

25

SDÜ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS ADMINISTRATIVE SCIENCES

İB

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ ve İDARİ
BİLİMLER FAKÜLTESİ
DERGİSİ

THE JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS
ADMINISTRATIVE
SCIENCES

Cilt/Volume 25 • Yıl/Year 2020 • Sayı/Issue 01

İB

ISSN 1301-0603

İB

ISSN 1301-0603



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



Editor / Editor-in-Chief

Prof. Dr.

Mustafa Zihni TUNCA

Editor Yardımcıları / Associate Editors

Prof. Dr.
Adem EFE

Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr.
Çiğdem AKMAN

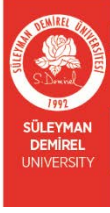
Danışmanlar Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Prof. Dr. Bekir GÖVDERE
Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL
Prof. Dr. Durmuş ACAR
Prof. Dr. Hayrettin USUL
Prof. Dr. Hüseyin GÜL
Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR
Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU
Prof. Dr. Murat OKCU
Prof. Dr. Mustafa GÜLMEZ
Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Prof. Dr. Hakan DEMİRGİL

Bilim Kurulu / Scientific Board

Prof. Dr./Prof. Dr. A. Argun AKDOĞAN (TODAİE)
Prof. Dr./Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY (Osmangazi University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Ahmet NOHUTÇU (Medeniyet University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN (Mersin University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Birdoğan BAKI (Karadeniz Technical University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU (İstanbul University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Falah F. ALSUBAIE (Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fatma Bahar ŞANLI GÜLBAHAR (İstanbul University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ (Adnan Menderes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fuat SEKMEN (Sakarya University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Gökhan ORHAN (Bandırma 17 Eylül University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL (Ömer Halisdemir University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR (Pamukkale University)
Prof. Dr./Prof. Dr. İdil KAYA (Galatasaray University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN (TODAİE)
Prof. Dr./Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI (Mehmet Akif Ersoy University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mahmut GÜLER (Trakya University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mete YILDIZ (Hacettepe University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mohamed Gamal ABOELMAGED (University of Sharjah)
Prof. Dr./Prof. Dr. Muammer ZERENLER (Selçuk University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Murat KAYALAR (Mehmet Akif Ersoy University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Murat YILDIZ (Cumhuriyet University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Nurhan PAPATYA (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Selma KARATEPE (İnönü University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Semih BİLGE (Anadolu University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Şaban UZAY (Erciyes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Tuncay ÇELİK (Erciyes University)



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



- Prof. Dr./Prof. Dr. Walailak ATTHIRAWONG (King Mongkut's Institute of Technology)
Prof. Dr./Prof. Dr. Zerrin Toprak KARAMAN (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Abdulaziz H. ALGAEED (Dar al Uloom University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Abed Al-Nasser ABDALLAH (American University of Sharjah)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ahmet MUTLU (On Dokuz Mayıs University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Barış ÖVGÜN (Ankara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Can Umut ÇİNER (Ankara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Erbay ARIKBOĞA (Marmara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU (Sakarya University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Gökhan AKYÜZ (Akdeniz University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hacı KURT (Mersin University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hakan AY (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hasan Engin ŞENER (Yıldırım Beyazıt University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İbrahim Güray YONTAR (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İhsan KAMALAK (Mersin University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İlker Murat AR (Karadeniz Technical University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Khodakaram SALIMIFARD (Persian Gulf University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Menaf TURAN (Yüzüncü Yıl University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Naci KARKIN (Pamukkale University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Nasser ALOMAIM (Riyadh College of Technology)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Savaş Zafer ŞAHİN (Atılım University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Serdar ÖZTÜRK (Nevşehir Hacı Bektaş Veli University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Şenol BABUŞCU (Başkent University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Vesile ÖMÜRBEK (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Vural ÇAĞLIYAN (Selçuk University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Yunus Emre ÖZER (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Zahid SOBACI (Uludağ University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Dilek MEMİŞOĞLU (Kâtip Çelebi University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. İbrahim ARAP (Dokuz Eylül University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Mahmut SÖNMEZ (The University of Texas at San Antonio)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Ozan ZENGİN (Ankara University)
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Sibel BİLGİN (Gazi University)
Dr./Dr. Neriman HANAHMEDOV (Azerbaijan State University of Economics)



Yayın Ofisi / Editorial Office

Arş. Gör./Res. Assist. Mehmet ÖZSOY | **Dergi Sekreteri / Secretary of the Journal**
Arş. Gör./Res. Assist. Murat KARA | **Kapak Tasarım / Cover Design**
Bil. İşl./Computer Op. Ramazan DAĞ | **Dizgi / Type Setting**

Baskı / Printing

SDÜ Basımevi Isparta / SDU Publication House Isparta

© SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Isparta – 2020 / Faculty of Economics and Administrative Sciences of SDU Isparta – 2020

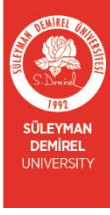
Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ISSN 1301-0603 Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez. Telif ücreti olarak yazının yayımlandığı dergi gönderilir. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, ASOS ve SOBIAD İndeks tarafından taranan dergiler arasında yer almaktadır.

Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences (ISSN 1301-0603) is an international refereed publication of Süleyman Demirel University, published every January, April, July and October. Editorial board claims no responsibility for the opinions, expressed in the published papers. The authors are responsible for the content of their papers. All rights are reserved. No parts of this publication may be reproduced, or transmitted in any forms or by any means without appropriate citation. No royalty will be paid for the published papers. Instead, a complimentary copy of the issue will be sent to the authors. The journal is indexed by EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, ASOS and SOBIAD index databases.

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi / Süleyman Demirel University
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dergi Yayın Komisyonu Başkanlığı / Head of Journal Publication Office
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür / East Campus, 32260, Çünür
İSPARTA / İSPARTA, TURKEY

☎ : 0 246 211 04 01
Fax : 0 246 237 09 20
E-mail : iibfdergi@sdu.edu.tr
Web : http://iibfdergi.sdu.edu.tr



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



BU SAYININ HAKEMLERİ / LIST OF THE REFEREES OF THE CURRENT ISSUE

Prof. Dr./Prof. Dr. Engin DİNÇ	Karadeniz Teknik University
Prof. Dr./Prof. Dr. Hayrettin USUL	İzmir Katip Çelebi University
Prof. Dr./Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI	Mehmet Akif Ersoy University
Prof. Dr./Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU	Bilecik Şeyh Edabali University
Prof. Dr./Prof. Dr. Murat KAYALAR	Mehmet Akif Ersoy University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Mustafa ÖZTÜRK	Süleyman Demirel University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Gürcan PAPATYA	Süleyman Demirel University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ	Isparta Uygulamalı Bilimler University
Doç. Dr. /Assoc. Prof. Vesile ÖMÜRBEK	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Tahsin AKÇAKANAT	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Menekşe ŞAHİN	Hitit University
Dr. Öğr. Üyesi /Assist. Prof. Dr. Eda Oruç ERDOĞAN	Akdeniz University



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



İ ç i n d e k i l e r / C o n t e n t s

- Öğrenilmiş Çaresizlik İle Motivasyon Arasındaki İlişki:
Pamukkale Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma
*The Relationship Between Learned Helplessness And Motivation:
A Research On Pamukkale University Students*
Esin BARUTÇU
Baki Can ÇÖLLÜ
1-13
- Kavramsal, Kuramsal ve Hukuki Bağlamda Mülteci Girişimciliği:
Türkiye'deki Suriyeli Mülteci Girişimciliğinin Analizi
*Conceptual, Theoretical And Legal Frame Of Refugee Entrepreneurship:
Analysis Of Syrian Refugee Entrepreneurship In Turkey*
Ulaş PEHLİVAN
Bülent KARAATLI
15-41
- Stratejik Pazarlama Yönlülüğün Sosyal Medya Performansı Üzerindeki Etkisi:
Antalya Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma
*The Effect Of Strategic Marketing Orientation On Social Media Performance An
Investigation On The Antalya Organized Industrial Zone*
A. Buğra HAMŞIOĞLU
43-56
- Dijital Liderlik Çalışmalarına Bir Bakış
A Review On Digital Leadership Studies
Ömür N.T. ÖZMEN
Engin Deniz ERİŞ
Pınar SÜRAL ÖZER
57-69
- Kadınların Sendikalarda Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Bir Çalışma
A Study For The Problems Of The Women In Taking Duties In The Unions
Güldal EREŞ
Mustafa ÖZTÜRK
71-88
- İşgücü Piyasasında Engelli İstihdamı Üzerine Emek Arz
Yönlü Bir Araştırma: Gümüşhane Örneği
*A Labor Supply-Side Research On Disability Employment
In Labor Market: Gümüşhane Example*
Mehmet Merve ÖZAYDIN
Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ
89-110
- Piyasa Değeri ve Mülkiyete Göre Hanehalkı Konut Talebi: Ordu Örneği
Housing Demand Of Household By Market Value And Property: The Case Of Ordu, Turkey
Seval MUTLU ÇAMOĞLU
Esen ÇAKIR
111-123

ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK İLE MOTİVASYON ARASINDAKİ İLİŞKİ: PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEARNED HELPLESSNESS AND MOTIVATION: A RESEARCH ON PAMUKKALE UNIVERSITY STUDENTS

Esin BARUTÇU*, **Baki Can ÇÖLLÜ****

* Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, esahin@pau.edu.tr,
https://orcid.org/0000-0001-6950-4117

** Yüksek lisans, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, bakicancollu20@gmail.com,
https://orcid.org/0000-0002-3461-2270

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri örnekleminde öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Yapılan tanımlayıcı araştırmada veri toplama yöntemi olarak Anket yöntemi kullanılmıştır. Ankete 400 öğrenci katılmış olup 396 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışmada öğrenilmiş çaresizliği ölçmek için Lester (1998) tarafından geliştirilen daha sonra Gençöz, Vatan ve Lester (2006) yılında Türkçe'ye uyarlanarak geliştirilen Umutsuzluk, Çaresizlik ve Talihsizlik Ölçeği kullanılmıştır. Motivasyonu ölçmek amacı ile Antalyalı ve Bolat (2017) tarafından geliştirilen Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS (22.0) paket programı kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarında öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon ve motivasyonun boyutları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, öğrencilerin motivasyon düzeyi arttıkça öğrenilmiş çaresizlik düzeyi düşmektedir. Araştırma bulgularına dayanarak üniversitenin öğrencilerin motivasyonunu artırmaya yönelik çalışmalar yapmaları önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğrenilmiş Çaresizlik, Motivasyon, Üniversite Öğrencileri

Jel Kodları: M19, M54

ABSTRACT

The main objective of this study is to determine the relationship between learned helplessness and motivation level in the sample of Pamukkale University, Faculty of Economics and Administrative Sciences students. In the descriptive study, the survey method was used as the data collection method. 400 students participated in the survey and 396 surveys were used for final data analysis. In order to measure the learned helplessness by Lester (1998) and adapted to Turkish in Gençöz, Vatan and Lester (2006) as the Scale of Despair, Helplessness and Misfortune was used. The scale of Basic Motivation Resources developed by Antalyalı and Bolat (2017) was used to measure motivation. SPSS (22.0) package program was used to analyze the survey data. According to research results, a significant inverse relation was found between the helplessness learned and the dimensions of motivation, as the motivation level of students increases, the level of learned helplessness decreases. Based on the research findings, some programs that the university should carry out are suggested to increase the motivation of the students.

Keywords: Learned Helplessness, Motivation, University Students

Jel Codes: M19, M54

GİRİŞ

Günümüzde hayat çok hızlı bir şekilde değişmektedir. Teknoloji ve bilginin hızla gelişmesi beraberinde ekonomik, sosyal ve kültürel birçok faktörleri de etkilemektedir. İnsanlar bu değişime uyum sağlama adına daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar. Teknoloji ve bilginin hızlı değişimi ve gelişimi aynı zamanda psikolojik sorunların da artmasına yol açmaktadır. İnsanların bu değişime uyum sağlama adına verdikleri emeklerin başarıya ulaşmaması, çaresizliğe kapılmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda yüz yüze geldikleri sorunlardan birisi de öğrenilmiş çaresizliktir. Öğrenilmiş çaresizlik, kısaca kişinin bir işin, ne kadar çaba gösterse de olmayacağına dair kanaat getirdikten sonra artık bir çaba göstermemesi olarak tanımlanabilir. Terim olarak öğrenilmiş çaresizlik her ne kadar psikoloji alanının bir konusu olsa da yönetim alanında araştırmalara konu olmuş ve yönetim alanına etkileri araştırılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik duygusuna kapılan insanların bu duygudan kurtulmalarını sağlamak adına yapılabilecek uygulamalardan biri motivasyonlarının artırılması olmaktadır. Motivasyon, insanların hedefleri doğrultusunda ilerlemesini sağlayan güç olarak tanımlanabilir. Motivasyon düzeyi düşük olan kişi veya örgütlerin bu gelişen ve değişen çağa ayak uydurmakta zorluk çekmesi kaçınılmazdır.

Bu araştırmada üniversite öğrencileri üzerinde öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon arasındaki ilişki analiz edilmiş, öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyonun, demografik faktörler ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Analizler için korelasyon analizi, t-testi ve Anova testleri kullanılmıştır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Öğrenilmiş Çaresizlik

Öğrenilmiş çaresizlik kavramı ilk defa Seligman ve arkadaşları tarafından 1960'lı yılların sonlarında hayvanlar üzerine yaptıkları deneyler ile ortaya çıkmış, daha

sonra 1970'li yıllarda insanlar üstünde yapılmış deneyler ile bütün canlıları kapsayan bir kavram haline gelmiştir (Güler, 2006: 26). Seligman'a göre, bütün canlılar davranışlarının bir durum ve olay üstünde bir etki yaratmadığının farkına vardıklarında öğrenilmiş çaresizlik tepkisi verirler. Bu tepkinin sebebi klinik depresyona bağlı olarak zihinsel hastalıkların durumun çıktılarını kontrol altına almamasından dolayı ortaya çıkar (Schueller ve Seligman, 2008: 177).

Öğrenilmiş çaresizlik, psikoloji sözlüğüne göre kontrol edilemeyen, antipatik durumlarla karşılaşma durumunda ortaya çıkan sonuç ve bu sonucun etkisi altında kaçma ya da kaçmanın imkan olduğu koşullarda öğrenmeye engel olan ya da uzun sürmesine sebebiyet veren durum olarak açıklanmıştır (Ayvayışık vd., 2000: 98). A.Norman'a göre ise öğrenilmiş çaresizlik, bir canlının yaptığı davranışla kontrol altına alamadığı durumun etkisi ile sonradan kontrol altına alabileceği durumlar söz konusu olduğunda herhangi bir davranış sergilememesi şeklinde tanımlanmıştır (Norman, 1988: 34).

Öğrenilmiş çaresizlik davranışında kişi, daha önce bulunduğu konumdan kurtulmak adına elinden gelen her şeyi yapmış fakat başarı elde edememiştir. Daha sonra yaptığı bu mücadelenin başarılı olmamasının verdiği olumsuz etki ile sonradan karşılaştığı benzer olaylar karşısında mücadele etmesinin anlamsız geleceğine dair inanç meydana gelir ve bu başarısızlığın sürekli devam edeceğine yönelik aklında düşünce oluşur (Aktan ve Yay, 2016: 61). Öğrenilmiş çaresizlik kavramı, ilk olarak hayvanlar üzerine yapılan deneyler sonucunda ortaya çıkmış ve yapılan eleştiriler üzerine insanlar üzerinde deneyler yapılarak öğrenilmiş çaresizlik kavramı pekiştirilmiştir.

Seligman ve Maier (1967) yaptıkları deneyde yirmi dört tane köpek kullanmış ve köpekleri kaçma, çaresizlik ve kontrol grubu olarak üç gruba ayırmışlardır. Deneyin ilk aşamasında sadece çaresizlik

ile kaçma grubundaki köpeklere elektrik şoku verilmiş, her grup için ayrı şekilde tasarlanmış deney ortamı sebebiyle kaçma grubunda bulunan köpekler birkaç tekrardan sonra deney ortamında bulunan düğmeye burunları ile dokunarak durdurabildiklerini anlayarak şoka engel olabilmişler, çaresizlik grubu içinde bulunan köpekler butonun bozuk olması nedeniyle bütün çabalarına rağmen elektrik şokundan kaçamamışlardır. Kontrol grubunda bulunan köpekler ilk aşamaya katılmamışlardır, bundan dolayı herhangi bir şoka maruz kalmamışlardır. Deneyin ikinci aşamasında, köpeklere kaçma eğitimi vermek amaçlanmıştır. Çaresizlik, kaçma ve kontrol grubundaki köpekler iki bölümden oluşan deney kutularına yerleştirilmiştir. Deney grubundaki köpeklere elektrik şokundan kısa bir süre önce uyarıcı bir ışık verilerek, köpeklerin ışık ile şok arasındaki ilişkiyi öğrenip ışık yandıktan sonra şok gelmeden diğer kutuya atılmaları hedeflenmiştir. Daha önce yapılan birinci aşamada düğmeye basarak şoktan kurtulabileceğini anlayan kaçma grubu ile ilk aşamaya katılmayan kontrol grubu durumu kısa sürede öğrenip şoktan kaçmayı öğrenmişlerdir. Ancak birinci aşamadaki şoktan kaçamayan çaresizlik grubu kaçma imkanları varken deneyin ikinci aşamasında herhangi bir tepki göstermemiş şokun geçmesini beklemişlerdir (Seligman ve Maier, 1967).

Öğrenilmiş çaresizlikle ilgili bir başka deney G.R. Stephenson ve arkadaşlarının "Beş Maymun Deneyi" 'dir. Üzerinde asılı bir şekilde muz olan ve içinde muzlara ulaşmak için merdiven olan bir kafes içine beş adet maymun konulmuştur. Maymunlardan biri muz almak için merdivene çıktığında bütün maymunlar soğuk su ile ıslatılmış ve bu döngü bir süre devam etmiştir. Artık merdivene yönelen maymuna diğer maymunların saldırdığı gözlemlenmiştir. Bir süre sonra soğuk su kapatılmış ve bir maymun çıkartılarak yerine yenisi konmuş bu maymun direk merdiven hareketlenince diğerlerinin saldırısına uğramış, daha sonra eski bir maymun yerine yenisi konmuştur. Yeni

koyulan maymun merdivene ilerlediğinde yine saldırıya maruz kalmış hatta en şiddetli saldırıyı ondan önce değiştirilerek kafese konan maymunun yaptığı gözlemlenmiştir. Bu şekilde tüm maymunlar değiştirilmiş ve tepkinin değişmediği ve maymunların muz almak isteyen maymuna karşı saldırdıkları gözlemlenmiştir (Stephenson, 1967).

İnsanlar üzerine yapılan deneyler, Hiroto (1974) oluşturduğu deneyde insanları kaçma, çaresizlik ve kontrol grubu olarak üç gruba ayırmış, ilk aşamada çaresizlik ve kaçma grubu yer almıştır. Birer birer odaya alınan deneklere girdiği odada rahatsız edici bir ses verilmiş ve bu sesteki kurtulmaları için sadece önlerindeki butona basmaları istenmiştir. Kaçma grubundaki denekler düğmeye basarak sesi kapatmış ancak çaresizlik grubundaki denekler düğmeye basmalarına rağmen sesi kapatamamışlardır. İkinci aşamada tüm grupta bulunan denekler yine teker teker odalara alınmış, bu sefer deneklerden sesi kapatmaları için ellerini panelde doğru yönde itmelerini istemişler, kaçma ve kontrol grubu sesi kapatmada başarılı olurken çaresizlik grubunun sesi durdurmak için daha az girişimde bulunduğu gözlemlenmiştir.

Gatchel ve Proctor (1976) yaptıkları deneyde grupları kaçma, çaresizlik ve kontrol grubu olarak üçe ayırmışlardır. Deneklere rahatsız edici ses verilmiştir. Kaçma grubu butona dört defa basarak sesi durdurabileceklerini öğrenmişler, çaresizlik grubundaki denekler ise ne denediler ise sesi durduramamışlar, kontrol grubundaki denekleri ise butona dört defa basmaları halinde durdurabileceklerini söyledikleri için kontrol grubundaki denekler sesi durdurmuşlardır. İkinci aşamada kaçma, çaresizlik ve kontrol grubundaki tüm deneklere çözülebilir problem verilmiş, bu aşamada çaresizlik grubunun başarısız olduğu gözlemlenmiştir.

Öğrenilmiş çaresizlikle ilgili yapılmış olan deneyler genel olarak iki sonucu ortaya koymuştur. İlk olarak, canlılar kontrol altında tutamadıkları ve karşılaştıkları bu durumun sonucunu değiştiremediklerinde

çaresizliği kabullenip genele yaymaktadır. İkincisi, canlılar çaresizliği öğrendikten sonra bu durumu değiştirme fırsatı olduğunda herhangi bir tepki göstermemektedirler (Tutar, 2007: 145-146).

1.2. Motivasyon

İngilizce karşılığı "motivation" kelimesi olan güdüleme, Latince'de hareket etme manası olan "motun" ve "movere" kökünden türemiş olup, psikolojide ise içten gelen itici kuvvetin amaç ve hedefe odaklanması ve bilinçli tutumlar göstermeyi anlatması için kullanılmaktadır. Türkçe'de motivasyonun anlamı saik, güdü ve harekete geçirici olarak ifade edilmektedir (Selen, 2016: 37). Motivasyon insanı harekete geçiren ve hareketlerinin rotasını belirleyen, onların, fikirleri, istekleri, inançları, ihtiyaç ve korkularını ifade eden kavramdır (Yeşil, 2016: 166). Motivasyon insanlara enerji yükleyen veya insanları harekete geçiren onları belli bir amaca doğru yönelten ve bu amacın gerçekleşmesi için insanları çalıştıran bir güçtür (Kılıç ve Keklik, 2012: 149).

Yapılan motivasyon tanımları kavramın temelini oluşturan, bireyin davranışını tetikleme, davranışı yönlendirme ve devamlılığını sağlama sürecini kapsar. Bu birey davranışını tetiklemedeki birinci faktör, bireyin içinde onu farklı davranış sergilemeye yönelten güç olan güdüler ve bu güdüyü faaliyete geçiren çevresel faktörler ile ilgilidir. İkinci faktör, bireyi belli bir amaca doğru yönlendirmedir. Üçüncü faktör, önceki faktörlere bağlı olarak bireyin davranışının devam edip etmemesi ile ilgilidir (Çiçek, 2005: 7-8). Motivasyon sürecinde üç önemli unsur vardır. Bunlardan birincisi, Organizmayı belli bir davranışta bulunması için zorlayan veya bu davranışa yol açan güçtür. İkincisi, davranışın istenilen belli bir tarafta gelişmesini sağlayan güçtür. Üçüncüsü, ortaya çıkan davranışın devamını sağlayan ve koruyan güçtür (Özgener, 2000: 176). Motivasyonla ilgili birçok çalışmalar yapılmış ve birçok motivasyon teorileri ortaya atılmıştır. Söz konusu teoriler

kapsam teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki ana başlığa ayrılabilir. Kapsam teorilerinden en yaygın bilinenleri, Maslow'un ihtiyaçlar teorisi, Alderfer'in ERG teorisi, Herzberg'in çift faktör teorisi ve McClelland'ın başarı güdüsü teorilerini kapsamaktadır. Süreç teorilerinden en yaygın bilinenleri ise, Vroom'un beklenti teorisi, Porter-Lawyer modeli, Locke'un amaç teorisi ve Adams'ın eşitlik teorileridir (Şimşek ve Çelik, 2011:100-112).

Motivasyonu etkileyen faktörleri; Ekonomik Faktörler: ücret artışı, primli ücret, üretime ortaklık sistemi, karara katılma, ekonomik ödüller; Sosyo-psikolojik Faktörler: takdir edilme, terfi, eğitim ve kariyer geliştirme olanakları, sosyal imkanlar, kararlara katılma, çalışmada bağımsızlık ve güvenlik; Örgütsel ve Yönetmel Faktörler: amaç birliği, iletişim, yetki ve sorumluluk, çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklinde gruplandırılabilir (Özen, 2010: 52; Künarıcı, 2016: 22-24; Başaran, 2004: 65; Çiçek, 2005: 63).

Kişilerin motivasyonları ne kadar yüksek olursa öğrenilmiş çaresizlikten ve ümitsizlikten kurtulmaları o kadar fazla olacaktır. Bir başka ifadeyle kişilerin daha önceki yaşanan durum ve olaylarda karşılaştıkları çaresizlik ve umutsuzluk duygusu devam ettikçe motivasyonlarının yüksek olması beklenemez. Öğrenilmiş çaresizlikle motivasyon ilişkisini doğrudan ele alan bir çalışmaya rastlanmamış, ancak konuyla ilgili benzer ve/veya yakın çalışmalar ele alınarak ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Demir ve Peker'in (2017:296) motivasyonel kararlılık ile okul tükenmişliği arasındaki ilişkinin incelendiği araştırması 487 öğrenci üzerinde uygulanmış, sonucunda okul tükenmişliği ile motivasyonel kararlılık arasında negatif bir düzeyde ve anlamlı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle motivasyonel kararlılık seviyesi arttıkça, okul tükenmişliğinin azaldığı görülmüştür. Özçiçek (2015:81) tükenmişlik ve motivasyon faktörleri arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere 384 öğretmen üzerinde bir

araştırma yapmış ve sonucunda tükenmişlik ile motivasyon üzerinde ters yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Tayfur'un (2011) 300 Tıp Doktoru üzerinde çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik ve tükenmişliğin nedenleri ve sonuçlarına yönelik yapılan araştırmasında, öğrenilmiş çaresizlik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çoşkun'un (2007), lise öğrencilerinde öğrenilmiş güçlülük ve kontrol odağı algılama düzeyi ilişkisinin incelenmesi çalışması 337 öğrenci üzerinde yapılmış, araştırma sonucunda öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük ve kontrol odakları arasında ters yönlü bir ilişki saptanmıştır. Düzgün ve Hayalioğlu'nun (2006) yaptığı öğrencilerde öğrenilmiş çaresizlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi çalışması 6. ve 8. sınıf 489 öğrenci üzerinde yapılmış; erkek öğrencilerin, kız öğrencilerine göre öğrenilmiş çaresizlik düzeyi yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin yaşı ile öğrenilmiş çaresizlik arasında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Aydın'ın (2006) yaptığı öğrenilmiş çaresizliğin yordanması ve yaşam başarısı ile ilişkisi çalışmasını iki grup üzerinde gerçekleştirmiş yaşam başarısı yüksek olan grubun öğrenilmiş çaresizlik düzeyi yaşam başarısı düşük olan gruba göre anlamlı düzeyde düşük çıkmıştır. Atıcı'nın (1991) üniversite öğrencilerinin tahmin ettikleri ve elde ettikleri akademik başarıları ile öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan çalışmada, öğrenilmiş çaresizlik ile tahmin edilen başarı arasında negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Altun ve Yazıcı'nın (2010) öğrencilerin okul motivasyonunu yordayan bazı değişkenler isimli çalışması 1100 ilköğretim öğrencisi üzerinde yapılmış, okul motivasyonu ile yaş, cinsiyet, mükemmeliyetçilik arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır.

Öğrenilmiş çaresizlik, kişilerde bazen motivasyonel, bazen bilişsel bazen de duygusal eksiklikle sonuçlanabilir (Çizel ve Çizel,2014:180). Kontrol altına alınamayan olaylar, canlının kontrol altına alabileceği

davranışları yapma konusunda motivasyonunu düşürmektedir. Davranışları, durumların sonucuna etki etmeyeceğine dair inancın artmasıyla birlikte istekli davranışlarda azalma, gerekli durumlarda kontrol altına alma davranışlarındaki azalma olarak motivasyonel belirti kendini gösterebilir (Kümbül, 2002: 37).

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Daha önce yapılan benzer bazı araştırmalar motivasyon ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri daha çok ele almış, ancak öğrenilmiş çaresizlikle motivasyon ilişkisini ele alan çalışmalara fazla rastlanmamıştır. Tükenmişliğin de öğrenilmiş çaresizliğin sonucu olarak ortaya çıktığı gerçeğinden yola çıkarak öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi ihtiyacı hissedilmiştir. Böylece yeterli çalışma yapılmayan bu alanda literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Pamukkale Üniversitesi lisans öğrencileri, örneklemini ise Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya 400 öğrenci katılmış, 4 anket geçerliliği olmadığı sebebiyle araştırmadan çıkarılmıştır. Araştırma 396 öğrenci üzerinde yapılmış, tanımlayıcı bir araştırmadır.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma, lisans öğrencilerinin üzerinde yapılarak öğrenilmiş çaresizlik ve motivasyon arasında ilişkiyi analiz yapmak amacı ile yapılmıştır. Araştırmanın hipotezleri (Düzgün ve Hayalioğlu, 2006; Sucu, 2018; Antalyalı ve Bolat, 2017; Tuna, 2018; Gençöz vd., 2006; Çavuşoğlu, 2007; Hiroto ve Seligman, 1975) çalışmalardan

yola çıkılarak geliştirilmiştir. Buna göre araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

H₁: Öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

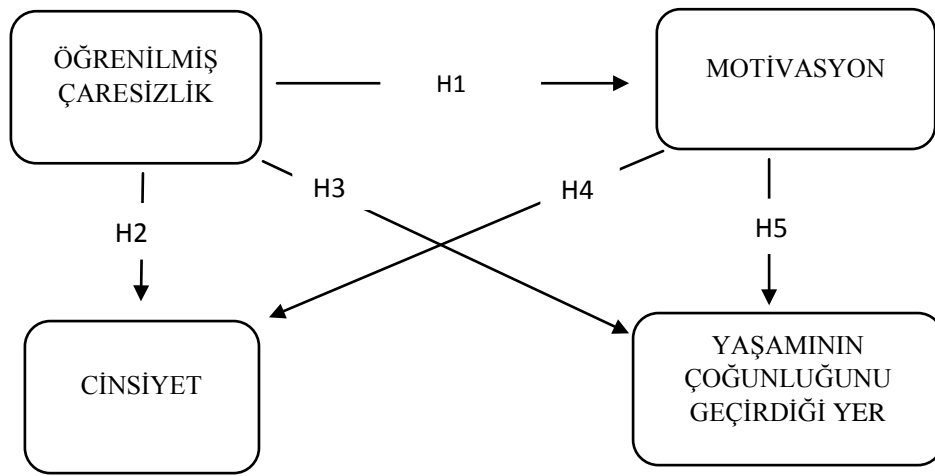
H₂: Öğrenilmiş çaresizlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Öğrenilmiş çaresizlik ile yaşamlarının çoğunun geçtiği yer ile anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Motivasyon ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H₅: Motivasyon ile yaşamlarının çoğunun geçtiği yer arasında anlamlı farklılık vardır.

Yukarıdaki hipotezler dikkate alınarak araştırmanın modeli şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil1: Araştırma Modeli

Araştırma modeline göre ana hipotez, öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon arasında ilişkinin olup olmadığı üzerine kurulmuştur. Alt hipotezler ise, demografik faktörlere göre öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığı üzerine kurulmuştur.

2.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket 3 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliğini ölçmeye yönelik sorular, ikinci kısımda öğrencilerin motivasyonlarını ölçmeye yönelik sorular ve üçüncü kısımda ise katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koyan sorulardan oluşmaktadır.

Öğrenilmiş çaresizliği ölçmek için Lester (1998) tarafından geliştirilen daha sonra Gençöz, Vatan ve Lester (2006) yılında Türkçe'ye uyarlanarak geliştirilen Umutsuzluk, Çaresizlik ve Talihsizlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 10 madde çaresizliği, 10 madde talihsizliği ve 10 madde umutsuzluğu ölçmektedir (Gençöz vd., 2006). Araştırmada, çaresizlik maddeleri üzerinde analiz çalışmaları yapılmıştır.

Motivasyonu ölçmek amacı ile Antalyalı ve Bolat (2017) tarafından geliştirilen Temel Motivasyon Kaynakları Ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar güç, bağlanma, düşünme ve başarı boyutlarından oluşmaktadır. Her boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Kullanılan bu ölçekte 3 madde ise ters kodlanmıştır. Ters kodlanan

maddeler ankette maddelerin yanına "R" (2017). yazılarak belirtilmiştir (Antalyalı ve Bolat,

Tablo 1: Verilerin Güvenirlik Analizi Tablosu

	Cronbach's Alpha
Çaresizlik	0,787
Motivasyon	0,865

Ölçeklere ve alt boyutlarına güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına baktığımızda Cronbach's Alpha değeri $\alpha=,60$ üzerinde olduğu için ölçekler güvenilir çıkmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik testlerin kullanılabileceğine karar verilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin analizinde sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan veri analiz programı SPSS (22.0) (Statistical Package for Social Sciences) programından yararlanılmıştır.

- Motivasyon ile öğrenilmiş çaresizlik arasında ilişki düzeyini belirtmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

- Öğrenilmiş çaresizlik ve motivasyonun, demografik faktörler ile arasında anlamlı fark olup olmadığını ve farkın yönünü incelemek için parametrik testlerden t testi ve Tek Yönlü Varyans (Anova) ve çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD Testlerinden yararlanılmıştır.

2.6. Araştırmanın Bulguları

Yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkan demografik bulgular ve ortaya çıkan frekans sonuçlarına Tablo-2'de yer verilmiştir.

Değişkenler		Öğrenciler	
		F	%
Cinsiyet	Kız	229	57,8
	Erkek	167	42,2
Yaşamının çoğunluğunu geçirdiği yer	İl	227	57,3
	İlçe	104	26,3
	Kasaba/köy	65	16,4

Tablo 2: Demografik Bulgular

Yapılan frekans analizi sonucunda, araştırmaya katılan öğrencilerin %57,8'i kız, %42,2'si erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin üniversitedeki eğitim yılı birinci yılı olanlar %14,9'unu, ikinci yılı olanlar %24,2'sini, üçüncü yılı olanlar %20,7'sini, dördüncü yılı olanlar %27,0'ını, beşinci yıl ve üzeri olanlar

%13,1'ini oluşturmaktadır. Öğrencilerin, yaşamının çoğunluğunu geçirdiği yer olarak %57,3'ü il, olanlar, %26,3'ü ilçe ve %16,4'ü de kasaba/köy şıklarını işaretlemiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan korelasyon analizlerinin sonuçları aşağıdaki Tablo-3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Korelasyon Analiz Bulguları

		Öğrenilmiş Çaresizlik	Motivasyon
Öğrenilmiş Çaresizlik	Pearson Korelasyonu	1	-,283**
	Sig. (2-kuyruklu)		,000
	N	396	396
Motivasyon	Pearson Korelasyonu	-,283**	1
	Sig. (2-kuyruklu)	,000	
	N	396	396

**Korelasyon anlamlılık düzeyi 0,01 (2-kuyruk)

Tablo-3'de görüldüğü üzere çaresizlik ile motivasyon arasındaki ilişkiye bakmak amacı ile yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında ($r=-,283$; $p<,05$) ters yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu analize göre motivasyon arttıkça çaresizlik düşmektedir ya da çaresizlik arttıkça

motivasyon düzeyi düşmektedir. Bu bulgu sonucunda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu analize göre üniversite öğrencileri arasında öğrenilmiş çaresizlik düzeyi düşüktüğü motivasyon düzeyinin yükseldiği tespit edilmiştir.

Tablo 4: T-testi Analiz Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort.	S.S	t	F	Sig.
Çaresizlik	Kız	229	3,167	0,615	1,653	1,927	0,104
	Erkek	167	3,059	0,668	1,631		
Motivasyon	Kız	229	4,876	0,868	-1,246	2,568	0,207
	Erkek	167	4,982	0,788	-1,265		

Tablo-4'de görüldüğü üzere, öğrenilmiş çaresizlik ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik yapılan t testi sonucunda öğrenilmiş çaresizlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu analiz sonucunda H_2 hipotezi kabul edilmemiştir.

Aynı şekilde, motivasyon ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik yapılan t-testi analizi sonucuna göre motivasyon ile cinsiyet arasında anlamlı bir

farklılık bulunmamıştır. Bu analiz sonucunda H_4 hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo-5'da görüldüğü üzere, öğrenilmiş çaresizlik ile kişinin yaşamının çoğunluğunu geçirdiği yer arasında farklılık olup olmadığına yönelik yapılan Anova testi sonucunda öğrenilmiş çaresizlik ile öğrencinin yaşamının çoğunluğunu geçirdiği yer arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu analiz sonucunda H_3 hipotezi kabul edilmemiştir.

Tablo 5: Yaşamının Çoğunluğunu Geçirdiği Yer Durumuna Göre Anova Testi Bulguları

	Yaşamının Ç.G.Yer	N	Ort.	S.S	F	Sig.	Anlamlı Fark
Çaresizlik	İl	227	3,111	0,686	2,347	0,097	
	İlçe	104	3,055	0,579			
	Kasaba/Köy	65	3,269	0,542			
Motivasyon	İl	227	4,994	0,801	10,884	0,000	>(Kasaba/Köy)
	İlçe	104	5,030	0,897			- (İlçe)
	Kasaba/Köy	65	4,490	0,764			>(Kasaba/ köy)- (il)

Motivasyon ile öğrencinin yaşamının çoğunluğunu geçirdiği yer arasında yapılan anova testi sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu analiz sonucunda H5 hipotezi kabul edilmiştir. Analiz sonucunda bulunulan anlamlı farklılığın yönünü analiz etmek amacıyla Poc Hoc analizlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analiz

sonucu farklılığın yönü (kasaba/köy) - (il) ile birlikte (kasaba/köy) - (ilçe) şeklinde bulunmuştur. Analiz sonucunda yaşamlarının çoğunluğu kasaba/köy yerleşim yerlerinde geçirenlerin il ve ilçe de yaşamının çoğunluğu geçirenlere göre motivasyonlarının düşük olduğu görülmüştür.

	HİPOTEZLER	KABUL/RED
H1	Öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H2	Öğrenilmiş çaresizlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED
H3	Öğrenilmiş çaresizlik ile yaşamlarının çoğunun geçtiği yer ile anlamlı bir farklılık vardır.	RED
H4	Motivasyon ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.	RED
H5	Motivasyon ile yaşamlarının çoğunun geçtiği yer arasında anlamlı farklılık vardır.	KABUL

Tablo 6: Hipotez Kabul/Red Tablosu

Yapılan analizler sonucunda kabul ve reddedilen hipotezler yukarıdaki şekilde tablo oluşturularak bir arada gösterilmiştir.

3. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan analizler sonucunda motivasyon ile öğrenilmiş çaresizlik arasında ters yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç daha önce Hiroto ve Seligman'ın (1975) yaptığı çalışma ile desteklenmektedir. Buna göre motivasyonu düşük olan öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği yüksek olduğu sonucu ortaya

çıkmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik kişinin ne yaparsa yapsın bulunduğu konumdan çıkamayacağı ve daha ileri gidemeyeceğini kabul etmesidir. Öğrenilmiş çaresizliğin sonucunda ortaya çıkan etkiler doğrultusunda öğrenilmiş çaresizliği yüksek olan öğrencilerde uykusuzluk, iştahta azalma, kızgınlık, saldırganlık, hatta tükenmişliğe ve motivasyon eksiliği gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu durumlar da öğrencide; okuldan soğuma, akademik başarıda düşüklük yaşama, kariyer ve hedeflerinde umutsuzluğa düşme yapacağı işlerde motivasyon seviyesinin düşmesi gibi etkilere sebebiyet verebilir. Bu

sebeple öğrencilerin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin düşük tutulup kendilerinin bu durumdan çıkabileceklerine dair inancın oluşturulması için motivasyonlarının yüksek tutulması gerekmektedir. Motivasyonu yüksek olan öğrenci okul hayatında başarılı, her koşuldan iyi bir şekilde çıkabileceğini düşünen, bulunduğu koşulları kabul eden değil kendi inançları doğrultusunda hareket eden, gelecekte umutlu ve yaptığı ve yapacağı işlerde daha çok motive olarak başarılı olabileceklerdir.

Araştırmada cinsiyet ile öğrenilmiş çaresizlik arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Cinsiyetin, öğrenilmiş çaresizlik üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Daha önce yapılan bazı çalışmalar bu sonucu desteklemektedir (Tuna, 2018; Ayköse, 2006; Ekinci, 2011; Keskin, 2019; Former vd., 1990; Kaplan, 2019). Bir diğer demografik faktör olan kişinin yaşamının çoğunluğunu geçirdiği yer ile öğrenilmiş çaresizlik arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu sonuç doğrultusunda öğrencilerin yaşamlarının çoğunluğunu geçirdikleri yerleşim yerinin öğrenilmiş çaresizlik üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Daha önce Gençöz vd., (2006) yaptığı çalışma sonucu ile uyumlu çıkmamıştır. Bu çalışmada öğrencilerin yaşamlarının çoğunluğunu geçirdikleri yerleşim yerinin öğrenilmiş çaresizlik üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir.

Motivasyon ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz sonucunda motivasyon ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu analiz sonucuna göre cinsiyetin motivasyon üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucu görülmüştür. Bu konu üzerine yapılan bazı çalışmalar bu sonucu desteklemektedir (Oflaz, 2018; Koyuncuoğlu, 2016; Mutlu, 2018; Yılmaz, 2018; Çelik, 2015).

Ancak motivasyon ile demografik bilgilerden olan öğrencinin yaşamının çoğunluğunu geçirdiği yer kriteri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre

öğrencinin yaşamının çoğunluğunu geçirdiği yer kriterinin seçenekleri olan kasaba/köy seçeneği ile ilçe ve il arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Bu anlamlı farklılığın yönünün yaşamının çoğunluğunu kasaba/köyde geçirenlerin motivasyon düzeyinin ilçe ve ilde geçirenlere göre düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Motivasyon, kişiyi belli bir amaca yönelten, o amaç için kişiye güç veren olgudur. Motivasyon düzeyinin düşük olması kişilerin hedeflerine yönelik hareket etme isteği ve arzusu düşeceğinden dolayı o hedefin gerçekleşmesini zor duruma sokabilir. Bu sebepten kişilerin motivasyon düzeylerini yüksek tutmak onların daha verimli çalışmasına neden olacak; öğrenciler açısından okuldaki akademik başarısını yükseltecek, iş görenler açısından örgütün verimini artıracak, işverenler açısından ise örgütün daha başarılı bir şekilde işlemesini sağlayacaktır.

Yaşantısının çoğunluğunu köy/kasaba yerleşim yerlerinde geçiren öğrenciler için motivasyonun diğer ilçe ve ilde yaşamını geçiren öğrencilere göre düşük çıkması, bu öğrencilerin okuldaki akademik başarısını etkileyecektir. Eğer bu öğrenciler için gerekli motivasyon artırıcı çalışmalar yapılmazsa sadece okul başarısı değil, iş hayatına girdikleri süreçte de bu etkinin devam etme durumu söz konusu olabilecektir. Bu sebeple bu öğrencilere yönelik motivasyon düzeylerini yükseltecek çalışmaların yapılması gerektiği ifade edilebilir. Üniversiteler öğrencilerin motivasyonunu artırmak adına çeşitli sosyal aktiviteler, oryantasyon, konferanslar, okul şartlarının iyileştirilmesi, öğrencinin gelecek hedeflerine yönelik eğitimler, öğrencilerin okuduğu bölümün kariyer olanaklarının iyi anlatılması gibi çeşitli uygulamalar yaparak, öğrencilerin motivasyonlarının artmasını sağlayabilir.

Bundan sonraki çalışmalarda, öğrenilmiş çaresizlik ve motivasyon arasındaki ilişki örneklem sayısı artırılarak, farklı fakültelerde ve gruplar üzerinde çalışmalar yenilerek sonuçlar karşılaştırılmalı ve özellikle öğrenilmiş çaresizliği azaltmak için

motivasyonu dışındaki faktörler belirlenmeye çalışılmalıdır.

KAYNAKÇA

1. AKTAN C. C. ve Yay S. (2016). "Öğrenilmiş Çaresizlik ve Değişime Pasif Direnç", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:8/2, 58-71.
2. ALTUN F. ve Yazıcı H. (2010). "Öğrencilerin Okul Motivasyonunu Yordayan Bazı Değişkenler", *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 540-545.
3. ANTALYALI Ö. L. ve Bolat Ö. (2017). "Öğrenilmiş İhtiyaçlar bağlamında Temel Motivasyon Kaynakları (TMK) Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi", *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:17/1, 83-114.
4. ATICI M. K. (1991). *Üniversite Öğrencilerinin Tahmin Ettikleri ve Akademik Başarı ile Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri Arasında İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
5. AYDIN B. (2006). *Öğrenilmiş Çaresizliğin Yordanması ve Yaşam Başarı İle İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Mersin.
6. AYKÖSE, N. (2006). *Bir özel okulda okuyan ilköğretim II. kademe öğrencilerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
7. AYVAIŞIK B., Er N., Kışlak Ş. T. ve Erkuş A. (2000). *Psikoloji Terimleri Sözlüğü İngilizce-Türkçe*, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.
8. BAŞARAN N. (2004). *Örgütlerde katılımcı uygulamaların çalışan motivasyonu üzerine etkisi: Niğde Bölgesi'nde bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler, Niğde.
9. BOSTANCI N. (2007). *İlköğretim Okulları Birinci ve İkinci Kademe Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminlerin Karşılaştırması*, (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetim ve Denetim Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
10. ÇOŞKUN, Y. (2007). "Lise Öğrencilerinde Öğrenilmiş Güçlülük ve Kontrol Odağı Algılamaya Düzeyi İlişkisinin İncelenmesi" *KBÜ Eğitim Fakültesi*, 71-85.
11. ÇAVUŞOĞLU S. (2007). *Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi Üzerine Bir Araştırma: Türk Kamu Yönetiminde Reform Çabalarının Çalışanlar Üzerinde Davranışsal Etkilerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Kocaeli.
12. ÇELİK M. (2015). *Öğretmenlerin Motivasyonları İle Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
13. ÇİÇEK D. (2005). *Örgütlerde Motivasyon ve Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinden Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Adana.
14. ÇİZEL B. ve Çizel R.B. (2014), "Engellilerin Turizm Kısıtları ve Turist Olma Niyeti İlişkisinde Aracı Değişkenler: Motivasyon Gücü ve Öğrenilmiş Çaresizlik", *Anatolia:*

- Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, 176-189.
15. DEMİR M. ve Peker A. (2017). "Motivasyonel Kararlılık ile Okul Tükenmişliği Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:19/1, 289-300.
 16. DÜZGÜN Ş. ve Hayalioğlu H. (2010). "Öğrencilerde Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0/13, 404-413.
 17. EKİNCİ E. (2011). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Akademik Özyeterlilik Düzeyleri Ve Akademik Erteleme Davranışlarının Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerini Yordama Gücü*, (Yüksek Lisans Tezi), Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Tokat.
 18. FARMER, H.S. ve W.P. Viopel, "Attributions of Female and Male Adolescents for Real-Life Failure Experiences", *Educations*, sayı: 58, 1990, ss.127–140.
 19. GATCHEL R.J. ve Proctor J. D. (1976). "Physiological Correlates of Learned Helplessness In Man", *Journal of Abnormal Psychology*, Cilt:85/1, 27-34.
 20. GENÇÖZ F., Vatan S. ve Lester D. (2006). "Umutsuzluk, Çaresizlik ve Talihsizlik Ölçeğinin Türk Örnekleminde Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışması", *Kriz Dergisi*, Cilt:14/1, 21-29.
 21. GÜLER B. K. (2006). *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik*, Liberte Yayınları, Ankara.
 22. GÜNEY, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayınları, Ankara.
 23. GÜVEN Y. (2004). *Motivasyon Teori ve Araçlarının İncelenmesi: Seydişehir Eti Alüminyum A.Ş.'de Motivasyon Araçlarının İş Görenler Tarafından Algılanması Üzerine Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Konya.
 24. HERZBERG F. (1987). "One More Time: How Do You Motivate Employees?", *Harvard Business Review*, 5-16.
 25. HIROTO D. S. (1974). "Locus of Control and Learned Helplessness", *Journal of Experimental Psychology*, 102, 187-193.
 26. HIROTO D.S. ve Seligman M.E. (1975). "Generality of learned helplessness in man", *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(2), 311–327.
 27. KALYONCUOĞLU Y. (2016). *Motivasyon Faktörleri İle Performans Değerlendirme Sisteminin Etkinliği Arasındaki İlişki: Kilis Devlet Hastanesinde Bir Alan Araştırması*, (Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
 28. KAPLAN C. (2019). *Örgütsel Adalet Algısının Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Mersin.
 29. KAYNAK E. (2016). *Türkiye'de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini-Motivasyon İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
 30. KESKİN Ç. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri İle Anksiyete, Sürekli Öfke Ve Öfke İfade Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
 31. KILIÇ R. ve Keklik B. (2012). "Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve

- Motivasyona Etkisi üzerine Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:15/2, 147-160.
32. KOYUNCUOĞLU Y. (2016). *Motivasyon Faktörleri İle Performans Değerlendirme Sisteminin Etkinliği Arasındaki ilişki: Kilis Devlet Hastanesinde Bir Alan Araştırması*, (Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
33. KÜMBÜL B. (2002). *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik Olgusu*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir.
34. KÜNARCI Z. (2016). *Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Analizi*, (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Denizli.
35. MUTLU S. (2018). *Hastane Personelinin İş Tatmini Ve Kurumsal Güvenin Motivasyon Üzerine Etkisi; Bir Özel Hastane Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
36. NORMAN D. (1988). "The Psychology of Everday Actions İn Norman", *The Psychology of Everday Things*, 34-53.
37. OFLAZ M. (2018). *İş Stresinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi Ve Buna Yönelik Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
38. ÖZEN İ. (2010). *Metal Endüstrisi Kuruluşlarında Ekonomik ve Sosyal Motivasyon Faktörlerinin Analizi ve Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
39. ÖZÇİÇEK S. (2015). *Tükenmişlik ve Motivasyon Faktörleri Arasındaki İlişki: Adıyaman'da Çalışan Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
40. ÖZGENER Ş. (2000). "Gelişmekte olan Ülkelerde İş Görenin Güdülenmesi ve Toplam Kalite Yönetiminin İş Görenin Güdülenmesi Katkıları", 175-187.
41. SCHUELLER S. M. ve Seligma M. E. P. (2008). "Optimism and Pessimism", *Risk Factors in Depression*, 171-194.
42. SELEN U. (2016). *Çalışanların İç ve Dış Motivasyon Tekniklerine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi; Yerel Yönetim Örneği*, Namık Kemal üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Tekirdağ.
43. SELİGMAN M. E. ve Maier S. F. (1967). "Failure to Escape Traumatic Shock", *Journal of Experimental Psychology*, Cilt:74/1, 1-9.
44. SUCU Ö. H. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin İngilizce Başarıları İle İngilizce Dersine Yönelik Tutumları, Bilişüstü Farkındalık Ve Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*, (Doktora Tezi), Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Malatya.
45. STEPHENSON, G. R., (1967). "Cultural Acquisition of a Specific Learned Response among Rhesus Monkeys", In: *Starek, D., Schneider, R., & Kuhn, H. J. (eds.)*, Progress in Primatology, Stuttgart: Fischer, 279-288.
46. ŞİMŞEK Ş.Ş. ve Ç.Adnan (2011). *Yönetim ve Organizasyon*, 13.Baskı, Eğitim Kitabevi,Konya
47. TAYFUR Ö. (2011). *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik ve Tükenmişliğin Nedenleri ve*

- Sonuçları Üzerine Bir Çalışma*, (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
48. TUNA N. (2018). *Bireylerde Kariyer Algısı ve Örgütlerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Öğrenilmiş Çaresizlik Davranışı Üzerindeki Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
49. TUTAR H. (2007). "Örgütsel Eylemsizliği Açıklama Aracı Olarak Öğrenilmiş Çaresizlik", *Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:4/9, 142-161.
50. YEŞİL A. (2016). "Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme", *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:2/3, 158-180.
51. YILMAZ, S. (2018). "Üniversite Öğrencilerinde Motivasyon Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Artıbilim: Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1) , 1-20.

KAVRAMSAL, KURAMSAL VE HUKUKİ BAĞLAMDA MÜLTECİ GİRİŞİMCİLİĞİ: TÜRKİYE'DEKİ SURİYELİ MÜLTECİ GİRİŞİMCİLİĞİNİN ANALİZİ

CONCEPTUAL, THEORETICAL AND LEGAL FRAME OF REFUGEE ENTREPRENEURSHIP: ANALYSIS OF SYRIAN REFUGEE ENTREPRENEURSHIP IN TURKEY

Ulaş PEHLİVAN*, Bülent KARAATLI**

* Doktora Öğrencisi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Genel İşletme Bölümü, pehlivanulas@yahoo.com, 21410115@mail.baskent.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3251-2188>

** Dr, bkaraatli@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4834-5828>

ÖZ

İlişkiler Ağı Teorisine göre; göçmen ilişkiler ağlarının bir kez oluşturulduktan sonra göçün devam edeceğini, alınacak güvenlik/politik tedbirlerin göçü önlemek için yeterli olmayacağını, mülteciler/göçmenler tarafından kurulan ağların ev sahibi ülkeye müteakip göçleri kolaylaştıracağı ve sürdürüleceğini savunmaktadır. Suriye Krizi sonrası 2011 yılından itibaren Türkiye'ye çeşitli yollardan giriş yapan yaklaşık 4 milyon Geçici Koruma Altında bulunan Suriyelinin her geçen gün daha yerleşik hale geldikleri, ülkelerine geri dönme niyetlerinin önemli oranda azaldığı ve mültecilerin kurdukları ilişkiler ağı sonucu Suriye'den Türkiye'ye göçün sistematik bir yapıya kavuştuğu değerlendirilmektedir. Türkiye'deki kalıcılık eğilimleri artan ve ekonomik göçmen kavramına evrilmekte olan Suriyeli Mültecilerin (SM) sosyoekonomik entegrasyonlarını tamamlamaları ve neden oldukları olumsuz yan etkilerin azaltılması için ekonomiye katkılarının artırılması bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu kapsamda SM'lerin kendi hesabına çalışma ve girişimcilik potansiyellerinin ivedilikle harekete geçirilmesine yönelik tedbirler, mesleki yeteneklerine uygun sektörlere yönlendirilmeleri, girişimciliği destekleyecek alt yapıların oluşturulması, mesleki eğitim programlarına ağırlık verilmesi ve alınacak diğer tedbirler, ülke güvenliği, ekonomisi ve mültecilerin sosyo-ekonomik entegrasyonları açısından hayati bir öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Suriye, Mülteci, Girişimcilik.

Jel Kodları: L26, J61, F50

ABSTRACT

Once the migrant Networks are set, they continue and facilitate the new arrivals to homecountry, moreover political, security or other types of measures won't provide the cessation of migran tinflux according to NetworkTheory. 4 millions Syrian Refugees (SR) under temporary protection arriving Turkey after the Syrian crisis in 2011, are becoming more settled each passing day, their intentions of return is reducing by the time and the Migrant Networks they already set are rendering the migration from Syria to Turkey more systematic. For SRs who are transforming into economic migrants and becoming more liable to stay in Turkey, it is an obligation to increase their added value to the economy to accomplish their socio-economical integration and reduction of migration's negative side effects. Taking measures to activate SR's self employment and entrepreneurship potential, their orientation to necessary sectors, building entrepreneur supporting infrastructure, prioritizing vocational training programs and other types of measures are crucial for socio-economical integration, homecountry's economy and security.

Keywords: Syria, Refugee, Entrepreneurship

Jel Codes: L26, J61, F50

GİRİŞ

17 Aralık 2010 tarihinde Tunuslu işportacı Muhammed Buazizi'nin kendini yakmasıyla tetiklenen Arap Baharı dalgasının Suriye'ye ulaşması fazla vakit almamış, 15 Mart 2011 tarihinde muhaliflerce organize edilen “öfke günü” protestolarıyla ilk organize toplumsal olay patlak vermiştir. Huzursuzluklar, kısa zamanda çatışmalara ardından da sayısız aktörü olan bir iç savaşa dönüşmüş, ciddi insanlık krizleri yaşanmaya başlamıştır. 22,3 milyon nüfusa sahip ülkede yaşanan olaylar sonrası günümüze kadar ki süreçte yaklaşık 500.000 sivil hayatını kaybetmiş, bir milyonun üzerinde kişi yaralanmış, 6 milyon kişi sığınmacı olarak komşu ülkelere sığınmış, ülke sınırları içerisinde kalan nüfusun 11,7 milyonu ise insani yardıma muhtaç hale gelmiştir (Avrupa Komisyonu, 2019).

Suriye krizinin doğurduğu mülteci akınından en fazla etkilenen ülke ise Türkiye olmuştur. 05 Kasım 2019 tarihli Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) verilerine göre Suriye'den komşu ülkelere iltica eden toplam 5.613.511 sığınmacının yaklaşık üçte ikisi, 3.680.603'ü (%65,6'sı) ülkemizde misafir edilmektedir. Geriye kalan ev sahibi ülkeler; Lübnan 919.578 (%16,4), Ürdün 654.266 (%11,7), Irak 229.285 (%4,1), Mısır 129.779 (%2,3) olacak şekilde sıralanmaktadır. Avrupa ülkeleri toplamında ise 1 milyondan daha az sayıda Suriyeli Mülteci (SM) bulunmaktadır (BMMYK, 2019).

Türkiye'yi yakından etkileyen mülteci akını günümüzde halen devam etmektedir. 2011 yılından itibaren ülkemizde sekizinci yılına giren ve nüfusu 4 milyona varan SM akınının, yarattığı ekonomik, sosyal, sağlık, güvenlik, kültürel ve diğer alanlardaki etkiler her geçen gün artmaktadır. Mültecilerin sebep olduğu söz konusu etkileşimlerin, kalkınmaya olumlu katkı sağlayacak şekilde yönlendirilmesi, sürdürülebilir, kontrol edilebilir ve simbiyotik bir yapıya dönüştürülmesi, sosyo-ekonomik entegrasyonlarının

güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. SM'lerin neden oldukları sosyo-ekonomik yükü hafifletmek ve Türk ekonomisine olumlu katkıları artırabilmek için Türk iş piyasalarına süratle uyum sağlamalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

2013 yılından itibaren dünyada en çok mülteci barındıran ülke konumunda olan Türkiye'de, Ekonomi Bakanlığı verilerine göre 2018 yılı sonu itibarıyla Suriyeli Mülteciler tarafından kurulmuş 8417 şirket bulunmasına ve kayıt dışı iş yerleriyle birlikte bu işletmelerin sayısının 10.000'i geçmesine karşın; 4 milyona varan toplam nüfusları ile oranlandığında, mültecilerin iş piyasalarına, çalışma hayatına katılımı ve girişimci davranışlarının oldukça yetersiz seviyede olduğu, çoğunlukla kendi etnik enklavlarına ve oluşturdukları niş pazarlara odaklanan küçük işletmelerle sınırlı kaldıkları görülmektedir (TCEB, 2017).

Kendilerine özgü, kültürel, bireysel, sosyo-ekonomik özellikler, motivler, hukuki statüleri ve sorunlarıyla diğer göçmenlerden farklılaşarak ekonomik entegrasyon süreçlerini devam ettiren SM girişimcilik davranışlarının, farklı coğrafyalardaki politik, ekonomik, kurumsal ve bağlamsal faktörler altında farklı sonuçlar veren, daha kapsayıcı bir kavram olan göçmen girişimciliği çerçevesinde derinleşerek ele alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Yaptığımız çalışma sonucunda “Geçici Koruma Altında Bulunan (GKAB)” Suriyeli mültecilerin, göç ve girişimcilik süreçlerini analiz etmek ve bu süreçleri açıklayan teorik çerçeveye katkıda bulunmak, Suriyeli mültecilerin halen atıl durumdaki girişimcilik potansiyellerinin harekete geçirilmesini destekleyerek, Türkiye iş piyasalarına ve ülkemize sağladıkları katma değeri artırmak ve istihdam eksikliğinin sebep olduğu sosyo-ekonomik, kültürel, güvenlik, sağlık vb. alanlardaki olumsuz etkilerin azaltılması hedeflenmiştir.

1. KAVRAMSAL, KURAMSAL VE HUKUKİ ÇERÇEVE

Mülteci girişimciliği ve içerisinde bulunduğu kavramsal, kuramsal ve hukuki çerçevenin ortaya konulması, bu konunun ve etkileşimde bulunduğu faktörlerin tanımlanması ve analiz edilebilmesi için önem taşımaktadır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Türkiye'deki SM girişimciliğini iyi anlayabilmek için öncelikle birbiri ile sıklıkla karıştırılan göç, sığınmacı, mülteci ve göçmen tanımları arasındaki farkın kavramsal olarak ortaya konulması gerekmektedir.

1.1.1. Göç ve Göçmen

Uluslararası Göç Örgütü (UGÖ/IOM) göçü; “insanların uluslararası bir sınırı geçerek veya bir devlet içinde yer değiştirmek suretiyle gerçekleştirdikleri nüfus hareketleri” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma, mülteciler, yerinden edilmiş kişiler, yerinden çıkarılmış kişiler ve ekonomik göçmenler de dâhildir (GTS, 2009:22).

Göç hareketlerinin öznesi olan kişiler de değişen faktörler ışığında göçmen, mülteci, sığınmacı gibi farklı kavramlarla ifade edilebilmektedirler. Göç terminolojisindeki en kapsayıcı terimlerden biri olan göçmen kısaca ülkesinden ayrılarak başka bir ülkeye yerleşmek amacıyla giden kimseleri nitelendirmektedir. UGÖ tarafından özetlenen göçmen terimi ise “maddi ve sosyal durumlarını iyileştirmek veya ailelerinin gelecekte beklenenlerini arttırmak için başka bir ülkeye veya bölgeye göç eden kişi ve aile fertlerini” kapsamaktadır. Bu tanımda herhangi bir zorlayıcı dışsal faktörü bulunmayan bir hür irade kararı söz konusudur. Sığınmacı, mülteci gibi kavramlardan farklı olarak göçmen kavramında göç yolculuğuna çıkışta baskı ve diğer zorlayıcı sebepler değil, gönüllü bir çıkış söz konusudur ve göçmenler vatandaşı oldukları kaynak ülkenin korumasından faydalanmaya devam ederler. Mülteci ve sığınmacıların uluslararası insan hakları mevzuatı kapsamında sahip olduğu haklar göçmenler

için söz konusu değildir. Mülteci ve Sığınmacılar buldukları ülkede daha çok koruma ve haklara sahip olmaktadır. Söz konusu koruma ve haklara sahip olmak isteyen birçok göçmenin de hedef ülke makamlarına kendini mülteci ve sığınmacı olarak tanıtmaya çalıştığı görülmektedir (GTS, 2009: 22,49).

Türkiye’de geçerli mevzuat açısından bakıldığında ise 19.09.2006 tarihli 5543 sayılı İskân Kanunu (İK)’na göre göçmen; “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye’ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunanları kapsamaktadır” (İK, md.3). Göçmen olarak kabul edilemeyecek kişiler ise “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olmayan yabancılar ile Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı bulunup da sınır dışı edilenler ve güvenlik bakımından Türkiye’ye gelmeleri uygun görülmeyenler” olarak belirlenmiştir (İK, md.4). Türk soyuna ve Türk kültürüne bağlılığın tespit edilmesiyle ilgili bakanlıkların görüşü alınarak Dışişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile yapılmaktadır (İK, md.7).

Göçmen tanımlarına ilişkin ulusal mevzuatta uluslararası literatür ve uygulamalardan bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi 5543 sayılı İskân Kanununda, göçün öznesi olan göçmenler; Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla ülkemize gelenler olarak nitelendirilmişlerdir (İK, md.3). Yabancılarla ilişkin olarak ise “Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişiler” yabancı olarak nitelendirilmektedir (UİK, md.3).

1.1.2. Mülteci

Mülteci terimi ülkesini terk ederek başka bir ülkeden uluslararası koruma talep eden kişileri kapsamaktadır. Daha ayrıntılı bir açıklama ise Göç Terimleri Sözlüğü (GTS) tarafından yapılmış olup, Mülteci; “İrki, dini, tabiiyeti, belirli bir sosyal gruba mensubiyeti ve siyasi görüşleri yüzünden haklı bir zulüm korkusu nedeniyle vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan

ve söz konusu korku yüzünden, ilgili ülkenin korumasından yararlanmak istemeyen kişi” olarak tanımlanmaktadır (GTS, 2009:43).

BMMYK tarafından yapılan mülteci tanım ise; “BMMYK'nın tüzüğündeki kriterlere uygun olan ve Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1951 Sözleşmesi veya Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1967 Protokolüne taraf olan bir ülkede bulunup bulunmaması veya bu hukuki belgeler uyarınca ev sahibi ülke tarafından mülteci olarak tanınıp tanınmaması fark etmeksizin, Yüksek Komiserlik tarafından sağlanan Birleşmiş Milletler korumasından yararlanmaya hak kazanan kişi” ifadesi yer almaktadır (GTS, 2009:42).

Mülteci kavramının diğer göçmen tiplerinden ayrıldığı ana nokta, mülteciliğin bir tercihten daha ziyade zorunluluk olmasıdır. Varsayımsal olarak mülteci, kaynak ülkesini terk etmek için gönüllü değildir. Ülkesini terk etmeye zorlayan bazı olaylar ile karşı karşıya kalmıştır. Bu nedenle mültecilerin ayrı bir kategoride değerlendirilmesine ihtiyaç vardır.

1.1.3. Sığınmacı

Mülteciye en yakın kavramlardan birisi de sığınmacıdır. Sığınmacılar (asylumseekers) Yunanca kaynaklı asyllum kelimesi, daha yüksek bir güç tarafından korunarak “ele geçirilemez” olma durumunu ifade etmektedir. İngilizce karşılığı “asylum” sığınma, “seeker” arayan kelimelerinin birleşiminden türetilmiştir.

Sığınmacı; İlgili ulusal ya da uluslararası belgeler çerçevesinde bir ülkeye mülteci olarak kabul edilmek isteyen ve mültecilik statüsüne ilişkin yaptıkları başvurunun sonucunu bekleyen kişi olarak tanımlanabilir. Sığınmacı için olumsuz bir karar çıkması sonucunda bu kişiler ülkeyi terk etmek zorundadır ve eğer kendilerine insani ya da diğer gerekçeler nedeniyle ülkede kalma izni verilmemişse bu kişiler ülkede düzensiz bir durumda bulunan herhangi bir yabancı gibi sınır dışı edilebilir (GTS, 2009:43).

Türkiye’de ulusal iltica mevzuatımızda önemli bir yere sahip 1994 Yönetmeliği sığınmacı tanımını; “İrki, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliği veya siyasî düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağından haklı olarak korktuğu için vatandaşı olduğu ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğu ülkenin himayesinden istifade edemeyen veya korkudan dolayı istifade etmek istemeyen ya da uyuşuğu yoksa ve önceden ikamet ettiği ülke dışında bulunuyorsa oraya dönmeyen veya korkusundan dolayı dönmek istemeyen yabancı” olarak yapmaktadır. Bu tanım kapsamında; Avrupa dışından ülkemize gelen ve mültecilik şartlarına sahip yabancılar sığınmacı statüsünde kabul edilmektedir. Bu yabancılara sığınmacı statüsü verilmesindeki amaç, üçüncü bir ülke tarafından bu yabancılara mülteci statüsü tanınana dek mâkul bir süre ülkede ikamet etmelerine olanak tanınmasıdır (GTS, 2009:43).

1.2. Kuramsal Çerçeve

Göç sürecinde; kaynak ülkeden gelen alt kültür ile ev sahibi ülkede mevcut üst/egemen kültürün karşılaşmasıyla meydana gelen yeni karma kültürler, çatışmalar, toplumsal dönüşüm ve değişimlerin açıklanması için psikoloji, sosyoloji, ekonomi, coğrafya, siyaset bilimleri gibi birçok farklı bilim alanından faydalanılması gerekmektedir. Birçok sosyal bilim yaklaşımı ile etkileşim halinde olan disiplinler arası göç olgusunun anlaşılmasına yönelik farklı kuramsal yaklaşımlar mevcuttur.

Göç kuramlarına temel teşkil eden 4 ana alan ki bunlar; göçün nedenleri/kaynağı, göç dalgalarının yönü ve sürekliliği, göç iş gücünün kullanımı ve göçmenlerin sosyokültürel uyumu şeklinde sıralanmıştır. Bu alanlardan bir kaçını ele alarak açıklamaya çalışsan pek çok göç kuramı bulunmaktadır. Modern göç literatürü bu kuramları daha ziyade birbirini tamamlayıcı olarak görmekte ve bu dört alanın tamamını açıklayan bir kuram geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu bildirmektedir (Massey’den aktaran Kurekova, 2011:3).

Göç kuramlarıyla ilgili bilinen ilk bilimsel çalışma Ravenstein; İngiltere’de 1871 ve 1881 yıllarında gerçekleştirilen nüfus sayımı istatistiklerine yönelik yaptığı analiz sonucunda göç nedenlerine ilişkin ortaya koyduğu yedi temel kuraldır (Ravenstein, 1885:199).

1. Göçmenler kısa mesafeli göçleri tercih ederler ve bu hareketlerle oluşan göç dalgaları büyük merkezlerdeki sanayi ve ticaret merkezlerine doğru yayılırlar.
2. Kentin yakınlarındaki kırsal alandan kente akın sonucu oluşan boşalmalar daha uzaktan gelenler tarafından doldurularak dışarıda kalanlar kente doğru emilirler.
3. Göçteki yayılma, emmenin tersi olmasına karşın, bu süreçler birbirini desteklemektedir.
4. Her göç dalgası dengeleyici bir karşı dalga yaratır.
5. Uzak yerlere göçenler, sanayi ve ticaret merkezlerine gitmeyi daha çok tercih ederler.
6. Kentliler kırsaldakilere göre daha az göçmendirler.
7. Kadınlar erkeklere göre daha fazla göçme eğilimindedirler.

Söz konusu kurallar izleyen yıllarda göçle ilgili çalışmalarda uzun süre kullanılmış ve yeni kuramların oluşturulmasına temel teşkil etmiştir.

Göç süreçlerine ilişkin diğer kuramlara kısaca değinmek gerekirse; “Merkez Çevre Kuramında”(center-periphery theory) kapitalizm sonucu elde ettikleri üretim ve rekabet avantajlarını korumaya çalışan merkezi ülkeler ile daha iyi bir konuma gelmeye çalışan çevre ülkeler arasında karşılıklı bağımlılık söz konusudur (Çağlayan, 2006:80).

Makro bir yaklaşım olan Dünya Sistemi kuramına göre; Çevre’den Merkez’e doğru bir nüfus hareketi yaratan kapitalist ağlar ve gelir eşitsizliğinin doğal bir sonucu olarak göç akımlarının çevreden merkeze doğru süreceğini ifade etmektedir (Zolberg, 1983:9).

Everett Lee tarafından 1966 yılında tanımlanan “İtme-Çekme” kuramına göre; gidilecek yerdeki olumlu faktörler çekme etkisi yaratırken, olumsuz faktörler itme etkisine neden olurlar (Lee, 1966:52).

1940 yılında Stouffer tarafından geliştirilen “Kesişen Fırsatlar Kuramına” göre; mesafe, göç edilecek yerdeki imkânlar ve miktarı göç kararını etkilemekte ve özellikle göç mesafesinin kısalığı ile iş olanaklarının çokluğu belirleyici olmaktadır (Stouffer, aktaran Çağlayan, 2006:78).

Petersen’in Beş Göç Tipolojisinde; 1. Kişinin geleneksel doğal olaylar ve etkiler altında gerçekleşen İlkel (primitive) göçler, 2. Göçmenlerin isteği dışında gerçekleşen Zoraki (forced) veya karar vermede göçmenlerin kısmi, devletin güçlü etkisinin bulunduğu Yönlendirilen (impelled) göçler, 3. Göçmenin hür iradesi ve tercihiyle gerçekleşen Serbest (free) göç, 4. Ulaşım imkânlarındaki gelişmeler ve 5. Öncü göçmenlerin kurdukları göçmen ağları ile tetiklenen Kitleli (mass) göçler olarak sınıflandırmıştır (Çağlayan, 2006:75-77).

1.3. Hukuksal Çerçeve

Göç ve ilticaya dair bilinen en eski yazılı belge Kadeş savaşı sonrası imzalanan anlaşma metnidir. M.Ö 1274 yılında, bugünkü Suriye’nin Humus şehri yakınlarında bulunan Kadeş’de Mısır ve Hitit orduları arasında büyük bir savaş yaşanmıştır. Bu savaş sonrası 2’nci Ramses ve 3’ncü Hattuşili tarafından imzalanan barış anlaşması uluslararası koruma maddeleri içeren ilk anlaşma niteliğindedir (Gil-Bazo, 2014:20).

Sığınma hakkının modern anayasal düzeyde ifade edilmesi ise ilk olarak, Fransız devriminden sonra 1793 yılında kabul edilen anayasa ile gerçekleşmiştir. Bu anayasanın 120’nci maddesinde “Fransız halkı, özgürlük isteği nedeniyle ülkelerinde yasaklanan yabancılara koruma sağlar. Zulmedenlere bu hakkı vermeyi reddeder” (1793 Fransa Anayasası md.120).

Günümüzde pek çok ülke anayasasında yer alan sığınma hakkı ülkemizde kanun seviyesinde düzenlenmiştir. Mevcut

literatürün daha çok Avrupa ve Kuzey Amerika'daki nüfus hareketlerine odaklanmış olmasına karşın Türkiye, tarihsel süreçte en çok göç tecrübesi yaşayan ülkelerden birisidir. Ancak ülkemizde göç ve ilticaya ilişkin düzenlemeler oldukça az sayıdadır. Kemal Arı'ya göre; "Türkiye nüfusunun neredeyse yüzde kırkı, bir şekilde göçü ya da göçle ilgili sorunları yaşamış bir ülke olmakla birlikte Türkiye'de göç konularını irdeleyen tarihî, toplumsal, siyasî, kültürel, ekonomik, sosyal antropolojik, folklorik vb. araştırmalar çok yetersizdir" (Arı'dan aktaran Emgili, 2017:28). Göç ve iltica ile ilgili ulusal iltica mevzuatımızın ise yaşanan olaylar sonrası duyulan ihtiyaca paralel olarak, proaktif olmaktan çok, reaktif bir yaklaşımla geliştirildiği görülmektedir. Çıkarılan farklı kanun ve yönetmeliklerle bu alanda tespit edilen sorunların çözülmeye çalışıldığı görülmektedir.

1.3.1. Göçmen ve Mülteciler ile İlgili 2011 yılına kadar ki Dönemde çıkarılan Kanunlar

Ülkemizde iltica hukuku ile ilişkili olan ilk kanun 1934 yılında çıkarılmıştır. 21 Haziran 1934 tarihli ve 2510 sayılı İskân Kanunu (İK), Cumhuriyet sonrası mültecileri ve sığınmacıları ve ikamet konularını ele alan ilk mevzuat olma niteliğindedir. İK daha ziyade Türk soyundan ve kültüründen gelen göçmenlerin Anadolu'ya yerleştirilmelerini kapsamaktadır. 1934 yılından itibaren 1950 yılına kadar bu kapsamda farklı bir düzenleme yapılmamıştır.

1950 yılına gelindiğinde iltica hukuku ile etkileşimde olan iki kanun çıkarılmıştır. 15.07.1950 tarih ve 50/5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun (YTİSHK, 1950) ile yasaklı olmayan ve pasaport kanununa uygun şekilde ülkemize gelen yabancılara, ikamet ve seyahat etmek hakkı verilmiştir. 1950 yılında kabul edilen diğer bir kanun ise çeşitli madde değişiklikleri ile güncellenerek günümüze kadar geçerliliğini koruyan 5682 sayılı ve 15.07.1950 tarihli

Pasaport Kanunu (PK)'dur. PK Türk vatandaşları ve yabancıların ülkemize giriş çıkışlarını düzenlemek maksadıyla hazırlanan bir kanundur. (PK, 2019:1)

İkinci Dünya Savaşı süresince yaklaşık 20 milyon insan daha güvenli yerlerde yaşamak üzere ülkesini terk ederek mülteci durumuna düşmüştür. Bu savaş sürecinde ve sonrasında meydana gelen kitlesel nüfus akınları uluslararası Göç ve iltica mevzuatının gelişiminde önemli rol oynamıştır. Temel ihtiyaçların karşılandığı bir ortamda yaşamının temel insan hakkı olduğunu kabul eden uluslararası iltica hukuku kapsamında, 28.7.1951 tarihli "Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Sözleşme" (Cenevre Sözleşmesi) ve 16.12.1966 tarihli Ek Protokol, mültecilere ilişkin günümüzde de kabul edilen normların alt yapısını teşkil etmiştir. Türkiye; Cenevre Sözleşmesini 28.7.1951 tarihli 29 Ağustos 1961 tarihinde 359 sayılı Kanunla kabul etmiştir.

1951 Cenevre Sözleşmesi'ne göre mültecilik statüsüne ilişkin olarak: "1 Ocak 1951'den önce meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen; yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen her şahsa uygulanacaktır" hükmü bulunmaktadır. Türkiye'ye gelen ve uluslararası koruma talep eden yabancılar, yukarıdaki şartlara sahipler ise ülkemiz tarafından bu kişilere "mülteci statüsü" tanınmakta ve uluslararası koruma altına almaktadır (CS,1951 Genel hükümler Md.1).

Müteakiben kabul edilen 1967 yılı Protokolü ile Türkiye 1951 yılı öncesine ait olan zaman sınırlamasını kaldırılmasını kabul etmiş ancak mülteci statüsünün

sadece Avrupa'dan gelenlere tanınacağına dair coğrafi sınırlamayı korumuştur. Bu sınırlama gereği Avrupa dışından Türkiye'ye gelen sığınmacılara mülteci statüsü verilmemektedir. "Avrupa" coğrafi bölgesi ile belirtilen Avrupa sınırları Rusya ve Kafkasya dahil Avrupa Konseyi'nin tüm üye devletlerini içermektedir. Avrupa konseyi üyesi olmayan İran, Irak, Suriye ve Afganistan gibi ülkelerden iltica talebiyle ülkemize sığınanlar coğrafi sınırlama nedeniyle mülteci statüsüne sahip olamazlar ancak söz konusu kişilere geçici uluslararası koruma sağlanmaktadır. Avrupa dışından gelen söz konusu yabancılar Cenevre Sözleşmesin 1 inci maddesinde mülteci tanıma giren kriterlere sahipler ise, ülkemiz tarafından bu kişilere "Şartlı Mülteci Statüsü" tanınmakta, Türkiye'de geçici olarak ikametlerine izin verilmekte ve böylece bu kişiler (3 üncü bir ülkeye yerleştirilinceye kadar) uluslararası koruma altına alınmaktadır (CS,1951 Genel hükümler Md.1).

Tarihsel perspektifle bakıldığında ülkemizin iltica mevzuatının; bulunduğumuz coğrafyada yaşanan kitlesel nüfus hareketleri sonrası kazanılan tecrübeler doğrultusunda geliştiği görülmektedir. 1988 Halepçe olaylarında ve 1990-1991 yıllarında cereyan eden Birinci Körfez Savaşında çok sayıda Kürt kökenli mülteci Türkiye'ye sığınmıştır. Bu süreçte tespit edilen ihtiyaçlar doğrultusunda hazırlanan 1994 yılı Göç yönetmeliğiyle sığınmacılara ilişkin boşluğu doldurmak hedeflenmiştir. "Türkiye'ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye'den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te (kısaca 1994 yönetmeliğinde) 1951 Cenevre Sözleşmesindeki genel yaklaşımlar korunmuş, coğrafi sınırlama prensibine devam edilmiş, Avrupa'da meydana gelen olaylar sebebiyle iltica etmek isteyen kişiler "Mülteci", Avrupa dışından gelen

yabancıları "Sığınmacı" olarak nitelendirilmiştir (1994 Yönetmeliği, md.3).

Avrupa Birliği'ne katılım doğrultusunda, 2005 yılı "İltica ve Göç Ulusal Eylem Planı" kabul edilmiştir. Bu planda; iltica mevzuatı, coğrafi sınırlamanın kaldırılabilmesi koşulları, külfet paylaşımı, yerel yönetimler, mülteci ve sığınmacıların toplumsal entegrasyonu, sağlanan hizmetlerin iyileştirilmesi, iş verenler ve STK'larla işbirliğinin artırılması, nitelikli personel temini ve yetiştirilmesi, Kurumsal yapılanma, fon kaynakları gibi konular ele alınmıştır (İltica ve Göç Ulusal Eylem Planı, 2005:1,2).

1.3.2.2011 Yılından Sonra Çıkarılan Kanunlar

Yukarıda anlaşıldığı üzere; 1951 yılından 2011 yılına kadar ülkemizde göç ve iltica konularını düzenleyen bir kanun bulunmamaktadır. Uzun süre yabancıların ülkemize sığınmasına ilişkin yasal düzenleme yapılmamasının nedeninin, kuruluşundan itibaren Türkiye'ye yönelen göçlerin önemli bir kısmını Türk soyundan olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Ancak 2011 yılından itibaren Türkiye sınırına yönelen, çoğunluğunu Arap kökenli Suriye vatandaşlarının oluşturduğu kitlesel göç, yabancılar yönelik yeni yasal düzenlemelerin yapılması ihtiyacını doğurmuş ve İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan 30.03.2012 tarihli "Türkiye'ye Toplu Sığınma Amacıyla Gelen Suriye Arap Cumhuriyeti Vatandaşlarının ve Suriye Arap Cumhuriyetinde İkamet Eden Vatansız Kişilerin Kabulüne ve Barındırılmasına İlişkin Yönerge" kabul edilmiştir. Ancak söz konusu yönergede 1951 sayılı Cenevre Sözleşmesine dayanan temel esasları içerdiğinden yeni göç dalgasına ilişkin ayrıntıları düzenlemede yetersiz kalmıştır. Bu yüzden "6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK)" hayata geçirilmiştir. YUKK, 04.04.2013 tarihinde kabul edilmiş, 11.04.2013 tarih ve 28615 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmış ve 11.04.2014

tarihinde yürürlüğe girmiştir (YUKK, 2013:md.1-3).

YUKK ile Türk İltica Hukuk’unda; uluslararası koruma ve ağır insan hakları ihlalleri nedeniyle can ve mal güvenliği riski altında bulunan sığınmacılara yönelik ikincil koruma rejimleri düzenlemiş, milli mevzuatımız uluslararası standartlarla uyumlu hale getirilmiştir. Ayrıca; Türkiye’deki Göç yönetim sürecinin ve politikalarının geliştirilmesine önemli katkı sağlayan bu kanun çerçevesinde İçişleri Bakanlığı’na bağlı “Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM)” kurulmuş, 81 ilin yanı sıra göç konusunda önem arz eden 36 ilçede teşkilatlanmasını tamamlamıştır (GİGM, 2018).

YUKK ile tesis edilen Geçici Koruma statüsünün uygulanmasına dair ayrıntı ve esasların belirlenmesi maksadıyla 4.4.2013 tarihli, 6458 sayılı YUKK kanunu 91 inci maddesi çerçevesinde “Geçici Koruma Yönetmeliği (GKY)” 22.10.2014 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. GKY; ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılardan, bireysel olarak uluslararası koruma statüsü belirleme işlemi yapılamayanlara sağlanabilecek geçici koruma işlemlerinin usul ve esaslarını belirlemektedir (YUKK md.91).

YUKK’da olduğu gibi GKY’de de Geçici Koruma Sağlanan Yabancılar (GKSY); eğitim, sağlık, iş piyasalarına erişim, tercümanlık, sosyal yardım ve hizmetler gibi bazı temel hak ve hizmetlerden faydalanmaktadırlar. Yükümlülükleri açısından GKSY’lerin uluslararası koruma statüsünde bazı farklılıklar mevcuttur. GKSY’ler, GİGM tarafından belirlenen ilde, geçici barınma merkezinde veya belirli bir yerde ikamet etmekle, Valilikler tarafından belirlenen şekil ve sürelerde bildirimde bulunmakla yükümlüdürler (GKY, 2014:md.33).

GKSY’lerin iş piyasasına erişimleri GKY 29’ncü maddesinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda; Geçici Koruma Kimlik

Belgesine (GKKB) sahip olanlar, Bakanlar Kurulunca belirlenecek sektörlerde, iş kollarında ve coğrafi alanlarda (il, ilçe veya köylerde) çalışma izni almak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB) başvurabilmektedirler. Geçici korunanlara verilen çalışma izinlerinin süreleri, geçici korumanın süresinden fazla olamamaktadır. Geçici koruma sona erdiğinde, bu kapsamda verilen çalışma izni de sona ermekte, çalışma izinleri ikamet izinleri yerine geçmemektedir (GKY, 2014:md.29).

2014 yılında yayımlanan GKY’nin 29’ncü maddesinin GKSY’lerin çalışma haklarına ilişkin genel bir çerçeve sunmasına karşın, ÇSGB’nin konuya ilişkin bir düzenleme yapmaması nedeniyle sığınmacıların iş piyasalarına katılım sorunları 2016 yılına kadar devam etmiştir. Bu sorunları gidermek için 26.04.2016 tarihli, 29695 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik” (UKSSKÇDY) kabul edilmiştir. YUKK gereği başvuru sahibi, mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma statüsü sahibi sayılan yabancılardan Türkiye’de çalışmalarına ilişkin temel esasları belirlemektedir. Bu yönetmelik çerçevesinde çalışma izni alan kişi sayısı 3.856 kişi olmuştur (Erdoğan ve Ünver, 2015:43).

Sığınmacıların ülkemizde kaldıkları sürenin uzaması ve piyasalarda oluşan haksız rekabet ve kayıt dışı çalışmalarının doğurduğu sorunlar, Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların “Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik (GKSYÇİDY)” ile çözülmeye çalışılmıştır. GKSYÇİDY, YUKK 91 inci maddesi ve GKY 29 uncu maddesine dayanarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenmiş ve 11.01.2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Çalışma izni alma esasları GKSYÇİDY 5-12 maddelerinde aşağıdaki gibi düzenlenmiştir (GKSYÇİDY, 2016:md.5-12).

1. GK kayıt tarihinden altı ay sonra ÇSGB'liğine başvuruda bulunabilirler.
2. Başvurular, işveren tarafından e-Devlet Kapısı üzerinden yapılır.
3. Bilim/teknoloji ve ekonomiye önemli katkı yapan profesyonel meslek mensubu olan GKS'ler Bağımsız çalışma iznine kendi adına başvuru yapabilirler.
4. Mevsimlik tarım veya hayvancılık işleri çalışma izni muafiyeti kapsamındadır.
5. Muafiyet başvuruları, GKS il valiliklerine yapılır. ÇSGB, mevsimlik işlere kota sınırlaması getirilebilir.
6. Sağlık ve eğitim alanlarında meslek sahibi GKS'lerin ilgili Bakanlıktan (Sağlık, Milli Eğitim/YÖK) ön izin almaları gerekir.
7. Çalışma yerleri seçiminde ikamete izin verilen iller esas alınır.
8. İstihdam kotası %10'u geçemez. Söz konusu kota; işletmelerin aynı nitelikte Türk vatandaşı bulamamaları ve Türkiye İş Kurumu kursları sonrası eğitim aldıkları iş yerlerinde çalıştırılmaları durumunda aşılabilir.
9. Geçici koruma sağlanan yabancılara asgari ücretin altında ücret ödenemez.

GKS'lerden çalışma izni alabilenlerin sayısı oldukça sınırlıdır. 2016 yılında Türkiye'de çalışma iznine sahip 7.053 Suriye vatandaşı mevcuttur. Ülkemizdeki Suriyelilerin %3'lük şartlı mülteci statüsündeki kısmı hariç kalan %97'lik büyük kesimi Geçici koruma statüsüne sahiptir. Gayri resmi verilere göre bu gruptan yaklaşık 300-500 bin kişinin kayıt dışı bir şekilde çalıştığı değerlendirilmektedir (Erdoğan ve Ünver, 2015:45-46).

Uluslararası Koruma dışında düzenli yollardan ülkemize gelen yabancılar için geçerli çalışma mevzuatı 13 Ağustos 2016 tarih ve 29800 sayılı Resmi Gazete 'de

yayımlanarak yürürlüğe giren 6735 sayılı "Uluslararası İşgücü Kanunu" (UİK)'dur. Bu kanunun yayınlanmasıyla birlikte 27.2.2003 tarihli ve 4817 sayılı "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun" yürürlükten kaldırılmıştır. UİK ile uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasların, yetki ve sorumlulukların ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülüklerin düzenlenmektedir (UİK, md.6-14).

UİK'in kapsadığı yabancılar; Türkiye'de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye'de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişilerden oluşmaktadır. Bununla birlikte UİK ile GKS'lere de istisnai kapsamda çalışma izni verilebilmektedir (UİK, md.2).

UİK 10'ncu maddede düzenlenen çalışma izinleri kapsamında normal şartlarda; süreli çalışma izni ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli, ilkinde en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilmektedir. Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilmektedir. Süresiz çalışma izni olan yabancı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanmaktadır. 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş olan; Limited şirketlerin ortağı olan müdürlere, Anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyelerine, Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortaklarına çalışma izni verilebilmektedir (UİK, md.10).

Bağımsız çalışma izni ise; uluslararası işgücü politikası doğrultusunda, yabancıların

eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi, yabancı şirket ortağı ise sermaye payı ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri de dikkate alınarak profesyonel meslek mensubu yabancılara verilebilen bir çalışma iznidir. (UİK, md.10)

UİK ile Uluslararası işgücü piyasalarında artan rekabet sonucu, yüksek nitelikli işgücünü ülkemize çekmeye yönelik olarak Turkuaz Kart uygulaması başlatılmıştır. Bu uygulama; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim, sanayi ve teknolojiye katkısı yüksek olan nitelikli işgücünün ve ailelerinin çalışma ve ikamet izini alma süreçlerini hızlandıran ve kolaylaştıran istisnai olarak düzenlenen bir çalışma izni uygulamasıdır. Turkuaz Kart, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilmektedir. 15 inci madde uyarınca iptal edilmeyen Turkuaz Kartlarda yer alan geçiş süresi kaydı, yabancıların başvurusu hâlinde kaldırılır ve geçiş süresi sonunda süresiz Turkuaz Kart verilmektedir. Turkuaz Kart sahibi yabancı süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanmaktadır. Turkuaz Kart sahibi yabancıların eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ikamet izni yerine geçen belge verilmektedir. Turkuaz Kart uygulamasında; akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlama öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilmektedir. GKSİY'ler Turkuaz Kart uygulamasından faydalanamamaktadırlar (UİK, md.11).

2. GÖÇMEN VE MÜLTECİ GİRİŞİMCİLİĞİ İLE İLGİLİ DÜNYA VE TÜRKİYE'DE YAPILAN BİLİMSEL ÇALIŞMALAR

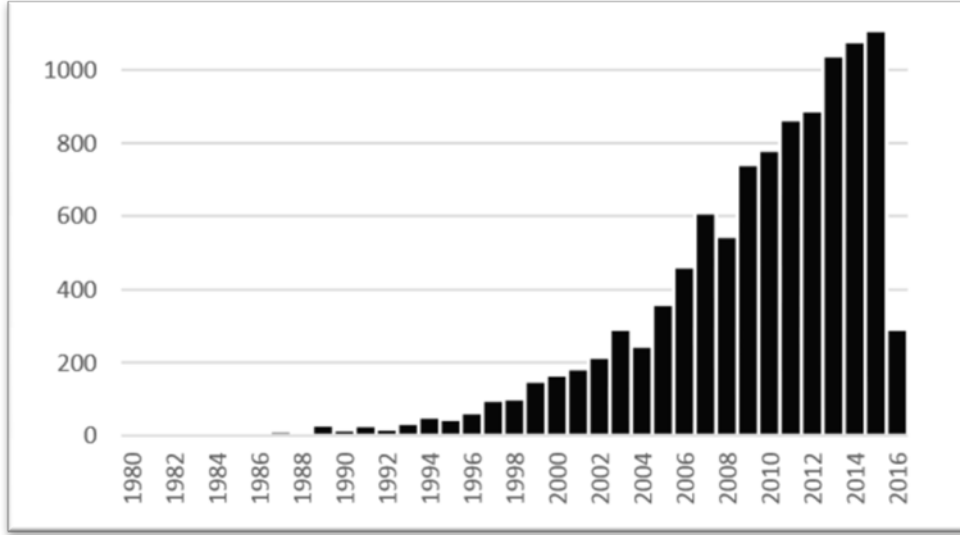
Ülkemizde sekizinci yılına giren, kalıcı olma eğilimleri her geçen yıl artan ve toplumsal algıda ilk yıllarda elde ettikleri “savaş mağduru misafir” statüsünden giderek uzaklaşarak “ekonomik göçmen” pozisyonuna yaklaşan Suriyeli mülteci grubunun sosyo-ekonomik entegrasyonlarına yönelik bazı çalışmalar yapılmaktadır. Söz konusu araştırmaların, çeşitli yerel ve uluslararası organizasyonlar tarafından daha ziyade makro seviyede yürütüldüğü görülürken, mülteci krizlerinin yaşandığı diğer ülkeleri konu alan, mültecilerin entegrasyonlarına ilişkin farklı seviyelerde çalışmalara rastlamak mümkündür.

Yapılan bilimsel araştırmalar incelendiğinde araştırmaların çoğunda göçmen girişimciliği incelenirken; düzenli, düzensiz, ekonomik, zorunlu göçmenler, mülteciler, mülteci gibi farklı gruplar arasında ayırım gözetilmeksizin tamamının tek bir kategoride ele alındığı görülmektedir. Ancak, göçmenler yekpare bir grup değildir. Göçmen mülteciye göre daha geniş bir çerçeveyi ifade etmektedir ve göçmen ile mülteci arasında bazı farklar mevcuttur. Bu iki kavram arasındaki temel ayırım; göçmenlerin çoğunlukla kendi tercihleri, mültecilerin ise daha çok zorunluluklar nedeniyle harekete geçmesidir. Mültecilerin kaynak ülkelerinden alabildikleri (mesleki sertifika, diploma, sermaye, işgücü vb.) destekler, hazırlık seviyeleri, yaşadıkları travmatik olaylar, ev sahibi ülkedeki sosyal ağları, göçmenlerle karşılaştırıldığında, daha dezavantajlı pozisyonda olduklarını ve mültecilerin entegrasyon sürecinde daha çok güçlüklerle karşılaştıklarını göstermektedir (Gold, 1992:178). Bazı araştırmacılar da, mültecilerin maruz kaldıkları zorunlu göç ile diğer göçmenlerin tercihi olan ihtiyari göçü ayrı değerlendirmektedirler (Guarnaccia ve Lopez, 1998:538).

Göçmen ve girişimcilik konuları Avrupa ve Kuzey Amerika'da 1970'lerden itibaren dikkat çekmeye başlayan bir alandır. Göç ve girişimciliğe ilişkin yayınların bilhassa,

1990'lı yıllardan itibaren önem kazandığı ve günümüze doğru sürekli bir artış gözlemlendiği Şekil-1'de olduğu gibi tespit edilmiştir.

Şekil 1: Yıllara Göre Göçmen ve girişimciliğe ilişkin yayınların sayısı,



Kaynak: Cruz ve Falcao (2016:81)

Cruz ve Falcao'nun 1986-2016 yılları arasında yayımlanan 676 makale üzerinden yaptıkları bibliyometrik çalışma sonucunda; 2016 yılı itibarıyla; konuya ilişkin yayın yapan 30 dergi isimleri ve makale sayıları yüksekten düşüğe doğru aşağıdaki şekilde sıralanmıştır. (Cruz ve Falcao, 2016:81)

International Migration Review:40, EthnicandRacial Studies:24, Journal of EthnicandMigration Studies:24, EntrepreneurshipandRegional Development:23, Urban Geography:23, Urban Studies:15, International Migration:12, Small Business Economics:12, AmericanSociological Review:11, International Journal of Urban andRegional Research:11, Sociological Perspectives:11, Environment ve Planning:10, Social Forces:9, Annals of theAssociation of American Geographers:8, SocialScience Research:8, Geographical Review:6, Identities-Global Studies in Culture ve Power:6, International Business

Review:6, Sociological Quarterly:6, TijdschriftVoorEconomischeenSociale Geografie:6, AmericanBehavioral Scientist:5, Annals of theAmerican Academy of PoliticalandSocial Science:5, CanadianJournal of Economics-Revue:5, Ethnicities:5, Human Organization:5, Journal of AmericanEthnic History:5, Journal of NortheastAsian Studies:5, Journal of Urban Economics:5, Population Space andPlace:5, Regional Studies:5.

Göçmen Girişimciliğine (GG) dair uluslararası literatürde mevcut iki önemli bibliyometrik çalışma göze çarpmaktadır. Söz konusu çalışmalardan ilki, göçmen girişimciliğinin temel konularına ve tartışmaların göçmen girişimciler, göçmen iş ağıları ve uluslararası girişimciliğe odaklandığını bildirmektedir. (Ma, Zhao, Wang, ve Li'den aktaran Cruz ve Falcao, 2016:89). İkincisi ise GG üzerine yapılan araştırmaların çoğunun, ABD'de yaşayan göçmen topluluklar ve sırasıyla Avrupa,

Okyanusya/Avusturalya üzerine odaklandığını ve diğer yerel bölgelere yönelik çalışmaların yetersiz olduğu ve söz konusu bölgelerdeki çalışmaların artırılması gerektiğini belirtmektedir (Aliaga-Isla ve Rialp'den aktaran Cruz ve Falcao, 2016:89).

Mülteci girişimciliği (MG) bilimsel araştırmalarda göçmen girişimciliğine oranla çok daha az yer tutan bir alandır. Dünyada en çok mülteci barındıran ülke konumunda olan Türkiye dışında, mülteciler pek çok ülkede göçmenlerden daha az sayıdadırlar ve karşılaştırıldığında diğer serbest meslek sahiplerinden daha az kazandıkları görülmektedir. Uluslararası literatürde, Miami'deki Kübalı mülteciler, Newyork'daki Dominikliler, ABD'deki Çinliler üzerine yapılan araştırmalar MG'nin önemi ve güncelliğini vurgulamakla birlikte, mülteciler ayrı bir grup olarak ele alınmamakta ve göçmen toplumunun bir parçası olarak değerlendirilmektedirler. Kendi Hesabına Çalışma (KHÇ) yeterince ele alınmayan bu makalelerde; göçmenler arasındaki ayrım sadece vatandaşlık ve etnik köken ile yapılmaktadır (Portes ve Zhou, 1992:506).

Türkiye'de 2011 yılında başlayan sığınmacı göç dalgalarına ilişkin araştırmaların 2014 yılından itibaren bir artış gösterdiği, sığınmacılara ilişkin olarak Başbakanlık, TÜİK, Dış İşleri Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Göç Koordinatörlüğü, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi kamu kurumları ile yerel yönetimler ve kaymakamlık-valiliklerin de bazı çalışmaları bulunmakla birlikte, söz konusu çalışmalarda ayrıntılı ve güncel verilerin yayımının, kamuoyu ve akademik kurumlarla paylaşımının yetersiz olduğu bildirilmektedir (Erdoğan, 2015:76).

Ayrıca; akademik kurumlardan Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi (HÜGO), İstanbul Bilgi Üniversitesi, Koç Üniversitesi Göç

Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (MiReKoc), Gazi Üniversitesi Göç ve Nüfus Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Nüfus ve Göç Uygulama ve Araştırma Merkezi, Göç ve Siyaset Uygulama ve Araştırma Merkezi, Uluslar arası Stratejik Araştırmalar Kurumu (USAK), Türkiye İşveren Sendikaları (TİSK), Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi (ORSAM), İltica ve Göç Araştırmaları Merkezi-IGAM gibi düşünce kuruluşlarının daha ziyade makro seviyede bazı araştırmaları bulunmaktadır.

Uluslararası kuruluşlardan ise; Dünya Bankası, Uluslararası Göç Araştırmaları Merkezi (IMRC), Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), BM Kalkınma Programı (UNDP), BM Çocuk Fonu (UNICEF), BM Nüfus Fonu (UNFPA), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), BM İnsani İşler Koordinasyon Ofisi (OCHA), Dünya Gıda Programı (WFP), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) gibi kurumların Suriyelilere ilişkin bazı yazı ve raporları bulunmakla birlikte, ülkemizde toplam sayıları on bini aşan Suriyeli mültecilerce işletilen işletmeler, iş piyasaları ile etkileşimleri, sorunları ve mültecilerin girişimcilik davranışlarına ilişkin analiz ve değerlendirme ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmalarda farklı coğrafya ve göçmen gruplarına göre farklılıklarının değerlendirildiği çalışmalarında yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

3. G/M GİRİŞİMCİLERİN KARŞILAŞTIKLARI GÜÇLÜKLER

Göçmen ve mülteciler gittikleri misafir ülkelerde pek çok engelle karşı karşıya kalmaktadırlar. G/M karşılaştıkları zorluklar aynı zamanda onların girişimcilik davranışlarının da temelini teşkil edebilmektedirler. Bu nedenle göçmen ve mültecilerin karşılaştıkları güçlüklerin ve bu güçlükler verdikleri tepkilerin ayrıntılı bir şekilde analizine ihtiyaç duyulmaktadır.

Göçmenlerin hedef ülkenin iş mevzuatına yabancı olmaları nedeniyle, vergi ödeme,

kayıtlı çalışmada ve ev sahibi tüketici toplumun taleplerinin anlaşılmasında güçlük yaşadıkları bilinmektedir.

Kooy (2016:72); pazarlama, müşteriler, ticaret mevzuatı, sermaye ve yönetim, yerel yönetimlerin destekleri, banka işlemleri, devlet ve danışmanlık işlemleri konularında bilgiler içeren “The Stepping Stones to Small Business” programı kapsamında Avustralya’daki kadın mülteci girişimcilere yönelik yaptığı çalışmasında; kadın mültecilerin dil, kültür, cinsiyet, aileler, işveren davranışları ve uygulamaları, kişisel sermaye eksikliği, çocuk ve aile sorumlulukları, kabul görmeyen mesleki tecrübe ve yetenekler gibi birçok engelle karşılaştıkları, girişimciliğin fırsat ve isteklerden çok bir ihtiyaca dayandığı belirtilmektedir.

Pécoud ve Ruiz de göçmenlerin ev sahibi ülkedeki faaliyetleri sürecinde, ekonomik güvenlik eksiklikleri, işgücü sömürsü ve uzun çalışma saatleri ile de sıklıkla karşılaştığını belirtmiştir (Caparrós Ruiz, 2010:952).

Ayrımcılık, diploma ve mesleki denkliklerinin kabul edilmemesi, yerel kültür, yetenek eksikliği, iletişim yetersizlikleri vb. sebeplerle yerel iş piyasasına yerleşmede ciddi problemler yaşayan mülteci girişimciler kendi iş yerlerini kurma ve kendi iş verenleri olmaya yönelmektedirler. Pazar dezavantajı teorisi olarak ifade edilen bu durumda pazardaki fırsatlardan faydalanmaktan ziyade bir “hayatta kalma meselesi” söz konusudur (Light, 1979:32).

Bunların yanında göçmenler ile mültecilerin karşılaştıkları engellerde de önemli bazı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu kapsamdaki ana fark; girişimciliğe erişim ve sosyal ağların varlığı kategorilerinde görülmektedir. Ülkelerini beklenmedik bir şekilde terk etmek zorunda kalan mülteciler, diploma ve sertifikalarının kabulünde daha çok zorlanmakta, geride bıraktıkları sermayelerine ulaşamamakta, sosyal ve etnik ağlara iyi bir şekilde entegre olamamaktadırlar (Wauters ve Lambrecht, 2008:911).

Ayrıca; mültecilerin, göçmenlerden farklı olarak, negatif motivasyon sonucu pazar fırsatlardan yararlanmaktan çok, diğer girişimci mülteci örneklerine bakarak, pazar girişinin kolay olduğu ve yüksek vasıf gerektirmeyen, telefon, fastfood, büfe tarzı kalabalık ekonomik sektörlere yöneldikleri görülmektedir. Bu seçim aynı zamanda, yeterli kalifikasyonlara sahip olamama veya bunları belgeleyememe, başlangıç sermayesi eksikliği ve sosyal ağlara kısıtlı erişimin bir sonucudur. Söz konusu işletmelerin ev sahibi ülke müşterilerini çekme hedefleri olsa da çoğunlukla bunu başaramamaktadırlar (Wauters ve Lambrecht, 2008:911-913).

Mülteciler birçok ülkede hukuksal açıdan KHÇ hakkına sahip olmalarına karşın, girişimcilikleri yönünde önyargılar, iş kaynakları ve fırsatlara erişimlerinde bazı güçlükler mevcuttur. Ayrıca; mülteci statüsündeki belirsizlik, girişimcilerin ailelerinin yanlarında olmayışı, barınma/yer imkanlarının ve dil imkanlarının yetersizliği gibi sorunlar da girişimci aktiviteyi önemli ölçüde azaltmaktadır. Wauters ve Lambrecht, MGlerin karşılaştıkları engelleri; pazar fırsatları ve girişimciliğe erişim, insan sermayesi ve sosyal ağlar, kurumsal ve sosyal çevre olmak üzere üç başlık altında toplamıştır. Söz konusu engeller mültecilerin diğer göçmenlerden daha dezavantajlı bir konumda olduklarını göstermektedir (Wauters ve Lambrecht, 2008:902-910).

Pek çok mülteci işletmesi; küçük, aile sermayesine nakit akışına ve kayıt dışına dayanmaktadırlar. Banka finansmanına erişim yetersiz olduğundan iş destekleme kapsamındaki faydalardan çoğunlukla mahrumdurlar. Bu kapsamda; destekleyici kurumların mülteciler için farklı ve yenilikçi finansal destek yolları aramaları, pazarlama ve bilgi ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir. Destek altyapıları, güvenilir topluluk örgütleri ve diğer mülteci işletmeleri ile hub/mentör olarak çalışan organizasyonlara ihtiyaç duymaktadır. Mülteci destek organizasyonları ise, işletme tavsiyeleri alanında daha çok kapasite geliştirme ve

tecrübeye ihtiyaç duyulmaktadır (Lyon vd, 2007:373).

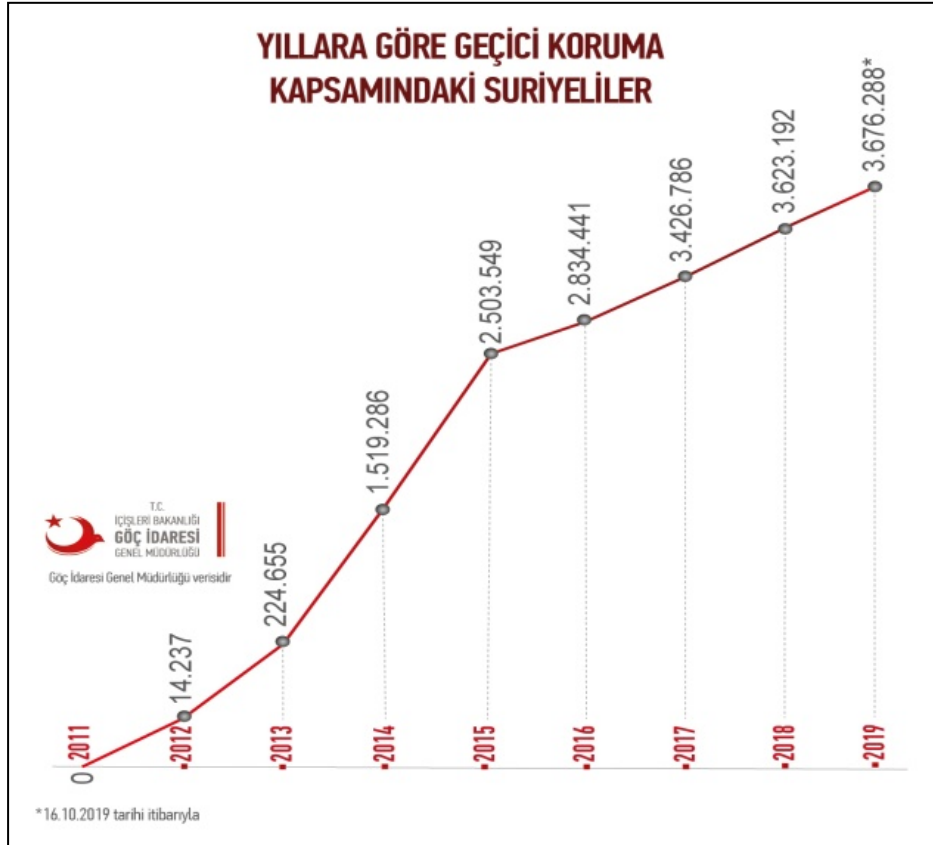
4. TÜRKİYE'DEKİ SURIYELİ MÜLTECİLER VE GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞLARI

SM'lerin Türk iş piyasalarına etkileri ve Girişimcilik davranışlarının ortaya konulmasına yönelik olarak aşağıdaki verilerin analizi önem taşımaktadır.

4.1. Türkiye'deki Suriyelilerin Mevcut Durumu

İç İşleri Bakanlığı GİGM 16.10.2019 tarihli verisine göre Türkiye'de kayıtlı 3.676.288 Suriyeli Mülteci mevcuttur (GİGM, 2019a). Söz konusu rakamlara ilave olarak International Crisis Group Türkiye'de kayıtsız halde yaklaşık 400.000 Suriyelinin var olduğunu değerlendirilmektedir (International Crisis Group, 2018:1). SM sayısının sürekli bir artış eğiliminde olduğu Şekil-2'de görülmektedir.

Şekil 2: Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler



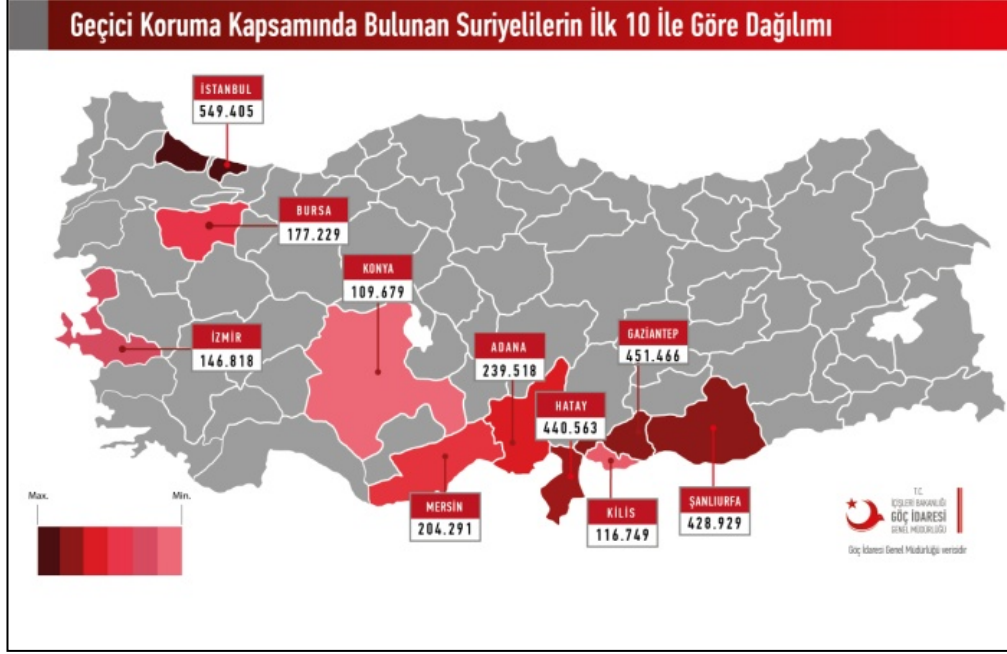
Kaynak: (GİGM, 2019)

Türkiye'deki Suriyelilerin coğrafi dağılımları incelendiğinde ise; %78'lik kısmının 10 büyük şehirde toplandığı görülmektedir. 16 Ekim 2019 tarihi itibarıyla 2.864.647 Suriyeli; İstanbul: 549.405, Şanlıurfa:428.929, Gaziantep: 451.466, Hatay: 440.563, Adana: 239.518,

Mersin: 204.291, Bursa 177.229, İzmir 146.818, Konya 109.679 olacak şekilde 10 ilde toplanmıştır (GİGM, 2019). SM'lerin sayısının şehirlerin nüfusuna oranına bakıldığında; Kilis'te bulunan SM'lerin il nüfusunun %80,51'i oranında en kalabalık grubu oluşturdukları, Hatay'ın ise %26,60

ile en yüksek ikinci SM oranına sahip 2019).
olduğu Şekil-3'de görülmektedir (GİGM,

Şekil 3: Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı



Kaynak: (GİGM, 2019).

16 Ekim 2019 tarihi itibarıyla mevcut 3.676.288 SM'nin %45'inin kadın, %55'inin erkeklerden oluşmaktadır. Ülkemizdeki Suriyeliler oldukça genç bir nüfus grubuna sahiptir. 0-18 yaş grubu olan

1.721.717 kişi toplumun %47'lik kesimini oluşturmaktadır. GKKBS'lilerin yaş ve cinsiyet dağılımı Şekil-4'de görülmektedir (GİGM, 2019).

Şekil 4: Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyet Dağılımı

GEÇİCİ KORUMA KAPSAMINDA BULUNAN SURIYELİLERİN YAŞ VE CİNSİYET DAĞILIMI			
YAŞ	ERKEK	KADIN	TOPLAM
TOPLAM	1.992.622	1.683.666	3.676.288
0-4	292.613	273.316	565.929
5-9	254.997	240.160	495.157
10-14	199.978	185.075	385.053
15-18	151.836	123.742	275.578
19-24	323.874	230.556	554.430
25-29	206.665	146.626	353.291
30-34	169.526	124.315	293.841
35-39	119.660	94.657	214.317
40-44	78.881	69.972	148.853
45-49	58.483	55.897	114.380
50-54	47.277	45.405	92.682
55-59	32.889	33.304	66.193
60-64	22.969	23.746	46.715
65-69	15.052	15.758	30.810
70-74	8.463	9.146	17.609
75-79	4.702	5.912	10.614
80-84	2.599	3.266	5.865
85-89	1.403	1.872	3.275
90+	755	941	1.696

*16.10.2019 itibarıyla

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
GÖÇ İDARESİ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
Göç İdaresi Genel Müdürlüğü verisidir.

Kaynak: (GİGM, 2019).

SM'lerin eğitim durumları Şekil-5'de incelendiğinde; % 26'sının ilkokul mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Bu oranı yüzde 23 ile okuryazar olmayanlar, yüzde 15,8 ile ortaokul mezunları, yüzde 14,5 ile okuryazar olanlar, yüzde 12,4 ile lise

mezunları, %8,4 ile üniversite ve üzerinde eğitim alanlar izlemektedir. Söz konusu oranların Türkiye ortalamasının oldukça altında olduğu, daha yüksek tahsilli SM'lerin önemli bir kesiminin Avrupa'da bulunduğu bilinmektedir (AFAD, 2017:50).

Şekil 5: Türkiye’de Bulunan SMLerin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Kamp İçi		Kamp Dışı		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Okuryazar Değil	96	9,3	2.028	24,7	2.124	23,0
Okuryazar	112	10,9	1.223	14,9	1.335	14,5
İlkokul	323	31,4	2.075	25,3	2.398	26,0
Ortaokul	234	22,7	1.223	14,9	1.457	15,8
Lise	158	15,4	990	12,1	1.148	12,4
Üniversite ve Üzeri	106	10,3	667	8,1	773	8,4
Toplam	1.029	100,0	8.206	100,0	9.235	100,0

Kaynak: AFAD, 2017:52

Şekil-6’da görüldüğü üzere kampta kalanların %79’luk, kamp dışında kalanların %50’lik kesiminin vasıfsız/mesleksiz oldukları, El işçiliği, zanaatkarlık ve devlet memurluğunun önde gelen meslekler olduğu anlaşılmaktadır.

Kampta kalan erkeklerin yüzde 68,40’ı ile kadınların yüzde 90,30’unun, kamp dışında yaşayan erkeklerin yüzde 39’unun ve kadınların yüzde 61,1’inin herhangi bir mesleği bulunmamaktadır. Meslek sahipliği oranlarının kamp dışında kalanlarda belirgin bir şekilde daha yüksek olduğu Şekil-6’da görülmektedir.

Kampta meslek sahibi %32,60’lık kesimdeki erkekler yüzdeleri bakımından meslek

kategorielerine göre sıralandığında en yüksek oranın yüzde 9 ile devlet memuru, en düşük oranın yüzde 0,30 ile sağlık çalışanı olduğu anlaşılmaktadır. Kadınlarda çalışan %9,70’lik kesimin dağılımı ise en yüksek oranın erkeklerde olduğu gibi yüzde 7,30 devlet memuru, en düşük oranın da yüzde 0,20 mimar/mühendis/müteahhit ve yüzde 0,20 sağlık çalışanı olduğu görülmektedir.

Kamp dışında yaşayan SM’lerde ise %38 el işçiliği, %5,80 zanaatkar, %2,20’si ofis çalışanı, %1,10 tarım ve hayvancılık, %0,90 mimar/mühendis/müteahhit, %0,80 devlet memuru, %0,60 operatör/şoför, %0,60 sağlık çalışanı ve %0,20 ordu mensubu olarak tespit edilmiştir.

Şekil 6: Türkiye’de Bulunan SM’lerin Mesleki Durumları

Meslek Grubu	Kamp İçi			Kamp Dışı		
	Erkek %	Kadın %	Toplam %	Erkek %	Kadın %	Toplam %
Mimar/Mühendis/Müteahhit	0,60	0,20	0,40	1,10	0,70	0,90
Devlet Memuru	9,00	7,30	8,20	1,00	0,50	0,80
El İşçiliği	8,20	0,50	4,50	41,80	34,10	38,00
Herhangi Bir Mesleği Yok	68,40	90,30	79,00	39,00	61,10	49,90
Ofis Çalışanı	0,50	0,30	0,40	3,30	1,10	2,20
Operatör/Şoför	2,40	0,00	1,20	1,20	0,00	0,60
Ordu Mensubu	2,10	0,00	1,10	0,30	0,00	0,20
Sağlık Çalışanı	0,30	0,20	0,20	0,50	0,60	0,60
Tarım ve Hayvancılık	2,40	0,00	1,20	1,60	0,70	1,10
Zanaatkar	6,20	1,20	3,80	10,20	1,20	5,80
Toplam	100	100	100	100	100	100

Kaynak: AFAD, 2017:54

Şekil-7’de hane halklarının Suriye’de iken aylık gelirlerinin oldukça düşük oranda gerçekleştiği %83’ünün 75 doların altında bir gelire sahip olduğu, %11,40’ının 76-155 dolar arası bir gelirlerinin olduğu görülmektedir.

Şekil 7: Türkiye’de Bulunan SM’lerin Suriye’deki Aylık Geliri (\$)

Aylık Gelir (\$)	Kamp İçi %	Kamp Dışı %	Toplam %
0-75	82,60	83,00	83,00
76-155	12,80	11,20	11,40
156-230	4,10	5,40	5,20
231 ve Üstü	0,50	0,40	0,40
Toplam %	100	100	100
Toplam Sayı	219	2.242	2.461
Ortalama Gelir (\$)	51,02	72,60	

Kaynak: AFAD, 2017:63

Türkiye’deki SM’lerin %50,40’nın 250-499 dolar, %32,10’unun 249 dolardan daha az, %15,40’nın 500-999 dolar, %2,1’lik kesiminin ise 1000 dolar ve üzerinde bir gelire sahip olduğu Şekil-8’de

görülmektedir. Söz konusu gelirlerin Suriye’de iken kazandıkları miktarla karşılaştırıldığında, SM’lerin Türkiye’de Suriye’dekine göre yaklaşık 3 kat daha fazla gelir sahibi oldukları anlaşılmaktadır.

Şekil 8: Türkiye’de Bulunan SM’lerin Türkiye’deki Aylık Geliri (\$)

Gelir (\$)	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
249 ve Daha Az	526	27,80	194	55,00	720	32,10
250-499	1.016	53,80	114	32,30	1.130	50,40
500-999	310	16,40	35	9,90	345	15,40
1000 ve Üstü	37	2,00	10	2,80	47	2,10
Toplam	1.889	100	353	100	2.242	100

Kaynak: AFAD, 2017:71

4.2.SM’lerin Türkiye’ye Etkileri

SM’lerin Türkiye üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla AFAD tarafından 2017 yılında yapılan bir çalışmaya göre; SM’lerin Türkiye’ye gelmelerini müteakip konut fiyatları, konut kiralari, toplumsal huzur, toplumsal asayiş, sağlık hizmetleri,

eğitim hizmetleri, iş olanakları ve maaş gibi faktörlerin nasıl değiştiğine ilişkin (SM’lere ait) görüşler Şekil-9’da verilmiştir. AFAD tarafından 2017 yılında yapılan çalışma sonucunda; SM’lerin gelişiyle konut fiyatlarının ve kiralari olumsuz etkilendiği, toplumsal huzur, asayiş, sağlık ve eğitim, maaşların değişmediği, SM’lerin iş

olanaklarını olumlu yönde etkilediği bildirilmiştir.

Şekil 9: Türkiye'ye İlişkin Etkilenen Unsurlar

Türkiye'ye İlişkin Aşağıdaki Unsurlar Nasıl Etkilenmiştir?	Kamp İçi			Kamp Dışı			Toplam			
	Erkek %	Kadın %	Toplam %	Erkek %	Kadın %	Toplam %	Erkek %	Kadın %	Toplam %	
Konut Fiyatları	Değişmedi	17,30	8,60	14,40	27,20	24,90	26,90	26,50	22,20	25,80
	Olumlu	19,40	8,80	15,80	34,20	28,80	35,30	35,10	25,30	33,40
	Olumsuz	63,30	82,90	69,90	34,60	46,50	38,70	38,40	52,50	40,80
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Konut Kiraları	Değişmedi	10,80	10,80	10,80	21,00	24,10	21,50	20,30	21,80	20,50
	Olumlu	20,70	9,50	16,40	41,80	34,30	40,40	40,30	30,00	38,50
	Olumsuz	69,70	79,70	72,80	37,20	41,60	37,30	39,40	48,20	40,90
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Toplumsal Huzur	Değişmedi	57,20	45,80	53,30	65,50	88,00	65,90	65,00	64,20	64,80
	Olumlu	15,20	19,40	16,70	14,80	13,00	16,20	16,70	14,10	16,20
	Olumsuz	27,50	34,70	30,00	17,70	19,00	17,90	18,40	21,60	18,90
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Toplumsal Asayiş	Değişmedi	55,50	59,70	54,90	68,40	72,50	69,70	67,40	70,40	68,10
	Olumlu	19,90	15,30	14,40	16,30	12,70	15,70	16,10	13,20	15,60
	Olumsuz	30,70	25,00	28,70	15,20	14,70	15,20	16,30	16,50	16,30
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Sağlık Hizmetleri	Değişmedi	53,70	63,40	57,00	61,60	64,00	62,00	61,10	63,90	61,60
	Olumlu	22,70	19,70	21,30	22,20	21,80	22,20	22,20	21,50	22,10
	Olumsuz	24,30	16,90	21,70	16,10	14,20	15,80	16,70	14,60	16,30
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Eğitim Hizmetleri	Değişmedi	51,70	66,20	56,20	62,30	58,10	61,60	61,50	59,40	61,20
	Olumlu	25,20	16,90	22,40	22,80	26,60	25,20	22,80	25,00	23,20
	Olumsuz	23,70	16,90	21,40	15,10	15,30	15,10	15,70	15,60	15,70
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
İş Olanakları	Değişmedi	23,60	33,80	27,70	39,50	43,30	40,70	38,40	41,70	39,00
	Olumlu	24,30	17,60	22,00	41,70	42,20	41,80	40,50	37,90	40,10
	Olumsuz	52,10	48,60	50,30	18,80	14,60	19,30	21,10	20,40	21,00
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Maaşlar/ Ücretler	Değişmedi	41,80	36,60	39,50	40,30	42,50	40,70	40,40	41,50	40,60
	Olumlu	14,40	18,30	15,70	40,30	43,10	40,70	38,50	38,90	38,60
	Olumsuz	44,60	45,10	44,80	19,40	14,40	19,60	21,10	19,60	20,80
	Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: AFAD, 2017:122

SM'ler, büyükten küçüğe doğru sırasıyla yüzde 41'i konut kirası ve konut fiyatları, yüzde 21'i iş ve maaş olanakları, yüzde 19'u toplumsal huzur, yüzde 16'sı eğitim, sağlık olanakları, yüzde 16'sının da toplumsal asayişin olumsuz etkileneceğini düşünmektedir. SM'ler en çok konut kirası ve konut fiyatlarının olumsuz etkilendiğini düşünmektedirler.

SM'lerin Türkiye'ye gelmesi ile birlikte iş olanakları (yüzde 40,10), maaşlar (yüzde 38,60), konut kiralarının (yüzde 38,50), konut fiyatları (yüzde 33,40), eğitim hizmetlerinin (yüzde 23,20), sağlık

hizmetlerinin (yüzde 23,20), toplumsal huzurun (yüzde 16,20) ve toplumsal asayişin (yüzde 15,60) Türkiye'de olumlu etkilendiğini düşünmektedirler. Söz konusu oranlar genel olarak tüm faktörlerde kamp dışında kamp içine göre daha yüksektir.

SM'lerin yüzde 68'i toplumsal asayişin, yüzde 65'i toplumsal huzurun, yüzde 62'si sağlık hizmetlerinin, yüzde 61'i eğitim hizmetlerinin, yüzde 40,60'ı maaşların, yüzde 39'u iş olanaklarının, yüzde 25,80'i konut fiyatlarının ve yüzde 20,50'si kira fiyatlarının Türkiye'ye geldikten sonra değişmediğini ifade etmişlerdir.

4.3. Türk İş Piyasaları ve SM'ler

Ülkemizde sekizinci yılını dolduran SM'lerin varlığının artık bir insani yardım konusu olmaktan ziyade, Türk iş piyasalarına arz ettikleri tehditler ve fırsatlar yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Suriyeliler sahip oldukları Arap dili, mesleki yetenek ve sermayeleriyle, sanayi, turizm, ticaret, çağrı merkezleri, Arap ülkeleri ile ticari ilişkilerin geliştirilmesi gibi alanlarda önemli fayda yaratma potansiyeline sahiptirler. Suriyelilerin aynı zamanda Türk vatandaşlarının çalışmak istemediği alanlara yöneldikleri ve 4 milyonluk nüfuslarıyla kendi pazarlarını oluşturdukları görülmektedir. Türk iş piyasalarındaki büyük firmaların sosyal sorumluluk, küçük firmaların ise ucuz iş gücü nedeniyle Suriyelileri işe alma eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır.

Suriye krizinin başladığı 2011 yılındaki %8,8'lik işsizlik oranı 2018 yılında %11'e, genç işsizlik oranı %20,8'e yükselmiştir. Söz konusu oranlar SM'lerin yoğun olarak buldukları Güneydoğu Anadolu bölgesinde daha yüksektir. İşsizlik oranındaki artışta SM'lerin etkisini belirlemek kolay değildir. Suriyelilerin çoğunlukla kayıt dışı çalıştığı tespitinden hareket eden bir araştırmada, az ve çok SM göçü alan şehirler karşılaştırıldığında; daha çok SM göçü alan şehirlerde daha az göç alanlara göre, Türk çalışanlara yönelik kayıt dışı istihdamın veya kayıt dışı sektör ücretlerinin azaldığı ve kayıtlı istihdamın

arttığı tespit edilmiştir (Cengiz ve Tekguc, 2017).

International Crisis Group'un 2018 yılı raporuna göre Türkiye'de 2018 yılı içerisinde çalışmakta olan Suriyeli miktarı 750,000 ila 950,000 arasındadır (International Crisis Group, 2018:5). Söz konusu grubun 1.2 ve 1.3 milyon civarında olduğunu bildiren farklı kaynaklar da mevcuttur. Bu grubun yaklaşık %40,7'sinin düzenli işlerde, %43,1'inin günlük/yövmiyeli işlerde, %6,2'sinin ise sezonluk işlerde çalıştıklarını bildirmiştir (Erdoğan, 2017:33).

4.3.1. Suriye Ortak Sermayeli Şirketlerin Türk İş Piyasalarındaki Durumu

Türkiye'de kurulan şirketlerin yüzde 11,1'i yabancı ortak sermayeli şirketlerdir. Bu oran il bazında incelendiğinde ise yüzde 47 ile Kilis yabancı ortaklı kurulan şirket oranı en fazla olan iller arasında ilk sırada yer almaktadır. Kilis'i; yüzde 31,3 ile Hatay, yüzde 24,3 ile Mersin ve yüzde 20,7 ile Gaziantep takip etmektedir. 2018 yılında kurulan yabancı ortak sermayeli 13.405 şirketin toplam sermayesi 4,4 milyar TL'dir. Toplam sermayenin yüzde 77,5'ini yabancı ortak sermayesi oluşturmaktadır (TEPAV,2019a).

Tablo-1'de görüldüğü gibi 2018 yılı itibariyle Suriye ortak sermayeli şirket sayısı 1.595'e, Suriye ortak sermayesi ise 271,1 milyon TL'ye ulaşmış, 2018 yılında Suriye ortak sermayeli kurulan şirket sayısı, 2017 yılına kıyasla yüzde 32,7; Suriye ortak sermayesi ise yüzde 51,4 artmıştır.

Tablo 1: Suriye Ortak Sermayeli Şirketlerin Türk İş Piyasalarındaki Durumu

Yıl	Açılan	Kapanan	Y.Ortaklı	Suriye Sermayeli
2010-2012				278
2013	49028	15538	3875	489
2014	57710	14002	4736	1257
2015	66701	12114	4729	1599
2016	63709	11038	4523	1764
2017	72871	13517	6731	1202
2018	85279	12564	13405	1595

Kaynak: TEPAV (2019a:5) Suriye Sermayeli Şirketler Bülteni

Tablo-2’de görüldüğü üzere 2018 yılı itibarıyla Suriye ortak sermayeli kurulan şirket sayısının en yüksek olduğu illerin başında İstanbul gelmektedir. İstanbul’u; Mersin ve Hatay takip etmektedir. Suriye ortak sermayesi dikkate alındığında ise İstanbul ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 2: Suriye Ortak Sermayeli Kurulan Şirket Sayısı En Fazla Olan İlk 10 İl (2018)

	Şirket Sayısı	Toplam Sermaye (Milyon TL)	Suriye Ortak Sermayesi (Milyon TL)
İstanbul	976	238,6	151,4
Mersin	375	87,9	59,1
Hatay	92	59,9	33,8
Bursa	77	27,5	16,0
Kilis	53	12,9	8,1
Adana	5	0,6	0,5
Şanlıurfa	3	1,1	0,3
Ankara	3	0,6	0,2
Sakarya	2	0,2	0,1
Kocaeli	1	0,6	0,4

Kaynak: TEPAV (2019a:2) Suriye Sermayeli Şirketler Bülteni

Suriye ortak sermayeli kurulan şirketlerin en çok faaliyet gösterdiği sektör ticaret, gayrimenkul ve inşaat olduğunu Tablo-3’de görmekteyiz.

Tablo 3: Suriye Ortak Sermayeli Kurulan Şirketlerin En Çok Faaliyet Gösterdiği İlk 15 Sektör (2018)

Faaliyet Açıklama (NaceRev. 2)	Şirket Sayısı	Toplam Sermaye (Milyon TL)	Suriye Ortak Sermayesi (Milyon TL)
Toptan ticaret	665	190,2	117,6
Gayrimenkul faaliyetleri	206	50,0	31,3
Bina inşaatı	133	44,9	27,4
Perakende ticaret	91	26,2	17,0
Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri	62	16,2	12,3
Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	52	10,9	7,5
İdare merkezi faaliyetleri; idari danışmanlık faaliyetleri	44	10,4	7,2
Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı	40	9,1	6,3
Motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ile onarımı	29	7,8	5,1
Giyim eşyalarının imalatı	25	4,5	3,1
Eğitim	21	3,9	2,6
Gıda ürünlerinin imalatı	20	4,3	2,7
Kiralama ve leasing faaliyetleri	20	4,6	2,9
Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler	19	6,0	3,9
Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri; teknik muayene ve analiz	16	3,0	2,7

Kaynak: TEPAV (2019b:3) Suriye Sermayeli Şirketler Bülteni

4.3.2. SM'lerin İşgücü Piyasalarına Dahil Olmalarına Yönelik Engeller;

SM'lerin işgücü piyasalarına dahil olmalarına engel olan faktörleri; çalışma izni prosedürlerine ve iş mevzuatı yönelik bilgi eksikliği, Türkiye'de yatırımı engelleyen politik belirsizlik, Türkler arasında yaygın durumdaki işsizlik, mesleki ve kültürel farklılıklar (dil yetersizliği, mesleki eğitim sertifika denklik sorunları, Türk iş çevrelerinde Türkleri işe alma önceliği, Suriyelilerin az çalıştıkları ve disiplinsiz olduklarına dair algılar, çok kültürlüğün Türk iş çevrelerinde yaygın olmayışı) olarak sayabiliriz.

Türkiye'de bulunan SM'lere verilen çalışma izni miktarının, 4 milyonu aşan nüfuslarıyla oranlandığında halen düşük bir seviyede olduğu görülmektedir. Tablo-4'de SM'lere verilen çalışma izin sayıları belirtilmiştir. Ekim 2018 ayı itibarıyla Türkiye'de çalışma izni bulunan Suriyeli sayısının 32.199 olduğu ve verilen izin süresinin çoğunlukla bir yılı aşmadığı göz önünde bulundurulduğunda söz konusu rakam toplam SM nüfusunun sadece %1'ini teşkil ettiği, geriye kalan %99'luk büyük kesim kayıt dışı olarak çalıştığı görülmektedir. (Yeniçağ Gazetesi, 2018)

Tablo 4: Yıllara Göre SMLere Verilen Çalışma İzni Durumu

2011	105
2012	231
2013	794
2014	2538
2015	4016
2016	13.285
2017	20.970
2018	32.199

Kaynak: Yeniçağ Gazetesi, 2018, GİGM,2019

Kayıt dışı istihdamı azaltmak ve çalışma izni alan Suriyeli sayısını artırmak amacıyla Türkiye Cumhuriyeti hükümeti tarafından bazı kolaylıkların sağlanmasına, 537,50 TL olan çalışma izni bedelinin 15 Aralık 2017 tarihi itibarıyla Suriyeliler için 200 TL'ye düşürülmesine karşın, verilen izin sayısında istenilen seviyeye

ulaşılamamıştır. Çalışma izniyle ilgili çeşitli güçlüklerle karşılaştığını bildiren 28 firmanın verileri esas alınarak hazırlanan aşağıdaki tabloda; izin başvurularındaki sürecin uzunluğu, ikamet izni şartına bağlı oluşu, bilgi eksiklikleri, iznin kısa süreyi kapsamaması başlıca sorunlar olarak bildirilmiştir.

Tablo 5: Çalışma İzni Kapsamında Karşılaşılan Güçlükler

KARŞILAŞILAN SORUNLAR	%
İzin başvurularının çok zaman alması	36
Gerekli ikamet iznine sahip olmama	21
Nasıl Başvuru yapılacağına dair bilgi eksikliği	18
İzinlerin kısa bir süre için veriliyor olması	14
Bazı işler için izin verilmemesi/Başvuru sürecindeki prosedürlerin karmaşıklığı	14

Kaynak: RAND, 2018:248

5. SMLERİN NEDEN OLDUĞU KAYIT DIŞI İSTİHDAMININ EKONOMİYE ETKİLERİ

SMLerin, istihdam yaratma etkisi, gelir etkisi, kaynakların etkin dağılmasına etkisi ve rekabet gücünü artırması etkisi gibi ekonomiye olumlu etkileri bulunduğu gibi; kayıt dışı istihdamlarının ekonomiye; vergi gelirlerini azaltması, vergi adaletini ortadan kaldırması, sosyal güvenlik sistemini bozması, kaynak dağılımını olumsuz etkilemesi, haksız rekabet yaratması, ekonomik verilerin doğru değerlendirilmesini engellemesi ve çocuk emeğinin sömürülmesine neden olması gibi olumsuz etkileri bulunmaktadır. (ORSAM Raporu 2015:17-18).

Devletlerin en önemli gelir kaynağı vergilerdir. Vergi gelirleri içerisinde kişisel gelirler üzerinden alınan vergiler önemli paya sahiptir. Kamu finansmanında kullanılan vergilerin toplanamamasına neden olan etkenlerden biri de kayıt dışı istihdamdır. Kayıt dışı istihdam vergi gelirlerini olumsuz yönde etkilemektedir. (ORSAM Raporu 2015:17-18).

Bunun yanında özellikle sınır illerinde talep arttıkça temel gıda maddeleri, konut kiralari ve ev fiyatları yükselmiş, eski kiracıların çıkarılarak yenilerinin alınmasına neden olmuş, hayat pahalılığı ortaya çıkmıştır. Çocuk işçiliği artmıştır. Suriyelilerin sanayide, tarımda ve küçük çaplı işletmelerde kaçak yollarla ucuz işgücü olarak çalıştırılması başka bir sorundur. Diğer taraftan Gaziantep, Mersin ve Kahramanmaraş gibi sanayinin nispeten geliştiği illerde özellikle Türk Vatandaşlarının çok tercih etmediği vasıfsız yeni işgücü ihtiyacını Suriyeliler doldurmuştur. (ORSAM Raporu 2015:17-18).

Olumlu olarak değerlendirildiğinde barınma merkezlerinde yaşayanların temel ihtiyaçları yerel firmalar tarafından tedarik edildiğinden özellikle tekstil, gıda alanlarındaki firmalara ekonomik getiri sağlamıştır. Uluslararası toplumun Suriye'ye gönderdiği yardımlar da bu

firmalar aracılığı ile gönderilmektedir (ORSAM Raporu 2015:17-18).

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

2011 yılından itibaren ülkemizde yerleşik bulunan SM'lerin neden olduğu sosyal, ekonomik ve kültürel etkiler artarak devam etmektedir. Söz konusu etkiler ve etkilerin doğurduğu sonuçların bir kısmı; kayıt dışı istihdamın artması, haksız rekabet, vergi adaletsizliği, işsizlik oranlarında artış, sosyal güvenlik sistemine aşırı yüklenme, kaynak dağılım adaletsizliği, çocuk işçiliği, iş güvenliği ihlalleri, enflasyon, hayat pahalılığı, konut kira ücretlerindeki artış, sosyal gerginlikler, kültürel uyumsuzluk, iç/dış/bölgesel güvenlik risklerindeki artış, iç/dış politika istikrarsızlığı, mülteci ürün ve hizmetlerindeki denetim güçlüğü, kalıcı olma eğilimlerindeki artış gibi olumsuz sonuçlardır.

Bununla birlikte; SM'lerin ülkemizdeki toplam nüfus ve genç nüfus oranını artırmaları, tercih edilmeyen sektörlerle/işlere ilgileri, istihdam oranındaki artış, proje destekleri ve mali yardımlar, Arap diline hakimiyetleri, Arap/bölge ülkeleri ile ilişkiler ve ticaretteki artış, yerel ekonomi ve üretime katkı, ucuz iş gücü sonucu maliyetlerdeki düşüş, zamanla artan uyum ve iletişim yeteneği gibi olumlu etkiler/sonuçları da mevcuttur. Ülkemiz için SM'lere ait söz konusu olumlu faktörleri güçlendirerek artırmak ve olumsuz faktörlerin etkilerini azaltmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

Şu unutulmamalıdır ki; Mültecilerin ev sahibi ülkeye sosyal ve ekonomik entegrasyonunu sağlamak sadece etnik topluluğa değil ev sahibi ülkenin de refahına önemli katkı sağlamaktadır. Türkiye'de çalışma çağındaki yaklaşık 2.5 milyon mültecinin çoğunluğunun (erkeklerde %85'ini, bayanlarda ise %25'i) çalışanlar veya çalışmak isteyenlerden oluştuğu, çalışmak isteyip de çalışmayanların oranı ise erkeklerde %28, bayanlarda ise %55 olduğu

değerlendirilmektedir (RAND, 2018:16). Çoğunluğu tekstil, inşaat, diğer üretim ve hizmet sektörlerinde çalışmalarına ve %51.1'inin, zanaatkarlık, el işçiliği, kamu personeli, serbest girişimcilik, mimarlık, mühendislik, operatörlük, hukuk işleri, sağlık sektörü, tarım hayvancılık gibi meslek sahibi olmalarına karşın 2018 yılı sonunda çalışma izni bulunan Suriyeli sayısının yaklaşık 35 bin olduğu (%1) göz önünde bulundurulduğunda, ülkemizde ikamet eden Suriyeli mültecilerin girişimcilik potansiyellerinin yeterince aktive edilemediği ve sosyo-ekonomik entegrasyonlarının zayıf olduğu görülmektedir. SM'lerin atıl durumda bulunan söz konusu potansiyellerinin bir an önce harekete geçirilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde sekizinci yılını giren mevcut birinci kuşak Suriyeli mültecilerin, yerlerini ülkemizde doğan ikinci kuşağa bırakmadan, girişimcilik potansiyellerinin ivedilikle harekete geçirilmesinin, mültecilerin yeteneklerine uygun sektörlerle yönlendirilmelerinin ve girişimciliği destekleyecek alt yapıları güçlendirecek eğitim programlarına ağırlık verilmesinin ülkemiz ekonomisi ve mültecilerin sosyo-ekonomik entegrasyonları açısından hayati bir öneme sahip olduğu, etkin göçmen politikalarının milli girişimcilik sistemini güçlendirerek büyüme ve gelişmeyi artıracak ön görülmektedir.

Bu kapsamda; SMlerin kayıt dışı çalışma oranını azaltacak, çalışma izinleri alma oranını artıracak (SM çalıştıran iş yerlerinde vergilerin/sosyal güvenlik ücretinin azaltılması, işe alma bürokrasisinin kolaylaştırılması, kredi imkanlarının artırılması, iş kurma kolaylığı, çalışanlara mesleki ve dil eğitimi verilmesi gibi) tedbirlerin alınması, vasıfsız SM grubunun özellikle ara eleman ve iş gücü eksikliği bulunan tarım sektörüne yönlendirilmesi, iş gücü taleplerinin coğrafi dağılımının tespitini müteakip SM iş gücünün söz konusu bölgelere yönlendirilmesi, mülteci girişimciler için seyahat kısıtlamalarının kaldırılması, istihdam fırsatlarının artırılması, iş başı/mesleki eğitim faaliyetlerine devam edilmesi, mültecilerce işletilen çalışma yerlerinin denetlenmesi ve uygun çalışma koşullarının sağlanması, toplumsal uyumu artırıcı sosyal/kültürel aktivitelerin düzenlenmesi, Suriyelilerin yoğun olarak buldukları bölgelerde iş bulma/girişimcilik programları düzenlenmesi, STKlar ve Ticaret odalarının SMGler ile etkileşiminin güçlendirilmesinin SMlerin neden olduğu güçlükleri azaltırken, sosyo-ekonomik entegrasyonlarını güçlendirerek, yerel ve ülke ekonomisine sağladıkları katma değeri artıracakları anlaşılmaktadır.

KAYNAKÇA

1. 1793 FRANSA ANAYASASI (1793). Md.120, <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-du-24-juin-1793>, Erişim tarihi: 20 Eylül 2019.
2. 1994 YÖNETMELİĞİ, “Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1994-Yonetmeliği.pdf>, Erişim tarihi: 11.10.2019.
3. AFAD (2017). “Türkiye’deki Suriyelilerin Demografik Görünümü, Yaşam Koşulları ve Gelecek Beklentilerine Yönelik Saha Araştırması”, https://www.afad.gov.tr/upload/Node/25337/xfiles/17a-Turkiye_deki_Suriyelilerin_Demografik_Gorunumu_Yasam_Kosullari_ve_Gelecek_Beklentilerine_Yonelik_Saha_Arastirmasi_2017.pdf, Erişim tarihi: 10 Mayıs 2019.

4. AVRUPA KOMİSYONU, (2019). “Syrian Crisis Echo Factsheet”, 2019 https://ec.europa.eu/echo/where/middle-east/syria_en, Erişim tarihi: 20.05.2019.
5. BMMYK, (2019) <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria>, Erişim tarihi: 11.11.2019.
6. CAPARROS, A. (2010). Self-employment or paid employment as the first job: Evidence from Spain by nationality. *International Journal of Social Economics*.
7. CS, 1951, Cenevre Sözleşmesi, 28.7.1951 tarihli “Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Sözleşme”, <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1951-Cenevre-Sozlesmesi-1.pdf>, Erişim tarihi: 01.11.2019.
8. CRUZ, E.P. ve FALCAO, R.P.Q. (2016) “A bibliometric review of Immigrant and Ethnic Entrepreneurship” *Internext–Revista Eletronica de Negocios Internacionais*, 11 (3), DOI: 10.18568/1980-4865.113789.
9. ÇAĞLAYAN, S. (2006), “Göç Kuramları, Göç Ve Göçmen İlişkisi”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Güz, sayı: 17.
10. DORUK C. ve TEKGUC, H. (2018) “Is It Merely a Labor Supply Shock? Impacts of Syrian Migrants on Local Economies in Turkey”, Amherst, Mass.:University of Massachusetts Amherst, Political Economy Research Institute, <https://www.peri.umass.edu/publication/item/1050-is-it-merely-a-labor-supply-shock-impacts-of-syrian-migrants-on-local-economies-in-turkey>, Erişim tarihi: 15 Nisan 2018.
11. EMGİLİ, F. (2017), “Tarih ve Günce” Atatürk ve Türkiye Cumhuriyeti Tarihi Dergisi *Journal of Atatürk and the History of Turkish Republic I/1*, (2017 Yaz).
12. ERDOĞAN, M. (2015). “TISK raporu-Kasım 2015, Türk İş Dünyasının Türkiye’deki Suriyeliler Konusundaki Görüş, Beklenti ve Önerileri”.
13. ERDOĞAN, M. ve ÜNVER, C. (2015). “Türk İş Dünyasının Türkiye’deki Suriyeliler Konusundaki Görüş, Beklenti ve Önerileri”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 353, Ankara.
14. ERDOĞAN, M. (2017). “Suriyeliler Barometresi, 2017: Suriyelilerle Uyum İçinde Yaşamın Çerçevesi [Syrians-Barometer2017: A Framework for Achieving Social Cohesion with Syrians in Turkey]”, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınevi.
15. GIL-BAZO, M. T. (2015). “Asylum as a general principle of international law”, *International Journal of Refugee Law*, Vol. 27, No. 1, doi:10.1093/ijrl/eeu062.
16. GİGM, (2018) GİGM TANITIM <https://www.goc.gov.tr/> Erişim tarihi:30.10.2019.
17. GİGM, (2019) GEÇİCİ KORUMA, <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> Erişim tarihi: 31.10.2019.
18. GKY, 2014, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/10/20141022-15-1.pdf> Erişim tarihi: 02.11.2019.
19. GOLD, S.J. (1992) “The employment potentials of refugee entrepreneurship: Soviet Jews and Vietnamese in California”, *Policy Studies Review*, 11(2).
20. GTS (Göç Terimleri Sözlüğü), 2009, No:18 Uluslararası Göç Hukuku, Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ISSN 2074-6709, Türkçe tercüme: Littera Çeviri ve Dil Hizmetleri Dnş.Ltd.Şti.,[https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/files/goc_terimleri_sozlugu\(1\).pdf](https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/files/goc_terimleri_sozlugu(1).pdf) Erişim tarihi: 01.09.2019.
21. GUARNACCIA, P.J. ve LOPEZ, S. (1998). “The mental health and

- adjustment of immigrant and refugee children”, *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, Vol. 7 No. 3.
22. INTERNATIONAL CRISIS GROUP, (2018). “Turkey’s Syrian Refugees: Defusing Metropolitan Tensions” Brussels: Europe & Central Asia Report No: 248, <https://www.crisisgroup.org/europe-central-asia/western-europemediterranean/turkey/248-turkeys-syrian-refugees-defusing-metropolitan-tensions>, Erişim tarihi: 01.09.2019.
23. İLTİCA VE GÖÇ ULUSAL EYLEM PLANI, (2005) http://madde14.org/index.php?title=T%C3%BCrkiye_Ulus_al_Eylem_Plan%C4%B1 <http://madde14.org/images/7/74/Ueptur.pdf>, Erişim tarihi: 19.09.2019.
24. İK, 19.09.2006 tarihli 5543 sayılı İskân Kanunu, [www.mevzuat.gov.tr > MevzuatMetin > 1.5.5543.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5543.pdf), Erişim tarihi: 11.11.2019.
25. KOOY, J.V.(2016). “Refugee women as entrepreneurs in Australia” www.fmreview.org/community-protection, Erişim tarihi: 01.09.2019.
26. KUREKOVA, L. (2011). “Theories of migration: Conceptual review and empirical testing in the context of the EU EastWest flows”, University College London.
27. LEE, E. (1966). “A Theory of Migration”. *Demography*, Vol. 3, No. 1 (1966), s. 47-57 Published by: Springer on behalf of the Population Association of America, <http://www.jstor.org/stable/2060063>, Erişim tarihi: 13.05.2018.
28. LIGHT, I. (1979). “Disadvantaged minorities in self-employment”. *International Journal of Comparative Sociology*, 20(1-2), doi:10.1177/002071527902000103.
29. LYON, F., Sepulveda, L. ve Syrett S., (2007) “Enterprising Refugees: Contributions and Challenges in Deprived Urban Areas” *ISSN Local Economy*, Vol. 22, No. 4, November 2007, s.362-375, DOI: 10.1080/02690940701736769.
30. ORSAM, 2015. “Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’ye Ekonomik Etkileri: Sentetik Bir Modelleme” <https://orsam.org.tr/tr/suriyeli-siginmacilarin-turkiye-ye-etkileri-raporu-orsam-tesev-afad-tobb-etu-09-01-2015-2/>, Erişim tarihi: 11.08.2018.
31. PK, “5682 sayılı ve 15.07.1950 tarihli Pasaport Kanunu”, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5682.pdf>, Erişim tarihi 01.11.2019.
32. PORTES, A., ve ZHOU, M. (1992). “Gaining the upperhand: Economic mobility among immigrant and domestic minorities”. *Ethnic and Racial Studies*, No:15.
33. RAND, (2018), Krishna B. Kumar, Shelly Culbertson, Louay Constant, Shanthi Nataraj, Fatih Unlu, Kathryn E. Bouskill, Joy S. Moini, Katherine Costello, Gursel Rafigoglu Aliyev, Fadia Afashe “Opportunities for All, Mutually Beneficial Opportunities for Syrians and Host Countries in Middle Eastern Labor Markets”, www.rand.org/t/RR2653, Erişim tarihi: 21.07.2019.
34. RAVENSTEIN, E. G. (1885) "The Laws of Migration," *Journal of the Royal Statistical Society*.
35. TCEB, (2017) T.C. Ekonomi Bakanlığı internet sayfası: <http://www.ekonomi.gov.tr/portal/content/conn/UCM/path/Contribution>, Erişim tarihi: 20.09.2017.
36. TEPAV (2019a) Suriye Sermayeli Şirketler Bülteni, https://www.tepav.org.tr/upload/files/1547704903-2.TEPAV_Suriye_Sermayeli_Sirketler_Bulteni_Kasim_2018.pdf, Erişim tarihi: 15.09.2019.
37. TEPAV (2019b) <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10032>, Suriye Ortak Sermayeli Kurulan

- Şirketlerin En Çok Faaliyet Gösterdiği İlk 15 Sektör (2018) Erişim tarihi:15.09.2019.
38. ÜİK, 13 Ağustos 2016 tarihli, 6735 sayılı “Uluslararası İşgücü Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6735.pdf>, Erişim tarihi:10.11.2019.
39. WAUTERS,B. ve LAMBRECHT, J. (2008) “Barriers to Refugee Entrepreneurship in Belgium: Towards an Explanatory Model”, *Journal of Ethnic and Migration Studies* Vol. 34, No. 6, ISSN 1369-183X print/ISSN 1469-9451 online/08/060895-21 # 2008 Taylor & Francis DOI: 10.1080/13691830802211190.
40. YENİÇAĞ GAZETESİ, 2018) “Türkiye’de çalışma izni alan Suriyeli sayısı belli oldu”, <https://multeciler.org.tr/turkiyede-calisma-izni-verilen-suriyeli-sayisi/>, Erişim tarihi: 09.08.2019.
41. YUKK, (2013) “04.04.2013 tarihli, 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu” (YUKK) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6458.pdf>, Erişim tarihi: 01.11.2019.
42. ZOLBERG, A. R. (1983), “International Migrations in Political Perspective”, *Global Trends in Migration: Theory and Research on International Population Movements*, Der. Krtiz, M. M. Keely, C. B. Tomasi, S. M. Center for Migration Studies, N.Y.

STRATEJİK PAZARLAMA YÖNLÜLÜĞÜN SOSYAL MEDYA PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ANTALYA ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF STRATEGIC MARKETING ORIENTATION ON SOCIAL MEDIA PERFORMANCE AN INVESTIGATION ON THE ANTALYA ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE

A. Buğra HAMŞIOĞLU*

* Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
abhamsioglu@mehmetakif.edu.tr, http://orcid.org/0000-0002-4973-8773

ÖZ

İşletmeler sosyal medyayı birçok avantajının bulunmasından dolayı geleneksel medyaya göre daha fazla kullanmaktadır. Bu konuyu ele almak için bu çalışma stratejik pazarlama yönlülüğün sosyal medya performansı üzerindeki etkilerini belirlemektir. Anket verileri Antalya Organize Sanayi Bölgesinde (AOSB) faaliyet gösteren işletmelerden elde edilmiştir. Çalışmadaki hipotezleri test etmek için kısmi en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırma hipotezleri doğrulanmıştır.

Çalışmanın temel katkısı, pazar yönlülük, girişimci yönlülük ve e-pazar yönlülüklerdeki farklı etkilerin müşteri elde tutma ve müşteri edinimi açısından sosyal medya performansı üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Teorik ve pratik çıkarımlar sağlanmış ve son olarak çalışmanın kısıtları ve gelecekteki çalışmalara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Medya, Pazar Yönlülük, Girişimci Yönlülük, E-pazar yönlülük, Müşteri Elde Etme, Müşteri Edinimi

Jel Kodları: L25, M31

ABSTRACT

Businesses use social media more than traditional media since it contains several advantages. This study determines the effects of strategic marketing orientation, on social media performance in order to discuss this subject. The questionnaire data were obtained from businesses that are active in Antalya Organized Industrial Zone (AOIZ). The partial least squares method was used in order to test the hypotheses in the study. The research hypotheses were verified in accordance with the obtained findings.

The basic contribution of the study aims to determine the different effects of market orientation, entrepreneur orientation, and e-marketing orientation, on social media performance in terms of customer retention and customer acquisition. Theoretical and practical inferences were provided and finally, the limitations of the study and suggestions for future studies were presented.

Keywords: Social Media, Market Orientation, Entrepreneurial Orientation, E-marketing Orientation, Customer Retention, Customer Acquisition

Jel Codes: L25, M31

1. GİRİŞ

Sosyal medya (SM) pazarlamacılar tarafından, iletişim yetenekleri sayesinde müşteri edinme ve müşterileri elde tutmayı geliştirmek için kullanılmaktadır. SM'nin sağladığı avantajlar arasında; müşterilere ulaşmak, hizmet kalitesini artırmak, zamanında ve uygun maliyetli araştırmalar yapmak, veri tabanları oluşturmak ve geliştirmek ve maliyetleri azaltmak, tüketiciden tüketiciye ürün eğitimi yer almaktadır (Naylor vd., 2012; Barnes, 2010; Simkin ve Dibb, 2013; Kimmel ve Kitchen, 2013). Yapılan çalışmalar, pazar yönlülüğün bir işletmenin kar elde etmesinde satıştan daha belirgin bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Kumar vd., 2011).

Aynı zamanda, hem müşteri edinme hem de müşteriyi elde tutmanın eş zamanlı olarak göz önünde bulundurulması gerektiği tartışılmış (Hogan vd., 2002) çünkü SM her ikisine de hitap etmektedir (Malthouse vd., 2013) ve bu farklı hedeflere ulaşmak için her bir yönlülüğün tüm yönlerini pazarlamacıların anlaması açısından önemlidir. SM'nin geleneksel pazarlama kanallarından farklı olması nedeniyle ortaya çıkan uygulama sorunları SM'nin doğası gibi görünmektedir (Valos vd., 2015).

Geleneksel reklamcılık veya promosyonlardan farklı olarak, dijital kanallar, satış, servis ve promosyon arasındaki bağlantıları kolaylaştırır ve ayrıca bir işletme içindeki çoklu temas noktalarına ve çalışanlar için çok sayıda müşteri temas noktasına neden olmaktadır. Farklı fonksiyonlar ve bölümleri koordine etme ihtiyacı geleneksel uygulama modellerinde dikkate alınmamıştır. Ayrıca, geleneksel müşteri iletişimi, müşteriyle doğrudan etkileşimden ziyade, medya aracılığı ile büyük ölçüde gerçekleşmektedir (Valos vd., 2019).

Son zamanlarda yapılan çalışmada pazar yönlülüğün SM kanalları yolu ile markalaşma performansını geliştirdiğini göstermiştir (Lipiainen, 2015). Ayrıca, Capitello ve arkadaşları (2014) pazar yönlülüğün dijital pazarlama performansını

kolaylaştırdığını belirtmiştir. Bununla birlikte yakın zamanlı bir çalışma, pazar yönlülüğün küçük işletmelerin marka yönlülük yolu ile uygulanması durumunda finansal performanslarını etkilediğini göstermiştir (Laukkanen vd., 2016).

Geleneksel pazar yönlülük modellerinden farklı olarak, e-pazarlama yönlülük, elektronik ve dijital pazarlama konularını ele almak üzere özel olarak geliştirilmiştir (Kohli ve Jaworski, 1990; Narver ve Slater, 1990; Shaltoni ve West, 2010). Bu çalışmaya dahil edilen üçüncü stratejik yönlülük modeli yenilik ve risk alma yaklaşımına odaklanması nedeni ile uygun görünen girişimci yönlülüktür (Lumpkin ve Dess, 1996). Bu çalışmanın temel katkısı SM performansı üzerinde göreceli etkilerini değerlendirmek için stratejik yönelimlerin tek bir çalışma ile bütünleştirilmesidir. Müşteri edinimi ve müşteriyi elde tutma SM performans boyutları olarak kavramsallaştırılmıştır. Genel olarak katkı, her bir yönelimin müşteri edinimi ve müşteriyi elde tutma çabalarının SM yolu ile ele alınabileceğinin ampirik olarak incelenmesine dayanmaktadır. Bu çalışmanın geri kalanı şu şekilde yapılandırılmıştır; kuramsal çerçevenin incelenmesi ve hipotezlerin oluşturulması daha sonra metodoloji bölümü örneklem ve veri toplama, ölçümler, analiz ve elde edilen sonuçların incelenmesidir. Son olarak, tartışma bölümü ile çalışma sonuçlandırılmaktadır.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1 Sosyal Medya

Sosyal medya (SM) web 2.0'ın ideolojik ve teknolojik temellerini oluşturan ve kullanıcı tarafından içeriğin oluşturulmasına ve değiştirilmesine izin veren internet tabanlı bir uygulama olarak tanımlanmaktadır (Dilşad vd., 2018).

SM, pazarlamacılara müşteriler ile var olan ilişkilerin kuvvetlendirilmesi fırsatı ile

birlikte interaktif bir iletişim ortamını sağlamaktadır. SM, müşterilerin, işletmelerle olan ilişkilerinde güçlü ve aktif bir şekilde kendilerini ifade etmelerine olanak tanımakta, müşterilere seslerini duyurma imkanı vermektedir (Toksarı vd., 2014).

Sosyal medya (SM) dijital pazarlama kampanyasını oluşturan ve daha birçok bileşene sahip olduğu için dijital pazarlamanın bir alt kümesidir. SM, müşteri paylaşımını ve işbirliğini ve ayrıca bilgi paylaşımını kolaylaştıran dijital platformlar gerektirir (Valos vd., 2019). Müşteriler SM aracılığı ile yorumları, katkıları ve beğenileri ile de içerik geliştirebilirler (Dolan vd., 2015). SM pazarlaması, Facebook, Instagram, Twitter, Google ve Snapchat'le etkileşime girmeyi içermekteyken; dijital pazarlama ise, web siteleri arama motoru, e-posta ve mobil reklamcılık gibi ek teknolojileri içermektedir (Valos vd., 2019).

SM, pazarlamacılara satış, hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve operasyonel verimlilik elde etmek için yenilikçi yöntemler sunmaktadır (Barnes, 2010). Ayrıca, çevrimiçi ağızdan ağıza pazarlamayı kolaylaştırmanın yanı sıra müşterilerin gereksinimlerini karşılamak, onlara ulaşmak ve bunları anlamak için yeni yöntemler sunmaktadır. Bu avantajların hepsi SM yolu ile müşteri edinmeyi ve müşteriye elde tutmayı artırması muhtemeldir (Wright vd., 2010; Kunz vd., 2011).

2.2 Stratejik Pazarlama Yönlülük

Uygulamayı ve performansı iyileştirmek için stratejiyi örgütsel özelliklerle bir araya getirmek amacıyla geliştirilen farklı boyutları veya bileşenlere dayanan çeşitli stratejik yönelimler vardır. Sosyal medya (SM), strateji uygulama yazılımını genişletmek ve/veya ilerletmek ve SM uygulamasına ilişkin uygulayıcı rehberliği sağlamak için yönlülük modellerini genişletmek için kritik bir fırsat yaratmaktadır. SM uygulama konularının çözümünde uygun olabilecek farklı boyutlara değinirken aynı zamanda ilgili

olabilecek üç stratejik pazarlama yönlülük; pazar yönlülük (Narver ve Slater, 1990), girişimci yönlülük (Lumpkin ve Dess, 1996) ve e-pazar yönlülük (Shaltoni ve West, 2010).

Tek bir çalışmada çoklu yönelimleri içeren önceki araştırmalar, çelişkili bulgular ortaya koymaktadır. Örneğin, alternatif yönelimlerin (öğrenme ve pazar) sıklıkla üst üste geldiği ancak pazarlama yeteneklerini etkileyen benzersiz farklılıklara sahip olduğu belirtilmiştir (Celuch vd., 2002). Diğer taraftan, araştırma çoklu yönlülüğü kullanan işletmelerin performans üzerinde olumlu bir sinerjik etki gösterdiği görülmektedir (Deutscher vd., 2016).

2.3 Pazar Yönlülük ve Sosyal Medya Performansı

Narver ve Slater (1990) pazar yönlülük modeli, çalışan davranışlarını ve örgütsel kültürünü vurgulamaktadır ve çalışmalar başarılı pazarlama uygulaması ve başarılı pazarlama performansı ile bağlantılı olduğunu göstermiştir (Dobni ve Luffman, 2003; Homburg vd., 2004; Kirca vd., 2005). Pazar yönlülüğün karmaşık yapılandırılmalardaki diğer yönelimlerle ilgili olduğunu belirlenmiştir. Daha önce yapılan bir dizi yönelim çalışmalarında, pazar yönlülüğün sosyal medya zorluklarını ele almadaki ilgisi belirlenmiştir. Lipiainen (2015) pazar yönlülüğün sosyal medya kanalları yolu ile markalaşma performansını kolaylaştırdığını belirtmiştir. Ayrıca, teknolojik yönelim finansal sonuçları etkileyebilecek tek yönelim olarak belirlenirken, pazar yönlülük ve girişimci yönlülük pazarlama performansını artırmıştır (Sürer ve Mutlu, 2015). Bir işletmeye odaklanan nitel bir çalışmada Capitello ve arkadaşları (2014) pazar yönlülüğün dijital pazarlama performansını kolaylaştırdığını belirtmiştir. Pazar yönlülüğün bileşenleri, sosyal medya performansını artıracak niteliktedir. Bu bileşenlerden ilki; müşteri yönlü bileşendir. Müşteriyle olan sosyal medya etkileşimlerine duyarlı olan bir işletmenin pazar yönlü olduğunu ve dijital etkileşim

kavramını anladığını ortaya koymaktadır. Çalışmalar, güçlü pazar yönlü işletmelerin, tüketiciler ile ürünleri başarıyla birlikte ürettiğini göstermektedir (Minkiewicz vd., 2014). Pazar yönlü bir işletme SM'yi müşteri ile ilişkiler kurmanın başka bir yolu olarak görmektedir. İkinci olarak, pazar yönlülüğün rakip yönlülük bileşeni, çevrim içi topluluklardaki ve diğer SM kanallarındaki tüketiciler tarafından yapılan rekabetçi teklifleri ve rekabetçi karşılaştırmaları anlamak için işletmenin SM'yi kullanmasına neden olacaktır (Reyneke vd., 2011). Üçüncü ve son olarak, işlevler arası koordinasyon işletmelerin departmanlar arasındaki ve müşteriyle olan yeni bağlantıları daha iyi yönetmelerini sağlamaktadır (Rapp vd., 2012). Böylece hipotez şu şekilde oluşturulabilir;

H1: Pazar yönlülük, SM'nin müşteriye elde tutma üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Pazar Yönlülük, reaktif olarak tanımlanmıştır, bu yüzden Narver ve arkadaşları (2004:336) ek bir boyut olarak "gizli ihtiyaç" yerine getirme boyutu geliştirmiştir. Bunun anlamı hızlı hareket eden tüketim malları bağlamında geleneksel pazar yönlülük için SM'nin müşteri edinme üzerinde önemli bir etkisinin olmayabileceğidir (Narver ve Slater, 1990). Ayrıca, reaktif pazar yönlülük istikrarlı pazarlarda müşteriye elde tutmak için uygun olabileceği ancak gerçek zamanlı etkileşimin yoğun olduğu SM'de gerekli değildir. Dolayısıyla bu belirtilen teorik ilişkilere rağmen SM bağlamında, pazar yönlülük müşteri edinme üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmaması beklenmektedir. Dolayısıyla;

H2: Pazar yönlülük, müşteriye edinmede SM'nin performansıyla pozitif ilişkili değildir.

2.4 Girişimci Yönlülük ve Sosyal Medya Performansı

Mevcut araştırmalar, girişimci yönlülüğün üç bileşeni, yani yönetimin (a) hesaplanan riskleri alma, (b) proaktif olma ve (c) yenilikçiliği benimseme eğilimi olarak belirlenmiştir (Anderson vd., 2009).

Girişimci yönlülük, etkili pazarlama uygulamalarını ve pazarlama performansını artırmaktadır (Smart ve Conant, 2011). Girişimci yönlülüğün doğasında, girişimci tutumları ve girişimci yönlülüğü kolaylaştıran uyarlayıcı örgütsel davranışların temel unsurları bulunmaktadır (Knight, 1997; Lumpkin ve Dess, 1996, 2001). Önceki çalışmalar, SM'nin zorluklarını ele almada girişimci yönlülüğün önemini göstermektedir. Örneğin, Perez-Luno vd., (2016) pazar yönlülüğe kıyasla hem tehlikeli hem de tehlikesiz çevrelerde örtülü bilgiyi elde etme ile sonuçlandığını belirtmiştir. Srivastava ve arkadaşları (2013) girişimci yönlülüğü, pazar yönlülük ve teknoloji yönlülüğün yeni ürün geliştirme açısından karşılaştırmışlar ve girişimci yönlülüğün, pazar yönlülüğünden daha iyi performans gösterdiğini belirtmiştir. Son olarak, girişimci yönlülük büyüme açısından müşteri yönlülük ve pazar yönlülük bileşenlerinden daha iyi performans göstermekte ve bunun nedeni, gelecekteki fırsatlara müşterinin zihinsel ufkunun ötesine bakmanın yanı sıra kısa vadede mevcut müşterilere hizmet vermeye büyük önem veren bir miyopluktan kaynaklandığı söylenebilir (Eggens vd., 2013).

Aşağıdaki örnekler, girişimci yönlülüğün bileşenlerinin SM'nin performansını nasıl kolaylaştırdığını göstermektedir. Birincisi, yenilikçilik işletmelerin SM'nin yeni dış teknolojileri emdiği için sunduğu fırsatlardan yararlanabilecekleri anlamına gelmektedir (Lagrosen ve Josefsson, 2011). Ürünlerin tüketicilerle birleştirilmesi SM tarafından mümkün olan yeni bir fırsattır (Valos vd., 2019). İkincisi, bu felsefe kapsamında hesaplanmış riski kabul etme özelliği, yöneticilerin ve çalışanların SM'yi benimsemeleri ve bunu yazında ifade edildiği gibi bireyler veya bölümler için bir tehdit olarak görmemeleri anlamına gelmektedir (Korsten vd., 2013). Son olarak, girişimci yönlü işletmeler proaktif olduklarından SM'yi izleme ve kullanma ve bulguları gelişmiş ürün ve hizmet sunmak için kullanma fırsatlarını bulma olasılıkları yüksektir (Parveen vd., 2015). SM

kanallarından ve topluluklarından elde edilen bilgiler üstün müşteri yanıtını kolaylaştırabilir ve bu daha uygun kanal, iletişim, ürün ve fiyat yanıtlarını içerebilir (Roser vd., 2013). Qureshi ve Mian (2010) girişimci yönlülüğün pazarlama yetenekleri biçiminde uygulanması üzerindeki pozitif etkisini göstermiş ve bu da daha üstün işletme performansına yol açmıştır. Son olarak Hughes ve Morgan (2007) girişimci yönlülüğü müşteri edinmeye ve müşteriyi elde tutmaya dayalı olarak ölçülen pazarlama performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla oluşturulan hipotezler;

H3: Girişimci yönlülük, SM'nin müşteriyi elde tutması üzerinde pozitif yönde etkilidir.

H4: Girişimci yönlülük, SM'nin müşteriyi edinme üzerinde pozitif yönde etkilidir.

2.5 E-Pazarlama Yönlülük ve Sosyal Medya Performansı

E-pazarlama “işletme ve tanımlanmış müşteriler arasında diyalog oluşturmak ve arabuluculuk yapmak için” internet ve diğer etkileşimli teknolojileri kullanmak şeklinde tanımlanmıştır (Coviello vd., 2001:26). E-pazarlamanın başlıca avantajları maliyetleri düşürme ve müşteri erişimini artırmaktır (Sheth ve Sharma, 2005). E-pazarlama yönlülük işletme genelinde müşterilerin/alıcıların ihtiyaçlarını karşılamak için tüm faaliyetlerde içselleştirilmesi gereken bir işletme kültürüdür (Shaltoni ve West, 2010). Felsefi ve davranışsal bileşenlerden oluşmaktadır. Felsefi bileşen; karar vericilerin e-pazarlamayı vurgulama derecesi ile tanımlanmakta ve davranışsal bileşen e-pazarlamaya yüksek düzeyde katılıma neden olan tüm etkinlikler olarak görülmektedir (Sürer ve Mutlu, 2015).

E-pazarlama yönlülük yeni bir yönlülük şeklidir ve bu çalışmada SM'nin performansının öncül potansiyeli olarak kabul edilmektedir. E-pazarlama vurgusundan dolayı pazar yönlülük veya girişimci yönlülükten daha spesifik. Aynı zamanda pazar yönlülük veya girişimci

yönlülüğün daha geniş bir organizasyon veya iş biriminin geniş odağından daha kısıtlı olması nedeni ile farklıdır. Bunun nedeni e-pazar yönlülüğün daha spesifik dijital teknoloji odağı nedeniyle pazar yönlülüğünden farklı olması ve dolayısıyla SM uygulaması için daha uygun olmasıdır (Shaltoni ve West, 2010; Narver ve Slater, 1990; Kohli ve Jaworski, 1990). Bu gelişmeler şu hipotezlerin oluşturulmasına yol açmaktadır;

H5: E-pazarlama yönlülük uygulaması, SM'nin müşteriyi elde tutması üzerinde pozitif yönde etkilidir.

H6: E-pazarlama yönlülük uygulaması, SM'nin müşteriyi edinme üzerinde pozitif yönde etkilidir.

2.6 Müşteri Edinme ve Müşteriyi Elde Tutma

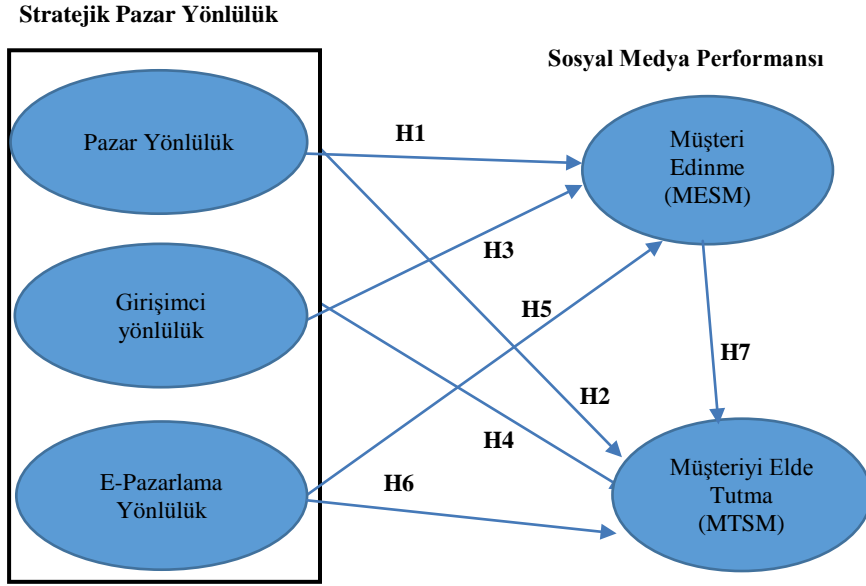
Yapılan çalışmalarda, hem müşteriyi elde tutma hem de müşteri edinme işletmeleri üstün performansla yönlendirdiği belirlenmiştir (Hooley vd., 2005; Reinartz vd., 2005). Bununla birlikte, çalışmalar hem müşteriyi elde tutma hem de müşteriyi edinmeye odaklanmanın uygulamaya zarar verebileceğini ve yeniliği etkileyebileceğini, iç karışıklığı artırabileceğini ve iç çatışmalara yol açabileceği savunulmaktadır (Arnold vd., 2011).

Yazında, müşteriyi elde tutma ve müşteri edinme arasında bağlantı olduğunu belirtmiştir. Thomas (2001:262) müşteri elde tutma ve müşteri edinme bağımsız süreçler değildir ancak ilgili olmalarına rağmen zaman içinde birinin diğerine göre performans üzerinde bir yavaşlatmaya neden olacağı ileri sürülmüştür. Başka bir ifadeyle kısa vadede birisini başarma girişimi, uzun vadede bir başkasının performansını düşürebilir. Bu nedenle hipotez şu şekilde oluşturur;

H7: Müşteriyi edinme müşteriyi elde tutma üzerinde pozitif yönde etkilidir.

Yukarıda anlatılanlara dayanarak aşağıda ki Şekil 1'de gösterilen model önerilmiştir.

Şekil 1: Kavramsal Model



Kaynak: Valos vd., 2019'dan değiştirilerek alınmıştır

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1 Örneklem ve Veri Toplama

Bu çalışmanın amacı, pazar yönlülük, girişimci yönlülük ve e-pazar yönlülüklerdeki farklı etkilerin müşteri elde tutma ve müşteri edinimi açısından sosyal medya performansı üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Çalışmanın ana kütesini Antalya Organize Sanayi Bölgesinde (AOSB) faaliyet gösteren 270 işletme oluşturmaktadır. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren

işletmelere yapılacak çalışma anlatılmış ve çalışmaya katılmayı kabul eden 160 işletme ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Veriler Eylül-Kasım 2019 3 aylık bir zaman diliminde toplanmıştır. Ankete katılanlar işletme içinde pazarlama ve iletişimden sorumlu ve/veya bu süreçlerde tam yetkili olan işletme sahibi/ortağı, üst ve orta düzey yöneticilerden oluşmaktadır.

Elde edilen veriler SmartPLS 3.0 programı kullanılarak model testi gerçekleştirilmiştir. Aşağıdaki Tablo 1'de cevaplayıcıların demografik özellikleri gösterilmektedir.

Tablo 1: Örneklem Özellikleri

Değerler		Sıklık	%
Cinsiyet	Erkek	112	70.0
	Bayan	48	30.0
Yaş	18-25 yaş	24	15.0
	26-35 yaş	27	16.9
	36-44 yaş	61	38.1
	45-54 yaş	27	16.9
	55 ve Üzeri	21	13.1
İşyerindeki Görevi	İşyeri Sahibi/Ortağı	52	32.5
	Üst Düzey Yönetici	43	26.9
	Orta Düzey Yönetici	65	40.6
Faaliyet Alanı	Gıda	43	26.9
	Tekstil	18	11.3
	Mobilya	3	1.9
	Elektrik/Elektronik	10	6.3
	Plastik/Kimya	53	33.1
	Ağaç/Kağıt	25	15.6
	Mermer	6	3.8
	Makine ve Soğutma Sanayi	2	1.3

Yukarıdaki Tablo 1 incelendiğinde ankete katılanların %70'i erkek, %38'i 36-44 yaş aralığının da, %40'ı orta düzey yöneticilerden oluştuğu görülmektedir. Faaliyet alanına bakıldığında ise %33'ü plastik/kimya sektöründe faaliyet göstermektedir.

3.2 Ölçümler

Çalışmada 5'li likert ölçeği kullanılmış olup ifadeler (1=kesinlikle katılmıyorum.....5=kesinlikle katılıyorum) şeklinde oluşturulmuştur. Pazar yönlülük ölçeği, Narver ve Slater (1990) çalışmasından yararlanılmış ve pazar yönlülük üç bileşen (müşteri yönlülük, rakip yönlülük ve işlevler arası koordinasyon) toplam 8 madde ile ölçülmüştür. Girişimci yönlülük, Knight (1997) ve Lumpkin ve Dess (2001) çalışmalarından yararlanılarak hazırlanmıştır. Prokatiflik, risk alma ve yenilikçilikten oluşan ölçek 7 madde ile ölçülmüştür. E-pazarlama yönlülük ölçeği Shaltoni ve West (2010) yılında yaptığı

çalışmadan yararlanılarak 8 madde ile ölçülmüştür. E-pazarlama yönlülük; uygulama ve kabul bileşenlerinden oluşmaktadır.

3.3 Ölçüm Modeli

Çalışmada, hipotez testlerine geçilmeden önce ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İlk önce değişkenlere faktör analizi uygulanmış olup sonuçlar aşağıdaki Tablo 2'de gösterilmektedir. Daha sonra, Cronbach alpha, kompozit güvenilirlik (CR) ve ortalama varyans (AVE) değerlerine bakılmıştır. PLS analizi sonucunda tüm yapıların Cronbach alpha ve CR değerleri 0.70 eşik değerinin üzerinde olduğu görülmüştür. Ayrıca AVE değerlerinin tüm yapılarda 0.50 eşik değerini aştığı görülmüştür (Bagozzi ve Yi, 2012:8-34; Henseler vd., 2012:252-276; Fornell ve Larcker, 1981:382-388).

Daha sonra ayırt edici geçerlilik test edilmiştir. Fornell ve Larcker'in (1981) ifade ettiği gibi, AVE değerlerinin karekök değeri yapılar arasındaki korelasyon değerinden daha büyük olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu şartın sağlanmış olması halinde ayırt edici geçerlilik sağlanmış olacaktır (Avkiran, 2018:1-29). Her bir yapı

için AVE değeri, bu yapılar ile her yapı arasındaki korelasyon değerinden büyük olduğu için çalışmada ayırt edici geçerlilik sağlanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981:382-388). Aşağıdaki Tablo 3'de geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2: Değişkenlerin Faktör Yükleri ve Alfa değerleri

Yapılar ve Değişkenler	Yükler	α
Pazar Yönlülük (PY)		.90
PY1: Yönetim, çalışma ortamındaki herhangi bir değişiklikten yararlanır	.80	
PY2: Kaynaklar genellikle yeni ve geleneksel olmayan şekillerde kullanılır	.75	
PY3: Yönetim ekibi düzenli olarak rekabet edenlerin güçlü yönlerini ve stratejilerini tartışır	.78	
PY4: Yönetim, hizmet vereceği yeni pazarları ve tüketici gruplarını arar	.73	
PY5: Rekabet avantaj stratejisi, müşteriler için daha büyük değer yaratır	.70	
PY6: Tüm müşterilerimiz (örneğin, pazarlama/satış, üretim, Ar-Ge, muhasebe/finans) hedef müşterilerimizin ihtiyaçlarını karşılamak için entegre edilmiştir.	.76	
PY7: Yönetim pazardaki fırsatları değerlendirmek ister	.80	
PY8: Pazarlamanın işlevi yenilikle ayrılmaz bir rol oynar	.78	
Girişimci Yönlülük (GY)		.91
GY1: Pazardaki yeni fırsatlara hızlı bir şekilde cevap verir	.74	
GY2: Yeteneklerini, bilgilerini ve deneyimini yeni ve yaratıcı şekillerde kullanma fırsatı arar	.77	
GY3: Yeni ürünler, fikirler ya da yeni şeyler yapmanın yeni yollarını tanıtırken rakiplerin önünde olma eğilimindedir	.79	
GY4: Yeni ürünlere, fikirlere ve yeni şeyler yapma yollarına zaman ve enerji harcar	.80	
GY5: Takip etmeye değer fikirler konusunda isteklidir		
GY6: Genellikle yenilikçi veya yaratıcı fırsatların peşinde koşmak için normal kanalların dışında çalışmaktadır	.82	
GY7: Fırsatlara ve zorluklara cevap vermek için alışılmadık çözümler arar	.81	
E-Pazarlama Yönlülük (EPY)		.87
EPY1: İşimizdeki en yeni e-pazarlama teknolojilerini kullanırız	.75	
EPY2: E-pazarlama uygulanması, e-pazarlama bilgisine sahip çalışanlar tarafından yapılmaktadır	.79	
EPY3: E-pazarlama uygulanmasından sorumlu olan farklı bölümler iyi koordine edilmiştir	.76	
EPY4: E-pazarlama uygulaması için yeterli teknik desteğe sahiptir	.82	
EPY5: Müşterilerle iletişim kurmak için e-pazarlama kaynaklarını kullanır	.78	
EPY6: Geleneksel etkinlikleri desteklemek için e-pazarlama kaynaklarını kullanır	.73	
EPY7: Ticari işlemleri yürütmek için e-pazarlama kaynaklarını kullanır	.77	
EPY8: Müşteri ilişkileri yönetimi, pazarlama iletişimi faaliyetlerinin kritik bir parçasıdır	.70	
Müşteri Edinme (ME)		.80
ME1: Facebook üzerinden müşteri edinme elde etmek	.81	
ME2: Twitter üzerinden müşteri edinme elde etmek	.84	
ME3: LinkedIn üzerinden müşteri sağlamak	.77	.89

Müşteri Tutma (MT)

MT1: Facebook üzerinden ilişkilerin sürdürülmesi	.91
MT2: Twitter üzerinden müşteri ilişkilerin sürdürülmesi	.86
MT3: Youtube üzerinden ilişkilerin sürdürülmesi	.79

Tablo 3: Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon, Kompozit Güvenilirlik, AVE ve Cronbach Alpha Değerleri

No	Değişke	Ort.	Std.S	1	2	3	4	5	
1	PY	3,45	0,78	0,76					
2	GY	3,63	0,82	0,68	0,86				
3	EPY	3,64	0,75	0,77	0,68	0,88			
4	ME	3,78	0,66	0,68	0,70	0,58	0,9		
5	MT	3,55	0,69	0,70	0,74	0,69	0,73	0,86	
				CR	0,81	0,78	0,85	0,80	0,87
				AVE	0,80	0,75	0,79	0,81	0,74
				a	0,90	0,91	0,87	0,80	0,89

Not 1: Diagonaller AVE'lerin karekökünü göstermektedir. Not 2: PY= Pazar Yönlülük, GY= Girişimci Yönlülük, EPY= E-pazarlama Yönlülük, ME= Müşteri Elde Edinme, MT= Müşteri Elde Tutma, CR= Kompozit Geçerlilik, AVE= Ortalama Varyans, a = Cronbach Alpha,

Tablo 3'de görüldüğü gibi gerekli geçerlilik ve güvenilirlik kritik değerleri sağlanmıştır.

3.4 Yapısal Model ve Sonuçlar

Ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapıldıktan sonra araştırma modelinde belirlenen doğrusal ilişkiler PLS model testi ile test edilmiş ve elde edilen yol analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 4'de gösterilmektedir.

Pazar yönlülüğün müşteri elde tutma üzerinde ($\beta=0.65$, $t=5.766$, $p=.001$) etkili olduğunu ve *H1 hipotezini* desteklediğini göstermektedir. Aynı şekilde pazar yönlülüğün müşteri edinme SM performansı üzerinde ($\beta= -0.71$, $t= -7.345$, $p=.001$) etkili olduğunu ve *H2 hipotezini* desteklediği görülmektedir.

Girişimci yönlülüğün SM'nin müşteri elde tutması üzerinde ($\beta=0.58$, $t=3.456$, $p=.001$) etkili olduğu böylece oluşturulan *H3 hipotezini* desteklediği görülmektedir.

Girişimci yönlülüğün SM'nin müşteri edinme üzerinde ($\beta=0.45$, $t=1.970$, $p=.05$) etkili olduğu böylece oluşturulan *H4 hipotezini* desteklemektedir. E-pazar

yönlülük uygulaması SM'nin müşteri elde tutması üzerinde ($\beta=0.55$, $t=2.320$, $p=.05$) etkili olduğu dolayısıyla oluşturulan *H5 hipotezini* desteklemektedir.

E-pazar yönlülük uygulaması SM'nin müşteri edinme üzerinde ($\beta=0.70$, $t=4.025$, $p=.001$) etkili olduğu dolayısıyla oluşturulan *H6 hipotezini* desteklemektedir.

Müşteri edinmenin müşteri elde tutma üzerinde ($\beta=0.72$, $t=6.789$, $p=.001$) etkili olduğu dolayısıyla oluşturulan *H7 hipotezini* desteklemektedir. Aşağıdaki Tablo 4'de hipotez sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4: Yol Katsayıları, t değerleri ve Hipotez Desteklendi/Desteklenmedi Durumları

Yollar	β	t-İstatistiği	Desteklendi/Desteklenmedi
H1: Pazar yönlülük, SM'nın müşteriye elde tutma üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	0.65	5.766 ***	DESTEKLENDİ
H2: Pazar yönlülük, müşteriye edinmede SM'nın performansı ile pozitif ilişkili değildir.	-0.71	-7.345 ***	DESTEKLENDİ
H3: Girişimci yönlülük, SM'nın müşteriye elde tutması üzerinde pozitif yönde etkilidir.	0.58	3.456 ***	DESTEKLENDİ
H4: Girişimci yönlülük, SM'nın müşteriye edinme üzerinde pozitif yönde etkilidir.	0.45	1.970 **	DESTEKLENDİ
H5: E-pazarlama yönlülük uygulaması, SM'nın müşteriye elde tutması üzerinde pozitif yönde etkilidir.	0.55	2.320 **	DESTEKLENDİ
H6: E-pazarlama yönlülük uygulaması, SM'nın müşteriye edinme üzerinde pozitif yönde etkilidir.	0.70	4.025 ***	DESTEKLENDİ
H7: Müşteriye edinme müşteriye elde tutma üzerinde pozitif yönde etkilidir.	0.72	6.789 ***	DESTEKLENDİ
Not: *iki kuyruklu t testi için kritik değerler: *1,65 (sig. %10); ** 1.96 (sig. %5); *** 2.58 (sig. %1) (Hair vd., 2011).			

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

SM, müşterileri elde tutmada ve müşteri edinmede önemli bir kaynak haline gelmektedir. Ancak birçok SM uygulama zorlukları halen devam etmekte ve bu da dinamik olarak gelişen fırsatları yakalanmasını engellemektedir. Amaç; stratejik yönlülüğün temel bileşenlerinden çıkan bir uygulama çerçevesi geliştirmektir. Genel olarak, mevcut yazın ışığında stratejik yönelimlerin SM performansı üzerindeki etkilerini nicel olarak değerlendiren bir çalışmadır. Elde edilen

sonuçlara göre; farklı stratejik yönelimler müşteriye elde tutma ve müşteriye edinmeyi farklı şekillerde etkilediği görülmektedir. Pazar yönlülük, girişimci yönlülük ve e-pazar yönlülük gibi stratejik yönelimler, işletmelerin dış müşteri stratejisini iç örgütsel özellikleriyle bütünleştirebilecekleri bir yol sunmaktadır. Çalışma, yöneticiler için de bir takım çıkarımlar tanımlamaktadır. Stratejik düzeydeki yöneticiler için örgütsel yönlülükler ve SM ile müşteriye elde tutma ve müşteri edinme önem arz etmektedir. Müşteri elde tutma ve müşteri edinmeye

odaklanırken yenilikçilik kültürü, proaktif ve hesaplanmış bir riski benimsemesi nedeni ile girişimci yönlülüğün takip edilmesi önerilmektedir. Müşteri edinimi için müşteri ilişkileri yönetimi ve davranışsal hedeflemenin etkin kullanımı ile birlikte müşterilere ulaşmada SM'nin uygun kullanımıyla nitelendirilebilecek e-pazar yönlülüğün benimsenmesi önerilmektedir. Bu nedenle en son teknolojiyi satın almak yerine yöneticilerin teknolojinin ve yeteneklerinin müşterilerin katılımı açısından uygun şekilde kullanılmasının sağlanması gerekmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen bulguların bir takım kısıtlar altında elde edildiği unutulmamalıdır. İlk olarak elde edilen bilgilerin büyük çoğunluğu üst ve orta düzey yöneticilerden elde edilmiştir. Bu nedenle aynı işletmelerden daha fazla

sayıda katılımcının bu çalışmada ele alınan görüşleri daha doğru bir şekilde cevaplama olasılığı her zaman vardır. İkinci olarak, veri toplamının kesitsel niteliği, ilişkilerin nedensellik yönünü belirleme yeteneği ile sınırlıdır. Üçüncü olarak veriler sadece Antalya Organize Sanayi Bölgesindeki işletmelerden toplanmıştır. Diğer illerdeki işletmeler zaman maliyet kısıtı neden ile ihmal edildiği için sonuçların genellenememektedir. Dördüncü olarak, değişkenler arasındaki etkileşimler araştırılmamıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda aracı ve düzenleyici etkiler gibi dolaylı etkilere de odaklanılabilir. Son olarak yapılar tek boyutlu incelenmiştir gelecek çalışmalarda bileşenlerine ayrılarak da incelenebilir

KAYNAKÇA

1. ANDERSON, B. S., COVIN, J. G., ve SLEVIN, D. P. (2009). Understanding the relationship between entrepreneurial orientation and strategic learning capability: An empirical investigation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3(3):218–240.
2. ARNOLD, T. J., FANG, E. E., ve PALMATIER, R. W. (2011). “The effects of customer acquisition and retention orientations on a firm’s radical and incremental innovation performance”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39(2), 234–251.
3. AVKİRAN, N., K., (2018). Rise of the partial least squares structural equation modeling: An applications in Banking. [Çinde], AVKİRAN, N.,K., ve RINGLE, C., M. [Ed], *Partial Least Squares Structural Equation Modeling, Recent Advances in Banking and Finance*, Springer, 1-29.
4. BAGOZZI, R.P. ve YI, Y. (2012). “Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(1), 8-34.
5. BARNES, N. G. (2010). “Tweeting and blogging to the top”, *Marketing Research*, 22(1):8–13.
6. BARNES, N. G. (2010). “Tweeting and blogging to the top”, *Marketing Research*, 22(1):8–13.
7. CAPITELLO, R., AGNOLI, L., BEGALLI, D., ve CODURRI, S. (2014). “Social media strategies and corporate brand visibility in the wine industry: Lessons from an Italian case study” *EuroMed Journal of Business*, 9(2): 129–148.
8. CAPITELLO, R., AGNOLI, L., BEGALLI, D., ve CODURRI, S. (2014). “Social media strategies and corporate brand visibility in the wine industry: Lessons from an Italian case study”, *EuroMed Journal of Business*, 9(2):129–148.
9. CELUCH, K. G., KASOUF, C. J., ve PERUVEMBA, V. (2002). “The effects of perceived market and learning orientation on assessed organizational capabilities”, *Industrial Marketing Management*, 31(6):545–554.

10. COVIELLO, N. E., R. MILLEY, ve B. MARCOLIN. 2001. "Understanding IT-enabled interactivity in contemporary marketing", *Journal of Interactive Marketing* 15 (4): 18–33.
11. DEUTSCHER, F., ZAPKAU, F. B., SCHWENS, C., BAUM, M., ve KABST, R. (2016). Strategic orientations and performance: A configurational perspective. *Journal of Business Research*, 69(2):849–861.
12. DOBNI, C. B., ve LUFFMAN, G. (2003). "Determining the scope and impact of market orientation profiles on strategy implementation and performance", *Strategic Management Journal*, 24(6):577–585.
13. DOLAN, R., CONDUIT, J., FAHY, J., ve GOODMAN, S. (2015). "Social media engagement behaviour: A uses and gratifications perspective", *Journal of Strategic Marketing*, 24(3–4):261–277.
14. EGGERS, F., KRAUS, S., HUGHES, M., LARAWAY, S., ve SNYCERSKI, S. (2013). Implications of customer and entrepreneurial orientations for SME growth. *Management Decision*, 51(3), 524–546.
15. FORNELL, C. ve LARCKER, D.F. (1981). "Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics", *Journal of Marketing Research*, 18(3):382-388
16. GÜZEL, D., KORKMAZ, G ve YAZICILAR, F.,G., (2018). "Sosyal Medyanın Firma Performansı Üzerindeki Etkisi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (4):2237-2247.
17. HAIR J., E., RINGLE C., M., ve SARSTEDT M., (2011). "PLS-SEM: Indeed a silver bullet", *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2):39-151.
18. HENSELER, J., RINGLE, C.,M., ve SARSTEDT, M., (2012). Using partial least squares path modeling in international advertising research: Basic concept and recent issues. [İçinde], OKZAKI, S., [Ed], *Handbook of Researh on International Advertising*, Edward Elgar Publishing: USA, 252-276.
19. HOGAN, J. E., LEMON, K. N., ve RUST, R. T. (2002). "Customer equity management charting new directions for the future of marketing, *Journal of Service Research*, 5(1):4-12
20. HOMBURG, C., KROHMER, H., ve WORKMAN, J. P. (2004). A strategy implementation perspective of market orientation. *Journal of Business Research*, 57(12):1331–1340.
21. HOOLEY, G. J., GREENLEY, G. E., CADOGAN, J. W., ve FAHY, J. (2005). "The performance impact of marketing resources", *Journal of Business Research*, 58(1):18–27.
22. HUGHES, M., ve MORGAN, R. E. (2007). "Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth", *Industrial Marketing Management*, 36(5), 651–661.
23. KIMMEL, A. J., ve KITCHEN, P. J. (2013). "WOM and social media: Presaging future directions for research and practice", *Journal of Marketing Communications*, 20(1–2):1–16
24. KİRCA, A. H., JAYACHANDRAN, S., ve BEARDEN, W. O. (2005). Market orientation: A meta-analytic review and assessment of its antecedents and impact on performance. *Journal of Marketing*, 69(2):24–41.
25. KNIGHT, G. A. (1997). "Cross-cultural reliability and validity of a scale to measure firm entrepreneurial orientation", *Journal of Business Venturing*, 12(3), 213–225.
26. KOHLI, A. K., ve JAWORSKI, B. J. (1990). Market orientation: The construct, research propositions, and

- managerial implications, *Journal of Marketing*, 54 (2):1-18
27. KORSTEN, P. J., LESSER, E., ve CORTADA, J. W. (2013). "Social business: An opportunity to transform work and create value", *Strategy & Leadership*, 41(3):20–28.
 28. KUMAR, V., JONES, E., VENKATESAN, R., ve LEONE, R. P. (2011). "Is market orientation a source of sustainable competitive advantage or simply the cost of competing?", *Journal of Marketing*, 75(1):16–30.
 29. KUNZ, M. B., ve HACKWORTH, B. A. (2011). "Are consumers following retailers to social networks?" *Academy of Marketing Studies Journal*, 15(2):1–22.
 30. LAGROSEN, S., ve JOSEFSSON, P. (2011). "Social media marketing as an entrepreneurial learning process" *International Journal of Technology Marketing*, 6(4), 331–340.
 31. LAUKKANEN, T., TUOMINEN, S., REIJONEN, H., & HIRVONEN, S. (2016). "Does market orientation pay off without brand orientation? A study of small business entrepreneurs. *Journal of Marketing Management*, 32(7–8):673–694.
 32. LIPIAINEN, H. S. M. (2015). "CRM in the digital age: Implementation of CRM in three contemporary B2B Firms", *Journal of Systems and Information Technology*, 17(1):2–19.
 33. LUMPKIN, G. T., ve DESS, G. G. (1996). "Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance", *Academy of Management Review*, 21(1):135–172.
 34. LUMPKIN, G. T., ve DESS, G. G. (2001). "Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle", *Journal of Business Venturing*, 16(5): 429–451.
 35. MALTHOUSE, E. C., HAENLEIN, M., SKIERA, B., WEGE, E., ve ZHANG, M. (2013). "Managing customer relationships in the social media era: Introducing the social CRM house", *Journal of Interactive Marketing*, 27(4):
 36. MINKIEWICZ, J., EVANS, J., ve BRIDSON, K. (2014). "How do consumers co-create their experiences? An exploration in the heritage sector", *Journal of Marketing Management*, 30(1–2): 30–59.
 37. NARVER, J. C., SLATER, S. F., ve MACLACHLAN, D. L. (2004). Responsive and proactive market orientation and new-product success. *Journal of Product Innovation Management*, 21(5):334–347.
 38. NARVER, J. C., ve SLATER, S. F. (1990). The effect of a market orientation on business profitability. *Journal of Marketing*, 54(4): 20–35
 39. NAYLOR, R. W., LAMBERTON, C. P., ve WEST, P. M. (2012). "Beyond the 'Like' button: The impact of mere virtual presence on brand evaluations and purchase intentions in social media settings", *Journal of Marketing*, 76(6): 105–120.
 40. PARVEEN, F., JAAFAR, N. I., ve AININ, S. (2015). "Social media usage and organizational performance: Reflections of Malaysian social media managers", *Telematics and Informatics*, 32(1):67–78.
 41. PÉREZ-LUNO, A., SAPARITO, P., ve GOPALAKRISHNAN, S. (2016). Small and medium-sized enterprise's entrepreneurial versus market orientation and the creation of tacit knowledge. *Journal of Small Business Management*, 54(1):262–278.
 42. QURESHI, S., ve MIAN, S. A. (2010). "Antecedents and outcomes of entrepreneurial firms marketing capabilities: An empirical investigation of small technology based firms",

- Journal of Strategic Innovation and Sustainability*, 6(4), 28–45.
43. RAPP, A., BEITELSPACHER, L. S., SCHILLEWAERT, N., ve BAKER, T. L. (2012). “The differing effects of technology on inside vs. outside sales forces to facilitate enhanced customer orientation and interfunctional coordination”, *Journal of Business Research*, 65(7):929–936.
 44. REINARTZ, W., THOMAS, J. S., ve KUMAR, V. (2005). “Balancing acquisition and retention resources to maximize customer profitability”, *Journal of Marketing*, 69(1), 63–79.
 45. REYNEKE, M., PITT, L., ve BERTHON, P. R. (2011). Luxury wine brand visibility in social media: An exploratory study. *International Journal of Wine Business Research*, 23(1):21–35.
 46. ROSER, T., DEFILLIPPI, R., ve SAMSON, A. (2013). “Managing your co-creation mix: Co-creation ventures in distinctive contexts”, *European Business Review*, 25(1), 20–41.
 47. SHALTONI, A. M., ve WEST, D. C. (2010). “The measurement of e-marketing orientation (EMO) in business-to-business markets”, *Industrial Marketing Management*, 39(7):1097–1102.
 48. SHETH, J. N., ve A. SHARMA. (2005). “International e-marketing: Opportunities and issues”, *International Marketing Review* 22 (6): 611–622.
 49. SIMKIN, L., ve DIBB, S. (2013). “Social media’s impact on market segmentation and CRM”, *Journal of Strategic Marketing*, 21(5):391–393.
 50. SMART, D. T., ve CONANT, J. S. (2011). “Entrepreneurial orientation, distinctive marketing competencies and organisational performance”, *Journal of Applied Business Research*, 10(3):28–38.
 51. SRIVASTAVA, P., FRANKWICK, G. L., ve YOO, J. J. (2013). “Top management risk taking, strategic orientations and new product performance”, *Advances in Marketing*, 1, 77.
 52. SÜRER, A., ve MUTLU, H. M. (2015). “The effects of an e-marketing orientation on performance on Turkish exporter firms”, *Journal of Internet Commerce*, 14(1):123–138.
 53. THOMAS, J. S. (2001). “A methodology for linking customer acquisition to customer retention”, *Journal of Marketing Research*, 38(2):262–268.
 54. TOKSARI, M., MÜRÜTSOY, M., BAYRAKTAR, M., (2014). “Tüketici Algılarını Etkileyen Faktörlerde Sosyal Medyanın Rolü: Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (4):1-28.
 55. VALOS M.,J., MAVONDO F.,T., NYADZAYO M.,W., (2019) “How do Alternative Strategic Orientations Influence Social Media Performance?”, *Journal of Strategic Marketing*, 27 (1):1-20.
 56. VALOS, M., POLONSKY, M. J., MAVONDO, F., ve LIPSCOMB, J. (2015). “Senior marketers’ insights into the challenges of social media implementation in large organisations: Assessing generic and electronic orientation models as potential solutions”, *Journal of Marketing Management*, 31(7–8):713–746.
 57. WRIGHT, E., KHANFAR, N. M., HARRINGTON, C., ve KIZER, L. E. (2010). “The lasting effects of social media trends on advertising”, *Journal of Business & Economics Research*, 8(11):73–80.

C.25, S.1 Stratejik Pazarlama Yönlülüğün Sosyal Medya Performansı Üzerindeki Etkisi:

DİJİTAL LİDERLİK ÇALIŞMALARINA BİR BAKIŞ¹ A REVIEW ON DIGITAL LEADERSHIP STUDIES

Ömür N.T. ÖZMEN*, Engin Deniz ERİŞ**, Pınar SÜRAL ÖZER***

* Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, omur.ozmen@edu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3379-317X>

** Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yüksekokulu, İktisadi ve İdari Programlar Bölümü, engindeniz.eris@edu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0652-3975>

*** Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, pinar.ozer@edu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8297-2772>

ÖZ

Dördüncü Sanayi Devrimi'nin temel faktörü olan ve 5. Kondratieff Dalga olarak tanımlanan 'dijitalleşme', iş dünyasını yeni rekabetçi gerçeklerle karşı karşıya bırakarak, uygulamada ve akademik yazında tartışılan öncelikli konulardan biridir. Bu noktada dijital dönüşüme uyum sağlamada birinci rolün liderde olduğu kabul edilen bir gerçektir. 1990-2019 yıllarını kapsayan yazın taraması sonucunda liderlikte bir paradigma değişimi olduğu görülmektedir. Çalışma, dijital liderlik çalışmalarına ilişkin yazında yer alan çalışmaların tipolojisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Amaca yönelik olarak anahtar sözcükler ile İngilizce süreli yayınlar taranmış ve 111 çalışma inceleme için seçilmiştir. Nitel olarak tasarlanan bu çalışmada içerik analizinden yararlanılmıştır. İncelenen çalışmalarda dijitalleşmenin ne olduğu, dijitalleşmenin liderlik üzerindeki etkileri ve liderin sahip olması gereken beceri ve yetkinlikler tartışılmış olup bu çalışmaların çoğunun kavramsal olduğu dikkat çekmektedir. Uygulamada ve popüler yazında dikkat çeken 'dijital liderlik' konusunun akademik açıdan da farklı boyutları ile ele alınması ve dijital liderliğe ilişkin ölçülebilir modeller geliştirmek üzere tasarlanmış yeni görgül çalışmaların gerçekleştirilmesinin gerekliliği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, Dijital Liderlik, Dijital Liderlik Becerileri, Dijital Liderlik Yetenekleri.

Jel Kodları: M10, M19.

ABSTRACT

Digitalization, defined as the 5th Kondratieff Wave, which is the main factor of the Fourth Industrial Revolution, is one of the priorities discussed in practice and academic literature, exposing the business world to new competitive realities. At this point, it is accepted that the first role in adapting to digital transformation is the leader. As a result of the literature review conducted between 1990-2019, it is understood that there is a paradigm shift in leadership. This study aims to reveal the typology of the studies in the literature on digital leadership studies. For this purpose, using key words, articles were scanned and 111 studies were selected for review. In this qualitative study, content analysis was utilized. In the studies examined, digitalization, the effects of digitalization on leadership and the skills and competencies that the leader should have are discussed and it is remarkable that most of these studies are conceptual. It has been concluded that the issue of digital leadership, which draws attention in practice and popular literature, should be dealt with in different academic aspects and new empirical studies designed to develop measurable models of digital leadership have been concluded.

Keywords: Digitalization, Digital Leadership, Digital Leadership Skills, Digital Leadership Competencies

Jel Codes: M10, M19.

¹ Bu çalışma 7. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Günümüzde, dijital dönüşüm ve etkileri akademi ve uygulamada yoğun olarak tartışılan, şirketlerin iş gündemini oluşturan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. 2010 yılında, Vogelsang, dijitalleşmeyi uzun ekonomik dalga ya da örgütlerin üretim süreçlerini, olanaklarını, varlığını değiştirecek 5. Kondratieff Dalgası olarak tanımlamıştır. 5. Kondratieff Dalgası, “buhar, çelik, elektrik ve petrokimya devrimlerinden sonra ağ tabanlı dijitalleşmenin bugün iş ve özel yaşam sahnesinde itici güç” olduğu bilgi ve telekomünikasyon dönemidir. Chew (2013), dijital dönüşüm veya dijitalleşme kavramlarının çoğunlukla toplumda ‘teknolojik gelişimden kaynaklanan değişimler’ olarak anlaşıldığını açıkça ifade etmiştir.

Dijitalleşme 4. Endüstri devriminde temel bir faktör olarak görülmektedir (World Economic Forum, 2016). Böylesi temel bir faktörün var olan ve gelecekteki liderlik uygulamaları üzerinde etkilerinin yeterince güçlü olması kaçınılmazdır. Dijital devrim, çalışma ortamını bilgiyi bol, kullanılabilir ve daha az maliyetli hale getirdiği için değiştirmektedir. Clerkin (2015:175-187) bu değişimlerin; yaratıcı liderlik, başkalarıyla bağlantı kurma, sosyal zeka, yumuşak beceriler, empati, tutku, açık fikirlilik, yaratıcılık, yenilikçilik ile lider ve izleyenlerin eleştirel düşünmesine olan gereksinimi gündeme getirdiğine işaret etmektedir.

Tarihsel süreçte, liderlik ile ilgili çalışmalar, her zaman gelişerek artmıştır. Yeni bir dönemin başlangıcında olduğumuz bu günlerde konu daha da önem arz etmektedir (Dinh vd., 2014). Liderlik çalışmasındaki hızlı evrim, değişen dünya gerçeklerini ve özellikle de teknolojideki ilerlemeleri yansıtır (Kremer, 1993). Rekabetçi avantajın; öğrenme, yaratıcılık ve yenilikçilik üzerine kurulduğu ‘yaratıcı ekonomilerde’, içinde bulunduğumuz ‘dijital çağda’, liderliğin yanı sıra çalışma araçları da değişime uğramaktadır.

Güncel akademik yazında da (Jakubik ve Berazhny, 2017; Banksa vd., 2019; Bennis, 2013) dijitalleşmenin liderlik uygulamalarında yıkıcı değişikliklere neden olabileceği üzerinde durulmaktadır. Güven, işbirlikçi öğrenme, birlikte yaratma, ağ paylaşımı, iletişim ve insanları birbirine bağlamanın, emir verme ve kontrol etmekten çok baskın olduğu yeni bir liderlik paradigması ortaya çıkmaktadır: ”Dijital Liderlik”.

Bu yeni liderlik modeli; iletişimin, bilimin, düşüncenin yer aldığı dijital ortamda çalışacak, akıl yürütme, problem çözme ve öz disiplinin önemli olacağı bir yapıyı öngörmektedir (Mack, 2015:15-16). Dijital çağın liderleri; başkalarını teşvik etmeli, farklı bakış açılarına sahip olmalı, gelecek odaklı olmalı, yeni yaklaşımlar denemeli, yenilikçi olmalı, farklı davranmalı, sürekli olarak öğrenmeli, gerektiğinde kalıplaşmış uygulamalardan vazgeçebilmeli ve empati kurmalıdır. Bununla birlikte, yeni çağın liderleri; çok fazla konuşmadan işin yapılmasını sağlayan, büyük resmi ortaya koyan, başkalarının faaliyetlerini kolaylaştıran, kolektif eylemler için bağlam ve fırsatlar sağlayan bir hizmet tutumuna sahip olmalı, ilham vermeli, başkalarını motive edebilmeli ve işiyle ilgili tutkulu “sessiz bir lider” olarak hareket edebilmelidir (Prentice, 2013:179-185).

Liderlerin sahip olduğu ve karşı karşıya kaldığı bilginin yaygınlığı büyümeye devam edeceğinden şeffaflık giderek daha da kaçınılmaz hale gelecektir. Bu da örgütün her kademesindeki liderlerin 24 saatlik günün her dakikasında neler olup bittiğini bilmesi ve geride bilinmeyen hiçbir gerçek kalmaması anlamına gelir.

Bu bilgi odaklı şeffaflık, gücün elde edilme şeklini değiştirmiştir. Artık güç, esas olarak birden fazla paydaşla belirsizliğin ortadan kaldırılmasından türetilmektedir. Dijital dünyadaki bilgi yaygınlığı, her düzeyde liderin dikkate alması gereken farklı paydaş gruplarını bunun avantajından yararlanmak şartıyla daha iyi anlamalarına yardımcı olmaktadır. Dijital çağda, liderlerin

örgütleriyle ilgili olarak sosyal ağlarda ne tartışılıyor olduğunu görmezden gelmesi, farkında olmaması çok zorlayıcı olur.

Bennis (2013), herhangi bir düzeydeki liderin, dijital dünyayı ve onun araçlarını, nasıl kullanılacağını, paydaşlarıyla ilişkilerinin önemini, müşterileri, çalışanları, ortakları ve tüm tedarik zincirini anlamazlarsa, ciddi bir şekilde geride kalacaklarına işaret etmektedir. Olumsuzluklardan hızlıca haberdar olmak ve olabildiğince hızlı eyleme geçebilmek, dijital çağın bir nimeti olarak görülmektedir. Dijitalleşme ile artan şeffaflık ile liderler yeni araçların gücünü ve bu araçların neye muktedir olduğunu anlamak durumundadırlar. Bununla birlikte, bazı araştırmalar; kuruluşların ancak % 40'ından azının dijital becerilerle donatıldığına işaret etmektedir. CIO'ların (Chief Information Officer) ancak %35'inden daha azı dijital dönüşümde öncülük etmek istemektedirler (Bhanap, 2015:18).

Dijitalleşme, kurumların faaliyet gösterme şeklini değiştirmiş ancak hiçbir zaman bir kuruluşu kendi başına dönüştürmemiştir. Bir örgütün böylesine bir dönüşüm veya değişim elde etmesine yardımcı olan şey liderlerinin dijitalleşmeye ilişkin vizyonudur. 2014 sonbaharında MIT Sloan Management Review, Deloitte ile birlikte 4800 üst düzey yönetici ile dördüncü defa yıllık değerlendirme anketini yapmış ve 2015 yılında sosyal ve dijital iş kullanımı ile ilişkilendirilen farklı fırsat ve tehditlerin bilinmesi ile ilgili bir rapor sunmuştur. Araştırmanın bulguları, liderin bir değişim kültürünü desteklemesi ve örgütün işini dijital olarak yeniden değerlendirmeye yönlendirmesi gerektiğini göstermektedir. Rapor ayrıca, dijital olarak olgun ve başarılı bir örgütte çalışanların 'liderlerinin dijital zekası' konusunda büyük bir güven duyduklarının altını çizmektedir. Yüksek 'dijital lider zekası' sadece teknolojiye değil aynı zamanda örgütlerin geleceği için dijital teknolojilerin yararlarını da kapsamaktadır (Kane vd., 2015).

Bilindiği üzere örgütsel değişim, genellikle üst yönetim tarafından başlatılır. Öncelikle kendileri ve sonrasında da örgütün tamamı için değişimin gerekliliğini kabul etmeleri ve bu değişimin sağlayacağı olumlu yönleri kendileri ile birlikte çalışanları da ikna etmeleri gerekir. Bahsedilen bu değişim perspektifi, örgütsel başarı ve büyümenin, liderin dönüşümü benimsemesinin bir sonucu olarak liderlik vizyonu ile gelebileceğini kanıtlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında liderler, eski alışkanlıklardan ve paradigmalardan kurtulmak ve rekabet edebilmek için dijital dönüşüm üzerinde durmalıdır. Bu nedenle platformu oluşturan ve paydaşları eyleme iten bir lider olmadan, dijital dönüşüm olanaklı değildir. Çünkü sürdürülebilir bir iş başarısını sağlayacak olan liderdir.

Lider, dijital dönüşümde var olan durumdan, arzulanan gelecek duruma hazırlığı sağlayan itici güçtür. Var olan ile arzu edilen arasındaki fark, gereksinim duyulan dönüşüm miktarını belirler. Bu fark arttıkça lidere düşen görev ve sorumluluk da artmaktadır.

Teknolojiyle birlikte liderler; iş modeli, yapı, insanlar, süreçler, teknolojik benimsenme, teklifler ve katılım modeli yaratma gibi farklı örgütsel boyutlar içinde faaliyet göstermektedirler. Bu boyutlar bir kuruluşun değer zincirinin önemli unsurlarıdır. Bu boyutlar olmadan her hangi bir dijital dönüşüm de gerçekleşemez.

İşletmenin teknolojiye odaklandığı bu çağda, liderlerin, yukarıda tartışılan dijital dönüşümün tüm örgütsel boyutlarından ayrı olarak işin tüm beşeri kısımlarına, özellikle de çalışanlarına ve onların becerilerine, yeteneklerine ilişkin farklı bir bakış açısına sahip olmaları gerekir. Accenture Strategy; Hindistan, Japonya, Avustralya, Brezilya, Çin, Avrupa Birliği ve ABD gibi ülkelerdeki 925 iş liderinin, iş dünyasının liderleri ve politika yapımcıların ticari büyümeyi ve rekabetçiliği hızlandırmak amacıyla dijital teknolojilerden nasıl yararlanabileceğini anlamalarını sağlamak için bir araştırma yapmıştır. Görüştüğü iş liderlerinin% 43'ü dijital beceri eksikliğinin

dönüşüm için kritik bir faktör olduğunu ve ankete katılanların yalnızca %51'inin dijital dünyada yetenek yönetimi için hazır olduklarını belirtmiştir. Bu sonuç, halihazırda dijital dönüşüm için işletmelerin yeterli düzeyde hazır olmadığını göstermektedir.

Kurt Lewin'in Örgütsel Değişim Güç Alanı Kuramı'nda tanımladığı gibi başlangıçta yalnızca her şeye direnen insandır ve bu direncin üstesinden gelmek temel bir sorundur. Dijital dönüşümün kendisi de bir değişimdir ve doğal olarak bu durumda da bir çeşit direnç ortaya çıkmaktadır. Bu dijitalleşme sürecinde tek başına teknolojinin örgütü amaçlanan hedeflere yönlendirecek bir şey olmadığı açıktır. İnsanları teknoloji ile güçlendirilerek değişime uyum sağlamasına uygun kültür ve çevreyi yaratan liderdir.

Dijital çağ, sadece iş yapış şekillerini değil, müşteri ilişkilerini, hizmet modellerini, ürün biçimlerini ve en çok da “yetenek” algısını değiştirmektedir. İş stratejilerindeki bu hızlı dönüşüm kısa vadede yeni ve farklı becerilere sahip dijital liderlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu liderler geleneksel liderlerden daha farklı noktalara odaklanmaktadır.

Özetle, bahsedildiği üzere, dijital dönüşüme uyum sağlayabilmek her şeyden önce bir değişim yönetimini gerektirmektedir ve bu değişimin başarı ile yönetilmesinde de esas rol olarak bir lidere ihtiyaç duyulmaktadır. Dijitalleşme süreci liderlik açısından da yeni modellerin ortaya çıkmasına neden olan önemli bir dönüşüme işaret etmektedir. Bu çalışmanın amacı da dijital çağın liderlik kuramına etkilerini, yeni liderlik modelinin nasıl tanımlandığını ve boyutlarını ortaya koyabilmek amacıyla ilgili dönemde yapılan çalışmalarını incelemeye odaklanmıştır. Bu çalışma ile mevcut yazın taraması ışığında kuramın gelişmesine katkı verecek görgül araştırmaların tasarımına ilişkin içgörüler ortaya çıkması beklenmekte ve yazına bu anlamda katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bugüne kadar, çeşitli disiplinlerde bilim insanları tarafından yapılan araştırmalar, dijital çağda liderliğin anlaşılmasına katkıda bulunmuştur. Bu katkılar, kuramsal ve pratik olanlardan, liderliği inceleme araçlarındaki metodolojik ilerlemelere kadar değişmektedir (Shamir, 1995). Yönetim ve uygulamalı psikoloji alanında yapılan çalışmalarda liderliğin çeşitli biçimlerinin farklı dijital medya türleri açısından grup performansını nasıl kolaylaştırdığı (Raghuram vd., 2018), performans değerlendirmelerindeki hataların kadın liderlerin ilerlemelerini nasıl etkilediği (Martell vd., 1996), siyaset biliminde özgün araştırmaların politikacıların izleyenlerini nasıl etkilediği (Barbera vd., 2014) gibi farklı kapsamdaki konular detaylı olarak incelenmiştir. Ancak yapılan çalışmalarda liderliğin çeşitli yönlerinin bir olgu olarak daha iyi anlaşılmasını yeterince sağlayamadığı görülmektedir. Diğer taraftan Bolden ve O'Regan (2016:438), dijital teknolojinin liderlik kuramı, uygulama ve gelişimi üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmişlerdir.

Sınırlı sayıdaki araştırma içinde, dijital liderliğin, yeni gelişen bir çok kavramda olduğu gibi farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Örneğin liderlik konusunda önemli yayınları bulunan Sheninger (2014:2) dijital lideri “...yön tesis eden, diğerlerini etkileyen, bilgiye ulaşarak sürdürülebilir değişimi başlatan, gelecekte başarıya temel teşkil eden değişimleri öngörmek için ilişki kuran...” olarak tanımlamaktadır. Diğer yazarlar (örn. Bass, 1990; Bass ve Avolio, 1993; Walumbwa vd., 2008; Copeland, 2014 ve Du Toit vd., 2016) da liderliğin kritik itici gücü olarak birey ve liderlerin sahip olması gereken belirli özellikler üzerine yoğunlaşmışlardır.

El Sawy ve çalışma arkadaşları (2016:142), liderlerin bireysel etkisini vurgulamış ve dijital liderliği “işletme ve işletme ekosistemi, dijitalleşmenin stratejik başarısı için şeyleri doğru yapma” olarak tanımlamışlardır. Kane ve çalışma

arkadaşları (2018), dijital dönüşüm programlarını başarıyla yürüten şirketleri analiz etmişler ve dijital liderlerin karar verme yetkisinin birkaçının elinde yoğunlaşmayıp örgütler arasında dağıldığını bulmuşlardır. Gronn (2000), Bolden (2011), Jakubik ve Berazhny (2017) gibi araştırmacılar ise örgütlerin bireysel liderlikten daha büyük çıktı elde etmek için gruplar içinde liderlik becerilerini artırmada güçlendirilmiş ‘dağılmış liderliği’ nasıl kullanabileceklerini ve dijital dünyaya uyumu tartışmışlardır. Westerman ve çalışma arkadaşları (2014) da dijital dönüşümü gerçekleştirmede lider rolü üzerinde durmuş ve dijital lideri “dijital farkındalığı ve etkileme gücü aracılığı ile örgütü hareketlendiren birey” olarak tanımlamışlardır. Aynı zamanda dijital liderler tarafından yönetilebilecek davranışların örgütün dijital dönüşüm için gerekliliğinden bahsetmişlerdir.

Dijital liderliğin kuramsal temeli bir yandan dönüştürücü liderlik kuramına dayandırılabilir. Çünkü dönüştürücü liderlik kuramı, liderin istikrarlı bir çevrede izleyenlerini etkileme çabası çerçevesinde dijital liderliğin dayandığı “vizyon” ve “etki” kavramlarına odaklanmaktadır (Bas ve Avolio, 1993). Ancak, yapılan araştırmalarda yoğun rekabet baskısı ve belirsizlik ortamında izleyenlere ne şekilde öncülük edebileceklerine ilişkin vurgu yapılmamıştır.

Diğer yandan ise Mihardjo ve Sasmoko (2018:2) dijital liderliği dijital kültür ve dijital yetkinliğin bir bileşimi olarak ifade etmekte ve Dijital liderlik çalışmalarını Hambrick ve Mason (1984) tarafından geliştirilen örgüt çıktısının yöneticinin karakteri ile öngörümlenebileceğini belirten “Üst Kademe Kuramı”na dayandırmaktadır. Pearl Zhu (2015) ise dijital liderliği beş özellik açısından tanımlamaktadır. Bu özellik sınıflamasına göre birinci tür liderlik “fikir liderliği”dir ve pazarda yaşanan değişime karşı güçlü olma yeteneğini ifade etmektedir. İkinci tür “yaratıcı lider” olarak ifade edilmekte ve bu liderler fikir üreterek yaratıcılık ve yenilik zihniyetine sahip bir özellikte tanımlanmaktadır. “Küresel

vizyoner lider” üçüncü tür olup yön verebilme ve dijital iş dönüşümünde bir orkestra şefi olabilme yeteneğine atıfta bulunmaktadır. Dördüncü olarak “meraklı lider”, karmaşık ve dinamik ekosistemde öğrenme yetkinliğine sahiptir. Beşinci ve son olarak “bilge lider”, karmaşık zamanlarda derin bilgi ve kavrama ile yönlendirmek, karar vermede bilgiyi yorumlama, varsayım ve sentezlenmede bilgilerini kullanmak için dijital liderlik yetkinliğine sahip olmayı ifade etmektedir.

Bu noktada yazında yer alan çalışmalarda genel olarak liderlerin dijital yaşamda var olabilmelerinin sahip oldukları geleneksel liderlik becerilerini dijital yaşamın gereklerine uyarlamaları ile mümkün olabileceği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda dijital liderliğe ilişkin olarak odaklanılması gereken noktalar göz önüne alındığında Kane ve çalışma arkadaşları (2019)’nın ifade ettiği gibi dönüştürücü vizyon, ileriye dönük bakış açısı ve dijital okuryazarlık unsurları öne çıkmaktadır. Ancak dijital liderliğe ilişkin yazın incelendiğinde akademik düzeyde yapılan çalışmaların dijital liderliği tanımlamaya, özelliklerini belirlemeye ve ölçmeye yönelik çalışmaların yeterli olmadığı ifade edilebilir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Dijital liderlik konusundaki çalışmaları incelemek amacıyla nitel olarak tasarlanan bu çalışmada içerik analizi kullanılmıştır.

İnceleme aralığı olarak Ocak 1990 – Ağustos 2019 yılları arası alınmıştır. Başlangıç olarak 1990 yılının alınmasının nedeni Bounfour (2016)’un da belirttiği üzere Stibitz’in ilk dijital bilgisayarını ya da 1990’da Tim Berners-Lee’nin Wide World Wide Web’i piyasaya sürdüğünde teknolojideki gelişmenin türü ve hızı nedeniyle ortaya çıkan dijitalleşme sürecidir.

Araştırma kapsamında incelenecek olan çalışmalar, İngilizce uluslararası süreli yayınlarda taranmıştır. Bu kapsamda yayınlara ulaşmak için Academic Search

Premier, Business Source Premier, Cochrane Database of Systematic Reviews, Communication & Mass Media Complete, Directory of Open Access Journals, EBSCOhost, Google Scholar, ScienceDirect ve Web of Science veri tabanları kullanılmıştır. Yazın taraması konuyla ilgili anahtar kelimeler kullanılarak yapılmıştır. Bu noktada, çalışmada kullanılacak makaleleri belirleyebilmek için seçim ölçütü olarak makale başlığı kısmında “digitalization”, “digital leadership”, “digital leadership competencies”, “digital leadership skills” anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

Belirtilen ölçütlere uygun olarak bulunan her yayın araştırmacılar tarafından ayrı ayrı incelenmiştir. Makaleler karşılaştırılarak aynı makalelere ulaşıp ulaşılmadığı kontrol edilmiştir. Bunun sonunda farklı olan makaleler tekrar kontrol edilerek çalışma kapsamına alınıp alınmayacağına ölçütler temel alınarak karar verilmiştir. Bu şekilde araştırmanın güvenilirliği ve iç geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Seçilen makalelerden daha alakalı sonuçlara ulaşmak için kartopu tekniği de kullanılmıştır. Tarama sonunda belirlenen ölçütlere uygun olarak 111 makaleye ulaşılmıştır.

4. BULGULAR

Belirlenen ölçütler doğrultusunda seçilen yayımlar tür açısından Tablo 1’de özetlendiği gibidir. Doküman türü açısından yayımların %38’i güncel, %35’i akademik, %21’i ticari dergilerde yayınlanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 2’de ise yayımların dergilere göre dağılımları yer almaktadır. Çalışmanın ölçütlerine uygun olarak seçilen yayımların %10’u CIO (13284045), %5’i The Leadership Quarterly dergisinde yayınlanmıştır. Her biri %4 olmak üzere yedi dergide, her biri %3 olmak üzere beş dergide, her biri %2 olmak üzere 11 dergide ve %28 çalışmanın da 31 farklı dergide birer tane olmak üzere yayımlandığı belirlenmiştir.

Makalelerin yayımlanma yılına göre dağılımın verildiği Grafik 1 incelendiğinde 1999 – 2013 yılları arasında konu ile ilgili yayın sayısının her yıl için 4’ten az olduğu, 2013 yılından itibaren yayın sayısının arttığı ve 2015 yılında 18 makaleye ulaştığı dikkat çekmektedir. 2016 yılında bir önceki yıla göre bir düşüş olmasına rağmen ilerleyen yıllarda konu ile ilgili çalışma sayısının yine arttığı görülmektedir.

Çalışmalar incelendiğinde Tablo 3’te özetlendiği üzere, araştırmalarda en fazla kullanılan kavramların %49 oranı ile liderlik ve sırasıyla %22 dijital teknoloji, %9 sosyal medya, %8 teknolojik inovasyon olduğu saptanmıştır.

Konu ile ilgili olarak en fazla yayın yapılan ülkeler sırasıyla ABD, Avustralya ve Yeni Zelanda’dır.

Yayımların araştırma türüne göre dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğunun (%72) kavramsal olduğu görülmektedir. Görgül olan çalışmalarda ise ağırlıklı olarak örnek olay (%10), survey (%8), görüşme (%6) yöntemleri kullanılmıştır. Tablo 4’te araştırma türlerine ilişkin detay özetlenmektedir.

Veri toplama aracı olarak en fazla anket ile yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme teknikleri öne çıkmaktadır. Daha sonra sırasıyla 11 çalışmada portfolyo ve beş çalışmada gözlem tekniklerinin kullanıldığı belirlenmiştir.

Alan çalışması yapılan araştırmalarda örneklem grubunun kolayda örneklem ve amaçlı örneklem tekniklerine göre seçildikleri görülmektedir. Örneklem büyüklüğü çalışmaların genelinde 10’dan 4800’e kadar değişmektedir.

İncelenen çalışmalarda verileri analiz etmek için kullanılan yöntemler gözden geçirildiğinde, en fazla kullanılan analiz yönteminin betimsel istatistikler ve Korelasyon Analizi olduğu görülmektedir.

Hem kavramsal hem de araştırmaya dayalı çalışmalar incelendiğinde Tablo 5’te özetlenen dijital çağın liderlerinde aranan yetenek ve becerilerin üzerinde durulduğu

görülmüştür. Yayınlarda en fazla oranda genel bir tanımlama ile %94 oranında “Dönüşüm teknolojisi becerileri, dijital deneyim ve dijital iletişim” öne çıkmaktadır. Ardından ise “Kapsamlı tasarım zihniyeti ve gerçekleştirme” %85 oranında dikkat çekmektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada ulaşılan 111 yayın belirtilen ölçütler doğrultusunda incelendiğinde, doküman türü açısından konunun öncelikle güncel yayınlarda ele alınması yapılan tartışmalara paralel olarak uygulamada popüler bir nitelik taşıdığını göstermektedir.

En fazla çalışılan araştırma konusunun dijitalleşme ve dijitalleşmenin liderlik tarzları üzerine etkisi ve dijital lider özellikleri olduğu görülmektedir.

Diğer bir ifadeyle, var olan durumu belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmaların sayısı fazla; dijital liderliği ölçmeye yönelik çalışmaların çok az olduğu görülmüştür. Ayrıca kütüphane yönetiminde ve eğitim alanında dijitalleşme, dijital liderlik ile ilgili çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Yazında dijital liderlik stillerinin şaşırtıcı bir şekilde sınırlı bilimsel bakış açısı ile ele alındığı görülmektedir. Oysa ki, son yıllarda bir çok lider teknolojinin yıkıcı doğası ile karşı karşıya kalmaktadır. Yayınlanan araştırmalar; akademik olmaktan çok danışmanlar, danışmanlık şirketleri ve kurumlar tarafından yapılan uygulama temelli çalışmalardan oluşmaktadır (Hesse, 2018).

İncelenen yayınlarda, işleri dijital olarak dönüştürmek için gereken liderlik biçimlerinin var olan liderlik kuramlarını temel aldığından bahsedilirken, liderlerin çalışanların kuşak farklılıkları, sahip oldukları sert ve yumuşak beceriler, dijital teknolojiye ilişkin hazır olma durumları gibi başka unsurları da dikkate almaları gerekliliği göze çarpmaktadır.

Liderlerin, stratejik yönelimleri belirlerken daha durumsal farkındalık ve bilişsel

becerilere gereksinimi olduğu ifade edilmektedir. Var olan iç ve dış koşullar değişirken, planlarını yeniden nasıl daha iyi düzenleyeceklerini belirlemede ‘duygusal dikkat’ gerektiği görülmektedir. Rekabetçi çevre ile başa çıkmada doğru ürün ve hizmetleri sunmada, doğru kültürü yaratmanın önemi vurgulanmıştır.

Dijital iş dönüşümü tamamıyla bir değişimdir ve lider bu değişimi örgütte uygulayabilmek için öncü olarak hareket eder ve var olan iş modelleri çerçevesinde gerekli düzenlemeleri önererek ve yaparak bu değişimler için örgütü hazır hale getirir. Dijital dönüşüm çağında, lider yalnızca yeni dijital platform değil, aynı zamanda yeni iş modellerine dayalı platform ve stratejiler geliştirerek dijital etkiyi çözümler ve işgücünün açığını kapatmaya çalışır. Bu, liderin örgütü dijital olarak dönüştürme vizyonu ve öngörülmemesidir.

İş dünyasının, liderlerin, dijital eğilimlerin, bu eğilimlerin iş üzerindeki etkilerinin ve yeni teknolojilerden nasıl yararlanılacağına açık ve net olması gerekir. Ancak bu, teknolojinin nasıl çalıştığını bilmek zorunda oldukları anlamına gelmez, bunun neden önemli olduğunu ve nasıl kullanılacağını bilmek önemlidir.

Lider, bir kuruluşun dijital vizyon ve strateji ile dijital olgunluğunu sağlayan ve daha sonra bu vizyonu gerçekleştirmek için insanları, süreçleri, teknoloji tekliflerini, katılım modelini, yapısını ve iş modelini yerleştirerek yönetime geçen bir rol üstlenmektedir. Aynı zamanda, şirketler dijital dönüşümün önündeki en büyük zorluğun kaynak kısıtlamaları, gerekli yeteneklerin eksikliği ve diğer önceliklerin acil olmasından kaynaklandığını anlamalıdır. Şirketler, işgücü beceri açığı sorununu karşılamak için hem biçimsel hem de biçimsel olmayan öğrenmeye yatırım yapmak zorundadır.

Dijital liderliğin özellikleri ve dijital liderlik tarzları ile ilgili alan araştırmalarının yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bazı liderlerin dijitalleşmenin önemini görebilirken bazılarının hala geri planda neden durduklarının incelenmesi kişilik

özellikleri, tutumları ve algılamalarının ele alınması gerekmektedir.

Dijital dönüşüm gerçekleştirilirken yöneticilerin ve özellikle de çalışanların sadece teknik becerilerin yükseltilmesi yeterli olmayacaktır. Bu çalışanların soft becerilerine odaklanılmalı ve aynı zamanda kuşak farklılığı nedeniyle oluşan farklı beklentiler ve motivasyon konularına da odaklanılması gerekmektedir. Örgütün değerlerinin uzun ömürlü olmasını sağlamak için, kültür, iletişim, liderlik, yumuşak beceriler ve operasyonel modelin birlikte gelişmesi gerekmektedir. Dijital dönüşümü başlatmak için hangi yeteneğin gerekli olduğunu anlamak üzere yenilikçi yeteneklerin, dijital süreç ve işletmenin gerekli gördüğü yetkinliklerin araştırılması gerekir. Diğer taraftan dijital liderin yeni bilgi teknolojilerinin kullanımı ile ortaya çıkan riskleri de tanımlayabilmesi ve yönetebilmesi önem arz etmektedir.

Liderlik paradigması, bağımsızlıktan karşılıklı bağımlılığa, kontrolden bağlantıya, rekabetten işbirliğine, bireyden gruba ve sıkı bağlanmış jeopolitik ittifaklardan daha gevşek bağlı ağlara dönüşmektedir. Bu tür koşullara etkili bir şekilde yanıt verebilecek yeni liderlere gereksinim olduğu ortaya çıkmaktadır” (Jakubik ve Berazhny, 2017 içinde Lipman ve Blumen, 1996:226; Burn ve Houston, 2015:233-234).

Dijitalleşmenin iş süreçleri ve liderlik tarzlarındaki değişime ilişkin etkileri üzerinde daha fazla durulmalıdır. Dijital liderlik tarzları ve bu tür çalışmaların sonuçlarına daha fazla önem verilmelidir. Liderlik becerilerini geliştirme ile ilgili akademik ve uygulamaya dönük eğitimler yapılmalıdır. İnsan kaynakları uzmanları, adaylarının yetenek ve becerileri üzerinde durmalı ve personelin yetenek ve becerilerinin geliştirilmesine çalışılmalıdır.

KAYNAKÇA

1. BANKSA, G.C., DIONNEB, S.D., SAYAMAB, H. ve SCHMID, M., (2019). Mast Leadership in the Digital Era: Social Media, Big Data, Virtual Reality, Computational Methods, and Deep Learning Special Issue: Call for Papers Mast. The Leadership Quarterly 30. I-II
2. BARBERÀ, O., RODRIGUEZ-TERUEL, J., BARRIO, A. ve BARAS, M. (2014) ‘The selection of party leaders in Spain’, in The Selection of Party Leaders in Contemporary Parliamentary Democracies. A Comparative Study, eds J. B. Pilet & W. P. Cross, Routledge, London, pp. 108–123.
3. BASS, B.M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision, *Organizational Dynamics*, 18(3): 19-31.
4. BASS, B., ve AVOLIO, B. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.
5. BENNIS, W. (2013). Leadership in a Digital World: Embracing Transparency and Adaptive Capacity, *MIS Quarterly* Vol. 37 No. 2/June 20. 635-637.
6. BHANAP, R. (2015). Who is Responsible for Digital Leadership in the Boardroom?. *Computer Weekly*. 7-13 July.18-20.
7. BOLDEN, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews* 13: 251–69.
8. BOLDEN, R. ve O’REGAN, N. (2016). Digital Disruption and the Future of Leadership: An Interview with Rick Haythornthwaite, Chairman of Centrica and MasterCard. *Journal of*

- Management Inquiry. Vol. 25(4) 438-446.
9. BOUNFOUR, A., (2016). Digital Futures, Digital Transformation, Progress in IS. Springer International Publishing, Cham.
 10. BURN, S. ve HOUSTON, J. (2015). Social Artistry: A Whole System Approach to Sustainable Analysis and Leadership Practice. In Sowcik et al. (Eds.) 2015. Leadership 2050. Challenges, Key Contexts, and Emerging Trends. pp. 225-239.
 11. CLERKIN, C. (2015). Creative Leadership and Social Intelligence: The Keys to Leading in the Digital Age. In Sowcik et al. (Eds.) 2015. Leadership 2050. Challenges, Key Contexts, and Emerging Trends. pp. 175-187.
 12. CHEW, E.K. (2013). Value Co-creation in the Organizations of the Future. Published in: Collin, J., Hiekkänen, K., Korhonen, J.J., Halén, M., Itälä, T., Helenius, M., others, 2015. IT Leadership in Transition-The Impact of Digitalization on Finnish Organizations.
 13. COPELAND, M.K. (2016). The Impact of Authentic, Ethical, Transformational Leadership on Leader Effectiveness. Journal of Leadership, Accountability and Ethics 13.3, 79-97.
 14. DINH, J.E., LORD, R.G., GARDNER, W.L., MEUSER, J.D., LIDEN, R.C. ve HU, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. The Leadership Quarterly, 25(1), 36–62.
 15. DU TOIT, A.J., VIVIERS, R., VE MAYER, C.H. (2016). Emotional intelligence and leadership in a South African financial service institution. South African Journal of Labour Relations, 40(2).
 16. EL SAWY, O.A., KRÆMMERGAARD, P., AMSINCK, H. ve VINTHER, A.L. (2016). "How LEGO Built the Foundations and Enterprise Capabilities for Digital Leadership. MIS Quarterly Executive (15:2).
 17. GRONN, P. (2000). Distributed properties: a new architecture for leadership, Educational Management and Administration, 28(3), 317–338.
 18. HAMBRICK D.C. ve MASON P.A. (1984). Echelons: The organization as a reflection of its top managers. Academy of Management Review Management. 9(2):193-206.
 19. HESSE, A. (2018). Digitalization and Leadership – How Experienced Leaders Interpret Daily Realities in a Digital World. Proceedings of the 51st Hawaii International Conference on System Sciences (pp. 1853-1864).
 20. JAKUBIK, M. ve BERAZHNY, I. (2017). Rethinking Leadership and Its Practices in the Digital Era. Management International Conference. 24-27 Mayıs.471-483
 21. KANE, G.C., PALMER, D., NGUYEN PHILLIPS, A., KIRON, D. ve BUCKLEY, N. (2015). Strategy, not Technology, Drives Digital Transformation. MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press, 14.
 22. KANE, G.C., PHILLIPS, A.N., COPULSKY, J. ve GARTH, A. (2019). How Digital Leadership Is(n't) Different, MIT Sloan Management Review, 60(3), 34-39.
 23. KREMER, M. (1993). Population growth and technological change: One million B.C. to 1990. The Quarterly Journal of Economics, 108:681–716.
 24. LIPMAN-BLUMEN, J. (1996). Connective Leadership: Managing in a changing world. New York: Oxford University Press.
 25. MACK, T.C. (2015). Leadership in the Future. Sowcik vd. içinde 2015. Leadership 2050. Challenges, Key

- Contexts, and Emerging Trends. pp. 9-22.
26. MARTELL, R.F., LANE, D.M. ve EMRICH, C. (1996). Male–female differences: A computer simulation. *American Psychologist*, 51:157–158.
27. MIHARDJO, L.W.W. ve SASMOKO, S. (2019), Digital Transformation: Digital Leadership Role in Developing Business Model Innovation Mediated by Co-Creation Strategy for Telecommunication Incumbent Firms, Strategy and Behaviors in the Digital Economy, *InTechopen*, 1-18.
28. PEARL, Z. (2015). *Digital master: Debunk the Myths of Enterprise Digital Maturity*. Lulu Publishing Service.
29. PRENTICE, A.E. (2013). *Leadership for the 21st Century*. Libraries Unlimited
30. RAGHURAM, S., HILL, N.S., GIBBS, J.L. ve MARUPING, L.M. (2018). Virtual work: bridging research clusters. *Academy of Management Annals*.
31. SHAMIR, B. (1995). Social Distance and Charisma - Theoretical Notes and an Exploratory- Study. *The Leadership Quarterly*, 6(1):19–47.
32. SHENINGER, E. (2014). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. Thousand Oaks: CA: Corwin Press.
33. VOGELSANG, M. (2010). *Digitalization in Open Economies: Theory and Policy Implications*, Springer.
34. WALUMBWA, F.O., AVOLIO, B.J., GARDNER, W.L., WERNING, T.S. ve PETERSON, S.J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*, 34(1):89–126.
35. WESTERMAN, G., BONNET, D. ve McAFEE, A. (2014). The nine elements of digital transformation. *MIT Sloan Management Review*, 55(3):1-6.
36. WORLD ECONOMIC FORUM. 2016. *The Fourth Industrial Revolution*.
37. www.weforum.org/focus/the-fourth-industrial-revolution Erişim: 27.01.2017

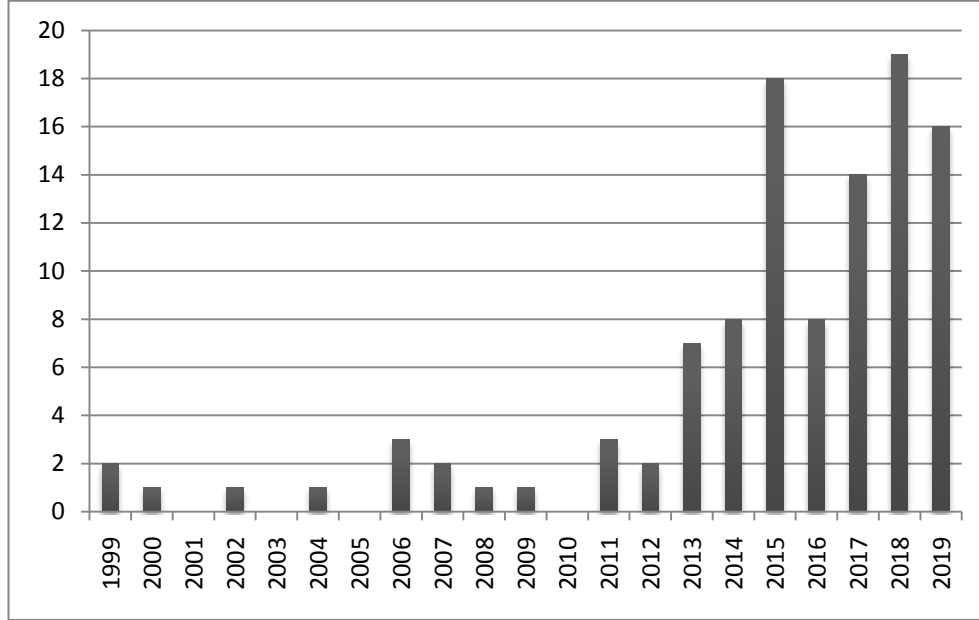
Tablo 1: Doküman Türü

Doküman Türü	Sayı	%
Güncel	42	38
Akademik Dergiler	39	35
Ticari Yayınlar	24	21
Değerlendirmeler	3	3
Raporlar	3	3
Toplam	111	100

Tablo 2: Yayınların Dergilere Göre Dağılımı

Dergiler	Sayı	%
CIO (13284045)	11	10
The Leadership Quarterly	5	5
Educational Management Administration & Leadership	4	4
Information, Communication & Society	4	4
Journal of Management Development	4	4
Leadership	4	4
Leadership Quarterly	4	4
MIS Quarterly	4	4
Proceedings of The European Conference on Management: Leadership & Governance	4	4
Strategic Human Resource Review	3	3
International Journal of Leadership	3	3
Journal of Leadership Studies	3	3
Library Management	3	3
MIS Quarterly Executive	3	3
Rotman Management	2	2
Journal of Business Strategy	2	2
Advertising Age	2	2
American Banker	2	2
Government Finance Review	2	2
Computer Weekly	2	2
Leader To Leader	2	2
Seybold Report On Publishing Systems	2	2
Strategic Finance	2	2
Lawyer	2	2
Harvard Business Review Digital Articles	2	2
Diğer (Accounting Today, African Business, Aha News, Bloomberg.Com, Broadcasting & Cable, Business People, Campaign, Capacity Magazine, Clearing House, Computer World, Corporate Board, Direct Marketing News, District Administration, Effective Executive, e-Scan Newsletter, Euromoney, Executive Excellence, Global Telecoms Business, Harvard Business Review, Home Business Magazine: The Home-Based Entrepreneur's Magazine, Human Capital, Hydrocarbon Processing, Journal of Management Inquiry, Journal of FCS, Leadership & Organization Development Journal, Leadership & Policy in Schools, Management in Education, Management International Conference, Tip: The Industrial-Organizational Psychologist, CIO)	31	28
Toplam	111	100

Grafik 1: İncelenen Çalışmaların Yayımlanma Yıllarına Göre Dağılımı



Tablo 3. Makalelerde İncelenen Araştırma Konuları

Kullanılan Kavramlar	Sayı	%
Leadership	52	49
Digital Technology	23	22
Social Media	9	9
Technological Innovations	8	8
Chief Information Officers	7	7
Nonfiction, Transformational Leadership	Her biri 6'şar	Her biri 6
Corporate Culture, Digitization, Educational Leadership, Industrial Management, Information Technology, Innovations In Business	Her biri 5'er	Her biri 5
Big Data, Business Enterprise, Leaders, Technology	Her biri 4'er	Her biri 4
Attitude, Banking Industry, Business Planning, Deep Learning, Executive Ability, Executives, Internet, Information & Communication Technologies, Internet Advertising, Internet in Education, Internet Marketing, Librarians Transparency in Organizations, Virtual Reality	Her biri 3'er	Her biri 3
Ability, Accountants, Activism, Adaptive Capacity, Advertising Agencies, Africa, Artificial Intelligence, Asia, Business Enterprise Digital Resources, Carat (Company), Career Development, Cat-Hob, Colocation, Corporate Growth, Corporate Turnarounds, Customer Services, Data Centre, Digital Communications, Digital Leadership	Her biri 2'şer	Her biri 2

Tablo 4: Araştırma Türleri

Araştırma Türü		Sayı	%
Kavramsal Çalışma		81	72
Görgül Çalışma	Örnek Olay %10 Survey %8 Görüşme %6 Görüşme ve Doküman İnceleme %1 Dergi Tarama %1 Kodlama %1 Sosyal Medya Hesabı İnceleme %1	30	28
Toplam		111	100

Tablo 5: Yayınlarda Dijital Liderlik ile ilgili Olarak Belirtilen Yetenek ve Beceriler

Yetenek ve Beceriler	Sayı	%
Dönüşüm teknolojisi becerileri, Dijital deneyim, Dijital iletişim,	100	94
Kapsamlı tasarım zihniyeti ve gerçekleştirme	91	85
Geleceği tahmin etme, Vizyon sağlama, Hedefler oluşturma	87	82
Açık fikirlilik, Eleştirel uyumlu düşünme, Çevik hareket etme	85	80
Sosyal zeka, Tutku, Empati	78	74
İletişim, Paylaşım, İşbirlikçi öğrenme	70	66
Sanal ekip çalışması, Birlikte oluşturma, İşbirliği	45	42
Yetki verme, Başkalarını güçlendirme, Sınırları zorlamak üzere motive etme	44	41
Güven inşa etme	40	38
Toplam	640	

KADINLARIN SENDİKALARDA GÖREV ALMADA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA¹

A STUDY FOR THE PROBLEMS OF THE WOMEN IN TAKING DUTIES IN THE UNIONS

Güldal EREŞ*, Mustafa ÖZTÜRK**

* Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yüksek lisans Mezunu, guldaleres@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4134-7521>

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, mustafaozturk@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7496-4385>

ÖZ

Çalışan ve çalıştıranların ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar erkek egemen olarak doğmuş ve günümüze kadar bu egemenliğini sürdürmüştür. Türkiye’de yasal olarak sendikalar, 1947 yılında “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” un yürürlüğe girmesiyle kurulmuştur. Çalışma hayatı içindeki kadınların sendika üyelikleri çok düşük oranlarda olup sendikaların zorunlu organlarında ise yok denecek kadar az olduğu bilinmektedir.

Kadınların sendikalarda aktif görev almada karşılaştıkları sorunları araştırmak amacı ile yapılan çalışmada öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Bu çalışmada ÇSGB ve TÜİK verilerinden yararlanılmıştır.

Çalışma sonucuna göre, kadınların öncelikli sorunu sendikal üyelik düzeyinin düşük olmasıdır. Kadınların sendika üyeliklerinin düşük seviyelerde yer almasının en önemli nedeni ise istihdamdaki kadınların neredeyse yarısının kayıt dışı olmasıdır. Eğitim düzeyi düşük kadınların çoğu, sendikalaşmanın neredeyse imkansız olduğu tarlada, hizmet sektöründe vasıfsız, iş güvencesinden yoksun küçük işyerlerinde çalışmaktadır. Sorunlar arasında kadınların ev ve ailelerine yönelik üstlendikleri sorumluluklar nedeniyle sendikal faaliyetlere zaman ayıramaması, sendika ve sendikal hakları konusundaki bilgi eksiklikleri, cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil bir toplum yarattığı kısıtlar ile kadınların kendine güven eksikliği ile ortaya çıkan cam tavan yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Sendika, Sendika Üyeliği, Cinsiyet Ayrımcılığı, Ataerkil Toplum*

Jel Kodları: *J5, J11, J16, J18*

ABSTRACT

Trade unions, which were established in order to protect and develop the common economic and social rights and interests of employees and employers, were born as male sovereigns and have maintained this sovereignty until today. Trade unions in Turkey were legally established in 1947 by the entry into force of "The Law on Workers' and Employers' Unions and the Law Trade Union Associations" in accordance with the law no. 5018. Union membership of women in working life is very low and it is known that there is little to be absent in the compulsory organs of unions.

In the study conducted to investigate the problems that women face in taking an active role in unions, a literature review was conducted first. In this study, the Ministry of Labour and Social Security and the Turkey Statistical Institute data were used.

¹ Bu Çalışma, 2019 yılında kabul edilen Yüksek Lisans tezinden oluşturulmuştur.

According to the results of the study, the primary problem of women is the low level of union membership. The most important reason why women's union membership is at low levels is that almost half of the women in employment are informal. Most women with low education work in unskilled, job-lacking small workplaces in the field, where unionization is virtually impossible. Problems include the inability of women to spare time for union activities due to their responsibilities towards their homes and families, lack of knowledge about union and union rights, gender discrimination and constraints created by a patriarchal society, and the lack of self-confidence of women.

Keywords: Union, Union Membership, Gender Discrimination, Patriarchal Society.

Jel Codes: J5, J11, J16, J18

GİRİŞ

Kadınların çalışma yaşamında son yıllarda artan oranlarda yer almaları, çalışma yaşamında ve sendikalarda kadınlarla ilgili araştırmaların da artmasını beraberinde getirmiştir. Üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacı ile kurulan sendikalarda büyük oranda erkek egemenliği sürmektedir. Çalışma hayatının içinde yer alan kadınlar, 1970’li yıllarda başlamış oldukları feminist hareketle sendikaların da gündeminde yer almıştır. Son dönemlerde konfederasyonlar ve konfederasyonlara bağlı sendikaların bünyesinde kadın komitesi, kadın bürosu, kadın komisyonu adı altındaki kadın örgütlenmeleri faaliyet göstermektedir. Ancak, sendikalarda kadın üyelik düzeyleri çok düşük olduğu gibi sendikalarda aktif görev alan kadınların da yok denecek kadar az olduğu bilinmektedir.

Sendikaların tüzüklerinde cinsiyet ayrımı olmamasına karşın, üyeliklerde ve özellikle aktif çalışmada kadın oranlarının çok düşük seviyelerde olması bir sorunu işaret etmektedir. Bu sorunun nedenlerini örgütsel ve toplumsal olarak araştırmak gereklidir. Kadınların çalışma hayatında ve siyasette olduğu gibi sendikaların karar organlarında da yer alması önemsenmelidir. Kadınların sendikalarda aktif görev almama nedenlerinin tespit edilmesi hem sendikalar hem de kadınlar için oldukça önemlidir.

Bu çalışma kadınların sendikalarda aktif görev almada karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve gündemde tutmak amacıyla yapılmıştır. Çalışmada literatür taramasının yanı sıra TÜİK ve ÇSGB verileri kullanılıp,

konfederasyon ve sendikaların üyeleri, temsilcileri, delegeleri, yönetim kurulu üyeleri ve başkanları ile mülakat yapılmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında genel bir değerlendirme yapıp, kadınların yaşadığı sorunların çözümü için öneriler sunulmuştur.

SENDİKALARDA KADINLAR MEVCUT DURUMLARI

Sendikal hareketlerin tarihi geçmişten günümüze gelen süreçte incelendiğinde, erkek egemen bir yapıda doğduğu ve geliştiği görülmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte başlayan sendikal hareketlerin başlangıcında çalışma ve işçi örgütlerine üye olma konusunda sınırlamalarla karşılaşan kadınlar, “evin geçimini sağlayan erkektir” düşüncesi ve düşük ücret karşılığı çalıştırılmalarından dolayı işçi hareketinin gerçek üyeleri olarak kabul edilmemişlerdir (Alican ve Gül, 2008: 60). Uzun yıllar boyunca erkek egemen yapıdaki sendikalar, kadınların sendika üyeliklerine karşı çıkmış ve kadınlar sendikalı olma hakkını elde edebilmek adına bu zihniyetle mücadele etmek zorunda kalmışlardır (Ecevit, 1998: 268).

ÇSGB 2016 Ocak ayı istatistiklerine göre TÜRK-İŞ’ e bağlı 33 sendikanın 877.587 üyesi bulunmaktadır. Üyelerinin 130.379 (%14,86)’u kadındır. DİSK’e bağlı 20 sendikanın 144.264 üyesinden sadece 21.432 (%14,86)’si kadındır. HAK-İŞ’ e bağlı 22 sendikanın 86.770 (%19,88)’ i kadın toplam 436.542 üyesi bulunmaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2019 Ocak verilerine göre TÜRK-İŞ' in 975.300 üyesinin 156.634 (%16)' ü, HAK-İŞ' in 684.144 üyesinin 160.824 (%23,5)' ü ve DİSK' in 171.428 üyesinin 28.483 (%16,6)' ü kadındır (<https://www.ailevecalisma.gov.tr> Erişim Tarihi: 03.10.2019). HAK-İŞ' in kadın üye oranı TÜRK-İŞ ve DİSK'e göre daha yüksektir.

ÇSGB verilerine göre 2006 yılında 96 sendika başkanının 3'ü kadındır. Yönetim Kurulunda 19, Denetleme Kurulunda 19 ve Disiplin Kurulunda 10 kadın üye bulunmaktadır. 2015 yılında toplam 176 sendika başkanının 7'si, 925 yönetim kurulu üyesinin de 81'i kadındır. 541 denetleme kurulu üyesinin 44'ü, 585 disiplin kurulu üyesinin de 56'sı kadındır. ÇSGB verilerine göre 2006 yılında sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadın oranı %4,25 iken, 2015 yılında bu oran %8,44 olmuştur (Ereş 2019: 86).

Türkiye'deki üç büyük konfederasyonun son genel kurullarına göre DİSK'in genel başkanı kadındır, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ' in başkanları erkektir. TÜRK-İŞ' in yönetim ve denetim kurulu erkeklerden oluşurken disiplin kurulunda bir kadın üye bulunmaktadır. 5 Bölge ve 81 il temsilcisinin tamamı erkektir (<http://www.turkis.org.tr/arama> Erişim Tarihi 3.10.2019). 2015 yılındaki verilere göre TÜRK-İŞ genel kurul delegesinin 7' si kadın 267' si erkektir². HAK-İŞ' in yönetim, denetim ve disiplin kurulları ile başkanlar kurulu erkeklerden oluşmaktadır. İl temsilciliklerinde 3 kadın bulunmaktadır (<http://www.hakis.org.tr> Erişim Tarihi 3.10.2019). DİSK'in yönetim kurulunda ve disiplin kurulunda birer kadın bulunurken denetim kurulu erkeklerden oluşmaktadır. DİSK'in başkanlar kurulunda iki kadın yer alırken bölge ve il temsilcilerinin tamamı erkektir (<http://disk.org.tr> Erişim Tarihi 3.10.2019). Üç konfederasyonun bünyesinde kadın birimi bulunmaktadır.

² TÜRK-İŞ Kadın işçiler sorumlusu tarafından bireysel görüşme sonucu e mail yoluyla gönderilen bilgiler

Sendikaların en son yapılan genel kurullarına göre, TÜRK-İŞ' e bağlı 33 sendikanın genel başkanları erkektir, yönetim kurullarında toplam 7 kadın üye bulunmaktadır. HAK-İŞ' e bağlı 20 sendikanın genel başkanları erkektir, yönetim kurullarında ise toplam 6 kadın yer almaktadır. DİSK' e bağlı 21 sendikadan ikisinin genel başkanı kadındır. Yönetim kurullarında ise genel başkanlar da dahil toplam 18 kadın üye vardır (<http://www.turkis.org.tr/arama>, <http://www.hakis.org.tr>, <http://disk.org.tr> Erişim Tarihi 3.10.2019). DİSK' e bağlı sendikaların zorunlu organlarında yer alan kadın sayısı TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ' e bağlı sendikaların zorunlu organlarında yer alan kadın sayısına göre daha fazladır.

Elde edilen verilere göre, sendikalarda kadın üyelikleri düşük oranda olup, konfederasyonların ve sendikaların zorunlu organlarında ise kadınlar yok denecek kadar azdır.

KONFEDERASYONLARIN KADIN POLİTİKALARI

Türkiye'nin ilk konfederasyonu olan TÜRK-İŞ 1952 yılında kurulmuştur. Konfederasyonun temel programında kadınlar ile ilgili maddeler (<http://www.turkis.org.tr/dosya.pdf> Erişim Tarihi 10.05.2016). Sosyal Politikalar başlığı altında yer almaktadır.

60- Kadınların işgücüne katılımlarını ve ücret veya maaş karşılığı çalışma olanaklarını artırmak, çalışmakta olanların karşılaştıkları sorunları çözmek için genel ekonomik ve sosyal politikalar geliştirilmelidir. Kadının toplumsal statüsünü iyileştirmeye yönelik, gerektiğinde olumlu ayrımcılık da içeren politikalar belirlenip, kalkınma planlarında yer almalı ve uygulamada somutlaştırılmalıdır. Kadın istihdamını engelleyen unsurların ortadan kaldırılması ve teşvik edici

yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulanması sağlanmalıdır.

- 61- *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 103, 140, 156, 157 ve 168 sayılı Sözleşmeleri onaylanmalı ve iç mevzuata aktarılmalıdır.*
- 62- *Medeni Kanun'da, Türk Ceza Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve diğer mevzuatta yer alan ve kadına karşı ayrımcılığa doğrudan ya da dolaylı olarak yol açan maddeler değiştirilmelidir.*
- 63- *Ücretli doğum izni artırılmalıdır. Analık haliyle bağlantılı olarak haksız işten çıkarmalara son verecek ve iş güvencesi sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.*
- 64- *Üst sınır bir yıl olmak üzere, çalışan kadınlara ücretli süt izni kullanma hakkı verilmelidir.*
65. *Türkiye koşullarına uygun bir süre için, ücretli ebeveyn izni ve ailevi nedenlerle izin bütün işçiler için benimsenmelidir. Bu izinleri kullanan işçilerin aynı koşullarla, aynı ya da benzer işlerine dönmeleri garanti edilmelidir.*
- 66- *0-6 yaş grubu çocukların bakımı sosyal devlet anlayışıyla ele alınmalı ve yerel ve merkezi yönetimler bu amaca yönelik tesislerin kurulmasını, işletilmesini ve aile sahibi işçilerin hizmetine sunulmasını sağlamalıdır.*
- 67- *Şiddete uğrayan kadınlar için başvuru yerleri sağlanmalı, danışma hizmeti yapan kuruluşlar açılmalı, kadınların bu konuda bilinçlendirilmesi için eğitim verilmelidir.*
- 68- *Kadın işçiler için mesleki eğitim ve kız çocuklarının örgün eğitimden kesintisiz yararlanmasının olanakları yaratılmalıdır.*
- 69- *Kadın ve erkek işi ayırımına son verilmeli, yasalarda yer alan eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi için gereken*

düzenlemeler yapılmalı, önlemler alınmalıdır.

1952 yılından beri çalışma hayatı, sendikacılık, ekonomi, hukuk vb. konularda yayınları olan TÜRK-İŞ' in yayınladığı dergi ve kitaplarda kadın sorunlarına ve çözümlerine yönelik makaleler bulunmaktadır. TÜRK-İŞ' e bağlı sendikalardan en etkin kadın yapılanmasına sahip sendika PETROL-İŞ sendikasıdır.

Bünyesinde kadın bürosu bulunan TÜRK-İŞ, kadın erkek ayrımı yapmaksızın her yıl ülkemizin pek çok ilinde işçi / iş yeri temsilcisi / şube başkanı düzeyinde kadın erkek binlerce bireye cinsiyet eşitliği dersleri vermektedir. Öncelikle ataerkil zihniyet ve bu zihniyet yapısının bireylere verdiği olumsuz etkileri hakkında farkındalık çalışmaları yapmaktadır. Kalıp yargılarla ve geleneksel cinsiyet rolleri ile yetiştirilen bireylerin her türlü ayrımcılığa maruz kalacağı gibi, ayrımcılık yapabileceği paylaşılmaktadır. TÜRK-İŞ, bazı yıllarda genel işçi eğitimlerinin yanı sıra sadece kadın işçilere yönelik olarak da “kadın işçi eğitimleri” vermektedir. Bu eğitimlerde sadece kadın hakları, kadın sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlikte kadınlara yönelik güncel gelişmeler ve benzeri konulara yer verilmektedir³.

Sendikal hareket içinde farklı eğilimlerin ortaya çıkması sonucunda Türk-İş'in içinden ayrılan Türkiye Maden-İş, Türkiye Lastik-İş ve Türkiye Basın-İş ile bağımsız Gıda-İş ve Türk Maden-İş tarafından 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuştur.

DİSK'e göre, dünyada ve Türkiye'de kadınlar salt cinsiyetlerinden ötürü daha düşük ücretlerle, daha niteliksiz işlerde ve daha kötü koşullarda çalıştırılmaktadır. Kapitalist sistem, her ekonomik sıkışıklık ya da krizde, önce kadın emekçileri işten atıp, eve hapsedecek uygulamaları yürürlüğe koymaktadır. Bütün bunlar

³ TÜRK-İŞ Kadın işçiler sorumlusu tarafından bireysel görüşme sonucu e mail yoluyla gönderilen bilgiler.

yaşamın her alanında kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığını, eşitsizliği, kadın düşmanı her türden gerici, erkek egemen düşünceleri beslemekte ve kışkırtmaktadır (<http://disk.org.tr/2006/03/12-genel-kurul-kararlari> Erişim Tarihi 10.10.2015).

Kadınların çalışma yaşamına, dolayısıyla sendikal örgütlenmeye katılımının düşük olmasının hem kadın mücadelesini hem de sendikal mücadeleyi zayıflattığını, böylece demokrasinin gelişip güçlenmesi önünde de bir zaaf oluşturduğunu göz önüne alan DİSK 12. Genel Kurul’unda (4-6 Haziran 2004) “Kadın Sorunu ve Kadın İşçilerin Hakları” başlığı altında;

- *Kadın işçilerin örgütlenmesine öncelik verilmesini,*
- *Üye sendikalarda var olan kadın dairelerinin daha aktif ve koordineli çalışmasını,*
- *Kadınların işyeri temsilciliğinden başlayarak sendikaların tüm yönetim kademelerinde görev almasının daha fazla özendirilmesini,*
- *Çalışma yaşamına girişlerindeki sorunlardan başlayarak, işyerlerinde cinsel tacizden, kreş sorununa kadar kadın işçileri ilgilendiren bütün konularda somut sendikal politikalar üreterek bunların toplu sözleşme kazanımı haline getirilmesi için gerekli çalışmaların yapılmasını,*
- *Yasalardan cinsiyet temelinde ayrımcılık yapan maddelerin ayıklanması ve değiştirilmesi için kararlı bir mücadele yürütülmesini,*
- *Kadınların çalışma yaşamına daha fazla katılımını sağlayıcı istihdam politikalarının oluşturulması için siyasi iktidar üzerinde baskı oluşturulmasını, bunun için gerekirse kadın örgütleriyle iş birliği yapılması kararlarını almıştır.*

Bünyesinde kadın komisyonu bulunan DİSK, kadın üyelerini bilinçlendirmek için eğitim seminerleri düzenlemektedir.

“Cinsiyet nedir? Nasıl kurulur? Ataerkillik ve Kadın emeği

Esneklik, güvencesizlik kısılacında emek, Güvencesiz çalışmanın cinsiyeti ve Aile ve iş yaşamının uyumlulaştırılma söylemi ve stratejisi

Sınıf mücadelesi ve işçi sağlığı güvenliği, İş yerlerinde cinsiyet körlüğü

Sendikalı kadınlar/Sendikalarda kadınlar, Emek alanında kadın örgütlenmeleri” konularının yer aldığı “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kadın İşçi Eğitimi” 14-15 Kasım 2015 tarihinde İstanbul Büyükada’da DİSK üyesi sendikalardan 86 kadın işçinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir (<http://disk.org.tr/2015/11/diskin-iscisagligi-ve-is-guvenligi-kadin-iscii-egitimi-basariyla-tamamlandi/> Erişim Tarihi:10.03.2016)

DİSK Kadın Komisyonu, Hollanda Sendikalar Konfederasyonu (FNV) ve Rosa Lüksemburg Vakfı tarafından ortak olarak düzenlenen Uluslararası Kadın Emeği Konferansı yapılmıştır (<https://disk.org.tr> Erişim Tarihi: 05.10.2016).

Konfederasyon DİSK’in Sesi gazetesi, DİSK-AR Dergisi yanında bildiri ve broşürler ile üyelerini bilgilendirmektedir. Bunların dışında güncel sorunların dile getirildiği özel sayılar yayınlamaktadır. 2016 Ağustos ayında ilk sayısı çıkan Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni sürekli yayınlar içinde yerini almıştır (<http://disk.org.tr/category/diskten/yayinlar/> Erişim Tarihi: 20.08.2016).

22 Ekim 1976 tarihinde Ankara’da kurulan HAK-İŞ tüzüğünün ilkeler başlıklı 4. Maddesinin 13. Fıkrasında (<http://www.csgb.gov.tr/media/2413/hakist-uzuk.pdf> Erişim Tarihi: 10.05.2016). “HAK-İŞ; kadının çalışma yaşamına etkin olarak katılmasına, toplumdaki ve sendikal

hareketteki rol ve statüsünün yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmayı sendikal öncelikleri arasında görür.” İfadeleri yer almaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu Kadınların çalışma hayatına girişte ve devamında çözüm bekleyen önemli sorunları (Kadın Stratejisi ve Eylem Planı 2014-2023)

“Düşük ücretler ve düzensiz istihdam şekilleri,

İş ve aile yaşamını uyumlaşturmama,

Örgütlenme sorunları,

Belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ayrımcılık

Kayıt dışı çalışma

Temsil ve karar mekanizmalarında, yönetim kademelerinde yer alamama,

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

Yetersiz eğitim düzeyi,

Çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinde yetersizlik

Çalışma saatleri Toplumsal kabul ve bakış açısı” olarak belirtmiştir.

Konfederasyonun bünyesinde bir Genel Merkez Kadın Komitesi bulunmaktadır. 22 kişilik Genel Merkez Kadın Komitesi HAK-İŞ ve bağlı sendikalarının kadın komitesi temsilcilerinden, yöneticilerinden, uzmanlarından oluşmaktadır. Komite gündemli ve olağan olarak 4 ayda bir olmak üzere yılda en az 3 kez toplanmaktadır. Genel Merkez Kadın Komitesi yönetim kuruluna bağlı olarak çalışmalarını, konfederasyona bağlı sendikaların kadın komiteleri ve işyeri kadın kurullarıyla iş birliği içinde gerçekleştirmektedir. Komite kadın üyeler ile birlikte erkek üyelerin eş ve çocuklarına yönelik de çalışmalar yürütmektedir.

HAK-İŞ tarafından kadınlar ile ilgili “Sosyal Diyalog Yoluyla Tekstil Sektöründeki Kadınların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi” konulu ulusal proje ve İsveç TCO ve ILO ortaklığında yürütülen “Çalışma

Hayatında Kadın-Erkek Eşitliği ve İş Sağlığı İş Güvenliği Eğitim Projesi” yanında birçok proje gerçekleştirilmiştir.

HAK-İŞ, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu ile ITUC Kadın Komitesi Genel Kurulu, ETUC Kadın Komitesi Genel Kurulu ve PERC (PAN-Avrupa Bölgesel Konseyi) Kadın Komitesi Genel Kurulu içinde yer almaktadır. <http://www.hakis.org.tr>

Kadın Komitesinden bir kişi PERC Gençlik Komitesi Başkanı, bir kişi ETUC Kadın Komitesi Yönetim Kuruluna, bir kişi de PERC Kadın Komitesi Yönetim Kuruluna seçilmiştir (HAK-İŞ 2013: 2).

HAK-İŞ Kadın Komitesi tarafından, HAK-İŞ’ e üye sendikaların kadın komitelerinin katkılarıyla yürütülmeye başlayan Sendikal Harekete Kadın Katılımını Artırma Projesi kapsamında Sendikal Kadın Eğitimleri verilmektedir. HAK-İŞ Kadın Komitesi tarafından Uluslararası Kadın Emegi Buluşması düzenlenmektedir (<http://www.hakis.org.tr/haberler> Erişim Tarihi: 10.05.2015).

İsveç İstanbul Baş Konsolosluğu tarafından finanse edilen, "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi" Projesi 29 Haziran 2016 tarihinde kabul edilerek uygulanmaya başlamıştır. Projenin başvuru sahibi kuruluşu ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası, Projenin destekleyici kuruluşu ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)'dir. Proje'nin Hedef Grubu Sendika işyeri temsilcileri, şube, bölge, il başkanları, lider olarak yetiştirilecek kadın işçi ve kadın komite üyeleridir. Proje öncelikli olarak kadınların sendikalarla ilgili olumsuz düşüncelerini, bilgi eksikliklerini yok etmeyi, sendika üyeliği ve yönetim kademelerinde görev alma konusundaki öz güven eksikliklerini gidermeyi, çok boyutlu bir eğitim programıyla sendikal kadın liderler yetiştirmeyi, yönetimde kadınların söz sahibi olmasını özendirerek kadın üye sayısını artırmayı hedeflemektedir. Projenin son liderlik eğitimleri 19-20 Nisan 2017 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir

(<http://www.oziplikis.org.tr> Erişim Tarihi 10.10.2017).

KADINLARIN SENDİKALARDA AKTİF GÖREV ALMADA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Kadınların sendikal katılımına ilişkin yaygın düşünce, kadın çalışanların sendikaya ilgi göstermediği yönünde olmaktadır. Bu, erkek yöneticiler tarafından dile getirildiği gibi, sendika içinde kişisel gayreti, mücadelesi sonucu bir yerlere gelmiş olan kadınlar tarafından da ifade edilmektedir (Toksöz 1994: 440). Ancak bu ilgisizliğin nedenleri araştırılmalıdır.

ETUC' a göre sendikalar liderlik konularında kalıcı olarak düşük seviyede kadınlar bulundurmakta ve kadınlar daha ziyade yardımcı konumunda yer almaktadır (2012). ETUC kadınların sendikaların karar alma organlarına katılımını engelleyen faktörleri

- *Ailevi sorumlulukların eşit olmayan paylaşımına bağlı olarak zamanın yokluğu.*
- *Kadınların kendi yapabilirlikleri noktasında kendilerine güvenden yoksun olması*
- *Toplantıların ve programların düzenlenme şekli*
- *Kadın ve liderlik meselelerine dikkat çeken ilgili konfederasyonlar içerisinde belirli bir politikanın ve ortak hareket etme motivasyonunun bulunmaması (2007: 25) şeklinde sıralamıştır.*

Sendikal demokrasi ve sendika içi temsilde yaşanan eşitsizlikler de sendikalı kadınların karşılaştığı sorunlar arasındadır. Sendikalarda aktif görev alan kadın oranlarının düşük olması nedenleri arasında erkek egemen örgütlenme, cinsiyetçi dil ve uygulamalar, geç saatlere kadar süren toplantılar, TİS pazarlıklarının uzun ve yorucu olması da yer almaktadır (Toksöz ve Erdoğan 1998, Urhan 2014).

Kadınların sendikalarda aktif görev almada yaşadıkları sorunların başında sendikalara

üyeliklerinin erkeklere oranla çok az olması gelmektedir. Temsilcilikten (6356 SK. m. 27/2) sendika başkanlığına tüm evreler seçimle yapılmaktadır. Seçimlerde kadın oylarının düşüklüğü sonuçları etkilemektedir. Kadınların sendikal üyelik düzeyi, sendikalara ayıracakları yeterli zamana sahip olmamaları, cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil toplum yapısı ve cam tavan sendromu kadınların sendikalarda aktif görev almada yaşadıkları sorunlar arasındadır. Başka bir önemli sorun ise Çocuklu kadınların çocukları ile ilgili yaşadıkları sıkıntılardır.(Öztürk, Çetin 2009: 2693).

KADINLARIN SENDİKAL ÜYELİK DÜZEYİ VE SENDİKAL ÜYELİKLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

CFTU' nun 1992 yılında topladığı 15. Dünya Kongresi'nde, sendikal hareketin geleceğinin sendikaların kadınları örgütlenme ve her düzeyde karar organlarına dahil edebilme gücüne bağlı olduğuna dikkat çekilmiştir (Eğitim-Sen, 2010: 85). 2006-2018 yıllarına ait ÇSGB verilerinin derlenmesi ile elde edilen bilgilere göre son 13 yılda çalışan kadın sayısı 732.838'den 3.890.762'ye yükselirken, sendika üyelik sayıları 435.972' den 317.837'ye düşmüştür. 2006 Ocak ayı verilerine göre toplam çalışanlar içindeki kadının payı %14,40 olurken, 2018 Ocak ayı verilerinde bu oran %28,03'e yükselmiştir. 2006 Ocak ayı verilerine göre kadınların sendikalaşma oranı %59,49 iken 2018 Ocak ayı verilerine göre sendikalaşma oranı %8,17'ye gerilemiştir (Ereş, 2019: 73-78). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2019 Ocak verilerine göre 13.411.983 işçinin sadece 1.859.038 (%13,86)' i sendika üyesidir ve üyelerin 351.487 (%18,91)' si kadındır (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/> 04.09.2019). Sonuçlar sendikaların kadın üyeliklerini artırma çabalarının çok yetersiz kaldığını göstermektedir.

Sendikalaşma aşamasında karşılaşılan sorunların başında Dinler' in de belirttiği

gibi kısıtlayıcı sendikal düzenlemeler ile işverenlerin korkutma, taciz ve sendika üyelerini işten çıkarma ve benzeri taktiklerle sendikalaşmayı caydırıcı şekilde hareket etmeleri yer almaktadır (2012). Bakır ve Akdoğan'a göre öncelikle aile ve koca baskısı, kadınların sendika ile işlerinin olmadığı söylemi ile toplumsal cinsiyete ilişkin genel kabuller, işyerinde ise fazla mesai, uzatılan çalışma saatleri ve benzeri uygulamalar nedeni ile özellikle çocuklu ve hamile kadınların sendikaya üyelikten caydırılması, sendikalaşan kadın işçilerin fiziksel ya da sözlü tacizlerle karşı karşıya bırakılması gibi engeller yüzünden kadınlar sendikalara üyelikten ve de sendikalarda görev almaktan çekinmektedirler (2009: 92).

Sendika üyelik ödentileri, sendikaların kadınların ihtiyaçlarına duyarlı olmaması, yasal kısıtlamalar, kadınların sendikalara katılım konusunda duydukları güven eksiklikleri, eşleri ve ailelerinin itirazları, medyadaki sendika tasvirinin olumsuz bir yapıda olması da kadınların sendikalara katılımını engelleyen faktörler arasında sayılmaktadır (ILO, 2002: 19). ETUC' a göre kadınların sendikalara katılımını engelleyen unsurlar arasında aileye ve çalışmaya ait sorumlulukları noktasında çatışmalar yaşaması, bir sendikaya üye olmanın avantajları hakkında yeterli bilgi ve farkındalıktan yoksun olması, sendikaya üyelikleri ile ilgili, işverenlerinden gelebilecek bir misilleme korkusu, sendikaların genellikle "erkek egemen" organizasyonlar olması, kadınların katılımını engelleyen bazı dini ve kültürel normlar ve kısıtların bulunması, babaların, eşlerin ve işverenlerin ve erkek sendikacıların açıkça sergilediği düşmanlık yer almaktadır. Ayrıca kadınların çoğunlukla a-tipik, yarı zamanlı ve eğreti işlerde çalışması sendikaların kadınlara ulaşmasını zorlaştırmaktadır (2007: 16).

Toksöz de çalışan kadınların sendikalara gerek üyelik düzeyinde gerekse yönetim kademelerinde yetersiz kalmasının gerisinde öncelikle kadınların işgücüne düşük katılım oranları, elverişsiz istihdam yapısı, ücretli çalışan kadınların sayısının

düşüklüğü ve ücretli çalışan kadınların bir kısmının yoğunlaştıkları işyerlerinin sendikalaşmaya elverişsizliği ile çalışma yaşamında ve sendikalarda egemen olan ataerkil zihniyet yapısından kaynaklanan engeller olduğunu (1994: 440) belirtmektedir. Urhan' a göre başlıca sorunlar arasında erkek egemen olarak gelişen sendikaların kadın işgücünü görmezden gelmesi ve haklarını savunurken bile kadın önceliklerini göz ardı etmesi yer almaktadır (2009: 86).

Kısaca kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere göre oldukça düşük olması, yeterli eğitim almaması, kayıt dışılığın çok yaşandığı küçük işyerleri ve atipik işlerde çalışması, kadının omuzlarına yüklenen aile sorumlulukları ve geleneksel roller ile kadınlara karşı yapılan ayrımcılık kadınların sendikal örgütlenmesi önündeki engelleri oluşturmaktadır.

İşgücü ve İstihdamdaki Kadın Sayısı ve Oranları

TÜİK 2019 Ocak ayı verilerine göre 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus 30.152.000 erkek ve 30.865.000 kadından oluşmaktadır. İşgücündeki kadın sayısı 10.375.000 iken erkek sayısı 21.450.000' dir. Kadınların 1.920.000'i tarımda yer alırken 6.741.000'i tarım dışı istihdamda yer almaktadır. 15 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfusunun sadece %28' i istihdamda yer almaktadır.

Küçük çocukların bakımı, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma olanaklarının sağlanamayışı, çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler ve sonuçta kadının çalışması ile ilgili gelenek ve göreneklerin değişim hızının kadın lehine yavaş seyretmesi Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyen nedenler arasında yer almaktadır (Küçükkalay, 1998: 40). Benzer şekilde Korkmaz ve Korkut, kadının işgücüne katılımını etkileyen unsurların başında eğitim imkanlarından eşit derecede faydalanamama, medeni durum, kadının çalışmasına yönelik toplumun tutumu, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, eşlerin eğitim düzeyleri ve buna paralel olarak gelir

düzeyleri gibi çeşitli sebepler sayılabileceğini belirtmektedir (2012: 45). Toksöz de kadın emeğine olan talep düşüklüğü, ücretlerin azlığı, çocuk bakımı için güvenilir yer bulma zorluğu gibi nedenlerden ötürü kadınların çalışma hayatına girmeye sıcak bakmadıklarını (2007: 59) belirtmektedir. HAK-İŞ' in, sendikalarına üye kadınlar ile yaptığı anket sonuçlarına göre, üye kadınlardan %33'ü eğer maddi zorluğu olmasa çalışmayacağını belirtmiştir. Çalışan kadının ev içi sorumluluğunun devam edecek olması kadına çifte yük getirmektedir. Bu nedenle kadınlar aile içi gelirin uygunluğu halinde çalışmayı düşünmemektedir.

Eğitim Durumu

2005 yılında istihdamdaki 5 Milyon 107 bin kadının %14,69'u okuryazar değildir. %53,30'u lise altı eğitim almışken, %16,02'si lise ve meslek lisesi, %16'sı yükseköğretim mezunudur. 2017 yılında istihdamdaki 8 milyon 729 bin kadının %47,60'ı lise altı eğitilmiş, %28,25'i yükseköğretim mezunu, %15,78'i lise ve mesleki lise mezunu, %8,37'si okuryazar olmayandan oluşmaktadır. Son 12 yılda istihdamdaki kadınların eğitim seviyesinin yükseldiği görülmektedir. Ancak hala istihdamdaki kadınların yarısı ilköğretim mezunudur. (Ereş 1999: 100)

Birçok farklı çalışmada aktif sendika üyelerinin daha eğitilmiş, daha yüksek mesleki statülü olduğu, sendika üyesi olan ve aktif olarak sendika için çalışan ailelerde sosyalleştikleri, yüksek ücretlerden hoşlandıkları ve kısmi zamanlı istihdamdan ziyade tam zamanlı istihdam edildikleri ve genellikle mavi yakalı olduklarını belirlenmiştir (Frege 1999: 140-141).

Sektör Yapısı

Yapılan çalışmalara göre sektörel bazda kadın ve erkeklerin farklı işlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Meslek gruplarına göre istihdam verileri incelendiğinde Türkiye'de cinsiyete dayalı iş bölümünün sürdüğü, birçok meslek grubunun kadın ve erkek istihdamındaki payı arasında ciddi farklılıklar bulunduğu

ve genel bir eğilim olarak nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen işlerin kadın istihdamındaki payının erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir (SOSYAL-İŞ, 2010: 22). Toksöz'e göre, kadınların çalışabileceği işler olarak tarım ve hizmet sektörleri ön plana çıkmakta ülkenin sanayileşmiş bölgelerinde dahi kadın istihdamına önem verilmemektedir (2007: 59).

Türkiye'de TÜİK verileri ışığında 1988 yılından itibaren kadın istihdamı iktisadi faaliyet kollarına göre incelendiğinde, 1988-2007 yılları arasında kadın istihdamının en yoğun olduğu sektör tarım sektörüdür. Bunu sırası ile hizmet, sanayi ve inşaat sektörü takip etmektedir. 2008 yılı itibarı ile kadın istihdamı tarımdan hizmetler sektörüne kaymaktadır. 2017 yılsonu verilerine bakıldığında hizmetler sektörü toplam istihdamın %56,1'ine sahiptir. 1988 yılında %76,77 olan tarım sektöründeki istihdam 2017 yılsonu itibarıyla %28,31'e gerilemiştir. 2007 yılına kadar kadınlar için en çok istihdam olanağı yaratan tarım sektörü iken, günümüzde hizmetler sektörü kadınlara en fazla istihdam sağlayan sektördür (Ereş, 2019: 103)

İşyeri Büyüklüğü

Türkiye'de kadın istihdamının önemli bir niteliği de küçük işyerlerinde yoğunlaşmış olmasıdır. Bilindiği gibi küçük işletmeler, çalışma yaşamını düzenleyen bazı kanun maddelerinin kapsamı dışında olup denetimleri büyük ölçekli işletmelere göre daha zordur. Dolayısıyla kayıt dışı ve asgari ücretin altında işçi çalıştırma daha yaygındır. Genellikle iş güvencesi yoktur ve işçi devir oranları yüksektir. Akrabalık-hemşeriliğe dayanan ve himayeci ilişkilerle yönetilen bu tip işyerlerinde istihdam edilen kadın işçiler arasında sendikalaşma eğilimi zayıftır. Yasal olarak iş güvencesi kapsamının dışında olmaları nedeniyle, sadece kadınlar değil çalışanların önemli bir kısmı için işverenlerin işten çıkarma maliyeti çok düşüktür. Bu işyerlerinde sendikalaşma arzusu doğsa bile, herhangi bir örgütlenme çabası işverenler tarafından

kolayca bastırılabilir. Sendikalar için bu tip işyerlerini örgütlemek zor ve maliyetlidir. Bu nedenle, küçük işyerlerini örgütlenme kapsamına dahil etmezler. Bu durum Türkiye’de örgütlenme düzeyini düşüren önemli bir unsurdur (Urhan 2014: 20).

İşyeri büyüklüğü kayıt dışılığa da etki eden önemli bir faktör olup, işyeri büyüklüğü arttıkça kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır. TÜİK araştırma sonuçlarına göre, 2014 yılında 50 ve daha fazla kişi çalıştıran işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı %3,1 iken, en yüksek kayıt dışılık %56,3 ile 10 kişiden az çalışan olan işyerlerinde görülmektedir. TÜİK 2017 yılı İşyeri büyüklüğüne göre istihdam edilenler incelendiğinde, istihdamdaki kadınların %57,13’ü 10 kişiden daha az işçi, %5,24’ü de 11-19 arası işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. Kadınların %62,37’den fazlası iş güvencesinden yoksun olarak çalışmaktadır. Sendikalar örgütlenme sorunu yaşadıkları bu işyerlerinden uzak durmaktadırlar. Bu durum kadınların sendikal üyeliklerinin düşük olma nedenini açıklamaktadır.

Türkiye genelinde 36 ilde yarısı kadın toplam 2.478 işçiyle, hanede yüz yüze görüşme metoduyla Gezici araştırma şirketi tarafından yapılan bir anket çalışmasına göre işçilerin %65,5’i işini kaybetme korkusu içindedir. Bu oran kadınlarda %70,4’e yükselmektedir. “Neden bir sendikaya üye değilsiniz” sorusuna verilen yanıtlarda da işten atılma korkusu %49,7 ile ilk sıradadır. “Sendikaya üye olmanız durumunda, işveren tarafından cezalandırılacağınıza inanıyor musunuz” sorusuna kadınların %89,4’ü, erkeklerin %86,3’ü evet yanıtı vermiştir. SGK’ lı işçilerin %7,8’i bir sendikaya kayıtlıdır. Sendikaya üyeliği olan işçilerin %82,7’si 50 kişinin üzerinde çalışanı bulunan kurum ve kuruluşlarda çalışan işçiler oluşturmaktadır (2012: 4-10).

Araştırma sonuçlarına göre, işgücündeki kadınların büyük çoğunluğu iş güvencesi kapsamı dışındaki küçük işyerlerinde çalışmakta ve işini kaybetme korkusu

sendikalaşma arzularından baskın gelmektedir. Bu durum sendikaların örgütlenme alanını daraltmaktadır.

Kayıt Dışı Çalışma

Kayıt dışı istihdamın sendikaların örgütlenme faaliyetleri dışında kalması sendikaların üyelik sayılarının düşük olmasına neden olmaktadır. Bugün Türkiye’de kayıt dışı sektörde ücretli olarak çalışan kesimin toplu iş sözleşmelerine tabi kesimden daha geniş bir kitleyi oluşturduğu ve yaklaşık her üç ücretliden birinin kayıt dışı çalıştığı ifade edilmektedir (TİSK, 1995: 17).

Türkiye’de kadınlar daha çok informal sektörde ve standart olmayan iş türlerinde çalışmaktadır. Kentteki kadın istihdamının belirleyici boyutu ise, kadının giderek artan oranda informal sektörde ve niteliksiz işlerde çalışmasıdır. Kentlerde çalışan kadınların yoğunlaştığı sektör ise tekstil, konfeksiyon ve gıda gibi geleneksel olarak kadın rollerine yakın olan sektörlerdir (Çelik 2009: 35). Ülkemizde pek çok kişi işsiz kalmamak için çok düşük ücretlerle, iş garantisi ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmayı kabul etmektedir. Bu durum, sendikalaşma hakkının kullanılmasının önündeki önemli engellerden birisi sayılmaktadır (Gerşil, Aracı 2007: 160).

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2015 yılı sonuçlarına göre Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı %33,6’dır. Kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu sektör %81,2 ile tarım iken en düşük olduğu sektör ise %19,1 ile sanayidir. Hizmet sektöründe kayıt dışı istihdam oranı %20,1 iken bu oran inşaat sektöründe %35,6’dır. Kayıt dışı istihdam 55 yaş üstü ile 15-19 yaş grubunda en yüksek oranlara sahiptir. 55 ve daha yukarı yaşta kişilerde kayıt dışı istihdam oranı %68,6 iken, 15-19 yaş grubunda %66,8’dir. Kayıt dışı istihdamın en düşük olduğu yaş grubu ise %20,6 ile 25-34 yaş grubudur. İşyeri büyüklüğü arttıkça kayıt dışı istihdam oranında düşüş gözlenmektedir. Çalışan

sayısının 10 ve daha az olduğu küçük işletmelerde kayıt dışı istihdam oranı %54,5 iken, bu oran 11-19 kişi çalıştıran işyerlerinde %16,2, 20-49 kişi çalıştıran işyerlerinde %9,9 iken 50 ve daha fazla kişi çalıştıran işyerlerinde %2,8'e düşmektedir. Okuma yazma bilmeyenlerde kayıt dışı istihdam oranı %88,9 iken genel lise mezunlarında bu oranın %20,2'ye, yükseköğretim düzeyinde ise %5,7 seviyesine indiği görülmektedir. <http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/20167920160630.pdf> Erişim Tarihi: 30.07.2016

TÜİK 2017 verilerine göre çalışan 8 Milyon 729 Bin kadının 3 Milyon 889 Bin'i (%44,55) kayıt dışı çalışmaktadır. Kadınlar için kayıt dışılık tarımda %94,2 olurken, tarım dışında bu oran %24,9 dur.

Kadınları kayıt dışı ekonomide çalışmaya zorlayan başlıca etkenlerden biri, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksun olmalarıdır. Kadınlar, hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olduklarından hem de çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından kayıt dışı işgücüne katılmaktadır (ILO 2002: 32).

Sonuç olarak kadınların iş güvencesi olmayan ve kayıt dışı çalışmaya müsait olan tarım ve hizmetler sektöründe yoğun olarak istihdam edilmesi sendikal üyelikleri olumsuz etkilemektedir.

Zaman Darlığı

Aile sorumluluklarından kaynaklanan zaman darlığı ve aşırı yükün, kadınların sendika üyeliğine ve sendikal etkinliklere katılmadaki isteksizliklerini açıklayan önemli bir unsur olduğu söylenebilir (ICFTU 2007: 20). Toksöz'e göre dünya çapında kadınların sendikal faaliyetlere düşük katılımına yol açan esas etken toplumdaki var olan cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Kadınların ev işleri ile çocuk, hasta ve yaşlı bakımından sorumlu tutulmaları ülkelerin gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak her yerde kadınların sendikal faaliyetlere katılımını olumsuz etkilemektedir (2005). Ev içi sorumluluklar

çoğu zaman kadınlara iş saatlerinden sonra sendikal faaliyetlere ayırmak için zaman bırakmamaktadır. Sendikaya zaman ayırabilen kadınların genellikle çocuğu yoktur ya da en azından küçük çocuğu yoktur. Ayrıca birçok kadın için sendika işi, kişisel ilişkilere ayrılan zamanın azalması demektir (Toksöz ve Erdoğan 1998: 49).

TÜİK'in yaptığı 2006 ve 2014-2015 Zaman Kullanım sonuçlarına göre Türkiye'de çalışan kadınlar, hanehalkı ev bakımına günlük ortalama 2006 yılında 4 saat 3 dakika harcarken, erkeklerde bu süre 43 dakikadır. 2014-2015 sonuçları ise kadınlar ortalama 3 saat 31 dakikasını hanehalkı ve aile bakımına ayırırken, erkekler sadece 46 dakikasını ayırmaktadır. Çalışanların 24 saatlik zaman dilimindeki faaliyetleri incelendiğinde, hanehalkı ve aile bakımına kadınların erkeklere oranla daha fazla zaman harcadığı ve geçen 9 yılda kadınların lehine değişim olmadığı görülmektedir. Kadınlar toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü nedeniyle birinci dereceden sorumlu tutuldukları ev işlerine çok zaman harcamaktadır ve bu da çalışan kadınların evde ikinci bir vardiya daha yaşamasına neden olmaktadır.

Yapılan bazı çalışmalar, kadının çalışması ile erkeğin ev işlerine katkısının arttığını, bazı çalışmalar ise kadının ev işlerine ayırdığı zamanda bir azalma olduğunu kabul etmekle birlikte bu boşluğu erkeğin değil geleneksel dayanışma örüntüleri içinde akrabaların yardımı ya da paralı hizmet alımı sonucu doldurulduğu bulunmuştur (Ersöz, 1999: 38).

Çalışan kadınların birçoğu hem işyerinde hem de evlerinde mesai yapmaktadır. Sendikalarda aktif çalışma kadın için üçüncü bir vardiya olmaktadır. Kadınların üzerine bırakılan sorumluluklar paylaşılmadıkça, kadınlar sendikalara zaman ayıramayacaktır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre kadınlar sendikal faaliyetlere aktif olarak katılabilmek için eşinin ve ailesinin desteğine ihtiyaç duymaktadır.

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Ataerkil Zihniyet

Bir sivil toplum kuruluşu olan sendikaların temel amacı üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak olsa da; tek ve en önemli amaçları bu değildir. Cinsiyet ayrımcılığı ve eşitlikte önemli bir sorundur.(Öztürk 2013, 283).

Cinsiyet denildiğinde akla kadın ve erkek kavramları gelse de cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olduğunda kadınların insan hakları başta olmak üzere hak ve fırsatlardan erkeklerle eşit oranda yararlanamaması gelmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı aileden, çalışma yaşamına ve sendikalaşmadan, sendikalarda aktif görev almaya kadar her seviyede yaşanan bir gerçektir.

Başta Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere bütün uluslararası ve ulusal yasa ile insan hakları belgelerinde bütün insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğdukları, herkesin herhangi bir ayırım gözetmeksizin, bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceği, herkesin yasa önünde eşit olduğu ve herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma, çıkarını korumak için sendikaya üye olma hakkı olduğu, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın kabul edilemeyeceği belirtilmektedir. Ancak, kadınların doğuştan sahip oldukları bu hakları kullanamadıkları ve farklı alanlarda ve boyutlarda ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir.

Hartmann' a göre ataerkillik, maddi temeli olan ve erkeklerin kadınlar üzerinde tahakküm kurmalarını sağlayan hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmayı içeren toplumsal ilişkiler dizisidir. Erkeklerin kadınları sömürdüğü, baskı uygulayıp egemen olduğu toplumsal yapılar ve uygulamalar sistemi olan ataerkil sistemde, erkekler hem ev içinde hem de ücretli işlerde kadınların üretkenliğini denetim altında tutar. Bu sistemin getirdiği ilişkiler, kadınların evde ve çalışma yaşamında ikincil konumuna sebep olmaktadır. Zira ataerkil sistem, toplum içinde gelişen sosyal ilişkilerde erkeğe üstünlük tanır ve erkeği daha güçlü kılar. Kadınların işgücüne

katılımında erkeklerden daha fazla engel bulunması ve cinsiyetler arası ücret farklılığı cinsiyet ayrımcılığının bir göstergesidir. Çalışma yaşamında kadınların düşük ücretler alması hem maddi olarak erkeğe bağımlılığını sürekli kılmakta hem de meslek olarak eş olmayı seçmelerini teşvik etmektedir (2006).

Türkiye'de özellikle de özel sektörde işverenler işçilerin sendikalaşmalarını engellemek için onlarca farklı yöntem kullanmaktadır. Kadın işçilerin sendikalaşmasını engellemek amacı ile işverenlerin bir bölümü tarafından sendikalaşan kadın işçilere kocaları ya da aileleri yoluyla sendikadan istifa etmeleri için baskı yapma, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kullanarak, "*kadının sendikayla işi olmaz*" gibi söylemlerle kadın işçileri sendikadan uzak tutmaya çalışma, hamile ya da çocuklu kadın işçileri, sendikadan istifa etmeleri için zorla mesaiye bırakma, çalışma saatlerini uzatma ve sendikalaşan kadın işçilere fiziksel veya sözlü cinsel tacizde bulunma gibi hem yasalara hem de çalışma ahlakına uymayan yöntemler kullanılmaktadır (Bakır ve Akdoğan 2009: 91). Kullanılan bu yöntemler esasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ve ataerkil toplum yapısına dayanmaktadır.

Urhan' a göre, Yönetici düzeyindeki erkekler, kadınların temel rolünün ev ve aile olduğuna ilişkin ön kabule sahiptir. Cinsiyete dayalı iş bölümü, annelik ve kadınlık ideolojisinin, kadınların sendikalardaki üyelik oranlarının düşük olmasının, sendikaların güç yapılarından dışlanmasının ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan çalışma sorunlarına yönelik sendikaların eylemsizlik ve politikasızlığını meşrulaştırmada etkili bir yargı olarak kullanılmaktadır (2016: 116-117).

Toplumdaki mevcut cinsiyete dayalı iş bölümü, kadının asıl görevini eş ve anne olarak belirlemiş ve aile ile eve ilişkin her türlü sorumluluk kadının omuzlarına yüklenmiştir. Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlerde yer almamaları,

istemediklerinden değil, üstlendikleri sorumluluklardan dolayıdır (Toksöz 1994: 454). Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlere katılımlarının düşük olmasının gerisinde de erkek yanlısı üretilen politikalar ile toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olan çocuk bakımı ve ev işleri gibi, ev içi sorumluluklar yatmaktadır. Bu durum kadınların sendikaların eğitim faaliyetlerine katılmalarını da olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan sendikaların da eğitim faaliyetlerinde kadınlara özgü sorun ve ihtiyaçlarını göz önüne almamaları, eğitim programlarının çekiciliğini de azaltmaktadır (Toksöz, Sayılan 1998: 300). Bazı engelleri aşarak sendikalarda aktif olan kadınlar ise hem işverenin baskılarıyla hem de toplum ve sendikada mevcut ataerkil düşünce ve uygulamalarla mücadele etmek zorundadır (Toksöz 1994: 454).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26. maddesinin 3 fıkrası “*Kuruluşlar (konfederasyon ve sendikalar), faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.*” şeklindedir. Bu düzenlemeyle sendikal faaliyetler bakımından sendikaların eşitlik ilkesine uymaları ve ayırım yasağına aykırı davranmamaları yükümlü kılınmıştır. Ancak hem üyelik hem de sendikalarda aktif görev alma bakımından kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına yönelik tüm uygulamalar, kadınların hem sendikalaşmasına hem de sendikalarda aktif görev almalarına da engel olmaktadır.

Kadınların sendikalara katılımı ve sendikalarda liderlik yolunda ilerleyebilmeleri önündeki engeller birbirine benzemektedir. Toplumsal faktörler, sendikayla ilişkili faktörler ve kişisel faktörler şeklinde söylenebilecek bu faktörlerin tümü aslında toplumsal cinsiyet rolleri, normları ve ayrımcılıktan etkilenmektedir (Gray, 1993: 384).

Üst düzey yöneticilik, müdürlük ve vekillik erkeklerin daha yoğun istihdam edildiği sahalar olmaktadır (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008: 145). Çalışma hayatında yaşanan bu durum sendikalar için de geçerlidir. Kadınlar sendika temsilciliği yapmakta, ancak şube ya da genel merkez yöneticiliğini düşünmemektedir. Nedenini sendikalarda egemenliğin büyük ölçüde erkeklerde olması sonucu kendilerini baskı altında hissetmeleri olarak açıklamaktadırlar. Ancak çoğunluğu erkeklerden oluşan delegelerin kadın yöneticileri destekleme eğiliminin zayıf olduğu da bilinmektedir (Urhan 2015: 28). Gerek sendikalardaki erkek egemen yapı gerekse toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sendika üyesi kadınlar üzerinde baskı yaratmakta ve kadınları sendikal süreçlerden uzak tutmaktadır. Bu durumda, demokrasinin önemli esaslarından çoğulculuk ilkesi ihlal edilerek sendikalar erkek demokrasisinin işlediği erkek kurumlar haline gelmektedir (Demirdizen, Lordoğlu 2013: 240).

Sendikalar doğuşundan bugüne kadar incelendiğinde sahip olunan haklar ile bu hakların uygulanması esnasında erkekler lehine ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Sendika içi kadın örgütlerinin verimli çalışabilmesi ve devamlılığın sağlanabilmesi için özel bütçeye sahip olmaları gerekmektedir.

Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı, 1970’lerde ABD’de kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır. Görünürde olmayan bu engeller sosyal ve ekonomik cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal önyargıların bir yansımasıdır (Wirth, 2001: 1). Cam tavan (glass ceiling) kavramı ilk kez, Wall Street’de Hymowitz ve Schellhardt’ın 1986 yılındaki röportajında yer almıştır. Cam tavan, kurumlar, hükümet, eğitim ve kar amacı gütmeyen örgütlerde üst düzey pozisyonlara (özellikle yüksek maaşlar için) erişmek için girişimde

bulunan veya talip olan kadınların karşı karşıya kaldıkları engelleri işaret eden bir kavramdır. Cam tavanın kökünde, literatürde yaygın olarak bahsedilen ve anekdotlara dikkat çeken toplumsal cinsiyete dayalı engeller vardır. Sayısız araştırma ve anekdot raporları, benzer örgütlerde benzer pozisyonlar için bile, erkek lehine maaşta büyük tutarsızlıklar göstermektedir. Cam tavanının diğer bir göstergesi, kadının ilerlemesinin kökleşmiş kurumsal kültürler tarafından engellenmesidir. Örneğin şirket politikaları ve uygulamaları, erkekleri kurumsal güç konumlarına getirerek mevcut durumu zekice koruyabilir. Terfi için fırsatlar genellikle erkeklere uygun görülür (Lockwood, 2004).

Cam tavan sendromunu, kadınların iş hayatında bir noktadan sonra yükselmesine izin vermeyen görünmez bir engel olarak açıklayan Aycan, cam tavan engellerini üç boyutlu bir modelle kurguladığını belirtmiştir. Bunlar sırasıyla erkeklerin kadınlara karşı olan ayrımcı bakış açısı ilk sırada yer alırken, ikincisi kadınların hemcinslerine karşı sergiledikleri önyargılı tutum ve son olarak kadınların kendi kendilerine koydukları engellerdir (2011: 18-19). Şiye ise, kadınların üst düzey yönetici olmalarının önündeki engelleri ifade eden Cam Tavan'ı yaratan iki önemli faktörden bahsetmektedir. Bunlardan ilki, kadının kendi kendine yarattığı engellerdir. Bunlar, aile hayatlarının zarar görmesinden duyulan endişe, nasıl olsa yükselmem mümkün değil diyerek sonuna kadar gidememe ve bu yaklaşımın getirdiği özgüven eksikliğidir. İkincisi ise çevresel faktörlerdir. Kadınların tabiatı itibarıyla erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali düşük, liderlik vasfı olmayan bireyler şeklinde önyargıyla tanımlanması ve "*nasil olsa kariyerinin bir noktasında ailesine daha fazla zaman ayırmayı tercih edecek*" şeklinde erkekler tarafından geliştirilen inanç, kadınların terfilerini engelleyen çevresel faktörler olarak görülmektedir (2004). Kadınların iş gücüne aralıklı olarak katılmaları, dolayısı ile kısa süreli yönetim pozisyonlarında

bulunmaları, kadınların insan kaynakları, personel yönetimi gibi yükselme ihtimalinin az olduğu belirli alanlarda istihdam edilmesi, üst yönetimin işe alma ve terfi politikalarında uyguladığı ayırım, kadına biçilmiş olan toplumsal rol ve cam tavan sendromu kadınların üst düzey konumlara adaylığını olumsuz etkilemektedir (Kelly, Young ve Clark 1993: 23). İş Kanunu ve STİSK' nda cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili düzenlemeler yapılmasına rağmen, Alican ve Gül'e göre kadınlar, sendikalara katılımını sayısal olarak arttırsa da yönetsel seviyelere gelmek için aşılabilir engel olarak gördüğü cam tavanlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır (2008: 61).

Türkiye'de üst yönetim kademelerinde kadınların yok denecek kadar az olması cam tavan terimini güçlendirmektedir. Kadınların, çalışma yaşamlarında olduğu gibi sendikalarda da karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi de mevcut görevinde yükselmede ve yönetsel düzeyde ilerleme noktasında cam tavana takılmasıdır. Toplumsal değerler içerisinde kendilerine yönelik rolleri içselleştiren kadın, iş ve aile ilişkilerinde çatışma yaşarken, sendika yükünü de bu çatışmaya dahil etmeyi istememektedir.

Sendika genel merkez başkanı ve yönetim kurulu üyeleri, sendika şube başkanı ve yönetim kurulu üyeleri, kadın komisyonu başkanı, sendika üyeleri, işyeri temsilcileri, örgütlenme uzmanları ile birebir yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bilgilere göre; Ataerkil toplum yapısından etkilenen erkek ve kadınların ortak görüşü kadının öncelikli yerinin ailesi ve çocukları olduğu yönündedir. Yönetim kademelerinde yer alan kadının ailesine yeterince zaman ayıramayacağı ve dengelerin bozulacağı kanısı mevcuttur. Kadınların kendilerine olan güvensizliğin de yetiştirilmelerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Karar organlarında yer alan kadınların ise aileleri tarafından desteklendiği ve özgüven sahibi oldukları görülmüştür.

SONUÇ

Sendikaların tarihi geçmişi incelendiğinde erkek egemen olarak doğdukları ve günümüze değin bu özelliklerini korudukları görülmektedir.

Çalışmadan elde edilen bilgiler doğrultusunda kadınların yeterince işgücünde dolayısı ile istihdamda yer almadığı görülmüştür. İstihdamda yer alan kadınların çoğunun eğitim seviyelerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi düşük kadınlar kayıt dışı çalışmanın müsait olduğu ya tarlada ya da vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Sigortalı olarak çalışan kadınların büyük çoğunluğu 30 kişiden daha az işçi çalıştıran iş güvencesinden yoksun işyerlerinde ve hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

İstihdamdaki kadınların büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı ve sendikal örgütlenmenin neredeyse imkansız olduğu tarlada, hizmetler sektöründe küçük ölçekli işyerlerinde, işyerlerinin alt kademelerdeki niteliksiz işlerde, kısmi süreli ve güvencesiz işlerde çalışıyor olması sendikalarda kadın üyelik düzeyinin düşük olmasını açıklamaktadır.

Sendikaların zorunlu organlarında ise kadınlar yok denecek kadar azdır. Sendikaların zorunlu organlarının seçimi delege oyları ile yapılmaktadır. Bir taraftan erkekler arasında yaşanan iktidar kavgalarında kadının yok sayılması diğer taraftan kadın delegelerin sayısının yetersiz olması, kadınların zorunlu organlarda yer almalarının önünde engel teşkil etmektedir. Zorunlu organlardaki kadın sayısından işaretle, sendikalarda ve bağlı oldukları konfederasyonlarda eril yapı devam etmektedir. Hem üyelik hem de sendikalarda aktif görev alma bakımından kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir.

Sendikalar süreli ve sürekli yayınları ile kadın sorunlarını, sorunları aşarak başaran kadınları gündeme getirmektedir. Kadınların sendikalarda daha fazla yer alabilmesi için bazı sendikalar, kadınların çalışma hayatında ve sendikalarda

karşılaştığı sorunlar ve çözüm politikalarını, sosyal ve çalışma yaşamında kadın haklarını içeren eğitimler vermektedir. Sendikaların mevcut kadın komisyonları/komiteleri/büroları çalışmalarını 8 Mart “Dünya Kadınlar Günü” ve 25 Kasım “Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü” tarihlerinde yoğunlaştırmaktadır. Son kırk yıldır cinsiyet ayrımcılığı ve kadınlar ile ilgili sorunlar sendikaların gündeminde yer alsa da sendikalarda nicel olarak kadınlar çok düşük seviyede yer almaktadır. Bu durum sendika ve bağlı oldukları konfederasyonların kadınlar ile ilgili yürüttükleri politikaların yanlış ve yetersiz olduğunu düşündürmektedir.

Kadınlar hem çalışma hayatında yer alıp hem de ev içi sorumlulukları yanında üçüncü vardiya olarak gördükleri sendikal faaliyetlere zaman ayıramamaktadır.

Ataerkil bir yapının var olduğu toplumda mesai saatleri dışında, geç saatlere kadar süren ya da ikamet ettiği il dışında yapılan sendikal faaliyetler kadınlar için sorun olmaktadır. Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı üstlendikleri/üstlendirildikleri roller ve toplumsal baskı nedeni ile olumsuz etkilenmektedir. Gerek sendikalardaki erkek egemen yapı gerekse toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların kendini yetersiz görmesine ve cam tavana neden olmaktadır.

Çalışmadan elde edilen sorunlardan yola çıkarak ülkemizde kadınların sendikal haklarını kullanabilmesi için aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

Öncelikle kadınlar;

- Birey olduklarını
- Ulusal kanuni haklarının yanında Türkiye tarafından onaylanmış uluslararası sözleşmelerdeki haklarını,
- Aile içinde çocuklara cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit fırsatlar sunulması gerektiğini,
- Ev içi yerine getirilmesi gereken görevlerin cinsiyet ayrımı

yapılmaksızın paylaşılması gerektiğini,

- Cam tavanı kırıp kendilerine güvenmeyi öğrenmelidir.

Kadınların her alanda karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı ile baş edebilmeleri için örgütlenmeye ihtiyacı vardır. Bu örgütlenmede çalışma yaşamında yaptırım gücüne sahip sendikalarda olmalıdır. Kadınların sendikaya ihtiyacı olduğu gibi, sendikaların da kadın üyeliklerine ihtiyacı vardır. Bu nedenle sendikalar tarafından,

- Kadın üye sayısını yükseltebilmek için kadın örgütlenme uzmanları görevlendirilmelidir.
- Çalışanın üye olmasını beklemek yerine sendikalaşmayı özendirici çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadınların yoğun sendikalaşma oranının düşük olduğu işkollarında çalışanlara yönelik örgütlenme modelleri geliştirilmelidir.
- Sendikalı kadınların sendikal faaliyetlere katılması ve aynı zamanda karar organlarında yer alması için farklı politikalar üretilmelidir.

- Kadınların aktif katılımını artırmak amacıyla kota uygulaması yapılmalıdır.
- Kadınlar ile ilgili çalışmalarda öncelikle ataerkil sistemin yarattığı cinsiyet ayrımcılığı ve rollerinin ortadan kaldırılması için politikalar üretilip bu konuda gerekli düzenlemeler ve periyodik eğitimler yapılmalıdır.

Sendika yönetimlerde ve karar organlarında kadın üyelerin daha fazla yer alması ile sendikaların erkek egemen yapısının değişmesi ve sendikal faaliyetlere kadınların katılımının artması sağlanabilir.

Siyasiler, sendikalar, sivil toplum örgütleri ve akademisyenler öncülüğünde kitle iletişim araçları kullanılarak kadınların farkındalığını artıracak eğitim programları düzenlenmelidir. Yeni yetişen nesil için ayrımcılığı ortadan kaldırmak adına ilköğretimden başlayarak eğitim-öğretim programlarına cinsiyet eşitliği ile ilgili dersler ilave edilmelidir. Toplum bilinçlendikçe cinsiyet ayrımcılığı ve kadının üstlendiği rol model ortadan kalkıp eşitlikçilik yerini alacaktır. Böylece kadınlar sadece sendikalarda değil hayatın her alanında özgürce yer alacaktır.

KAYNAKÇA

1. ALİCAN, Ayşe, Songül Sallan Gül, (2008). İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan: Bir Alan Araştırmasının Düşündürdükleri, *İnsan Hakları Yıllığı*, Sayı 26, ss. 59-77
2. AYCAN, Zeynep, (2011), “Cam Tavana Takılan Kadınlar”, *Koç Üniversitesi Kule Dergisi*, Sayı: 31, ss. 18-21
3. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/> Erişim Tarihi 04.09.2019
4. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3001/hakis.pdf> Erişim Tarihi 03.10.2019
5. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3000/disk.pdf> Erişim Tarihi 03.10.2019
6. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3004/turkis.pdf> Erişim Tarihi 03.10.2019
7. Bakır, Onur, Deniz Akdoğan, (2009) "Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", *Türk-İş Dergisi*, Sayı 383, ss. 88-95.
8. ÇELİK, Faruk, (2009), “Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı Siyasal, Ekonomik ve Sosyokültürel Alanlardaki İlerlememize Eşsiz Bir Dinamizm Kazandıracaktır”, *Türk-İş Dergisi*, Sayı 383, ss. 34-36
9. ÇSGB <http://www.cs.gb.gov.tr/media/2413/hakistuzuk.pdf> Erişim Tarihi: 10.05.2016
10. DEMİRDİZEN, Derya, Lordoğlu, Kuvvet, (2013), “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?,” *V. Sosyal Haklar*

- Uluslararası Sempozyumu*, Birinci Baskı, ss. 223-241, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
11. DİNLER, Demet Şahende, (2012), "Trade Unions in Turkey", Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09536-20121221.pdf>, (05.08.2015).
 12. DİSK <http://disk.org.tr/2006/03/12-genel-kurul-kararlari/> Erişim Tarihi 10.10.2015
 13. DİSK <https://disk.org.tr> Erişim Tarihi: 05.10.2016
 14. DİSK <http://disk.org.tr/category/diskten/yayinlar/> 20.08.2016
 15. DİSK <http://disk.org.tr/2015/11/diskin-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-kadin-isci-egitimi-basariyla-tamamlandi/> 10.03.2016
 16. ECEVİT, Yıldız, (1998), "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", *75. Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Türk Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
 17. Eğitim-Sen, (2010), "Özgürlüğümüz İçin Örgütleniyoruz", *II. Kadın Kurultayına Giderken*, Eğitim-Sen Yayınları
 18. EREŞ, Güldal (2019) "Kadınların Sendikalarda Aktif Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlar"Yayımlanmamış YL tezi s. 86 Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim dalı, Isparta
 19. ERSÖZ, Günindi, Aysel, (1999), *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)*, 1. Baskı, Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları.
 20. ETUC, (2007), "Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps", https://www.etuc.org/IMG/pdf/English_complet.pdf Erişim Tarihi: 10.10.2016
 21. ETUC, (2012), "Cinsiyet Eşitliği Eylem Programı", <https://www.etuc.org/IMG/pdf/etucgen-der-arkrevised-3.pdf> Erişim Tarihi: 10.10.2016
 22. FREGE Carola M., (1999), *Social partnership at work: Workplace relations in post-unification Germany*, Routledge, London (Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi Barış SEÇER)
 23. GERŞİL, Gülşen Sarı, Mehtap Aracı, (2007) "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu", *Yönetim ve Ekonomi* Cilt:14 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa
 24. Gezici Araştırma, (2012), petrol-is.org.tr/sites/default/files/isciprofilaras-tirmasikunyesiveraporu.doc
 25. GRAY, Lois Spier (1993) "The Route to the Top: Female Union Leaders and Union Policy", *Women and unions: Forming a partnership*, ss. 378-393 <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=articles> Erişim Tarihi: 07.02.2016
 26. HAK-İŞ, (2013), *Çalışma Hayatına Yönelik Kadın Odaklı Öneriler Raporu*, Ankara
 27. HAK-İŞ <http://www.hakis.org.tr/haberler>. Erişim Tarihi: 10.05.2015.
 28. HAK-İŞ <http://www.hakis.org.tr/>
 29. HARTMANN, Heidi, (2006), *Marksizm'le Feminizm'in Mutsuz Evliliği*, (Çeviren: Gülşat Aygen), İstanbul, Agora kitaplığı.
 30. ICFTU, (2007), *Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar*, Çev. Beril Eyüboğlu, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
 31. ILO, 2002, *Decent Work and The Informal Economy*, International Labour Conference, 90th Session Report VI, First published, International Labour Office, Geneva, <http://www.oit.org/ilc/ILCSessions/90t>

- hSession/WCMS078849/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 15.05.2015
32. KELLY, Eileen P., Amy Oakes Young, ve Lawrence S, Clark (1993), “Sex Stereotyping In The Workplace: A Manager’s Guide”, *Business Horizons*, Sayı: 36, ss. 23-29 <http://www.sciencedirect.com/science/article/> Erişim Tarihi: 10 Eylül 2016
33. KORKMAZ, Adem, Gülsüm Korkut, (2012) “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 2, ss. 41-45.
34. KÜÇÜKKALAY, A. Mesud, (1998) “Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.3(Güz), ss.35-44.
35. LOCKWOOD, Nancy R., (2004), *The glass ceiling: Domestic and international perspectives*. Society for Human Resource Management. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.6766&rep=rep1&type=pdf> Erişim Tarihi: 26.03.2017
36. ÖZİPLİK-İŞ <http://www.oziplikis.org.tr> Erişim Tarihi 10.10.2017
37. ÖZTÜRK, Mustafa, (2013) "Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (ISI)*, 269-285 .
38. ÖZTÜRK, Mustafa ve Başak Işıl Çetin, “Dünyada ve Türkiye’ de Yoksulluk ve Kadınlar” *Journal of Yasar University (ISI)*, 2661-2698.
39. SOSYAL-İŞ, (2010), 8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu
40. ŞİYYE, Ozan Çağım, (2004), “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan” *Tügiad Elegans Magazin*, Sayı:66, Mart-Nisan, www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html (13.03.2017)
41. TİSK, (1995), *XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, Tisk, Ankara
42. TOKSÖZ, Gülay, (1994), “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 49, Sayı: 3, ss. 439-454
43. TOKSÖZ, Gülay, (2005), “Türkiye’de Kadın İşçiler ve Sendikal Örgütlenme”, *TES-İş Dergisi*, Mart 2005 acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/89/343.htm Erişim Tarihi: 01.05.2015
44. TOKSÖZ, Gülay, (2007), “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 15, ss. 57-79
45. TOKSÖZ, Gülay ve Fevziye Sayılan (1998), “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, Cilt 53, Sayı 1, ss. 297-306
46. TOKSÖZ, Gülay, Seyhan Erdoğan, (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara, İmge Yayınevi.
47. TÜİK <http://www.tuik.gov.tr>
48. TÜİK <http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/20167920160630.pdf> Erişim Tarihi: 30.07.2016
49. TÜRK-İŞ <http://www.turkis.org.tr/dosya/X7MpV4OY8jLz.pdf> Erişim Tarihi 10.05.2016
50. TÜRK-İŞ <http://www.turkis.org.tr/arama> Erişim Tarihi 3.10.2019
51. TÜSİAD, KAGİDER, (2008), *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, Tüsiad, Kagider Raporu, Tüsiad yayınları.
52. URHAN, Betül, (2014), *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar (Sendika Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir*

- Araştırma*), 1. Baskı, İstanbul, Kadav Yayınları.
53. URHAN, Betül, (2016), “Türkiye’de İşçi Sendikalarında Kadınlar”, *DİSK-AR dergisi*, İstanbul, DİSK Yayınları, ss. 116-129.
54. WIRTH, Linda, (2001), *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Geneva.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA ENGELLİ İSTİHDAMI ÜZERİNE EMEK ARZ YÖNLÜ BİR ARAŞTIRMA: GÜMÜŞHANE ÖRNEĞİ¹

A LABOR SUPPLY-SIDE RESEARCH ON DISABILITY EMPLOYMENT IN LABOR MARKET: GÜMÜŞHANE EXAMPLE

Mehmet Merve ÖZAYDIN*, Necla İrem ÖLMEZOĞLU İRİ**

* Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mehmet.ozaydin@hbv.edu.tr, <https://orcid.org/0000-000210814249>

** Arş. Gör., Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, neclair@hotmai.com, <https://orcid.org/0000-0003-2997-3343>

ÖZ

Bu çalışmada, engelli istihdamının zorunlu olduğu kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında çalışan engelli bireylerle görüşmeler yapılarak özelde Gümüşhane’de genelde ise Türkiye’de engellilerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Tekil ve ilişkisel tarama modeli tipinde olan bu çalışmada Gümüşhane ilinde kamuda 70 özelde 65 toplamda 135 engelli birey ile görüşülmüştür. Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan bir görüşme formu yardımıyla toplanmıştır. Formda çalışan engellilerin demografik özellikleri, çalışma yaşamlarına ve engel durumlarına ilişkin özellikleri, çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin görüş bildirilen sorular yer almaktadır. Veriler, araştırmacı tarafından yüz yüze yapılan görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Elde edilen verilere göre özel sektörde çalışan engellilerin sendikaya üyeliği oldukça düşük seviyede olduğu sendikaya sıcak bakılsa da sendikali olmaktan çekinildiği bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca engelli bireylerin, erişilebilirlik ve istihdam konularında yapılan çalışmaları yetersiz bulduğu, çalışma yaşamı içerisinde ve gündelik yaşamındaki haklarını tam anlamıyla bilmediği ve genellikle vasfına uymayan işlerde çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Dezavantajlı Grup İstihdamı, Çalışma Yaşamı.

Jel Kodları: L12, J31, J45, J81.

ABSTRACT

In this study, through interviews with employees with disabilities working in the public and private sector institutions and organizations, where disabled employment is compulsory, is intended to identify the problems faced by the working life of people with disabilities in particular in Gümüşhane and throughout Turkey. In this study, both singular and correlational screening models were used, and 135 disabled individuals were interviewed, 70 in public sector and 65 in private sector, in Gümüşhane province. The data of the study was collected with the help of an interview form prepared by the researcher. The form includes the demographic characteristics of disabled people, their characteristics related to their working life and disability, the problems they face in their working lives and the opinions about the solution of these problems. The data were obtained through face-to-face interviews by the researcher. According to the data obtained, it is found that disabled people working in the private sector have a very low membership to the union and that even though they are close to the union, they refrain from being unionized. In addition, it has been concluded that disabled people find the studies conducted on accessibility and employment inadequate, do not fully know their rights in working life and daily life and generally work in jobs that do not comply with their qualifications.

Keywords: Disabled, Disadvantaged Group Employment, Working Life.

Jel Codes: L26, O18, R11, B21.

¹ Bu çalışma, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında tamamlanan bir yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

1. GİRİŞ

Son yıllarda engellilere yönelik sosyal hakların çerçevesindeki ulusal gelişmeler ve Avrupa Birliği'ne katılım süreci gibi uluslararası gelişmelerin etkisiyle engelli bireyler ve engelli bireylerin çalışma yaşama dahil edilmesi gibi konular daha sık tartışılır hale gelmiştir.

Engelli bireylerin çalışma yaşamında yer almaya başlaması bu bireylerin toplumdaki soyutlanmadan kendilerini toplumun bir parçası olarak görmelerini sağlamıştır. Ancak bu bireylerin çalışma yaşamına katılımında halen ciddi sorunlar mevcuttur. Özellikle çalışma yaşamına yeterli sayıda engelli bireyin katılamaması en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer önemli sorun ise, emeğini arz eden bireylerin işgücüne dahil olduktan sonra yaşadığı sorunlardır. Bu bağlamda çalışmanın ana amacı, engelli bireylerin çalışma yaşamında diğer çalışanlardan farklı olarak karşılaştıkları güçlüklerin tespiti ve uygulanan politikalara ilişkin görüşleri ile erişebilirlik, istihdam konularında düşüncelerini anlamaktır. Bunun için çalışmada öncelikle engellilik ve engelli istihdamına ilişkin kavramsal çerçeveye değinilmiştir. Ardından engelli istihdamı ve istihdamı sağlamada kullanılan yöntemlere yer verilmiştir. Son olarak, engelli bireylerin çalışma yaşamında engellilere yönelik uygulanan politikalara ilişkin, bilgi, beklenti ve memnuniyet derecelerinin tespiti için bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

2. ENGELLİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Özürlü, Sakat ve Engelli Kavramları

Çalışmanın başında konuya dair kavramsal ayırmadan söz etmek gereklidir. Çoğu zamanda literatürde özürlü, sakat ve engelli kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak bu kavramlar muhteviyatı gereği birbirinden farklıdır.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 1981 yılında yayınlamış olduğu bildirgesinde engellilikle ilgili temel kavramları tanımlamıştır.

1-Özürlülük(Impairment):Fizyolojik, psikolojik veya anatomik yapının kaybını ya da normalden saptması halini ifade etmektedir.

2-Sakatlık (Disability): Özürlülük sonucu oluşan ve normal bir insanın başarı ile sonuçlandırabileceği herhangi bir aktiviteyi gerçekleştirmede ortaya çıkan bir eksiklik ya da sınırlamadır. Diğer bir deyişle sağlığın bozulması sonucu oluşan özürlülüğün dolaylı bir yeteneğin normale oranla azalması veya kaybedilmesi olarak tanımlanmaktadır. Sakatlıklar geçici (malnütrisyon, bulaşıcı hastalık), sürekli (körlük, mental gerilik) ve ilerleyen şekilde olabilmektedir.

3-Engellilik(Handicap): Yukarıda açıklanan sakatlık veya özürlülük halleri nedeniyle kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel düzeyine göre normal kabul edilen yaşam gereklerini yerine getirememesidir.

Başka bir deyişle engellilik, yeteneklerdeki ve güçteki sınırlanmışlık ya da eksiklik durumudur. Engellilik bireyin belirli aktivitelerini yerine getirmesini ve sosyal yaşamdaki rollerini oynayabilmesini sağlayan “ideal-normal” kapasitesinin dışında olmaktır (Erdugan, 2010: 7).

Kavramlar arası farklılık şu şekilde ifade edilebilir. Vücutta görme ile ilgili bozukluk özürlülük, özürlülük sonucunda ortaya çıkan durum (davranış sakatlığı, iletişim sakatlığı, kişisel bakımla ilgili sakatlıklar, beceri ve hünerle ilgili sakatlıklar) sakatlık, özürlülük ve sakatlığın sonucunda kişinin sosyal yaşantısını etkileme durumu da engellilikle ifade edilmektedir. Örneğin, oryantasyonla ilgili engellilikler, fizik bağımlılık yaratan engellilikler, hareketle ilgili engellilikler, sosyal durum ve entegrasyonla ilgili engellilikler, ekonomik yeterliliğini önleyen engellilikler.

25 Nisan 2013 tarihinde kabul edilen 6462 Sayılı Kanun ile sakat, özürlü ve çürük

ibarelerinin ve türevlerinin yerine engelli ibaresinin ve türevlerinin kullanılması için yasal düzenleme getirilmesi nedeniyle çalışmanın bütününde sakat veya özürülü kelimesi yerine engelli kelimesi kullanılacaktır.

2.2. Engelli Türleri

Türkiye’de sık görülen belirli engelli grupları şunlardır:

- Ortopedik(Bedensel) engelliler
- Görme engelliler
- İşitme engelliler
- Dil ve Konuşma engelliler
- Zihinsel engelliler
- Otistik engelliler
- Süreğen hastalar

(Özürülüler Araştırması, 2002)

Ortopedik (bedensel) engelli, kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. El, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar ve felçliler bu gruptadır. Genel olarak bedensel engelliler, sinir sisteminin zedelenmesi, hastalıklar, kazalar ve genetik problemler nedeniyle kas, iskelet ve eklemlerin işlevlerini yerine getirememesi sonucunda meydana gelen hareket ile ilgili yetersizlikler olarak tanımlanmaktadır (Şahinöz, 2013:2).

Değişik nedenlerle oluşabilecek çeşitli görme bozukluklarından herhangi birine sahip kişiler için genel bir kavram olarak “görme engelli” terimi kullanılmaktadır (Büyüksan, 2009:7). Bir başka tanımlamaya göre görme engelli, tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı ya da bozukluğu olan kişidir. Görme kaybıyla birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü ve gece körlüğü (tavukkarası) olanlar da bu gruba girer (Şahinöz, 2013:2).

İşitme engelli, bireyin işitme duyarlılığının kişinin gelişim, uyum ve özellikle iletişim özellikleri yerine getiremeyişi halidir (Özsoy, 1985:34).

Zihinsel engelli, gelişimsel dönemde ortaya çıkan, uyumlu davranışlarda görülen yetersizliğe eklenen genel zekâ fonksiyonları açısından normalin altında olma durumudur (Eripek, 2003:72).

Otistik engelli, üç yaşından önce başlayan ve ömür boyu süren, sosyal etkileşime ve iletişime zarar veren, sınırlı ve tekrarlanan davranışlara yol açan beynin gelişimini engelleyen bir rahatsızlıktır (Şahinöz, 2013:2).

Süreğen (Kronik) hastalıklar, bir hastalığın tam olarak iyileşemeyip hastalık türüne göre değişmekle birlikte en az üç aydan fazla sürmesi durumudur. Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır (Şahinöz,2013:2).

2.3. Engelliliği Açıklamada Kullanılan Modeller

Geçmişten günümüze, toplumların engellilik olgusunu ele alış biçimleri değişiklik göstermiştir. Bu süreçte birbirini takip eden dört farklı yaklaşım ortaya çıkmıştır.

- 1) Geleneksel (Ahlaki) model
- 2) Medikal (Tıbbi) model
- 3) Sosyal model
- 4) İnsan hakları yaklaşımı

Geleneksel (Ahlaki) Model

Engelliliğe ilişkin bilinen en eski modelin ahlaki model olduğunu belirtmektedir. Bu modelde engelliliğin tanımlanması dinsel ve ruhani temellere dayandırılmakta ve engelliliğin kişilerin işlemiş olduğu günahlar nedeniyle ilahi güçler ve tanrılar tarafından ceza olarak verildiğine inanılmaktadır (Çalık, 2004:26).

Bu model, en genel haliyle engelliliğin ahlaki çöküntüden beslendiğine, insanın içindeki kötülüklerin dahası içindeki ahlaksızlığın dışa vurumu olduğuna işaret eder. Bu durum ise gerek engelli bireylerin gerekse onların ailelerin büyük bir utanç içerisinde olmalarına neden olmaktadır. Suçlanan ve damgalanan bu fertler,

uğradıkları fiziki ve ruhsal, duygusal şiddetle birlikte, toplumsal hayattan dışlanmakta hatta ötekileştirilmektedir. Hemen hemen her kültürde engelli fertlerin karşılaştığı bu negatif durumlar 21. yüzyıla dek farklı seviyelerde de olsa varlık göstermiştir.

Tıbbi (Medikal) Model

Geleneksel-ahlaki modelin dışında engellilere ilişkin tutumların gözlenmesi noktasında anlam kazanan diğer önemli yaklaşım tıbbi-medikal modeldir. Medikal model, tıp alanındaki gelişmelere paralel olarak özellikle XIX. yüzyılın ortalarından itibaren egemen olmuş bir modeldir. Bu model engelliliği bir patoloji olarak algılamaktadır (Winter, 2004:347).

Bu model engellilere sağlık anlamında katkı sağlasa da sosyal anlamda bir çözüm getirmekte yetersiz kalmıştır. Yine bu model engelli bireylerin, yetersiz ve eksik görülerek damgalanma, dışlanma gibi bakış açılarına maruz kalmasına neden olmuştur.

Sosyal Model

Bu modelde, engelliliğin tıbbi modelde göz ardı edilen yönüne ağırlık vermiştir. Bu model, engelliliğin bireye indirgenmesinden ziyade toplumsal algılarla açıklanmasını gerekli görmüştür. Bu modelde, engellilik, bireyin engel durumundan daha ziyade toplumun koyduğu engellerden kaynaklandığı, bu engellerin özellikle ayrımcılık ve önyargıyla biçimlendiği vurgusu yapılmaktadır (Arıkan, 2010:9).

İnsan Hakları Modeli

İnsan hakları, fertlerin insan olmaları nedeni ile mevcut olan, her insanın tabii olarak sahip olduğu haklardır. Engelli olan vatandaşların da sırf insan olmaları gerekçesiyle söz konusu haklara sahip olduğu gerçeği üzerine kurulu olan bu model günümüz engellik modeli olarak benimsenmektedir.

Engelli bir kişinin bağımsız yaşam ünitelerinin tesis edilmesiyle hayatını sürdürebilmesi, fizikî çevrenin yeteneklerini kısıtlamamasına bağlıdır.

Bununla birlikte -geleneksel olarak- engellinin, toplum içerisindeki ekonomik ve sosyal hayatta içinde bulunduğu evde, ulaşım sisteminde ve benzeri birçok problemi bulunmaktadır. Bu bağlamda, engelli bir kimsenin kendisine ait insan hakları da, dar bir alana sıkıştırılmaktadır (Uşan, 1997:551).

Ayrıca, engellilerin yaşadığı sorunlarla ilgili önlem alınmadığında, birçok alanda, insan hakları ile ilgili ihlaller de beraberinde gelecektir. Genelde insan hakları özelde sosyal haklar bağlamında, özel ve kamusal hakların bütün vatandaşlara eşitlik ilkesi doğrultusunda verilmesi gerektiği tezinden hareketle, 'dezavantajlı' sosyal gruplar da bu haklardan, fırsat eşitliği prensibine göre yararlanabilmelidir. Bunun hayata geçirilmesi, genelde her türlü engeli ortadan kaldırmayı hedefleyen pozitif ayrımcılık yöntemleriyle gerçekleştirilebilmektedir.

3. TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA ENGELLİLER

3.1. Engelli İstihdamı

İstihdam, emek arzı ile emek talebi arasındaki dengesizliğin dışı vurumudur. Bu dengesizliğin arkasında çok sayıda ekonomik ve sosyal etken yer alır. Emek arzının arkasında mevcut nüfus stoku ve nüfus artış hızı vardır. İşgücü talebini ise iktisadi faaliyet hacmi yaratır. Bir ülkede iktisadi faaliyet hacmi ne kadar genişse ve zaman içinde yeni faaliyet alanlarının genişleme hızı ne kadar yüksekse işgücü talebi o oranda yüksektir (Şahin, 2006:562).

İstihdam konusunun içinde engelli istihdamı ayrı bir yer tutmaktadır. Ülkemizde kamu ve özel sektörde engelli istihdam etmek kanuni bir zorunluluktur. Bu zorunluluk 4857 sayılı İş Kanun'da belirtilmiştir. Bu kanuna göre işverenler,

- a)50 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları, özel sektör işyerlerinde yüze üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü işçiyi,
- b)Tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerinde 51 ve daha fazla işçi çalıştırdıkları

özel sektör işyerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü işçiyi, meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler(4857 sayılı iş kanunu madde 30).

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile temin ederler. İşyerinin işçisi iken özürlü duruma düşenlere öncelik tanınır. Türkiye İş Kurumu aracılığı olmadan özürlü istihdam eden özel sektör işvereni, özürlünün işe başlama tarihinden itibaren bu durumu en geç on beş iş günü içinde bildirmek ve tescilini yaptırmak zorundadır.

Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve işyerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz. Engelliler, sağlık kurulu raporunda çalıştırılmayacakları belirtilen işlerde de çalıştırılmaz (4857 sayılı iş kanunu madde 30). Engelli çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli başına çalıştırmadığı her ay için para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

Engelli istihdamına ilişkin kanuni zorunluluk dışında üzerinde durulması gereken önemli bir konu da engelli istihdamında uygulanan politika türleridir.

Engelli istihdamında iki temel politika anlayışı bulunmaktadır. Bunlardan ilki ceza politikası ikincisi teşvik politikasıdır. Birinci aracın temel stratejisi engelli istihdam etmeyi zorunlu hale getirmek ve engelli istihdam etmeyenleri cezalandırmak; ikinci aracın ise engelli istihdam etmeyi özendirme ve kolaylaştırmasıdır.

Türkiye'nin engelli istihdamı konusunda 4857 sayılı İş Kanunu dayanağında zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisi izlediği görülmektedir. Ancak yapılan araştırmalar bu politikanın istenilen sonuca ulaşmadığını göstermektedir. Aydınlat'ın 2012'de yaptığı araştırmada göre, engelli istihdamı ile ilgili bu zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisi Türkiye'deki işletmelerin %98'ini kapsamadığı belirtilmektedir. Kanuna göre

Türkiye'de 50 ve zeri çalışan işyeri sayısı tüm işyeri sayısının yalnızca % 2'sine denk gelmektedir (Aydınlat, 2002:12).

3.3. Engelli İstihdamının Gerekliliği

Anayasada en temel haklardan biri çalışma hakkıdır. Kanunda da belirtildiği üzere çalışma hakkı engelli olsun ya da olmasın herkesin hakkıdır. Dolayısıyla iş sahibi olmak, o işte başarılı olmak ve bu sayede onurlu bir hayat sürmek tüm insanların olduğu gibi engellilerin de hakkıdır. Buna ek olarak engelli istihdamı yalnızca bireyleri etkileyen bir durum olmayıp ekonomik ve sosyal boyutlarıyla bir bütündür. Bu açıdan sayıları her geçen gün artan, engellilerin hiç üretmeden tüketmesi nüfus ile kaynak dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Kaynakların optimum düzeyde kullanılması için engellilerin de üretime katılması gerekmektedir (Aydın, 1991:31). Ülkelerin kaynakları sınırlı, ihtiyaçları ise sınırsızdır. Bu gerçek ışığında engellileri, güçleri oranında üretici hale getirmek, toplum için büyük önem taşımaktadır.

Diğer taraftan engellilik meselesi artık sadece engelli bireyi ya da onun ailesini ilgilendiren bir mesele olmaktan çıkmıştır. Bu durum toplumun ve ülke yönetiminin de meselesidir. Zihnen sağlıklı bir toplum olmanın şartı, toplumu oluşturan her bir ferdin mutlu olmasından geçer. Bireylerin mutlu olabilmesinin bir koşulu da çalışma hayatında var olabilmesidir. Çünkü çalışmak, topluma yararlı olmak arzusu taşıyan kimseler için mutluluk nedenidir. Çalışma arzusu sadece gelir elde etme nedeni değil aynı zamanda kendine saygı ve güven duygusu ile topluma olan bağlılık duygusunu da geliştirmektedir. Aynı duyguları pek tabii ki engelliler de yaşamaktadır. Bu sosyal sebepler engelli bireylerin neden çalışma hayatına girmesi gerektiğini daha net ifade etmektedir (Ekmekçi,1987)

Engelli bireylerin çalışma yaşamına girmelerinin bir zorunluluk olmasında sayı olarak fazla olmaları ve sosyal sebeplerin dışında ekonomik sebepler de söz konusudur. İnsanoğlu doğal, kültürel ve

sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak ve bir gelir elde etmek zorundadır. Ayrıca bir toplumun refah düzeyinin artması ancak yüksek bir istihdam düzeyinin sağlanması ile mümkün olabilir.

Bunların dışında çalışma yaşamında sağlam kişiler de sahip oldukları organları tüm kapasitesi ile kullanmazlar. Yaptıkları işin cinsine göre bir kısım yeteneklerini ya hiç kullanmazlar ya da eksik kapasite kullanırlar. Bu durumda engelli bireylerin de kendilerine göre bir takım işlerde çalışabilecekleri ve kendilerinden sağlıklı insanlar gibi ya da onlara yakın verim alınabileceği söylenebilir (Seçkin, 1978:62). Önemli olan O'nun hangi işte verimli bir biçimde çalışabileceğinin tespit edilebilmesidir. Böylece engelli birey ülke ekonomisi dolayısıyla ülke kalkınmasına da katkıda bulunacaktır. Ayrıca engelli kişilerin kendi kendine yeterli hale getirilmemesi ve istihdam edilmemesi durumunda kendilerine bakma zorunluluğunda kalan yakınlarından en az bir kişi de çalışma gücüne sahip olmasına rağmen, ulusal gelire katkıda bulunmaksızın gelirden pay alır duruma getireceği unutulmamalıdır (Karaduman, 1988:8).

3.3. Engelli İstihdamı Sağlamada Kullanılan Yöntemler

Engelli istihdamı sağlamada en yaygın kullanılan yöntemleri beş başlık altında toplamak mümkündür

3.3.1. Yasal Zorunluluk İle Engellilerin İstihdamı(Kota Yöntemi)

İstihdam alanında işverenlerin belirli bir oranda veya sayıda engelli çalıştırmasının mecburi kılınmasına kota sistemi denir (Genç, Çat, 2013:375). Kota sistemi ilk olarak I. Dünya savaşı Almanya'da savaş mağdurlarına uygulanmış ve sonrasında genişletilmiştir (Seyyar, 20008:58).

Özellikle I. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayıp zaman içerisinde önemli derecede kabul görerek birçok ülkede uygulamaya konulan kota sistemi, neo-liberal politikalarla birlikte önemini yitirmeye başlamıştır. Neo-liberal politikalar başta

devlet olmak üzere iş dünyasına ilişkin birçok kurumun rolünü değiştirmiş, bu nedenle kota sistemi gibi devletin iş dünyasına rekabetin doğasıyla bağdaşmayacak müdahalesi olarak kabul edilen bazı uygulamaları değiştirmiştir. Bunun sonucunda son yıllarda Amerika, Kanada ve Avrupa Birliği üyesi olan İngiltere zorunlu kota uygulamasına son vermiştir. Ayrıca kota sisteminin ülkedeki iş piyasasının özelliklerine bağlı olarak farklı şekillerde uygulandığı göze çarpmaktadır. Kota sistemi ülkemizde daha önce değinildiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'na göre uygulanmaya devam etmektedir.

3.3.2.Engellilere Ayrılmış Meslekler/ Seçilmiş İş Yöntemi

Bu yöntemde engellilere has seçilmiş bazı işlerde sadece engelliler istihdam edilmektedir. Tahsis yöntemi de denen bu yöntem; engelli grupların farklılıklarına göre bazı iş ve mesleklerin kısmen veya tamamen engelliler için ayrılmasını öngörmektedir (Altan, 2004:264). Danimarka, Yunanistan, İtalya gibi ülkelerde görme engelli bireyler telefon santral operatörlüklerinde istihdam edilmesi bu yönteme örnek verilebilir. Ancak bu yöntem ülkemizde uygulanmamaktadır.

3.3.3. Korumalı İşyerleri

Korumalı işyeri kavramı, ülkemizde 2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Kanunu'nun 14.maddesine istinaden hazırlanmış olan 30.05.2006 tarih ve 26183 sayılı Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik ile gündeme gelmiştir (Genç, Çat, 2013:376).

Korumalı istihdam, kişisel noksanlıkları veya engelleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdam türüdür. Bu yöntem hem kota rejimini hem de ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkeler tarafından uygulanmaktadır. Genellikle özürülülerin istihdamı devletin yasal müdahaleleri ile gerçekleştirilmektedir. Buna literatürde "korumalı istihdam" denilmektedir. Bu

kavram aynı zamanda ileri derecede ki engelliler için kurulup düzenlenen işyerlerinde istihdam olanağı sağlamasını da kapsamaktadır (Özbyram, 2014:52).

Korunmalı işyerleri diye adlandırılan yerler, özrünün ağırlığı nedeniyle normal bir mesleği yürütemeyecek durumda olan özürlü bireyler için, özel bütçe veya genel bütçeden yardım alınarak açılan işyerleridir. Bu iş yerlerinde çoğunlukla ağır özre sahip bireyler çalışmaktadır. Bu kavram aynı zamanda özürhüleri yasal yollarla iş hayatına katılmalarını da kapsayan bir tanımdır. Bu yöntem devletin yasal müdahaleleriyle gerçekleştiği gibi devletin mali ve teknik desteği ile özel sektör işverenleri ve bazen de gönüllü kuruluşlarca da kurulabilir (Şişman, Kocabaş, Yazıcı,2011:47).

3.3.4. Kişisel Çalışma Yöntemi

Bu yöntem, engelli bireyin kendi imkânlarıyla iş hayatına atılarak çalışmasını ifade eden bir yöntemdir. Yine imkânları mevcut ise bireyin, eğer aldıysa eğitimine yönelik iş bulması çok daha kolay olacaktır. Bu yöntem daha çok, maddi ve manevi olanaklara sahip bireyler için kolay uygulanabilecek yöntemdir.

3.3.5. Evde Çalışma Yöntemi

Bu yöntem, özrü ya da engeli evden çıkamayacak kadar ağır olan engelliler için düşünülmüş bir yöntemdir. Özrü çok ağır olan bireylerin işlerinin özel olarak evlerine götürülen ve bitmiş ürünleri evlerden toplayan bir sistemdir. Bu sistem ülkemizde çok yaygın olmadığı bilinmektedir.

4. ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, genelde ülkemizin özelde ise Gümüşhane ilinde çalışan engellilerin mevcut durumlarını (sayıları, istihdam biçimleri, engel türleri v.b) değerlendirmek, çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ve bu sorunları etkileyen etmenleri belirlemektir. Bunlara ek olarak engellilerin iş yaşamı içinde

deneyimleri ışığında, engellilere yönelik uygulanan politikalara ilişkin, bilgi, beklenti ve memnuniyet derecelerini anlamaktır.

4.2. Araştırmanın Önemi

Araştırma ile elde edilecek bilgi ve verilerin ülkemizde ve özellikle Gümüşhane ilinde engellilerin çalışma yaşamında karşı karşılaştığı durum ve davranışlar üzerinde düşünme, tartışma ve yeni araştırma olanakları yaratacağı düşünülmektedir. Engellilerin istihdamına yönelik var olan politikaların gerçekçi değerlendirmelerinin yapılmasını sağlaması, engelli çalışanların görüş ve önerilerinin alınması yoluyla elde edilecek verilerin engellilerin istihdamı ile ilgili üretilecek yeni politikalara kaynaklık edeceği, istihdam sonrasında engellilerin korunmasına yönelik çalışmalara ışık tutacağı beklenmektedir.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın modeli tekil ve ilişkisel tarama modelidir. Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan bir görüşme formu yardımıyla toplanmıştır. Bu formda sorular da dört başlık altında gruplanmıştır. Bu gruplar şunlardır:

1. Çalışma yaşamında yer alan engellilerin demografik özellikleri

(yaş, istihdam biçimi (kamu-özel), cinsiyet, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, sendikaya üyelik durumu, toplam çalışma süresi, gelir düzeyi, sağlık nedeniyle işe devamsızlık durumları)

2. Çalışan engelli bireylerin çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler

(elde ettikleri geliri yeterli bulup bulmama durumu, işte ne derece verimli oldukları, ayrımcılığa uğrayıp uğramama uğruyorlarsa nasıl bir ayrımcılığa uğradıkları, mobbinge uğrama durumları, işyerinin fiziksel durumuna ilişkin görüşler)

3. Çalışan engelli bireylerin sosyal destek ile ilgili düşünceleri

(İş dışı çevreden destek, iş arkadaşlarından destek, amirinden destek)

4. Çalışan engelli bireylerin ülkemizde engellilik konusunda uygulanan politikalar hakkındaki görüşlerini aktarabildiği açık uçlu sorular

(Türkiye genelinde engellilerin erişilebilirliği ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olup olmadığı eğer yeterli değilse neler yapılabileceği, Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olup olmadığı eğer yeterli değilse neler yapılabileceği, engelli istihdamı konusunda uygulanan kota hakkında engelli bireylerin düşünceleri)

4.4. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırmanın evrenini Gümüşhane ilinde, kamu kurum ve kuruluşları ile özel iş yerlerinde çalışan engelli bireyler oluşturmaktadır. Evrene ilişkin sağlıklı ve net bir bilgi bulunmadığından İŞKUR Gümüşhane İl Müdürlüğünden temin edilen Gümüşhane İlde engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinin listesinden yararlanılmıştır. Örneklem oluşturma aşamasında listeler öncelikle kamu ve özel işyerlerine göre ikiye ayrılmıştır. İkinci aşamada belirlenen sektörlerde yer alan hizmet ve sanayi iş yerleri saptanmıştır.

Evrende, her gruptan (Kamu-Özel) kendi içinde “oranlı elaman örnekleme” tekniği kullanılarak örneklem oluşturulmuştur. Engellilerin çalıştıkları kamu ve özel sektörün sayısal ağırlığı örnekleme yansıtılmış ve yansız seçimle örneklem belirlenmiştir. Buna göre kamudan hizmet sektöründe çalışan 162 engelli, özel sektörde 80 engelli, daha önce oluşturulan listelerin yardımıyla, yansız bir biçimde belirlenmiştir. Belirlenen listeden tesadüfi örneklem yöntemi ile toplam 33 işyerinde kamuda çalışan 70, özel sektörde çalışan 65 engelli ile görüşmeler tamamlanmıştır. Dolayısıyla yalnızca Gümüşhane ilindeki çalışan engelli bireylerle görüşülmesi çalışmanın sınırlılığıdır.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez1: Ho= Engelli bireylerin çalışmaları yönünden destek konusunda, iş

dışındaki çevre ile iş çevresi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez2: Ho= Engelli bireylerin işini sevmesi ile verimli olması düşüncesi arasında anlamlı bir ilişkiye yoktur.

Hipotez3: Ho=Engelli bireylerin öğrenim durumu ile sendikaya üye olması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez4: Ho= Engelli bireylerin çalıştığı kurum ile sendikaya üye olması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez5: Ho= Engelli bireylerin çalışmaları yönünden destek konusunda, amirlerinden destek ile iş çevresinden destek arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez6: Ho= Engelli bireylerin çalışmaları yönünden destek konusunda, amirlerinden destek ile iş dışındaki çevreden destek arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez7: Ho= Engelli bireylerin işi sevmesi ile iş yerinde mobing görmesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez8: Ho= Engelli bireylerin cinsiyet durumu ile yaptıkları işin yorucu olması arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez9: Ho= Engelli bireylerin işini sevip sevmediği ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

4.6. Araştırma Bulgularının Yorumlanması

Bu bölümde veriler yaygın istatistik programları aracılığı ile değerlendirilmiştir. Analiz yöntemi ile bağıntı tabloları ve frekans tabloları oluşturulmuştur. Tablolar haline getirilmiş olan veriler yorumlanmış ve çalışmanın varsayımlarının doğruluğu denetlenmiştir.

4.6.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik özellikleri yaş, çalıştığı kurum (kamu-özel), cinsiyet, medeni durum, sendika üyeliği ve üye oldukları sendika özelinde analiz edilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanlara Ait Demografik Veriler

Yaş	N	%	Sendika üyeliği	N	%
18-25	34	25,2	Evet	44	32,6
26-35	65	48,1	Hayır	91	67,4
36-45	22	16,3	Toplam	135	100
46-55	14	10,4	Sendika	N	%
Çalışılan kurum	N	%	Memur-sen	30	22,2
Kamu	70	51,9	Kamu-sen	4	3,0
Özel	65	48,1	Kesk	1	0,7
Cinsiyet	N	%	Türk -iş	8	5,9
Kadın	14	10,4	Birleşik kamu-iş	1	0,7
Erkek	121	89,6	Üye olmayan	91	67,4
Medeni durum	N	%	Öğrenim durumu	N	%
Evli	63	46,7	İlköğretim	30	22,2
Bekar	72	53,3	Lise	75	55,6
İstihdam biçimi	N	%	Üniversite	27	20,0
Memur statüsünde çalışmaktayım	49	36,3	Lisansüstü	2	1,5
İşçi statüsünde çalışmaktayım	86	63,7	Diğer	1	0,7
Engel türü	N	%	İşe nasıl yerleştiniz	N	%
Nörolojik	12	8,9	İşkur	36	26,7
Ortopedik	63	46,7	Yakın tavsiyesi	50	37,0
İşitme	8	5,9	Ekpss/ömss/dms	49	36,3
İşitme ve konuşma	5	3,7	Toplam	135	100
Görme	25	18,5			
Diğer	22	16,3			
Toplam	135	100			

Katılımcıların %25,2'i 18-25 yaş, %48,1'i 26-35 yaş, %16,3'ü 36-45 yaş, %10,4'ü 46-55 yaş aralığındadır. Katılımcıların %51,9'u kamuda, %48,1'i özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların %10,4 kadın, %89,6'sı erkektir. Katılımcılara İstihdam biçimi sorulduğunda %36,3'ü "memur statüsünde çalışmaktayım" cevabı vermiş, %63,7'si ise "işçi statüsünde çalışmaktayım" cevabını vermiştir. Katılımcıların herhangi bir sendikaya üye olup olmadığına ilişkin görüşlerine bakıldığında %32,6'sının sendikalı olduğu %67,4'ünün sendikalı olmadığı görülmüştür. Engelli bireylerin büyük bir

çoğunluğu sendikalı değildir. Sendikalı olan katılımcıların üye oldukları sendikaların dağılımı ise şöyledir: %22,2 Memur-Sen, %3 Kamu-sen, %0,7 Kesk, %5,9Türk-İş, %0,7 Birleşik Kamu-iş. Katılımcıların %22,2'si ilköğretim, %55'i lise, %20'si üniversite, %1,5'i lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların engel türü, nörolojik %8,9, ortopedik %46,7, işitme %5,9, işitme ve konuşma %3,7, görme %18,5 ve diğer %16,3'tür. Katılımcılara istihdam şekli sorulduğunda %26,7'lik kısım İŞKUR aracılığı ile %37'lik kısım yakın tavsiyesi ile %36,3'lük kısım ise EKPS/ÖMSS/DMS ile işe yerleştiğini belirtmiştir.

Tablo 2: Çalışan engelli bireylerin çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler

	HAYIR		KISMEN		EVET	
	N	%	N	%	N	%
Şu an çalıştığınız işte kendi mesleğinizi yapıyor musunuz?	51	37,8	42	31,1	42	31,1
Şu anki çalıştığınız işten elde ettiğiniz geliri yeterli düzeyde buluyor musunuz?	85	63,0	24	17,8	26	19,3
Şu an çalıştığınız işte, verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?	21	15,6	14	10,4	100	74,1
Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?	45	33,3	19	14,1	71	52,6
Şu an çalıştığınız işte, fiziksel koşulların(merdiven, tutunma barları, wc, ışıklandırma v.b) engelliliğinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	27	20,0	25	18,5	83	61,5

Katılımcılar “Şu an çalıştığınız işte kendi mesleğinizi yapıyor musunuz?” sorusuna %37,8’i hayır, % 62,2 kısmen ve evet cevabını vermiştir. Şu anki çalıştığınız işten elde ettiğiniz geliri yeterli düzeyde buluyor musunuz? sorusuna %63 hayır, %17,8kısmen, 19,3 evet yanıtını vermiştir. Şu an çalıştığınız işte, verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz? %15,6’sı bu soruya hayır, %10,4’ü kısmen, %74,1’i evet cevabını vermiştir. Hayır cevabını veren katılımcılara nedeni sorulduğunda %

12,6’engeli ile uyuşmayan bir iş yaptığını %3 ise işi dayatma ile yaptığını ifade etmiştir. “Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?” diye sordüğümüzde, katılımcıların %33,3’ü hayır, %14,1’i kısmen, %52,6’sı evet cevabını vermiştir.

“Şu an çalıştığınız işte, fiziksel koşulların (merdiven, tutunma barları, wc, ışıklandırma v.b) engelliliğinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” diye sordüğümüzde %20 hayır, %18,5 kısmen, %61,25 evet cevabını vermiştir.

Tablo 3: Çalışan engelli bireylerin çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler

Sağlık ya da başka bir problemden dolayı uzun süreli işe devamsızlığınızın sıklığı nedir?	N	%
Hiç	118	87,4
Yılda 1-2 ay	15	11,1
Yılda 1-2 aydan fazla	2	1,5
Toplam	135	100
Şu an çalıştığınız işte, engelliliğiniz nedeniyle size ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?	N	%
Hayır	94	69,6
Evet	41	30,4
Toplam	135	100
Cevabınız evet ise, ne tür bir ayrımcılık yapıldığını düşünüyorsunuz?	N	%
Negatif	8	5,9
Duruma göre her iki sininde yapıldığı oluyor	33	23,7
Toplam	41	100

“Sağlık ya da başka bir problemden dolayı uzun süreli işe devamsızlığınızın sıklığı nedir?” sorusuna katılımcıların %87,4 hiç, %11,1 yılda 1-2 ay, %1,5 yılda 1-2 aydan fazla cevabını vermiştir. Katılımcılara “Şu an çalıştığınız işte, engelliliğiniz nedeniyle size ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusunu ardından “Cevabınız evet ise, ne tür bir ayrımcılık yapıldığını

düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. İlk soruya verilen yanıtın yüzdeleri; %74,8 hayır, %8,1 kısmen, %17 evettir. İkinci soruda ne tür bir ayrımcılık yapıldığı sorusunun yüzdeleri de negatif(%5,9), duruma göre her ikisinin de yapıldığı oluyor(%23,7) cevabını verirken pozitif ayrımcılık yapıldığını belirten kimse olmamıştır.

Tablo 4: Çalışan engelli bireylerin sosyal destek ile ilgili düşünceleri

	HAYIR		KISMEN		EVET	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Şu anki işinizde çalışmanız yönünde iş dışındaki çevrenizden sosyal destek görüyor musunuz?	68	50,4	15	11,1	52	38,5
Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde iş arkadaşlarınızdan sosyal destek görüyor musunuz?	51	37,8	17	12,6	67	49,6
Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde amirinizden sosyal destek görüyor musunuz?	50	37,0	14	10,4	71	52,6

Çizelge3. 'de Çalışan engelli bireylerin sosyal destek ile ilgili düşünceleri yer almaktadır. Buna göre; “Şu anki işinizde çalışmanız yönünde iş dışındaki çevrenizden sosyal destek görüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %50,4’ü hayır, %11,1’i kısmen, %38,5’i evet cevabını vermiştir. Sosyal destekle ilgili olan “Şu anki işyerinizde, çalışmanız

yönünde iş arkadaşlarınızdan sosyal destek görüyor musunuz?” sorusuna ise %37, 8’i hayır, %12,6’sı kısmen, %49,6’sı evet cevabını vermiştir. “Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde amirinizden sosyal destek görüyor musunuz?” sorusuna ise katılımcıların %37’si hayır, %10,4’ü kısmen, %52,6’sı evet cevabını vermiştir.

Tablo 5: Çalışan engelli bireylerin düşüncelerini belirten bulgular

Türkiye genelinde engellilerin erişilebilirliği ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	<i>N</i>	<i>%</i>	Engelli istihdamında uygulanan kota hakkındaki ne düşünüyorsunuz?	<i>N</i>	<i>%</i>
Hayır	108	80,0	Az buluyorum, en az %5 ile %10 arası olmalı	102	75,6
Kısmen	19	14,1	Az buluyorum, en az %10 olmalı	16	11,9
Evet	8	5,9	Yeterli buluyorum	7	5,2
Toplam	135	100	Fikrim yok	10	7,4
Cevabınız hayır ise, erişilebilirlik için neler yapılabilir?	<i>N</i>	<i>%</i>	Toplam	135	100
Toplumla bütünleştirici politikalar	19	14,1	Engelli haklarınızı biliyor musunuz?	<i>N</i>	<i>%</i>
Bire bir görüşme	52	38,5	Hayır	110	81,5
Takip sistemi	19	14,1	Kısmen	25	18,5
Fiziksel düzenleme	18	13,3	Evet	0	0
Toplam	108	100	Toplam	135	100
Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	<i>N</i>	<i>%</i>			
Hayır	97	71,9			
Kısmen	24	17,8			
Evet	14	10,4			

Katılımcıların düşüncelerine ait bulguların yer aldığı Tablo 5, engelli bireylerin kendi sorun ve beklentilerini ifade edebildiği açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Açık uçlu sorular yazım sürecinde gruplandırılmıştır.

Ayrıca bu bölümde engelli bireylere engelli haklarını bilme düzeyi ile ilgili bir soru yöneltilmiştir.

Türkiye genelinde engellilerin erişilebilirliği ile ilgili yapılan çalışmaların

yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? sorusuna katılımcılar %80 hayır, %14,1 kısmen, %5,9 evet cevabını vermiştir. Devamında % 80 hayır cevabını veren katılımcılara erişilebilirlik için neler yapılabileceği sorulmuştur. Buna göre verilen cevaplar sonucunda yaptığımız kategorilere göre yüzdeler %14,1 toplumla bütünleştirici politikalar, %38,5 bire bir görüşme, %14,1 takip sistemi, fiziksel düzenleme %13,3 şeklindedir.

Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? sorusuna %71,9 gibi büyük bir çoğunluk hayır cevabını, %17,8 gibi yine azımsanmayacak bir çoğunluk kısmen cevabını, %10,4 evet cevabını vermiştir. Ortalama %90 hayır cevabı veren katılımlara istihdam konusunda neler yapılabileceği sorulmuştur. Sırasıyla %19,3' ü işe alımlarda ayrımcılık yapılmaması gerektiğine vurgu yapmıştır. %34,1 'i istihdam olanaklarının artırılmasını istemiştir. %7,4'ü iş türü başlığı altında işe yerleşirken özellikle İş-

Kur'un uygulamalarında engelli ile uyuşan iş türlerine yerleştirmelerini istemiştir. %2,2'i ise istihdam için gerekli olan eğitim olanaklarının kendilerine sağlanmasını istemiştir. %8,9 katılımcı ise şu an çalıştıkları işte maaş, servis, yemek gibi konularda iyileştirme talebinde bulunmuştur.

Engelli istihdamında uygulanan kota hakkındaki ne düşünüyorsunuz? sorusuna ise katılımcılar genel anlamda az bulduklarını ve farklı oranlarda artırılması gerektiğini belirtmiştir. Yanıtlar, Az buluyorum, en az %5 ile %10 arası olmalı(%75,6), Az buluyorum, en az %10 olmalı(%11,9) Yeterli buluyorum(%5,2), Fikrim yok(%7,4) şeklindedir.

Engelli haklarınızı biliyor musunuz? sorusu örneklemin kendileriyle ilgili yasal düzenlemeler hakkındaki bilgi ve bilinç düzeylerini öğrenmek adına sorulmuştur. Katılımcıların % 81,5'nin düzenlemelerden haberdar olmadığı % 18,5'inin ise kısmen düzenlemelerden haberdar olduğunun bilgisine ulaşılmıştır.

Tablo 6: Engelli bireylerin çalışmaları yönünden destek konusunda, iş dışındaki çevre ile iş çevresine ilişkin bulgular

		Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde iş arkadaşlarınızdan sosyal destek görüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Şu anki işinizde çalışmanız yönünde iş dışındaki çevrenizden sosyal destek görüyor musunuz?	Hayır	46 67,6%	7 10,3%	15 22,1%	68 100,0%
	Kısmen	2 13,3%	7 46,7%	6 40,0%	15 100,0%
	Evet	3 5,8%	3 5,8%	46 88,5%	52 100,0%
Toplam		51 37,8%	17 12,6%	67 49,6%	135 100,0%

$\chi^2=75,067$ $P=0,000$

Tablo 6'yı incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda, iş dışındaki çevre ile iş çevresi arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda, iş dışındaki çevre ile iş hayatındaki çevre arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptanmıştır($p<0,05$). İş

dışındaki çevreden destek görmeyenlerin büyük çoğunluğu (%67,6) iş hayatındaki çevreden de destek görmemişler. İş dışındaki çevreden destek görenlerin büyük çoğunluğu(%88,5) iş çevresinden de destek görmüşlerdir. Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir(Hipotez 1)

Tablo 7: Engelli bireylerin işini sevmesi ile işte verimli olup olmadığı düşüncesi arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

		Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?		Toplam
		Hayır	Evet	
Şu an çalıştığınız işte, verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?	Hayır	18 85,7%	3 14,3%	21 100,0%
	Evet	23 26,7%	63 73,3%	86 100,0%
Toplam		41	66	107

$X^2=24,833$ $P=0,000$

Tablo 7'yi incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin işini sevmesi ile verimli olması arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin işini sevmesi ile verimli olması

arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Şu anda çalıştığı işte verimli olduğunu düşünenlerin (%73,3) aynı zamanda işi de sevdiğini saptanmıştır. Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 2).

Tablo 8: Engelli bireylerin öğrenim durumu ile herhangi bir sendikaya üye olmasına ilişkin bulgular

		Herhangi bir sendikaya üye misiniz?		Toplam
		Evet	Hayır	
Öğrenim Durumu	İlköğretim	4 13,3%	26 86,7%	30 100,0%
		Lise	25 33,3%	50 66,7%
	Üniversite	13 48,1%	14 51,9%	27 100,0%
		Toplam	42 31,8%	90 68,2%

$X^2=8,123$ $P=0,017$

Tablo 8'i incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin eğitim durumu ile sendikalı olması arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin eğitim durumu ile sendikalı

olması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Eğitim düzeyi üniversite olanların daha çok sendikaya üye olduğu saptanmıştır (%48,1). Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 3).

Tablo 9: Engelli bireylerin çalıştığı kurum ile herhangi bir sendikaya üye olmasına ilişkin bulgular

		Herhangi bir sendikaya üye misiniz?		Toplam
		Evet	Hayır	
Çalıştığınız işyeri	Kamu	43 61,4%	27 38,6%	70 100,0%
	Özel	1 1,5%	64 98,5%	65 100,0%
Toplam		44 32,6%	91 67,4%	135 100,0%

$X^2=55,025$ $P=0,000$

Tablo 9’u incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin çalıştığı kurum ile sendikalı olması arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin çalıştığı kurum ile sendikalı olması arasında anlamlı bir ilişki

bulunmuştur($p<0,05$). Kamuda çalışanların büyük bir çoğunluğu (%61,4) sendikaya üye iken, Özelde çalışanların tamamına yakını (%98,5) sendikaya üye olmadığı saptanmıştır. Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir(Hipotez 4)

Tablo 10: Engelli bireylerin çalışmaları yönünden destek konusunda, amirleri ile iş hayatındaki çevreye ilişkin bulgular

		Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde amirinizden sosyal destek görüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde iş arkadaşlarınızdan sosyal destek görüyor musunuz?	Hayır	41	1	9	51
		80,4%	2,0%	17,6%	100,0%
	Kısmen	5	9	3	17
		29,4%	52,9%	17,6%	100,0%
	Evet	4	4	59	67
		6,0%	6,0%	88,1%	100,0%
Toplam		50	14	71	135
		37,0%	10,4%	52,6%	100,0%

$X^2=109,861$ $P=0,000$

Tablo 10’u incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda amirlerinden destek ile iş hayatındaki çevre arasındaki destek arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda amirlerinden destek ile iş çevresi arasındaki destek arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptanmıştır ($p<0,05$).

Araştırmaya katılan engelli bireylerin iş hayatındaki çevreden destek görmeyenler aynı zamanda amirlerinden de destek görmediklerini belirtmiştir (%80,4). Araştırmaya katılan engelli bireylerin iş çevresinden destek görenlerin büyük bir çoğunlu yine amirlerinden destek gördüklerini belirtmişlerdir (%88,1) Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir(Hipotez 5)

Tablo 11: Engelli bireylerin çalışmaları yönünden destek konusunda, amirleri ile iş dışındaki çevreye ilişkin bulgular

		Şu anki işyerinizde, çalışmanız yönünde amirinizden sosyal destek görüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Şu anki işinizde çalışmanız yönünde iş dışındaki çevrenizden sosyal destek görüyor musunuz?	Hayır	43	6	19	68
		63,2%	8,8%	27,9%	100,0%
	Kısmen	4	7	4	15
		26,7%	46,7%	26,7%	100,0%
	Evet	3	1	48	52
		5,8%	1,9%	92,3%	100,0%
Toplam		50	14	71	135
		37,0%	10,4%	52,6%	100,0%

Tablo 11'i incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda amirlerinden destek ile iş dışındaki çevre arasındaki destek arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışmaları yönden destek konusunda amirlerinden destek ile iş dışındaki çevre arasındaki destek arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptanmıştır ($p<0,05$). Araştırmaya katılan engelli

bireylerin iş dışındaki çevreden destek görmeyenler aynı zamanda amirlerinden de destek görmediklerini belirtmiştir(%63,2). Araştırmaya katılan engelli bireylerin iş dışındaki çevreden destek görenlerin büyük bir çoğunluğu yine amirlerinden destek gördüklerini belirtmişlerdir(%62,3). Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 6)

Tablo 12: Engelli bireylerin çalıştıkları işi sevmesi ile işyerinde mobbing görme arasındaki ilişkiye ait bulguları

		İşyerinde mobbing (psikolojik şiddet, baskı) uğruyor musunuz?		Toplam
		Hayır	Evet	
Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?	Hayır	27 61,4%	17 38,6%	44 100,0%
	Evet	59 92,2%	5 7,8%	64 100,0%
Toplam		86 79,6%	22 20,4%	108 100,0%

$X^2=15,272$ $P=0,000$

Tablo12'yi incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin işi sevmesi ile mobbing görmesi arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin işi sevmesi ile mobbing

görmesi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0,005$). Araştırmaya katılan engelli bireylerin işi sevenlerin büyük bir çoğunluğu mobbing görmediğini belirtmiştir (%92,2). Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 7)

Tablo 13. Engelli bireylerin işin yorucu olup olmadığı ile cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

		Şu anda yaptığınız iş, sizi yoruyor mu?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Cinsiyetiniz	Kadın	12 85,7%	1 7,1%	1 7,1%	14 100,0%
	Erkek	53 43,8%	14 11,6%	54 44,6%	121 100,0%
Toplam		65 48,1%	15 11,1%	55 40,7%	135 100,0%

$X^2=9,127$ $P=0,010$

Tablo 13'e baktığımızda araştırmaya katılan engelli bireylerin işin yorucu olup olmadığı ile cinsiyet arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin işin yorucu olup olmadığı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,005$). Araştırmaya katılan engelli kadın bireyler işi yorucu bulmadıkları (%85,7) ve Engelli erkek bireylerin ise işi yorucu buldukları saptanmıştır(%44,6). Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir (Hipotez 8)

Tablo 14.Engelli bireylerin işini sevip sevmeyeği ile medeni durum arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

		Şu an çalıştığınız işi seviyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Medeni Durumunuz	Evli	13	10	40	63
		20,6%	15,9%	63,5%	100,0%
	Bekâr	32	9	31	72
		44,4%	12,5%	43,1%	100,0%
Toplam		45	19	71	135
		33,3%	14,1%	52,6%	100,0%

Tablo 14'ü incelediğimizde araştırmaya katılan engelli bireylerin işini sevip sevmeyeği ile medeni durum arasında Kİ-KARE analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan engelli bireylerin işini sevip sevmeyeği ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur($p < 0,05$).

Araştırmaya katılan engelli evli bireylerin işlerini daha çok sevdikleri tespit edilmiştir(%63,5). Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir(Hipotez9)

Tablo 15. Engelli bireylerin işten elde ettikleri gelir ile verimli olma hakkındaki görüşleri

		Şu an çalıştığınız işte, verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Şu anki çalıştığınız işten elde ettiğiniz geliri yeterli düzeyde buluyor musunuz?	Hayır	20	6	59	85
		23,5%	7,1%	69,4%	100,0%
	Kısmen	1	4	19	24
		4,2%	16,7%	79,2%	100,0%
	Evet	0	4	22	26
		0,0%	15,4%	84,6%	100,0%
Toplam		21	14	100	135
		15,6%	10,4%	74,1%	100,0%

Engelli bireylerin işten elde ettikleri gelir ile verimli olma hakkındaki görüşlerine baktığımızda, şu anki çalıştığımız işten elde ettiğiniz geliri yeterli düzeyde buluyor musunuz? sorusuna hayır cevabı veren 85 kişinin verimlilik sorusuna verdikleri

yüzdeler şu şekildedir: Hayır(%23,5), Kısmen(%7,1), Evet(%69,4). Buradan hareketle şunu söyleyebiliriz engelli çalışanların çoğu verimli olduklarını düşündükleri halde elde ettiği geliri yeterli bulmamaktadır.

Tablo 16. Engelli bireylerin istihdam biçimi ile engel türüne göre dağılımları

		İstihdam biçimi		Toplam
		Memur statüsünde çalışmaktayım	İşçi statüsünde çalışmaktayım	
Engel türü	Nörolojik	4	8	12
		33,3%	66,7%	100,0%
	Ortopedik	17	46	63
		27,0%	73,0%	100,0%
	İşitme	5	3	8
		62,5%	37,5%	100,0%
	İşitme ve konuşma	2	3	5
		40,0%	60,0%	100,0%
Görme	13	12	25	
	52,0%	48,0%	100,0%	
Diğer	8	14	22	
	36,4%	63,6%	100,0%	
Toplam		49	86	135
		36,3%	63,7%	100,0%

Tablo16'yı incelediğimizde istihdam biçimine baktığımızda toplamda baktığımızda en çok ortopedik ve görme engelli bireylerin tercih edildiğini görüyoruz. Sektör bazında incelediğimizde ise kamuda memur statüsünde çalışanların

içerinde en yüksek oran %62,5 ile işitme engelli, özel sektörde ise %73 ile ortopedik engelli çalışanlardır.

Tablo 17. Engelli bireylerin işi sevip sevmemesi ile ayrımcılık yapıp yapılmadığı dair görüşler

		Şu an çalıştığımız işte, engelliliğiniz nedeniyle size ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz?		Toplam
		Hayır	Evet	
Şu an çalıştığımız işi seviyor musunuz?	Hayır	27	18	45
		60,0%	40,0%	100,0%
	Kısmen	14	5	19
		73,7%	26,3%	100,0%
	Evet	53	18	71
		74,6%	25,4%	100,0%
Toplam		94	41	135
		69,6%	30,4%	100,0%

Tablo 17'de engelli bireylerin işi sevip sevmemesi ile ayrımcılık yapıp yapılmadığı dair görüşlerine ilişkin bilgiler

yer almaktadır. Buna göre ayrımcılık yapılmadığını düşünen % 74,6 çalışan, Şu

an çalıştığımız işi seviyor musunuz? sorusuna evet cevabını vermiştir. Buna göre kişinin işyerinde kendisine ayrımcılık yapılmadığını düşünmesiyle işini sevmesi arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Tablo 18: Engelli bireylerin engelli haklarını bilip bilmeme ile çalıştığı kurum arasındaki bulgular

		Engelli haklarınızı biliyor musunuz?		Toplam
		Hayır	Kısmen	
Çalıştığınız işyerinin adı nedir?	Kamu	47 67,1%	23 32,9%	70 100,0%
	Özel	63 96,9%	2 3,1%	65 100,0%
Toplam		110 81,5%	25 18,5%	135 100,0%

Analizimizde katılımcılara engelli haklarını biliyor musunuz şeklinde soru yönelttiğimizde kamuda çalışan engelli bireylerin %67,1'lik kısmı haklarını hiç

bilmediğini, %32,9'luk kısmı ise kısmen bildiğini belirtmiştir. Özel sektörde çalışan bireylerin ise %96,9'u haklarını hiç bilmediğini, %3,1' i kısmen bildiğini belirtmiştir.

Tablo 19: Engelli bireylerin engelli haklarını ile çalıştığı kurum ve sendika üyeliği hakkındaki bulgular

Engelli haklarınızı biliyor musunuz?			Herhangi bir sendikaya üye misiniz?		Toplam
			Evet	Hayır	
Hayır	Çalıştığınız işyerinin adı nedir?	Kamu	27 57,4%	20 42,6%	47 100,0%
		Özel	0 0,0%	63 100,0%	63 100,0%
	Toplam		27 24,5%	83 75,5%	110 100,0%
Kısmen	Çalıştığınız işyerinin adı nedir?	Kamu	16 69,6%	7 30,4%	23 100,0%
		Özel	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
	Toplam		17 68,0%	8 32,0%	25 100,0%
Toplam	Çalıştığınız işyerinin adı nedir?	Kamu	43 61,4%	27 38,6%	70 100,0%
		Özel	1 1,5%	64 98,5%	65 100,0%
	Toplam		44 32,6%	91 67,4%	135 100,0%

Tablo 19'da engelli bireylerin engelli haklarını bilme düzeyleri, çalıştıkları kurum ve sendika üyeliği ile bilgilerin yer aldığı üçlü çapraz çizelgeye bakıldığında,

sendikalı olan katılımcıların sendikasız fazla bildikleri görülmüştür katılımcılara oranla engelli haklarını daha .

Tablo 20: Engelli bireylerin engellilerin erişilebilirliğinin yeterliliği ile istihdam biçimi arasındaki bulgular

		Türkiye genelinde engellilerin erişilebilirliği ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
İstihdam biçimi	Memur statüsünde çalışmaktayım	36 73,5%	9 18,4%	4 8,2%	49 100,0%
	İşçi statüsünde çalışmaktayım	72 83,7%	10 11,6%	4 4,7%	86 100,0%
Toplam		108 80,0%	19 14,1%	8 5,9%	135 100,0%

Her ki sektörde de çalışan engelli bireyler ülkemizde “erişebilirlik” konusunda yapılan çalışmaların yeterli olmadığını düşünmektedir (%80,0). Sektör bazında

değerlendirildiğinde ise, kamu sektöründe çalışanlar erişebilirlik konusunda yapılan çalışmaları daha yetersiz bulmaktadır.

Tablo 21: Engelli bireylerin istihdam ile ilgili yapılan çalışmalar ile istihdam biçimi ile ilgili bulgular

		Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
İstihdam biçimi	Memur statüsünde çalışmaktayım	25 51,0%	18 36,7%	6 12,2%	49 100,0%
	İşçi statüsünde çalışmaktayım	72 83,7%	6 7,0%	8 9,3%	86 100,0%
Toplam		97 71,9%	24 17,8%	14 10,4%	135 100,0%

Her ki sektörde de çalışan engelli bireyler ülkemizde “engelli istihdamı” konusunda yapılan çalışmaların yeterli olmadığını düşünmektedir (%71,9). Sektör bazında değerlendirildiğinde ise, özel sektörde çalışanlar, kamu sektöründe çalışanlara göre istihdam konusunda yapılan çalışmaları daha yetersiz bulmaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Geleneksel modelin hakim olduğu engelli bireylerin evlerde izole edildiği dönemden sosyal ve insan hakları modelinin benimsendiği günümüzde, engelli bireyler topluma dahil edilerek sosyal ve ekonomik hayata katılımları mümkün hale gelmiştir. Ancak ulaşılan düzeyin ülkemiz açısından yeterli olduğunu da ifade etmek de güçtür.

Araştırma kapsamında, erkek engelli çalışan sayısının daha fazla olduğu görülmüştür. Yalnızca engelli çalışanlar için geçerli olmayan bu durum için istihdam artırıcı genel politikalara ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bu çerçevede istihdam politikalarının engelli istihdamını teşvik edici özelliklerinin ülkenin ekonomik şartları ile uyumlu bir biçimde devreye sokulması büyük önem taşımaktadır. Bunun için işe alınan her engelli için gelir vergisi indirimleri tipindeki uygulamalar desteklenebilir. Bu uygulama belirli boyutlarıyla ülkemizde her ne kadar uygulanırsa da etkinliğinin yeterli düzeye ulaştığı söylenemez. Bu yüzden uygulanan vergi indirimlerinin miktarının artırılması ve engelli dostu işyerlerine yönelik özel desteklerin geliştirilmesi türündeki düzenlemelerin yaygınlaştırılması ihtiyacı bulunmaktadır. Engelli istihdam etmek isteyen şirketlere mesleki eğitim konusunda destek verilmesi, hem engellilerin kariyer hedeflerinin geliştirilmesi hem de işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman ihtiyacını engelliler üzerinden sağlamasına kaynaklık edecek etkin bir politika uygulaması olacaktır. Bu teşvik ve desteklerin özellikle küçük işletmeleri hedef alacak şekilde yapılandırılması, ülkemizde işletme ölçeğinin büyük bir kısmında engelli istihdamın artışına imkan sağlayacaktır. İstihdam sayılarına bağlı olarak düzenlenen kota sistemleri, işletmelerin kotaya takılmamak adına istihdam sayılarını kota sınırında tutmaları ile sonuçlanmaktadır. Bu durum bir yandan daha fazla kayıtdışılığa neden olurken diğer yandan küçük işletmelerin bu sosyal sorumluluktan tamamen bağımsız kalmalarına neden olabilmektedir.

Diğer taraftan engelli sendikal örgütlenme düzeyleri de diğer çalışanlara oranla düşük düzeydedir. Bu durum engelli çalışanların hak arama çabalarının sınırlı kalmasına ve taleplerini yeterli düzeyde duyuramamalarına neden olmaktadır. Sektör bazında baktığımızda kamuda çalışanlar özel sektörde çalışanlara göre daha fazla sendikalıdır. Bu durumun nedenlerine yönelik yapılan sorgulamada,

özellikle engelli çalışanların herhangi bir sendikaya üye olması durumunda işini kaybedecekleri korkusunun etkili olduğu tespit edilmiştir. İlk sebep kadar önemli olan ikinci sebep ise engelli bireylerin sendikayla ve sendikalaşmayla ilgili çok az şeyi bilmesidir. Üçüncü nedeni de bazı engelli çalışanlar sendikaya üye olmak istemesine rağmen siyasi kaygıları nedeniyle üyelikten kaçınmaları oluşturmaktadır. Engellilere yönelik sendikal örgütlenme düzeyinin geliştirilmesi, sendikaların sivil toplum platformlarında engelliliğe ilişkin konuları daha fazla gündem etmelerine ve bu yolla farkındalığın geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Bir diğer analiz sonucu da engelli bireylerin kendi meslekleri dışındaki temizlik ve benzeri işlerde daha fazla istihdam edilmeleridir. Kişinin kendi mesleğini yapamaması verimliliğini dolayısıyla işletme verimliliğini etkileyen bir durumdur. Bunun için bireylerin kendi mesleklerini yapmasına imkan tanıyan bir işe yerleştirme sistemi kurulması gerekmektedir. Bu durum engelli çalışanların iş tatmin düzeylerinin geliştirilmesi bakımından da büyük öneme sahiptir.

Engelli çalışanlar işlerine yönelik bağlılık ve motivasyonlarında önemli bir sorun tespit edilememiştir. Bu çerçevede araştırmamızda engelli çalışanların çoğunun verdiği cevaplardan işini severek yaptığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla engelli bireyler de, uygun istihdam koşulları oluşturulduğunda diğer bireyler gibi çalışmaya ve üretmeye isteklidir.

Engellilerin istihdamına ilişkin yapılan düzenlemelerde, çalışma statüleri farklılıklarından kaynaklanan önemli farkların olduğu görülmektedir. Kamuda daha çok memur statüsünde çalışan engellilerin merkezi atama sisteminden kaynaklanan avantajların etkisini de değerlendirerek yapılan düzenlemeleri yeterli gördükleri buna karşın işçi statüsünde çalışanların engelli istihdamına yönelik düzenlemeleri ağırlıklı olarak

yetersiz gördükleri değerlendirilmiştir. Bu durum özel sektöre yönelik destek ve teşviklerin geliştirilmesi çerçevesinde önemli ipuçları vermektedir.

Diğer taraftan engelli bireyler, işyerinin fiziksel koşullarının ve elde ettikleri gelirin verimliliklerini etkilediğini belirtmişlerdir. Bunun için işletmelerini engellilerin erişimine uygun hale getiren, mimari ve ulaşım ile ilgili engelleri ortadan kaldırmayla ilgili harcama yapan işyerlerine sağlanacak destekler, engelli istihdamının artışında önemli bir katkı sağlayacaktır.

Engelli bireylerin istihdam süreçlerine ilişkin beklentileri de engelli istihdamının artırılmasında önemli bir parametre olarak kabul edilmelidir. Çalışmamızda, engelli bireylerin istihdam konusunda yapılan çalışmaları yeterli bulmadıkları, özellikle istihdam konusunda işe yerleştirdikten sonra takip edilmedikleri yönünde şikâyetleri olmuştur. Bunun dışında toplumla bütünleştirici politikaların artırılması gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Özellikle Kota sisteminde uygulanan oranların artırılması ve bir takip

sisteminin kurulması tespit edilen sorunların çözümünde etkili olacağı düşünülmektedir.

Gelişmiş ekonomilerde refah düzeyinin gelişimi ve sosyal hakların kurumsallaşmasının bir sonucu olarak güç kazanan engelli hakları, son yıllarda ülkemizde de önemli bir ilerleme kaydetmiştir. Engelliliğe ilişkin yaklaşımın bakım hizmeti sunumundan, engellinin kendi kendine yeterliliğini sağlamasına dönüşümü, engelli istihdamının artırılmasını bir ihtiyaç haline getirmiştir. İşverenlerin engelli istihdamı konusunda teşvik edilmesi, engellilerin eğitim-istihdam ilişkilerinin güçlendirilmesi, mesleki eğitim imkânlarının engellileri de içerecek şekilde genişlemesi, engelli istihdam düzeylerinin artırılmasının önemli çözüm başlıkları olarak öne çıkmaktadır. İdari ve kurumsal düzenlemelerin yanında engellilerin istihdam başarıları ve üretim katkılarının da değerlendirilmesi, sosyo-kültürel alanlarda da engellilere yönelik önyargıların kırılmasına destek olacaktır.

KAYNAKÇA

1. ALTAN, Ö. Z., (2004). *Sosyal Politika*. AÖF Yayınları. Eskişehir.
2. AYDIN, Y. (1991). *Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi ve Zonguldak Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
3. AYDINONAT, E, N. (2012). Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları. Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. Değerlendirme Notu. N201232. http://www.tepav.org.tr/upload/files/133854-0.Engelli_Istihdamini_Artirmanın_Yolları (19.05.2013)BÖİB, (2010). *Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat* Ankara. T.C. Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları. Ankara.
4. BÜYÜKSAN, Y., F. (2009). *Görme Engellilere Yönelik Konuşan Kitaplık Hizmetinin Geliştirilmesi “ Milli Kütüphane Örneği”*. Uzmanlık Tezi. T.C Kültür ve Turizm Başkanlığı, Milli Kütüphane Başkanlığı. Ankara.
5. ÇALIK, S. (2008). *Özürlülüğün Değerlendirilmesinde Mevcut Uygulama ve Yaşanan Sorunlar Işığında Yöntem Arayışı*, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, ICF Sisteminin Uyarlanmasında Eğitimcilerin Eğitimi içinde 24-32.
6. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), (1981). *Disability Prevention and Rehabilitation, Report of the WHO Expert Committee on Disability Prevention and Rehabilitation, Technical Report Series 668*, Geneva.

7. EKMEKÇİ, Ö., (1987). Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü, İstanbul Barosu Dergisi, 4(8), 310-330.
8. ERDURGAN, Erbil, F. (2010). Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören örneği. 7, 40.
9. ERİPEK, S. (2002). *Geri Zekalı Çocuklar. Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Özel Eğitime Giriş* (Özsoy, Y., Özyürek, M., Eripek, S.). Karatepe Yayınları. 12. Baskı. Ankara.
10. GENÇ, Y. Çat, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi Employment of Disabled People and Social Inclusion Relationship Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries), 8(1).
11. KARADUMAN, M., (1988).Türkiye’de Sakatların İstihdamı, *İstihdam Dergisi*, 8-11.
12. ŞAHİN, H. “Engellilik Kimin Sorunu? Bireyin mi, Toplumun mu?”, http://www.ozida.gov.tr/ozveri/ov1/ov1_kiminsorunu.html 25 Aralık 2019 tarihinde
13. SEYYAR, A. (2006). *Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları*, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi Yayınları, Adapazarı.
14. SEYYAR, A. (2008). Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası (Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar), Yerel Siyaset, Cilt.27 ,pp.-, ISSN: , DOI.
15. ŞAHİNÖZ T. (ed.). Öncel M., Şahinöz S, Eker H. H. ve ark. (2013). Engelli Sağlığı. ISBN: 978-605-87853-1-1. Gümüşhane.
16. ŞİŞMAN, Y., Kocabaş F., Yazıcı, B. (2011) *Özürlülerin Çalışma Hayatına Katılma Gereği ve Türkiye’de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirilmesi –Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği*, Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir.
17. ÖZBAYRAM, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Korumalı İşyerleri Ve Engelli İstihdamı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara,55-56.
18. ÖZSOY, Y., (1985). *İşitme Engellilerin Eğitimi*, Milli Eğitim Basım Evi, Ankara.
19. UŞAN, F. M., 1999, İş Hukukunda Sakat İstihdamı. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
20. WINTER, J.A. (2004), *Toplumsal Bir Sorun Çözümleyici Olarak Özürlü Hakları Hareketinin Gelişimi*, Çev.:M. Ergün, Öz-Veri Dergisi, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 1(2), 153-375.

PIYASA DEĞERİ VE MÜLKİYETE GÖRE HANEHALKI KONUT TALEBİ: ORDU ÖRNEĞİ

HOUSING DEMAND of HOUSEHOLD by MARKET VALUE and PROPERTY: THE CASE of ORDU, TURKEY

Seval MUTLU ÇAMOĞLU*, Esen ÇAKIR**

* Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, sevalmutlu@odu.edu.tr, smutlu28@gmail.com, http://orcid.org/0000-0003-3056-7895

** Muhasebe ve Finans Müdürü, Eskon Giyim Tekstil İnşaat Taş. San. Ve Tic. Ltd. Şti., esen-5@hotmail.com, https://orcid.org/0000-0002-4038-5609

ÖZ

Türkiye’de konut sektörü, birçok şehirde günümüz teknolojik ve finansal gelişmeleri sayesinde oldukça dinamik bir piyasa yapısına sahiptir. Türkiye ekonomisinin performansında önemli bir yapı taşıdır. Hem arz yönüyle hem de talep yönüyle piyasanın birçok bileşeni vardır. Son yıllarda Türkiye’de konut piyasasında talepteki daralmaya bağlı olarak arz fazlalığı sorunu yaşanmaktadır. Bu çalışmada piyasanın talep yönüne odaklanılmış ve konut talebi hanehalkının sosyodemografik, ekonomik yapısı ve konutun nitelikleri dikkate alınarak mikro boyutuyla analiz edilmiştir. Konut tercihi, konutun hem mülk hem de kiralık olması ve piyasa değeri dikkate alınarak kategorik bir bağımlı değişken oluşturulup incelenmiştir. Multinomial Logit modeli kullanılarak analiz yapılmıştır. Ordu ili merkez ilçesinde yaşayan hanehalkından toplanan veriler kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre konut lokasyonunda son on yılda nüfus artış hızı azalmışsa, hanehalkının yüksek fiyatlı mülk edinme olasılığı artmaktadır. Pahalı konutların yer aldığı mahalleler cazibe merkezi haline gelmektedir. Konutun genişliği, denize yakınlığı, doğalgaz imkanı gibi özellikler mülkte olsa kirada olsa yüksek bir fiyat ödemek için önemli bir nedeni oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Konut Talebi, Multinomial Logit Modeli, Konut Sektörü, Mikro Analiz.

Jel Kodları: R21, D12, C25, D91.

ABSTRACT

Housing sector in Turkey has a dynamic market structure in many cities due to today's technological and financial developments. The sector is an important building block of Turkish economic performance. There are many components of this market both in terms of demand and supply. In recent years, the contraction in demand has resulted in an oversupply of the housing market in Turkey. This study has focused the demand side of the market and the demand for housing has been analyzed in a micro study by considering sociodemographic, economic condition of the household and housing attributes. The housing preferences have been examined considering both property-rent and market value and treated as a categorical dependent variable. Multinomial Logit model was used for the analysis. In this research, data were obtained from households residing in central district of Ordu. According to the results, in the last decade, the households are more likely to choose high priced property where the population growth rate has decreased in the location of residence. The locations with expensive residences are becoming a center of attraction. The attributes as the width of the house, the proximity to the sea, natural gas facilities are an important reason to pay a high price whether to own property or rent.

Keywords: Housing Demand, Multinomial Logit Model, Housing Sector, Micro Analysis.

Jel Codes: R21, D12, C25, D91.

1. GİRİŞ

Konut, günümüz toplumunda sosyal, ekonomik ve kültürel yaşam standartların önemli bir göstergesidir. Konut, insanın öncelikli olarak barınma ve yaşama mekânı ihtiyacını karşılayan ve müstakil ev özelliğinde olabileceği gibi birden fazla bölümden oluşarak apartman türünde olabilen yapılardır (Afad, 2019). Konut hanehalkı için barınma özelliğinin yanı sıra güven, huzur, sosyalleşme, korunma ve aidiyet geliştirme özelliklerini içeren birçok fonksiyonu yerine getirmektedir. Konut tercihi ise bireyin yaşadığı toplumun kültürünü ve yaşam biçimini, bireysel olarak kişiliğini ve ayrıcalığını yansıtmaktadır (Gür, 2000; Ören ve Yüksel, 2013:1-2). Konut talebi ise hanehalkının satın alma gücünü de içermektedir. Dolayısıyla konut üretim sürecinde, hanehalkının talebini ve tercihlerini dikkate alan bir yaklaşım geliştirmek önemlidir.

T.C. Anayasa'sı madde 57'de, "Devlet, şehirlerin özelliklerini ve çevre şartlarını gözeterek bir planlama çerçevesinde, konut ihtiyacını karşılayacak tedbirleri alır, ayrıca toplu konut teşebbüslerini destekler." konut hakkı ifade edilmektedir (Anayasa, 2019:11). Bireyler hem kendi barınma ihtiyaçları hem de sahip oldukları evleri kiraya vermek amacıyla konut satın alarak konut yatırımlarını gerçekleştirmektedir. Konut yatırımları toplam yatırımlar içinde önemli bir paya sahiptir ve konjonktürel dalgalanmalardan en fazla etkilenen yatırım kalemlerindedir. Konut yatırımlarının büyüklüğü ise konut fiyatına, servete, diğer aktiflerin getirilerine, net kira gelirlerine, konut kredilerinin faizlerine bağlı olarak değişmektedir (Bocutoğlu, 2012:142). Mülk sahibi açısından konut hem bir varlık hem de tüketim malı niteliğindedir. 2000'li yıllarda konut fiyatlarındaki yükseliş, bireylerin tüketim harcamalarının artmalarına neden olarak kiralama yerine kendi mülklerinde oturma eğilimini arttırmıştır (Griffiths ve Wall, 2004: 255).

Son çeyrek asırda, konut piyasalarında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişimler hem talep hem de arz

boyutuyladır. Finans sektöründeki gelişmeler, konut piyasasının canlanmasında önemli bir faktör olmuştur. Hanehalkının krediye ulaşma kolaylıklarının sağlanmasıyla konut talebinde ciddi bir hareketlilik yaşanmıştır. Teknolojik gelişmeler sayesinde ısıyı muhafaza edebilen, daha akıllı ve mimari olarak daha görsel binaların piyasaya sunulması arz boyutuyla da sektörü cazip hale getirmiştir (Bajari, vd., 2013:409-410; Kenny, 1999: 299-390).

Konut piyasasıyla ilgili literatürün arz, talep, fiyatlar, krizlerin etkileri ve birçok konuyu kapsadığı görülmektedir. Türkiye'de akademik çalışmalarda konut fiyatlaması üzerinde özellikle de hedonik fiyatlama üzerine odaklanıldığı görülmektedir. Hedonik fiyatlama modeli kullanarak çeşitli bölgelerde yapılan çalışmalarda; sosyal faktörlerin, meslek ve gelirin, konut arzındaki artışın, ulaşımın, konutun konumun ve özelliklerinin, yapısal ve çevresel faktörlerin, konut fiyatlarını büyük oranda etkilediği sonucuna varılmıştır (Selim, 2008; Yayar ve Karaca, 2014; Kördiş vd., 2014; Daşkiran, 2015; Çiçek ve Hatırlı, 2016). Konut talebi ise daha çok kategorik bağımlı değişkenli modeller çerçevesinde analiz edildiği görülmektedir. Bajari vd. (2013) tüketicilerin konut fiyatına, gelirdeki azalmaya ve kredi sıkışıklığına nasıl tepki verdiğini incelemiştir. Konut piyasasında negatif bir fiyat şokuna tepki olarak, yaşam sürecinin erken dönemindeki hanelerin düşük fiyat nedeniyle konut varlıklarına daha fazla yatırım yaptığı tespit edilmiştir. Sander ve Testa (2017), Chicago metropol alanında ev konumunun belirleyicileri olarak hanehalkının eğitim düzeyi ve kültürel özelliklerinin yaşam bölgesi tercihlerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmalar konut talebinin; sosyal, ekonomik, demografik ve konuta ait fiziksel özelliklerden etkilendiğini göstermektedir. Ceritoğlu (2019) Türkiye'de son yirmi yılda konut piyasasındaki gelişmeleri analiz etmiş,

gelirin ev sahipliği ve konut refahının ana belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmada konut talebinin hanehalkının sosyodemografik, ekonomik yapısı ve konutun nitelikleri dikkate alınarak mikro boyutuyla analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Hanehalkının konut tercihi, konutun hem mülk hem de kiralık olması ve piyasa değeri dikkate alınarak incelenmiştir. Hanehalkının yaşadığı konuta ilişkin değişkenler belirlenirken, konutun piyasa değerine ve mülkiyetine göre kategorik bir bağımlı değişken oluşturulmuştur. Bu araştırmada Ordu ili merkez ilçesinde yaşayan hanehalkından toplanan veriler kullanılmış ve veriler Multinomial Logit modeli yardımıyla analiz edilmiştir.

2. KONUT TALEBİ ve GELİŞİMİ

Türkiye’de konut piyasası, emek-yoğun özelliği ile geniş istihdam sağlayabilen ve kullandığı girdiler ile diğer sektörleri de canlandırabilen inşaat sektörünün önemli bir parçasıdır. Diğer taraftan güvenilir bir yatırım aracı olarak konut, toplumun neredeyse her kesimin ilgilendiği bir konudur (Özkurt, 2007:160). 1950 sonrası yıllarda yaşanan kentleşme süreçleri ve kırdan kente göç olgusu, bekar yaşayan kişi sayısı artışı, nüfusun giderek yaşlanması, birey sayısı giderek azalan hanehalkı büyüklüğü Türkiye’de konut piyasasının önemli unsurlarını oluşturmuştur (Demir ve Palabıyık, 2005:3-4). Ekonomik ve sosyal gelişmeler ile değişen yaşam biçimleri de konut talebinin belirleyicileridir. Sosyal, kültürel, ekonomik ve finansal olarak değişen hanehalkı yapısı, dünyada ve Türkiye’de konut talebini şekillendirmektedir. Farklı jenerasyonların yaşadıkları dönemlerle bağlantılı olarak konut taleplerinde ayrımlaşmalar yaşanmaktadır. Yaşanan ekonomik krizler ve bireysel konutların maliyetli olması nedeniyle daha genç nesiller, çok birimli yani beşten fazla hanenin oturabildiği konutlara talebini arttırmıştır. Çok üniteli konutlar daha çok konut talebinin konut için uygun mekansal alanı aştığı yerlerde, sıkışık bölgelerde arz edilmektedir. Tek

birimli konutlara kıyasla, çok birimli konutlar; daha düşük maliyetli konut bakımı, daha küçük bir yaşam alanı, sıklıkla ziyaret edilen yerlere (alışveriş, eğitim, rekreasyon vb.) ve şehir merkezlerine yakınlık gibi nedenlerle hanehalkı harcamalarını ve ulaşımında zamanı azaltma gibi avantajları bulunmaktadır (Mehrotra ve Carter, 2017:1-2).

Finans sektöründeki yenilikler, 2000’li yıllarda dünyada düşük faiz oranları sayesinde konut fiyatında ve talebinde patlama etkisi yaratmıştır. Bazı ülkelerde, özellikle ABD’de finansal yenilikler, teminat kısıtlamalarını azaltmış ve borçlanma kaynaklı tüketim artışını tetiklemiştir (Duca, vd., 2010:203-204). ABD’de 2008 yılında, konut fiyatlarını artacağına dair beklenti içerisinde olan ama aylık ödemelerini gerçekleştiremeyen konut alıcılarına ve bu kişilere ipotek satan büyük bankalara ciddi kayıplar yaşatan konut fiyatı baloncuğu krizi yaşanmıştır. Birçok banka hükümetler tarafından kurtarılmasına rağmen birçok konut alıcısı evlerini kaybetmiş ve bu durum ekonomide durgunluk ile sonuçlanmıştır. 1998’den 2006 yılına kadar birçok kişi, konut sahibi olmanın çok sağlam bir yatırım olduğuna ve konut fiyatların hep artacağı düşüncesine sahiptiler. Birçok banka aylık faiz ve anapara ödemelerini yapacak geliri olmayan insanlara bu dönemde krediler sunmuşlardır. Hatta birçok kişinin birkaç tane ev alması ve bunu bir yatırım aracı olarak düşünmesi sonucu ortaya çıkan spekülasyon talep, fiyatları daha da yukarı tırmandırmıştır. Ancak 2006 yılına gelindiğinde, konut fiyatları sabitlenmiş ve sonraki yıllarda ise hızla düşmeye başlamıştır. Hatta fiyatlar bazı yerlerde %50’den fazla düşmüştür. Bu kriz, konut fiyatındaki artışın talep veya değer temellerine değil de fiyatın artacağını fikrine inanarak ortaya çıkan spekülasyon talepten kaynaklanmıştır (Pindyck ve Rubinfeld, 2014:185-188).

Türkiye’de de 2000’li yıllarda konut fiyatlarında önemli düzeyde artışlar yaşanmıştır. Erol (2015) konut fiyat balonu hakkında yaptığı çalışmasında, konut

fiyatlarındaki artışın Türkiye’de finansal bir konut balonu riski oluşturmadığı, fiyatlardaki değişimin piyasalardaki arz ve talep dinamikleri ile açıklanabildiğini belirtmiştir.

Türkiye’de 1950’li yıllarda tarım teknolojisinin gelişmesi ve kentin çekici gücü kırdan kente göç olgusunu artırmış, sanayinin yeterince gelişmemesi bu kişilerin reel geliri daha düşük olan iş kollarında çalışmalarına neden olmuştur. Barınma gereksinimini kendi girişimleriyle karşılamak zorunda olan bu kesim kentlerde küçük bir maliyetle inşa edilebilen gecekondularının yaşanmasına neden olmuştur. 1954 yılında çıkarılan kat mülkiyeti kanunu ile tek parselde üzerindeki binada birden çok kişinin mülkiyet sahibi olmasına izin verilmiş, bu durum yapsatçılık olgusunu ortaya çıkarmıştır. Yapsatçılık yapanların yüksek kar beklentisi, konutların niteliksel problemlerinin olmasına neden olmuştur. Ayrıca konut finansmanına sağlanan kolaylıklar yapı kooperatifleri ile toplu konut üretimini de hızlandırmıştır. Konut sektörü özellikle 1980 sonrasında, yarattığı istihdam imkânları ve sektöre girdi sağlayan sanayi işkolları açısından ekonominin en önemli sektörlerinden biri hâline gelmiştir. 2003 yılından sonra Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığı’nın (TOKİ) görev kapsamı genişletilerek, konut üretim ve satım işlerine bizzat girmiştir. 2010’lu yıllar sonrasında kentsel dönüşüm uygulamaları, belediyeler ve TOKİ iş birliği ile artmıştır (Çoban, 2012:83-97)

Konut talebi Türkiye’de 2018 yılına kadar artış göstermiştir. 2018 yılının üçüncü çeyreğinden sonra finansal piyasalarda yaşanan dalgalanmalar, konut piyasasına da yansımış ve hanehalkının konut talebinde ertelemeye yol açmıştır. Talepteki daralma konut arzına da etkilemiş ve 2018 yılında yapı ruhsatları azalmıştır. 2013-2018 arası dönem incelendiğinde konut piyasasında hep arz fazlası yaşanmıştır. Bu fazlalık daha çok İstanbul, Ankara ve İzmir’de yoğunlaşmıştır. 2016 yılında arz fazlalığında %40,6 ile İstanbul en büyük

paya sahiptir. Konutların fiyat/kira oran indeksleri incelendiğinde, bu oranın 2013-2016 yıllarında Türkiye’de hızlı artış göstermekte, izleyen yıllarda ise bu oran azalmaktadır (Certoğlu ve Ganoğlu, 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2019a) adrese dayalı nüfus kayıt istatistikleri bölgelerin aldığı göç kayıtlarına göre bu araştırmanın alanı olan Ordu ili Altınordu merkez ilçesi nüfusu, 2013-2018 yılları arasında %2.92 oranında artış görülmektedir. Bu veriler bölgenin çekici bir yerleşim alanı olduğunu göstermektedir. Kentsel yerleşim coğrafi konumdan dolayı kıyı kesiminde toplanmıştır. Diğer taraftan, illere göre yaşam endeksi (2015) değerlerine göre Ordu ili genel sıralamada 55., konuta göre sıralamada ise 46. olmuştur (TÜİK, 2019b). TR90 bölgesinde yer alan Ordu ilinde toplam tüketim harcamaları içerisinde konut ve kira harcamalarının payı 2003 yılında %25.1, 2010 yılında %23.4, 2015 yılına gelindiğinde ise %21.8 olduğu ve bu oranın İstanbul, İzmir gibi büyükşehirlerde %30’lara yaklaştığı görülmektedir (TÜİK, 2019c). Bölgenin genel ekonomik yapısı tarım, ticaret ve kısmen sanayiye dayanmaktadır. En önemli tarım ürünü fındıktır. Ayrıca hayvancılık il ekonomisinin en önemli geçim kaynaklarından biridir. Gezici arıcılıkta en çok bal üreten illerden biridir. Yaz aylarında yaylacılık faaliyetleri de yaygındır. TÜİK (2019d) verilerine göre Ordu ili şehir merkezinde konut satışlarında fark edilir derecedeki artışlar genellikle kış aylarında yaşanmaktadır. Ordu merkez ilçesi olan Altınordu’da mahalli nüfusları son 10 yıl verilerine göre bazı lokasyonlarda nüfus artarken, bazı bölgelerde özellikle merkez bölgede iş yerlerinin artması sonucu ikamet eden nüfus artış hızı azalmıştır.

3. VERİ SETİ, ÖRNEKLEM ve TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Çalışmada, 2014 yılında Ordu ili merkez ilçesi olan Altınordu’da basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen hanehalkları ile yapılan anket çalışması

sonucu elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu veriler Çakır (2014) “Konut yatırımları ve konut talebini belirleyen faktörler: Ordu il merkezi hanehalkı araştırması” adlı tez kapsamında saha çalışmasında toplanmıştır.

Konut talebinin incelenmesi amacı ile ana kitleyi temsil edebilecek örneklem büyüklüğü, alan çalışmalarında sıklıkla kullanılan anakitle oranlarına dayalı basit tesadüfi olasılık örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir (Mutlu, 2007; Malhotra, 2004; Hair vd., 2000). Örneklem büyüklüğü için $n = (z^2) \frac{(p \times q)}{d^2}$ formülünden yararlanılmıştır. Mahalle nüfus yoğunluğu

ile orantılı olarak örneklem dağılımının sağlanmasına dikkat edilerek bölgenin temsil niteliği güçlendirilmiştir.

Seçilen 400 hanehalkı ile araştırma kapsamında görüşülmüş ve konut talebine ilişkin sorular sorulmuştur. Konut talebinin belirleyicilerini ortaya koymak için soru formu, hanehalkının ikamet ettikleri konutun nitelikleri, sosyo-ekonomik ve demografik özellikleri ile ilgili bilgileri edinmek amaçlı sorulardan oluşmuştur. Tablo 3’te çalışmada kullanılan değişkenler ve tanımları verilmiştir.

Tablo 3: Modelde Kullanılan Değişkenler

Değişkenler	Açıklama	
Bağımlı Değişken:		
KONUT TALEBİ	1: Mülk ve piyasa değeri \geq 150.000 TL 2: Mülk ve piyasa değeri $<$ 150.000 TL 3: Kira ve kira değeri $>$ 400 TL 4: Kira ve kira değeri \leq 400 TL	
Sürekli Değişkenler:		
MAHMERUZAK	Konutun bulunduğu mahallenin merkeze uzaklığı (km)	
MAHNAH	Konutun bulunduğu mahallenin 2007-2016 yılları arasındaki nüfus artış hızı	
MAHNUFPAY	Konutun bulunduğu mahalle nüfusunun örneklem dâhilindeki mahallelerdeki nüfus içindeki payı (%)	
KONİKAMETSENE	Konutta ikamet ettiği süre (yıl)	
KONUTGEN	Konutun ortalama genişliği (m ²)	
ODASAY	Konuttaki oda sayısı	
LNGELİR*	Hanehalkının ortalama aylık geliri (TL)	
HARCAMA*	Hanehalkının ortalama aylık harcaması (TL)	
TASARRUFORAN	Aylık gelirinizden ayırabildiğiniz ortalama tasarruf oranı (%)	
COCUKSAY	Hanehalkı çocuk sayısı	
CALSANSAY	Hanede çalışan sayısı	
AİLEKİSİSAY	Hanede yaşayan kişi sayısı	
YAS	Görüşülen kişinin yaşı	
KONUTSAY	Sahip olunan toplam konut sayısı	
Dummy Değişkenler:		
DDENİZYAK	Konutun bulunduğu mahalle deniz kenarında ise 1 değilse 0	
DDOGALGAZ	Konutta doğalgaz var ise 1 değilse 0	
DOTOPARK	Konutun otopark imkânı var ise 1 değilse 0	
DOYUNPARK	Konutun oyunparkı imkânı var ise 1 değilse 0	
DCİNSİYET	Görüşülen kişinin cinsiyeti kadın ise 1 erkekse 0	
DEVLİ	Görüşülen kişi evli ise 1 değilse 0	
Eğitim Durumu	DİLKOGRT	İlköğretim mezunu ise 1 değilse 0
	DLİSE	Lise mezunu ise 1 değilse 0
	DYUKOKUL	Yüksekokul mezunu ise 1 değilse 0
	DUNV	Üniversite mezunu ise 1 değilse 0
DOTO	Mülk otomobil var ise 1 değilse 0	
DYAZLİK	Mülk yazlık var ise 1 değilse 0	
DARSA	Mülk arsa var ise 1 değilse 0	
DDUKKAN	Mülk dükkân var ise 1 değilse 0	
DBORC	Hanenin borcu var ise 1 değilse 0	
GMEMNUNİYET94	Geliri ve yaşam standardından memnuniyet düzeyi (Likert ölçeği: 1: çok memnun, 5: hiç memnun değil)	

AGE ²	Bireyin yaşının karesi
------------------	------------------------

*Logaritması alınmıştır.

Model uygulamasına geçmeden önce seçilen örneklemin nitelikleri, belirlediğimiz bağımlı değişkenlere göre sınıflandırılmış ve ortalama değerleri hesaplanarak Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre, seçilen örneklemin %28'i mülkiyeti kendilerine ait piyasa değeri 150 bin TL'nin üstündeki, %38'i mülk ve 150 bin TL'nin altındaki, %18'i aylık kirası 400TL'nin üstündeki ve %16'sı aylık kirası 400TL'nin altındaki konutlarda ikamet etmektedirler. Bu dört kategoride ortalama değerler, maksimum ve minimum değerlerine göre irdelenmiştir. Buna göre mülkiyeti kendilerine ait değeri 150 bin TL'nin üstündeki konutlarda yaşayan hanehalkının diğer kategoridekilere göre; daha geniş, fazla odalı, denize yakın, doğalgaz, otopark imkanları daha fazla evlerde oturdukları ve gelir-harcama düzeyi ve tasarruf oranı yüksek, maddi varlıkları (extra konut, arsa, dükkan) daha fazla ve nispeten hanehalkı genişliği yüksek aile yapısına sahip olduğu gözlenmiştir. Mülkiyeti kendilerine ait değeri 150 bin TL'nin altındaki konutlarda yaşayan hanehalkının ise konut özellikleri açısından bulunduğu mahallenin merkeze uzaklığı fazla, hızlı nüfus artış hızı gözlemlenen, nispeten daha uzun süre ikamet edilen ve denize uzak konutlarda

yaşamaktadırlar. Aile yapısı olarak ise ortalama yaşın yüksek, ilköğretim mezunu sayısının fazla ve çalışan sayısının en az olduğu görülmektedir. Kira ve değeri 400TL'nin üstündeki evlerde yaşayan hanehalkını diğer kategorilerle karşılaştırıldığında; merkeze yakın mahallelerde, nüfus artış hızı düşük, çocuk sayısının az, çalışan sayısının fazla, ortalama yaşın daha genç ve evli, en fazla üniversite mezununun olduğu grup olduğunu belirtmek gerekir. Bu evler daha geniş ve daha fazla odalı, denize yakın, doğalgaz olanağının olması gibi öne çıkan özellikleri ile daha yüksek kiralık değere sahiptir. Ekonomik anlamda en sıkıntılı kesim ise kirada ve değeri 400TL'nin altındaki konutlarda yaşayan hanehalkında gözlenmektedir. Bu haneler, gelir-harcama düzeyi ve tasarruf oranı düşük, maddi varlıkları en az olan ve borçluluk düzeyi en yüksek ailelerdir. Yaşadıkları konutun nitelikleri açısından da diğerlerine göre daha yetersizlikleri olduğu gözlenmektedir. Oda sayısı az, doğalgaz, otopark, oyun parkı gibi olanaklardan nispeten yoksun oldukları gözlenmektedir. Ayrıca yaşları daha genç ve hanehalkı genişliği düşük ailelerdir.

Tablo 4: Açıklayıcı Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Açıklayıcı değişkenler	1: Mülk ve piyasa değeri ≥ 150.000 TL	2: Mülk ve piyasa değeri <150.000 TL	3: Kira ve kira değeri > 400 TL	4: Kira ve kira değeri ≤ 400 TL
Gözlem Sayısı	113	152	71	64
MAHMERUZAK	2,89	2,94	2,48	2,68
MAHNAH	2,38	2,98	1,96	2,49
MAHNUFPAY	0,08	0,08	0,08	0,06
KONİKAMETSENE	13,59	15,39	5,33	4,94
KONUTGEN	144,21	109,89	130,89	104,41
ODASAY	3,50	2,82	3,10	2,58
GELİR	4242,65	2790,28	3383,46	2521,88
HARCAMA	3060,32	2223,80	2598,82	2107,94
TASARRUFORAN	23,96	14,16	18,31	13,48
COCUKSAY	1,50	1,26	1,03	1,08
CALSANSAY	1,42	1,16	1,44	1,36
AİLEKİSİSAY	3,50	3,23	3,10	2,78
YAS	39,07	41,77	33,45	33,33
KONUTSAY	1,48	1,24	0,24	0,23
DDENİZYAK	0,47	0,19	0,32	0,27
DDOGALGAZ	0,79	0,53	0,80	0,45

Açıklayıcı değişkenler		1: Mülk ve piyasa değeri \geq 150.000 TL	2: Mülk ve piyasa değeri $<$ 150.000 TL	3: Kira ve kira değeri $>$ 400 TL	4: Kira ve kira değeri \leq 400 TL
DOTOPARK		0,64	0,38	0,45	0,25
DOYUNPARK		0,31	0,20	0,08	0,05
DCİNSİYET		0,54	0,57	0,59	0,45
DEVLİ		0,65	0,66	0,66	0,48
Eğitim Durumu	DİLKOGRT	0,11	0,24	0,06	0,05
	DLİSE	0,38	0,36	0,24	0,42
	DYUKOKUL	0,14	0,10	0,11	0,17
	DUNV	0,34	0,20	0,55	0,34
DARSA		0,34	0,23	0,15	0,14
DDUKKAN		0,27	0,07	0,06	0,03
DBORC		0,21	0,28	0,28	0,34

4. MULTİNOMİAL LOGİT MODELİ

Bağımlı değişkendeki verilerin düzensiz, sıralanabilen kategorik bir veri olması durumunda, Multinomial Logit (MNL) regresyon sıkça kullanılan bir modeldir. Bu modelde, bağımlı değişken m tane kategoriden oluşur. Bunlardan bir tanesi referans kategori olarak isimlendirilir. Diğer kategoriler içinde olmanın olasılığı, referans kategoride olma olasılığı ile karşılaştırılır. Bağımlı değişkenin m tane kategorisi için $(m-1)$ tane denklem hesaplanması gerekir. Sonuçta $(m-1)$ tane olabilirlik oranları tahmin edilmiş olur (Williams, 2017).

MNL modeli, ayrıca çok terimli Logit regresyon modeli olarak da bilinir. Bağımlı değişkene ait gerçek değerler, birbirlerinden bağımsız ve doğal bir sıraya bağlı değildir. Bu modelle çeşitli bireysel özellikleri açıklayan değişkenler ile her bir seçimin karakteristiği dikkate alınarak seçme olasılığının modellenmesi amaçlanmaktadır (Stata, 2015:1580; Stock ve Watson, 2007:424).

$$Prob(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_j' x_i}}{\sum_{k=0}^4 e^{\beta_k' x_i}}, \quad j=0,1,\dots,4$$

Tahmin edilen denklem, x_i özelliklerine sahip bir karar vericinin, farklı tercihler için olasılık setini ortaya koymaktadır (Greene, 2003: 721). MNL model, kategorilerin β_j parametrelerine göre maksimize edilerek, maximum likelihood yöntemiyle tahmini yapılabilir (Heij, vd., 2004:467). Bu modelin katsayılarını yorumlamak zordur. Bu nedenle marjinal etkileri hesaplayıp

yorumlamak daha açıklayıcıdır. Olasılıklar üzerine karakteristiklerin marjinal etkileri,

$$\delta_j = \frac{\partial P_j}{\partial x_i} = P_j [\beta_j - \sum_{k=0}^j P_k \beta_k] = P_j [\beta_j - \bar{\beta}]$$

eşitliği ile hesaplanabilir. Buna göre β 'nin her bir alt vektörü, δ_j 'de hem olasılıkları hem de ağırlıklı ortalamaları vasıtasıyla her marjinal etkiyi içerir (Greene, 2003: 722). Böylelikle tercih olasılığı üzerine açıklayıcı değişkenlerin marjinal etkileri açısından parametreler yorumlanabilir.

MNL modelinin tahmin edilirken varsayımlarından biri, düzensiz sıralanan kategorik alternatiflerin birbiriyle ilişkisinin olmaması yani bağımsız alternatiflerdir. İki alternatif arasında seçim olasılığının oranının, diğer alternatiflerin niteliklerinden bağımsız olduğu varsayılmaktadır. Hausman ve McFadden (1984) tarafından geliştirilen IIA testi kullanılarak bu varsayımın geçerliliği test edilebilmektedir (Sander ve Testa, 2017:38). Bu varsayım, alternatiflerin birbirine yakın olmamasını yani farklı olmasını gerektirmektedir. Kategorilerin dahil edilmesinin veya hariç tutulmasının, geri kalan kategorilerdeki açıklayıcı değişkenleri etkilememelidir. Bunun için kurulan hipotez, "H₀ hipotezi: tahmin edilen olasılıklar diğer kategoriden bağımsızdır." şeklindedir (Stata, 2015:943-944). H₀ hipotezinin kabul edilmesi, alternatiflerin birbirinden bağımsız olduğu varsayımını doğrulayacaktır.

5. ANALİZ BULGULARI

Bu çalışmada hanehalkı konut talebi, hanenin karakteristiklerini içeren veri seti bazında irdelenmiştir. Bağımlı değişken, konutun hem değerini hem de mülkiyet yapısını oluşturan konut yaşam seçenekleri ile kategorize edilmiştir. Öncelikle örneklem olarak ele alınan Ordu merkez ilçesine ait çekilen örneklemdaki hanehalkı özellikleri ve sahip oldukları konut nitelikleri Tablo 4’te verilmiştir. Daha sonra, yöntemde bahsedilen Multinomial Logit (MNL) modeli uygulanmıştır. MNL modeli, kategorilerin birbirinden farklı olmasını gerektirmektedir. Bu varsayımı incelemek için bu çalışmada modele IIA

testi uygulanmıştır. Test sonucunda tahmin edilen olasılıkların diğer kategoriden bağımsız olduğunu belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani bir kategoride tahmin edilen olasılıklar, diğer kategorilerden etkilenmemektedir.

MNL modelinin parametre yorumlama zorluğundan dolayı, Sander ve Testa (2017) ve Brunetti ve Torricelli (2017) konut talep analizi çalışmalarında olduğu gibi bu çalışmada da modelin marjinal etkileri hesaplanmış ve Tablo 5’te sunulan marjinal etkilere göre araştırmanın bulguları yorumlanmıştır.

Tablo 5: Marjinal Etki Tahmin Sonuçları

Açıklayıcı değişkenler	Mülk ve piyasa değeri ≥ 150.000 TL	Mülk ve piyasa değeri < 150.000 TL	Kira ve kira değeri > 400 TL	Kira ve kira değeri ≤ 400 TL
LNGELİR	0,033	-0,072	0,040	-0,002
YAS	-0,016	0,027	-0,014**	0,002
YAS2	0,0002	0,0003	0,0001**	0,00002
MAHMERUZAK	0,057**	-0,026	-0,024*	-0,007
MAHNAH	-0,050**	0,041**	-0,002	0,010*
MAHNUFPAY	2,790**	-2,243*	0,201	-0,748*
KONİKAMETSENE	0,004	0,005	-0,004**	-0,005**
KONUTGEN	0,013**	-0,014**	0,002*	-0,001
ODASAY	-0,028	0,074	-0,036	-0,011
COCUKSAY	0,063	-0,099	-0,010	0,045
CALSANSAY	0,000	0,029	-0,031	0,002
AİLEKİSAY	-0,053	0,057	0,025	-0,030
TASARRUFORAN	0,001	-0,001	0,000	0,000
KONUTSAY	0,108*	0,227**	-0,210**	-0,125**
DBORC	-0,071	0,077	-0,030	0,025
DENİZYAK	0,276**	-0,335**	0,054	0,004
DCİNSİYET	0,033	-0,045	0,016	-0,004
DEVLİ	0,077	-0,089	0,025	-0,013
DİLKOGRT	-0,062	0,116	-0,019	-0,035
DLİSE	0,040	0,019	-0,059*	-0,001
DUNV	-0,030	-0,041	0,048	0,023
DOGALGAZ	0,171**	-0,139*	0,040*	-0,072*
DOTOPARK	0,070	-0,048	0,011	-0,033
DOYUNPARK	-0,018	0,090	-0,031	-0,040*
DOTO	0,051	-0,049	0,001	-0,004
DYAZLİK	-0,011	0,031	-0,047**	0,026
DARSA	0,105	-0,103	0,014	-0,016
DDUKKAN	0,269**	-0,240*	-0,008	-0,022

** : %5, * : %10 düzeyinde istatistiksel anlamlılığı göstermektedir.

Konut tercihi ile gelir, eğitim düzeyi, medeni durum, cinsiyet, hanehalkı büyüklüğü, çocuk sayısı, konut özellikleri (örneğin; oda sayısı, otoparkı olması, hanenin tasarruf düzeyi borçluluk durumu) ve çeşitli maddi varlıklara sahiplik düzeyleri (örneğin otomobil, arsa gibi)

değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki gözlemlenmemiştir.

Multinomial logit modelinin tahminden sonra elde edilen marjinal etki sonuçlarında, yaklaşık %30’lar düzeyinde değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı

olduğu bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı ilişkiler incelendiğinde; yüksek kira değerine sahip kiralık evleri tercih edenlerle, hanehalkı sorumlusunun yaş düzeyi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür. Tanımlayıcı istatistiklerde de daha genç nüfusun kirada yaşadığı gözlenmektedir. Bu durum hayatın ilk evrelerinde bireylerin yeter gelire ve birikime ulaşamamasından kaynaklanmaktadır.

Yaşadıkları konutun bulunduğu mahallenin il merkezine uzaklığı ile piyasa değeri yüksek mülk konutlar tercih eden hanehalkı arasında pozitif yönlü ilişki gözlemlenmiştir. Bu daha yüksek gelir grubuna hitap eden daha lüks konutların daha merkeze uzak alanlarda konumlandığını göstermektedir. Aynı değişken ile yüksek değerli kiralık konut tercih eden hanehalkı arasında ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişki kiralık evleri tercih eden genç nüfusun aynı zamanda şehir merkezine yakın olmayı da tercih ettiklerine işaret etmektedir.

Konutun bulunduğu mahallenin son on yıldaki nüfus artış hızı açısından değerlendirildiğinde oldukça farklı sonuçlar gözlenmiştir. Yüksek piyasa değerli mülk evlerde yaşamayı tercih etme olasılığı, bölgenin nüfus artış hızı arttıkça %5 oranında azalmaktadır. Pahalı mülk ev tercih edenler, nüfusu hızla artan bir mahalleyi tercih etmemektedir. Diğer taraftan, nüfus artış hızı artan mahalleleri tercih etme olasılığı, düşük değerli kiralık ve mülk konutlarda gözlenmektedir.

Mahalle nüfusunun toplam nüfus içerisindeki payı açısından konut tercihinin bakıldığında ise pahalı konutların tercih edilme olasılığı, mahalle nüfus olarak büyüdükçe artmaktadır. Ucuz mülk ve kira konutlar ise nüfustaki payı daha küçük mahallelerde görülmektedir. Pahalı konutların yer aldığı mahallelerin cazibe merkezi haline gelip büyüdüğü görülmektedir.

Konutta ikamet ettiği süre ile kiralık evler arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki görülmektedir. Hanenin konutta ikamet

ettiği süre arttıkça, kiralık bir evde yaşama olasılığı azalmaktadır. Garcia ve Hernández (2008) kiracıların daha düşük işlem maliyetleri nedeniyle daha fazla hareket etme eğilimi olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmanın bulgularına uyumlu olarak kiracıların yüksek değerli konut maliyetindeki değişimlere daha duyarlı davrandıklarını tespit etmiştir.

Konut genişliği açısından değerlendirildiğinde piyasa değeri yüksek mülk ve kira evlerde yaşama olasılığı, konut genişliği arttıkça artmaktadır. Özellikle mülk evler de bu oran daha fazladır. Bu ilişki düşük değerli mülk evler tercih eden grup için negatiftir ve bu haneler daha dar evlerde yaşamaya razıdır ama sonuç olarak mülk sahibidirlir.

Hanehalkının sahip olduğu konut sayısı arttıkça, insanların kendi mülk evlerinde yaşama olasılıkları artmaktadır. Burada ilginç bir tespit daha ucuz mülk evler de oturma olasılığı, sahip olunan konut sayısı arttıkça pahalı evlerde oturanlara göre daha yüksek artmaktadır. Bu durum muhtemelen sahip olunan konutların finansal bir getiri aracı olarak değerlendirilmesinden kaynaklanabilir.

Denize yakınlık açısından değerlendirildiğinde, mülk ev sahipliğinde anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir. Buna göre yüksek değerli mülk evler denize yakınlaştıkça tercih etme olasılığı yaklaşık 0.28 kadar artmaktadır. Daha uygun fiyatlı mülk evlerde ise tam tersi bir ilişki gözlenmiştir. Bunlarda denize yakın olma olasılığı, 0.33 düzeyinde azalmaktadır. Bu sonuç Ordu ilinde evlerin denize yakınlığının fiyatları artıran önemli bir unsur olduğunu göstermektedir.

Eğitim düzeyi ile kişilerin konut tercihi arasında anlamlı ilişki pek gözlenmemiştir. Sadece nispeten pahalı kiralık konut tercih etme olasılığı, lise mezunu olan bireylerde daha az görülmektedir.

Evlerde doğalgaz olanağının olması ile bu 4 kategori arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Uygun fiyatlı

konutlar ile konutun doğalgaz imkanının olması arasında negatif ilişki vardır. Özellikle uygun fiyatlı mülk evlerde bu olasılık değeri -%13 ulaşmaktadır. Tam tersi olarak; doğalgaz imkanının olması hem mülk hem de kiralık olan piyasa değeri yüksek konutların tercih olasılığını arttıran bir faktör olarak görülmektedir. Ordu'da doğalgaz şebekesi altyapı kurulumu oldukça yeni bir süreç olup 2008 yılında tesis edilmeye başlanmıştır (Milliyet, 2014).

Hanehalkının sahip olduğu çeşitli maddi varlıklar açısından değerlendirildiğinde, yazlık ev sahibi olma ile yüksek fiyatlı kiralık bir evde yaşama tercihi arasında negatif ilişki gözlenmiştir. Hanehalkının bir dükkana sahip olmasının, düşük fiyatlı mülk evlerde yaşayanlarda negatif, yüksek fiyatlı mülk evlerde yaşayan ailelerde ise pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Çeşitli maddi varlıklara sahip olmak gelir düzeyi ile ilişkilendirilebilecek değişkenlerdir. Dolayısıyla konut için daha yüksek fiyatlar ödemeye razı olma olasılıkları da yüksek gelirli aileler için artmaktadır.

6. SONUÇ

Türkiye'de konut piyasası uzun yıllardır ekonominin büyümesinde lokomotif bir sektör olmuştur. Konut üretimi son yıllarda hızla artmış ve birçok yerde arz fazlalığı oluşturmuştur. Konut piyasasının arz cephesindeki hızlı büyümeye karşılık talep tarafına bakıldığında ise hanehalkının istekleri ve ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Bu ihtiyaç ve isteklere uygun olarak konut projeleri geliştirmek ve inşa etmek gerekmektedir. Dolayısıyla konut arzı gerçekleşirken bölge halkının taleplerinin belirleyicileri ortaya konulmalıdır. Sadece arz yönlü değil talep yönlü olarak da piyasa incelenmelidir. Bu çalışmada hanehalkının konut talebi, konutun hem mülk hem de kiralık olması ve piyasa değerleri de dikkate alınarak incelenmiştir. Multinomial logit modeli ile hanehalkının pahalı-ucuz mülk ve pahalı-ucuz kiralık şeklinde konut tercihlerinde, hanehalkının sosyo-ekonomik, demografik yapısı ve konutun

özellikleri, konumuna dair değişkenlerinin olası etkileri analiz edilmiştir. Araştırma için gerekli veriler, Ordu ili Altınordu ilçesinde örnekleme yoluyla belirlenen hanehalkı ile yapılan görüşmeler sonucu sağlanmıştır.

Öncelikle örneklemin özellikleri ortalama istatistiklerine göre tanımlanmış, daha sonra modelin marjinal etkileri yorumlanmıştır. Hanehalklarını dört gruba ayırarak yapılan tanımlayıcı incelemede; ekonomik açıdan en sıkıntılı alt grubun, kirada ve kira değeri 400TL'nin altındaki konutlarda yaşayan aileler olduğu tespit edilmiştir. Bu haneler gelir, harcama düzeyi ve tasarruf oranı en düşük, maddi varlıkları en az olan ve borçluluk düzeyi en yüksek ailelerdir. Oda sayısı az, doğalgaz, otopark, oyun parkı gibi olanaklardan nispeten yoksun konutlarda yaşamaktadırlar.

Model uygulaması sonucu marjinal etki sonuçlarına göre daha genç nüfusun kiralık evlerde yaşadığı, hayatın daha ileriki aşamalarında mülk evlerde oturmaya başladıkları gözlenmiştir. Yüksek gelir grubunun yaşamayı tercih ettiği daha lüks konutların, merkeze uzak alanlarda konumlanmaya başladığı görülmektedir. Kentler büyüdükçe daha pahalı yaşama alanları da oluşmaya başlamaktadır. Aynı zamanda bölgenin son on yıldaki nüfus artış hızı azaldıkça, yüksek piyasa değerli mülk evleri tercih etme olasılığı artmaktadır. Pahalı konutların yer aldığı mahalleler cazibe merkezi haline gelmekte ve bu mahallerin nüfustaki payı artış eğilimi göstermektedir. Haneler mülk evlerde daha uzun yıllar oturmaktadır. Konutun geniş olması, denize yakın olması, doğalgaz imkanının olması gibi özellikleri, mülkte olsa kirada olsa yüksek bir fiyat ödemeye önemli bir nedeni oluşturmaktadır. Ayrıca çeşitli varlıklara (dükkan, yazlık ev gibi) sahip olmak, daha yüksek bir gelir düzeyinin göstergesidir. Dolayısıyla konut için daha yüksek fiyatlar ödemeye razı olma olasılığı, varlıklı ailelerde artmaktadır.

Tespit edilen bu ilişkiler Türkiye'nin birçok bölgesi içinde temsil niteliğini taşıyabilmektedir. Genel olarak

bakıldığında Türkiye'nin her bir ilinde yaşayan hanehalkı mevcut popüler kültürden etkilenmekte ve benzer gelenek ve görenekler içerisinde yaşamaktadır. Diğer taraftan Ordu'nun içinde bulunduğu Karadeniz Bölgesi, Türkiye'nin büyüşehirlerine göç veren bölgedir. Dolayısıyla Ordu halkının konut talebini oluşturan bu unsurların, küçük farklılıklarla olsa bile diğer yerlerde de gözlemlenme ihtimali son derece yüksektir.

Konut talebindeki davranış kalıplarının incelenmesi, son yıllarda gözlemlenen

konut fiyatlarında artış nedenlerini ortaya koymak açısından bilgi verici olabilecektir. Ayrıca konut talebindeki artış, bir şehrin fiziksel büyümesi ve kentsel tasarımı açısından da önemlidir (Garcia ve Hernández, 2008). Bu anlamda bir şehrin yaşam alanlarının planlanmasında ve konut yatırımlarında, hanehalkının konut talebini şekillendiren unsurların göz önüne alınması gereklidir.

KAYNAKÇA

1. AFAD (2019). “Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğü”, <https://www.afad.gov.tr>, 15/05/2019.
2. ANAYASA (2019). “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)”, www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf, 15/05/2019.
3. BAJARI, P., CHAN, P., KRUEGER, D. ve MILLER, D. (2013). “A dynamic model of housing demand: Estimation and policy implications”, *International Economic Review*, 54(2): 409-442.
4. BOCUTOĞLU, E. (2012). *Makro İktisat Teori ve Politikalar*, 9. Basım, Murathan Yayınevi, Trabzon.
5. BRUNETTI, M. ve TORRICELLI, C. (2017). “Second homes in Italy: every household's dream or (un) profitable investments?”, *Housing Studies*, 32(2): 168-185.
6. CERİTOĞLU E. ve GANOĞLU A. (2019). “Konut Arzı Bize Ne Söylüyor?”, *Merkezin Güncesi*, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, <http://tcmbblog.org/>, 08/02/2019.
7. CERİTOĞLU, E. (2019). “Homeownership, Housing Demand, and Household Wealth Distribution in Turkey”, *Emerging Markets Finance and Trade*, 1-20.
8. ÇAKIR, E. (2014). Konut Yatırımları ve Konut Talebini Belirleyen Faktörler: Ordu İl Merkezi Hanehalkı Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ordu.
9. ÇİÇEK, U. ve HATIRLI, S. (2016). “Isparta İlinde Konut Fiyatlarını Etkileyen Faktörlerin Hedonik Fiyat Modeli ile Analizi-Factors Affecting Housing Prices in Isparta Analysis Using Hedonic Price Model”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(13): 98-114.
10. ÇOBAN, A.N. (2012). “Cumhuriyetin İlanından Günümüze Konut Politikası”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(03): 75-108.
11. DAŞKIRAN, F. (2015). “Denizli Kentinde Konut Talebine Etki Eden Faktörlerin Hedonik Fiyatlandırma Modeli ile Tahmin Edilmesi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(37): 850-857.
12. DEMİR, H. ve PALABIYIK, V.K. (2005). “Konut Ediniminde Uzun Vadeli İpotek Kredisi Sistemi”, *HKM Jeodezi Jeoinformasyon ve Arazi Yönetimi Dergisi*, (2005/92).
13. DUCA, J.V., MUELLBAUER, J. ve MURPHY, A. (2010). “Housing markets and the financial crisis of 2007–2009: lessons for the future”,

- Journal of Financial Stability, 6(4): 203-217.
14. EROL, I. (2015). “Türkiye’de Konut Balonu Var mı? Konut Sektörü Kapitalizasyon Oranları Analizi”, s. 323-345, (Ed.) Özçelik ve E. Taymaz, Türkiye Ekonomisinin Dünü, Bugünü Yarını. Yakup Kepenek’e ve Oktar Türel’e Armağan (Turkish Economy’s Past, Present Tomorrow). Gift to Yakup Kepenek and Oktar Türel, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
 15. GARCÍA, J. A. B. ve HERNÁNDEZ, J. E. R. (2008). “Housing demand in Spain according to dwelling type: Microeconomic evidence”, *Regional Science and Urban Economics*, 38(4), 363-377.
 16. GREENE, W.H. (2003). *Econometric Analysis*, Pearson Education, India.
 17. GRIFFITHS, A. ve WALL, S. (2004). *Applied Economics*, Tenth Edition, Pearson Education, UK.
 18. GÜR, Ş.Ö. (2000). *Doğu Karadeniz Örneğinde Konut Kültürü, Yapı-Endüstri Merkezi Yayınları*, Birinci Baskı, İstanbul.
 19. HAUSMAN, J. ve MCFADDEN, D. (1984). “Specification tests for the multinomial logit model”, *Econometrica*, 52: 1219–1240.
 20. HEIJ, C., DE BOER, P., FRANSES, P. H., KLOEK, T., ve VAN DIJK, H.K. (2004). *Econometric Methods with Applications in Business and Economics*, Oxford University Press, UK.
 21. HAIR, J.F., BUSH, R.P. ve ORTINAU, D.J. (2000). *Marketing Research (A Practical Approach for the New Millennium)*, McGraw- Hill International Editions, 666s.
 22. KENNY, G. (1999). “Modelling the demand and supply sides of the housing market: evidence from Ireland”, *Economic Modelling*, 16(3): 389-409.
 23. KÖRDİŞ, G., IŞIK, S. ve MERT, M. (2014). “Antalya’da Konut Fiyatlarını Etkileyen Faktörlerin Hedonik Fiyat Modeli ile Tahmin Edilmesi”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, (28): 103-132.
 24. MALHOTRA, N.K. (2004). *Marketing Research (An Applied Orientation)*. Pearson Prentice Hill. Fourth Edition. 713s.
 25. MEHROTRA, S.N. ve CARTER, D.R. (2017). “Determinants of Growth in Multiunit Housing Demand since the Great Recession: An Age-Period-Cohort Analysis” *Urban Studies Research*, Vol. 2017, ID: 3073282, <https://doi.org/10.1155/2017/3073282>.
 26. MİLLİYET, (2014). “Ordu Doğalgaz’lanıyor”, *Gazete Haberi*, <http://www.milliyet.com.tr/yerel-haberler/ordu/ordu-dogalgaz-laniyor>, 27.06.2014.
 27. MUTLU, S. (2007). *Gıda güvenirliliği açısından tüketici davranışları (Adana kentsel kesimde kırmızı et tüketim örneği)*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
 28. ÖREN, K., ve YÜKSEL, H. (2013). “Türkiye’de konut sorunu ve temel dinamikleri”, *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, (18):1-38.
 29. ÖZKURT, H. (2007). “Türkiye Ekonomisinde Konut Sektörü: Gelişimi ve Alternatif Finansman Modelleri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, (1): 159-173.
 30. PINDYCK, R.S. & RUBİNFELD, D.L. (2014). *Mikroiktisat 8. Baskı (çev.)*, Ertuğrul Deliktaş ve Metin Karadağ. Palme Yayıncılık, Ankara.
 31. SANDER, W. ve TESTA, W.A. (2017). “Multinomial logit estimates of household location in the Chicago metropolitan area”, *Letters in Spatial and Resource Sciences*, 10(1): 31-43.

32. SELİM, S.A. (2008). "Determinants of House Prices in Turkey: A Hedonic Regression Model", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1): 65-76.
33. STATA (2015). Stata Base Reference Manual Release 14. A Stata Press Publication, Texas.
34. STOCK, J.H. ve WATSON, M.W. (2007). Introduction to Econometrics, Pearson Addison Wesley, Boston, 840 p.
35. TÜİK, (2019a). "Türkiye İstatistik Kurumu adrese dayalı nüfus kayıt istatistikleri", <https://biruni.tuik.gov.tr>, 10/05/2019.
36. TÜİK, (2019b). "İllerde yaşam endeksi il sıralamaları ve endeks değerleri 2015", <http://www.tuik.gov.tr>, 10/05/2019.
37. TÜİK, (2019c). "Harcama gruplarının İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması 2. Düzey bazında dağılımı 2003-2017", <http://www.tuik.gov.tr>, 14/05/2019.
38. TÜİK, (2019d). "İlçelere göre konut satış sayıları", www.tuik.gov.tr, 17/04/2019.
39. WILLIAMS, R. (2017). "Multinomial Logit Models-Overview", University of Notre Dame, Last revised February 13, 2017, <https://www3.nd.edu/~rwilliam/>, 22.02.2018.
40. YAYAR, R. ve KARACA, S. (2014). "Konut Fiyatlarına Etki Eden Föktörlerin Hedonik Modelle Belirlenmesi: TR83 Bölgesi Örneği", Ege Akademik Bakış, 14(4): 509-518.