çalışma merkezli bir şekilde tanımlanması, refah standartlarının sağlanamaması başta olmak üzere çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir. İşsizlik, yoksulluk ve gelir eşitsizliği sorunlarının etkisini arttırdığı 1980 sonrası dönemde, refah devleti uygulamalarının etkinliği önemli bir sorun alanı olarak belirmektedir. Bu çalışmada; refah anlayışında yaşanan neo-liberalizm ve piyasa merkezli dönüşüm, refah devleti anlayışının yerini alan çalışma devleti anlayışının kurumsallaşma süreci ve çalıştırmacı stratejilerin temel karakteristikleri ile etkinliğinin açıklanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, ABD ve İngiltere pratikleri ile bütünleşen liberal refah rejimine ait temel karakteristiklerin etkinliğini arttırması incelenmiş ve ilgili ülkelerin çalıştırmacı stratejilerine yer verilmiştir. Çalışma açıklayıcı bir tarzda kaleme alındığından, neden-sonuç ilişkisinin kurulabilmesi ve ülkelerin refah uygulamalarındaki liberal yönelimlerinin tespit edilebilmesi amacıyla yoğun bir literatür taraması yapılmıştır. Çalıştırmacı devlet stratejilerine ilişkin ilk uygulamalar, liberal refah rejimine tabi ülkelerde ortaya çıktığından Esping-Andersen'in liberal refah rejimi çalışmanın çıkış noktası oluşturmuştur. Çalışmada öncelikle refah devleti anlayışına, ilgili anlayışın krizine ve liberal refah rejiminin özelliklerine değinilmiş, ardından kavramsal çerçeve, politika ve ülke örnekleri bağlamında çalışma devleti anlayışına yer verilmiştir.

I- KAPİTALİZMİN ALTIN ÇAĞI: REFAH DEVLETİ

Refah devleti, kapitalizmin gelişim çizgisi içerisinde, 1945-1973 arasındaki yılları kapsayan dönemi temsil etmektedir. Refah devleti döneminde sosyal harcamaların artması, sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesi, sosyal refah hizmetlerinin uygulanması ve sosyal risklerin önlenmesine ilişkin girişimlerde bulunulması sonucunda vatandaşların refah seviyesi artışa geçmiştir

(Gümüş, 2018). Devletin ekonomik ve toplumsal hayata artan oranda müdahalesi nedeniyle bu dönem “müdahaleci kapitalizm” olarak adlandırılmıştır (Pekin, 1990). Müdahaleci kapitalizmin başvurduğu ekonomik tercihlerin sağladığı refah artışı, refah devletini önemli bir gündem haline getirmiştir. Liberalizme dayalı sistemde, sosyal haklarla üzerinde şekillenen “sosyal” devlet anlayışının inşası gerçekleşmiştir.

Refah devleti anlayışı, kapitalizmin tecrübe ettiği ekonomik ve toplumsal dinamikler sonucunda ortaya çıkmıştır. Devletin ekonomik ve toplumsal hayata aktif müdahalesinden önce, uzunca bir süre piyasa ekonomisi mantığı benimsenmiştir. Sermaye başta ücret, çalışma koşulları ve istihdam güvencesi olmak üzere refah seviyesini belirleyen unsurlar üzerinde mutlak bir hâkimiyet kurmuştur (Yücesan-Özdemir, 2010). Ancak 1929 Buhranı ile toplumsal ve ekonomik sorunlarla mücadele güçleşmiş; Keynesyen ekonomi politikalarının benimsenmesiyle devlet müdahaleci bir tarza geçmiştir (Başbuğ, 2010: 87). Bireysel hak ve özgürlükler ile refah standartlarında artışlar yaşanmıştır (Gümüş, 2010). Ekonomi-politikteki dönüşüm, kapitalizme ait yeni bir evreyi ifade eden Keynesyen Refah Devleti anlayışını kurumsallaştırmış ve kapitalizmin gelişim çizgi içerisindeki en önemli kazanımlar bu dönemde elde edilmiştir.

Keynesyen Refah Devleti’nde, ekonomik başarının sağlanmasında serbest piyasa ekonomisinin tek başına yeterli olamayacağı kabul edilmiş; devletin ekonomik ve toplumsal hayata müdahalesi öngörülmüştür. İki dünya savaşı arasında yaşanan gelişmeler ve sosyalist partilerin Batı toplumlarında güç kazanması, devletin müdahale alanının genişlemesine neden olmuş ve liberalizmin, serbest piyasa ekonomisi anlayışının yerini denetim altına alınması gereken bir piyasa ekonomisi anlayışı almıştır. Devlet, sosyal güvenlik ve yardım politikaları aracılığıyla vatandaşlara asgari bir refah seviyesi ve koruma sağlama görevini üstlenmiştir (Sallan Gül, 2006: 146-147). Sosyal refahın en elverişli şekilde sunulması amacıyla ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahalelerde bulunmaya başlamıştır (Çelik, 2005: 303). Bireysel ve toplumsal refahın sağlanmasına yönelik düzenlemeler ile sosyal politika uygulamaları gelişmiş ve kurumsallaşmıştır.

1942 yılında yayımlanan Beveridge Raporu’nda, devletin bireysel refahın sağlanmasında “beşikten mezara kadar” sorumlu olduğunun belirtilmesi amacıyla ilk kez “refah devleti” kavramı kullanılmış ve birçok ülkede işçi ve yoksullar sosyal güvenlik ve sosyal yardım programlarına dâhil edilmiştir (Topak, 2012: 54; Sallan Gül, 2006: 146). Sosyal politikanın gelişimiyle refah devleti döneminde; başta sosyal koruma harcamaları olmak üzere kamu harcamalarında büyük artışlar yaşanmış, ekonomik ve siyasal hakların yanında sosyal haklar inşa edilmiş ve birey ile toplum için refah temel hedef olarak belirlenmiştir (Çelik, 2006; 53; Metin ve Özaydın, 2014: 10). Sosyal politikanın kapsamı tüm vatandaşları kapsamına alacak şekilde evrensellik ilkesi temelinde genişlemiştir.

Ekonomik ve toplumsal hayata devletin doğrudan ya da dolaylı olarak kamusal araçlarla müdahalesi ile işçiler, tarihsel kazanımlar elde etmiş; başta eğitim, sağlık, istihdam ve konut olmak üzere birçok alan devlet tarafından güvence altına alınmıştır (Ayman Güler, 2006). Piyasaya bağımlılıkları nedeniyle sosyal risklerle karşı karşıya olan işçi sınıfına güvence sağlamayı kendine görev edinen devlet, bu amaca yönelik sistematik müdahalelerde bulunmuştur (Mütevellioglu, 2006). Devlet; müdahaleci, düzenleyici ve yeniden dağıtıcı bir forma bürünmüştür (Alp, 2009: 266). Ekonomik hak ve özgürlükler güvence altına alınmış ve genişlemiştir. İlgili kazanımlara bağlı olarak refah devleti dönemi kapitalizmin Altın Çağı olarak adlandırılmıştır.

Refah devleti anlayışı, kapitalizmin içine girmiş olduğu krizden çıkmak amacıyla başvurulan ekonomik tercihlerin başarısı sonucunda ortaya çıkmıştır. Ancak 1973 krizinin tetiklediği bir dizi gelişme ile refah devleti krize girmiş ve Altın Çağ sona ermiştir (Ayдын ve Çakmak, 2017). Bu

nedenle refah devleti, kapitalizmin gelişim sürecindeki bir ara dönem olarak değerlendirilmektedir (Durdu, 2009). Refah devletinin sağladığı geniş kapsamlı güvence, koruma ve refah standartlarının kalıcı birer uygulamadan ziyade kapitalizmin sınırlı bir dönemine ait karakteristikler olduğu belirtilmektedir.

II- ALTIN ÇAĞ'IN SONU: REFAH DEVLETİNİN KRİZİ

Refah devletinin krizine yönelik teorilerde, kamusal harcamaların ve işe ilişkin maliyetlerin giderek artması krizin nedeni olarak kabul edilmiştir. Artan refah uygulamalarının kişileri çalışmamaya ittiği ve refaha bağımlı hale getirdiği savından hareketle refah devleti anlayışı, yoğun eleştirilere konu olmuştur. Refah devleti politikalarında reformun gerekliliğini vurgulayan bu tartışmalar bir yandan devletin müdahale alanını kısıtlamaya bir yandan da refah uygulamalarının kapsamını sınırlamaya ve yardımları koşula bağlamaya odaklanmıştır.

1970'li yılların ikinci yarısından itibaren refah devleti anlayışında bir yol ayrımına girilmiş; ilk dönüşüm ABD'de gözlemlenmiştir. Vietnam Savaşı'nı finanse etmek için 1960'lı yılların sonunda sosyal harcamaları kısıtlama kararı alan ABD, New Deal Programı'nı terk etmiş ve devamında birçok ülkede kriz yaşanmaya başlamıştır (Topak, 2012: 72). Kapsamı ve hacmi genişleyen refah politikaları, 1970'li yıllarda daha da görünür hale gelen krizin nedeni olarak gösterilmiştir (Işık, 2018). Krizden çıkış için öne sürülen senaryolarda, refah devleti anlayışının sınırlandırılmasına odaklanılmıştır. Keynesyen ekonomi politikalarının ardından güç kazanan neo-liberal ideolojinin etkisiyle devlet ekonomik ve toplumsal alana müdahale konusunda küçülme eğilimine girmiş, refah devleti uygulamaları ile sosyal politika alanında gerileme süreci başlamıştır.

Üretici faaliyette bulunmadıkları halde vatandaşlara gelir desteğinin sağlanmasının, devletin üzerinde büyük bir yükü neden olduğu savunulmuş; refah uygulamalarının, refah bağımlılığına ve çalışma gayretini azalmasına neden olduğu ileri sürülerek refah devleti anlayışında yeni bir model arayışı gündeme getirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda uygulamaya konulan yapısal uyum politikaları ile artan finansal yük sorunu giderilmeye çalışılmıştır. Kaynakların en uygun dağılımının devlet eliyle değil, piyasa aracılığıyla gerçekleşeceği kabulü neo-liberalizmin temel mantığını oluşturmuş ancak bu mantık ile şekillenen neo-liberal politikaların uygulanması sonucunda hayat standartları düşüşe; yoksulluk ile işsizlik sorunu ise artışa geçmiştir (Aktan ve Özkıvrak, 2008: 97; Özşuca, 2003: 8). Öte yandan 1980 sonrasında güz kazanan küreselleşme olgusu refah devletinin ulusal sınırlar içerisindeki egemenliğini sarsmış, ülke ekonomilerinin dünya ekonomisine entegre edilmesi için piyasaların serbestleştirilmesi eğilimini başlatmış ve neo-liberal ekonomi politikalarıyla birleşerek dünya genelinde piyasa ekonomisini yeniden canlandırmıştır (Shangquan, 2000: 1). Kriz ortamında soruna ilişkin eleştirilerin büyük bir çoğunluğu refah devleti anlayışına yönelik olarak yapılmıştır. Başta işsizlik olmak üzere ekonomik ve toplumsal sorunlar yürütülen refah uygulamalarına bağlanmış, ekonomi üzerinde bir yük olarak görülen ve maliyetleri arttıran refah uygulamalarının azaltılması temel gündem haline gelmiş ve refah devleti anlayışı ekonomik gerekçeler ile sınırlandırılmıştır.

1980'li yıllarda birçok ülkede finansal sorunların ortaya çıkması sonucunda Keynesyen Refah Devleti'nin müdahaleci tarzı küresel bir tepki ile karşılaşmış, çözüm önerisi olarak işgücü piyasası esnekliği ve arz yönlü müdahaleler gündeme getirilmiştir (Deeming, 2015: 863). Maliyet ve finansman kaynaklı etkenlerle refah devleti mekanizmalarında yaşanan değişim, Keynesyen refah anlayışında yapısal dönüşümler başlamıştır (Gümüş, 2018: 57). Neo-liberal küreselleşme süreci, kurallardan arındırılan esnek işgücü piyasalarında sermayeye uluslararası akıcılık kazandırırken emeği ulusal sınırlar içinde bırakmıştır. Piyasa ekonomisi ile esnek işgücü piyasalarına, krizler ve

artan işsizlik oranları eşlik etmiştir (Erdoğan, 1999; Koray, 2005). Kapitalizmin yeni bir dönemine geçişin en temel göstergeleri; işsizliğin yükselişe geçerek yapısal bir form kazanması, ücretler arasındaki makasın açılması ve hayat standartları bağlamında farklılıkların daha belirgin hale gelmesi olmuştur (Özdemir, 2005: 712). 1929 Buhranı'nın neden olduğu istikrarsız piyasalardan çıkış önerisi olarak sunulan müdahaleci devlet anlayışı, neo-liberal dönemde krizin sorumlusu olarak kabul edilmiş ve krizden çıkışta bu kez devlet müdahalesinin sınırlandırıldığı piyasa ekonomisi mantığı bir çözüm önerisi olarak ileri sürülmüştür.

1980 sonrasında birçok ülke, refah devleti uygulamalarının neden olduğu maliyetlerin düşürülmesine, yararlanıcı sayısının azaltılmasına ve aktif istihdam politikalarının geliştirilmesine odaklanmıştır. Bu doğrultuda, işsizlik sigortası gibi pasif istihdam politikalarından ziyade işsizlik sorununu önlemeyi amaçlayan ve istihdam edilebilirliğin artırılmasına odaklanan aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmeye başlanmıştır (Gökbayrak, 2002). Yüksek vergi oranları ve artan refah harcamaları nedeniyle refah devletinin kapsamı sınırlandırılmaya çalışılmıştır (Bayraktar, 2012). Sonuç itibarıyla refah devletinin benimsediği politikalarından uzaklaşmış, reform çalışmaları hız kazanmış ve ülkeler farklı politik tercihler aracılığıyla krizden çıkmanın yollarını aramaya başlamıştır. İlgili reformlar dünya genelinde Keynesyen Refah Devleti'nden Schumpeteryan Çalışma Devleti'ne geçiş sürecinin temel dinamiklerini ortaya çıkarmıştır.

III-KRİZ SONRASINDA REFAH REJİMİ SINIFLANDIRMASI VE LİBERAL REFAH REJİMİ

Refah devletini dar anlamıyla ele alanlar gelir transferi, sosyal hizmetler ve konut sorunları gibi konulara yönelirken geniş anlamıyla ele alanlar konuya politik ekonomi açısından yaklaşmakta ve devletin ekonomiyi yönetme ve düzenleme rolü üzerine odaklanmaktadır. Kapitalizmin 1945-1973 yılları arasındaki dönemine; istihdam, ücret ve makroekonomi ile ilgili konular bağlamında politik ekonomi üzerinden yaklaşanlar, ilgili dönemi Keynesyen Refah Devleti ya da Refah Kapitalizmi olarak adlandırmaktadır (Esping-Andersen, 1991: 1-2).

Literatürde refah devleti uygulamalarını ülke örnekleri üzerinden sınıflara ayıran pek çok çalışma yer almaktadır. Çalışmalar arasında en kabul gören ise Esping-Andersen'in yaptığı refah rejimi sınıflandırmasıdır. Bu bölümde öncelikle kriz sonrası dönemde ülkelerin farklı politik tercihlerini açıklamaya odaklanan Esping-Andersen'in refah rejimi sınıflandırmasına ve ardından refah devletinden çalıştırıcı devlet anlayışına geçişin ilk olarak liberal refah rejimine tabi ülkelerde tecrübe edilmesi ve yeni anlayışın genel itibarıyla bu rejimin temel karakteristiklerini taşıması nedeniyle liberal refah rejimine ayrıca yer verilecektir.

A- Esping-Andersen'in Refah Rejimi Sınıflandırması

Esping-Andersen (1991), gelişmiş Batı ülkelerini temel aldığı "Refah Kapitalizminin Üç Dünyası" adlı kitabında, refah rejimlerini liberal, muhafazakâr ve sosyal demokrat olmak üzere üç kategoride sınıflandırmıştır. Çalışmasında; 1970'li yıllardan itibaren hissedilmeye başlanan krizin, refah devleti anlayışında neden olduğu dönüşümü izah etmeyi amaçlamış ve refah devleti kavramı yerine ülkelerin kriz sonrasındaki politik tercihlerini sınıflandırmada bir üst çerçeve çizmek amacıyla "refah rejimleri" kavramını kullanmıştır.

Esping-Andersen, Titmuss'un modelini temel alarak sosyal hakların kurumsallaşması ve temel ihtiyaçların piyasa dışına çıkarılması gibi ölçütler üzerinden refah rejimlerini daha kapsamlı olacak şekilde üç sınıfa ayırmıştır (Koray, 2005: 197). Titmuss'un kalıntı modeliyle liberal, endüstriyel başarı

modeliyle muhafazakâr ve kurumsal yeniden bölüşümcü modeliyle sosyal demokrat refah rejimi arasında benzerlik kurmuştur (Kol, 2014: 17). Refah rejimi sınıflandırmasında piyasadışılaştırma, sosyal tabakalaşma ve istihdamı temel belirleyici olarak kullanmıştır (Esping-Andersen, 1991: 2-3). Öte yandan “ücretli emeğin metalaşma” ile “refah alıcılarının tabakalaşma” düzeyi üzerinde de önemle durmuştur (Pierson, 1998: 778). Refah uygulamalarının piyasaya koşullarına bağlılığını ve refah alıcıları arasında ilgili uygulamalar nedeniyle ortaya çıkan tabakalaşmanın boyutunu sınıflandırmanın belirleyicileri olarak kabul etmiştir.

Şekil 1. Esping-Andersen'in Refah Rejimleri Sınıflandırması (Esping-Andersen, 1999: 85).

	Liberal	Sosyal Demokrat	Muhafazakâr
Roller			
Aile	Düşük	Düşük	Merkezi
Piyasa	Merkezi	Düşük	Düşük
Devlet	Düşük	Merkezi	İkincil
Refah Devleti			
Dayanışmanın kapsayıcılığı	Bireysel	Evrensel	Akrabalık, Korporatizm, Devletçilik
Dayanışmanın odağı	Piyasa	Devlet	Aile
Piyasadıışılaştırma derecesi	En düşük	En yüksek	Yüksek (aile reisi için)
Örnek Ülkeler			
	ABD	İsveç	Almanya, İtalya

Şekil 2. Çeşitli Parametreler Bağlamında Refah Rejimleri (Esping-Andersen, 1999: 85-86).

İşgücü Piyasası Düzenlemeleri
Düzenlenmenin az olduğu: Avustralya, Kanada, Danimarka, Yeni Zelanda, İsviçre, İngiltere, ABD
Düzenlenmenin orta derece olduğu: Japonya, İrlanda, Hollanda, Finlandiya, Norveç, İsveç
Düzenlenmenin güçlü olduğu: Fransa, Almanya, Avusturya, Belçika, İtalya, Portekiz, İspanya
Refah Devleti
Kalıntı: Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, ABD ve bir dereceye kadar İngiltere
Evrensel: Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç, Hollanda ve bir dereceye kadar İngiltere
Sosyal Sigorta: Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, İspanya
Aile Kurumu
Güçlü olduğu: Avusturya, Almanya, İtalya, Japonya, Hollanda, Portekiz, İspanya az da olsa Belçika ve Fransa
Zayıf olduğu: Avustralya, Kanada, Danimarka, Finlandiya, Yeni Zelanda, Norveç, İsveç, İngiltere, ABD

Esping-Andersen'in sınıflandırmasında; aile, piyasa ve devlet refahın sağlanmasında etkili olan birer aktör olarak ele alınmış, refahın hangi dereceye kadar piyasaya bağlı olarak kazanıldığını ifade eden piyasadıışılaştırma derecesi ise bir diğer belirleyici olarak kullanılmıştır. Sınıflandırmada, piyasadıışılaştırma düzeyinin en düşük olduğu ve düzenlemelerin sınırlı bir şekilde yer aldığı refah rejimi liberal refah rejimidir. Bu çalışmanın konusunu Keynesyen Refah Devleti'nden refahın piyasa merkezli bir şekilde tanımlandığı ve liberal refah rejime has karakteristikler taşıyan Çalışma Devleti anlayışına geçiş süreci oluşturduğundan, liberal refah rejimine daha detaylı bir şekilde yer vermek gerekmektedir.

B- Liberal Refah Rejimi

Liberal refah rejiminde sosyal sigorta sisteminin kapsamı sınırlıdır ve teste bağlı yardımlar ile mütevazı transferler yapan ülkeler bu rejim içerisinde değerlendirilmektedir. Yardımlar düşük gelir gruplarına, genellikle işçi sınıfına ve hayatlarının devamı için devlete bağımlı olanlara sunulmaktadır. Liberal refah rejimindeki sosyal reform, önemli ölçüde geleneksel ve liberal çalışma etiği kuralları ile şekillenmekte ve yardımlar sonucunda damgalanma etkisi görülmektedir. Devlet piyasayı gerek asgari bir refah kapsamı ile pasif gerekse özel refah programlarını finanse ederek aktif bir şekilde teşvik etmektedir. Piyasalaştırma derecesinin en düşük olduğu rejim liberal refah rejimidir (Esping-Andersen, 1991: 26-27). Liberal refah rejiminde devletin, tek başına hizmet üretmesi yerine bu hizmetleri özel, sivil ve gönüllü sektör ile ortaklaşa üretmesi gerektiği savunulmaktadır (Özdemir, 2004: 102,110). Rejimde, refah devletinin üstlenmiş olduğu sorumluluk alanlarının toplumsal yapıdaki diğer aktörlere dağıtıldığı ve bireysel sorumluluğun ön plana çıkarıldığı bir anlayış benimsenmektedir.

Liberal refah rejiminde, piyasanın ve piyasaya girişin güçlendirilmesi nihai amaç olarak ön plana çıkmaktadır. İlgili amaç doğrultusunda herkese düşük bir gelir güvencesi verilmekte ya da aktif olarak özel refah programlarına katkıda bulunmaktadır. Bu uygulama, toplumsal yapının iki tabakaya ayrılmasına neden olmakta; bir yandan refah alıcıları arasında yoksulluk anlamında eşitlik sağlanırken diğer yandan ise piyasanın sağladığı fırsatlarla zenginlikte farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Liberal refah uygulamaları nedeniyle piyasalaştırma en düşük düzeyde gerçekleşmekte, refah alıcıları arasında görece eşit bir yoksulluk oluşturularak tabakalaşmış bir düzen ve farklı kesimler arasında refah anlamında ikilik inşa edilmektedir. ABD, Kanada ve Avustralya bu rejim içerisinde yer alırken 1980 sonrasında İngiltere de bu rejim kapsamında değerlendirilmektedir (Koray, 2005: 198; Esping-Andersen, 1991: 27).

Liberal refah rejiminde devletin refah sağlama fonksiyonu sınırlı bir çerçevede gerçekleşmektedir. Rejim, piyasa tarafından şekillendirilmekte ve devlet yardımlarına muhtaç olan yoksullar ile özel koruma sağlayabilecek güce sahip olan kesimler arasında keskin bir bölünmeye neden olmaktadır (Pierson, 1998: 778; Bamba, 2005: 197). Bu haliyle liberal refah rejimi, devletin müdahale alanının küçülmesine ilişkin politik bir bağlılığı yansıtmakta ve risklerin bireyselleştirilerek çözümlerin piyasalarda aranması anlayışını benimsemektedir (Esping-Andersen, 1999: 74-75). Aşırı müdahalelerin bireysel sorumluluğun gelişmesini önlediği ve bu nedenle devletin toplumsal dengenin kendiliğinden oluşması için özgürlük alanlarını genişletmesi ve korumayı toplumsal ahlaka bırakması gerektiği vurgulanmaktadır (Çelik, 2005: 302). Liberal refah rejiminde, refahın sağlanmasında devletin sorumluluk alanını daraltılırken esas sorumluluk kişinin kendisine yüklenmektedir.

Liberal refah rejiminin temel karakteristiklerini taşıyan çalışma devleti anlayış ve uygulamalarının ilk ortaya çıktığı ülkeler ABD ve İngiltere'dir. ABD'nin sosyal güvenlik sisteminde yoğunlukla yoksullara yönelik sosyal yardım programları yer almaktadır (Sallan Gül, 2006: 246). 1980 sonrası dönemde liberal refah rejimi kapsamında değerlendirilmeye başlanan İngiltere'de ise devletin piyasa başarısızlıklarındaki sorumluluk alanı sınırlandırılmakta ve özel sektördeki refah uygulamaları teşvik edilmektedir. Ulusal sağlık hizmetleri yalnızca muhtaçlık hali açık olanlara sunulmaktadır. Geleneksel ihtiyaç testine bağlı yardımlardan ziyade çalışma koşullu yardımlar yapılmaktadır (Esping-Andersen, 2002: 15-16). ABD ve İngiltere'deki refah uygulamalarına dair temel anlayış ve uygulamalar, liberal refah rejimi ile benzeşen çalışma devleti anlayışının temel karakteristiklerini yansıtmaktadır.

1980 sonrası dönemde pek çok ülke kendi refah rejimlerinin temel karakteristiklerini belli bir düzeye kadar taşımaya devam etmekle birlikte liberal refah rejiminin belirgin özelliklerini de benimsemeye başlamışlardır. Bu bağlamda çalışma devleti anlayışının gelişimi, liberal bir yönelim olarak tüm dünyada etkisini göstermiştir. İşsizlerin işgücü piyasalarına katılmalarını sağlama, istihdam edilebilirliği arttırma ve refah uygulamalarını belli koşullara bağlama amacı güden uygulamaların güç kazanması ile “refah için çalışma” ya da “çalışma refahı” olarak tercüme edilen “welfare-to-work”/“workfare” kavramları gündeme gelmiştir. Refah devletinde yaşanan dönüşümün en önemli boyutlarından birini oluşturan çalışma merkezli refah anlayışının gelişimi, liberal refah rejimine tabi ülkelerdeki çalıştırmacı stratejiler aracılığıyla sağlanmıştır.

IV- REFAH DEVLETİNDE LİBERAL BİR YÖNELİM: ÇALIŞMA DEVLETİ

Çalışma devleti anlayışı 1980 sonrası dönemde kurumsallaşmış olsa da tarihsel kökenleri liberalizmin ortaya çıktığı ilk yıllarda atılmıştır. Sanayileşme sürecinin tecrübe edildiği ilk ülke olan İngiltere’de sosyal yardım anlayışı, 1834 tarihli Yeni Yoksul Yasası ile liberal ekonomi-politiğin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi adına yeniden yapılandırılmıştır. Yasa ile yardımlara bağımlılığın azaltılması, hak eden gerçek yoksullara yardımların ulaştırılması ve çalışmanın teşvik edilmesi amaçlanmıştır (Kovancı, 2003). Dönemin ekonomi-politiğinin yoğun etkisi altında kurgulanan yeni anlayışta, çalışma evleri ön plana çıkarılarak yardım alanların işgücü piyasalarına yeniden girişi desteklenmeye çalışılmıştır (Jones ve Novak, 2001: 114-115). 1834 tarihli yasada; gerçek ihtiyaç sahiplerine en düşük işçi ücretinin altında yardımlar yapılması ve çalışabilir durumda olanlara çalışma evleri tarafından asgari ücret düzeyinin altında iş olanağı sağlanması öngörülmüştür (Sallan Gül, 2000). İngiltere’de 1800’lü yıllarda gözlemlenen bu türden gelişmeler, çalışma refahı ve çalışma devleti anlayışının tarihsel arka planını oluşturmuştur. Ancak ilgili anlayışın kurumsallaşma süreci neo-liberal dönemde gerçekleşmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki kurumsal yapı ve düzenlemeler liberal rejimler için engel teşkil ederken 1980’li yıllardan itibaren koşullar değişmeye başlamış ve liberal rejimler çalışma refahı ve çalıştırmacı politikalar ekseninde güç kazanmıştır (Sunley vd., 2006: 7). Gelişmiş Batı ülkelerinde 1970’lerin ortalarına gelindiğinde Keynesyen paradigma çözümler yerini neo-liberalizm almaya başlamıştır. Neo-liberalizmin doğuşunda, Vietnam Savaşı ile OPEC petrol krizi sonrasında yaşanan toplumsal ve ekonomik yıkım ile dönüşümler rol oynamış ve refah devletleri kemer sıkma politikalarını uygulamaya koymuştur (Palley, 2007: 44; Pierson, 1996). Neo-liberalizmin güç kazanması sonucunda müdahaleci kapitalizm olarak adlandırılan refah devleti geride bırakılarak yeni bir evreye geçilmiştir. Neo-liberal politikaların hâkim olduğu bu evrede, devletin müdahale alanını sınırlandıran bir anlayış benimsenerek gerek ekonomik gerekse toplumsal yapı yeniden şekillendirilmiştir.

Neo-liberalizmin düşünsel altyapısı, rekabetçi serbest ticaretin bütün ülkelere kendiliğinden fayda sağlayacağı kabulüne dayanan Ortodoks serbest ticaret kuramı üzerine inşa edilmiştir (Shaikh, 2007: 78). Bu nedenle; tam istihdam amacıyla piyasalara yapılan müdahaleler terk edilmiş, işgücü piyasaları esneklik kazanmış, refah uygulamaları gerilemiş, özelleştirme politikaları uygulanmış ve piyasalardaki devlet müdahalesini eleştiren ideolojiler yaygınlık kazanmıştır (Lapavitsas, 2007: 65). Neo-liberal politikaların ortaya çıkardığı dinamikler refah devleti anlayışında dönüşümleri beraberinde getirerek “çalışma refahı”, “çalışma devleti” ve “çalıştırmacı politikalar” gibi yeni kavramları gündeme taşımıştır.

Neo-liberalizmin hâkimiyetinin güçlenmesinde ve refah devletinden çalışma devletine doğru bir dönüşümün yaşanmasında ABD’de Ronald Reagan, İngiltere’de Margaret Thatcher’ın uyguladığı

politikalar rol oynamıştır. ABD’de 1981 yılında seçimleri kazanarak ABD başkanı olan Ronald Reagan, iki dönemlik iktidarı süresince neo-liberal ekonomi politikaları uygulamıştır. Reagan hükümeti süresince para politikalarının uygulanması, sermaye birikim sürecinin hızlandırılması, piyasalardaki girişimcileri engelleyen katı kuralların esnekleştirilmesi, sosyal güvenlik harcamalarının azaltılması ve kamunun küçültülmesi amaçlanmıştır. İlgili hedeflere ulaşılabilmesi adına verimli olmadığı ve kaynak israfına yol açtığı iddia edilen sosyal güvenlik harcamalarında kesintiye gidilmiştir. İngiltere’de ise 1979 yılında yapılan seçimlerde büyük bir zafer kazanarak iktidara gelen Margaret Thatcher, İngiltere’yi üç dönem neo-liberal politikalar ile yönetmiştir. Thatcher iktidarı döneminde ekonomi serbest piyasa ilkelerine göre yeniden yapılandırılmış, para politikaları uygulanmış, kamuda küçülme ve özelleştirme eğilimi yaşanmış, sosyal harcamalarda kesintiye gidilmiş ve kamu harcamaları azaltılmıştır. Sosyal güvenlik sisteminde ise evrensellikten seçiciliğe doğru geçiş yaşanmış, refahın sağlanmasında bireysel sorumluluk ön plana çıkarılarak devletin sorumluluğu sınırlandırılmış ve refah hizmetlerinin çalışanlara ve hak edenlere sunulması ile piyasadan temin edilmesi anlayışının yaygınlaştırılması çalışılmıştır (Sallan Gül, 2006: 215-245). ABD ve İngiltere’nin öncülük ettiği gelişmeler, literatürde Keynesyen Refah Devleti’nden Schumpeteryan Çalışma Devleti’ne geçişin yaşandığına ilişkin tartışmaları şiddetlendirmiştir. Çalışmanın bu kısmında refah anlayışındaki dönüşümün kavramsal çerçevesi aktararak seçilmiş ülke örnekleri üzerinden çalıştırmacı stratejilere yer verilmiştir.

A- Çalışma Refahı ve Çalıştırmacı Politikalar

Zamana ve ülke uygulamalarına göre değişiklik gösterdiğinden çalışma refahı kavramının tanımı konusunda literatürde fikir birliği oluşmamış durumdadır (Lodemel ve Trickey, 2000: 3). Ancak kavramın sıklıkla, refah alıcıları için çalışmayı zorunlu kılan bir anlayışı ifade etmek amacıyla kullanıldığı görülmektedir (Carpenter vd., 2007: 5). Çalışma refahı kavramı, refah devleti anlayışındaki köklü bir değişime ve refah uygulamalarından yararlanan kişilerin çalışmasını zorunlu kılan bir anlayışa işaret etmektedir (Bertram, 2015: 4).

Tanımı itibarıyla esnek ve tartışmaya açık olan çalışma refahı kavramı, başlangıçta sosyal yardımların çalışmaya bağlı hale getirilmesi olarak tanımlanmıştır. Zaman içerisinde daha geniş bir anlam kazanmış; refah alıcılarının, gelir desteği almalarının önkoşulu olarak istihdam edilebilirliklerini artıran çeşitli faaliyetlere katılmalarını zorunlu kılan programları belirtmek amacıyla kullanılmaya başlanmıştır (Sunley vd., 2006: 7). Bu nedenle kavram, çalışmayan herkesi istihdama katılmaya iten bir uygulamalar bütünü olarak değerlendirilmiştir (Grover ve Stewart, 1999: 76). Günümüzde, çalışma devletine getirilen eleştirilerin büyük bir çoğunluğu da refah kapsamını daraltan bu anlayış temel alınarak gündeme getirilmektedir.

Eleştirel yaklaşımlara göre çalışma refahı anlayışı hak talebinde bulunanları düşük ücretli, esnek ve güvencesiz işlere yönlendiren ve bu işlerde çalışmaya zorlayan; devlet üzerindeki maliyet baskısını azaltan ve istihdamı teşvik eden bir düzenleme sistemi olarak kabul edilmektedir (Sunley vd., 2006: 7). Çalışma refahı; siyasi, ekonomik ve politik bir eğilimi temsil eden ve politik arkaplanı olan bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Kavramın, algısal düzeyde, hak temelli refah uygulamalarını aşındıran bir anlam taşıması nedeniyle yoğun bir kullanım alanına sahip olmadığı görülmektedir. Genellikle Amerikan refah reformuna atıfta bulunan ve eleştirel yaklaşımı benimseyenler tarafından kullanılmaktadır (Lodemel ve Trickey, 2000: 4). Çalışma refahı, 1980 sonrası neo-liberal ekonomi politığın ürettiği sorunlarla birlikte ele alınarak refah anlayışındaki dönüşümün kavramsal karşılığını belirtmek amacıyla literatürde yoğun bir gündem bulmaktadır.

Refahın sağlanmasında bireylere sorumluluk yükleyen çalışma refahı anlayışının yaygınlık

kazanması için istihdama katılımın zorunlu olduğu ve asli faaliyetin iş olarak kabul edildiği çalıştırıcı politikalar geliştirilmektedir (Barry, 1997: 340). Çalışma merkezli refah anlayışı, çalıştırıcı politikalar aracılığıyla kurumsallaşmaktadır. Çalıştırıcı politikalar; işsizlere “bir işi veya eğitimi kabul etme” ile bunları reddetme durumunda “yardımların sonlandırılması” arasında seçme şansı sunan, katılımın zorunlu olduğu politikalar (Dahl, 2003: 274; Musgrave, 2009: 1). Bu nedenle çalıştırıcı politikalar, piyasa odaklı sosyal politikalar olarak kabul edilmektedir. İşin ve işle ilgili değerlerin teşvik edilmesine odaklanan, refahın sağlanmasında zorunlu iş arama ve işe yerleşme vurgusu yapan politikalar bütünüdür (Peck, 2003: 85). Yoksulluğun azaltılabilmesi amacıyla istihdam imkânı sağlamayı ve istihdam edilebilirliği arttırmayı amaçlamakta, refah ile istihdam arasında köprü kurmaktadır (Ravallion, 1999: 3). Ancak uygulama örneklerinden hareketle çalıştırıcı politikaların genel itibarıyla birincil işgücü piyasasının dışında kalan düşük ücretli istihdam fırsatları sağlayan programlar olduğu ileri sürülmektedir (Enjolras vd., 2000: 59). Çalışma refahı anlayışına karşı çıkışın ve genellikle eleştirmenler tarafından bu kavramının kullanılmasının temel nedeninin, çalıştırıcı politikaların kötü çalışma koşullarına sahip istihdam fırsatları sunması olduğu görülmektedir.

Refah uygulamaları karşılığında bireylerin çalışmasını gerektiren programlar veya planlar olarak gelişim gösteren çalıştırıcı politikalar ile çalışma refahı anlayışı, 1980 sonrası dönemde güç kazanan neo-liberalizmin ve esnekliğe dayalı piyasa ekonomisinin bir sonucu olarak kabul edilmektedir (Lodemel ve Trickey, 2000: 3; Taşdemir, 2018). Çalışma refahı anlayışı ile refahın sağlanmasında devletin yanında vatandaşın da sorumluluğuna işaret edilmektedir (Coşkun vd., 2011:131). Çalıştırıcı politikaların temel özelliklerini; neo-liberal ekonomi politikaları, bireysel sorumluluk, bağımlılık kültürünün azaltılması, çalışma etiğinin geliştirilmesi, çalışma koşuluna bağlanan nakit transferleri ve yardımın hak edilmesi oluşturmaktadır (Daigneault, 2014: 3). Çalıştırıcı politikaların odağında, refah uygulamalarının zorunlu faaliyetlere bağlı kılınarak bireylerin sosyal yardım aramaktan caydırılması ve böylelikle refah bağımlılığı sorununun çözülmesi amacı yer almaktadır (Sunley vd., 2006: 7). Bu bağlamda işgücünü aktive etmeye yönelik politikaların uygulama alanı genişletilmeye çalışılmaktadır.

Aktivasyon politikaları, başta sosyal sigorta ve yardım uygulamaları olmak üzere refah devletindeki dönüşümü yansıtmaktadır. Kişilerin aldıkları sosyal yardım karşılığında iş aramasını ve çalışmasını öngören çalıştırıcı politikalar gibi aktivasyon politikaları da işsizlerin iş arama faaliyetlerine, mesleki eğitim programlarına ve işe yerleştirme uygulamalarına katılımını içeren aktif entegrasyon politikalarını içermektedir (Gubrium vd., 2014: 22; Thoren, 2008: 13, 38-39). ABD’de ve Avrupa’da 1990’lı yıllarda, asgari gelir yardımlarından yararlanılmasında uygunluk koşulunun aranması, aktivasyon politikalarının başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bu politikalar, arz ve talep yönlü politikalar olarak oluşmaktadır. Arz yönlü politikalar makul işlere başvurmayı ya da bu işleri kabul etmeyi tercih etmeyen kişilere yönelik yaptırımları içerirken talep yönlü politikalar ilgili kişilere yönelik aktif istihdam politikalarının iyileştirilmesini kapsamına almaktadır (Amilcar ve Lodemel, 2014: 1). Aktivasyon anlayışı çerçevesinde devletin rolü, işgücü piyasasına katılımı güvence altına almak amacıyla yeniden tanımlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, örneğin İngiltere’de, süreç içerisinde vasıfları aşındığından uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliğini teşvik etmek ve geliştirmek adına eğitim programları tasarlanmıştır (Deeming, 2015: 863-864).

Çalıştırıcı politikalar ile aktivasyon politikaları benzer mantığa sahip olsalar da farklı yanları bulunmaktadır. Aktivasyon politikalarının kapsamı yalnızca sosyal yardım alanlar ile sınırlı olmadığından çalıştırıcı politikalarından daha geniştir: gelir yardımı alanların işgücü piyasalarına yeniden dâhil edilmeleri noktasında daha fazla seçenek sunmaktadır (Amilcar ve Lodemel, 2014:

9). Çalıştırmacı politikalar ise refahın sağlanmasında eğitim veya diğer aktivasyon biçimlerinden ziyade çalışmaya vurgu yapmaktadır (Lodemel ve Trickey, 2000: 8). Ancak yine de her iki politika arasında benzerlik bulunmaktadır. Çalıştırmacı politikalar gibi aktivasyon politikaları da çalışma aracılığıyla refah kazanımına odaklanmaktadır.

İlk olarak ABD’de politika yapıcılar tarafından geliştirilen ve çalışma refahı anlayışını hayata geçirmeye odaklanan çalıştırmacı politikalar, pasif refah programlarına dünya genelinde güçlü bir alternatif olarak sunulmuştur (Lodemel ve Trickey, 2000: 4). Çalışma refahı anlayışı ile çalıştırmacı politikalar üzerine inşa edilen sistem, ilerleyen yıllarda çalışma devleti olarak anılmaya başlanmıştır. Kurumsal bir yapı kazanan çalışma refahı anlayışı ile Keynesyen Refah Devleti’nden Schumpeteryan Çalışma Devleti’ne geçiş yaşanmıştır.

B- Keynesyen Refah Devleti’nden Schumpeteryan Çalışma Devleti’ne

Kapitalizmin yaşadığı 1973 Petrol Krizi ile Keynesyen Refah Devleti anlayışından uzaklaşmış, çalışma merkezli bir sisteme geçilmiştir. Sosyal koruma mekanizmalarının kapsamı gelir testi uygulamasıyla daraltılmıştır (Eichhorst vd., 2006: 55). Refah devleti ile bütünleşen “piyasadışılaştırma” süreçleri yerini piyasa ihtiyaçlarına hizmet edecek olan “yeniden piyasalaştırma” süreçlerine bırakmış ve refah bireysel sorumluluğa indirgenmiştir (Holden, 2003). İlgili gelişmeler, piyasayı devlet ve toplumun önüne yerleştiren bir dönüşüm olarak değerlendirilmiştir (Deeming, 2015: 863). Refah anlayışındaki dönüşüm neo-liberal küreselleşme sürecinin temel kabullerinden hareketle gerçekleştirilmiş ve ekonomi-politik yeni anlayışın inşasında etkin bir rol üstlenmiştir.

1980 sonrasında çeşitli ülkelerde, Keynesyen Refah Devleti anlayışı güç kaybetmeye ve Schumpeterci Çalışma Devleti’ne doğru bir geçiş yaşanmaya başlamıştır (Jessop, 1993: 7). Sosyal güvenlik alanında hızlı değişimler yaşanmış ve neo-liberal sermaye birikimi için yeni birtakım düzenlemeler yapılmıştır (Grover ve Stewart, 1999: 73). Maliyetlerin düşürülmesi amacıyla refah devleti mekanizmaları yeniden piyasalaştırma süreçlerine tabi tutulmuştur (Taşdemir, 2018). Kriz, refah devletinin kullandığı mekanizmaların sürdürülemez olduğu savını gündeme taşımış ve refah devletinin sosyal niteliğinde aşınma eğilimi başlamıştır.

Keynesyen Refah Devleti Jessop’a göre dört açıdan değişime zorlanmıştır: kapalı ekonomi politikalarını benimseyen ülkelerde küreselleşme kaynaklı sorunlarla karşılaşmış, ekonomi politikaları ulusal değil uluslararası bir niteliğe ulaşmış, piyasa başarısızlıklarının çözümünde yalnızca devletin değil diğer taraflara da yer veren bir anlayış benimsenmiş ve işgücünün yeniden üretimine dayalı bir refah anlayışından çalışmayı eksen alan çalışma devleti anlayışına geçiş yaşanmıştır (Koray, 2011: 221-222). Sözü edilen bu gelişmeler neticesinde Keynesyen Refah Devleti’nden Schumpeteryan Çalışma Devleti’ne doğru bir dönüşüm gerçekleşmiştir. Çalışma devleti, genel itibarıyla, sosyal koruma sağlama sorumluluğunun devletin yanında birey, özel sektör ve piyasaya verildiği ve koruma kapsamının daralarak çalışanları eksen alan forma büründüğü bir anlayışı temsil etmektedir.

Çalıştırmacı devlet olarak da adlandırılan Schumpeteryan Çalışma Devleti, Keynesyen Refah Devleti’ne bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Keynesyen ekonomi politikalarının müdahaleci anlayışı yerini Schumpeterci rekabet anlayışına bırakmış ve devletin toplumsal yeniden üretime yönelik işlevleri “çalıştırmacı devlet” rejimi ile yeniden ele alınmıştır (Topak, 2012: 145). Çalıştırmacı devlet anlayışı, işsizleri ekonomik yapıya yeniden entegre edecek ve işgücü piyasalarında yer alanların piyasalardan çıkma risklerini ortadan kaldıracak alternatif bir yaklaşım olarak öne sürülmüş; işçilerin, yalnızca çalışma ile ilişkili yükümlülükleri yerine getirmeleri durumunda gelir

transferlerine hak kazanabileceğini benimsemiştir (Standing, 1990: 677-678).

Refaha alanına ilişkin iki anlayış arasında ekonomi-politik açıdan farklılıklar bulunmaktadır: Keynesyen Refah Devleti'nde tam istihdam; Schumpeteryan Çalışma Devleti'nde ise yapısal ve sistematik rekabet gücünün artırılması hedeflenmektedir. Eşitlik ve güvence Keynesyen Refah Devleti'nde ön plana çıkarken Schumpeteryan Çalışma Devleti'nde yaratıcılık ve esneklik önem taşımaktadır. Bu nedenle, Keynesyen Refah Devleti'nde sosyal hakların genişletilmesi amaçlanırken Schumpeteryan Çalışma Devleti'nde refah politikalarının iş dünyasına hizmet edecek şekilde düzenlenmesi ön plana çıkmaktadır. Çalışma devleti anlayışı çerçevesinde, işçilere kendilerinden istenen vasıfların ve esnek çalışma koşulları altında sınırlı düzeyde de olsa güvenceli esnekliğin kazandırılması hedeflenmektedir. Toplumsal refahın yeniden üretiminde ekonominin esneklik ve rekabet ihtiyacı gözetilmektedir. Bu nedenle, sosyal politikamı ikinci planda kaldığı ve sosyal ücretin baskılandığı ileri sürülmektedir (Koray, 2011: 222; Powell, 2011: 136).

Refah uygulamalarının kapsayıcılığının evrensellikten uzaklaşmasına neden olan çalışma devleti anlayışı ilk olarak liberal refah rejimine tabi ABD ve İngiltere'de politik tercihlerin bir yansıması olarak ortaya çıkmış ve zamanla tüm refah rejimlerine etki etmiştir. Günümüzde çalışma devleti anlayışı, dünya genelinde gözlemlenen liberal bir yönelimi temsil etmekte ve çalıştırmacı stratejiler uygulayan ülke pratikleri ile yaygınlık ve güç kazanmaktadır.

C- Çalıştırmacı Stratejiler

Liberal refah rejimine tabi ülkelerde 1980 sonrası dönemde, çalıştırmacı stratejiler aracılığıyla refahın çalışma koşuluna bağlı hale getirilmesi eğilimi hız kazanmıştır. İlgili ülkelerde vatandaşlar; birer piyasa aktörü olarak kabul edilmiş ve refahı piyasada aramaları için teşvik edilmiştir (Myles ve Quadagno, 2002: 40). Özellikle ABD ve İngiltere'nin uyguladığı ve neo-liberal ekonomi politikalarının şekillendirdiği çalıştırmacı stratejiler ile işsizliğin ve yoksulluğun nedenleri yeniden tanımlanmıştır. Refah bağımlılığı, düşük motivasyon ve istihdam edilebilirlik düzeyinin yetersizliği işsizlik ile yoksulluk sorununun nedenleri olarak gösterilmiştir (Peck ve Theodore, 2000: 120). Ekonomi-politikteki değişim refah devletinin temel fonksiyonlarında olduğu gibi mevcut ekonomik ve toplumsal sorunların tanımlanmasında ve çözümünde de değişimleri beraberinde getirmiştir.

Sosyal güvenlik reformları ile liberal ideolojiyi benimseyen pek çok ülkede refah alıcıları “çalışma refahı” ya da “kendi refahın için çalışma” anlayışı ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır (Lodemel ve Trickey, 2000). Bu doğrultuda refah devleti uygulamaları, istihdamı aktif bir şekilde teşvik etmek amacıyla geliştirilen çalıştırmacı politikalar ile tasfiye edilmiştir (Bertram, 2015: 1). Tasfiye sürecinin bir sonucu olarak güç kazanan çalışma refahı anlayışı, dünya genelinde ilk olarak ABD'de gerçekleşen refah reformunun temel bir bileşeni olmuştur (Peck, 2003: 86).

ABD

Çalışma refahı terimi, “workfare”, modern anlamıyla ilk olarak 1960'lı yıllarda federal “Çalışma Teşviki Programı” ile ABD'de Nixon hükümeti tarafından kullanılmıştır. Ardından 1972 yılında Nixon, refah alıcılarını garantili yardımlardan şarta bağlı yardımlara ve genel itibarıyla düşük ücretli ve vasıfsız işlere yönlendiren bir stratejiye vurgu yapmış ve çalışma refahını temel gündem maddesi haline getirmiştir. Ancak eyaletlere refah alıcılarından aktivasyon talep etme yetkisi 1980'lere kadar verilmemiştir. Reagan döneminde ise 1981 itibarıyla federal kanun ile eyaletlere “kendi refahın için çalışma” olarak adlandırılan anlayışa özgü uygulamaları düzenlemek için yetki verilmiş ve aktivasyon programlarına ilişkin ilk girişimlerde bu anlayış hâkim olmuştur. Kanunun

uygulanmasıyla iş bulma kursları ve eğitimler verilmeye başlanmıştır. Eyalet politikaları bağlamında uygulamalar farklılık gösterse de federal refah reformu, geniş ölçüde “çalışma devleti” anlayışından yola çıkılarak yapılmıştır. Yine aynı şekilde, 1988 yılında “Aile Destek Yasası” çıkarılarak “Bağımlı Çocukları Olan Ailelere Yardım” programı kapsamında yardım alanların istihdama katılmalarını teşvik eden bir düzenleme yapılmıştır (Prashad, 2003: 140; Lodemel ve Gubrium, 2014: 330-331; Peck, 2001; Standing, 1990: 677-678). Getirilen düzenlemeler ile refah uygulamalarının kapsamı sınırlandırılmış ve refah alıcılarının işgücü piyasalarına çekilmesi amaçlanmıştır.

Çalışma koşulu, uzun yıllar boyunca refah politikaları tartışmalarında önemli bir gündem maddesi olmuştur. Çalışabilir durumda olanların kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için çalışarak destekte bulunmaları gerektiği sıklıkla vurgulanmıştır (Wiseman, 1986: 1). ABD’de bu gündemi hayata geçiren bir diğer önemli çalıştırmacı strateji “Greater Avenues for Independence (GAIN)” adı verilen California’nın eyalet programı ile uygulanmıştır. Programda refah uygulamalarında “önce iş” anlayışı ile “işgücü piyasasına bağlılık” modeli temel alınmıştır. İzleyen yıllarda çalışma refahı anlayışı, 1996 tarihli “Kişisel Sorumluluk ve Çalışma Fırsatı Uzlaşma Yasası” ile Clinton yönetiminde daha da güç kazanmıştır. Yasa ile öncelikle çalışma gerekliliklerinin zorunlu kılınması ve sosyal yardım alan sayısının azaltılması amaçlanmıştır. Öte yandan “Bağımlı Çocuklara Sahip Ailelere Yardım” programı “Muhtaç Ailelere Geçici Yardım” programı ile değiştirilmiştir. Bu program üzerinden daha kısıtlayıcı ödemeler yapılmış ve çalışma zorunlu kılınmıştır (Handler, 2003: 231; Mayer, 2008: 174-175; Mestan, 2014: 4-5). İlk olarak ABD’de uygulamaya alınan çalıştırmacı stratejiler ile refah alıcılarının kapsamında ve yardımlardan yararlanma sürelerinde kısıtlamaya gidilmiştir.

Literatürde, yukarıda sözü edilen uygulamalar ile ABD’de, düşük ve sınırlı süreli yardım sağlayan çalıştırmacı stratejilerin yoksulları aklıkla imtihan ettiği ve bu kesimleri iş bulmaya zorladığı ileri sürülmektedir (Powell, 2011: 136). ABD’nin, çalıştırmacı stratejiler aracılığıyla gerçekleştirdiği refah reformu sonucunda refah devleti anlayışını pasiften aktife çevirdiği ve bilinen anlamı ile refahı sonlandırdığı bugün sıklıkla tartışılmaktadır (Handler, 2004: 1). Neo-liberal serbest piyasa ekonomisi mantığının sınırlandırdığı refah uygulamalarının; düşük ücret, yoksulluk ve gelir eşitsizliği gibi piyasa başarısızlıkları karşısında bireylere koruma sağlama fonksiyonun aşınması sonucunda çalışma devleti anlayışı yoğun eleştirilere konu edilmektedir.

Reagan’ın politik mirası olan çalıştırmacı stratejiler, refah devletinin gerilemesiyle dünya genelinde “çalıştırmacı devlet” anlayışını yükselişe geçirmiştir (Peck, 2002: 342; Wahl, 2015: 212). Refah devleti, farklı yönelimlere konu olarak “aktifleştirici” devlet olarak adlandırılmaya başlanmıştır. İşgücü piyasalarına katılımı zorunlu kılma, refaha ilişkin hakların kullanımını koşullara bağlama ve istihdam edilebilirliği artırma amacı güden aktivasyon politikaları, refah devleti politikalarında yaşanan paradigma değişiminde merkezi bir rol oynamıştır (Dingeldey, 2007: 823). ABD’de başlayan paradigma değişimi zaman içerisinde diğer ülkelere de tesir etmiştir. ABD’den devralınan çalıştırmacı politikalar izleyen yıllarda İngiltere’de uygulanmış ve İngiliz sosyal politikasının Amerikanlaşması olarak ifade edilen bir reform sürecini başlatmıştır (Daguerre, 2004: 42; Peck ve Theodore, 2000: 120). Liberal refah rejimine tabi bir ülke olan ABD, çalışma devleti anlayışını kurumsallaştıran pratikleri nedeniyle refah alanındaki dönüşümü temsil eden öncü ülke olarak kabul edilmektedir.

İngiltere

İngiltere’deki çalıştırmacı stratejiler, pasif refah uygulamalarının neden olduğu refah bağımlılığı sorununu çözmek üzere tasarlanmıştır. İş koşuluna bağlı olmayan yardımlara daha sıkı düzenlemeler

getirilerek refah devleti anlayışında dönüşüm yaşanmış ve çalışma devleti anlayışı inşa edilmiştir (Deeming, 2015: 862-864). İngiltere’de Blair ve Yeni İşçi Partisi, Üçüncü Yol akımı içerisinde “refah için çalışma” anlayışını refah politikası reformlarında ön plana çıkarmıştır. Reform ile bağımlılık kültürünün sona erdirilmesi ve özel sektör ile kamu arasında yeni bir işbirliğinin sağlanması amaçlanmıştır (Kildal, 2001: 4). 1980 sonrası dönemde liberal refah rejimine tabi ülkeler kapsamında değerlendirilmeye başlanan İngiltere’de, neo-liberalizmin yeniden canlandığı piyasa ekonomisi, refah devleti uygulamaları üzerinde baskılara neden olarak refahın piyasa merkezli bir şekilde tanımlanması eğilimini başlatmıştır.

Bu doğrultuda 1997 yılında Yeni İşçi Partisi hükümeti, işsizlik ve yoksulluk gibi sorunların yalnızca vergilerin yeniden dağıtımı ve refah sistemi aracılığıyla çözülemeyeceğini belirtmiş ve çalışmayla ilişkili faaliyetlerde bulunanların işsizlik yardımları ile sosyal yardımlardan yararlanmasına olanak tanıyan aktif bir refah devletinin inşasını hedeflemiştir. Refah için çalışma yaklaşımı, İngiltere’deki işsizlere odaklanan aktifleştirme politikalarına hız kazandırmıştır (Daguerre, 2004: 41-42). 1980 sonrası dönemde dünya genelinde ağırlığını ve etkinliğini kaybeden pasif istihdam politikaları yerini aktif istihdam politikalarına bırakmış; benzer şekilde İngiltere’de de refah anlayışı aktivasyon politikaları ile yeniden ele alınarak yardımlar yeni dönemde çalışma koşuluna bağlanmıştır.

Blair hükümeti döneminde, İşçi Partisi’nin politikalarıyla refah rejimi anlayışındaki dönüşüm ivme kazanarak refah devletinden çalışma devletine geçiş sürecinin kurumsal temelleri atılmıştır. Sosyal güvelik sisteminde reformun gerçekleştirilmesi amacıyla yayınlanan “Welfare Reform Green Paper” raporu ile sosyal yardım alan genç nüfusun işgücü piyasalarına girişlerinin desteklenmesi ve refaha bağımlılık ile mücadele edecek programların geliştirilmesi hedeflenmiştir (Erdem, 2006: 11). Böylelikle liberal piyasa ekonomisinin etkisini arttırdığı İngiltere’de, çalıştırma stratejilerin uygulama alanı genişlemiştir (Deeming, 2015: 862). ABD’den sonra liberal refah rejimine tabi bir diğer ülke olan İngiltere’de de çalışma devleti anlayışının kurumsallaşma süreci yaşanmış ve aktivasyon politikaları aracılığıyla refah, çalışma eksenli bir şekilde yeniden tanımlanmıştır.

Çalıştırma stratejilerin ilk örnekleri ABD ve İngiltere’de gözlemlenmekle birlikte 1990’lı yıllardan itibaren diğer birçok ülkede de ilgili anlayışı temsil eden pratikler uygulamaya alınmıştır. Örneğin İsveç’te, bireylerin vasıf düzeylerinin geliştirilmesi ile çalışma deneyimlerinin artırılması üzerine odaklanan çalıştırma stratejiler hayata geçirilmiştir (Erdem, 2006: 4). İlgili strateji kapsamında iş arama faaliyetleri ve mesleki eğitim programları yer almış ve pasif gelir destek sistemleri yerine işsiz kesimlerin işgücü piyasalarına aktif entegrasyonuna odaklanılmıştır (Thoren, 2008: 13). Bir diğer Avrupa ülkesi Danimarka’da ise devlet merkezli bir şekilde yürütülen ve işsizlere yönelik eğitim programları vererek sermaye ve emek için fayda sağlayan “saldırgan çalıştırma politikaları” uygulanmış, işsizlerin iş arama verimliliklerinin artırılması yerine vasıf ve deneyimlerini geliştirmeye, eğitim ve öğretimlerini destelemeye yönelik politikalar benimsenmiştir (Kvist ve Harslof, 2014: 48; Sunley vd., 2006: 8). Avrupa dışındaki diğer ülkeler de benzer eğilimler yaşanmış, örneğin Peru’da, vasıf gelişimini ve istihdam edilebilirlik konularını gündemine alan çalıştırma politikaların uygulanması tercih edilmiştir (Escudero, 2016: 1). Çalıştırma stratejiler bağlamında ülke pratikleri farklılık göstermekle birlikte birçok ülkede çalışma devleti anlayışa dair benzer eğilimler yaşanmış ve refah anlayışındaki dönüşümün taşıyıcısı olan politikalar uygulama alanı bulmuştur.

D- Türkiye’de Çalıştırma Stratejiler

Türkiye’de, özellikle 2000’li yıllardan itibaren, dünya genelindeki eğilime paralel bir şekilde, sosyal güvenlik sistemi reformları yapılmaya başlanmıştır. Refah harcamalarının kısıtlanması

yaygın bir arayış haline gelerek çalıştırmacı stratejiler ile kişilerin sosyal güvenlik sistemlerine katkısı artırılmaya çalışılmıştır (Topak, 2012: 242). 1990'lı yıllarda aktüeryal dengede sorun ve bütçede kara delik gibi iddialar ile Türkiye'de sosyal güvenlik reformu ihtiyacı gündeme getirilmiş ve reform süreci birden fazla adımda gerçekleştirilmiştir. Bu adımlardan ilki popülist politikaların neden olduğu sosyal güvenlik krizinden çıkmak için sonraları "mezarda emeklilik yasası" olarak da adlandırılan 1999 tarih 4447 sayılı Sosyal Güvenlik Yasası aracılığıyla atılmıştır. Bu yasa ile sistemin gelirlerinin artırılıp giderlerinin azaltılması, primlerin yükseltilmesi, yeni primlerin getirilmesi, emeklilik yaşının kademeli olarak artırılması ve kayıt-dışı istihdamın azaltılması hedeflenmiştir. Diğer adımlarda; 2001 yılında yasalaşan bireysel emeklilik sisteminin getirilmesi, SSK, BAĞ-KUR ve İş ve İşçi Bulma Kurumu gibi kurumlar yeniden yapılandırılmış ve sosyal sigorta kurumları arasında koordinasyonu sağlayacak şekilde Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. Sosyal güvenlik sistemindeki reformun kurumsal çatısı 2006 yılında kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile inşa edilmiştir (Gökbayrak, 2010:147; Yücesan-Özdemir, 2008: 182-187). İlgili reformlarla finansman krizinden primlerin artırılması suretiyle çıkılması amaçlanmıştır. Bireysel emeklilik sisteminin inşası ise liberal bir yönelim olarak gerçekleşmiştir. Çalışanlar üzerindeki prim yükünün artırılmasına yönelik politikalar ile çalışma eksenli bir koruma sistemi yapılandırılmıştır.

5510 sayılı yasada öngörülen sağlık sigortası, sağlık hizmetlerinden yararlanılmasında prim ödemeyi şart koşmuştur. Sigortalının kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler prim ödeme koşulu ile sağlık hizmetlerinden yararlanmaya başlamıştır (Ekin, 2012: 152). Yapılan reformlar ile yeni sistemde sosyal yardımların ve hizmetlerin sunulmasında dayanışmacı anlayış yerini bireyselliğe dayanan bir anlayışa bırakmıştır. Bireyin topluma kazandırılmasını hedefleyen refah devleti anlayışı gerileyerek refah uygulamaları kişinin emek gücünü piyasaya yöneltmesiyle ilişkilendirilmiş ve Türkiye'de çalıştırmacı devlet anlayışı yaygınlık kazanmıştır (Topak, 2012: 276-277).

Sosyal güvenlik sisteminin prim gelirleri ile sosyal koruma sağlama işlevi, liberal refah rejimine has bir özellik olarak kabul edilmektedir (Metin ve Özaydın, 2014: 198). Bu nedenle, Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminde yapılan reformlar incelendiğinde, çalıştırmacı stratejilerin izlerini görmek mümkündür. Sosyal yardım ve hizmet sunumlarının kişilerin piyasalardaki faaliyetleriyle ilişkilendirilmesi ve yasa kapsayıcılığının prim ödeme koşulu ile sınırlandırılması çalışma devleti anlayışına örnek oluşturmaktadır. Ancak kanunda "bakmakla yükümlü olunan kişiler" de hak sahibi olarak tanımlandığından tam anlamıyla çalıştırmacı bir stratejiden bahsetmek mümkün değildir. Aynı şekilde, hane halkının toplam gelirinin hane halkı içerisinde yer alan kişi sayısına bölünmesi sonrasında kalan tutarın, asgari ücretin 1/3'ünden az olduğu durumlarda da prim devlet tarafından ödenmektedir. Bu düzenleme bir diğer istisnayı oluşturmaktadır.

5510 sayılı Kanun; gelir testi sonrasında hak kazananlar ile bakmakla yükümlü olunan kişilere sağlık hizmeti sunulmasını öngördüğünden tam anlamıyla çalıştırmacı bir strateji olarak değerlendirilememektedir. Ancak yoksulluk sınırı ile asgari ücret arasındaki makas ve fiyatlar genel düzeyi göz önünde bulundurulduğunda refah kazanımının piyasa merkezli bir şekilde gerçekleştiğini ve çalışma koşuluna bağlı kılındığını söylemek mümkündür. Hane halkındaki kişi başı gelirin asgari ücretin 1/3'ünden fazla olduğu durumlarda ve işsiz olunan dönemde kişinin kendisiyle birlikte bakmakla yükümlü olduğu kişiler sosyal güvenlik sisteminin kapsamına girememekte ve çalışma merkezli bir koruma sağlayan anlayış beraberinde yoksulluk sorununu getirebilmektedir.

Emeklilikte yaş haddinin arttırılarak kişilerin daha uzun süre prim ödemelerinin ve böylelikle çalışma ekseninde bir korumanın ve gelir güvencesinin sağlanması çalıştırmacı bir strateji olarak yorumlanmaktadır. Öte yandan, bireysel emeklilik sisteminin yasallaşmasıyla refaha ilişkin

uygulamaların piyasalaştığını söylemek de mümkün olmaktadır.

Çalıştırmacı stratejiler arasında yer alan diğer bir uygulama ise kişilerin istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesine katkı sağlayan programlardır. Örneğin, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü istihdam edilebilirliğin artırılması amacıyla kurulmuştur. Üretim sürecinde bilginin önemin artması sonucunda hayat boyu öğrenme programları aracılığıyla vasfın geliştirilmesi amacına odaklanılmıştır (Güleç vd., 2012: 35). Örgün eğitimin yanı sıra kişisel ve mesleki eğitim programları aracılığıyla istihdam edilebilirlik düzeyinin geliştirilmesi ve böylelikle çalışma ile ilişkilendirilen bir refah anlayışının kurumsallaşması amaçlanmıştır.

İstikrarsızlık ve esneklik kazanan işgücü piyasalarında istihdam güvencesinin yerini, çalışma devleti anlayışının temel gündem maddelerini oluşturan hayat boyu öğrenme ve istihdam edilebilirlik kavramları almıştır. İstihdam güvencesi ve refah, işçilerin işgücü piyasaları tarafından talep edilen vasıflara sahip olmasına bağlı kılınmıştır. Bu nedenle, günümüzde istihdam edilebilirlik düzeyinin ve mesleki eğitimin rolü giderek artmaktadır. Türkiye’de Ulusal İstihdam Stratejisi arasında yer alan mesleki eğitim hedefi; başta İŞKUR, bakanlıklar, büyük şehir belediyeleri, vakıflar ve sivil toplum örgütleri önderliğinde sağlanmaya çalışılmaktadır. İŞKUR bünyesindeki işgücü yetiştirme kursları, istihdam garantili eğitim kursları ve genç girişimci yetiştirme programı aracılığıyla çalıştırmacı stratejiler uygulanmaktadır (Taş, 2011: 155-163). Sosyal güvenlik sistemindeki reform sonrasında “aktivasyon” ve “aktif istihdam” politikaları ile çalışma ve refah arasında bağlantı kurulması amaçlanmaktadır.

Çalıştırmacı devlet anlayışının etki ettiği bir diğer alan işsizlik sigortasıdır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda işsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu bir sigorta olarak tanımlanmıştır. İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları kanunda belirtilmiştir. İşçinin kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması, İŞKUR’a usulüne uygun bir şekilde başvurması ve hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olması gerekmektedir. Sigortanın verilme süresi sigortalının son üç yıl içerisinde prim ödeyerek çalışmış olduğu gün sayısına bakılarak; işsizlik ödeneği ise sigortalının son dört aylık prime esas kazancı dikkate alınarak asgari ücretin yüzde seksenini geçmeyecek şekilde belirlenmektedir. Bir işe sahip olmayan ve gelir elde edemeyenler açısından asgari bir gelir düzeyini sağlayan işsizlik sigortası yalnızca sigortalı olan dar bir kesimi kapsamına almaktadır. Dolayısıyla refah uygulamalarında, işsiz kişilerde dahi çalışma koşulu aranmaktadır. İşsizlik sigortası uygulaması, ödeneğe hak kazanma koşullarının ağırlığı nedeniyle eleştirilmekte ve refah uygulamalarını sınırlandıran bir düzenleme olarak kabul edilmektedir. Çalışma devletinin, refah uygulamalarının kişileri çalışmamaya ve refah bağımlılığına iteceği temel savından hareketle işsizlik sigortasının kapsamı sınırlandırılmıştır.

Günümüzde toplum kesimlerinin büyük bir çoğunluğu geçimlerini, bağımlı çalışma üzerinden elde ettikleri ücret geliri ile sağlamaktadır. Bu nedenle işsizlik olgusu, kişiler açısından ekonomik ve sosyal sorunlara neden olmaktadır. İşsizliğe bağlı refah kaybının önlenmesi amacıyla Türkiye, ILO’nun Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına Dair 102 sayılı sözleşmesinde belirtilen dokuz risk arasında yer alan işsizliği, 4447 sayılı Yasa ile sigorta kapsamına almıştır. Ancak sigortanın Türkiye uygulamasına bakıldığında, sunulan yardımların belirli süreli ve sınırlılık ilkesine bağlı olarak işlediği görülmektedir (Taş, 2012: 302; Gençler, 2002: 12). Sigorta kapsamının sınırlandırılması, aktif istihdam politikaları aracılığıyla işsizlik sorununa çözüm aramayı amaçlayan çalıştırmacı stratejilerin doğal bir sonucudur. Pasif istihdam politikası özelliği taşıyan işsizlik sigortası Türkiye’de

de aktif istihdam politikalarıyla birleştirilmiş ve sigortanın amaç ve kapsamı çalışma refahı anlayışı ile şekillendirilmiştir (Uğur, 2011: 100, 112). Pasif istihdam politikaların işgücü piyasalarına yeniden girişi destekleyecek programlar ile bütünleştirilmesi çalışma devletinin aktivasyon politikalarının temel mantığı ile paralellik göstermektedir.

İşsizlik sigortasının uygulanmasında çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki, işsizlik sigortasının istihdam güvencesiyle desteklenmediği durumlarda yaşanmaktadır. İstihdam güvencesinin olmadığı durumlarda işsizlik sigortasındaki kaynaklar hızlı bir şekilde tüketilebilirken bir yandan da kişi istihdam ilişkisinin geçici sürelerle kurulması nedeniyle ödeneğe hak kazanma koşullarına sahip olamamaktadır. İstikrarsızlaşan işgücü piyasalarında istihdam ilişkisinin geçicileşmesi, işçilerin ödeneğe hak kazanma koşullarına sahip olması önünde engel oluşturabilmektedir. Kanundaki ağır koşul ve sınırlandırmalar göz önünde bulundurulduğunda, çalışma merkezli refah anlayışının öngördüğü “çalışıyor olma” durumunda dahi refah kazanımının güçleştiği görülmekte ve bu durum çalışma devleti anlayışı açısından bir çelişki oluşturmaktadır. Aynı şekilde kamu görevlileri ile serbest, mevsimlik ve kısmi süreli çalışanlar kanun kapsamına dâhil edilmediğinden mevcut uygulama da çalışma refahı anlayışı ile çelişmektedir (Yiğit, 2005: 100). Öte yandan işsizlik sigortasından sağlanan ödeneğin, işsizliğin neden olduğu yoksulluk sorununu çözmedeki yetersizliği de eleştirilere konu edinmektedir (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 105).

SONUÇ

Refah devleti, piyasa ekonomisinin başarısızlıkları nedeniyle devletin bir taraf olarak ekonomik ve toplumsal hayatta müdahalede bulunduğu bir anlayışı temsil etmektedir. Refah devleti evresini kapsayan 1945-1973 yılları arasında ekonomiye kapsamlı müdahalelerde bulunulmuş, müdahaleler sonucunda ekonomik hak ve özgürlükler genişlemiş, bireysel ve toplumsal bağlamda refah artışları sağlanmıştır. Devlet; sosyal riskler karşısında bireyleri koruma sorumluluğunu üstlenerek sosyal politikalar üretmiş, sosyal güvenlik sistemi inşa etmiş ve müdahaleci, düzenleyici ve yeniden dağıtıcı bir nitelik kazanmıştır.

Refah devletinin gelişimi 1960’lı yıllara gelince ivme kaybetmiş; 1970’li yıllarda deneyimlenen petrol şokları ile Bretton Woods para sisteminin çöküşü, özel sektör ve kamu açısından maliyet artışlarına neden olmuş ve refah devleti anlayışına ilişkin eleştiriler gündeme getirilmeye başlanmıştır. Devletin üstlendiği rolün krizin temel sebebi olarak kabul edilmesiyle dünya genelinde sosyal harcamalar azalma eğilimine girmiş ve sosyal haklar da dâhil olmak üzere işgücü piyasaları ve istihdam ilişkileri esneklik kazanmıştır. Devlet üzerindeki mali yükün azaltılması amacıyla pasif istihdam politikaları yerine aktivasyon politikaları benimsenmiş, refah harcamalarının düşürülmesi ve işsizlik sorununun çözümü için istihdam edilebilirlik üzerine odaklanan uygulamalara başvurulmuştur. Bu eğilim, çalışma refahı olarak kavramsallaştırılarak literatüre geçmiştir.

1980 sonrası yıllarda refah devletinin krizi derinleşmiş, ülkelerin politik tercihlerinde ciddi dönüşümler yaşanmıştır. Neo-liberal ideolojiye dayalı reformlar, refah anlayışına tesir etmiştir. Refah anlayışındaki dönüşüm ilk olarak ABD ve İngiltere’de yaşanmıştır. ABD’de Reagan ve İngiltere’de Thatcher döneminde uygulanan politikalar çalışma refahı ve çalışma devleti kavramlarını gündeme taşımıştır. Reagan hükümetinde çalışabilir durumda olan her bireyin sosyal yardım programlarından çıkarılarak çalışmaya yönltilmesi hedeflenmiştir. Thatcher döneminde ise İngiltere’de refahın sağlanmasında piyasalar ön plana çıkarılmış ve sosyal güvenliğin sunumunda evrensellikten uzaklaşarak çalışanları hedef alan, seçiciliğe doğru bir yönelim yaşanmıştır. Bu politik tercihler ve reformlar zaman içerisinde diğer ülkelerde de tecrübe edilmiş ve literatürde Keynesyen Refah Devleti’nden Schumpeteryan Çalışma Devleti’nin geçişin yaşandığı tartışılmaya başlanmıştır.

Schumpeteryan Çalışma Devleti, sosyal güvenlik sistemlerinin ve refah uygulamalarının yalnızca çalışanları kapsamına alması gerektiğini ileri süren bir anlayışı temsil etmektedir. Bu anlayış çerçevesinde, bireylerin yalnızca çalışma ile ilişkili yükümlülükleri yerine getirmeleri durumunda refah uygulamalarına hak kazanacakları vurgulanmakta; aktif istihdam politikaları aracılığıyla işsizlerin işgücü piyasalarına entegre edilmesi amaçlanmakta ve istihdam edilebilirliğin artırılması için mesleki kurs ve eğitimler verilmektedir.

Çalışma devleti anlayışında, refah kazanımı için çalışıyor olmanın bir önkoşul olarak belirlenmesi, beraberinde çeşitli sorunlar getirmektedir. Çalışma refahını temel alan bir anlayışın başarıya ulaşmasında, yapısal sorunların bulunmadığı ya da kabul edilebilir düzeyde olduğu işgücü piyasalarının mevcudiyeti son derece önemlidir. Ancak işsizliğin hâlihazırda ciddi bir sorun olduğu ekonomilerde çalışma üzerinden refah kazanımında ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Öte yandan yoksulluk sorununun derinleştiği ekonomilerde çalışıyor olursa dahi asgari refah standartlarına ulaşma noktasında sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu nedenle, refah kavramının çalışma merkezli bir şekilde yeniden tanımlanması ve refah devleti uygulamalarının sınırlandırılması işgücü piyasası aksaklarına sahip ülkelerde refah kazanımı hususunda sorunlara neden olabileme potansiyeline sahiptir.

1980 sonrası dönemde dünya genelinde etkisini arttıran çalışma refahı ve çalışma devleti anlayışı, bir yandan refah uygulamalarının kapsayıcılığını evrensellikten uzaklaştırarak çalışma koşuluna bağlı kılarken bir yandan da herkes için istihdam olanağının sağlanamamasına ve ücretler genel düzeyinde gözlemlenen düşüşe bağlı olarak refah standartları üzerinde baskı kurmaktadır. Refah devleti uygulamalarının tasfiye edilmesi anlamı taşıyan çalışma devleti yapılanması; yoksulluk, işsizlik ve gelir eşitsizliğinin artışa geçtiği neo-liberal dönemde toplumsal ve ekonomik sorunların çözümünü zorlaştırmanın ötesinde bu sorunlara çözüm üretebilme potansiyeli en yüksek aktör olan devletin sorumluluk alanlarını ve müdahalelerini kısıtlamaktadır. Çalışma devleti anlayışı, toplumsal ve ekonomik sorunların derinleşmesi ve kronik hale gelmesi neticesinde ekonomik sistem ve piyasa açısından da riskler barındırmaktadır. Bu bağlamda ilgili anlayışın hem bireysel refah hem de toplumsal refah açısından risk potansiyeli taşıdığını söylemek mümkündür.

Kaynakça

- Aktan, C. C. ve Özkıvrak, Ö. (2008). *Sosyal Refah Devleti*. İstanbul: Okutan Yayınları.
- Alp, S. (2009). Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör. *Maliye Dergisi*. 156. 265-279.
- Alp, S. (2009). Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör. *Maliye Dergisi*. 156. 265-279.
- Amilcar, M. ve Lodemel, I. (2014). Introduction. Ivar Lodemel, Amilcar Moreira (Editörler). *Activation or Workfare? Governance and the Neo-Liberal Convergence*. New York: Oxford University Press. 1-18.
- Aydın, M. K. ve Çakmak, E. E. (2017). Sosyal Devletin Temelleri. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 34(1). 11-19.
- Ayman Güler, B. (2006). Sosyal Devlet ve Yerleşme. *Memleket Siyaset Yönetim*. 2. 29-43.
- Bambra, C. (2005). Cash Versus Services: 'Worlds of Welfare' and The Decommodification of Cash Benefits and Health Care Services. *Journal of Social Policy*. 34(2). 195-213.
- Barry, N. (1997). Conservative Thought and the Welfare State. *Political Studies*. XLV. 331-345.
- Başbuğ, A. (2010). *Sosyal Hukuk: Hukukun Toplumsal Değerleri*. Ankara: A Kitap.

- Bayraktar, C. (2012). Keynes ve Refah Devleti. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(02). 247-261.
- Bertram, E. (2015). *The Workfare State: Public Assistance Politics from the New Deal to the New Democrats*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Carpenter, M., Speeden, S. ve Freda, B. (2007). Introduction: Towards a Better Workfare State, or One Beyond It?, Mick Carpenter, Belinda Freda ve Stuart Speeden (Editörler). *Beyond the Workfare State: Labour Markets, Equalities and Human Rights*. Bristol: The Policy Press.1-8.
- Çoşkun, S., Güneş, S. ve Ortakaya, F. (2011). Asgari Gelir Desteği ve Türkiye’de Uygulanabilirliği: Bir Model Denemesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(3). 129-158.
- Çelik, A. (2005). Refah Devletinde Kriz ve Yeniden Yapılanma. *Journal of Social Policy Conferences*. 50. 301-320.
- Çelik, A. (2006). *AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Daguerre, A. (2004). Importing Workfare: Policy Transfer of Social and Labour Market Policies From the USA to Britain Under New Labour. *Social Policy & Administration*. 38(1). 41-56.
- Dahl, E. (2003). Does ‘Workfare’ Work? The Norwegian Experience. *International Journal of Social Welfare*. 12(4). 274-288.
- Daigneault, P. M. (2014). Three Paradigms of Social Assistance. *Sage Open*. 4(4). 1-8.
- Deeming, C. (2015). Foundations of the Workfare State – Reflections on the Political Transformation of the Welfare State in Britain. *Social Policy & Administration*. 49(7). 862–886.
- Dingeldey, I. (2007). *Between Workfare and Enablement – The Different Paths to Transformation of the Welfare State: A Comparative Analysis of Activating Labour Policies*. *European Journal of Political Research*. 46. 823-851.
- Durdu, Z. (2009). Modern Devletin Dönüşümünde Bir Ara Dönem: Sosyal Refah Devleti. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22. 37-50.
- Eichhorst, W. Grienberger-Zingerle ve M., Konle-Seidl, R. (2006). *Activation Policies in Germany: From Status Protection to Basic Income Support*. Bonn: IZA Discussion Papers. Paper No. 2514.
- Ekin, A. (2012). Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Şartları ve Esasları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 100.151-166.
- Enjolras, B., Laville, J. L., Fraisse, L. ve Trickey, H. (2000). Between Subsidiarity and Social Assistance – the French Republican Route to Activation. Ivar Lodemel, Heather Trickey (Editörler). *‘An Offer You Can’t Refuse’: Workfare in International Perspective*. Bristol: The Policy Press. 41-70.
- Erdem, I. (2006). *Avrupa’da Asgari Gelir Uygulamaları*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu.
- Erdinç, Z. (1999). Küreselleşmenin İstihdama Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3.111-120.
- Erdoğan, S. ve Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*. 2. 63-114.
- Escudero, V. (2016). *Workfare Programmes and Their Impact on the Labour Market: Effectiveness of Construyendo Peru*. ILO Research Department Working Paper No. 12.
- Esping-Andersen, G. (1991). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Oxford: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundation of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.

- Esping-Andersen, G. (2002). Towards The Good Society, Once Again?. Gosta Esping-Andersen, Duncan Gallie, Anton Hemerijck ve John Myles. (Editörler) *Why We Need A New Welfare State*. New York: Oxford University Press. 1- 25.
- Gençler, A. (2002). Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması. *Çimento İşveren Dergisi*. 16(3). 322.
- Gökbayrak, Ş. (2002). Zor Zamanlarda Sosyal Devleti Desteklemek: Hesabı Kim Ödeyecek. *Çalışma Ortamı*. 62.
- Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü. *Çalışma ve Toplum*. 2, 141-162.
- Grover, C. ve Stewart, J. (1999). ‘Market Workfare’: Social Security, Social Regulation and Competitiveness in the 1990s. *Journal of Social Policy*. 28(1). 73–96.
- Gubrium, E., Harslof, I. ve Lodemel, I. (2014). Norwegian Activation Reform on a Wave of Wider Welfare State Change: A Critical Assessment. Ivar Lodemel, Amilcar Moreira (Editörler). *Activation or Workfare? Governance and the Neo-Liberal Convergence*. New York: Oxford University Press. 19-46.
- Güleç, İ., Çelik, S. ve Demirhan, B. (2012). Yaşam Boyu Öğrenme Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme. *Sakarya University Journal of Education*. 2(3). 34-48.
- Gümüş, A. T. (2010). Sosyal Devlet Anlayışının Gelişimi ve Dönüşümü. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 18(2). 117-158.
- Gümüş, İ. (2018). Tarihsel Perspektiften Refah Devleti: Doğuş, Yükseliş ve Yeniden Yapılanma Süreci. *Journal of Political Administrative and Local Studies*. 1(1). 33-66.
- Handler, J. F. (2003). Social Citizenship and Workfare in the US and Western Europe: From Status to Contact. *Journal of European Social Policy*. 13(3). 229-243.
- Handler, J. F. (2004). *Social Citizenship and Workfare in the United States and Western Europe: The Paradox of Inclusion*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Holden, C. (2003). Decommodification and the Workfare State. *Political Studies Review*. 1. 303–316.
- Işık, V. (2018). Refah Devletin Dönüşüm Süreci ve “Düzenli İş” Kapsamında Sosyal Güvenlik Anlayışı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 8(2). 109-128.
- Jessop, B. (1993). Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary Remarks on Post-Fordist Political Economy. *Studies in Political Economy*. 40(1). 7-39.
- Jones, C. ve Novak, T. (2001). *Poverty, Welfare and the Disciplinary State*. New York: Routledge.
- Kildal, N. (2001). *Workfare Tendencies in Scandinavian Welfare Policies*. Geneva: ILO.
- Kol, E. (2014). Refah Rejimleri Açısından Sağlık Sistemlerinin Değerlendirilmesi: Güney Avrupa Refah Modeli ve Türkiye. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*. 3(5). 15-31.
- Koray, M. (2005). *Avrupa Toplum Modeli*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Koray, M. (2011). *Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvali*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Kovancı, O. (2003). ‘Hayır’ Anlayışından Sosyal Devlete: İngiliz Yoksul Yasaları. *Mülkiye Dergisi*. 27(239). 255-278.
- Kvist, J. ve Harslof, I. (2014). Workfare with Welfare Revisited: Instigating Dual Tracks for Insiders and Outsiders, Ivar Lodemel ve Amilcar Moreira (Editörler). *Activation or Workfare? Governance and the Neo-Liberal Convergence*. New York: Oxford University Press. 47-72.
- Lapavistas, C. (2007). Neoliberal Dönemde Anayolcu İktisat Kuramı. A. Saad-Filho ve D. Johnston (Editörler). *Neoliberalizm Muhalif Bir Seçki*. İstanbul: Yordam Kitap. 59-75.

- Lodemel, I. ve Gubrium, E. (2014). Trajectories of Change: Activation Reforms from Inception to Times of Austerity. Ivar Lodemel ve Amilcar Moreira (Editörler). *Activation or Workfare? Governance and the Neo-Liberal Convergence*. New York: Oxford University Press. 327-348.
- Lodemel, I. ve Trickey, H. (2000). A New Contract for Social Assistance. Ivar Lodemel ve Heather Trickey (Editörler) *'An Offer You Can't Refuse': Workfare in International Perspective*. Bristol: The Policy Press. 1-39.
- Mayer, V. (2008). Crafting a New Conservative Consensus on Welfare Reform: Redefining Citizenship, Social Provision and the Public/Private Divide. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. 15(2). 154-181.
- Mestan, K. (2014). Paternalism in Australian Welfare Policy. *Australian Journal of Social Issues*. 49(1). 3-22.
- Metin, B. ve Özyayın, M. (2014). *Çalışma ve Refah*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Musgrave, R. S. (2009). Workfare: a Marginal Employment Subsidy for Public and Private Sectors. *MPRA Working Paper*. No.14206.
- Mütevellioglu, N. (2006). Sosyal Devletin Meşrutiyeti. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8(2).
- Myles, J. ve Quadagno, J. (2002). Political Theories of the Welfare State. *Social Service Review*. 76. 34-57.
- Özdemir, S. (2004). Sosyal Refah'ın Sağlanmasında Yeni Bir Anlayış: "Refah Karması" ve Sosyal Refah Sağlayıcı Kurumlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 48. 97-127.
- Özdemir, S. (2005). Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları. *İktisat Fakültesi Mecmuası*. 55(1), 695-733.
- Özşuca, Ş. T. (2003). Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti. *Kamu İş*. 7(2).
- Palley, T. I. (2007). Keynesçilikten Neoliberalizme: İktisat Biliminde Paradigma Kayması. A. Saad-Filho ve D. Johnston (Editörler). *Neoliberalizm Muhafız Bir Seçki*. İstanbul: Yordam Kitap. 42-58.
- Peck, J. (2001). *Workfare States*. New York: The Guilford Press.
- Peck, J. (2002). Political Economies of Scale: Fast Policy, Interscalar Relations and Neoliberal Workfare. *Economic Geography*. 78(3). 331-360.
- Peck, J. ve Theodore, N. (2000). "Work First": Workfare and The Regulation of Contingent Labour Markets. *Cambridge Journal of Economics*. 24. 119-138.
- Peck, J. (2003). The Rise of the Workfare State. *Kurswechsel*. 3. 75-87.
- Pekin, T. (1990). Müdahaleci Kapitalizm. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 5(1-2).
- Pierson, P. (1996). The New Politics of the Welfare State. *World Politics*. 48(2). 143-179.
- Pierson, C. (1998). Contemporary Challenges to Welfare State Development. *Political Studies*. 46(4). 777-794.
- Powell, M. (2011). Üçüncü Yol Yaklaşımları. Pete Alcock, Margaret May ve Karen Rowlingson (Editörler). *Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Prashad, V. (2003). *Keeping Up With the Dow Joneses: Debt, Prison, Workfare*. Massachusetts: South End Press.
- Ravallion, M. (1999). Appraising Workfare. *The World Bank Research Observer*. 14(1). 31-48.
- Sallan Gül, S. (2000). Yeni Sağ Sosyal Güvenlik Anlayışının Tarihsel Bağlantıları: İngiltere ve Türkiye Örnekleri. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*. 40(3-4). 51-66.
- Sallan Gül, S. (2006). *Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa: Yeni Liberalizm ve Muhafazakârlık Kıskaçında Refah Devleti*. Ankara: Ebabil Yayınları.

- Shaikh, A. (2007). Neoliberalizmin İktisat Mitolojisi, A. Saad-Filho ve D. Johnston (Editörler). *Neoliberalizm Muhafif Bir Seçki*. İstanbul: Yordam Kitap. 76-90.
- Shangquan, G. (2000). *Economic Globalization: Trends, Risks and Risk Prevention*. New York: The United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- Standing, G. (1990). The Road to Workfare: Alternative to Welfare or Threat to Occupation?. *International Labour Review*. 129. 677-691.
- Sunley, P., Martin, R. ve Nativel, C. (2006). *Putting Workfare in Place: Local Labour Markets and the New Deal*. Malden: Blackwell Publishing.
- Taş, Y. (2011). İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 61(2). 153-176.
- Taş, Y. (2012). Türkiye'de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri: Gebze İŞKUR Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17(3). 301-320.
- Taşdemir, A. G. (2018). Yeni Muhafazakârlığın Sosyal Koruma Anlayışı Olarak Çalıştırmacı Politikalar. *Toplum ve Hekim*. 33(5). 360-371.
- Thoren, K. H. (2008). "Activation Policy in Action": A Street-Level Study of Social Assistance in the Swedish Welfare State. Göteborg: Vaxjö University Press.
- Topak, O. (2012). *Refah Devleti ve Kapitalizm: 2000'li Yıllarda Türkiye'de Refah Devleti*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Uğur, S. (2011). Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 9(2). 99-114.
- Wahl, A. (2015). *Refah Devletinin Yükselişi ve Düşüşü*. İstanbul: H2OKitap.
- Wiseman, M. (1986). Workfare and Welfare Policy. *University of Wisconsin Madison Institute for Research on Poverty*. 9(3). 1-8.
- Yiğit, Y. (2005). Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları. *Çalışma ve Toplum*. 2. 75-102.
- Yücesan-Özdemir, G. (2008). *Sermayenin Adaleti: Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Yücesan-Özdemir, G. (2010). Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma. *Çalışma ve Toplum*. 4(27). 35-48.

Araştırma Makalesi – Research Article

Türkiye’de Covid-19 Pandemisi Döneminde İstihdamda Yer Alan Risk Gruplarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çalışma Hayatına İlişkin Deneyimleri: Nitel Bir Analiz

Problems and Work Life Experiences of Risk Groups in Employment During the Covid-19 Pandemic Period in Turkey: A Qualitative Analysis

Gizem Burcu KARAALI*

ID 0000-0002-9232-0129

Büşra YÜKSEL GÜNGÖR**

ID 0000-0001-9102-2712

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 1 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 1 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 113 - 137 / Pages: 113 - 137

DOI: 10.32331/sgd.1318069

ÖZ

Çalışma ile Türkiye’de istihdam içerisinde yer alan ve Sağlık Bakanlığı tarafından Covid-19 açısından risk grubu olarak belirlenen, farklı kronik rahatsızlıklara sahip kişilerin pandemi süresince yaşadıkları sorunların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Özel sektör ve kamu sektöründe farklı kronik hastalıklara sahip çalışanların karşılaştıkları sorunlar kıyaslanmaya çalışılmıştır. İlgili grubun karşılaştıkları sorunlarla mücadele stratejilerinin saptanması hedeflenmiştir. Derinlemesine mülakat yönteminin kullanıldığı çalışmada, kamu ve özel sektördeki çeşitli kuruluşlarda istihdam edilen ve Sağlık Bakanlığı tarafından Covid-19 açısından risk grubu olarak belirlenen farklı kronik rahatsızlıklara sahip 14 katılımcı ile görüşülmüştür. Katılımcılara kartopu örnekleme metoduyla ulaşılmış, elde edilen veriler MAXQDA2022 programıyla analiz edilmiştir. İlgili literatür tarandığında pandemi süresince söz konusu risk grupları arasında yer alan farklı kronik rahatsızlıkları bulunan bireylere ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara yönelik çalışmaların sınırlılığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla çalışmanın özgün olduğu ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Saha araştırması neticesinde özel ve kamu sektörü çalışanlarının; mevcut kronik rahatsızlıkları nedeniyle korku/kaygı yaşadıkları ve bu durumun da çalışma hayatlarına yansdığı sonucuna ulaşılmıştır. Özel sektörde yer alan katılımcıların, esnek çalışma ve idari izin uygulamalarından daha yoğun bir biçimde faydalandıkları, kamu sektöründe yer alan katılımcıların ise çıkarılan genelgeye rağmen çeşitli zorluklarla karşılaştıkları görülmüştür. Uzaktan (evde) çalışma durumunda ise boş zaman/çalışma zamanı ayrımı ortadan kalkmış, iş yükü artışı yaşanmış ve bu durum çalışanların verimliliğini düşürmüştür. Sadece kronik hastalıklara sahip katılımcı grubuna yer verilmesi ve elde edilen bulguların yalnızca ilgili katılımcı grubunu kapsamaması çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Covid-19, risk grupları, kronik hastalıklar, çalışma hayatı

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the problems experienced by people with different chronic diseases, who are in employment in Turkey and determined by the Ministry of Health as a risk group in terms of Covid-19, during the pandemic. The problems faced by employees with different chronic diseases in the private and public sectors have been tried to be compared. It is aimed to determine the strategies of dealing with the problems faced by the related group. In the study, in which the in-depth interview method was used, 14 participants with different chronic diseases, who were employed in various institutions in the public and private sector and determined as a risk group for Covid-19 by the Ministry of Health, were interviewed. Participants were reached by snowball sampling method, and the obtained data were analyzed with the MAXQDA2022 program. When the relevant literature is reviewed, it is noteworthy that there are limited studies on individuals with different chronic diseases who are among the risk groups and the problems they encounter in working life during the pandemic. Therefore, it is thought that the study is original and will contribute to the relevant literature. As a result of the field research, private and public sector employees; It has been concluded that they experience fear/anxiety due to their existing chronic illnesses and this situation is reflected in their working life. It was observed that the participants in the private sector benefited from flexible working and administrative leave practices more intensively, while the participants in the public sector faced various difficulties despite the circular issued. In the case of remote work/work at home, the distinction between leisure/working time has disappeared, an increase in workload has been experienced, and this has reduced the productivity of employees. The limitations of the study are that only the participant group with chronic diseases is included and the findings only cover the relevant participant group.

Keywords: Covid-19, risk groups, chronic diseases, working life

Önerilen atıf şekli: Karaali, G.B. ve Yüksel, Güngör, B. (2023). Türkiye’de Covid-19 Pandemisi Döneminde İstihdamda Yer Alan Risk Gruplarının Yaşadıkları Sorunlar ve Çalışma Hayatına İlişkin Deneyimleri: Nitel Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. (Journal of Social Security). 13(1). 113 - 137.

• Geliş Tarihi/Received: 22/02/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 07/06/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 21/06/2023

* Doktora Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, gkaraali@bandirma.edu.tr

** Arş. Gör. Dr. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, busra.yuksel@beun.edu.tr

GİRİŞ

Covid-19 pandemisinin dünya genelinde yayılarak küresel ölçekli bir sorun halini almasıyla, ülkeler; öncelikle virüsün yayılımını önlemek, daha sonra da salgının yarattığı tahribatı azaltmak için çeşitli tedbirler almak zorunda kalmışlardır. Eğitim, sağlık, ulaşım ve sosyal hayata ilişkin birtakım uygulamalar devreye sokulmuş ve çeşitli koruyucu önlemler alınmıştır. Pandemiye ve beraberinde getirdiği sorunları, yoğun bir biçimde hisseden alanlardan biri de çalışma hayatı olarak karşımıza çıkmaktadır. Virüsün bulaşma biçimi, insanların bir arada buldukları çalışma alanlarının sınırlanmasını gerektirmiştir. Çalışma yeri, çalışma biçimi ve çalışma saatlerinde çeşitli dönüşümler yaşanmıştır. Emek piyasalarında, Covid-19 pandemisinin getirdikleri ile mücadele etmek için birtakım tedbirler alınmaya başlanmış ve çeşitli düzenlemelerde bulunulmuştur.

Toplumun her kesimini etkileyen virüsün, belirli gruplar için daha büyük ölçekli bir tehlike arz ettiğinin tespit edilmesi ile birlikte; tedbirler ağırlıklı olarak bu gruplara yönlendirilmiştir. Böylelikle hayatımıza “risk grupları” kavramı girmiş ve zamanla elde edilen bulgular neticesinde, söz konusu gruplar arasında yoğun bakımda tedavi edilme ve ölüm oranlarının daha yüksek seyrettiği görülmüştür (Adam vd., 2020; Singh vd., 2022; Kiran vd., 2023). Ortak özellikleri toplumun diğer kesimleri ile kıyaslandığında virüs karşısındaki kırılganlıkları olan bu gruplar, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından Covid-19 açısından “yüksek riskli gruplar” biçiminde ifade edilmiştir. DSÖ ilk etapta söz konusu bu grupları “60 yaşından büyük kimseler ile çeşitli kronik hastalıkları bulunanlar” biçiminde sıralamıştır. Söz konusu kronik hastalıklar ise; akciğer veya kalp hastalığı bulunanlar, diyabet hastası olanlar ve bağışıklık sistemi ile ilişkili bir hastalığı bulunanlar ya da bağışıklık sistemini etkileyen bir tedavi görenler biçiminde sınıflandırılmıştır (WHO, 2020a). Kronik hastalıklar olarak da bilinen bulaşıcı olmayan hastalıklar (noncommunicable diseases), uzun süreli olma eğilimindedir ve genetik, fizyolojik, çevresel ve davranışsal faktörlerin bir kombinasyonunun sonucudur (WHO, 2022). Covid-19 pandemisi, rutin kontrol ve etkili önleyici bakım hizmetleri ile beraber yürütülmesi gereken kronik rahatsızlıklara ilişkin tedavi sürecini sekteye uğratmıştır (Czeisler vd., 2020: 1250).

Türkiye’de de salgın karşısında daha kırılgan gruplar, Sağlık Bakanlığınca belirlenmiş ve bu gruplara yönelik olarak birtakım önlemler alınmıştır. Cumhurbaşkanlığının 2020/8 sayılı “Covid-19 Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirler” konulu genelgesi ile “60 yaş ve üzerinde olanlar ile Sağlık Bakanlığınca belirlenen kronik hastalığı bulunanlar” için idari izin hakkı tanınmıştır. İlgili genelge sonrasında Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün “Covid-19 Hastalığı İçin Risk Grubunda Olan Kronik Hastalıklar” konulu yazısında söz konusu kronik hastalıklar “halen immünsüpressif tedavi alanlar, metastatik ve/veya kemoterapi/radyoterapi alan kanser hastaları, kornea nakli hariç solid organ nakli, kemik iliği/kök hücre nakli yapılan hastalar, kronik obstrüktif veya destrüktif akciğer hastalığı veya status astmatikus hikayesi olan hastalar, insüline bağlı diyabet ve komplike (serebrovasküler, koroner, böbrek, polinöropati) insüline bağımlı olmayan diabetes mellitus hastaları, komplike hipertansiyon (serebrovasküler, böbrek, konjestif kalp yetmezliği), dekompanse kalp yetmezliği, akut koroner sendrom geçiren hastalar, kronik karaciğer ve böbrek yetmezliği olan hastalar, serebrovasküler hastalık (inme, kanama) geçiren hastalar” biçiminde belirlenmiştir (SGHM, 2020).

Dönemin Sağlık Bakanı’nın 23.02.2022 tarihinde Twitter hesabından paylaştığı “Salgın, toplumun tamamını aynı anda tehdit eden bir bulaşıcı hastalık olmaktan çıkıp, daha çok belli risk grupları üzerinde etkili bir olay haline gelmeye başladı.” ifadesi dikkat çekicidir. Söz konusu ifade, bahsi geçen grupların karşılaştıkları sorunların, toplumun diğer kesimleri ile kıyaslandığında farklılık arz ettiğini düşündürmektedir. Risk grupları biçiminde ifade edilen söz konusu bireylerin kırılganlığı,

hastalığa neden olan enfeksiyon durumuna yatkınlıkları ve hastalığı atlatabilme becerilerinin diğer gruplara kıyasla daha düşük olması ile açıklanmaktadır (Hutchins vd., 2009: 243-244). Bu durum, aynı zamanda çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Buradan hareketle Sağlık Bakanlığınca “Covid-19 Hastalığı İçin Risk Grubunda Olan Kronik Hastalıklar”a sahip olan bireyler arasında istihdam içerisinde yer alanların, pandemi süresince yaşadıkları deneyimlerin incelenmesine karar verilmiştir. Çalışmada, söz konusu kronik hastalıklara sahip olan bireyler, Sağlık Bakanlığının terminolojisine sadık kalınarak “risk grubu/grupları” olarak anılacaktır. Bu noktada; çalışma hayatı içerisinde yer alan ve Sağlık Bakanlığınca risk grubu olarak tanımlanan bireylerin öncelikle Covid-19 pandemisi süresince yaşadıkları sorunların iyi anlaşılması gerekmektedir. Zira istihdam içerisinde yer alan risk gruplarının, süreç içerisinde karşılaştıkları problemler, çalışma hayatlarına da etki etmektedir.

Çalışmada kamu veya özel sektörde istihdamda bulunan, Sağlık Bakanlığının belirlediği risk grupları arasında yer alan farklı kronik hastalıklara sahip 14 kişiye yönelik olarak nitel araştırma deseni kullanılmış, veriler derinlemesine mülakat yolu ile elde edilmiştir. Araştırma evrenini oluşturan kişilere, kartopu örneklem metodu kullanılarak ulaşılmıştır. Çalışma ile Sağlık Bakanlığının Covid-19 açısından risk grubu olarak belirlediği kişilerin, pandemi süresince yaşadıkları sorunların tespit edilmesi hedeflenmiştir. Sağlık alanında ve çalışma yaşamına ilişkin uygulanan koruyucu tedbirlerin, risk grubu olarak ifade edilen bireyleri ne ölçüde kapsadığı ve onların nazarında söz konusu tedbirlerin yeterli olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Çalışma yaşamında çeşitli kronik rahatsızlıklara sahip, kamu sektörü ve özel sektörde istihdam edilen bireylerin, pandemi süresince çalışma koşulları, işverenleri ya da idari amirleri ile çalışma arkadaşlarının tutumları incelenmiştir. Risk gruplarına yönelik uygulama ve düzenlemelerde sektörel düzeyde (kamu/özel) bir farklılık olup olmadığının saptanması amaçlanmıştır.

I- COVID-19 PANDEMİSİ VE ETKİLERİ

Küresel ölçekli bir felaket olarak anılan Covid-19 pandemisi, yüzyılın sağlık alanındaki en önemli hadiselerinden biri olarak kabul edilmekte ve söz konusu pandeminin II. Dünya Savaşı’ndan bu yana tüm insanlığı etkileyen en büyük zorluk olduğu savunulmaktadır (Chakraborty ve Maity, 2020:1). Covid-19 pandemisinin insan hayatı ve sağlık sistemi üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra; sosyal ve ekonomik alanlarda ortaya çıkardığı maliyetler de önemli boyutlardadır. Covid-19 pandemisi ülkelerin kendi içerisindeki ve diğer ülkeler ile arasındaki var olan eşitsizlikleri artırmıştır (World Bank, 2022). Ülkeler arasında bulaşmayı önleyici ve koruyucu tedbirlere ilişkin uygulamalar arasında bazı farklılıklar bulunmakla birlikte; tüm dünyada hijyen, fiziksel mesafe ve izolasyona ilişkin benzer önlemler alınmıştır. Virüsün bulaşma şekli, insanların bir arada bulunduğu ortamları tehlikeli kılmış ve dünya genelinde alınan tedbirlerin çoğu insanların bir arada bulunduğu alanların mümkün olduğunca sınırlandırılmasına yönelik olmuştur.

Covid-19 ile birlikte hayatımızın bir parçası haline gelen virüsün yayılmasının önlenmesine ilişkin “sosyal mesafe” ve insanların günlük hayat içerisinde bu mesafeyi korumaya yönelik çabalarının, sosyal ilişkiler ağını ciddi bir biçimde zedelediği düşünülmektedir (Singh ve Singh, 2020: 169). Sosyal ilişkiler ağının kurulduğu eğitim, ulaşım ve çalışma hayatını kapsayan toplumsal hayata dair pek çok alan, Covid-19 pandemisi süresince sekteye uğramıştır. Günlük hayatın bir parçası olan faaliyetlerin, yanı sıra; dünya ekonomisi de Covid-19 pandemisinden ciddi anlamda etkilenmiştir. Borio (2020: 190) geleceğin ekonomi tarihçilerinin, Covid-19 pandemisini, 21.yüzyılın kırılma noktası olarak ifade edeceklerini savunmuştur. Pandemi süresince uygulanan tedbirler, özellikle sokağa çıkma yasakları ve karantina önlemleri ülkelerin ekonomileri üzerinde ciddi olumsuzluklara

neden olmuştur. Söz konusu bu durum, endüstri ve hizmet sektörlerinde daha önce benzeri görülmeyen bir ticari kesintiye yol açmıştır (Donthu ve Gustafsson, 2020: 285).

Covid-19 pandemisi dünya genelinde işsizliğin çok büyük oranda artış gösterdiği ekonomik krizlerden biri olarak ifade edilmektedir (ILO, 2020b). Ekonominin hemen hemen her sektörünü etkileyen Covid-19 pandemisi süresince uygulanan karantina tedbirleri nedeniyle, işgücü piyasalarında, istihdam oranlarında önemli aksamalar söz konusu olmuştur. Pandemi nedeniyle alınan tedbirler sonucunda, istihdam edilen nüfusun çoğunun işsiz kalmasının yanı sıra; istihdam edilmeyi sürdürenlerin de çalışma saatlerinin azaldığı görülmektedir (Su vd., 2022: 8). Söz konusu olumsuz gelişmeler, sosyal politika açısından dezavantajlı gruplar üzerinde etkili olmuş, kırılğan grupları daha da kırılğanlaştırmış ve bu grupların gereksinimlerinin karşılanmasını zorlaştırmıştır. Özellikle de krizden önce zaten işgücü piyasası içerisinde dezavantajlı konumda bulunan gruplar için, istihdam kayıpları daha yüksek olmuştur (Kantamneni, 2020; Clark vd., 2020; Di Giorgio vd., 2021; Lemieux vd., 2020).

II- COVID-19 PANDEMİSİ VE ÇALIŞMA HAYATI

Covid-19 pandemisi ve virüsün bulaşma biçimi nedeniyle sosyal mesafeye ilişkin önlemler çalışma hayatını da derinden etkilemiştir. Ülkeler pandeminin etkilerini ve yarattığı tahribatı azaltmak için emek piyasalarına ilişkin çeşitli tedbirler almışlardır. Dünya Ekonomik Forumu için hazırlanan raporda; 2021 yılı ocak ayı itibarıyla dünyadaki çalışanların %93'ünün, küresel salgın nedeniyle çalışma hayatına ilişkin çeşitli kısıtlamalardan etkilendiği ifade edilmiştir (ILO, 2021a). Covid-19 pandemisinde, hükümetler tarafından çalışma hayatına yönelik alınan tedbirler; yeni çalışma biçimleri düzenlemeleri, ücret sübvansiyonları (örneğin; işe gidemeyen veya uzaktan çalışmayanlara ücret garantisi), çalışanların hastalık izni sübvansiyonları, kayıtdışı veya kendi hesabına çalışanlar için destekler, işten çıkarma sınırlamaları, işsizlik yardımları, kapatılması gereken veya faaliyetlerini azaltan firmalara sağlanan destekler, kamu hizmetlerinde doğrudan veya dolaylı indirimler biçiminde sıralanabilir (World Bank, 2023). Örneğin; İsveç'te uzaktan çalışma, 2020 ve 2021 boyunca çalışma hayatının yerleşik bir parçası haline gelirken (Eurofound, 2021b); İspanya'da özellikle küçük ölçekli kuruluşlar, çalışanları üzerindeki kontrolü kaybetme endişesiyle uzaktan çalışmayı sürdürme hususunda isteksiz davranmıştır (Eurofound, 2021c)¹. Covid-19 pandemisi süresince tüm dünyada çalışma hayatına ilişkin çeşitli önlemler alınmış; çalışma yerlerinde esneklik uygulamasının yanı sıra; çalışma saatleri de kısalmaya başlamıştır. İşverenler çalışan maliyetlerini azaltma yoluna gitmiş, getirilen işten çıkarma sınırlamaları nedeniyle de çalışanların iş akdini sona erdirmemişlerdir. Bunun yerine çalışma süreleri azaltılarak, kısmi zamanlı çalışma yaygınlaştırılmıştır (Eichhorst vd., 2020: 376, 379).

Covid-19 pandemisi meslek grubu fark etmeksizin iş yerlerinin değişmesini zorunlu kılmış, gerçekleştirilen düzenlemelerle birlikte çalışma yerleri ve çalışma saatleri çeşitli dönüşümler yaşamıştır. İşyeri esnekliği; çalışanların iş ile ilgili görevlerde zaman, mekan ve süreye ilişkin sınırları kendilerinin belirleme yeteneği biçiminde tanımlanmaktadır (Hill vd., 2008: 152). Hill vd.'nin 2010 yılında yaptıkları çalışmada; çalışma programında, çalışma saatlerinde ve çalışma yerinin seçiminde esnekliğin, çalışanlar ve çalıştıkları işyerleri için olumlu neticeler verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte; pandemi ile birlikte evden çalışma sürelerinin uzaması neticesinde bireylerin yeni çalışma biçimlerine ve iş yerlerine ilişkin algılarında çeşitli değişiklikler yaşanmıştır (Waizenegger vd., 2020: 436).

¹ 27 AB üyesi ülke ve Norveç'in Covid-19 salgınının çalışma hayatı üzerindeki etkilerine yönelik; yeni sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, yeni çalışma biçimleri düzenlemeleri ile ücret düzeylerine dair politikalara ilişkin bireysel raporları için bkz: (Eurofound, 2021a; Eurofound, 2022).

Hayatını kaybeden insanların yarattığı insani maliyetlerin yanı sıra; artan yoksulluk seviyeleri ve sosyal huzursuzluğun küresel ekonomik büyümeyi de kalıcı olarak etkileyeceği düşünülmektedir (Jackson, 2021: 2). ILO (2021b), 2020 yılında Covid 19’u kontrol altına almak için alınan önlemlerin bir sonucu olarak yıl boyunca fiilen çalışılan küresel saatlerin, 2019’un son çeyreğine kıyasla yaklaşık %9 oranında düştüğünü tahmin etmektedir. Covid-19 pandemisinin ilk yılında gerçekleştirilen Avrupa çapında insanların yaşama ve çalışma biçimleri üzerindeki geniş kapsamlı etkileri incelendiğinde; pandemi öncesinde istihdamda yer alan katılımcıların %8’inin artık işsiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Eurofound, 2020: 9). 2020 yılında Eurofound tarafından nisan ve temmuz aylarında gerçekleştirilen saha araştırmasında; Covid-19 salgını ile birlikte tam zamanlı çalışan pek çok kişinin çalışma saatlerinde azalma meydana geldiği görülmüştür. Nisan ayı sonuçlarında katılımcıların %49’unun çalışma saatlerinde bir azalma olduğu, temmuz ayında ise ilgili sonuçların %37’ye düştüğü ifade edilmiştir (Eurofound, 2020:10). Bu durum, salgının ilk günlerinde emek piyasalarında tedirginliğin daha yüksek olduğu biçiminde yorumlanabilir.

III- TÜRKİYE’DE COVID-19 PANDEMİSİ, ÇALIŞMA HAYATI VE RİSK GRUPLARI

Türkiye’de Covid-19’a ilişkin ilk vaka DSÖ tarafından salgının küresel ölçekli bir pandemiye dönüştüğünün ilan edildiği tarih olan 11 Mart 2020’de açıklanmıştır. Bu tarih itibariyle diğer ülkelerde olduğu gibi özellikle virüsün bulaşmasının engellenmesine yönelik çeşitli tedbirler alınmaya başlanmıştır. 1 Haziran 2020 tarihine kadar illere giriş çıkışların kapatılması, sokağa çıkma yasakları, insanların kalabalıklar halinde bir arada bulunduğu avm, restoran, spor salonu gibi alanların kapatılması, Türkiye’nin Covid-19 pandemisi sürecinde aldığı ilk önlemler arasındadır (Elbek, 2021: 106-108).

Covid-19 pandemisi ile mücadele kapsamında hem kamu hem de özel sektördeki istihdam biçimlerinde değişiklikler yaşanmış; pandemi süresince pek çok sektörde “uzaktan (evde) çalışma” yaygınlaşmış ve çalışma saatleri azaltılmıştır (Tengilimoğlu vd., 2022: 2). İş Kanunu’nun 14. maddesinde düzenlenen uzaktan çalışma; “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” biçiminde ifade edilmektedir. Uzaktan (evde) çalışma haricinde, pandemi süresince emek piyasalarında bir arada bulunan çalışan sayısını azaltmak için yaygın olarak kullanılan bir diğer esnek çalışma biçimi “tele çalışma” olarak karşımıza çıkmaktadır. Tele çalışma, ILO (1990) tarafından, “işyeri merkezinden uzak bir mekanda iş yerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma biçimi” olarak tanımlanmıştır (Tokol, 2003: 1). Uzaktan (evde) çalışma ve tele çalışma ile alakalı önemli bir husus, çalışanın bu tür işleri gerçekleştirme sıklığıdır. Bu noktada düzenli ev eksenli çalışma ile ara sıra evde çalışma arasında bir ayrım söz konusudur (Eurofound ve ILO, 2017). Son dört haftada en azından bir defa tele çalışma varsa “eğreti evde tele çalışma”, son dört haftada en azından haftada bir kez evde çalışma varsa “düzenli evde tele çalışma” söz konusudur (ILO, 2020a: 7).

Covid-19 pandemisi sırasında çalışma hayatına ilişkin getirilen bir başka sınırlama 17.04.2020 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak, yürürlüğe giren “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile olmuştur. Söz konusu kanun ile işverenlere “işten çıkarma yasağı” getirilmiştir. Bu yasağın getirilmesiyle pek çok işyerinde çalışan maliyetlerini azaltabilmek için çalışma sürelerinde azaltmaya gidilmiş ve kısmi süreli çalışma devreye sokulmuştur (Yolvermez,

2022: 90). Kısmi süreli çalışan; ILO'nun 1994 tarihli 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi'nde "normal çalışma saatleri, benzer tam zamanlı çalışanlardan daha az süre ile çalışan işçi" olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın daha az süre ile çalışması neticesinde, ücretlerde de indirim gitmeyi hedefleyen işverenler, pandemi süresince kısmi süreli çalışma, vardiyalarda eksiltme veya dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma biçimlerine yönelmiştir (Aydın, 2020: 191).

Covid-19 salgının ekonomik ve sosyal hayata etkilerini azaltmak ve çalışanları korumak adına çalışma hayatında gerçekleştirilen bir başka uygulama ise "işsizlik ödeneği"dir. İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için gerekli koşullar; "son 3 yıl içerisinde en az 600 gün prim ödemek, hizmet akdinin bitiminden önceki 120 gün boyunca primli olarak çalışmak ve hizmet akdinin sona ermesinden sonra 30 gün içerisinde İŞKUR'a başvurmak" biçiminde ifade edilmektedir. İşsizlik ödeneği miktarı ise son 4 aylık brüt kazancın %40'ı olarak belirlenmiş ve asgari ücretin brüt tutarının %80'i en üst ücret limiti olarak ifade edilmiştir (İŞKUR, 2023a). 7244 sayılı 'Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun' ile 4857 sayılı İş Kanunu'na geçici 10'uncu madde eklenmiş ve ilgili maddede "iş ve hizmet sözleşmelerinin işveren tarafından feshi ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında 3 ay süreyle yasaklanması" hükmü yer almıştır. Böylelikle işveren, çalışanlarını tamamen ya da kısmen ücretsiz izne çıkarma hakkına sahip olmuştur (SPF, 2020: 22). Pandemi süresince işsizlik ödeneğinden faydalanamayan işçilere ücretsiz izne çıkarıldıkları ya da işsiz kaldıkları dönem için İşsizlik Sigortası fonundan nakdi ücret desteği (ücretsiz izin ödeneği) sağlanmıştır (İŞKUR, 2023b). İlgili ödenek fonan karşılanacak olup, miktarı günlük 39,24 Türk lirası olarak belirlenmiş ve yararlandırma süresi "4857 sayılı Kanunun geçici 10'uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar" biçiminde ifade edilmiştir (SPF, 2020: 22). Bölgesel ya da küresel kriz, OHAL gibi durumlarda istihdamı korumak, çalışmayan sürelerde işçilere gelir sağlamak ve tecrübeli işçilerin işsiz kalmamasını sağlamak amacıyla işçileri korumaya yönelik olarak yapılan bir diğer düzenleme ise kısa çalışma ödeneğidir. Kısmi süreli çalışmanın kuralı 3 ay olmasına rağmen yaşanan sürece bağlı olarak Mart 2020-Haziran 2021 yılı arasında çalışanları korumak için kısa çalışma ödeneği uzun süreli olarak verilmiştir. Kısa çalışma ödeneği miktarı son 12 ay içerisinde alınan brüt gelirin %60'ı kadardır ve asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçememektedir (İŞKUR, 2023c).

Türkiye'de de DSÖ tarafından salgın karşısında daha savunmasız olduğu düşünülen risk grupları (Sağlık Bakanlığınca belirlenen kronik hastalıklara sahip olanlar ve 60 yaş üzerindeki) belirlenmiş ve onlara yönelik çeşitli tedbirler alınmıştır. Söz konusu kronik rahatsızlıklara sahip olanlar için kullandıkları raporlu ilaçlara reçetesiz erişim hakkı tanınmıştır (Türkiye İlaç ve Tıbbi Hizmet Kurumu, 2020). Risk gruplarına yönelik bir diğer düzenleme ise doğrudan risk grupları için uygulanan sokağa çıkma yasaklarında, ihtiyaç olması durumunda özellikle ihtiyaçlarını karşılayacak yakını olmayanlar için vali/kaymakamların başkanlığında Vefa Sosyal Destek Grupları oluşturulmuştur (İçişleri Bakanlığı, 2020). Çalışma hayatında yer alan risk grupları için ise normalleşmeye ilişkin uygulamaların hayata geçirildiği 1.06.2020 tarihinde 2020/8 sayılı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirler" konulu genelge yürürlüğe girmiştir. Bu genelge ile risk gruplarına "çalıştırma biçimlerine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan yönetici kadro pozisyonunda bulunanlar hariç, 60 yaş ve üzerinde olanlar ile Sağlık Bakanlığının belirlediği kronik hastalığı bulunanlar idari izinli sayılacaktır" ibaresi ile idari izin hakkı verilmiştir (Tengilimoğlu vd., 2022: 2). İlgili genelgede söz konusu kronik rahatsızlıklara sahip bulunanların, son iki yıl içerisinde iki defa aynı tanıyı almış olma şartı bulunmaktadır (SGHM, 2020). 2021/13 sayılı Covid-19 kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında normalleşme

ve alınacak tedbirler konulu genelge ile ise Sağlık Bakanlığı tarafından risk grupları olarak ifade edilen hastalıklara sahip çalışanların idari izinleri sonlandırılmıştır (RG, 2020:4; RG, 2020: 8; RG, 2021:13). Çalışma hayatında risk gruplarına yönelik olarak idari izin hakkı dışında özel bir düzenleme yapılmamış; diğer çalışanlara yapılan düzenlemeler risk grupları için de geçerli olmuştur.

IV- KONUYA İLİŞKİN LİTERATÜR

İlgili literatür incelendiğinde Sağlık Bakanlığınca risk grubu olarak ifade edilen belirli gruplara yönelik olarak çok sayıda çalışma olmakla birlikte; kronik rahatsızlıklara sahip olanlar ve çalışma hayatlarına ilişkin çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Risk gruplarına yönelik olarak yapılan çalışmaların önemli bir kısmının ise ilgili grubun pandemi döneminde yaşadıkları bireysel sorunlara odaklanması dikkat çekmektedir. Yapılan çalışmaların; risk gruplarının diğer gruplara göre pandemiden daha fazla etkilendiği (Kiran vd., 2023); korku ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu (Tengilimoğlu vd., 2022); beslenmede (Rajput-Ray, 2022), sağlık hizmetlerine erişimde, tedavi takibi ve düzenli izlemde sorunlar yaşadıkları (Chen vd. 2020; Czeisler vd., 2020; Adam vd., 2020; Spalletta vd., 2020; Curigliano vd., 2020; Thirupathieswaran vd., 2021; Kiran vd., 2023) gibi hususlar üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Örneğin; Belçika’da yapılan bir çalışma, sağlık sistemi kapasitesi Covid-19’u tedavi etmeye yönelik hizmetlere kaydırıldığı için, risk gruplarına yönelik olarak verilen hizmetlerin sekteye uğradığı bulgusuna ulaşmıştır (Danhioux vd., 2020). ABD’de kronik hastalara yapılan online veya yüz yüze ziyaretlerin yarı yarıya azaldığı, benzer şekilde İtalya ve Hindistan’da uygulanan sokağa çıkma kısıtlamaları nedeniyle kronik hastaların tıbbi hizmetlere erişimde zorluklarla karşılaştığı belirtilmektedir (Hartmann vd., 2020; Consonni vd., 2020; Pal vd., 2020). Çin’de yapılan çalışmada ise pandemi sırasında ilaçlara erişim konusunda kronik hastalığı bulunanların en savunmasız grubu oluşturduğu belirtilmiştir (Zheng vd., 2021). Hindistan’da yapılan bir çalışmada ise kronik hastalıklara sahip 1.734 katılımcıya anket uygulanmış, söz konusu katılımcıların %83’ü sağlık hizmetlerine erişimde sorun yaşadıklarını, %38’i işini kaybettiğini %59’u ise gelir kaybı yaşadığını ifade etmiştir (Singh vd., 2021). Yapılan çalışmalar incelendiğinde; söz konusu sorunlara bağlı olarak risk gruplarının sağlık durumlarının kötüleştiği bulgusuna ulaşıldığı görülmektedir.

Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde ise Kara (2020)’nın, sosyal politika kapsamında dezavantajlı bireyler arasında yer alan kadınlar, çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler ve yoksulların Covid-19 pandemisi süresince yaşadıkları deneyimlere yönelik bir çalışma gerçekleştirdiği görülmüştür. Türkiye’de Sağlık Bakanlığınca belirlenen “risk grupları”na yönelik çalışmalar incelendiğinde ise; genellikle bireylerin Covid-19 pandemisi süresince sağlık durumlarına ilişkin çalışmalar yapıldığı dikkat çekmektedir (Sandalcı, Uyaroğlu ve Güven, 2020; Çöl ve Baysan, 2021). Diğer yandan ilgili çalışmaların büyük ölçüde Sağlık Bakanlığınca risk grubu olarak belirlenen 60 yaş üstü bireylere yönelik olduğu ifade edilebilir. Pandemi süresince yaşlı bireylere yönelik uygulamalar ve verilen hizmetler (Demirel ve Sütçü, 2021), yaşlı bireylere yönelik alınan tedbirler, söz konusu tedbirlerin toplumsal yapı üzerinde yarattığı algılar, yaşlıların toplumsal yapı içerisindeki değişen konumu ve yaşlı ayrımcılığı (Soysal, 2020; Gencer, 2020; Uysal ve Eren, 2020, Varışlı ve Gültekin, 2020; Yaşar ve Avcı, 2020) üzerinde yoğunlaşan çalışmalar, Sağlık Bakanlığınca belirlenen risk gruplarına yönelik çalışmalar arasındadır.

Sağlık Bakanlığınca belirlenen kronik rahatsızlığı bulunan bireylere yönelik bir çalışma olmamakla birlikte; elde ettiği bulgular arasında kronik hastalığı bulunanlara yönelik bulgular nedeniyle önemli bulunan bir çalışma Ataman, vd. (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. İlgili çalışmada pandeminin toplumsal etkileri incelenmiş, 4.275 kişilik katılımcı grubunun %25.19’unun kronik bir rahatsızlığa sahip olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte söz konusu çalışmadaki kronik hastalığı olan bireylerin

Sağlık Bakanlığınca belirlenen risk grupları arasında yer alan hastalıklara sahip olup olmadıkları bilgisi bulunmamaktadır. İlgili çalışma aynı zamanda kronik rahatsızlığı bulunan bireylerin çalışma hayatına dair deneyimlerine sınırlı da olsa yer vermesi açısından önem arz etmektedir.

V- SAHA ARAŞTIRMASI

Yapılan saha çalışmasında Covid-19 pandemisi süresince risk gruplarının pandemi ve çalışma deneyimleri incelenmek istenmiştir. İnceleme yapılırken istihdamda yer alan risk gruplarının, pandemi döneminde günlük hayatta ve çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda “İstihdamda yer alan Sağlık Bakanlığınca risk grupları içerisinde değerlendirilen kronik rahatsızlıklara sahip kişilerin pandemi sürecinde yaşadıkları sorunlar nelerdir?”, “Belirlenen katılımcı grubu pandemi sürecinde çalışma hayatına ilişkin hangi sorunlarla karşılaşmıştır?”, “Çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar ve tanınan haklar açısından değerlendirildiğinde kamu ve özel sektör ayırımının etkisi nasıldır?” ve “Söz konusu kronik hastalıklara sahip kişilerin pandemi süresince sosyal çevreleri ve iş hayatlarında karşılaştıkları sorunlarla mücadele stratejileri nelerdir?” araştırma sorularına yanıt aranmak istenmiş, kişilerin yaşadıkları deneyimleri öğrenmek amacıyla nitel bir çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Kişilerin pandemi olgusunu nasıl tanımladıkları, bu olguyla yaşadıkları deneyimlerin özünü ortaya koyabilmek için nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik araştırma tercih edilmiştir (Creswell, 2014). Kişilerin deneyimlerinin ortaya konulmasının ise Patton (2018)’in ileri sürdüğü gibi ancak derinlemesine mülakatlar yoluyla mümkün olabileceği düşünülmüştür. Saha sürecinde kaç kişiyle görüşüleceğine dair temel bir kural olmamasından yola çıkılarak Patton (2018)’in “doyum noktası” kriteri temel alınmıştır. Patton (2018)’a göre katılımcılardan alınan cevapların, ortaya çıkan kavram ve süreçlerin birbirini yinelemeye başlaması doyum noktasına ulaştığını göstermektedir. Buradan hareketle çalışmada 14. katılımcıyla birlikte doyum noktasına ulaşıldığı varsayılarak saha süreci sonlandırılmıştır.

Saha sürecinde katılımcı grubunun özellikleri nedeniyle kartopu örnekleme metodu tercih edilmiştir. Araştırmanın katılımcı grubu Covid-19 pandemi sürecinde Sağlık Bakanlığının belirlediği risk grubunda yer alan, kamu sektöründe veya özel sektörde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Saha araştırması boyunca verilerin toplanması ile verilerin analizi eş zamanlı yürütülmüştür. Veri toplama sürecinde araştırmacılar tarafından oluşturulan aydınlatılmış onam formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin toplanması aşamasında derinlemesine görüşmeler yapılmış ve katılımcıların onamı alınarak veriler ses kaydı ile toplanmıştır. En kısa görüşme 20 dakika, en uzun görüşme yaklaşık 1 saat 40 dakika sürmüştür. Çalışma, pandeminin büyük ölçüde insanların gündeminden çıktığı bir dönemde gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte; çalışmanın katılımcı grubunun sahip oldukları kronik rahatsızlıklar nedeniyle görüşmeler açık alanda ve katılımcıların hassasiyetleri gözetilerek gerekli koruyucu tedbirler alınarak yapılmıştır. MAXQDA 2022 programı ile görüşmelerden elde edilen veriler yazılı metne dönüştürülerek kodlamalar ve analizler yapılmıştır. Çalışmanın etik kurul izni Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Etik Komisyonu’nun 29.12.2022 tarihli toplantısında 437 protokol numarası ile alınmıştır.

A- Katılımcılara Ait Bilgiler

Araştırma kapsamında 14 katılımcı ile görüşme gerçekleştirilmiştir. 8 katılımcı kadın, 6 katılımcı erkektir. 7 katılımcı 25-35 yaş aralığında, 3 katılımcı 26-45 yaş aralığında, 4 katılımcı ise 46 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların kronik rahatsızlıklarının, Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen “risk grubu” sınıflandırmasındaki karşılıkları öğrenilerek, buna göre bir gruplandırma yapılmıştır. Katılımcıların risk grubu olarak kabul edilme nedenleri olan hastalıkları incelendiğinde ise farklı

hastalıklara sahip oldukları dikkat çekmektedir. Araştırma kapsamındaki 6 katılımcı özel sektörde, 8 katılımcı ise kamu sektöründe istihdam edilmektedir. Risk grubu kapsamında yer alan katılımcılardan 6 katılımcı Covid-19 hastalığını hiç geçirmediğini, 8 katılımcı ise Covid-19 hastalığını geçirdiğini ifade etmiştir. Tablo 1’de katılımcılara ait bilgiler detaylı olarak yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Katılımcı Kodları	Cinsiyet	Yaş	Hastalığı	Sağlık Bakanlığı Tarafından Belirlenen Risk Grubu Sınıflandırması	Özel/Kamu Sektörü	Pozisyonu
K1	Kadın	36-45 yaş	Multiple Skleroz ve Koah	Kronik obstrüktif veya destrüktif akciğer hastalığı, halen immünsüpressif tedavi alanlar	Özel sektör	Fabrika İşçisi
K2	Kadın	25-35 yaş	Tip 1 Diyabet	İnsüline bağlı diyabet ve komplike (serebrovasküler, koroner, böbrek, polinöropati) insüline bağımlı olmayan diabetes mellitus hastaları	Özel sektör	Müşteri temsilcisi
K3	Erkek	25-35 yaş	Multiple Skleroz	Halen immünsüpressif tedavi alanlar	Özel sektör	Öğretmen
K4	Kadın	36-45 yaş	Organ Nakli	Kornea nakli hariç solid organ nakli	Kamu sektörü	Memur
K5	Kadın	25-35 yaş	Multiple Skleroz	Halen immünsüpressif tedavi alanlar	Kamu sektörü	Akademik personel
K6	Kadın	36-45 yaş	Ankilozan Spondilit	Halen immünsüpressif tedavi alanlar	Kamu sektörü	Akademik personel
K7	Kadın	25-35 yaş	Kalp Hastası	Akut koroner sendrom geçiren hastalar	Kamu sektörü	Memur
K8	Kadın	46+ yaş	Multiple Skleroz	Halen immünsüpressif tedavi alanlar	Kamu sektörü	Büro personeli
K9	Erkek	25-35 yaş	Kombine İmmun Yetmezlik	Halen immünsüpressif tedavi alanlar	Kamu sektörü	Akademik personel
K10	Erkek	46+ yaş	Tansiyon	Komplike hipertansiyon (serebrovasküler, böbrek, konjestif kalp yetmezliği)	Kamu sektörü	Memur
K11	Erkek	46+ yaş	Astım/ Koah	Kronik obstrüktif veya destrüktif akciğer hastalığı veya status astmatikus hikayesi olan hastalar	Özel sektör	İşletmeci
K12	Kadın	25-35 yaş	Multiple Skleroz	Halen immünsüpressif tedavi alanlar	Özel sektör	Bankacı
K13	Erkek	25-35 yaş	Ülseratif Kolit	Halen immünsüpressif tedavi alanlar	Kamu sektörü	Akademik personel
K14	Kadın	46+ yaş	Kalp Hastası	Dekompanse kalp yetmezliği	Özel sektör	Garson

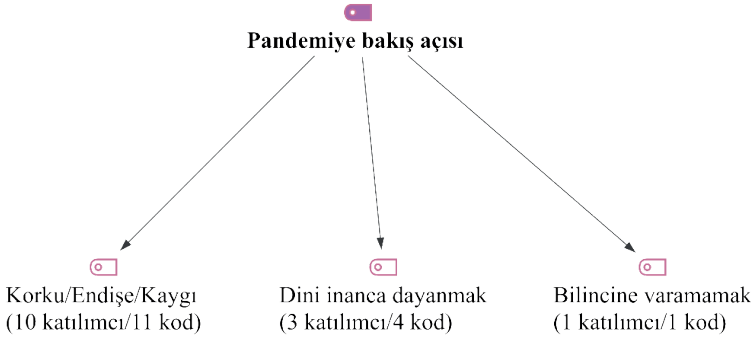
B- Katılımcıların Pandemi Deneyimleri

Risk gruplarının, Covid-19 pandemisi süresince yaşadıkları sorunların iyi anlaşılması gerektiği düşünülmektedir zira katılımcı grubunun süreç içerisinde karşılaştığı problemler, doğrudan çalışma

hayatına ilişkin deneyimlerine yansımaktadır. Bu nedenle katılımcıların Covid-19 pandemisine ilişkin tutumları, korku/kaygı düzeyleri, “risk grubu” olarak değerlendirilmelerine yönelik bakış açıları, aldıkları kişisel koruyucu tedbirler gibi unsurların çalışma hayatındaki verimlilik düzeylerini etkileyeceği düşünülmektedir.

Katılımcıların pandemiye yönelik bakış açılarının ve kaygı düzeylerinin anlaşılması için araştırma kapsamında öncelikle Covid-19 pandemisi ilk ortaya çıktığında neler düşündükleri/hissettikleri sorulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Pandemiye Yönelik Bakış Açılıarı



2

Kıran vd. (2023)'nin çalışmasına benzer olarak korku/ kaygı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların, tüm insanlığı tehdit eden pandeminin yaratmış olduğu belirsizlik ortamında; sahip oldukları kronik rahatsızlıklara ilişkin endişeler nedeniyle bocaladıkları görülmektedir. Katılımcı K8 ve K13'ün söylemleri bu durumu açık olarak ortaya koymaktadır:

Çok kötü oldum, ağlama krizleri yaşadım. MS hastasıysın ölebilirsin dendi, öleceğim korkusu yaşadım. Kaygılarım çok fazla oldu. Bizde zaten kaygılar var ama çok arttı. Hatta atak geçirdim. Panik atak hastası oldum, ilaç kullanmaya başladım. Hala da o ilaca devam ediyorum. Geceleri uyanıp ağlama krizleri yaşadım. Daha önce böyle bir durumum yoktu. 16 yaşında bir oğlum var. Ben ölürsem ona ne olur diye düşündüm. Endişelerim devam ediyor.
(K8, Kadın, 46 yaş, Kamu Sektörü, Multiple Skleroz)

Bazı katılımcıların ise inanç biçimlerinden dolayı salgını hayatlarında bir sınav olarak görmeleri nedeniyle, korku/kaygı yaşamadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak söz konusu katılımcıların da tedbirlere ilişkin herhangi bir rahatlama yaşamadıkları görülmektedir. Tedbirlerini almaya devam ettikleri katılımcı K1'in şu ifadelerinden açıkça anlaşılmaktadır:

.... Çünkü gelse de korkmuyordum. Allah'a vereceğimiz tek bir can borcu var yani. O belki bahanesi olur diye düşündüm ama korkmadım gelse de bulaşsa da yani pandemi de virüs olsam da korkum yoktu. Öyle bir endişe duymadım. Yani Allah'tan gelen bir şey diye düşündüm. O yüzden çok endişelenmedim. Ama tabii tedbirimi almıştım, iş yerinde olsun dışarıda olsun. Eyde her yerde tedbirimi almıştım yani gelmedi bulaşmadı yani bile bile virüs vakası yaşamadım.
(K1, Kadın, 44 yaş, Özel Sektör, Multiple Skleroz ve Koah)

² Burada ifade edilen katılımcı sayısı 14 katılımcıdan kaç tanesinin konu ile ilgili ifadede bulunduğunu gösterirken, kod ifadesi ise katılımcıların kaç kere konu ile ilgili ifadede bulunduğunu göstermektedir.

Bu noktada çalışmanın kronik rahatsızlığı bulunan katılımcıların, yaşadıkları sağlık sorunlarının, pandemi sürecinde tedbirler açısından daha bilinçli olmalarına neden olduğu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte; yalnızca 1 katılımcının pandemiyi bilincinde olmadığı görülmektedir. Katılımcılar arasında yalnızca K9 pandemiyi ilk zamanlarında etrafındaki kişiler umursamadığı için kendisinin de tedbir almadığını ifade etmiştir. Buna rağmen; vaka sayıları ve ölüm oranları arttıkça pandemiyi ciddiyetinin farkına vardığını vurgulamıştır.

Katılımcıların pandemi deneyimleri incelendiğinde; yaşadıkları bir diğer sorunun, sağlık durumlarındaki kötüleşme olduğu dikkat çekmiştir. Literatürle benzer şekilde (bkz. Chen vd. 2020; Czeisler vd., 2020; Adam vd., 2020; Spalletta vd., 2020; Curigliano vd., 2020; Thirpathieswaran vd., 2021; Kiran vd., 2023) sağlık hizmetlerine erişimde, tedavi takibinde ve düzenli izlemde sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. 10 katılımcı pandemi süresince sağlık durumunda kötüleşme yaşadığını ifade etmiştir. Tablo 3’te görüldüğü gibi sağlık durumlarıyla ilgili sorun yaşayan 10 katılımcıdan 9 tanesi aynı zamanda sağlık hizmetlerine ulaşmakta sorun yaşamıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Sağlık Durumlarında Yaşadığı Değişim ile Covid-19 Sürecinde Sağlık Hizmetlerine Erişimi Arasındaki İlişki

Kod Sistemi	Sağlık durumumla ilgili değişim yaşamadım	Sağlık durumumla ilgili değişim yaşadım	TOPLAM
Covid sürecinde sağlık hizmetlerine ulaşmak			0
☑ Sağlık hizmetlerine ulaşmakta sorun yaşamadım	2	1	3
☑ Sağlık hizmetlerine ulaşmakta sorun yaşadım	2	9	11
Σ TOPLAM	4	10	14

Sorun yaşamayan kişilerin açıklamaları incelendiğinde tedavilerini reddettikleri ve doktorları özelden olduğu için geç de olsa kontrollerine yaptırabildikleri görülmüştür. Ayrıca Zheng vd. (2021)’nin çalışmasından farklı olarak Çin’de ilaca erişimde sorun yaşanması söz konusuysa; katılımcıların pandemi sürecinde raporlu hastalara tanınan eczanelerden ilaçlarını doktora gitmeden alabilme, eczanelerin eve ilaç bırakması gibi uygulamaların katılımcılar tarafından olumlu karşılanması önemli bir tespittir. Katılımcılardan biri bu durumu şu sözlerle açıklamıştır:

Kullanmam gereken ilaçları zamanında aldım. Kamu kurumlarının bize verdiği yetkiyle ister istemez dışarıdan da olsa ilaçlarımız, tedavi yöntemlerimizi aldım. Her zaman hastaneye gitme ihtiyacı olmadan eczaneden şeylerimizi aldık ilaçlarımızı. Tedavisi böyle devam ettik, bir sıkıntı yaşamadık. (K10, Erkek, 60 yaş, Kamu Sektörü, Tansiyon Hastası)

Katılımcıların tedavilerinin buldukları ilde olmaması da hem tedaviye ulaşmalarında sorun yaratmış, hem de sağlık durumlarının kötüleşmesine neden olmuştur. Küçük şehirlerde sağlıkla ilgili alt yapıların yetersizliği, bazı uzmanlık alanlarının buldukları yerde olmaması katılımcıların büyükşehirlerde tedavi olmasını gerektirmektedir. Tablo 4’te 9 katılımcının tedavisinin bulunduğu ilde devam etmediği, 4 katılımcının ise tedavisinin bulunduğu ilde olduğu görülmektedir. K11 ise tedavi sürecini kabul etmediğini ifade etmiştir. Tedavisi bulunduğu ilde olmayan 6 katılımcının sağlık durumunun kötüye gitmesi ise durumun önemini ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Sağlık Durumlarında Yaşadığı Değişim ile Tedavilerinin Bulunduğu İl Arasındaki İlişki

Kod Sistemi	Sağlık durumumla ilgili değişim yaşamadım	Sağlık durumumla ilgili değişim yaşadım	TOPLAM
Kronik rahatsızlığına yönelik tedavi bulunduğu ilde mi?			0
☑ Hayır	3	6	9
☑ Evet	2	2	4
Σ TOPLAM	5	8	13

Tedavisi bulunduğu ilde olmayan ve sağlık durumunda kötüleşme yaşayan bir katılımcı bu durumu şu sözlerle izah etmiştir:

Kontroller iptal edilmedi, online kontroller vardı ama o bizde tercih edilmiyor. Çünkü kan vermek gerekiyor; ilaçların kandaki oranına bakılıyor. Şehirlerarası ulaşım yasaklandığında bulunduğum yer küçük bir yer ilçe olduğu için otobüsler komple durdu, hiçbir firma çalışmıyordu. Kendi arabanızla gitmek gerekiyordu. Bizim araba burada değildi, babam yurt dışındaydı. Konu komşudan rica etsem o insanla beraber gitmen gerekiyor. 15 gün önceden dilekçeniz hazır olacak, falanca gün doktora gidiyorum, şu insanlarla gidiyorum. Hepimizin aynı anda izin alması gerekiyordu. İki defa belediye otobüslerini kullandım. O da kanser hastaları için belediye otobüs kaldırmıştı. Organ nakli olanlar çok fazla yoktu, genelde kanser hastaları. Yani belediye otobüse kabul etmeseydi beni gidemeyecektim. O da yani doktoru birebir görmek değil, kan alımı buradaki hastane bizim için yapılması gereken testleri yapmıyor. Büyük şehre gitmem gerekiyor. (K4, Kadın, 37 yaş, Kamu Sektörü, Organ Nakli Hastası)

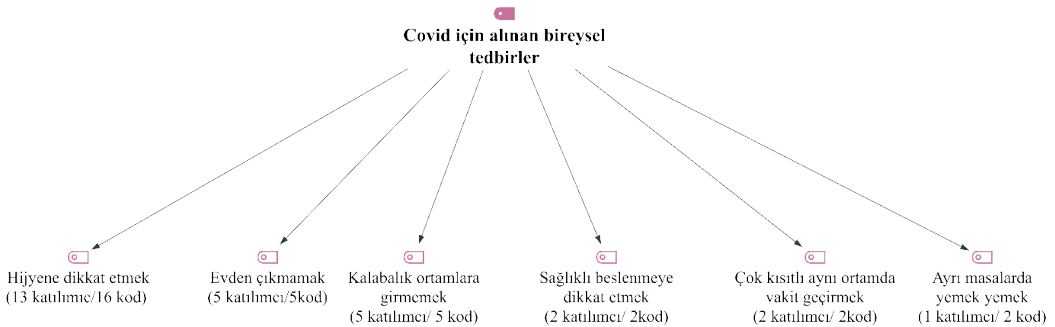
Sağlık hizmetlerine erişimde sorun yaşayan 9 katılımcının neredeyse tamamının (K4 hariç) 1,5-2 yıldır kontrollerine gidemediği, K4'ün ise ancak belediyenin kanser hastalarına yönelik düzenlediği imkanla gidebildiği görülmüştür. Katılımcılardan biri kontrollerine 2 yıla yakın süredir gidemediğini şu sözlerle ifade etmiştir:

Özellikle doktorlara ulaşma konusunda sorunlar yaşadık. Çünkü kronik bir rahatsızlığımız var ve düzenli kontrollerimiz oluyor. Fakat pandemi nedeniyle hastaneye gitmeye yönelik ciddi endişe vardı, kontroller iptal edildi. Uzunca bir süre kontrol poliklinikleri hastaları koruyabilmek için kapatıldı. Tetkiklerin araları açıldı, ertelendi. Ben pandeminin ilk 1,5 yılı kontrole gidemedim. (K5, Kadın, 30 yaş, Kamu Sektörü, Multiple Skleroz)

Katılımcıların söz konusu süreçte tedavilerinin sekteye uğraması, risk gruplarının pandemi süresince yaşadığı en önemli sorunlardan biri olarak görülmektedir. Zira düzenli kontrol ve tedavi gerektiren kronik rahatsızlıklara sahip bireylerden oluşan risk gruplarının, kontrollerinin aksamasının rahatsızlıklarının kötüleşmesine neden olabileceği düşünülmektedir.

Sağlık Bakanlığınca risk grubu olarak belirlenen bireylerden oluşan katılımcıların sağlık hizmetlerine erişimde yaşadıkları sorunlar ile Covid-19 süresince hissettikleri korku ve endişe, alınan bireysel nitelikli tedbirlerin incelenmesini gerektirmiştir. Katılımcıların pandemi süresince aldıkları bireysel tedbirler Tablo 5'te sınıflandırılmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Covid-19 Sürecinde Bireysel Olarak Aldıkları Tedbirler



Katılımcıların neredeyse tamamının (13 katılımcı) hijyen kurallarına azami ölçüde dikkat ettikleri görülmektedir. Hijyen kuralları içinde; maske ve dezenfektan kullanmak, alışveriş ürünlerini çamaşır suyuyla temizlemeden içeri almamak, dışarı çıkılması durumunda kıyafetleri yıkamak, yıkayamadıkları kıyafetleri uzun süre havalandırmak, temas ihtimali durumunda eldiven ile temas etmek, aile içinde daha önce ortak kullanılan (havlu, su bardağı, tabak vb.) ürünleri bireysel olarak ayırmak gibi uygulamalar söz konusudur. Katılımcıların tamamının hijyen kurallarına riayet etmeleri, Ataman vd. (2021: 241)’nin gerçekleştikleri çalışmanın bulguları ile uyumludur. İlgili çalışmada yer alan kronik hastalığı bulunan bireylerin %99,07’si temizlik kurallarına dikkat ettiklerini belirtmişlerdir.

Hijyen kuralları haricinde katılımcıların zorunlu haller dışında evden çıkmamaları ve kalabalık ortamlardan olabildiğince uzak kalmaya çalışmaları aldıkları önlemlerden bazılarıdır. Bunlar dışında bazı katılımcıların sağlıklı beslenmeye dikkat ettikleri, aynı evde yaşadıkları aile bireyleriyle dahi çok kısıtlı olarak aynı ortamda vakit geçirdikleri dikkat çekmiştir. Bir katılımcı ise Covid-19 pandemi sürecinde hem kendisini, hem de aile bireylerini korumak için ayrı masalarda yemek yediklerini ifade etmiştir.

Katılımcıların birden fazla tedbiri aynı anda aldıkları görülmektedir. Katılımcı K4 ise Covid-19 pandemi sürecinde evden çıkmamaya dikkat ettiğini, market ihtiyaçlarını önce komşuları aracılığıyla, sonrasında ise online alışveriş ile sağladığını, marketten alınan ürünleri çamaşır suyu ile dezenfekte ettiğini, maske kullanımına azami dikkat ettiğini şu sözlerle dile getirmiştir:

Hiç çıkmadım, hiç evden çıkmadım. Ailecek evden çıkmadık bu sanal marketler o zaman yoktu. Tabii Türkiye’nin yaşadığımız yeri ile de alakalı. O zaman pazara gitmek vesaire çok şükür Vefa Destek Ekibine ihtiyacım olmadı konumuz komşumuz sordu. Sizin bir şeye ihtiyacınız var mı dışarıdan alınacak edilecek bir şey var mı getirilecek vesaire. Sonra da sanal marketler ortaya çıkınca her ihtiyacı oradan karşıladık ama biz hiç çıkmadık. Artık kapı önünde duran da bir çamaşır suyu kovamız var. Daha önce hayatımızda yoktu benim durumum gereği zaten hijyene ekstra dikkat ediyorduk ama yok makarnanın poşetinden bulaşıyor şu ortamda 17 gün kalıyor bu ortamda 90 saat geçiriyor üzerindeki havada asılı kalıyor vesaire gibi haberler etkiledi. Dışarıda rüzgar varsa evdeyken bile çıkmıyorduk balkona bile maskeli çıkıyorduk ne olur ne olmaz. İşte hayatımızda geri kalan çamaşır suyu oldu. Zaten kullanıyorduk ama biz hala dışarıdan eve geldiğimiz zaman elimizdekiler çamaşır suyu dolu kovaya...(K4, Kadın, 37 yaş, Kamu Sektörü, Organ Nakli Hastası)

Katılımcıların pandemi deneyimleri incelendiğinde; korku/kaygı düzeylerinin yüksek olduğu, özellikle sağlık hizmetlerine erişimde zorlandıkları görülmüştür. Katılımcıların önemli bir kısmının bulunduğu şehirde risk grubu olmasına neden olan kronik rahatsızlıklarına ilişkin tedavi imkanının olmaması, Covid-19 pandemisi sürecinde 1.5-2 yıla yakın düzenli olarak kontrollerine gidememeleri, sağlık hizmetleri alanındaki yetersizliği göstermektedir. Katılımcıların bireysel tedbirlerine azami önem vermek mecburiyetinde kalmaları da, bir diğer önemli bulgudur.

C- Katılımcıların Pandemi Döneminde Çalışma Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar

Katılımcıların pandemi sürecinde çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar, kamu ile özel sektör istihdamına göre incelenmek istenmiş, iki sektörde risk gruplarına yönelik alınan tedbir ve gerçekleştirilen uygulamalarda bir farklılık olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörlere Göre Çalışma Durumları

Kod Sistemi	Özel Sektör Çalışanları	Kamu Sektörü Çalışanları
▼ <input checked="" type="checkbox"/> Pandemi sürecinde çalışma durumu		
<input checked="" type="checkbox"/> İdari izin kullanmadım, uzaktan çalışmaya devam ettim.		
<input checked="" type="checkbox"/> Çalışmaya devam ettim.		
<input checked="" type="checkbox"/> İdari izinliydim ama uzaktan çalışmaya devam ettim		
<input checked="" type="checkbox"/> Uzaktan çalıştım		
<input checked="" type="checkbox"/> Belirli bir süre izinliydim, daha sonra çalışmaya başladım.		
<input checked="" type="checkbox"/> Kısa çalışma ödeneğiyle izinliydim.		
<input checked="" type="checkbox"/> Çalışmadım, idari izinliydim		

Kamu çalışanlarına idari izin/esnek çalışma/uzaktan çalışma gibi çalışma biçimlerinin uygulanmasına yönelik genelgelerin varlığı, katılımcıların pandemi sürecinde özel sektörde olmaları durumunda iş hayatında daha fazla sorun yaşayabilecekleri düşüncesine neden olmuştur. Ancak çalışma neticesinde elde edilen bulgular, Tablo 6'da görüldüğü gibi kamu sektöründe çalışan katılımcıların daha fazla sorunla karşı karşıya kaldığını göstermiştir. Analiz yapılan MAXQDA programı özel sektör-kamu sektörü çalışanı arasındaki ayrımı sütun bazlı inceleyebildiği için özel sektörde açık bir biçimde daha az sorun yaşandığı görülmektedir.

Kamu sektörü çalışanları açısından incelendiğinde ise katılımcıların tamamının iş hayatlarında sorunla karşılaşmaları önemli bir bulgudur. SPF (2020)'nin İstanbul'da çalışanların deneyimlerini inceledikleri saha çalışmasında kronik rahatsızlığa sahip olan katılımcıların idari izin kullanımında bir sorunla karşılaşmadıkları ifade edilmiştir. Çalışmamızın saha araştırmasının bulgularında ise, ilgili çalışmanın aksine, katılımcıların yaşadıkları en büyük sorunun çalışma durumlarına ilişkin devletin verdiği izinlerde inisiyatifin idari amirlere/işverenlere bırakılması olduğu görülmüştür. Kamu çalışanlarından katılımcı K13 idari izin kullanmamış ve uzaktan çalışmış, K8 çalışmaya devam etmiş, K5, K6, K9, K10 idari izinliken çalışmaya devam etmiş, K4 uzaktan çalışmış, K7 belirli bir süre izinli olmuş daha sonrasında çalışmaya başlamıştır. Katılımcı K8 risk grubunda olmasına rağmen Covid olduğunda dahi idari izin verilmediğini ve rapor hakkından düşürüldüğünü şu sözlerle ifade etmiştir:

Bizde risk grubusun, gelme muhabbeti olmadı. Covid olduğumda rapor hakkımdan düşüldü, çok ağır geçirdim. Yataklara düştüm. (K8, Kadın, 46 yaş, Kamu Sektörü, Multiple Skleroz)

Özel sektör çalışanlarında ise K2, K3, K12 uzaktan çalışmış, K11 işletmeci olduğu için çalışmak durumunda kalmış, K1 işvereni tarafından izne çıkarılmış ve maaşı ödenmeye devam edilmiş, K14 ise kısa bir süre kısa çalışma ödeneğiyle çalışmış, sonrasında ise kendi isteğiyle geri dönmüştür. Katılımcı K1 işyerinin Covid-19 pandemisinde çalıştırma durumunu şöyle açıklamıştır:

Pandemide çalışmadım, Astım Koah hastası olduğum için. Risk faktördeydim o yüzden izne çıktım. Pandemi sonrası doktor gözetim altında çalışabilirsin dendi çalıştım yani sonra tabii kendim de istedim o yüzden. (K1, Kadın, 44 yaş, Özel Sektör, Multiple Skleroz ve Koah)

Katılımcı K1'in çalıştığı firmada risk grubunda yer alan çalışanların sağlık durumlarının çalışmaya elverişli olup olmadığının kontrol edildiği ve çalışmaya devam edip edemeyeceklerine ilişkin kararın işyeri hekimince verildiği görülmektedir. Katılımcıların pandemi süresince çalışıp çalışmayacaklarına dair sağlık kontrolüne ilişkin bir uygulamanın kamu sektöründe olmadığı görülmekte ve söz konusu durum, pandemi tedbirleri açısından özel sektörde daha fazla özen gösterildiğini düşündürmektedir.

Katılımcıların Covid-19 pandemisi süresince çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları farklı uygulamaların, birtakım sorunları da beraberinde getirdiği görülmektedir. Tablo 7’de katılımcıların çalıştıkları sektörlere göre pandemi sürecinde yaşadıkları sorunlar görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Çalıştıkları Sektörlere Göre Pandemi Sürecinde İş Hayatında Yaşadıkları Sorunlar

Kod Sistemi	Özel Sektör Çalışanları	Kamu Sektörü Çalışanları
▼ Pandemi sürecinde iş hayatında yaşadığı olumsuzluklar		
Devletin verdiği izinlerde inisiyatifin amir/işverene bırakılması		
Pandemi kurallarına riayet edilmemesi		
İş arkadaşları tarafından hastalığının yeterince anlaşılabilmesi		
İşveren/İdari amirin pandemi sürecine özen göstermemesi		
Mobbinge maruz kalma		
İş yükünün artması		

Özel sektörde yer alan katılımcılar için öncelikli sorun alanının iş yükü artışı olduğu görülmektedir. Özel sektörde çalışan katılımcıların çalışma hayatında maruz kaldıkları diğer sorunlar; mobbinge maruz kalınması, işverenin pandemi sürecine özen göstermemesi ile devletin verdiği izinlerde inisiyatifin işverene verilmesi biçiminde sıralanabilir. 6 özel sektör katılımcısının 3’ü sorun yaşadığını ifade etmiştir. Özel sektör çalışanı bir katılımcı aynı firma içinde kantin işinden garsonluğa geçtiğinde yaşadığı iş yükü artışını ve işverenin pandemi sürecine özen göstermemesini şu sözlerle ifade etmiştir:

Mesela şunu yaşadım proje değişti, yemek olayına geçtim. 60 kişiye bakıyordum veya 50 kişiye bakıyordum. Pandemide 15 gün çalışıyorlardı 15 gün evdeydiler ya. 15 gün 60 kişi geliyordu, 15 günden sonra 20 kişi -25 kişi geliyordu. Bu sırada misal ben yemek servisiyle sorumluyum. Yemekten sonra ..bir arkadaşım var tepsileri toplayıp bulaşıklarını yıkıyor, makine yerleştiriyor. İşte bir arkadaşım var mutfağın temizliğini veya salonun temizliğiyle uğraşmak zorunda. Bu dönemde bu işin hepsini bana yapturdılar. Yemek servisi, bulaşık, oranın hijyeni, oranın temizliği. Mesela birazda şey vardı mecbursun ya çalışmaya. Hani ellerinden geldiğince seni daha fazla kullanmaya çalışıyorlar. Hani öyle ama bu hasta ama bunu işi hiç alakası yok inan bana. Yani genel olarak çevremde de görüyorum hiçbir işveren bu şekilde davranmıyor işçisine. Sadece kendi iş yürüsün yetiyor. (K14, Kadın, 53 yaş, Özel Sektör, Kalp Hastası)

Katılımcı K14’e yönelik olarak; sahip olduğu kronik rahatsızlığa ve bu rahatsızlık nedeniyle risk grubu olarak değerlendirilmesine rağmen işvereni tarafından herhangi bir koruyucu tedbir alınmadığı görülmektedir. Bununla birlikte iş yükü artan katılımcının, süreç boyunca zorlandığı ve değişen çalışma biçimlerinin özellikle işyerlerinin temizlik ve yemek gibi birimlerinde istihdam edilenlerin iş yükünde herhangi bir azalmaya neden olmadığı biçiminde yorumlanabilir. Aynı katılımcı iş yükü artışına bağlı olarak mesai hakkını istediğinde mobbing yaşadığını ise şu sözlerle ifade etmiştir:

...Mesela cumartesi seni işe çağırıyor, diyorsun ki bu benim mesaim. 8 saat bana mesai ödemek zorundasın. Hayır diyor, sen benimle işte kağıt imzaladın, çalışmak zorundasın. Mesela hayır dediğin zaman hep mesela şu anda ben servisle işe gidip geliyorum iş yerim yakın bana, insanlara alıştım. Tak bana diyecek ki tamam oradan seni merkez mutfağa alıyorum. Ne servisi var, ne insanları tanursun. Ki çok zor bir şey, bunu yapabiliyorlar. Sonra mesela ne diyeyim iş yükünü çok fazla arttırıyor. İnanılmaz şeyler uyguluyorlar ya. (K14, Kadın, 53 yaş, Özel Sektör, Kalp Hastası)

Katılımcı K14 yaşadığı bu durumun verimliliğinin azalmasına neden olduğunu da ayrıca ifade etmiştir. Bu bulgu, İngiltere’de Felstead ve Reuschke (2020) tarafından yapılan Covid-19 pandemisi süresince değişen çalışma biçimlerinin verimlilik üzerindeki etkisinin araştırıldığı ve çalışmaya katılanların %30’unun verimliliklerinde düşüş yaşandığını ifade ettikleri sonuçları destekler niteliktedir.

Kamu sektöründe ise çalışanların karşı karşıya kaldıkları en büyük sorunun idari izin uygulamalarında farklılıklara bağlı olarak; idari amirin karar verici olması olduğu görülmektedir. Katılımcı K7 bu durumu şu sözlerle dile getirmiştir:

Biraz insanların insafına bırakıldı. Mesela ben durumum tehlikeli olduğu halde covid’in en yoğun olduğu dönemlerde evimde olmam gereken dönemlerde işe çağırıldım. Buna sadece doktorlar karar verebilecekken amirlere söz hakkı tanınmamalıydı. (K7, Kadın, 35 yaş, Kamu Sektörü, Kalp Hastası)

...o dönem personel eksikliği olduğu için benim raporlu olmam, evde olmam göze battı. İdari iznim olduğu halde bunu kullanırmak istemediler. Çok sorunlar yaşadım...Kalbimde delik var yani. Benim durumum hamile ya da doğum yapan bir kişiden daha riskli. Onları çağırmadılar ama beni çağırdılar. (K7, Kadın, 35 yaş, Kamu Sektörü, Kalp Hastası)

Katılımcı K8 ise risk grubu olmasına, %68 engelli olmasına rağmen çalışmak mecburiyetinde bırakıldığını ve Covid olduğu dönemde dahi idari izinli değil, raporlu olduğunu şöyle izah etmiştir:

Hastaneye yatmadım ama yatak döşek yattım. İki aşım vardı. Bir kere geçirdim Covid, ilk zamanlardı. Bu yoğun bakımların dolu olduğu dönemde, sanırım geçen sene yaz aylarıydı. Tam tarihini hatırlamıyorum. Çok ağır geçirdim. 20 gün raporluydum. Bu 20 gün rapor hakkımdan düşüldü. (K8, Kadın, 46 yaş, Kamu Sektörü, Multiple Skleroz)

Katılımcılar aynı zamanda uzaktan çalıştıkları veya raporlu oldukları dönemlerde de idari amirleri tarafından yoğun iş baskısına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. İdari amirlerin mesai kavramından bağımsız olarak 7/24 bilgisayar başında olmalarını beklediklerini ifade etmişlerdir (5 katılımcı/8 kod). Kamu sektöründe çalışan katılımcıların yaşadıkları bir diğer sorun ise iş arkadaşları tarafından hastalıklarının yeterince anlaşılabilmesi (5 katılımcı/11 kod) ve iş arkadaşlarının ve idari amirlerinin/işverenlerinin hastalık konusunda gerekli özeni göstermemesidir (5 katılımcı/8 kod). Katılımcılardan bazıları hastalıklarının yeterince anlaşılmadığı için yaşadıklarını şu sözlerle dile getirmişlerdir:

Şeyi de duydum işte ya hepimiz aynı gemideyiz ölümden mi korkuyorsun hepimiz öleceğiz bir gün. Hepimiz hastalanacağız. Ya da hepimiz eşitiz sizin ne farkınız var ki işe gelmiyorsunuz gibi... Yani öyle bir psikolojik baskı da oldu. (K4, Kadın, 37 yaş, Kamu Sektörü, Organ Nakli Hastası)

İş arkadaşlarım maskesiz gezdiler. Anlamıyorlar, onlara göre basit, bize göre zor. Covid neymiş, olursun geçer diyorlar. Bir bakış açısı değişikliği olduğunu düşünmüyorum zaten biliyorlardı ama aldığım tedbirler ile genelde dalga geçtiler, ciddiye almadılar. (K8, Kadın, 46 yaş, Kamu Sektörü, Multiple Skleroz)

Kamu çalışanlarının yaşadıkları bir diğer sorun ise katılımcı K8’in yukarıda ifade ettiği gibi yaşadıkları diğer sorunlarla bağlantılı olarak iş yerlerinde pandemi kurallarına uyulmamasıdır (3 katılımcı/ 6 kod). Bir başka katılımcı ise çalışma arkadaşlarının maske takmadığını, kendisinin takmış olduğu maskeyi ciddiye almadıklarını ve buna bağlı olarak risk grubunda olma nedenlerinin anlaşılmadığını şu sözlerle ifade etmektedirler:

Oda arkadaşım ile mümkün mertebe bir araya gelmemeye çalışıyordum. Bir araya geldiğimiz zamanlarda da maske kullanımına dikkat etmiyordum. Benim aldığım tedbirleri gereksiz buluyordum. (K6, Kadın, 39 yaş, Kamu Sektörü, Ankilozan Spondilit)

Katılımcıların çalışma ortamlarında tedirginlik yaşadığı görülmektedir. Ataman ve ark. (2021: 242)’nin yaptıkları çalışmayla benzer şekilde; katılımcıların fiziksel temastan kaçındıkları, kendi tedbirlerini almaya azami ölçüde dikkat ettikleri görülmüştür. Katılımcılardan K4 ve K7, pandemi sürecinde sağlık durumlarına ilişkin yaşadıkları sorunlardan dolayı iş değişikliği yapmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı K4 niteliklerinden düşük bir işe geçmek zorunda kaldığını şu sözlerle ifade etmiştir:

Normalde ben mühendisim ama mühendis olarak atanmadım memur olarak atandım. Yazı İşleri kadrosundayım normalde şu anda yine bu işler devam ediyor ama aynı zamanda tek başıma oturduğum bir odada sekreterlik görevi yapıyorum. Önceki işim daha kolaydı öğle arası kullanabiliyordum ama şu anki sekreterlik görevinde öğle aram yok. Devamlı burada olmak zorundayım arayanlara geri dönmek zorundayım ya da telefonlara bakmak zorundayım. Çünkü birisi geldiğinde ya da aradığında sekreter yerinde yok diyebiliyorlar. O da kötü oluyor. O yüzden mecbur burada hiç kıvılcıktan kalmak zorundayım o daha kötü. Aslında fiziki olarak daha rahat, kat kat daha rahat. Tek başıyım cam açıp havalandırabiliyorum ama yaptığım iş daha yoğun. (K4, Kadın, 37 yaş, Kamu Sektörü, Organ Nakli Hastası)

Pandemi ile alakalı sağlık durumuna ilişkin yeterli koruyucu tedbirlerin alınmaması katılımcı K4’ü niteliğinden daha düşük bir alanda istihdam edilmeye zorlamış, tek başına bir odada çalışabilmek için daha düşük bir pozisyonu kabul etmiştir. Kamu çalışanlarına ilişkin farklı uygulamalar ile idari amirin inisiyatifine bırakılması durumu çalışanların verimliliklerinin düşmesine neden olmuştur. Ayrıca idari amir tarafından işe çağırıldıklarında, çalışma yerinde Covid-19 tedbirlerine uygun bir çalışma ortamının bulunup bulunmadığının yeterince denetlenmemesi, kurallara riayet edilmemesi, risk grubu olanlarla ilgili yeterli bilince sahip olunmaması bulguları da çalışma hayatında yaşanan sorunları göstermesi bakımından önemlidir.

Risk gruplarının zorunlu olarak işe çağırılmaları haricinde; uzaktan (evde) çalıştıkları durumlarda mesai kavramının sınırlarının aşılması ve 7/24 bilgisayar başında çalışma beklentisinin söz konusu olması çalışanların boş zaman/çalışma zamanı ayrımlarının ortadan kalkmasına neden olmuştur. Katılımcıların ifadelerinden, zaman yönetimi konusunda özellikle iş-yaşam dengesinde zorlandıkları görülmüştür. Bu durum, uzaktan çalışmanın verimlilik artışı sağlamak yerine, verimliliğin azalmasına neden olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Çalışmada kamu sektöründe çalışan katılımcıların ağırlıklı olarak sorunlar yaşamasına rağmen; özel sektör çalışanlarının deneyimlerinin daha olumlu oluşu dikkat çekmektedir. Özel sektörde pandemi süresince çalışanların hayatlarını kolaylaştırıcı birtakım uygulamaları ve çalışma koşullarının kamu sektöründekilerden daha iyi olduğunu katılımcılardan biri şu sözlerle açıklamaktadır:

... Genel merkeze gelenlere servisler sağlanıyor ama genel merkeze de az sayıda kişi çağırıldığı için servisler kalkmıştı ama genel müdürlük şöyle demişti. Olur da hani kendi taksi olanlar aldıkları benzin faturasını getirsinler onu ödeyelim. Arabası olmayanlar, taksiye binenler taksi faturasını getirsinler onu ödeyelim demişti. Hani bizde her türlü bir koruma vardı yani özel sektör olarak. Bizde en azından bizim bankada böyleydi. Ama devlette yani ben bildiğim kadarıyla kronik hastalığı olan arkadaşlarım var. Hani hiç bu şekilde önlemler olduğunu düşünmüyorum. Düşünmüyorum değil duymadım. Hani bırak ısrarla izin bile vermeyenler; hatta Multiple Skleroz hastalarının özel hani e nabızda rapor çıkıyordu ya, kronik hastalığı

olduğuna dair. Hastalık bitene kadar resmi izinde. Adam resmi izni saymıyor ya ...

(K12, Kadın, 33 yaşında, Özel Sektör, Multiple Skleroz)

Özel sektör çalışanlarının yaşadığı bir diğer olumlu uygulama ise işveren tarafından sağlık durumlarına uygun işlerde çalışmalarına özen gösterilmesi ve doktor kontrolü ile işe dönmelerine izin verilmesidir. Kamu personelleri izin haklarının kullanılmasına müsaade edilmediğini ifade ederken, özel sektör çalışanlarının doktor kontrolü ile işe dönmeleri oldukça önemli bulunmaktadır. Katılımcılardan biri bu durumu şu sözlerle ifade etmektedir:

...Yani tabii ama çok ağır bir yere vermiyorlar rahatsızlığımdan dolayı yapabileceğim yere hafif ve beni zorlamayacak yerlere veriyorlar... Pandemi şöyle hafifleyip azaldıktan sonra tabii ki de fabrikanın doktoru çağırıldı. Yani amaç çalışmaya uygunsa, rahatsızlık hafif bazılarının ki hafif olur işe başlayabiliyor O yüzden çağırıldı. Bir defasında çağırıldı çalışamazsın demişti. O yüzden çalışmadım, sonrası tekrar görüştüm. O zaman doktor göz altında çalışacaksın dedi gittim... (K1, Kadın, 44 yaş, Özel Sektör, Multiple Skleroz ve Koah)

Kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanları arasında çalışma koşulları arasında yaşanan bu farklılıklar, çalışanların işveren/idari amir ya da çalışma arkadaşlarından neler beklediğinin ortaya konulmasını gerektirmiştir (Tablo 8).

Tablo 8. Katılımcıların Buldukları Sektörlere Göre Pandemi Sürecinde İşveren/İdari Amir ve Çalışma Arkadaşlarından Beklentileri

Kod Sistemi	Özel Sektör Çalışanları	Kamu Sektörü Çalışanları
▼ Pandemi sürecinde işveren/idari amir ya da arkadaşlardan beklenti		
● Doktor muayenesi temin etmesi	■	
● Aşı olmak		■
● Maske takmak		■
● Empati kurmak		■
● Tedbir almaya devam etmeleri		■
● Kurallara uyulduğu için beklentim yok	■	■

Tablo 8 incelendiğinde özel sektör çalışanlarının işyerlerinde farklı tedbirler alındığı ve kurallara uyulduğu için beklentilerinin olmadığı, yalnızca bir katılımcının belirli aralıklarla doktor kontrolü temin edilmesini beklediği görülmektedir. Kamu sektörü çalışanları ise idari amir ve çalışma arkadaşları tarafından risk durumlarının yeterince anlaşılmasından dolayı kendileri ile empati kurulmasını (3 katılımcı) beklediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan ikisi ise tedbir alınmaya devam edilmesini beklemektedir. Yine bir katılımcı çalışma arkadaşlarından aşı olmalarını, bir katılımcı ise maske takmaya devam etmelerini beklemektedir. Bir katılımcı ise kurallara uyulduğu için bir beklentisi olmadığını ifade etmiştir. Özel sektör ve kamu sektöründe istihdamda yer alan risk grubundaki katılımcıların işverenlerinden ve çalışma arkadaşlarından büyük beklentileri olmadığı görülmektedir. Sahip oldukları kronik rahatsızlıklara nedeniyle Covid-19 açısından risk taşıdıklarının kabul edilmesi ve çalışma şartlarında gerekli özenin gösterilmesi katılımcıların beklentileri arasındadır.

Çalışma neticesinde kamu sektörü ve özel sektörde istihdam edilen risk gruplarının karşılaştıkları sorunların birbirinden farklı olduğu ifade edilebilir. Kamu sektöründe yer alanlara Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile idari izin hakkının tanınmasının uygulamada farklı sonuçları olduğu görülmüştür. Özel sektörde istihdam edilen katılımcıların ise çalışma deneyimlerinin kamu sektöründe istihdam

edilenlerden daha olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumun birkaç nedenden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bunlardan ilki kamu sektöründe idari amirlerin ve çalışma arkadaşlarının risk grupları konusunda yeterli bilgi ve bilinç düzeyine sahip olmamasıdır. Bir diğer neden, risk gruplarına verilen idari izin hakkı için idari amirlerin karar mercii olarak belirlenmiş olmasıdır. Söz konusu durum yeterli niteliğe ve gerekli bilgiye sahip olmayan idari amirlerin rasyonel kararlar verememesine neden olmuştur. Üçüncü neden ise özel sektöre devlet tarafından sağlanan teşviklerin, özel sektör işverenlerinin daha özenli davranmasını sağlamasıdır. Böylelikle özel sektör-kamu sektörü karşılaştırmasında; özel sektörün tanıdığı imkanlar nedeniyle daha verimli bir çalışma ortamı sunduğu, çalışanların verimlilik düzeylerinin korunmasını sağladığı ifade edilebilir.

SONUÇ

Covid-19 pandemisi; tüm dünyayı etkisi altına almış, toplumsal hayatı, ekonomiyi ve çalışma yaşamını derinden etkilemiş ve dönüştürmüştür. Salgın süresince sosyal politikanın dezavantajlı gruplarının, çalışma hayatında ortaya çıkan değişimlerden toplumun diğer kesimlerine kıyasla daha fazla etkilendikleri görülmüştür. Aynı zamanda pandemi kendi yeni dezavantajlı gruplarını yaratmış ve söz konusu gruplar ilgili literatürde büyük ölçüde ihmal edilmiştir. Zira Covid-19 pandemisine ilişkin çok sayıda yayın bulunmakla birlikte; istihdamda yer alan risk gruplarının ve çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara ilişkin çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Çalışma, istihdam içerisinde yer alan söz konusu risk gruplarına odaklanmıştır. Sahip oldukları kronik rahatsızlıklar nedeniyle, hastalık karşısında daha savunmasız oldukları düşünülen ve Sağlık Bakanlığınca risk grupları olarak belirlenen farklı kronik rahatsızlıklara sahip bireylerin çalışma hayatına ilişkin deneyimleri araştırılmak istenmiştir. Bunun da ancak sağlık koşulları göz önünde bulundurularak, pandemi sürecinde yaşadıkları deneyimlerin anlaşılması ile mümkün olacağı düşünülmüştür. Yapılan saha araştırmasında Covid-19 pandemisi döneminde çalışma hayatında yer alan, Sağlık Bakanlığının risk grubu olarak belirlediği kronik hastalıklara sahip 14 katılımcı ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Covid-19 pandemisi süresince risk gruplarına ilişkin alınan tedbirlerin, çalışma hayatında yaşadıkları sorunların, pandemiye ilişkin kaygı düzeylerinin, aldıkları kişisel tedbirlerin ve genel olarak pandemi deneyimlerinin derinlemesine bir biçimde incelenmesi hedeflenmiştir.

Katılımcıların pandemi deneyimleri incelendiğinde korku ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu, sağlık hizmetlerine erişimde sorunlarla karşılaştıkları, düzenli kontrollerinin ve dolayısıyla da tedavilerinin aksadığı görülmüştür. Katılımcıların pandemi süresince yalnızca kullandıkları ilaçlarına erişim hususunda sorun yaşamadıkları, zira düzenli almaları gereken reçeteli ilaçları doktora gitmeden raporları ile eczaneden temin edebildikleri dikkat çekmiştir. Ancak düzenli olarak sağlık kontrollerinin yapılamaması, katılımcıların sağlık durumlarında kötüleşme yaşanmasına neden olmuştur. Katılımcıların kronik hastalıkları nedeniyle bizzat hastaneye gitmek zorunda olmaları, randevuların pandemi nedeniyle iptal edilmesi/ertelenmesi, buldukları şehirde tedavilerinin mümkün olmaması gibi nedenlerle sağlık durumları olumsuz etkilenmiştir. Katılımcıların süreç içerisinde yaşadıkları sorunlar ve yüksek korku/kaygı düzeyleri nedeniyle kendi bireysel tedbirlerine daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Katılımcıların hijyen kurallarına azami ölçüde dikkat ettikleri, mümkün olduğunca evden çıkmadıkları, evden çıkmak zorunda kaldıklarında kalabalık ortamlara girmemeye özen gösterdikleri bulgularına ulaşılmıştır.

Diğer yandan çalışma hayatları incelendiğinde saha araştırması neticesinde elde edilen bulgular; pandemi süresince idari izin kullandıkları düşünülen kamu sektöründe istihdam edilen risk gruplarının tamamının bu haktan faydalanamadığı ya da izinleri süresince çalışmaya devam ettikleri

ve iş yüklerinin arttığı biçimindedir. Diğer yandan özel sektörde yer alan risk grupları arasında bu süreçte idari izin kullananlar bulunduğu saptanmıştır. Dolayısıyla istihdamda yer alan farklı kronik rahatsızlıklara sahip katılımcıların özel sektör ya da kamu sektöründe çalışıyor olmaları fark etmeksizin, çalışma biçimlerinin idari amir ya da işverenlerin inisiyatifine bırakıldığı, söz konusu gruba ilişkin genel geçer bir uygulama bulunmadığı görülmüştür. Kamu sektöründe çalışan kronik hastalık sahibi risk gruplarının pandemi süresince daha az sorun yaşadıkları düşünülürken, elde edilen bulgular kamu sektörü ve özel sektör ayırımının sağlıklı olmadığını göstermiştir. Zira devlet eliyle teoride alınan tedbirlerin, uygulanma noktasında işverenler ve idari amirlerin belirleyici hale geldiği ve birçok çalışanın farklı nedenlerle kendilerine tanınan idari izin uygulamasından faydalanmadığı ifade edilebilir. Saha çalışması içerisinde yer alan özel sektörde, pandemi kurallarına daha fazla riayet edilmesine rağmen; verimlilik azalışının her iki sektörde de yaşandığı görülmüştür. Kamu sektöründe idari iznin kullandırılmaması, çalışma arkadaşlarının pandemi kurallarına uygun davranmaması verimlilik azalışına neden olurken; özel sektörde iş yükü artışının yaşanması verimlilik azalışına neden olmuştur.

İstihdam içerisinde yer alan risk gruplarının karşı karşıya kalabilecekleri farklı tehlike ve risklere karşı sosyal devlet eliyle korunması ve çeşitli sosyal politika uygulamaları/düzenlemeleri ile istihdamlarının sürekli kılınması gerektiği düşünülmektedir. Yalnızca Covid-19 pandemisi gibi olağanüstü koşullar süresince değil, hastalığı ortadan kaldıracak bir tedavi imkanı bulunmayan, dolayısıyla da tamamen bir iyileşmenin söz konusu olmadığı, ömür boyu etkileri ve tedavi süreci devam edecek bu hastalıkların ve etkilerinin tanınarak istihdamda yer alan kronik hastalığı bulunan kişilerin korunması gerekmektedir. Söz konusu çalışanların, tıpkı istihdam içerisinde yer alan engellilere yönelik koruma tedbirlerinde olduğu gibi; hastalıklarının belirtileri, etkileri ve tedavi süreçleri hususunda devlet eliyle çalışma hayatında gerçekleştirilecek birtakım düzenlemeler ile çeşitli haklara sahip olmaları ve sürekli devam eden bir hastalığa sahip bu insanlara ilişkin uygulamaların, işverenler ya da idari amirlerin inisiyatiflerine bırakılmaması gerektiği ifade edilebilir. Çalışmada risk grubu olarak ifade edilen, farklı kronik rahatsızlıklara sahip çalışanların, bilinmeyen hastalıkları ya da gözle görülmeyen etkileri nedeniyle yaşadıkları sorunların çözümü için uygun sosyal politika tedbirlerinin belirlenmesi ve Sağlık Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının koordineli bir biçimde hareket etmesi gerektiği düşünülmektedir. Ancak bu şekilde farklı kronik rahatsızlıklara sahip çalışanlara yönelik uygulamaların; kurumlar ya da işyerleri arasında değişiklik göstermemesi sağlanabilecektir. Bu noktada risk gruplarının, toplumun diğer kesimlerine göre daha fazla etkilenebilecekleri risklere karşı korunmaları, sadece onların yaşamını değil; ailelerini, çevrelerini ve dolayısıyla da içerisinde yaşadıkları toplumu güvence altına alacaktır.

Çalışma, ilgili literatür tarandığında, Sağlık Bakanlığınca risk grubu olarak belirlenen bireyler arasında göz ardı edildiği düşünülen, çalışma hayatında yer alan kronik rahatsızlıklara sahip bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarının yalnızca katılımcı grup içerisinde geçerli olduğu ve genelleme yapılamayacağı vurgulanmalıdır. Risk grupları ile alakalı çalışmaların sınırlılığı, çalışma hayatında söz konusu grupların yaşadıkları deneyimler açısından bakıldığında daha da artmakta ve tüm bu nedenler çalışmayı özgün kılmaktadır. Çalışmanın kıyas amacıyla risk grubu olmayan bir katılımcı grubuyla da gerçekleştirilebileceği düşünülmekle birlikte; çalışmada risk gruplarının deneyimlerinin mercek altına alınması amaçlandığı için, farklı bir katılımcı grubu ile risk gruplarının deneyimlerinin kıyaslanması yoluna gidilmemiştir. Söz konusu kıyasın, aynı zamanda risk gruplarının yaşadıkları sorunların odak noktaya alınmasını zorlaştıracığı ve çalışmada eksen kaymasına neden olacağı düşünülmektedir. Ancak gelecek çalışmalarda farklı grupların pandemi ve çalışma deneyimlerinin incelenmesi, ilgili literatüre katkı sağlayacaktır.

Çalışmada, yalnızca özel bir grup olan Sağlık Bakanlığınca belirlenen risk grupları içerisinde yer alan farklı kronik rahatsızlıklara sahip bireylerin yaşadıkları sorunların incelenmesi ve söz konusu risk grubunun hassasiyetleri nedeniyle daha fazla sayıda katılımcıya ulaşılammış olması çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Kaynakça

- Adam, S., Zahra, S.A., Chor, C.Y.T., Khare, Y. ve Harky, A. (2020). COVID-19 Pandemic and Its Impact on Service Provision: A Cardiology Prospect. *Acta Cardiol.* 2020. 76. 830–837. [https://doi.org/10.1080/00015385.2020.1787636].
- Ataman, K., Bozkurt, V., Göka, E., İlhan, M., Yıldırım, N., Çiftçi, E., Liman, U. ve Vuran, B. (2021). COVID-19 Küresel Salgınının Toplumsal Etkileri/The Social Effects Of COVID-19 Pandemic. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi.* 78(3).
- Aydın, U. (2020). Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.* 6(2). 181-214.
- Borio, C. (2020). The Covid-19 Economic Crisis: Dangerously Unique. *Business Economics.* 55. 181-190. [https://doi.org/10.1057/s11369-020-00184-2].
- Chakraborty, I. ve Maity, P. (2020). COVID-19 Outbreak: Migration, Effects on Society, Global Environment and Prevention. *Science of the Total Environment.* 728. 138882. [https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138882].
- Chen, X., Zhou, X., Li, H., Li, J. ve Jiang, H. (2020). The Value of WeChat Application in Chronic Diseases Management in China. *Comput. Methods Programs Biomed.* 2020. 196. 105710. [https://doi.org/10.1016/j.cmpb.2020.105710].
- Clark E., Fredricks K., Woc-Colburn L., Bottazzi M.E. ve Weatherhead, J. (2020) Disproportionate Impact of the COVID-19 Pandemic on Immigrant Communities in the United States. *PLoS Negl Trop Dis* 14(7): e0008484. [https://doi.org/10.1371/journal.pntd.0008484].
- Consonni, M., Telesca, A., Grazi, L., Cazzato, D. ve Lauria, G. (2020). Life With Chronic Pain During COVID-19 Lockdown: The Case of Patients With Small Fibre Neuropathy and Chronic Migraine. *Neurol. Sci.* 2020. 42. 389–397.
- Creswell, W.J. (2014). *Qualitative Inquiry and Research Design.* (2nd Edition). California: Sage Publications.
- Curigliano, G., Cardoso, M.J., Poortmans, P., Gentilini, O., Pravettoni, G., Mazzocco, K., Houss, N., Pagani, O., Senkus, E. ve Cardoso, F. (2020). Recommendations for Triage, Prioritization and Treatment of Breast Cancer Patients During the COVID-19 Pandemic. *Breast.* 2020. 52. 8–16. [https://doi.org/10.1016/j.breast.2020.04.006].
- Czeisler, M. É., Marynak, K., Clarke, K. E., Salah, Z., Shakya, I., Thierry, J. M. ve Howard, M. E. (2020). Delay or Avoidance of Medical Care Because of COVID-19 Related Concerns United States. *Morbidity and Mortality Weekly Report.* 69(36). 1250. doi: 10.1016/j.pmedr.2022.101882.
- Çöl, M. ve Baysan C. (2021). Kronik Hastalıklar ve COVID-19. *Halk Sağlığı Bakışıyla COVID-19* (Editör: Çöl, M.). 1. Baskı. Ankara: Türkiye Klinikleri 2021. 58-64.
- Danhieux, K., Buffel, V., Pairon, A., Benkheil, A., Remmen, R., Wouters, E., ve van Olmen, J.(2020). The Impact of COVID-19 on Chronic Care According to Providers: A Qualitative Study Among Primary Care Practices in Belgium. *BMC Fam. Pract.* 21. 255. doi: 10.21203/rs.3.rs-42353/v2.
- Demirel, A. C. ve Sütçü, S. (2021). Covid-19 Salgınında Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Uygulamalar ve Hizmetlerin Değerlendirilmesi. *OPUS International Journal of Society Researches.* 17 (Pandemi Özel Sayısı). 3641-3675.

- Di Giorgio, E., Di Riso, D., Mioni, G. ve Cellini, N. (2021) The Interplay Between Mothers' and Children Behavioral and Psychological Factors During COVID-19: An Italian Study. *Eur. Child Adolesc. Psychiatry*. 30. 1401–1412. <https://doi.org/10.1007/s00787-020-01631-3>.
- Donthu, N. ve Gustafsson, A. (2020). Effects of COVID-19 on Business and Research. *Journal of Business Research*. 117. 284-289. [<https://doi.org/10.1073/pnas.2006991117>].
- Eichhorst, W., Marx, P., ve Rinne, U. (2020). Manoeuvring Through the Crisis: Labour Market and Social Policies During the COVID-19 Pandemic. *Intereconomics*. 55. 375-380. [<https://doi.org/10.1007/s10272-020-0937-6>].
- Elbek, O. (2021). (*Salgının Kırılma Anları. Pandeminin Düşürdüğü Maskeler: COVID-19 Salgınının Muhasebesi*) (Derleyenler: Osman Elbek ve Kayıhan Pala). İstanbul: İletişim Yayınları. 89-118.
- Eurofound (2020). Living, Working and COVID-19, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf]. (Erişim: 03 Haziran 2023).
- Eurofound (2021a). Industrial Relations and Social Dialogue, Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21070en.pdf]. (Erişim: 03 Haziran 2023).
- Eurofound (2021b). Sweden: Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020. [<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef21033.pdf>]. (Erişim: 03 Haziran 2023).
- Eurofound (2021c). Spain: Working Life in the COVID-19 Pandemic 2020. [<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef21032.pdf>]. (Erişim: 03 Haziran 2023).
- Eurofound (2022). Industrial Relations and Social Dialogue, Working Life in the COVID-19 Pandemic 2021. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22048en.pdf]. (Erişim: 03 Haziran 2023).
- Felstead, A. ve Reuschke, D. (2020). Homeworking in the UK: Before and During the 2020 Lockdown. *Wales Institute of Social and Economic Research*.
- Gencer, N. (2020). Kovid-19 Sürecinde Yaşlı Olmak: 65 Yaş ve Üstü Vatandaşlar İçin Uygulanan Sokağa Çıkma Yasağı Üzerine Değerlendirmeler ve Manevi Sosyal Hizmet. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*. 4(1). 35-42.
- Hacker, K. A., Briss, P. A., Richardson, L., Wright, J. ve Petersen, R. (2021). COVID-19 and Chronic Disease: The Impact Now and in the Future. *Preventing Chronic Disease*. 18. [<https://doi.org/10.5888/pcd18.210086>].
- Hartmann-Boyce, J., Morris, E., Goyder, C., Kinton, J., Perring, J., Numan, D., Mahtani, K., Buse, J.B., del Prato, S. ve Ji, L. (2020). Diabetes and COVID-19: Risks, Management and Learnings From Other National Disasters. *Diabetes Care*. 43. 1695–1703. [<https://doi.org/10.2337/dc20-1192>].
- Hill, J.E., Grzywacz, J.G., Allen, S., Blanchard, V.L., Matz-Costa, C., Shulkin, S. ve Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and Conceptualizing Workplace Flexibility. *Community, Work and Family*. 11(2). 149-163.
- Hill, E.J., Erickson, J.J., Holmes, E.K. ve Ferris, M. (2010). Workplace Flexibility, Work Hours and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two. *Journal of Family Psychology*. 24(3). 349-358.
- Hutchins, S. S., Truman, B. I., Merlin, T. L. ve Redd, S. C. (2009). Protecting Vulnerable Populations From Pandemic Influenza in the United States: A Strategic Imperative. *American Journal of Public Health*. 99(S2). 243-248.
- ILO (2020a). COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection, Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_747075.pdf]. (Erişim: 31 Mayıs 2023).

- ILO (2020b). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Jobs and Incomes in G20 Economies. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf]. (Erişim: 31 Mayıs 2023).
- ILO (2021a). ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. *Updated Estimates and Analysis*. Seventh Edition Updated Estimates and Analysis. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf]. (Erişim: 30 Mayıs 2023).
- ILO (2021b). Work in the Time of COVID. Report of the Director-General International Labour Conference 109th Session. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_793265.pdf]. (Erişim: 03 Haziran 2023).
- İçişleri Bakanlığı (2020). [https://www.icisleri.gov.tr/65-yas-ve-ustu-ile-kronik-rahatsızlığı-olanlara-sokagacikma-yasagi-genelgesi]. (Erişim: 5 Haziran 2023).
- İŞKUR (2023a). [https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/]. (Erişim: 01 Haziran 2023)
- İŞKUR (2023b). [https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi-pandemi/]. (Erişim: 01 Haziran 2023).
- İŞKUR (2023c). [https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/]. (Erişim: 01 Haziran 2023).
- Jackson, J. K. (2021). *Global Economic Effects of COVID-19*. Congressional Research Service.
- Kantamneni, N. (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Marginalized Populations in the United States: A Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*. 119. 103-139.
- Kara, E. (2020). Kovid-19 Pandemisindeki Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Hizmet İşgücününün İşlevi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*. 4(1). 28-34.
- Kiran, S., Qureshi, A.S. ve Butt, A.Z. (2023). COVID-19, Mental Health and Chronic Illnesses: A Syndemic Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20. No. 4: 3262.
- Lemieux, T., Milligan, K., Schirle, T. ve Skuterud, M. (2020). Initial Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Canadian Labour Market. *Canadian Public Policy*. 46(S1). 55-65.
- Lotfi, S., Özkan, A. O. ve Akar, C. (2021). Kronik Hastalığa Sahip Bireylerin Covid-19 Salgını Sürecine İlişkin Algıları ve Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 47-67.
- Pal, R. ve Bhadada, S. K. (2020). COVID-19 and Diabetes Mellitus: An Inholy Interaction of Two Pandemics. *Diabetes Metab. Syndr.* 513–517. [https://doi.org/10.2337/dc20-1192].
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (Çeviri Editörleri: Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Rajput-Ray M. (2022). Chronic Disease Burden Nutrition and Lifestyle Affecting Lives and Livelihoods in the Covid-19 Pandemic. *Saf Health Work*. 13(58). doi: 10.1016/j.shaw.2021.12.908.
- Resmi Gazete (2020/4). COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirlere İlişkin Genelge. [https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200322M1-1.pdf]. (Erişim:05 Ocak 2023)
- Resmi Gazete (2020/8). COVID-19 Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirlere İlişkin Genelge. [https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/05/20200529M1-1.pdf]. (Erişim:05 Ocak 2023).
- Resmi Gazete (2021/13). COVID-19 Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Normalleşme ve Alınacak Tedbirlere İlişkin Genelge. [https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210630-14.pdf]. (Erişim:06 Ocak 2023).

- Sağlık Bakanlığı (2020). [https://www.tipfak.com/wp/wp-content/uploads/2020/03/COVID-19-rehberi-23032020-1.pdf-1.pdf] (Erişim: 30 Mayıs 2023).
- Sandalcı, B., Uyaroğlu, O. A. ve Güven, G. S. (2020). COVID-19’da Kronik Hastalıkların Rolü, Önemi ve Öneriler. *Flora*. 25(5).
- SGHM (2020). COVID-19 Hastalığı İçin Risk Grubunda Olan Kronik Hastalıklar. [https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/37458,covid-19-hastaligi-iustyazi47a0af17-2c6a-45a6-88c5-eaef2d6b8b8pdf.pdf?0&_tag1=C3D6A395CBA0D50C452C3B20B286BDC5D1C496DB]. (Erişim: 10 Ekim 2022).
- Singh, K., Kondal, D., Mohan, S., Jaganathan, S., Deepa, M., Venkateshmurthy, N. S., Jarhyan, P., Anjana, R.M., Narayan, K.M.V., Mohan, V., Tandon, N., Ali, M.K., Prabhakaran, D. ve Eggleston, K. (2021). Health, Psychosocial and Economic Impacts of the COVID-19 Pandemic on People with Chronic Conditions in India: A Mixed Methods Study. *BMC Public Health*. 21. 1-15. doi: 10.1186/s12889-021-10708-w.
- Singh, J. ve Singh, J. (2020). COVID-19 and Its Impact on Society. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*. 2. 168-172.
- Soysal, G. (2020). Koronavirüs Salgını ve Yaşlılık. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 7(5). 290-301.
- Spalletta, G., Porcari, D.E., Banaj, N., Ciullo, V. ve Palmer, K. (2020). Effects of COVID-19 Infection Control Measures on Appointment Cancellation in an Italian Outpatient Memory Clinic. *Front. Psychiatry* 2020. 11. 599844. 1-7. [https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.599844].
- Su, C. W., Dai, K., Ullah, S. ve Andlib, Z. (2022). COVID-19 Pandemic and Unemployment Dynamics in European Economies. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. 35(1). 1752-1764.
- Su, Y. (2020), Working From Home During a Pandemic: It’s Not for Everyone. [www.dallasfed.org/research/economics/2020/0407]. (Erişim: 01 Haziran 2023).
- Tengilimoğlu, D., Gönüllü, U., Işık, O., Tosun, N., Zekioğlu, A., Tengilimoğlu, O. ve Younis, M. (2022). The Problems Experienced by Employees with Chronic Disease During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(1). 578. 1-11.
- Thirupathieswaran, R., Prakash, C.S., Krishnan, R.S., Narayanan, K.L., Kumar, M.A. ve Robinson, Y.H. (2021). Zero Queue Maintenance System Using Smart Medicare Application for COVID-19 Pandemic Situation. in Proceedings of the 2021 Third International Conference on Intelligent Communication Technologies and Virtual Mobile Networks (ICICV). Tirunelveli, India, 4–6 February 2021; IEEE: Manhattan, NY, USA. 1068–1075.
- Tokol, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi? *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 5(1).
- Türkiye İlaç ve Tıbbi Hizmet Kurumu (2020). [https://www.titck.gov.tr/duyuru/eczacilara-ve-tum-ilgililere-duyurulur-16032020090441]. (Erişim:02 Haziran 2023).
- Uysal, M. T. ve Eren, G. T. (2020). Covid-19 Salgın Sürecinde Sosyal Medyada Yaşlılara Yönelik Ayrımcılık: Twitter Örneği. *Turkish Studies*. 15(4). 1147-1162.
- Varışlı, B. ve Gültekin, T. (2020). Yaşlı Ayrımcılığının Pandemi Hali: Covid-19 Sürecinde Kuşaklararası Etkileşimin Dönüşümü. *Turkish Studies*. 15(4). 1227-1237.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W. ve Bendz, T. (2020). An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working from Home During COVID-19. *European Journal of Information Systems*. 29(4). 429-442.
- WHO (2020a). COVID-19 Vulnerable and High Risk Groups. [https://www.who.int/westernpacific/emergencies/covid-19/information/high-risk-groups#:~:text=COVID%2D19%20is%20often%20more%20severe%20in%20people%2060%2Byrs,that%20affect%20their%20immune%20system]. (Erişim: 25 Aralık 2022).

- WHO (2020b). Archived: WHO Timeline Covid19. [<https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>]. (Erişim: 26 Aralık 2022).
- World Bank (2022). Finance for an Equitable Recovery. [<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/e1e22749-80c3-50ea-b7e1-8bc332d0c2ff/content>]. (Erişim: 03 Haziran 2023).
- World Bank. (2023). Workbook: SME-COVID19. [https://dataviz.worldbank.org/views/SME-COVID19/Overview?%3Aembed=y&%3AisGuestRedirectVizportal=y&%3Adisplay_count=n&%3Ashow]. (Erişim: 29 Mayıs 2023).
- Yang, E., Kim, Y. ve Hong, S. (2023). Does Working From Home Work? Experience of Working From Home and the Value of Hybrid Workplace Post-COVID-19. *Journal of Corporate Real Estate*. 25(1). 50-76.
- Yaşar, Ö. ve Avcı, N. (2020). Değişen Yaşlılık Algısı: Covid-19 ile Damgalanan Yaşlılar. *Turkish Studies (Elektronik)*. 1251-1273.
- Yolvermez, B. (2022). Türkiye’de Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Alınan Tedbirler. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(1). 75-110.
- Zheng, S.Q., Yang, L., Zhou, P.X., Li, H.B., Liu, F. ve Zhao, R.S.(2021). Recommendations and Guidance for Providing Pharmaceutical Care Services During COVID-19 Pandemic: A China Perspective. *Res. Soc. Adm. Pharm.* 17. 1819–1824. [<https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2020.Mart.12>].

SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayınlanır.
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 yayınlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş ve en fazla üç yazarlı 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 ve yayına hazır olarak tüm düzenlemelerin (atıf-kaynakça uyumu kontrolü dahil) yapılarak verildiği kabul edilecektir. Olası yazım yanlışlıkları durumunda tüm sorumluluk yazar/yazarlara aittir, Sosyal Güvenlik Kurumu sorumlu tutulamaz. 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 “çift kör hakem” değerlendirme sistemi uygulanır.
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. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

SGD YAYIN ETİĞİ

SGD (Sosyal Güvenlik Dergisi) yayın süreçlerinde, bilimsel bilginin uygun araştırma yöntemleriyle ve tarafsız biçimde üretilmesi ve paylaşılması ilkesi esastır.

SGD'de yayın süreçleri ile ilgili olan tüm tarafların (yazarlar, araştırmacılar, hakemler, editörler ve yayıncı) etik ilkelere yönelik evrensel standartlara uyması önem taşımaktadır. Dergi yayın etiği kapsamında tüm paydaşların Committee on Publication Ethics (COPE) tarafından yayınlanan açık erişim rehberlerindeki genel ve özel etik kurallara ve sorumluluklara dikkat etmesi gerekmektedir.

Yazarlar değerlendirme için gönderdikleri yayınlar için eğer **gerekiyorsa** etik kurul onayı almış olmalıdır. Hakem değerlendirmesinden geçen yazılar için yayınlanmadan önce **ETİK KURUL ONAY BELGESİ** talep edilir. Bu belgeleri sunamayanların yazıları **YAYIMLANMAZ**.

Ayrıca TR Dizin ölçütlerinin etik kurallarla ilgili maddeleri uyarınca "Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, gerekli izinlerin alındığına dair izinle ilgili bilgilere makalede yer verilmesi" gerekmektedir. Buna göre SGD'de de yayımlanacak makalelerde etik kurul izni ve/veya yasal/özel izin alınmasının gerekip gerekmediği makalede belirtilmiş olmalıdır. Eğer bu izinlerin alınması gerekli ise iznin hangi kurumdan, hangi tarihte ve hangi karar veya sayı numarası ile alındığı açıkça sunulmalıdır. Etik kurul izni gerektiren çalışmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalara.

2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış, yüksek lisans/doktora çalışmalarından üretilmiş (makalede belirtilmelidir), bir önceki yıl dergiye yayın başvurusunda bulunulmuş, kabul edilmiş ama henüz yayımlanmamış makaleler için geriye dönük etik kurul izni gerekli değildir.

Makale değerlendirme süreci; taslak makale metninin DergiPark üzerinden sisteme yüklenmesi ya da dergi e-posta adresine yazar(lar) tarafından gönderilmesi ile başlar.

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), gönderilen yazılarda düzeltme yapmak, yazıları yayımlamak ya da yayımlamamak hakkına sahiptir. Bu konuda nihai kararı Yayın Kurulu verir.

I- YAYIN KURULUNUN SORUMLULUKLARI

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne başvurusu yapılan her taslak makaleden, bunların yayımlanmasından sonraki tüm süreçlerinden SGD Yayın Kurulu ve Editörler sorumludur.

Yayın Kurulu, yayın politikası ile çift kör hakemlik, değerlendirme süreci, etik ilkeler gibi dergi politikalarının belirlenmesini ve uygulanmasını sağlar.

Makalenin Yayın Kurulunca hakem sürecine alınması bir yayın taahhüdü anlamına gelmez. Yayın için hakem süreci olumlu sonuçlansa bile mutlaka Editörlerin ve son aşamada Yayın Kurulunun kararı gerekir.

Yayın Kurulu, yayımlanmış makalelere ilişkin intihal ve suistimal iddialarını her zaman incelemeye alır. Örneğin, bir yazar makalesinde başka çalışmalardan intihal yapmış, izin alınması gereken durumlarda izin almaksızın veya eksik bildirimle üçüncü şahısların telif materyalini kullanmışsa, Yayın Kurulu makaleyi iade etmek, meseleyi yazarın çalıştığı kurumdaki bölüm başkanına, dekanına ve/veya ilgili akademik kurumlara bildirme dâhil çeşitli işlemler yapma hakkını kendinde saklı tutar.

II- EDİTÖRLERİN SORUMLULUKLARI

SGD Editörleri, makale ve dergi yayım sürecinde fikri mülkiyet hakları, bilimsel-etik olmayan davranışlarla ve intihalle ilgili önlemleri almaktan sorumludur.

Editörler, makalelerle ilgili olumlu ya da olumsuz karar verirken, hakem raporları çerçevesinde makalelerin özgün değeri, alana katkısı, araştırma yönteminin geçerliliği ve güvenilirliği, anlatımın açıklığı ile derginin amaç ve kapsamını göz önünde bulundururlar.

Editörler, çift kör hakemlik ve değerlendirme süreci politikalarını uygulayarak, hakemlerin ve yazarların kimlik bilgilerini değerlendirme sürecinde birbirlerinden gizli tutarlar ve her makalenin tarafsız ve süresi içinde değerlendirilmesini sağlarlar. Makalelerdeki hata, tutarsızlık ya da yanlış yönlendirmelerin düzeltilmesini gerçekleştirirler. Gerekli görürlerse değerlendirilmek üzere gönderilen makaleyi, değerlendirme sürecinin herhangi bir aşamasında, ikiden fazla hakeme gönderebilirler.

Editörler, derginin yayın esasları ve etik ilkeleri kapsamında kişisel verilerin korunmasını sağlarlar.

Editörler, makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasına özen gösterirler, makaledeki çalışmaya konu olan katılımcıların açık onayının belgelendirilmesini önemserler, deneysel araştırmalarda veya anket içeren çalışmalarda etik kurul onayı olmadığında makaleyi reddederler.

III- HAKEMLERİN SORUMLULUKLARI

Teslim edilen makalenin yayımlanıp yayımlanmayacağına Yayın Kurulu tarafından karar verilmesinde hakem görüşleri önceliklidir.

Hakemler, çift kör hakem değerlendirme usulüne riayet ederek çalışmayı adil ve tarafsız olarak değerlendirmelidir.

Hakemler, gizlilik ilkesine riayet etmelidir, hakemlik sürecinden elde ettikleri bilgileri kişisel menfaatleri için kullanmamakla yükümlüdürler; raporlarını veya makale hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır.

Hakem değerlendirmeleri nesnel olmalıdır. Yazının akademik yeterliliği esas alınmalıdır. Akademik yeterlilik dışındaki eleştiriler uygun görülmez. Hakemler, yaptıkları değerlendirmeleri destekleyecek açıklamaları ve argümanları, dergi editörlüğünce sunulan hakem değerlendirme raporlarında sunmalıdır. Editörler/Editör Yardımcıları, taraflı ve şahsileştirilmiş değerlendirmeleri ve gerekçelendirilmemiş onay ve retleri değerlendirmeye almazlar ve bu durumdaki makaleler için yeniden hakem belirlerler.

Hakemler, kişisel veya kurumsal çıkar çatışmalarıyla sonuçlanabilecek makaleleri değerlendirmeyi kabul etmemelidirler.

Hakemler, tespit etmeleri halinde, dergi editörlüğünü fiilî ya da olası herhangi bir intihal, çoklu yayın veya eş zamanlı başvuru vakasından haberdar etmelidirler.

Hakemler, değerlendirmeyi tarafsızlık ve gizlilik içinde yapmalıdırlar. Bu ilke gereğince, inceledikleri makaleleri değerlendirme sürecinden sonra yok etmelidirler. Uyruk, cinsiyet, dinsel inanç, siyasal görüş ve ticari kaygılar, değerlendirmenin akademik tarafsızlığını bozmamalıdır.

Hakemler değerlendirmesini kabul ettikleri makaleyi süresi içinde değerlendirmelidirler. Makalenin akademik niteliğini artırmak maksadıyla, hakemlerin düzeltme önerileri yazarlara iletilir ve hakemlerin talep etmeleri halinde, yazar tarafından yapılan düzeltmeler hakeme iletilir.

IV- YAZAR/ YAZARLARIN SORUMLULUKLARI

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne sunulan taslak makaleler intihal içermemeli ve özgün olmalıdır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir.

İntihalin her çeşidi, yazarın kendi yayınlarından yaptığı usulsüz aktarımlar dâhil, çok ciddi bir etik sorundur. İntihal içerdiği tespit edilen makalelerin değerlendirme süreci durdurulur. Yayınlandıktan sonra intihal tespit edildiği takdirde, Editörler uygun önlemleri alırlar.

Yazar, makalesini, hakem süreci başlatılana kadar dergi editörlerine bildirmek koşuluyla geri çekme hakkına sahiptir.

Yazarlar cinsiyet, ırk, dil, inanç, kültür, sınıf, yaş, görüş, zümre ve cinsel yönelim gibi aidiyet ve kimlikler üzerinden ayrımcı bir dil kullanmamalıdır.

Çalışmalar/makaleler üçüncü bir tarafın gizlilik ve fikrî mülkiyet haklarını ihlal etmemelidir.

Yazarlar, çalışmalarında payları olan tüm şahısları belirtme yükümlülüğü taşırlar. Çalışmalarında önemli derecede payları olan şahısları ortak yazar olarak belirtmelidirler. Bir çalışma, yazarlarının tümünün rızası olmadan yayımlanamaz.

Makaleye katkı sağlamayan kişilerin adları, yazarlar arasında yazılmamalıdır. Yayımlanmak üzere başvurusu yapılan bir makale için yazar sırasını değiştirme, yazar çıkartma, yazar ekleme işlemleri önerilmemelidir ve talep edilmemelidir. SGD'de de en fazla üç yazarlı çalışmalar yayımlanabilir. Üçten fazla yazarı olan çalışmalar değerlendirme sürecine alınmadan iade edilir.

Yazarlar, çalışmanın/metnin eski bir versiyonu başka bir mecrada yayımlanmışsa bunu belirtmelidirler. Çalışma, yayımlanmamış bile olsa bir tezden veya yayımlanmamış bilimsel toplantı sunumundan derlendiyse, bunun ilk sayfada dipnot olarak belirtilmesi gerekir. Tam metni yayımlanmış bir bildiri metni yayımlanması amacıyla SGD'ye gönderilmemelidir.

Yazarlar, mevcut telif hakları yasası esaslarına uygun hareket etmekle sorumludurlar.

Değerlendirme sürecinde yazarlardan makalelerine ilişkin bilgi ya da veri istenmesi durumunda talep edilen bilgileri dergi editrlğne sunmalıdır.

Yazarlar, hakemlerin ve Editörlerin düzeltme önerilerini yerine getirmekten sorumludur. Yazar, hakemlerin ya da Editörlerin nerilerine katılmaması halinde, gerekçesi ile birlikte bu durumu dergi editrlğne bildirmek hakkına sahiptir. Nihai karar Editrlerce verilir.

Yazarlar, hakem değerlendirme önerilerine yaptıkları işlemleri, dergi editrlğnce gönderilen rapora işleyerek dergi editrlğne sunmalıdır.

Bütün yazarlar, araştırma yazılarında, o yazının sonuçlarını veya yorumunu etkileyebileği düşünülen herhangi bir mali ve diğer tarzda çıkar çatışmalarını bildirmelidir. Çalışma için alınan bütün mali destek kaynakları açıkça makalede belirtilmelidir.

Bir yazar, yayımlanmış bir makalesinde ciddi bir hata veya yanlışlık keşfedince, bu konuda dergi editrlğne zaman geçirmeksizin haber vermelidir. Bu durumda yazar, makalesini geri çekme veya makaleye dair bir düzeltme yayınlamada dergi editrlğ ile işbirliği yapmakla sorumludur.

Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

V- İNTİHAL DENETİMİ

Yazarların, ift kör hakem değerlendirme sürecinden geçmiş her çalışmayı, iThenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.

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 virgül 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

**Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

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: ARICI, K. (1999a). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

ARICI, 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) İkiiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Fişek, Özşuca ve Şuğle, 1998: 98)

Kaynakçada:

Örnek: Fişek, G., Özşuca, 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 Parliament. *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/oecd-ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinin-karsilastirmasi.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-sağlanan-farklısigortalılık-sartları-ve-emeklilik-imkanı>]. (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 stilinde, 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
Social Security Institution

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70

