



HATAY MUSTAFA KEMAL UNIVERSITY
Faculty of Economics and Administrative Sciences

ISSN 2630-5933

Journal of Politics,
Economy
and
Management

JOPEM

Year: 2020 Volume: 3 Issue: 1



HATAY MUSTAFA KEMAL UNIVERSITY
Faculty of Economics and Administrative Sciences
ISSN 2630-5933

Journal of Politics,
Economy
and
Management

JOPEM

Year: 2020 Volume: 3 Issue: 1

Journal of Politics, Economy and Management, Volume 3, Issue 1, June 2020**Owner**

Prof.Dr. Songül KAKİLLİ ACARAVCI

On behalf of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Hatay Mustafa Kemal University

Editor in Chief

Prof.Dr. Songül KAKİLLİ ACARAVCI

Co-EditorsAssoc.Prof.Dr. C. Serhat AKIN (Responsible Publication Manager)
Assoc.Prof.Dr. V. Alpagut YAVUZAssoc.Prof.Dr. Metin REYHANOGLU
Assist.Prof.Dr. Soner AKIN**Editorial Board**Prof. Nicholas APERGÍS Piraeus University, Greece
Prof.Dr. Veysel EREN Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof. Muhammad SHAHBAZ Montpellier Business School, France
Prof. Yoshiaki JINNAI Tokyo Keizai University, Japan
Prof.Dr. Serkan Yılmaz KANDIR Çukurova University, TurkeyProf.Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof.Dr. Ali ACARAVCI Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof. Juan LONERO Leon University, Spain
Prof.Dr. Seyfettin ARTAN Karadeniz Teknik University, Turkey**Secretariat**Res.Assist. Yunus KARAÖMER
Res.Assist. Arif Eser GÜZELRes.Assist. Ömer Fuad KAHRAMAN
Res.Assist. Ahmet YURTSAL**Language Editors**Assoc.Prof.Dr. Cengiz AYTUN (Turkish Editor)
Assist.Prof.Dr. Ayfer DAĞDELEN (Turkish Editor)

Assist.Prof.Dr. Murad DUZCU (English Editor)

Advisory BoardProf.Dr. Ferit ÖLÇER Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof. Abdunasser HATEMİ-J UAE University, United Arab Emirates
Prof.Dr. Tülin URAL Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof.Dr. Murat TEK Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof. Yue-Jun ZHANG Hunan University Business School, China
Prof.Dr. İlhan ÖZTÜRK Çağ University, Turkey
Prof.Dr. Faik BİLGİLİ Erciyes University, Turkey
Prof.Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL Çukurova University, Turkey
Prof.Dr. Zeynep TÜRK Osmaniye Korkut Ata University, Turkey
Prof.Dr. İsmail TUNCER Mersin University, Turkey
Prof.Dr. Özlem ATAY Ankara University, Turkey
Assoc.Prof.Dr. Cengiz AYTUN Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof.Dr. Musa EKEN Sakarya University, Turkey
Prof.Dr. Önder KUTLU Necmettin Erbakan University, Turkey
Prof.Dr. Nizam ÖNEN Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Assoc.Prof.Dr. Mehmet KARA Mustafa Kemal University, Turkey
Prof.Dr. Hüseyin ALTAY Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Assoc.Prof.Dr. Şafak KAYPAK Mustafa Kemal University, Turkey
Assoc.Prof.Dr. Cuma BOZKURT Gaziantep University, TurkeyProf.Dr. Muharrem GÜNEŞ Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof.Dr. Ömer İSKENDEROĞLU Ömer Halisdemir University, Turkey
Prof.Dr. Yakup BULUT Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof.Dr. Mehmet KAHRAMAN, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof.Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ Atatürk University, Turkey
Prof.Dr. Alper ASLAN Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Turkey
Prof.Dr. Ünal ARSLAN, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof.Dr. Hatice DOĞUKANLI Çukurova University, Turkey
Prof.Dr. Murat TÜRK Osmaniye Korkut Ata University, Turkey
Prof.Dr. Turhan KORKMAZ Mersin University, Turkey
Assoc.Prof.Dr. Cemil Serhat AKIN Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
Prof.Dr. Hamza ATEŞ Medeniyet University, Turkey
Prof.Dr. Ercan OKTAY Karamanoğlu Mehmet Bey University, Turkey
Dr. (PhD) Gazi Salah UDDİN Linköping University, Sweden
Dr. (PhD) Usama AL-MULALİ Multimedia University, Malaysia
Assoc.Prof.Dr. Hanifi Murat MUTLU Gaziantep University, Turkey
Dr. (PhD) Aviral Kumar Tiwari Montpellier Business School, France
Assoc.Prof.Dr. Pınar HAYALOĞLU Gümüşhane University, Turkey**Design**

Kursat Kaan ÖZKEMAHLI

Contact

Prof.Dr. Songül KAKİLLİ ACARAVCI

Tel: +90 (326) 245 58 50

Fax: +90 (326) 245 58 54

Hatay Mustafa Kemal University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Tayfur Sökmen Yerleşkesi 31060, Antakya, HATAY - TURKEY

<http://dergipark.gov.tr/jopem/>jopem@mku.edu.tr

The Journal of Politics, Economy and Management is an international refereed journal published twice a year

The Journal of Politics, Economy and Management is indexed and abstracted in
DergiPark, Google Scholar, ResearchBib, JournalSeek Idealonline and ASOS index
The author(s) is (are) the sole responsible for the opinion and views stated in the articles.This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
Copyright © HMKU, Faculty of Economics and Administrative Sciences – June 2020

We would like to thank the reviewers for their insightful comments on the papers of the issue 3, volume 1, (June) 2020 of JOPEM

Assoc.Prof.Dr. Melek AKDOĞAN-GEDİK	Cukurova University
Assist.Prof.Dr. Özden AKIN	Hatay Mustafa Kemal University
Assist.Prof.Dr. Seyhan BİLİR GÜLER	Trakya University
Dr. Eylem BEYAZIT	Hatay Mustafa Kemal University
Dr. Hüseyin Taylan EĞEN	Hacettepe University
Assist.Prof.Dr. Erdem EROĞLU	Siirt University
Prof.Dr. Muharrem GÜNEŞ	Hatay Mustafa Kemal University
Assist.Prof.Dr. Sedat KARAKAYA	Mus Alparslan University

A Foreword from the Editor

We are proud to publish the first issue of the third volume of the *Journal of Politics, Economy, and Management (JOPEM)*. The number of articles published with this issue has reached 25, we continue to grow with valuable academic articles. In our new issues, we will grow new valuable articles from you. *JOPEM* is an interdisciplinary of economy and administrative sciences, peer-reviewed academic journal of published bi-annually by the Faculty of Economics and Administrative Sciences in Hatay Mustafa Kemal University.

JOPEM is indexed or abstracted by the following: ResearchBib, JournalTOCs, Google Scholar, İdealonline, ASOS indeks. As an indicator of our quality, our applications for new indexes and abstracts are continuing. Within the framework of academic ethics, the *journal* is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

A double-blind peer-review method is used in the acceptance of manuscripts, and compilations, conceptual discussions, empirical and applied research manuscripts are accepted for publication. With its broad scope bridging a wide variety of subjects, the journal is dedicated to the advancement of novel empirical research and spread of scientific knowledge. Thus we accept manuscripts in the fields of economics, business administration, political science, public administration, international relations, finance, industrial relations, information systems and management, econometrics and other subjects related to these topics. The language for such manuscripts could be either Turkish, English or German.

As part of the *third* volume *first* issue of *JOPEM* I am delighted that the authors who have submitted articles demonstrated an interest to share their research with the readers of this journal. In addition, I would like to thank the people who contributed to the *third* volume *first* issue a few months, especially the editorial board of *JOPEM*, the staff in our Faculty of Economics and Administrative Sciences, and many others. The last, but not the least my thanks go to the publishing team of our Journal, whose members put a lot of time and energy into this enterprise.

We hope you will enjoy the format and content of the *JOPEM's* the *third* issue of the *first* volume. Encouraging many more authors to submit manuscripts in the following issues, we hope that this issue arouses our readers' interest so that the articles published in *JOPEM* may motivate new research ideas. If you have any feedback, please do let us know.

22.06.2020, Hatay-TURKEY

Prof.Dr. Songul KAKILLI ACARAVCI

Editor in Chief, owner of JOPEM

(Behalf of the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Hatay Mustafa Kemal University)

Contents**A Foreword from the Editor**

v

Research articles

Avrupa Birliği'nde kamu harcamaları esnekliğinin konjonktürel açıdan değerlendirilmesi: 1999-2016 dönemi analizi [Cyclical evaluation of the government expenditure elasticity in the European Union: Analysis of the period 1999-2016]

by Tuğay GÜNEL, Emin Efecan AKTAŞ

1-20

Kentsel katılım: kentsel politikaların oluşumunda dezavantajlı grupların konumu [Urban participation: the position of disadvantaged groups in the formation of urban policies]

by Yakup BULUT, Zehra KURT

21-33

Uluslararası göç sorununun sosyo-ekonomik etkileri: Haliliye ve Eyyübiye ilçeleri üzerine bir inceleme [Socio-economic effects of international migration issue: an examination on Haliliye and Eyyübiye districts]

by Ömer Faruk BİLBAY

34-46

Erkek egemen dünyada kadın yönetici olmak: Kadın yönetici çevresi üzerine bir araştırma [Being a female manager in a male dominant world: A research on female executive circle]

by Şeyma KARAKAYA, Metin REYHANOĞLU

47-74

Sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları: Kahramanmaraş amatör futbol liglerinde bir araştırma [Ethical leadership and ethical climate perceptions of sporters: a study on the amateur football leagues of Kahramanmaraş]

by Yeliz ERATLI ŞİRİN, Mehmet METİN, F. Pervin BİLİR

75-85

*Research article***Avrupa Birliği'nde kamu harcamaları esnekliğinin konjonktürel açıdan değerlendirilmesi: 1999-2016 dönemi analizi¹**

Tuğay GÜNEL

Research Asst. Dr., Department of Public Finance
Cukurova University, TURKEY
tugaygunel@gmail.com, ORCID 0000-0001-7980-1764

Emin Efecan AKTAŞ²

Research Asst. Dr., Department of Public Finance
Hatay Mustafa Kemal University, TURKEY
efecanaktas@yahoo.com, ORCID 0000-0001-7751-3275

Received date: 11.05.2020 **Accepted date:** 11.06.2020

Suggested Citation: Günel, T., & Aktaş, E. E. (2020). Avrupa Birliği'nde kamu harcamaları esnekliğinin konjonktürel açıdan değerlendirilmesi: 1999-2016 dönemi analizi [Cyclical evaluation of the government expenditure elasticity in the European Union: analysis of the period 1999-2016]. *Journal of Politics, Economy and Management* 3(1), 1-20.

Öz: Bu çalışmada, Avrupa Birliği'nin en önemli maliye politikası aracı olan kamu harcamalarının 1999-2016 dönemi esas alınarak konjonktürel durumu incelenmektedir. Bu bağlamda, ilk aşama olarak Avrupa Komisyonu yönteminden faydalanılarak her bir Avrupa ülkesi için kamu harcamalarının esnekliği hesaplanmaktadır. Bu itibarla, AMECO'dan (Avrupa Komisyonu Ekonomik ve Mali İşler Genel Müdürlüğü Yıllık Makroekonomik Veritabanı) elde edilen konjonktürel olarak ayarlanmış genel kamu harcamalarının potansiyel GSYİH oranı, genel hükümet cari harcamaları 2010 sabit fiyatları ile potansiyel GSYİH ve GSYİH fiyat deflatörü verileri kullanılarak her ülke ve her yıl için kamu harcamalarının esnekliği hesaplanmaktadır. İkinci aşamada ise hesaplanan esneklik değerlerine göre Avrupa Birliği'nde kamu harcamalarının 1999-2016 dönemi için konjonktürel durumu analiz edilmiştir. Analize göre, özellikle 2008 kriz dönemi öncesinde ve sonrasında Avrupa Birliği'nde kamu harcamalarının konjonktürel durumlarının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği; kamu harcamaları; kamu harcamaları esnekliği

JEL Sınıflandırması: E01; E62; H50

Cyclical evaluation of the government expenditure elasticity in the European Union: analysis of the period 1999-2016

Abstract: This study examines the cyclical situation of government expenditures, which is the most important fiscal policy instrument of the European Union, based on the period 1999-2016. In this context, the elasticity of government expenditures is calculated for each European country as the first step by using the European Commission method. In this respect, the elasticity of government expenditures for each country and each year is calculated using the potential GDP ratio of cyclically adjusted general government expenditures obtained from AMECO (Annual Macroeconomic Database of the European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs), general government current expenditures 2010 fixed prices, potential GDP, and GDP price deflator data. In the second phase, the cyclical situation of government expenditures in the European Union for the period of 1999-2016 is analyzed in accordance with the calculated elasticity values.

¹ Bu çalışma, Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Birimi tarafından fonlanmıştır [This study was funded by Scientific Research Projects Coordination Unit (BAP) of Cukurova University in Adana, Turkey].

² Correspondence author. Hatay Mustafa Kemal University Tayfur Sökmen Campus Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Finance, Tel: +90 (326) 245 58 45 (18510)

According to the analysis, it is concluded that the cyclical situation of government expenditures differs in the EU especially before and after the 2008 crisis period.

Keywords: European Union; government expenditure; government expenditure elasticity

JEL Classification: E01; E62; H50

1. Giriş

Devletin ekonomideki rolü, politikacılar ve akademik topluluk arasında tekrar eden ve süregelen tartışmalı bir konudur. Devletlerin makroekonomik dinamikler üzerindeki etkisi hakkındaki farklı bakış açıları, görüşler ve/veya teoriler (daha liberal veya daha müdahaleci), devletlerin ekonomik faaliyet üzerindeki harcama etkilerinin analizine olan ihtiyacı beraberinde getirmektedir. Daha liberal bakış açıları, devletin ekonomide daha az müdahaleci bir rol oynadığını iddia etmektedir. Öte yandan, iktisadi faaliyete ilişkin devlet tarafından daha müdahaleci bir politikanın, ekonomik istikrarı hedefleyen, tüm toplumun refahını sağlayan ve iyileştiren politikalar yoluyla daha iyi ekonomik performansı sağlayabileceği de sıklıkla dile getirilmektedir. Bu itibarla, devletin maliye politikası araçları ile ekonomiye müdahale etmek suretiyle ekonomideki rolünün genişlemesine dair görüşler de 20. yüzyılın ilk yarısında hız kazanmıştır. Devletler de üstlenmiş oldukları iktisadi fonksiyon çerçevesinde bu görüşler ile paralel uygulamaları ve müdahaleleri hayata geçirerek iktisadi hayata yön vermektedirler. Bu temelde gerçekleştirilen bir politika, süregelen krizlerden ve ekonomik durgunluklardan ortaya çıkan sonuçların etkili ve verimli bir şekilde değerlendirilmesi ve iktisadi konjonktür ile uyumlu olmasıyla mümkün olmaktadır.

Maliye politikası araçlarından biri olan kamu harcamaları da devletlerin iktisadi konjonktür ile ilişkili gelişmeler karşısında kullandıkları en önemli aygıttır. Belirli oranda bir esnekliğe sahip bir bütçe (çalışma itibarıyla kamu harcamaları politikası), bu fonksiyonu yerine getirmede kullanılmaktadır. Kimi zaman bütçenin gelir, harcama, borçlanma bileşenleri üzerinde yapılan değişiklikler, açık bütçe pahasına ekonomiyi harekete geçirme noktasında önemli rol oynamaktadır. Kimi zaman ise enflasyon ve/veya işsizlik ile mücadele kapsamında yine bu bileşenler ile ekonomiye yön vermek amaçlanmaktadır. Bu sayede, iktisadi konjonktürel etkiler hafifletilmek istenmektedir.

Kamu harcama esnekliği de iktisadi konjonktürel etkilerin yaratabileceği ekonomik istikrarsızlıklarla mücadelede önemli bir araç hâline gelmektedir. Devletlerin, bütçenin harcama kısmında yapabileceği artışlar ve azalışlar ister iradi ister zorunlu olsun konjonktürel etkilere göre değişkenlik göstermektedir. Son yıllarda giderek önem kazanan bir kavram olan mali disiplin çerçevesinde devletler, kamu harcamalarını azaltmaktadırlar ya da ekonomiyi harekete geçirmek için harcamaları arttırmaktadırlar. Bu şekilde uygulanacak bir politikanın verimliliği ve tutarlılığı da kamu harcamalarının esnek olup olmamasına bağlıdır (Dağ, 2017, s. 118). Başka bir deyişle katı ve esnek harcamaların pozisyonlarının bileşimi ile ilişkilidir.

Bu nedenle, bu çalışma, biri gelir esnekliği diğeri kamu harcamalarındaki değişimlerle ilişkilendirilen harcama esnekliği olmak üzere iki ana araştırma merkeziyle ilgilidir. Kamu harcamalarının bileşenleri, etkileri, esnek-katı kamu harcaması ayrımı, konjonktürel ve iradi değişimler olmak üzere kamu harcaması ve maliye politikası ile ilgili temel bilgiler verildikten sonra çalışmanın analiz kısmında, 28 Avrupa Birliği üyesi ülke ve 1999-2016 dönemi için AMECO'dan (Avrupa Komisyonu Ekonomik ve Mali İşler Genel Müdürlüğü Yıllık Makroekonomik Veritabanı) elde edilen veriler ile hesaplanmış olan kamu harcamaları esnekliği ekseninde, üye ülkelerdeki maliye politikalarının ve kamu harcamalarının konjonktürel tepkisi irdelenmektedir. Bu kapsamda, sonuç kısmında bulgulara ilişkin bazı değerlendirmelere de yer verilmektedir. Üye ülkeler için genel kamu harcamaları üzerinden tek tek hesaplanan esneklik değerleri açısından kamu harcamalarının, güncel veriler ve geniş kapsamlı örneklem vasıtasıyla konjonktürel dalgalanmalara seçili dönemde vermiş olduğu tepkinin seyrinin ve maliye politikalarının birlik içerisindeki konjonktürel durumunun analizinin literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

2. Kamu harcamalarının bileşenleri ve etkileri

Vergiler bireylere mali bir yük oluşturduğu, bireylerin cebindeki parayı azalttığı için vergi miktarının ya da oranının, vergi yükünün hafifletilmesini her mükellef tercih etmektedir. Harcamalar ise yeni, daha iyi, daha kaliteli, çok sayıda hizmet demek olduğu için harcama yapılması da istenmektedir. Bu itibarla, harcama ve vergi (gelir) arasında bir neden-sonuç ilişkisi olduğunu söylemek, birindeki artışın veya azalışın diğerini de arttıracığını veya azaltacağını söylemek gerekmektedir. Önemli olan, bu ilişkinin etkisinin ve yönünün tespiti. Bu tespit esnasında kamu harcamalarının savunma harcamaları, iktisadi sübvansiyonlar, eğitim harcamaları, sağlık harcamaları, sosyal harcamalar vb. vasıtasıyla üretim, tüketim, gelir dağılımı, istihdam, toplam talep ve fiyatlar genel seviyesi üzerinde birtakım etkileri olduğu da sıklıkla ifade edilmektedir.

Her ülkenin koşullarına göre kamu harcamaları büyük çeşitlilik göstermektedir. Bu açıdan kamu harcamalarını hizmet ölçütlerine göre sınıflandırmak bir bakıma zorunluluktur. Bunu yaparken kamu harcamaları ilgili kamu hizmetleri ve miktarları, ayrı ayrı sıralanmaktadır. Arthur Cecil Pigou tarafından yapılan harcama sınıflandırması ekonomik sınıflandırma olarak literatürdeki yerini almıştır ve sıklıkla kullanılmaktadır. Cari harcamalar ve yatırım harcamalarından oluşan reel harcamalar ile transfer harcamaları, bu sınıflandırmanın iki temelini temsil etmektedir. Öte yandan, kamu harcamalarının iktisadi ve sosyal bazı ölçütlere göre bilimsel sınıflandırmasına başvurulması gerekliliği de sıkça dile getirilmektedir. Nitekim Uluslararası Para Fonu (IMF [International Monetary Fund], 2019) da kamu harcamalarını genel olarak ihtiyari ve ihtiyari olmayan harcamalar olmak üzere sınıflandırmaktadır. Emekli maaşları, mal ve hizmetler için yapılan harcamalar, sübvansiyonlar ve diğer transferler, sermaye harcamaları vb. isteğe bağlı veya ihtiyari harcamaları oluşturmaktadır. Borç geri ödemeleri ve faiz ödemeleri gibi kamu harcamaları ise ihtiyari olmayan harcamalar olarak ifade edilmektedir (IMF, 2019, s. 15-40). Genel devlet politikalarından bağımsız olan ve makroekonomik koşullara bağlı olarak yoğunluğu değişebilen ihtiyari olmayan harcamalar ile diğer ihtiyari harcamalar, kamu harcamalarının özellikle esnek olup olmamasını (esnek ya da katı harcama) belirlemek için önem arz etmektedir. Çalışmanın analiz kısmında ise kamu harcamaları, Avrupa Birliği üyesi ülkeler için toplu bir şekilde, herhangi bir ayırım yapılmaksızın genel kamu harcamaları şeklinde ele alınmaktadır.

3. Esnek ve katı harcama

IMF (2019) tarafından ifade edilen ihtiyari ve ihtiyari olmayan harcamalar, karar alıcıların harcamalar üzerinde tasarrufta bulunabilmesi açısından ayrılmaktadır. Bu ayrışma, harcamaların esnek ya da katı olarak tarifini beraberinde getirmektedir. Personel ödemeleri, sosyal güvenlik kurumuna yapılan prim ödemeleri, faiz ödemeleri, bakım onarım giderleri gibi harcamalar, kanuni bir zorunluluğa ilişkin olarak ötelenmesi, iptal edilmesi, azaltılması mümkün olmayan katı harcamalar grubunu oluşturmaktadır. Karar alıcıların iktisadi politikalar bakımından isteğe bağlı olarak kısa vadede müdahalesine imkân tanıyan harcamalar ise IMF tarafından esnek harcamalar olarak adlandırılmaktadır. Yatırım harcamaları, mal ve hizmet alımı için yapılan harcamalar esnek harcamalar grubuna girmektedir. Ekonominin özellikle genişleme dönemlerinde, mali disiplin çerçevesinde, bir başka deyişle konjonktür karşıtı (counter-cyclical) politikaların uygulanması gerekliliği, kamu harcamalarında devletlerin kısıntıya gitmesine sebep olmaktadır. Ancak belirtildiği üzere devletlerin her harcama kalemi için kesinti yapması mümkün olmamaktadır. Bu, esnek/katı harcama ayırımı belirleyen önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır. Toplam harcamalar içerisinde yer alan katı harcamaların oranının artması, konjonktürel hareketler karşısında gösterilecek mali tepkinin veya uygulamaya konulacak maliye politikasının olası mali şoklara cevap verme kabiliyetini (etkinlik) güçleştirebilecektir. İşte bu yüzden, katı harcamaları azaltmak mümkün olmamaktadır ve kamu harcamalarındaki artış süreklilik kazanmaktadır. Harcama esnekliğini de olumsuz yönde etkileyen bu durum, pratikte de ülkelerin mali disiplinden çoğu kez taviz vermelerine neden olmaktadır.

Öte yandan harcamalardaki katılık artışı sonucunda mali disiplinden verilen taviz, kamunun borç yükünün artmasına da sebep olmaktadır. Kamu borç stoku artışı, borç sürdürülebilirliğini de olumsuz etkilemektedir ve risk primi ile faiz oranlarını yükseltmektedir. Etkin olmayan bir maliye politikası bu yolla, para politikasının etkinliğini de azaltmaktadır. Mali disiplinin tesis edilmesi noktasında karar

alıcılara da bir esneklik sağlaması öngörülen harcama esnekliği artışı, maliye politikasının toplam talebe dönük ihtiyaçlara yanıt verme kapasitesini yükseltmektedir. Diğer taraftan, harcama katılığına karşın harcama kalemlerinin birinden tasarruf yapılması gerektiğinde, devletlerin sıklıkla taviz verdiği harcama, görece esnek olan yatırım harcamaları olmaktadır. Yatırım harcamalarının azalışı uzun vadede iktisadi büyümeyi yavaşlatan ya da azaltan bir unsurdur (Çebi, 2015, s. 4).

4. Konjonktürel değişimler

Konjonktürel değişimler politikacıların iradesi dışında meydana gelen değişimlerdir. Otomatik istikrarlandırıcılar bunun en tipik örneğini oluşturmaktadır. Vergi ve işsizlik ödemeleri ekonomik dalgalanmalara karşı otomatik istikrarlandırıcılar görevi görmektedir ve bu kalemlerde meydana gelen değişimler politikacıların kontrolü dışında gerçekleştiğinden otomatik istikrarlandırıcılar, maliye politikasının iradi olmayan değişimlerini ifade etmektedir.

Konjonktürel dalgalanma esnasında bütçe açıkları, maliye politikasında herhangi bir değişim olmamasına rağmen otomatik istikrarlandırıcıların sonucu olarak artabilmektedir (Gazidede, 2013, s. 8). Örneğin, ekonomi durgunluk döneminde iken daha az vergi toplanmakta; bu durum özel kesimin gelirlerini destekleyip toplam talepte oluşabilecek azalmayı yavaşlatırken; genişleme döneminde ise daha fazla vergi toplanması, toplam talep üzerinde oluşacak aşırı baskıyı azaltmaktadır. Otomatik istikrarlandırıcıların bir diğer önemli örneği işsizlik ödemeleridir. İşsizlik ödemeleri, durgunluk döneminde toplam talepte oluşabilecek azalmayı hafifletme, genişleme döneminde ise toplam talep üzerinde oluşacak aşırı baskıyı azaltma şeklinde istikrar görevi gören otomatik bir istikrarlandırıcıdır (Altar, Nacula ve Bobeica, 2010, s. 80).

5. Konjonktürel olarak ayarlanmış değişimler

Maliye politikasındaki iradi değişimler, konjonktürel dalgalanmalara karşı politikacılar tarafından iradi (isteğe bağlı) bir şekilde alınan önlemleri ifade etmektedir. Bu değişimler, sistematik ve sistematik olmayan şekilde gruplandırılmaktadır. Sistematik değişimler, ekonominin konjonktürel durumuna göre politikacıların kamu harcamalarını ve gelirlerini değiştirmesidir. Bir başka ifade ile bu değişimler, otomatik istikrarlandırıcıların etkisi olmadan yapılan değişimlerdir. Dışsal değişimler ise ekonominin konjonktürel durumuna göre bütçe değişkenlerinde sistematik olmayan rassal değişimleri kapsamaktadır. Bu tür değişimler, dışsal politik süreçlerin veya olağanüstü durumların (savaş harcamaları gibi) sonucunda meydana gelmektedir.

Maliye politikasındaki iradi değişimlerin kaynağı ise seçim konjonktüründen kaynaklanan değişimler ve makroekonomik şoklara yönelik değişimler olmak üzere iki şekilde ayrıma tabi tutulabilmektedir. Bu kapsamda, seçim konjonktüründen kaynaklanan maliye politikasındaki iradi değişimler politik bütçe kavramı çerçevesi içerisinde değerlendirilmektedir. Politik bütçe, fırsatçılık ve iktidardaki partinin tercihleri olmak üzere iki şekilde açıklanmaktadır. Fırsatçılık yaklaşımına göre hükümetler tekrar seçim kazanma şanslarını maksimize etme amacındadır. Dolayısıyla iktidardaki parti, iktidarının devamı için seçim zamanlarında, harcama ve vergilerde yaptıkları değişimler nedeniyle olağan bütçe açıklarından daha fazla bütçe açığına neden olabilmektedir. İktidardaki partinin tercihleri doğrultusunda oluşan iradi değişimler politik bütçenin kapsamında olduğundan bu tür değişimler, konjonktürel ilgisi olmayan değişimler kapsamına girmektedir. Maliye politikasında iradi değişimlerin ikinci kaynağı ise devletlerin makroekonomik şoklara yönelik uyguladıkları politikalarıdır. Örneğin, gelirin yeniden dağılımı ve artan eşitsizlik konusunda duyulan kaygılar veya güvenlik gibi belirli kamu mallarına olan talebin karşılanması, kamu harcamalarını arttırmaktadır (Fatás ve Mihov, 2007, s.47).

Maliye politikasının iradi kısmının etkilerini ortaya koyabilmek için maliye politikasının iradi olmayan (otomatik istikrarlandırıcılar) etkisinin konjonktürel etkilerden arındırılması gerekmektedir. Bir başka ifade ile politikacıların maliye politikasında iradi bir şekilde almış oldukları önlemler sonucu oluşan değişimler ile konjonktürel dalgalanmalara karşı mali değişkenlerin otomatik tepkileri sonucunda oluşan değişimlerin birbirinden ayrıştırılması gerekmektedir. Otomatik istikrarlandırıcıların ayrıştırılması sonucu maliye politikasında geriye kalan değişimler, iradi maliye politikasının bir göstergesi olarak kullanılabilir.

6. Kamu harcamaları esnekliği: Metodoloji

Avrupa Komisyonu yönteminde konjonktürel dalgalanmaların mali dengelere olan etkisi, fiili ve potansiyel çıktı arasındaki sapma ile fiili ve yapısal işsizlik arasındaki göstergeler kullanılarak hesaplanmaktadır. Bu doğrultuda Avrupa Komisyonu yöntemi, üç aşamalı bir hesaplama şeklini gerektirmektedir (Bezdek, Dybczak ve Kreidl, 2003, s. 478). İlk adımda, çeşitli harcamaların ve vergilerin ekonomik dalgalanmalara olan duyarlılığı tahmin edilmektedir. Bazı gelir esneklikleri tahmin edilmeden önce, konjonktürel gelirler ve harcamalar belirlenmektedir. Gelir tarafında; katma değer vergisi, tüketim vergileri, ithalat vergisi, kurumlar vergisi, kişisel gelir vergisi ve sosyal güvenlik katkıları konjonktüre karşı duyarlı olduklarından konjonktürel olarak ayarlanmaktadır. Harcama tarafında ise konjonktüre duyarlı tek kalem olan istihdama yönelik harcamalar konjonktürel olarak ayarlanmaktadır. İkinci adımda ise Cobb-Douglas üretim fonksiyonunun faydalanılarak reel GSYİH'nin konjonktürel hareketlerden ve trendinden ayrıştırılması sonucunda potansiyel çıktı düzeyi bulunmaktadır. Üçüncü adımda ise çıktı açığı ve yukarıda değinilen ilk iki adımdan elde edilen hesaplamalar, gelirlerin konjonktürel bileşenini elde etmek için kullanılmaktadır. Harcama ve gelir esnekliklerinin çıktı açığı tahmini ile birleştirilmesi, bütçenin tam konjonktürel bileşenini vermektedir. Yapısal denge, genel kamu dengesinden harcamaların ve gelirlerin konjonktürel bileşenini çıkararak hesaplanmaktadır.

Çalışmada kamu harcamalarının konjonktürden arındırılmış esnekliği hesaplanmaktadır. Bu anlamda, esnekliği hesaplamak için önce konjonktürel olarak ayarlanmış dengenin (CAB - cyclically adjusted balance) hesaplanması gerekmektedir. CAB, konjonktürel çıktı dalgalanmalarının gelir ve harcama üzerindeki etkisine göre ayarlanmış kamu bütçe dengesini ifade etmektedir. Bir başka ifade ile CAB çıktı açığına (output gap) göre düzeltilmiş toplam kamu gelirleri ve giderleri arasındaki fark demektir. Çıktı açığına göre düzeltme yapılmasının nedeni, çıktı açığının makroekonomide konjonktürün bir göstergesi olarak kullanılmasıdır. Bu bilgiler ışığında, CAB'ı elde etmek için gerekli olan formül aşağıdaki gibidir.

$$\Delta OB = \Delta CB + \Delta CAB - \Delta INT \quad (1)$$

Burada, ΔOB genel dengeyi (toplam gelir - toplam harcama) ifade etmektedir. Genel denge ise üç bileşenden oluşmaktadır.

- 1) ΔCB : konjonktürel dengede meydana gelen değişimler (changes in cyclically balance)
- 2) ΔCAB : konjonktürel olarak ayarlanmış dengede meydana gelen değişimler (changes in cyclically adjusted balance)
- 3) ΔINT : faiz ödemelerinde meydana gelen değişimler (changes in interest payments).

Faiz ödemeleri, konjonktürel olarak ayarlanmış çıktı dalgalanmalarından etkilenmediği için burada denklem dışında tutulmuştur ve denge aşağıdaki gibi yeniden ele alınmıştır.

$$\Delta CAB = \Delta OB - \Delta CB \quad (2)$$

OB (overall balance - genel denge), herhangi bir ayarlama yapılmaksızın toplam harcamalar ve toplam gelirler arasındaki farka eşittir. Dolayısıyla, CAB'nin değeri aynı zamanda CB'nin değerini de göstermektedir. Bu itibarla, konjonktürel olarak ayarlanmış dengeyi bulmak için öncelikle konjonktürün bir göstergesi olan çıktı açığının (output gap) bilinmesi gerekmektedir.

Tüm bu açıklamalardan hareketle çalışmada, öncelikle çıktı açığı (output gap) Hodrick-Presscot yöntemi ile hesaplanmıştır. Çıktı açığı hesaplandıktan sonra, çalışmanın 1 ve 2 no'lu denklemleri aracılığı ile sırasıyla çıktı açığına göre konjonktürel olarak ayarlanmış kamu gelirleri (denklem 3), konjonktürel olarak ayarlanmış kamu harcamaları (denklem 4) hesaplanmıştır. Böylelikle nihayetinde 5 no'lu denklemde gösterilen konjonktürel olarak ayarlanmış kamu bütçe dengesi elde edilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle konjonktürel olarak ayarlanmış kamu gelirleri,

$$T^P / T_i = (Y^P / Y)^{\varepsilon_{ti,y}} \quad (3)$$

şeklinde hesaplanmaktadır. Burada T^P , konjonktürel olarak ayarlanmış bütçe gelirini, T_i , her bir vergi türüne ilişkin fiili gelir miktarını; Y^P , potansiyel çıktı seviyesini; Y , gerçekleşen çıktı seviyesini $\varepsilon_{ti,y}$, çıktı açığına bağlı bütçe gelir esnekliğini ifade etmektedir. Konjonktürel olarak ayarlanmış harcama ise;

$$G^P / G_i = (U^P / U)^{\varepsilon_{gi,u}} \quad (4)$$

şeklinde hesaplanmaktadır. Burada; U^P , yapısal işsizlik düzeyini, U ise fiili işsizlik düzeyini; G^P , konjonktürel olarak ayarlanmış kamu harcama toplamını; G_i ise her bir kamu harcaması türüne ilişkin fiili harcama miktarını ve $\varepsilon_{gi,u}$, işsizlik açığına (unemployment gap) bağlı bütçe harcama esnekliğini göstermektedir. Denklem (3) ve (4)'ten hareketle konjonktürel olarak ayarlanmış denge şu şekilde ifade edilebilir.

$$[(\sum_{i=1}^n T_i (Y^P / Y)^{\varepsilon_{ti,y}}) - G_i (U^P / U)^{\varepsilon_{gi,u}} / G^P] \quad (5)$$

Denklem (5)'ten de anlaşılacağı üzere konjonktürel olarak ayarlanmış dengenin hesaplanabilmesi için aynı zamanda çıktı açığı ile gelirlerin ve harcamaların çıktı açığı esnekliklerinin de bilinmesi gerekmektedir. Çıktı açığı, gerçekleşen ve potansiyel çıktı arasındaki fark ($Y - Y^P$) olup aynı zamanda konjonktür dalgalanmasının bir ölçümü olma niteliğini de taşımaktadır (Koirala, 2015, s. 41).

7. Kamu harcama esnekliğinin hesaplanması

Kamu harcamalarının esnekliğinin ölçülmesinde ise ilk aşama olarak Avrupa Komisyonu yönteminden faydalanılarak her bir Avrupa ülkesi için kamu harcamalarının esnekliği (η_G) hesaplanmaktadır. Bu bağlamda esnekliğin hesaplanmasında, AMECO'dan elde edilen konjonktürel olarak ayarlanmış genel kamu harcamalarının potansiyel GSYİH oranı (G_N^P / Y_N^P), genel hükümet cari harcamaları G_N , 2010 sabit fiyatları ile potansiyel GSYİH (Y_R^P) ve GSYİH fiyat deflatörü verileri kullanılarak her ülke ve her yıl için kamu harcamalarının esnekliği aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

Avrupa Birliği ülkelerinin yıllık harcama esnekliklerinin elde edilmesinde, Avrupa Komisyonu'nun kullandığı yaklaşımdan yararlanılmıştır. Ayrıntıları Mourre, Astarita ve Princen (2014) tarafından açıklanan bu yaklaşım ile Avrupa Komisyonu'nun AMECO veri tabanında yer alan zaman serileri kullanılarak harcama esnekliği (η_G), aşağıdaki şekilde iki aşamada türetilerek elde edilmiştir. İlk aşamada, AMECO veri tabanında yer alan serilerle potansiyel reel kamu harcamalarının, gerçekleşen reel kamu harcamasına oranı elde edilmiştir (Mourre vd., 2014, s. 9):

$$\begin{aligned} & \left(\left[\frac{G_N^P / Y_N^P}{Y_R^P} \times 100 \right] \right) \times (G_N / P) \\ &= \left[\frac{G_N^P}{[(Y_N^P / Y_R^P) \times 100]} \right] / (G_N / P) \\ &= \left(\frac{G_N^P / P^P}{(G_N / P)} \right) \\ &= G_R^P / G_R \end{aligned} \quad (6)$$

G_N^P / Y_N^P : Potansiyel GSYİH'ye göre devresellikten arındırılmış faiz dışı genel kamu harcamaları (Cari fiyatlarla potansiyel GSYİH'ye oranı, %) (UUTGBP)

Y_R^P : Potansiyel GSYİH (2010 fiyatlarıyla) (OVGDGP)

G_N : Faiz dışı genel kamu harcamaları (Cari, yerel para birimi) (UUTGI)

P: GSYİH Deflatörü (Yerel para birimi, 2010=100) (PVGDP)

İkinci aşamada ise, AMECO veri tabanından alınan çıktı açığı oranı (ζ_A) serisi ile reel potansiyel GSYİH'nin gerçekleşen reel GSYİH'ye oranı bulunmuştur:

$$\zeta_A = \left(\frac{Y_R - Y_R^P}{Y_R^P} \right) \times 100 \text{ ise } \left[\frac{1}{(1 + \zeta_A / 100)} \right] = \frac{Y_R^P}{Y_R} \quad (7)$$

$$\left(\frac{Y_R - Y_R^P}{Y_R^P} \right) / Y_R^P: \text{Çıktı Açığı (Gerçekleşen ve potansiyel GSYİH farkının potansiyel GSYİH'ye oranı (\%) 2010 fiyatlarıyla) (AVGDGP)} \quad (8)$$

Her iki aşamadan elde edilen bilgiler ve Mourre vd. (2014) tarafından kullanılan tanımdan yararlanılarak harcama esnekliği (η_G) elde edilmiştir (Mourre vd., 2014, s. 9):

$$\begin{aligned} \left(\frac{G^P}{G}\right) &= \left(\frac{Y^P}{Y}\right)^{\eta_G} \\ \ln\left(\frac{G^P}{G}\right) &= \eta_G \times \ln\left(\frac{Y^P}{Y}\right) \\ \eta_G &= \left[\frac{\ln\left(\frac{G^P}{G}\right)}{\ln\left(\frac{Y^P}{Y}\right)} \right] \end{aligned} \quad (9)$$

Hesaplanan kamu harcamalarının esnekliklerinin aldıkları değerler iktisadi olarak yorumlanabilmektedir. Bu bağlamda, esnekliklere göre maliye politikasının konjonktürel tepkisi belirlenebilmektedir. Bu kapsamda, Tablo 1’de kamu harcamalarının esnekliklerinin almış olduğu değerlere göre maliye politikasının konjonktürel durumu gösterilmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, esnekliklere göre maliye politikalarının konjonktürel hareketlerinin belirlenebilmesi için öncelikli olarak hesaplanan kamu harcaması esnekliğinin sıfırdan büyük ya da küçük olup olmamasına bakılmaktadır. Bu bağlamda, hesaplanan kamu harcaması esneklik değerlerinin sıfırdan büyük olması hâlinde, o ülkede uygulanan maliye politikalarının konjonktür yanlısı (pro-cyclical); esneklik değerinin sıfırdan küçük olması hâlinde konjonktür karşıtı (counter-cyclical); sıfıra eşit olması hâlinde de konjonktürden bağımsız (acyclical) olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 1. Kamu Harcaması Esnekliği ve Konjonktürel Durum

Kamu Harcaması Esnekliği	Konjonktürel Tepki
Esneklik < 0	Konjonktür karşıtı maliye politikası
Esneklik > 0	Konjonktür yanlısı maliye politikası
Esneklik = 0	Konjonktürden bağımsız maliye politikası

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Maliye politikalarının konjonktürel durumunun güçlülüğü ise kamu harcama esnekliklerinin birden büyük veya küçük olup olmamasına göre değişmektedir. Bu bağlamda, kamu harcama esnekliğinin birden büyük olması hâli, çıktı dalgalanmalarına karşı maliye politikasının oransal olarak daha fazla tepki verdiği anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile kamu harcamalarının esnekliğinin birden büyük olması, konjonktürel dalgalanmalara karşı oransal olarak kamu harcamalarının daha fazla arttırıldığı anlamına gelmektedir.

Konjonktür karşıtı maliye politikasında genişleme dönemlerinde harcamalar kısılıp vergi oranları arttırılırken, durgunluk dönemlerinde ise tam tersi bir politika izlenmektedir. Böylece genişleme döneminde daraltıcı, durgunluk dönemlerinde ise genişletici maliye politikası izlenerek konjonktürel dalgalanmalara istikrar kazandırılmaya çalışılmaktadır. Konjonktür yanlısı maliye politikasında ise genişleme dönemlerinde harcamalar arttırılırken, vergi oranları düşürülmektedir. Durgunluk dönemlerinde ise genişleme dönemi politikalarının tersi izlenmektedir. Konjonktürden bağımsız maliye politikasında ise harcamalar ve vergi oranları ekonomik konjonktür boyunca sabit tutulmaktadır. Bu politikanın amacı konjonktürel dalgalanmayı ne azaltmak ne arttırmaktır (Mesea, 2013, s. 645).

Maliye politikasının konjonktüreliliği hakkındaki teorik ve ampirik literatür, temel olarak kamu harcamalarının konjonktürel hareketler üzerindeki tepkisinin simetrik olduğunu varsayan, kamu harcamaları yanlısı veya karşıtlığı ile ilgili konulara odaklanmaktadır. Bununla birlikte, son zamanlarda yapılan bazı araştırmalar, kamu harcamalarının durgunluklarda olduğu gibi genişleme dönemlerinde de aynı şekilde davranmayabileceğini belirtmektedir. Daha spesifik olarak, kamu harcamalarının iyi ve kötü zamanlara göre asimetrik tepki verebileceği tespit edilmektedir. (Çulha, 2016, s. 4). Literatür kısmında bu kapsamda, detaylı çalışmalara yer verilmektedir.

8. Literatür incelemesi

Kamu maliyesi literatüründe ortak bir yönelim, mali kapasiteye sahip olan ve vatandaşlarına bir dizi kamu hizmeti sunmayı taahhüt eden modern devletin ortaya çıkmasıdır (Atkinson ve Stiglitz, 1980, s. 13; Lindert, 1994a, s. 1-2; Lindert, 1996b, s. 1-2; 2004a, s. 1-3; 2004b, s. 2-3). Gerçekten de devletlerin büyümesi, özellikle, geçtiğimiz yüzyıl boyunca kamu gelirlerinin milli gelire göre hacmi ve boyutu, çok sayıda çalışma ile belgelenmektedir ve tartışılmaktadır (Holsey ve Borchering, 1997, s. 563; Tanzi ve Schuknecht, 2000, s. 32). Diğer pek çok çalışma ve görüşler arasında, özellikle Wagner'in yasası, ekonomi büyüme yaşarken görece devlet büyüklüğünün de arttığını belirtmektedir.

Geniş tarihsel açıklamaların bir ölçüde bu ortak büyüme modelini doğruladığı öne sürülmektedir (Lindert, 2004c, s. 2; 2004d, s. 3). Ki bu koşullar, ampirik analizlere dayanan sayısız deneysel testlere de tabi tutulmuştur. Esasen bugüne kadarki çok geniş literatür belirsiz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Genel olarak, bulgular kapsanan süreye, ülke örneklerine ve çalışmalarda kullanılan model tanımlamalarına bağlı gibi görünmektedir (Durevall ve Henrekson, 2011, s. 711). Özellikle bazı çalışmalar, uzun süre boyunca kamu sektörünün görece büyüklüğünün artmadığı veya artışın önem arz etmediği sonucuna varmıştır. Bu literatürde büyük ölçüde, milli gelirin ve devletin büyüklüğünün birlikte evrimine yönelik standart panel veri analizleri veya eşbütünleşme teknikleri kullanılmaktadır (Easterly ve Rebelo, 1993, s. 417; Blanchard ve Perotti, 2002, s. 1329; Hercowitz ve Strawczynski, 2004, s. 359; Akitoby, Clements, Gupta ve Inchauste, 2006, s. 908-909; Shelton, 2007, s. 2230).

Genel olarak ilgili literatürdeki esas zorluk, milli gelirdeki ülke içi değişikliklerin kamu harcamaları üzerindeki nedensel etkilerinin nasıl belirleneceğidir. Kamu harcamalarının kendisinin milli gelir üzerinde bir etkisi varsa, gelir ve kamu harcamaları arasında kısmi bir korelasyon, milli gelirdeki değişikliklerin devletin görece büyüklüğü üzerindeki nedensel etkisini tanımlamamaktadır (Bruckner, Chong ve Gradstein, 2011, s. 3). Kamu harcamalarının esnekliğini tahmin etmede bir diğer önemli zorluk, milli gelirdeki geçici değişikliklerin etkilerinin kalıcı değişikliklerin etkilerinden nasıl ayırt edileceğidir. Bu, özellikle ülke içi bir varyasyon kullanıldığında karşılaşılan bir konudur; çünkü bu durumda gelir ve kamu harcamaları arasındaki kısmi korelasyon, gelirdeki kalıcı ve geçici değişikliklerin bir bileşimini yansıtmaktadır (Bruckner vd., 2011, s. 3-4). Ancak bu çalışma, buraya kadarki literatürün büyük oranda ilişkili olduğu harcama-büyüme (gelir artışı) ve/veya makroekonomik bileşenler ile olan bağıntısı ekseninde bir çalışma değildir.

Çalışmaya benzer bir literatür, erken dönem çalışmaları kapsamakta olup maliye politikalarının konjonktürel durumunun güçlülüğü, Wagner Kanunu çerçevesinde test edilmektedir. Japonya, İsveç, ABD, İngiltere, Tayvan, Almanya, Karayipler başta olmak üzere pek çok ülke için yapılan çok sayıda analizlerde, harcama esnekliğinin birden büyük olduğu; yani kamu harcamalarının konjonktürel dalgalanmalar karşısında oransal olarak daha fazla arttırıldığı tespit edilmiştir (Martin ve Lewis, 1956; Williamson, 1961; Hook, 1962; Emi, 1963; Veverka, 1963; Andic ve Veverka, 1964; Thorn, 1967; Goffman ve Mahar, 1968; Gupta, 1968; Pryor, 1968; Lall, 1969; Musgrave, 1969; Henning ve Tussing, 1974; Wagner ve Weber, 1977; Pluta, 1979).

Gavin ve Perotti (1997), sanayi ülkelerinde asimetrik kamu harcamalarına dair kanıtlar sunmaktadır. Özellikle, kamu tüketimlerinin ve transferlerinin durgunluk dönemlerinde belirgin bir konjonktürel karşıtlık (counter-cyclical) sergilediğini ve sanayi ekonomilerindeki gelir dengesinden ziyade kamu harcamalarının, mali dengenin asimetrik davranışını belirlediği sonucuna varmaktadırlar. Gavin ve Perotti (1997) ayrıca, Latin Amerika ülkelerinde kamu harcamalarında asimetrik davranışla ilgili bazı kanıtlar bulmuşlardır. Bulguları, kamu harcamalarının gelişmiş ekonomilerde olduğu gibi konjonktür karşıtı (counter-cyclical) olmaktan ziyade, kötü zamanlarda daha konjonktür yanlısı (pro-cyclical) olma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Gavin ve Perotti, 1997, s. 55-56). Bu çalışma için de geçerli olacağı öngörülen ayrı bir literatür, kamu harcamalarının esnekliğini kısa vadeli bir perspektiften ele almaktadır. Hareket noktası, kamu harcamalarının konjonktürel dalgalanmalar boyunca döngüsellidir (konjonktür yanlısı, karşıtı vb. olma durumu). Bu literatür, tipik olarak gelişmekte olan ekonomiler arasında harcamaları, pro-cyclical (konjoktür yanlısı) olarak ifade etmektedir ve gelişmiş ülkeler arasındaki konjoktürel davranış açısından bulgular biraz daha belirsizdir (Lane, 2003, s. 2673; Talvi ve Végh, 2005, s. 156; Ilzetzki ve Végh, 2008 s. 26). Örneğin, Lane (2003), gelişmiş ülkelerde mevcut kamu harcamalarının ılımlı bir şekilde konjonktür karşıtı (counter-cyclical)

olduğunu, kamu yatırım harcamalarının ise konjonktür yanlısı (pro-cyclical) olduğunu tespit etmektedir. Ayrıca, mevcut kamu harcamalarının konjonktür karşıtlığının, devletin transfer ve/veya borç faizi ödemelerinin davranışından kaynaklandığını; cari harcamaların kamu tüketim bileşeninin ise konjonktür yanlısı olduğunu ifade etmektedir (Lane, 2003, s. 2670-2673). Genel olarak bu çalışmaların bulguları, kamu harcamalarının kısa vadede bile kalıcı gelir değişikliklerine olumlu bir yanıt verdiğini göstermektedir; bu da, kamu harcamalarının kısa vadeli tepkilerini incelerken geçiciliği (oynaklığı) milli gelirdeki kalıcı değişikliklerden ayırmanın çok önemli olduğunu göstermektedir.

Akitoby, Clements, Gupta ve Inchauste (2004), çalışmalarında 1970-2002 dönemi için 51 ülkedeki çıktıya göre kamu harcamalarının kısa ve uzun dönemli konjonktürel hareketlerini incelemektedir. Lane (2003) tarafından kullanılan metodolojinin yer aldığı çalışmada, harcama bileşenleri olarak güç dağılımı endeksi, çıktı oynaklığı, satın alma gücü paritesi (PPP) bazında kişi başına GSYİH, ticari oynaklık standart sapması, kamu kesimi büyüklüğü ve finansal risk verileri kullanılmaktadır (Akitoby vd., 2004, s. 7-11). Kısa vadede, kamu harcamalarının ana bileşenlerinin, örnek ülkelerin yaklaşık yarısında çıktı (üretim) ile arttığını ve harcama kategorileri ile ülkeler arasında bazı farklılıklar olduğunu tespit etmektedirler. Ayrıca, ülkelerin çoğunda en az bir harcama toplamı için kamu harcamaları ve çıktıları (Wagner Yasası'na uygun olarak) arasında uzun vadeli bir ilişki olduğunu belirtmektedirler. Kısa vadede, güç dağılımının ve devlet büyüklüğünün, kamu harcamalarının çıktıya verdiği olumlu konjonktürel tepkiyi tipik olarak azalttığını iddia etmektedirler. Çıktı oynaklığının ve finansal riskin ise kamu harcamalarının konjonktür yanlısı (pro-cyclical) tepkisine katkıda bulunduğunu açıklamaktadırlar (Akitoby vd., 2004, s. 19). 16 OECD ülkesi örneğinde Balassone ve Francese (2004b) ve 14 Avrupa Birliği ülkesinde Balassone ve Francese (2004a), maliye politikasının olumlu ve olumsuz konjonktürel koşullara tepkisinde önemli bir asimetri olduğuna dair kanıtlar bulmuştur. Bütçe dengelerinin durgunluk sırasında kötüleştiğini ve genişlemeler sırasında yeterince iyileşmediğini, bu sebeple kamu borcunun biriktiğini tespit etmişlerdir (Balassone ve Francese, 2004a, s. 6; Balassone ve Francese, 2004b, s. 863).

Hercowitz ve Strawczynski (2004), çalışmalarında “asimetrik kamu harcaması” veya “konjonktürel kilitlenme”³ olarak tanımladığı kavram ile kamu harcamalarının GSYİH'ye oranının kötü zamanlarda artma ve iyi dönemlerde sadece kısmen azalma eğilimi gösterdiğini belirtmektedir. 22 OECD ülkesinden oluşan bir panel kullanan Hercowitz ve Strawczynski (2004), harcamaların GSYİH'ye oranındaki uzun süren artışın kısmen asimetrik mali davranış nedeniyle konjonktürel olarak yukarı doğru (pro-cyclical) açıklanabileceğini iddia etmektedir (Hercowitz ve Strawczynski, 2004, s. 359-361). Kaminsky, Reinhart ve Végh (2004), kamu harcamalarının iyi zamanlarda kötü zamanlardan çok daha fazla artış eğiliminde olduğu gelişmekte olan ülkelerde, asimetrik kamu harcamalarına dair kanıtlar sunmaktadır (Kaminsky vd., 2004, s. 76). Manasse (2006), politika yapımcıların konjonktürel hareketlere tepkilerinin ekonominin durumuna bağlı olarak değiştiğini savunmaktadır. Daha spesifik olarak çalışmanın bulguları, maliye politikasının gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin her iki grubu için kötü zamanlarda büyük ölçüde konjonktürden bağımsız ve iyi zamanlarda konjonktür yanlısı olma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Manasse, 2006, s. 1). Lee ve Sung (2007), hem OECD'de hem de OECD üyesi olmayan ülkelerde kamu harcamalarında asimetri olduğuna dair kanıtlar bulmaktadır. Bulguları, maliye politikasının durgunluk döneminde güçlü bir genişleyici pozisyon aldığını, ancak genişleme dönemlerinde yeterince daraltılmadığını göstermektedir (Lee ve Sung, 2007, s. 457-458).

Arpaia ve Turrini (2008), Avrupa Birliği ülkelerindeki kamu harcamaları ile potansiyel çıktıları arasındaki uzun ve kısa vadeli ilişkiyi karma (toplanmış) ortalama grup tahmini ile analiz etmektedir. 1970-2003 dönemi ve Avrupa Birliği üyesi 15 ülke için potansiyel çıktı ile konjonktürel olarak ayarlanmış (düzeltilmiş) faiz dışı harcama arasındaki uzun dönemli esnekliğin, birlik ortalamasına yakın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte, uzun dönem esnekliğinin önemli ölçüde azaldığı ve birliğe yeni üye olan ülkelere, hızlı yaşlanan ülkelere, düşük borçlu ülkelere ve kamu harcamalarının kontrolüne ilişkin zayıf kurallara sahip olan ülkelere esnekliğin birlik ortalamasından önemli ölçüde daha yüksek olduğu tespitinde bulunmuşlardır. Bulgularına göre, kamu harcamalarının uzun vadeli

³ Konjonktürel kilitlenme (Çulha, 2016) esas olarak, ekonomik durgunluklar sırasındaki konjonktürel harcama politikaları ile ilişkilidir. Devletlerin vergi gelirlerinin bol olduğu ekonomik genişlemeler sırasında harcama yapamaması ve bunun da zaman içinde daha yüksek kamu harcamalarına yol açması olarak ifade edilmektedir.

ilişkiye göre uyarlanmasının ortalama hızı üç yıldır, ancak ülkeler arasında önemli farklılıklar vardır. Anglo-Sakson ve İskandinav ülkelerinin genel olarak daha hızlı bir uyum süreci sergilediğini, Güney Avrupa ülkelerinde uyumun bir şekilde daha yavaş gözüktüğünü ifade etmektedirler (Arpaia ve Turrini, 2008, s. 1).

Leigh ve Stehn (2009), G7 ülkelerini analiz ederken maliye politikasının, kötü zamanlarda iyi zamanlardaki daraltmadan (sıkılaştırmadan) daha kolay bir hafifletme eğilimine maruz kaldığını savunmaktadır (Leigh ve Stehn, 2009, s. 1). Bruckner vd. (2011), 1960-2007 dönemi ve 180'den fazla ülke için kamu harcamalarının milli gelirle ilgili esnekliğini, panel veri yöntemini kullanarak tahmin etmişlerdir. Çalışmalarında ülke ve zamana göre belirlenmiş etkileri ayırtmışlardır. Bunu yaparken milli geliri, petrol fiyatı şoklarındaki kalıcı ülke içi değişikliklere uyarlamışlardır. Kamu harcamalarının gelir esnekliğini, ülkelerin sürekli gelirinin ülke içi varyasyonunun dışsal bir kaynağı olarak uluslararası petrol fiyatındaki değişimi ile tahmin ettikleri çalışmalarında, 0.25-0.50 arasındaki kısa dönem esneklik katsayılarına ulaşmışlardır ve bu sonuçların Wagner Kanunu'nun geçerli olmadığını gösterdiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, kamu harcamalarının gelir esnekliği ile olan ilişkilerini araştırdıkları çalışmalarında bulgularının; demokrasinin, eşitsizliğin veya dışa açıklığın daha büyük bir esneklikle ilişkili olduğu şeklindeki görüşleri desteklemediğini de tespit etmişlerdir (Bruckner vd., 2011, s. 22-23).

Szarowská (2012), çalışmasında, 1995-2009 dönemi için beş Avrupa Birliği üyesindeki (Çekya, Macaristan, Bulgaristan, Slovakya, Romanya) konjonktürel durum, kamu harcamaları ile çıktıları arasındaki ilişki üzerine ampirik kanıtlar sunmaktadır. Johansen eşbütünleşme testi ve hata düzeltme modelini kullandığı çalışmasında COFOG⁴ uluslararası standardına uygun olarak kamu harcamalarıyla ilgili yıllık verileri analiz etmektedir. Bulgular, kamu harcama fonksiyonlarının çoğu ülkede (örnek olayların % 91'i) pro-cyclical (konjonktür yanlısı) olduğunu doğrulamaktadır. Kamu harcamaları ve çıktıları her ülkede on harcama fonksiyonundan en az dördü için eşbütünleşiktir. (Çek Cumhuriyeti ve Macaristan'da dört, Bulgaristan'da beş, Slovakya'da yedi ve Romanya'da sekiz harcama fonksiyonu için) Bunun, kamu harcamaları ve çıktıları arasında uzun vadeli bir ilişki içerdiği anlamına geldiği belirtilmektedir. Uzun dönem esneklik katsayılarının ortalama değeri, tüm harcama fonksiyonları için 1.72, toplam kamu harcamaları için 1.16'dır. Öte yandan, harcama ve çıktı arasındaki kısa dönemli ilişki hakkındaki sonuçların, nispeten düşük istatistiksel anlamlılık nedeniyle açık olmadığını tespit etmiştir (Szarowská, 2012, s. 188). Yılmaz (2012), Türkiye'de kamu harcamalarının esnekliğini, 2002-2012 dönemi için çalışmasında tahlil etmektedir. GSYİH artış oranı ile kamu harcamaları artış oranı arasındaki ilişki incelenmektedir. Kamu harcamalarının, ekonomideki hacmi ve istikrarı sağlayıcı rolü analiz edilmektedir. Genel devlet, merkezi yönetim, yerel yönetim, sosyal güvenlik kurumu ve döner sermayeli işletme ile fon harcamaları için analiz yapılmıştır. Bulguları; genel devlet ve merkezi yönetim harcamalarının kriz dönemlerinde esnek hâle geldiğini, bu harcamaların konjonktürel yükselme dönemlerinde inelastik olduğunu, döner sermaye harcamaları ile Sosyal Güvenlik Kurumu harcamalarının seçili dönem boyunca, yerel yönetim harcamalarının ise 2008 yılına kadar esnek olduğunu göstermektedir (Yılmaz, 2012, s. 30).

Price, Dang ve Guillemette (2014), Avrupa Birliği ülkeleri için çıktı açığına ilişkin olarak kamu gelir ve gider kalemlerinin esnekliğini tahmin etmektedir. Çalışmada esneklikler, Avrupa Birliği mali gözetim sürecinin bir parçası olarak Avrupa Komisyonu tarafından, çıktı açığına göre bütçe dengesinin yarı esnekliğini GSYİH'nin yüzdesi olarak hesaplamak için kullanılmaktadır. Konjonktürel olarak ayarlanmış bütçe dengesini hesaplamak için Avrupa Birliği metodolojisinin kullanıldığı çalışmada, harcamalar bakımından işsizlik/çıktı açığı esnekliği ampirik olarak tahmin edilmektedir. İşsizlikle ilgili harcamalar ve işsizlik arasında birim esneklik olduğu varsayılmaktadır ve bunun çıktı açığına göre işsizlik harcamalarının esnekliğinin işsizlik/çıktı açığı esnekliği ile aynı olduğu anlamına geldiği belirtilmektedir. Tahmini esnekliklerin ortalaması yaklaşık 0.80'dir, ülke tahminleri çoğunlukla 0.60 civarında yoğunlaşmaktadır (Price vd., 2014, s. 21-23). Araştırmacılar daha sonra 34 OECD üyesi ülke ve Letonya için benzer yöntemle tahminlerini güncellemişlerdir. İşsizlikle ilgili harcamaların konjonktürel olduğu düşünüldüğünde, İspanya ve İrlanda hariç olmak üzere, kamunun mevcut birincil harcamalarının çıktı açığına göre esnekliği aynı kalmaktadır (Price, Dang ve Botev, 2015, s. 23-24).

⁴ COFOG (Classification of the Functions of Government) devletin işlevlerinin sınıflandırılması anlamına gelmektedir. Birleşmiş Milletler İstatistik Bölümü tarafından tanımlanan bir sınıflandırmadır.

Çebi (2015), çalışmasında, Türkiye’de kamu harcama esnekliğinin çerçevesini tespit etmeyi amaçlamıştır. 2006-2014 dönemi için bütçe harcamalarının yapısını, esnek ve katı harcama ayrımında incelemiştir. Faiz ödemeleri katı bir harcama kalemi olarak nitelendirilebileceği için seçili dönem boyunca faiz ödemelerinin azalmasının, bütçe harcama katılığını da azaltacağı sonucuna ulaşmıştır. Faiz dışı harcamalar içerisinde ise katı harcamaların, seçili dönem boyunca toplam harcamalar içerisindeki payının arttığını belirtmektedir (Çebi, 2015, s. 12-13). Çulha (2016), kamu harcamalarının konjonktür hareketlerine yanıt verebilirliğini incelemektedir ve 1981-2014 döneminde 22 adet gelişmiş ve 20 adet gelişmekte olan ülke için panel verileri kullanarak bir asimetrik kamu harcamaları endeksi ortaya koymaktadır. Tüm veriler IMF’nin Dünya Ekonomik Görünümü (WEO) veri tabanından alınmıştır. Bağımlı değişken, enflasyondan arındırılmış GSYİH deflatörü tarafından logaritmik farkları alınarak elde edilen toplam kamu harcamalarıdır. Bunun, kamu harcamalarındaki reel artışı temsil ettiği belirtilmektedir. Konjonktür hareketleri göstergesi olarak çıktı açığı, reel GSYİH'nin logaritmasını trend ve konjonktürel bileşenlere ayırmak için Hodrick-Prescott (HP) filtresi uygulanarak her ülke için ayrı ayrı tahmin edilmektedir. Borç stoku, genel kamu brüt finansal borçlarının nominal değeri ile ölçülmektedir ve nominal GSYİH oranı olarak tanımlanmaktadır. Devletin büyüklüğü, toplam kamu harcamalarının GSYİH'ye oranı olarak tanımlanmaktadır ve kişi başına reel GSYİH, değişken kişi başına sabit ulusal para birimi cinsinden GSYİH'nin logaritması olarak hesaplanmaktadır (Çulha, 2016, s. 1-7). Ampirik bulguları, kamu harcamalarının gelişmekte olan ülkelerde konjonktür yanlısı (procyclical), gelişmiş ekonomilerde konjonktürden bağımsız (acyclical) olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, kamu harcamalarının gelişmiş ülkelerdeki kötü zamanlarda konjonktür karşıtı (counter-cyclical) bir şekilde, gelişmekte olan ülkelerdeki iyi zamanlarda ise güçlü bir şekilde konjonktür yanlısı (procyclical) tepki verdiği bulunmuştur. Sonuçlar ayrıca, gelişmekte olan ülkeler için asimetrik kamu harcamaları endeksinin gelişmiş ülkelere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Çulha, 2016, s. 18-19).

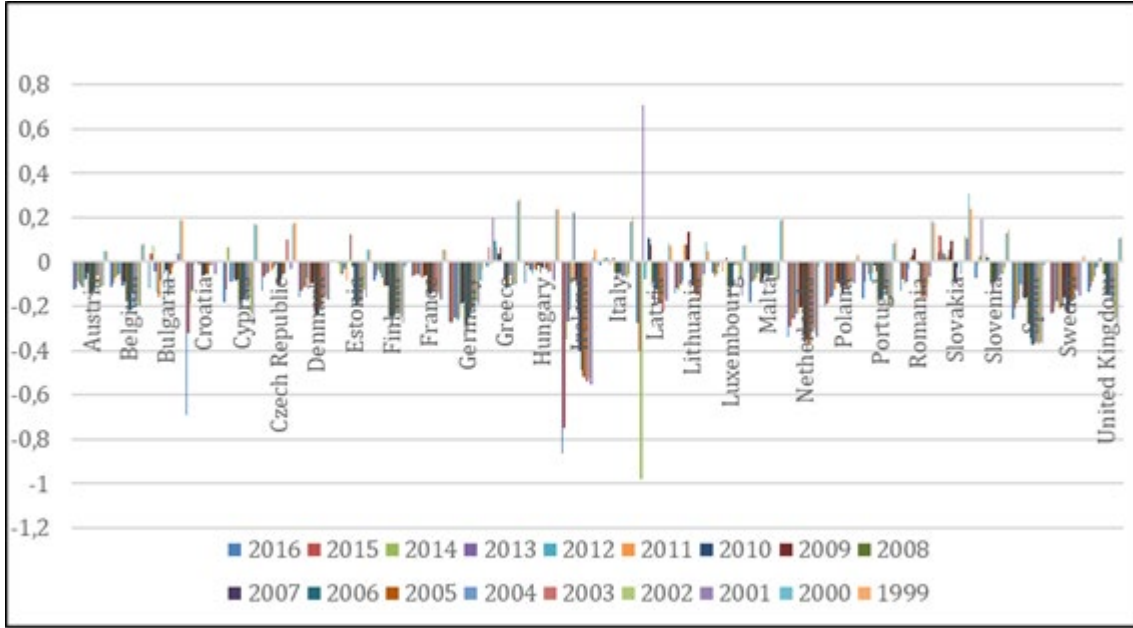
Türkiye için Dağ (2017) tarafından yapılan çalışmada, bütçe harcamalarının esnekliği 2002-2017 dönemi için değerlendirilmektedir. Türkiye’de kamu harcamalarının esnekliğini belirleyen unsurlara yer verilerek harcama esnekliğinin zaman içerisindeki seyrine dair tespitlerde bulunulmuştur. Seçili dönem için toplam harcamalar içerisinde esnek harcamaların arttığı ve bunun nedeninin toplam harcamalar içerisindeki faiz ödemelerinin oranının azalmasından olduğu belirtilmektedir. Öte yandan, faiz dışı toplam harcamalar içerisindeki cari transferler ve personel giderleri gibi katı harcamaların azalmaması neticesinde, bütçe harcama katılığının arttığı da tespit edilmektedir (Dağ, 2017, s. 129).

Bu çalışmalara benzer diğer çalışmalar ise şöyle sıralanabilir: Forni ve Momigliano (2004); Jaimovich ve Panizza (2007); Beetsma ve Giuliadori (2008); Calderón ve Schmidt-Hebbel (2008); Golinelli ve Momigliano (2008, 2009); Granado, Gupta ve Hajdenberg (2013). Bu açıklamalardan hareketle bu makalede amacımız, ülke veya ülke grupları özelinde yapılan ve harcamaların büyüme veya makroekonomik bileşenler ile ilişkisini muhteva eden diğer çalışmalardan farklı olarak 1999-2016 dönemi ve 28 Avrupa Birliği üyesi her bir ülke ve her yıl için kamu harcama esnekliğinin hesaplanması neticesinde, birlik içerisindeki kamu harcamalarının konjonktürel seyrini analiz etmektir.

9. Avrupa Birliği ülkelerinde kamu harcamalarının esnekliğinin konjonktürel seyri ve analizi

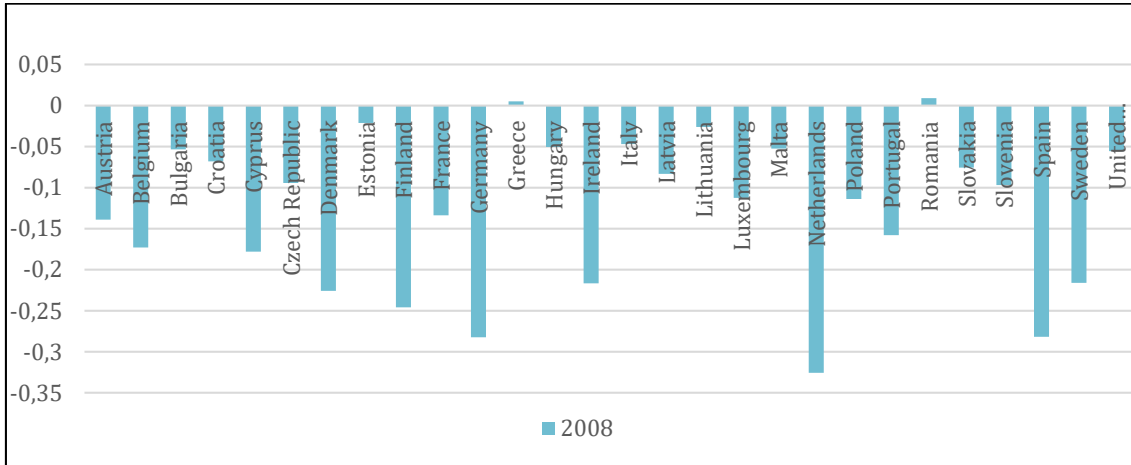
Şekil 1’de 1999-2016 dönemi itibarıyla çalışmada yer alan 28 Avrupa Birliği üyesi ülkenin esneklik dağılımları yer almaktadır. Şekil 1’den de görülebildiği üzere, 1999, 2000 ve 2009 yıllarında bazı ülkelerin kamu harcaması esneklik değerleri sıfırın üstünde yer alırken genel itibarıyla 1999-2016 döneminde birçok ülkenin kamu harcaması esneklikleri sıfırın altında yer almaktadır.

Şekil 1. Avrupa Birliği'nde kamu harcamaları esneklik değerleri



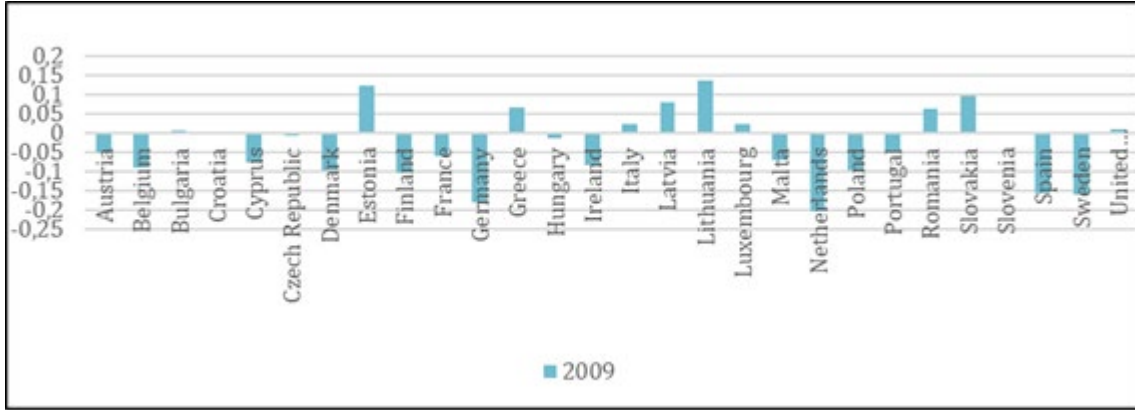
Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Buna göre Şekil 1'den hareketle ilgili dönemde söz konusu ülkelerde, çoğunlukla konjktür karşıtı maliye politikası uygulandığı, bazı ülkelerde ise özellikle 1999, 2000 ve 2009 yıllarında esneklik değerleri sıfırın üstünde olduğu için konjktür yanlısı maliye politikalarının uygulandığı görülmektedir. Bu ülkeler Slovakya, Güney Kıbrıs, Macaristan, Slovenya, Litvanya, Letonya, Malta, Romanya, Bulgaristan ve Çekya'dır. Çalışmanın seçili dönemi itibariyle söz konusu Balkan ve eski SSCB ülkelerinin oluşturduğu ülkeler grubunun, Avrupa Birliği'ne sonradan üye olduğu göz önüne alındığında, analizin seçili dönem içerisinde anlam oluşturacağı düşünülen 2008 küresel krizi öncesi ve sonrası şeklinde iki aşamada yapılması daha açıklayıcı olmaktadır. Şekil 2 ve Şekil 3'te sırasıyla, 2008 küresel krizi ve onun etkilerinin görüldüğü 2009 yıllarının esneklik dağılımları görülmektedir. Şekil 2'de 2008 küresel krizinde, Avrupa Birliği üyesi ülkelerin kamu harcaması esneklik değerlerinin Romanya ve Yunanistan dışında sıfırın altında olduğu görülmektedir. Nitekim 2008 krizi öncesi harcama esneklikleri incelendiğinde, özellikle Avusturya, Belçika, Danimarka, Almanya, Hollanda, İngiltere, İsveç, İtalya, İspanya, Finlandiya, Fransa, Lüksemburg gibi erken dönem birlik üyelerinin kriz öncesi dönemde harcama esnekliklerinin daha yüksek bir seviyede sıfırın altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla 2008 küresel krizinde söz konusu ülkelerde konjktür karşıtı maliye politikasının uygulandığı görülmektedir. Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İrlanda, Hollanda, İspanya, İsveç olmak üzere Kuzey ve merkez Avrupa ile İskandinav ülkelerinin ağırlıkta olduğu ülkelerin harcama esnekliklerinin diğer ülkelere kıyasla daha yüksek oranda sıfırın altında kalmasının, bu ülkelerde uygulanan konjktür karşıtı maliye politikalarının konjktürel duruma daha tepkisel davranmasıyla ilişkili olduğu düşünülebilir. Yani, 2008 küresel krizi etkisiyle ülkeler ve/veya politika yapımcılar, krizin yaratmış olduğu ekonomik daralmaya, harcamaları daha yüksek oranda arttırarak ve/veya vergileri de daha fazla kısararak tepki vermektedirler ve krizin yaratabileceği olumsuz etkileri bertaraf etmeye çalışmaktadırlar. 2008 küresel krizinin etkilerinin bir sonraki yıl da görüleceği (gecikme etkisi) savından hareketle Şekil 3'te, 2009 yılının esneklik değerlerinin dağılımı paylaşılmaktadır.

Şekil 2. 2008 Yılında Avrupa Birliği'nde kamu harcamalarının esneklik değerleri

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3'ten görüldüğü üzere, 2008 krizinin etkileri 2009 yılında görülmeye başlamıştır. Estonya, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg ve Slovakya krizin etkilerinin görülmeye başlamasıyla birlikte bir önceki dönemlerde uygulamış oldukları konjonktür karşıtı maliye politikasını terk ederek konjonktür yanlısı maliye politikası uygulamasına geçmişlerdir. Bu ülkeler, krizin ekonomiyi daraltıcı etkilerini, vergi oranlarını arttırıp harcamaları kısarak bertaraf etmeye çalışmışlardır. Bulgaristan, Macaristan, Çekya, Slovenya ve İngiltere ise 2009 yılında konjonktürden bağımsız maliye politikası uygulamasına yakın bir politika izlemişlerdir. Söz konusu ülkeler, krizin daraltıcı etkilerini harcamaları ve vergi oranlarını azaltmadan ve arttırmadan gidermeye çalışmışlardır. Nihayet, Şekil 1'den de görüleceği üzere, 2016 yılına gelindiğinde ise Yunanistan hariç tüm ülkeler, seçili dönemin birçok evresinde olduğu gibi konjonktür karşıtı politika izlemişlerdir. Yunanistan, 2008-2016 arası her dönemde konjonktür yanlısı politika izlemiştir. Yunanistan'daki durumun ülkede 2010 yılından itibaren yaşanmaya başlanan borç krizi, kemer sıkma politikaları ve kurtarma paketleri ile ilgisi olduğu söylenebilir. Genel olarak Avrupa Birliği ülkelerinin kriz öncesi ve kriz sonrası (geçici etkilerin ortadan kalkmasını takiben) konjonktür karşıtı politika izledikleri dikkate alındığında, ülkelerin iktisadi olarak herhangi bir sorunla karşılaştıkları zaman (savaş, ekonomik, kriz, doğal afet vb.) maliye politikası aracılığıyla konjonktürel tepkiyi regüle ederek konjonktür yanlısı veya konjonktürden bağımsız politika uygulamasına geçtikleri, olağan dönemlerde ise konjonktür karşıtı politika izledikleri görülmektedir. Çalışma, kamu harcamalarını esas almaktadır. Bu sebeple, kamu harcamalarının bazı dönemlerde konjonktür karşıtı (counter-cyclical) bir şekilde, bazı zamanlarda ve ülkelerde ise güçlü bir şekilde konjonktür yanlısı (pro-cyclical) tepki verdiğinin ifade edildiği Gavin ve Perotti (1997), Hercowitz ve Strawczynski (2004), Kaminsky vd. (2004), Manasse (2006), Ilzetzki ve Végh (2008), Çulha (2016)'nın bulgularıyla çalışmanın benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bulgaristan, Malta, Çekya, Estonya, Yunanistan, Macaristan, Romanya, Slovakya, Slovenya, Letonya gibi sonradan birlik üyesi olan ülkelerde seçili dönemde, kamu harcamalarının, gelişmiş ve erken dönem birlik üyelerine kıyasla daha asimetric olduğu da söylenebilir. Şekil 1'den de görülebileceği üzere, bu ülkeler özellikle, hem kriz esnasında ve 2009'da hem birliğe üyelik sonrasında önceden uygulamış oldukları konjonktür yanlısı politikaları terk edip konjonktür karşıtı politika uygulamasına geçmişlerdir. Bu durum, birliğe sonradan üye olan ülkelerin, üyelik sonrası birlik müktesebatı ile uyumlu politika izlemesine bağlı gibi görünmektedir. Temel olarak Avrupa Birliği ülkeleri ekonomilerinin, reel büyüme oranının üzerinde çıktı üreten gelişmiş ekonomiler olduğu düşünüldüğünde, birliğe sonradan üye olan ve daha çok gelişmekte olan ülkelerin, kamu harcamalarındaki orantısız artış ile diğer üye ülkelere yakınsama, iktisadi büyüme ve kalkınma yaratma çabaları, konjonktürel tepkilerini değiştirebilmektedir.

Şekil 3. 2009 yılında Avrupa Birliği'nde kamu harcamalarının esneklik değerleri

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Özellikle kriz öncesi ve krizin etkilerinin geçmeye başladığı 2009 yılı sonrasında, çoğunluğu gelişmiş ekonomiler olan erken dönem birlik üyeleri, durgunluk dönemlerinde harcamaları arttırıyor gibi görünmektedir, bu da kamu harcamalarının kriz gibi kötü zamanlarda gelişmiş ekonomilerde, ekonomik dengelenmedeki aktif rolünü hatırlatmaktadır. Çalışmanın beşinci bölümünde maliye politikasındaki iradi değişimlerin kaynaklarından biri olarak devletlerin makroekonomik şoklara yönelik uyguladıkları politikalar olduğundan bahsedilmektedir. Avrupa Birliği içerisindeki gelişmiş ekonomilerdeki kamu harcamalarının söz konusu konjonktürel davranışı, gelişmiş ekonomilerdeki kapsamlı sosyal güvenlik sistemleri aracılığıyla istihdama dönük önemli otomatik istikrarlandırıcıları yansıtarak, makroekonomik oynaklığa karşı kamu harcamalarına sigorta rolü yüklemektedir. Diğer taraftan, borç verenler özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki mali ödeme gücü hakkında, kamu harcamalarının ve bütçe açıklarının genişlediği dönemde endişe duymaktadır. Bu nedenle, literatür bölümünde de tartışıldığı gibi (Gavin ve Perotti, 1997; Lane, 2003; Talvi ve Végh, 2005; Kaminsky vd., 2004) Estonya, Yunanistan, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Romanya, Slovakya, Bulgaristan, Hırvatistan, Macaristan, Çekya, Slovenya gibi ülkelerdeki kriz sonrası olası harcama kısıtlamaları (konjonktür karşıtı politikadan konjonktür yanlısı politikaya geçiş ile uygulanması muhtemel) ile konjonktürden bağımsız maliye politikası uygulamasının, gelişmekte olan ülkelerdeki devletleri durgunluklarda harcamaları kısmak ve gelirlerin bol olduğu ve uluslararası piyasalardan fon elde etme kabiliyetinin arttığı genişleme dönemlerinde harcamaları daha da arttırmak niyetinde oldukları şeklindeki görüşlerle uyumlu olduğu görülmektedir.

10. Sonuç ve değerlendirme

Maliye politikasının en önemli araçlarından biri olan kamu harcamaları iktisadi konjonktürel etkileri yönlendirmede de oldukça etkilidir. Ekonominin konjonktürel durumuna karşı verilen tepkiler ise iradi ve iradi olmayan şekilde ikiye ayrılmaktadır. İradi olarak verilen tepkilerin en önemli özelliği, devletlerin ekonominin konjonktürel durumuna karşı maliye politikalarında kendi kararlarına göre yaptıkları değişimleri ihtiva etmesidir. Bu amaçla yapılacak olan iradi maliye politikasının en önemli iki aracı kamu harcamaları ve vergi politikalarıdır. Devletler, ekonominin daralma ve genişleme dönemlerinde kamu harcamaları ve vergi politikalarının bileşiminde, kendi kararları doğrultusunda konjonktürel durumun olumsuz etkilerini hafifletmek veya bu etkileri elimine etmek amacı ile değişikliklere giderler. Bir başka ifade ile maliye politikasındaki iradi değişimler, konjonktürel dalgalanmalara karşı politikacılar tarafından iradi bir şekilde alınan önlemleri ifade etmektedir. Ekonominin konjonktürel durumuna karşı geliştirilen bir başka değişim ise politikacıların iradesi dışında meydana gelen değişimlerdir. Otomatik istikrarlandırıcılar bunun en tipik örneğini oluşturmaktadır. Vergi ve işsizlik ödemeleri ekonomik dalgalanmalara karşı otomatik istikrarlandırıcılar görevi görmektedir ve bunlar maliye politikasının iradi olmayan değişimlerini ifade etmektedir. Otomatik istikrarlandırıcılarda meydana gelebilecek değişimler, politikacıların isteği dışında gerçekleştiği için iradi olmayan değişim olarak adlandırılmaktadır.

Bu çalışmada, Avrupa Birliği'nin en önemli maliye politikası aracı olan kamu harcamalarının, 1999-2016 dönemi esas alınarak konjonktürel durum karşısında nasıl kullanıldığı incelenmektedir. Kamu harcamalarının konjonktürel durum karşısında nasıl kullanıldığının incelenmesi için kamu harcamalarının esneklik değerlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, ilk aşama olarak Avrupa Komisyonu yönteminden faydalanılarak her bir Avrupa ülkesi için kamu harcamalarının esneklik değerleri hesaplanmaktadır. Buna göre kamu harcaması esnekliğinin sıfırdan büyük ya da küçük olup olmaması, kamu harcamaları açısından ülkelerde uygulanan maliye politikasının niteliğini de değiştirmektedir. Kamu harcaması esneklik değerlerinin sıfırdan büyük olması hâlinde, o ülkede uygulanan maliye politikalarının konjonktür yanlısı (pro-cyclical); esneklik değerinin sıfırdan küçük olması hâlinde konjonktür karşıtı (counter-cyclical); sıfıra eşit olması hâlinde de konjonktürden bağımsız (acyclical) olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Avrupa Birliği'nin 1996-2016 dönemi baz alındığında hesaplanan kamu harcamaları esneklik değerlerinin çoğunlukla sıfırın altında olduğu görülmektedir. Yani, Avrupa Birliği'nde ağırlıklı olarak konjonktür karşıtı bir maliye politikasının uygulandığı söylenebilir. Bununla birlikte 1999, 2000, 2008 ve 2009 yıllarında kamu harcamalarının konjonktür yanlısı olarak uygulandığı tespit edilmiştir. Özellikle konjonktür yanlısı politikaların baskısı, 2008 küresel krizi ve krizden sonraki yıl 2009'da gecikme etkisi ile daha hissedilir boyutta gerçekleşmiştir. 2008 kamu harcaması esneklik değerlerine göre Romanya ve Yunanistan'da konjonktür yanlısı politikalar daha yüksek seviyede uygulanmıştır. Romanya ve Yunanistan dışında ise kamu harcama esneklik değerleri sıfırın altındadır. Dolayısıyla 2008 küresel krizinde diğer söz konusu ülkelerde konjonktür karşıtı maliye politikasının uygulandığı görülmektedir. Krizin etkilerinin sürdüğü 2009 yılında ise Romanya ve Yunanistan ile birlikte Estonya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg ve Slovakya gibi birliğe sonradan üye olan ülkeler ile İtalya'da krizin etkilerinin görülmeye başlamasıyla birlikte, önceki dönemlerde uygulanan konjonktür karşıtı maliye politikası terk edilerek konjonktür yanlısı maliye politikası uygulamasına geçilmiştir. Bulgaristan, Macaristan, Çekya, Slovenya ve İngiltere ise konjonktürden bağımsız maliye politikası uygulamasına yakın bir politika izlemişlerdir. Kısacası çalışmada incelenen dönem değerlendirildiğinde, Avrupa Birliği ülkelerinde konjonktürel durumlar karşısında kamu harcamaları konjonktür yanlısı, konjonktür karşıtı ve nispeten daha az olmak üzere konjonktürden bağımsız olarak üç şekilde uygulanmıştır.

Harcamalar ile ilişkili olarak genel bir değerlendirme yapılması da gerekmektedir. İhtiyari harcamaların durgunluk dönemlerinde bazı ülkelerde artması söz konusu olabilir; ancak, bu yeni veya ek harcamalar daha sonra yerleşik hâle gelebilir ve bu nedenle genişleme dönemlerinde bu harcamalar azalmayabilir. Öte yandan, özellikle erken dönem birlik üyesi gelişmiş ülkelerde, konjonktürel davranış ile ilişkili olarak otomatik istikrarlandırıcılar için ihtiyari harcamanın ikame edilmesi, olağan zamanlarda makroekonomik şoklar için negatif bir durumken olağanüstü zamanlarda (kriz, savaş, doğal afet vb.) pozitif bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, otomatik istikrarlandırıcıların kendilerinin simetrik olup olmamasına bağlıdır. İster asimetri ister politik ekonomi nedenlerinden kaynaklansın, konjonktürel koşulları değerlendirmede karar alıcıların her zaman dikkatli davranması gerekmektedir. Öyle ki, daha önceki bölümde belirtildiği üzere otomatik istikrarlandırıcı görevi gören vergi ve işsizlik ödemeleri bu kararlardan olumsuz etkilenebilir. Maliye politikası araçlarından biri olan harcama da bu bozulmadan etkilenebilir.

Sadece harcama kanalı ile temsil edilen ve gelir tarafına uygulanmayan seçili dönemde, krizden sonra özellikle bazı ülkeler tarafından uygulanan konjonktür yanlısı bir politikanın bazen önemli sonuçları olabilir. Şöyle ki, önceden belirlenmiş bir harcama artış hızı veya konjonktürel olarak ayarlanmış bir kamu harcama politikası, gelire ilişkili vergi ve işsizlik ödemeleri gibi otomatik istikrarlandırıcıları dengede tutarken, kamu harcamalarının iyi dönemlerde artma eğilimini azaltabilir. Öte yandan resmi olarak bir kurala dâhil edilmiş olsun olmasın, Avrupa Birliği gibi farklı dinamikleri ve kaynakları olan ülkelere oluşan bir örgütün genel harcama hedeflemesinin, artan sayıda (birliğe üye olan veya olması muhtemel ülkeler) ülkenin mali pozisyonlarının bileşimi çerçevesinde değişiklik gösterebileceği göz ardı edilmemelidir. Örneğin, bazı ülkeler, genişleme dönemlerinde, harcama prosedürlerine bağlı kalsa bile vergileri azaltmayı veya vergi ile ilişkili harcamaları arttırmayı tercih edebilir. Bu, harcama limitlerinin gelir politikasına ilişkin hükümlerden ayrı olarak ayarlanamayacağını göstermektedir. Bir başka deyişle, harcama hedeflemesi kendi başına bütçe açıklarına karşı yapısal iyileşmeyi sağlamamaktadır. Sabit bir harcama büyüme oranı, gelirler harcama ile aynı değerde

artmıyorsa, mali dengenin kademeli olarak bozulmasına sebep olabilir. Dolayısıyla bütçe dengesi açısından mali bir çapa esastır. Her ne kadar çalışma, bütçe dengesi ve/veya istikrarı ve gelir ile ilişkili olmasa da, gelecek çalışmaların bu hususları da göz önüne alarak gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Akitoby, B., Clements, B., Gupta, S., ve Inchauste G. (2004). *The cyclical and long-term behavior of government expenditures in developing countries* (No. 04/202). IMF (International Monetary Fund) Working Paper, 1-23.
- Akitoby, B., Clements, B., Gupta S., ve Inchauste, G. (2006). Public spending, voracity, and Wagner's law in developing countries. *European Journal of Political Economy*, 22(4), 908-924.
- Altar, M., Necula, C., ve Bobeica, G. (2010). Estimating the cyclically adjusted budget balance for the Romanian economy. A robust approach. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 13(2), 79-99.
- Andic S., ve Veverka, J. (1964). The growth of government expenditure in Germany since the unification. *Finanzarchiv*, 23(2), 169-278.
- Arpaia, A., ve Turrini, A. (2008). *Government expenditure and economic growth in the EU: Long-run tendencies and short-term adjustment* (No. 300). European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs Economic Papers, 1-50.
- Atkinson, A.B., ve Stiglitz, J.E. (1980). *Lectures on Public Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Balassone, F., ve Francese, M. (2004a). *Cyclical asymmetry in fiscal policy and the treaty of Maastricht* (No. 531). Bank of Italy Economic Research Department Economic Working Papers, 6-25.
- Balassone, F., ve Francese, M. (2004b). *Cyclical asymmetry in fiscal variables* (No. 531). Bank of Italy Economic Research Department Economic Working Papers, 845-867.
- Beetsma, R., ve Giuliodori, M. (2008). *Fiscal adjustment to cyclical developments in the OECD: An empirical analysis based on real-time data* (No. 6692). CEPR (Centre for Economic Policy Research) Discussion Paper Series, 1-16.
- Bezdek, V., Dybczak, K., ve Kreidl, A. (2003). Cyclically adjusted fiscal balance: OECD and ESCB methods. *Czech Journal of Economics and Finance (Finance a uver)*, 53(11-12), 477-509.
- Blanchard, O., ve Perotti, R. (2002). An empirical characterization of the dynamic effects of changes in government spending and taxes on output. *Quarterly Journal of Economics*, 117(4), 1329-1368.
- Bruckner, M., Chong, A., ve Gradstein, M. (2011). *Estimating income elasticity of government expenditures: Evidence from oil price shocks* (No. 8563). World Bank Centre for Economic Policy Research (CEPR) Discussion Paper Series, 1-36.
- Calderón, C., ve Schmidt-Hebbel, K. (2008). *Business cycles and fiscal policies: The role of institutions and financial markets* (No. 481). Central Bank of Chile Working Papers, 1-37.
- Çebi, C. (2015). *Bütçe harcama katılığı* (No. 1523). Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Ekonomi Notları, 1-13.
- Çulha, A.A. (2016). *Asymmetric government expenditure: A comparison of advanced and developing countries* (No. 16/17). Central Bank of the Republic of Turkey Working Papers, 1-28.
- Dağ, M. (2017). *Türkiye'de bütçe harcamalarının esnekliğinin değerlendirilmesi: Dönemsel bir analiz*. M. Aydın, N. Ş. Pınarcıoğlu ve Ö. Uğurlu (Ed.) Current Debates in Public Finance Public Administration & Environmental Studies (s. 117-130) içinde. İstanbul: IJOPEC Publication.

- Durevall, D., ve Henrekson, M. (2011). The futile quest for a grand explanation of long-run government expenditure. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 708-722.
- Easterly, W., ve Rebelo, S. (1993) Fiscal policy and economic growth: An empirical investigation. *Journal of Monetary Economics*, 32(1993) 417-458.
- Emi, K. (1963). *Government fiscal activity and economic growth in Japan, 1868-1960*. Hutchinson: Kinokuniya Bookstore Co.
- Fatás, A., ve Mihov, I. (2007). *Fiscal discipline, volatility and growth*. G. E. Perry, L. Sérven and R. Suescún (Eds.) *Fiscal Policy Stabilization and Growth: Prudence or Abstinence* (s. 43-74) içinde. Washington D.C: The World Bank.
- Forni, L., ve Momigliano, S. (2004). Cyclical sensitivity of fiscal policies based on real-time data. *Applied Economics Quarterly* 50(3), 299-326.
- Gavin, M., ve Perotti, R. (1997). *Fiscal policy in Latin America*. B. S. Bernanke and J. Rotemberg (Eds.) NBER Macroeconomics Annual içinde (s. 1-72). Cambridge: MIT Press.
- Gazidede, A. (2013). *Cyclically adjusted budget balance an alternative approach in estimating the fiscal position for Albania* (No. 10(49)2013). Bank of Albania Working Papers, 1-52.
- Goffman, I.J., ve Mahar, D.J. (1968) The growth of public expenditures in selected nations: Six Caribbean countries, *Public Finance*, 26(1), 57-74.
- Golinelli, R., ve Momigliano, S. (2008). *The cyclical response of fiscal policies in the euro area: Why do results of empirical research differ so strongly* (No. 654). Bank of Italy Economic Research Department Economic Working Papers, 1-43.
- Golinelli, R., ve Momigliano, S. (2009). *The cyclical reaction of fiscal policies in the euro area: The role of modelling choices and data vintages*. *Fiscal Studies*, 30(1), 39-72.
- Granado, J.A., Gupta, S., ve Hajdenberg, A. (2013). Is social spending procyclical? Evidence for developing countries. *World Development*, 42(C), 16-27.
- Gupta, S.P. (1968). Public expenditure and economic development: A cross-section analysis. *Finanzarchiv*, 28(1), 26-41.
- Henning J.A., ve Tussing, A.D. (1974). Income Elasticity of the Demand for Public Expenditures in the United States. *Public Finance*, 29(3-4), 325-341.
- Hercowitz, Z., ve Strawczynski, M. (2004). Cyclical ratcheting in government spending: Evidence from the OECD. *Review of Economics and Statistics*, 86(1), 353-361.
- Holsey, C.M., ve Borchering, T.E. (1997). *Why does government's share grow? An assessment of the recent literature on the US*. D. C. Mueller (Ed.) *Perspectives on Public Choice: A Handbook* (562-591) içinde. New York: Cambridge University Press.
- Hook, E. (1962). The expansion of the public sector - A study of the development of public expenditures in Sweden during the years 1912-1958. *Public Finance*, 17(3), 289-312.
- Ilzetzki, E., ve Végh, C.A. (2008). *Pro-cyclical fiscal policy in developing countries: Truth or fiction?* NBER National Bureau of Economic Research) Working Papers (No.14191). 1-31.
- IMF [International Monetary Fund] (2019). *Turkey: 2019 article IV consultation* (No. 395). IMF Country Report, 1-64.
- Jaimovich, D., ve Panizza, U. (2007). *Procyclicality or reverse causality?* (No. 599). Inter-American Development Bank Research Department Working Paper, 1-29.
- Kaminsky, G.L., Reinhart C.M., ve Végh, C.A. (2004). *When it rains, it pours: Procyclical capital flows and macroeconomic policies*. (No. 10780). NBER (National Bureau of Economic Research) Working Paper Series, 11-82.

- Koirala, T.P. (2015). Cyclicity in the fiscal policy of Nepal. *NRB Economic Review*, 27(1), 37-48.
- Lall, S. (1969). A note on government expenditures in developing countries. *Economic Journal*, 79(314), 413-417.
- Lane, P.R. (2003). The cyclical behavior of fiscal policy: Evidence from the OECD. *Journal of Public Economics*, 87(12), 2661-2675.
- Lee, Y., ve Sung, T. (2007). Fiscal policy, business cycles and economic stabilisation: Evidence from industrialised and developing countries. *Fiscal Studies*, 28(4), 437-462.
- Leigh, D., ve Stehn, S.J. (2009). *Fiscal and monetary policy during downturns: Evidence from the G7* (No. 09/50). IMF (International Monetary Fund) Working Paper, 1-19.
- Lindert, P. H. (1994a). The rise of social spending, 1880–1930. *Explorations in Economic History*, 31(1), 1-34.
- Lindert, P.H. (1996b). What limits social spending?. *Explorations in Economic History*, 33(1), 1-34.
- Lindert, P.H. (2004c). *Growing public: Volume 1, The story: Social spending and economic growth since the eighteenth century*. Cambridge and New York: Cambridge University Press.
- Lindert, P.H. (2004d). *Growing public: Volume 2, Further evidence: Social spending and economic since the eighteenth century*. Cambridge and New York: Cambridge University Press.
- Manasse, P. (2006). *Procyclical fiscal policy: Shocks, rules, and institutions - A view from MARS* (No. 06/27). IMF (International Monetary Fund) Working Paper, 1-39.
- Martin, A. ve Lewis, W.A. (1956). Patterns of government revenue and expenditure. *The Manchester School*, 24(3), 203-244.
- Mesea, O.E. (2013). The analysis on the cyclical behaviour of fiscal policy in the EU member states. *Procedia Economics and Finance*, 6(2), 645-653.
- Mourre, G., Astarita, C., ve Princen, S. (2014). *Adjusting the budget balance for the business cycle: the EU methodology* (No. 536). European Economy Economic Papers, 1-38.
- Musgrave, R.A. (1969). *Fiscal Systems*. New Haven: Yale University Press.
- Pluta, J.E. (1979). Wagner's law, public sector patterns, and growth of public enterprises in Taiwan. *Public Finance Quarterly*, 7(1), 25-46.
- Price, R.W.R., Dang, T-T., ve Guillemette, Y. (2014). *New tax and expenditure elasticity estimates for EU budget surveillance* (No. 1174). OECD Economic Department Working Papers, 1-51.
- Price, R.W.R., Dang, T-T., ve Botev, J. (2015). *Adjusting fiscal balances for the business cycle: New tax and expenditure elasticity estimates for EU budget surveillance* (No. 1275). OECD Economic Department Working Papers, 1-58.
- Pryor, F.L. (1968). *Public Expenditure in Communist and Capitalist Nations*. London: George Allen and Unwin.
- Shelton, C.A., (2007). The size and composition of government expenditure. *Journal of Public Economics*, 91(11-12), 2230-2260.
- Szarowská, I. (2012). The cyclicity of government expenditure and Wagner's law - Case of Czech Republic, Slovakia, Hungary, Bulgaria and Romania. *Scientific Papers of the University of Pardubice Series D, Faculty of Economics and Administration*, 24(1), 188-198.
- Talvi, E., ve Végh, C.A. (2005). Tax base variability and pro-cyclical fiscal policy in developing countries. *Journal of Development Economics*, 78(1), 156-190.
- Tanzi, V., ve Schuknecht, L. (2000). *Public spending in the 20th century*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Thorn, R.S. (1967). The evolution of public finance during economic development. *The Manchester School*, 35(1) s. 19-53.
- Veverka, J. (1963). The growth of government expenditure in the United Kingdom since 1790. *Scottish Journal of Political Economy*, 10(1), 111-127.
- Wagner, R.E., ve Weber, W.E. (1977). Wagner's law, fiscal institutions, and the economic growth of government. *National Tax Journal*, 30(1), 59-68.
- Williamson, J.G. (1961). Public expenditure and revenue: An international comparison. *The Manchester School*, 29(1), 43-56.
- Yılmaz, G.A. (2012). Türkiye'de kamu harcamaları esnekliği: 2000 sonrası dönem tahlili. *Maliye Çalışmaları Dergisi*, 57(1) 29-8.

Extended Abstract

Different perspectives, opinions, and/or theories (more liberal or more interventionist) about the impact of governments on macroeconomic dynamics imply the need for analysis of states' expenditure effects on economic activity. More liberal perspectives claim that the state plays a less intrusive role in the economy. Governments dominate economic life by implementing parallel practices and interventions in the framework of the economic function they have undertaken. Government expenditure, which is one of the fiscal policy instruments, is the most essential device used by the governments in the face of the economic conjuncture related developments. Government expenditure elasticity has also become a significant tool in the fight against economic instability, which can be caused by economic cyclical effects. On the other hand, cyclical waves/fluctuations are called changes that occur under coercion of politicians. Automatic stabilizers are the most typical example of this. Voluntary changes in fiscal policy mean voluntary measures taken by politicians against cyclical fluctuations. The non-voluntary effect of the fiscal policy should be decomposed from the cyclical effects in order to reveal the effects of the voluntary part of the fiscal policy.

In the analysis part of the study, the cyclical response of fiscal policies and government expenditures is analyzed as the centerline of the government expenditure calculated by three steps with the data obtained from AMECO for the period 1999-2016 and 28 European Union states. The literature review is included before the analysis in this context. The values of the calculated government expenditure elasticity can be interpreted economically. If the calculated government expenditure elasticity value is greater than zero, fiscal policies implemented in a country are pro-cyclical; if the elasticity value is less than zero, that means counter-cyclical fiscal policies; if it is equal to zero, it is concluded that fiscal policies are acyclical. Government expenditure is reduced and tax rates are increased during periods of expansion, while the opposite is followed during periods of recession with a counter-cyclical fiscal policy. Government expenditure is increased during the expansion periods, while tax rates are reduced; during the recession periods, the opposite of the expansion period policies is followed with a pro-cyclical fiscal policy. Government expenditure and taxes are neither increased nor reduced during the acyclical fiscal period.

Findings change before and after the 2008 crisis. Counter-cyclical fiscal policy is mostly implemented in the countries for the period 1999-2016. Pro-cyclical fiscal policies have been implemented since the elasticity values were above zero in 1999, 2000, and 2009 in some countries. Figure 2 and Figure 3 represent the elasticity ratios of the 2008 global crisis and its effects in 2009. In some periods and countries, it is concluded that government expenditure responds counter-cyclical, and in some times and countries, it is strongly pro-cyclical. The fact that a pro-cyclical policy, which represented by only expenditure channel and not applied to the income side, especially implemented by some countries after the crisis in the selected period may sometimes have notable outcomes. For instance, some governments may prefer to reduce taxes or increase tax-related expenditures during their expansion period, even if they abide by expenditure procedures. This indicates that expenditure limits

cannot be adjusted separately from the rulings relating to income policy. Policymakers should be watchful always in evaluating cyclical facts whether it is due to the asymmetry or political economy.

*Research article***Kentsel katılım: kentsel politikaların oluşumunda dezavantajlı grupların konumu¹**

Yakup BULUT

Prof. Dr., Political Science and Public Administration
Faculty of Economics and Administrative Sciences, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
yakupbulut@hotmail.com, ORCID 0000-0002-0838-4200

Zehra KURT²

Research Asst. Dr., Political Science and Public Administration
Faculty of Economics and Administrative Sciences, Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
zehraakurt@gmail.com, ORCID 0000-0001-7252-6501

Received date: 18.05.2020 **Accepted date:** 11.06.2020

Suggested citation: Bulut, Y. & Kurt, Z. (2020). Kentsel katılım: kentsel politikaların oluşumunda dezavantajlı grupların konumu [Urban participation: the position of disadvantaged groups in the formation of urban policies]. *Journal of Politics, Economy and Management*, 3(1), 21-33.

Öz: Kent üzerinde ortak bir yaşam sürdüren yerel halkın ihtiyaçlarını karşılamak, yönetim birimlerinin en temel amaçlarından biridir. Bu noktada kentsel politikalar, toplumsal hayatın bünyesinde yer alan eksiklikleri tamamlama, artan ve çözüm bulamayan kentsel sorunları çözüme kavuşturma ve yöntem belirleme noktalarında önem taşımaktadır. Bu özellikleri itibariyle politika üretimi, kentsel yaşam kalitesinin artmasına katkı sağlayan bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Toplumsal yaşamın yönetimini amaçlayan ve aşınma sürecine girmiş kentin kendini savunmasına yardımcı olan kentsel politikaların oluşum ve uygulama sürecinin toplumun tüm kesimlerini içine alan bir yapıda olması önemlidir. Bu yüzden çalışmada toplumsal yapıda yer alan kadınlar, çocuklar, engelliler, göçmenler, yaşlılar gibi dezavantajlı olarak değerlendirilen grupların kentsel politika oluşumuna katılım durumları ortaya konulmuştur. Bir yönetim yapılanmasının demokratik olarak nitelendirilmesinin öncelikli koşulunun dezavantajlı grupların da kentsel politikalara katılımını ön planda tutması olduğundan çalışma önem taşımaktadır. Çalışma kapsamına dezavantajlı olarak nitelendirilen gruplar arasından kadınlar, çocuklar, engelliler ve yaşlılar dâhil edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kentsel mekân, kentsel politika, katılım, kadın, çocuk, engelli.

Urban participation: the position of disadvantaged groups in the formation of urban policies

Abstract: Meeting the needs of the local people who lead a common life in the city is one of the main objectives of the administrative units. At this point, urban policies are important in completing the deficiencies in social life, solving the increasing and unable to find urban problems, and determining methods. With these features, policy production is accepted as a method that contributes to increasing the quality of urban life. It is important that the process of the formation and implementation of urban policies, which aims at the management of social life and helps the city, which has entered the erosion process, to include all segments of the society. For this reason, the participation of the groups in the social structure, such as women, children, disabled people, immigrants, and the elderly, to the urban policy formation was revealed. The study is important since the primary condition for the democratic characterization of a governance structure is to prioritize

¹ Bu çalışma "Kentsel Politikaların Oluşturulmasında Çocukların Yeri: Antakya- Hatay'da Bir Uygulama" başlıklı doktora tezinden faydalanılarak hazırlanmıştır [This study was prepared from the doctoral dissertation titled "The Role of Children in the Making Formation of Urban Policies: A Practice in Antakya-Hatay"]].

² Correspondence author. Hatay Mustafa Kemal University Tayfur Sökmen Campus Faculty of Economics and Administrative Sciences, Political Science and Public Administration, Tel: +90 (326) 245 58 45 (18570).

the participation of disadvantaged groups in urban policies. The scope of the study included women, children, the disabled, and the elderly among the groups that are considered as disadvantaged.

Keywords: Urban space, urban policy, participation, women, children, disabled.

1. Giriş

Kentsel mekânlar, insanların barınma ihtiyaçlarını karşılayan yapılar olmakla birlikte aynı zamanda onların farklı bilgi algılarını ve tüm ilişkilerini geliştirdikleri bir bütünü ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle kentsel mekânlar, “barınma, ulaşım, çalışma, dinlenme gibi gereksinmelere cevap verecek fonksiyon alanları ve kentsel donatıların tümünü” kapsamaktadır. Kentsel mekânların temel işlevi, sosyal bir varlık olan insana ortak bir yaşam alanı sunmaktır.

Toplumun bir arada sağlıklı ilişkiler geliştirebilmesinin en önemli araçlarından birisi kentsel politikalaradır. Kentsel politika, kentsel alanlarda belediyelerin ideal yönetime ilişkin siyasi ve yerel faaliyetleri şeklinde tanımlanabilmektedir. İdeal yönetim çabası ile faaliyet gösteren yerel yönetimlerin; yerel demokrasi açısından önemli olan yerel yönetim organlarının özerk oluşumu, serbest karar alabilme ve uygulayabilme yetkisi ve yerel düzeyde karar alma süreçlerine halk katılımının sağlanması gibi ilkeleri ön plana çıkmaktadır. Özellikle toplumdaki dezavantajlı gruplara (çocuk, genç, yaşlı, engelli, yoksul vb.) yönelik yürütülen kentsel politikaların niteliği ve onların bu kararlarda etkili olabilmesi yerel yönetimler aracılığıyla sağlanabilmektedir (Deniz, 2016, s. 287). Nitekim yerel yönetimler bünyesinde, toplumun dezavantajlı gruplarını kentsel politikalara dâhil etmeye yönelik çeşitli idari birimler yer almaktadır. Genellikle kent konseyleri altında değerlendirilen bu birimlere, Çocuk Meclisleri, Kadın Meclisleri ve Engelliler Meclisi gibi oluşumlar örnek verilebilir ki, etkinlik ve etkililik boyutu tartışılmakla beraber yerel yönetimlerin bu oluşumları bünyesinde barındırdığı görülmektedir.

Son çeyrek yüzyıldır, kentsel ve toplumsal gelişme sürecinde, özellikle savunmasız olduğu düşünülen nüfusların (kadın, engelli, yaşlı ve çocuk gibi) kentsel yaşam alanlarına ait projelerin tasarımına ve uygulanmasına katılımının sağlanması ihtiyacının giderek daha fazla farkına varılmıştır. Buna eşlik eden bir eğilim de başarılarını üst seviyelere çıkarmak isteyen yerel yönetimlerin gelişme ve kalkınma girişimleri üzerinde yerel mülkiyet oluşturma istemeleridir (Driskell, 2002, s. 13). Yerel ve ulusal planlama girişimlerinde neyin işe yarayıp neyin işe yaramadığına dair artan anlayış, kalkınma ve gelişmenin hak temelli ve eşitlikçi bir şekilde artması gerektiği yönünde bir algı oluşturmaya başlamıştır. Kalkınma ve gelişme girişimlerine destek sağlayan kentsel politikaların oluşumuna, toplumsal dinamiklerin dengeli bir şekilde katılımı da yine bu amaçlara hizmet etmektedir.

Öyle ki, kent ölçeğinde tüm paydaşların sürece dâhil edilmesi, varsa bunun önündeki engellerin kaldırılması ve katılımı niteliksel olarak artırılması çabaları, günümüzde şeffaf bir yönetim modelini yerel yönetimlere kazandırabilmek için ortaya çıkmıştır denilebilir.

Bu doğrultuda çalışma kentsel katılım ve kentsel politika kavramlarının teorik açıdan irdelenmesinin ardından dezavantajlı gruplardan kadınların, çocukların, engellilerin ve yaşlıların kentsel politikalara katılım durumları ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamında kentsel politikaların politik ve toplumsal yapısı birleştirilerek iktidarın kullanıma biçimleriyle ilgili olan boyutunu da vurgu yapılmıştır. Çalışmanın sonuç kısmında ise genel bir değerlendirme yapılmıştır.

2. Kavramsal açıdan kentsel katılım ve kentsel politika

Demokratik yönetim sürecinin temel yapı taşlarından biri de katılım/kentsel katılım sürecidir. Kentsel katılım kavramı, yönetim sürecine kentin tüm paydaşlarının (sivil toplum kuruluşları, özel sektör, resmi kurumlar) katılımı anlamına gelirken toplumun tüm gruplarının (kadın, erkek, çocuk, yaşlı, engelli, göçmen) eşit ve dengeli katılımını da ifade etmektedir.

Kentsel katılım ve/veya hemşehrinin yönetime katılımı, hem siyasi katılım olarak kabul edilmekte hem de hukuksal bir hak olarak değerlendirilmektedir. Bir bakıma kentte yaşayan halkın doğrudan ya da dolaylı bir şekilde kentsel kararlara karar verme süreçlerine dâhil edilmesini ifade etmektedir. Bu açıdan kentsel katılımı, yerel düzeyde bir siyasi katılım türü olarak da değerlendirmek mümkündür. Kent ölçeğinde toplumun tüm gruplarının sürece dâhil edilmesi, varsa bunun önündeki

engellerin kaldırılması ve katılımın niteliksel olarak artırılması çabaları, günümüzde şeffaf bir yönetim modelini yerel yönetimlere kazandırabilmek için ortaya çıkmıştır denilebilir (Bulut ve Akın, 2019, s. 334). Dolayısıyla kentlere ilişkin politika oluşturma sürecinde karar alma süreçlerine katılım düzeyini artırıcı ve demokrasiyi canlandırıcı çabalara girişmek gerekir. Son dönemlerde ulusal ve uluslararası düzeyde oluşturulan birçok politika ve programda “insan merkezli olma ve bireyin kendi kaderini, kendi sıhhat ve mutluluğunu kendi belirleme ihtiyacına yer açma” düşüncesi kültürel yapıların önemli bir parçası haline gelmiştir (Şengül, 2004, s. 70-72). Diğer bir yaklaşımla kentsel politikaların belirlenmesinde avantajlı veya dezavantajlı tüm paydaşların yer alması gerektiği konusunda “bir paradigma değişimi” söz konusu olmaktadır.

Kentsel katılımı işler hale getiren kentsel politika kavramı ve politikanın oluşturulma süreci irdelenirken kentsel alanlardaki farklı politik yapılarla ilişkilendirilmektedir. Kentin pek çok yönünü kapsayan bu ilişki, siyasi iktidarın yapısını, kentteki etnik kimlikleri, sınıf ve toplumsal cinsiyet ilişkilerini, mekân siyaseti ve mekânsal ilişkilerle ilgili konuları da kapsamaktadır. Bu ilişkiler göz önünde bulundurulduğunda kent, daha demokratik olarak nitelendirilmektedir (Magnusson, 2005, s. 99). Bu yüzden demokrasinin gelişimine katkı sağladığı düşünülen katılımlı kentsel politikanın, aynı zamanda kentin dengeli gelişimine de katkı yaptığı söylenebilir.

Hem uygulamada hem de teoride kentsel politika kavramının kapsamı geniş bir çerçevede ele alınarak esnetilebilir. Kavram hacmini, toplumun giderek kentlileştiği düşüncesinin egemen olduğu düşünce tarzında sınırlamak mümkün görünmektedir. Buna göre kentsel politikayı, kent yöneticilerinin uygulayıcı ve aktivist rolleri ve toplumsal sorunlara yaklaşımı ile ilgilenen bir araç (John, 2017, s. 21-22) olarak tanımlamak mümkündür. Hızlı kentleşen ve büyük ölçüde metropolleşen dünyada kent yönetimleri, toplumsal beklentileri karşılayacak biçimde kendilerini geliştirme konusunda ilerleme kaydetme eğilimi göstermeye gereksinim duymaktadır (Bulut, 2000, s. 48) Bu gereksinim bağlamında politika, genellikle politik perspektifleri kapsasa bile, toplumsal olana yakınlığıyla çalışmalara konu olmaktadır. Kente dair karar alma süreçleriyle ilişkilendirilen kentsel politika “kentleşmiş toplumlarda siyaset” olarak adlandırılmaktadır (Stoker, 1998, s. 120; John, 2017, s. 43). Bu bakımdan kentsel siyaset ve kentsel politika terimi uluslararası literatürde benzer noktalara değinmek için birbirleri yerine kullanılabilir.

Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere kentsel politika, kente nasıl bakılması gerektiğini gösteren, kent yaşamı ve kentsel yönetimi hedef alan, uzun vadede kalıcı çözümler sunabilen bir uygulama aracı olarak görülmektedir. Dolayısıyla kentsel politikalar; ortak amaçlar ve aksaklıklar çerçevesinde kentsel yaşamın iyileştirilmesini sağlamaktadır. Hatta buna yönelik düşünceler, hedefler, stratejiler bütününe oluşturulmasında ve çeşitli kamu müdahaleleri arasında bir uyum, birlik ve yönlenmenin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Castells’e (2014, s. 109-110) göre, kente yönelik sorunların giderilmesinde toplumsal sınırlamalar, özel talepler ve bütçe kısıtlamaları nedeniyle bir takım hedef ve düşüncelerden vazgeçmek zorunda kalan kent planlayıcıları, birer teknisyen olarak görülebilir ve uygulamada kentsel planlama sınırlı kalabilir. Ancak kentsel sorunları çözmede sınırlı kalsa bile giderek kentleşmeyi yönlendirmede bir araç olarak önemli bir hale gelmektedir. Oluşturulacak politikaların uygulanmasının öncelikle yasalarla ve ardından ortaya çıkaracak araç ve imkânlarla desteklenmesi gerekmektedir. Yine kentin ortak amaçları ve sorunları karşısında kentsel yaşamın doğru anlaşılmasına yarayacak düşünce, hedef ve stratejiler bütününe ortaya konulması da bir gereklilik olarak görülmektedir. Dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri ise kentsel politikaların üretim sürecinde kentsellik olgusunu her yönüyle yakalayacak olan ve toplumun tüm paydaşlarının var olduğu bir katılım sürecinin sağlanmasıdır.

3. Kentsel politikalarda dezavantajlı grupların konumu

Sürekli bir gelişim halinde olan kent, sosyal ve fiziki mekân özelliği taşımaktadır. Bu üretim sürecinde kenti üreten her bir bireyin kent üzerindeki hakkını dengeli bir şekilde talep etmesi en doğal sonuçtur. Toplum kendini ait hissettiği kentsel mekânda, kendini güvende hissetmenin yanında, kent üzerinde hak ve sorumluluk sahibi olarak da görmektedir (Sancar ve Severcan, 2010, s. 298). Bunun gerçekleşebilmesi, kentin kullanım değerine toplumun tüm kesimlerinin ulaşabilmesi ve yerel karar alma süreçlerine katılımlarıyla mümkün olabilmektedir. Yerel politikalara katılım sürecini ön plana

çıkarıcı en önemli yapılardan biri kent konseyleridir. Sumbas ve Ömürgönülşen (2018, s. 66) yapmış oldukları çalışmada kent konseyleri içerisinde yer alan “çocuk, engelli ve kadın meclisleri” gibi oluşumların kentsel katılım düzeyini artırıcı faktörler olduğunu vurgulamaktadır. Yazarlara göre kent konseyleri içerisinde yer alan bu birimler, yerel halkı temsil eden tüm grupların kentsel politikalara katılım sürecinin önündeki yapısal, toplumsal ve kültürel engelleri en aza indirmede yardımcı olmaktadır. Ayrıca demokrasi olgusunun gelişimi için toplumun tüm yapılarını içine alan bir katılım sürecinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Çünkü bir kent politikasından, yaşlıların ve çocukların, üst gelir gruplarının ve alt gelir gruplarının, kadınların ve erkeklerin beklenti durumu farklıdır. Bunun yanında katılımlı tasarım süreci, katılımcı (vatandaş) açısından da kent açısından da fayda sağlamaktadır. Bu süreç, vatandaşın ufkunu geliştirmesine ve onlara vizyon kazandırmasına yardımcı olurken, kent üzerinde de birden fazla bakış açısının olumlu etkilerinin görülmesini sağlamaktadır (Sutton ve Kemp, 2006, s. 258). Bu yüzden katılımcı formunun çeşitliliği, sosyal bir yönü bulunan kentin, tasarım şeklinin doğru olmasına katkı sağlamaktadır.

Katılımın kent ölçeğinde politika oluşturma ve uygulama sürecine dâhil olma gibi durumlarla tanımlanabilecek yönetsel yönü bulunmaktadır. Kişilere yönetsel kararlara veya planlama sürecine müdahil olabileceği olanaklar sağlanması (Maier, 2001, s. 709) kişinin kendi yaşamını ve yaşadığı ortamı etkileyen kararlara katılım hakkı tanınması (Hart, 2016, s. 123) yönetsel işlevinin temel özelliklerindedir. Bu şekilde tanımlanan kavram, aslında tüm toplumsal grupların eşit ve dengeli bir biçimde kararlarda etkili olabilmesine vurgu yapmaktadır. Kentlerin “karşılaşma ve değişim” için ortak bir yer olabileme özelliklerini kaybettiğini savunan Tonucci’ye (2009, s. 147) göre kentlerde kararlar yetişkinler tarafından alınmaktadır. Yetişkinler (kendi içerisinde de erkek egemen yetişkin formu) ön plana çıkarken; çocuklar, kadınlar, yaşlılar ve engelliler geri planda bırakılmaktadır. Bu bakımdan bu başlık altında toplumda dezavantajlı olarak nitelendirilen gruplardan kadınlar, yaşlılar, engelliler ve çocukların kentsel politika belirleme sürecindeki konumları ele alınmıştır.

3.1. Kadınlar

Toplumun tüm gruplarına eşit ve dengeli bir biçimde yaklaşan bakış açısının toplumun refah seviyesinin artması ve sağlıklı ilerlemesine katkı sağladığını vurgulayan çalışmalar³ gittikçe artmaktadır. Toplumsal cinsiyet kapsamında kadın-erkek eşitliği olgusunun popülerlik kazanması ve kadınların toplumsal kararlarda söz hakkına sahip olmaya başlamasıyla birlikte bu durumu kapsamına alan çalışmalar da artmıştır.

Çalışmanın temel varsayımı olan Henri Lefebvre’nin geliştirmiş olduğu “kent hakkı” teorisine referansla kent sakinlerinin kentin avantajlarını kullanma haklarının yanında kendi talep ve beklentilerine göre kenti şekillendirme haklarının varlığından da bahsedilmektedir. Ulusal ve uluslararası metinlerde kadınların kentsel politikalar belirlenirken karar alıcı olarak etkilerinin yetersiz olduğu vurgulanmaktadır. Bununla ilgili Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı’nın (TESEV) iyi yönetim tartışmaları çerçevesinde kadın katılımını ortaya koyduğu çalışmalar mevcuttur. Örneğin Bayraktar’ın (2017) Aydın, Gaziantep, Konya, İstanbul ve Ordu illerinde kadın meclis üyeleri, bürokratlar, kadınlara yönelik çalışmalar yürüten Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve kent konseyi üyeleri ile görüşüp hazırladığı “Belediyelerde Kadın, Kadınlar için Belediye” başlıklı rapor bunlardan biridir. Raporla güvenlik ihtiyacı, kadınların güçsüz olduğu gerekçesi gibi sebeplerle kentin şekillenmesinde kısıtlı söz haklarının olduğu ortaya konulmuştur. Aynı şekilde Tuncer’in (2018) “Kadınların Kent Hakkı: Bütün Köşebaşlarını İstemek” başlıklı rapor da kamusal mekânlarda güvenlik ihtiyacının varlığı yüzünden kadınların kent hayatının sağladığı imkânlardan kısıtlı düzeyde faydalandıklarını açıklamaktadır.

Küreselleşmeyle birlikte kadınların toplumsal konumlarında, eğitim, istihdam, ekonomik güç ve sosyal statü gibi günlük hayatı etkileyen konularda ilerleme kaydedilmiştir. Bunun yanında kadınların

³ Bkz. Wilkinson ve Pickett (2010), eşitlikçi toplumların zihinsel, fiziksel sağlık, eğitim performansı, sosyal hareketlilik, sürdürülebilirlik gibi alanlarda daha iyi performans gösterdiğini bulgularla ortaya koymaktadır. Benzer bir çalışmada da Piketty (2014), günümüz toplumlarında var olan ekonomik eşitsizliğin kökenini ortaya koymaktadır.

kent yönetimlerinde ve siyasi platformlarda varlıkları ve etkinlik düzeyleri nispeten sınırlı kalmıştır (Terzi, 2019, s. 18). Kadınların kentsel politika oluşturma sürecinin dışında kalmasının, kentsel bütünün demokratik ve eşitlikçi yapısını zedelediğini söylemek mümkündür. Çünkü modern siyaset düşüncesinde özel alanlar kadınlara, kamusal alanlar ise erkeklere ayrılmıştır. Kadının aile içerisindeki sorumluluklarının buna izin vermeyeceği gibi gerekçelerle yapılan bu ayırım kentin planlanmasında ‘farklı bakış açılarının temsili’ konusunu görmezden gelebilmektedir. Yapılan kimi çalışmalar kadınların kentsel siyasette etkin rol oynamalarının ‘karar verme anlayışı farklılığı’ bakımından önemini ortaya koymaktadır. Örneğin Chattopadhyay ve Duflo (2004, s. 1440) Hindistan’da yaptıkları bir araştırmada, kadınların yerel yönetimlerde temsil edilmesinin politika kararlarında önemli etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Kadınların daha fazla temsil edildiği yerel yönetimlerde kentte içme suyu ve temiz yollara ulaşımı kolaylaştırmaya yönelik daha fazla projenin üretildiği araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Bu gibi örnekler toplumun tüm kesimlerini kapsamına alan bir politika oluşum sürecinin toplumsal sorunlara daha işlevsel çözümler getireceğini göstermektedir.

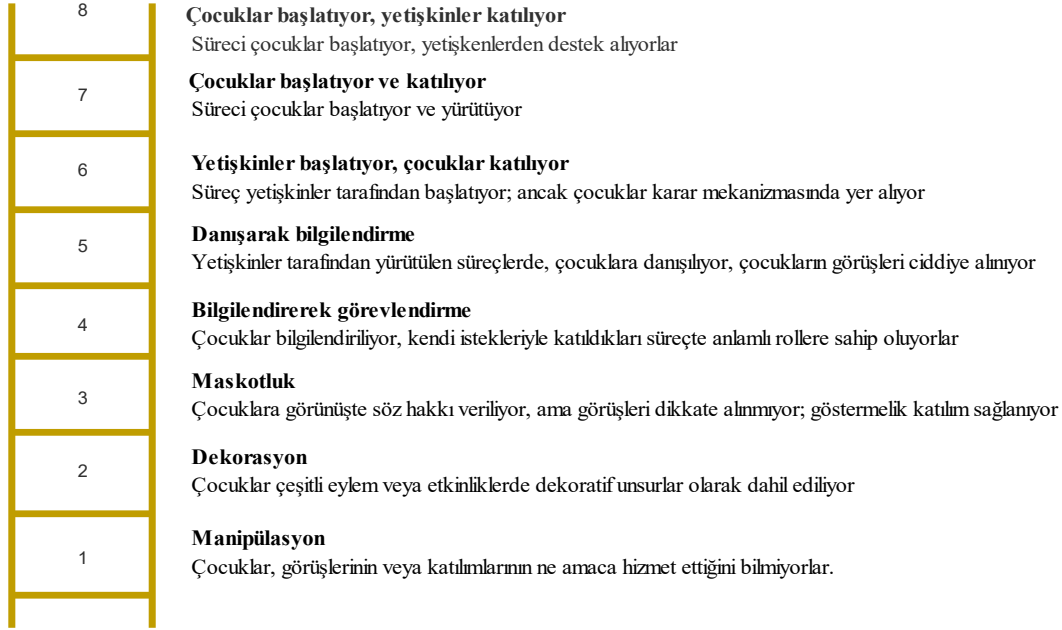
3.2. Çocuklar

Çocuk odaklı bir kent planlaması, çocukların görüşlerini serbestçe ifade etmeleri, çocuk görüşlerinin ciddiye alınması ve tüm çocukların kendilerini ilgilendiren karar alma süreçlerinde etkin rol almaları olarak tanımlanabilir (Tüzün ve Sarıışık, 2015, s. 9). Çocukların temel alındığı bir kentsel tasarımın onların da söz sahibi oldukları bir süreci öngörmesi gerekmektedir. Çocukların katılım haklarının uygulandığı en zor alanlardan birisinin politika oluşturmak olduğu düşünüldüğünde çocukların bu süreçte karmaşık söylemlerle karşılaşması muhtemeldir. Zorluğu oluşturan bir diğer unsur da politika yapımcıların, çocukların bu süreçte katılımlarının gerekliliğine yeterince önem vermemesidir (Perry-Hazan, 2016, s. 112). Bu olumsuz durumun en aza indirgenebilmesi için politik alanlar gibi akademik çalışmalarda da bu yöne kayması gerekmektedir.

Çocuk ve katılımı ilgili yapılan çalışmalarda, çocukların toplumu ve kendilerinin yaşantısını ilgilendiren konularda alınan kararları etkileme haklarının olduğu kabul edilmektedir. İlk olarak Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi’nin (ÇHS) 12(1) maddesinde çocukların karar alma sürecine katılımlarının gerekliliği vurgulanmıştır. Sözleşmenin ilgili maddesine göre, “*Taraf Devletler, görüşlerini oluşturma yeteneğine sahip çocuğun kendini ilgilendiren her konuda görüşlerini serbestçe ifade etme hakkını bu görüşlere çocuğun yaşı ve olgunluk derecesine uygun olarak, gereken özen gösterilmek suretiyle tanırlar*”. Bu kapsamda çocukların daha demokratik bir ortam sağlanması amacıyla yerelden başlayarak aktif katılımlarının sağlanması beklenmektedir. Bu hakkın kullanılabilmesi için tüm aktörlerin harekete geçirilmesinin gerekliliği ve halka en yakın aktör olan yerel yönetimlerin bu konuya dikkat etmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Özellikle 20. yüzyılın sonlarına doğru çocukların sosyal aktörler olarak ağırlık kazandığı ve kendilerini ilgilendiren konuları anlama-karar alma ve uygulama süreçlerine katılım haklarının olduğu kabul edilmektedir (Arches ve Fleming, 2006, s. 81-83).

Çocukların kent kararlarına katılımı duruma ve bağlama bağlı olarak farklı düzeylerde gerçekleşebilir. Hart (1992, s. 7) tarafından çocuk katılımına uyarlanmış olan katılım merdiveni, çocuk katılımının kapsamını ve farklı düzeylerini anlamlandırmak için yararlı olabilir. Hart’ın 1992 yılında hazırladığı taslak, 2015 yılında Avrupa Birliği ve Türkiye ortak işbirliğinde hazırlanan “Türkiye’de Okullarda Çocuk Katılımı: Durum Analizi” isimli kitapta geliştirilmiş şekilde yer almaktadır⁴ (Hart, 1992: 8; Tüzün ve Sarıışık, 2015, s. 24):

⁴ Katılım merdiveni, söz konusu bu iki çalışmadan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Şekil 1. Çocuklar İçin Katılım Merdiveni

Hart, çocuklar için katılım merdivenini Arnstein'in (1969) yetişkinler için tasarladığı katılım merdiveni diyagramından faydalanarak hazırlamıştır. Şekil 1'e göre, katılım merdiveninin en alttaki üç basamağında (manipülasyon, dekorasyon ve maskotluk) anlamlı bir katılımın olduğu söylenemez. Çocukların bu basamaklarda yalnızca birer figür olarak yer aldığı görülmektedir. Çocukların katılımında aktif bir rol üstlenebilmeleri ancak dördüncü basamaktan itibaren söz konusudur. Katılım süreçlerinin kapsamı ve düzeyi, çocukların yaşları, ilgi ve istekleri doğrultusunda değişebilmektedir.

Çocuklar üzerine yaptığı çalışmada, çocuk-yetişkin ilişkisini göz önünde bulundurmanın ve yeni bir çocukluk anlayışına geçmenin gerekliliğini vurgulayan Tonucci ve Rissotto (2001, s. 417), çocukların kentsel politikalara katılım noktasında fikirlerinin ve önerilerinin birbirinden farklı olmadığını belirtmektedir. Bu benzerlik, genellikle çocuklar için ilgi çekici ve sınırlı alanlara işaret etmektedir. Çalışmada ayrıca kent yöneticilerinin çocukları şehir plancıları ve kent tasarımcılarıyla görüştürme imkânı oluşturduklarında, kentin tüm vatandaşlarının yararına olacak bir kentsel planlama gerçekleşeceği de vurgulanmaktadır. Bu önerilerin uygulanması, herkesin rahatça dolaşabileceği, bir araya gelebileceği ve bağımsız bir şekilde temel sorunlarını çözebileceği bir şehre dönüşümü tetiklemektedir. Böyle bir kenti, kentin tasarlayıcıları, kentsel güvenlik önlemleri olarak yayalar ve bisikletliler için özel parkurlar ve park alanları temin ederek öncelik ve ayrıcalık koşulları sağlayarak ortaya çıkarabilir. Böylece çocuklar, diğer sosyal kategoriler tarafından da ayrıcalıklı temsilciler ve katılımcılar olarak düşünülebilir. Kenti yönetenler bunu güçlendirmek adına oyun alanlarındaki çocuklara, okullara, spor kuruluşlarına bir takım katılım deneyleri uygulayabilir. Bunu yaparken dikkat edilmesi gereken husus, önerileri dikkate alınmayan çocukların hayal kırıklığına uğrama riski olabilmesidir. Bu sorun oluşmadan uygulanan katılım deneyleriyle kentin planlanmasına ve toplumun gelişimine doğru yön vermek mümkündür (Tonucci ve Rissotto 2001, s. 418). Bu yüzden çocuklarla ve onları da içine alan bir kentsel planlama yapmak için çevresel faktörlerin dikkate alınması ve bu uygulamayı yapacak kişilerin eğitilmesi konusu önemlidir.

Çocukları dikkate alan bir kentsel planlama, kentsel yaşam kalitesinin oluşmasına/artmasına katkı sağlamaktadır. Churchman'a (2003, s. 109) göre, bunu başarmanın ilk yollarından biri, çocukları "katılımcı planlamaya" dâhil etmektir. Katılımcı planlama pratiği ile ilgili yazına bakıldığı zaman 'katılım' teriminin çoğu zaman karar-alma süreçlerinde fikir belirtme, planı yapacak uzmanlara ihtiyaçlar hakkında bilgi verme, plan yapımı sonrası yapılan plan hakkında görüş belirtme olarak algılandığı görülmektedir. Oysa katılım, kentsel mekân üretiminin her aşamasında gerçekleşebilen,

kişinin mekânında iz bırakmasına olanak veren, mekân ile birey arasında derin bir ilişki kurulmasına vesile olan bir süreç olarak da yorumlanabilir (Alpan, 2015, s. 204). Churchman'a göre katılımcı planlamada, yani çocuk talepli kentsel mekân tasarımında "erişilebilirlik, güvenlik, sağlık, rahatlık, bağımsızlık ve uygunluk" kriterlerine dikkat etmek gerekmektedir. Kentsel mekânların, çocukların talep ve beklentileri doğrultusunda oluşturulması gerektiğine de vurgu yapan Churchman'a (2003, s. 99) göre, bu oluşumu engelleyen tüm faktörleri en aza indirmek gerekmektedir. Çocukların şehri kullanırken karşılaştıkları sorunlar, bu sorunları ele almanın önemi, kentin ya da mahallenin⁵ yaşam kalitesine katkı sağlayabilecek unsurlar araştırmacının dikkat çektiği konulardır.

Çocukların toplumsal yaşam içerisinde aktifleşmesini öngören sözleşmelerden biri olan Birleşmiş Milletler ÇHS⁶'nin 12. maddesinde yer alan çocuğun görüşlerinin alınması ilkesi "*Çocuklar tarafından ifade edilen görüşler ilgili bakış açıları ve deneyimler, kararların alınmasında, politika yapımında ve yasaların hazırlanmasında ve değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır*" şeklinde belirtilmektedir. Bu ilkeye göre, çocukların talep ve beklentilerinin dikkate alındığı tüm süreçler, aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır (Tüzün ve Sarıışık, 2015, s. 23):

- Saydam ve bilgilendirici; çocuklara, görüşlerini özgürce ifade etme ve görüşlerinin dikkate alınması haklarıyla katılım sürecinin kapsamı, amacı ve olası etkisine ilişkin, tam, erişilebilir, farklılıklara duyarlı ve yaşlarına uygun bilgi sunulmalı.
- Gönüllü; çocuklar görüşlerini ifade etmeye asla zorlanmamalı, katılımlarını her aşamada sona erdirebilecekleri konusunda bilgilendirilmeli.
- Saygılı; çocukların görüşleri saygıyla karşılanmalı, sosyo-ekonomik ve kültürel farklılıklara duyarlı olunmalı.
- İlgili; çocukların görüşlerinin alınacağı konular, çocuklarının yaşamları ile ilgili olmalı; çocuklara bilgi ve becerilerini kullanma olanağı verilmeli.
- Çocuk dostu; ortamlar ve yöntemler, çocukların yaşlarına ve gelişen kapasitelerine göre uyarlanmalı.
- İçermeci; katılım içermeci olmalı, tüm çocukların eşit katılımı sağlanmalı; dezavantajlı grupların/bireylerin katılımını sağlayacak olanaklar geliştirilmeli.
- Eğitim ile desteklenmiş; yetişkinler ve çocuklar, birlikte ortaklaşa ve etkin biçimde çalışabilmek için hazırlanmalı, güçlendirilmeli.
- Güvenli ve risklere duyarlı; çocukların görüşlerini ifade etmeleriyle oluşabilecek risklerin azaltılması için gerekli önlemler alınmalı; çocuklar, gereksinim duyduklarında yardım için nereye gitmeleri gerektiği konusunda bilgilendirilmeli.
- Hesap verebilir; çocuklar, görüşlerinin nasıl yorumlandığına ve kullanıldığına ilişkin açıkça bilgilendirilmelidir.

Çocukların kentsel politikalara katılımı düşüncesi çocukların geleceğe yatırım yaptıkları inancını beslemektedir. Daha yalın ve birbirinden farklılaşan bakış açıları nedeniyle çocuklar, kentin karşılaştığı sorunlara alternatif çözüm önerileri sunan aktörler olarak değer kazanırlar. Spesifik konularda pratik çözümler sunmaları sebebiyle de ayrıcalıklı aktörler olurlar. Bu yüzden çocuklar, kentsel politikalara katılım sürecinde dinlenilme, düşüncelerini paylaşma ve toplum tarafından saygı duyulma özelliklerine sahip olan aktif vatandaş konumuna getirilebilir. Bu, çocuklar açısından tüm toplumun refahı için kararlar ve sorumluluklar alma yeteneğinin gelişmesini sağlarken çocuk dostu altyapısına sahip kentlerin rekabet gücünü de artırabilir.

3.3. Yaşlılar

Kentsel mekânın nasıl şekillendiği ve toplumun hangi kesiminin politika yapıcılar tarafından ne kadar dikkate alındığı konusu kentsel politikalarda önemli bir yer kaplamaktadır. Çocukların olduğu kadar yaşlıların da (yaşam deneyimleri sebebiyle) "toplumsal hafızanın" kazanılması bakımından kültürel

⁵ Mahalle, çocukların farklı aktiviteler gerçekleştirdikleri kentsel bir mekân olarak değerlendirilmektedir.

⁶ <http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/AdvanceVersions/CRC-CGC-12.pdf> (Erişim Tarihi: 22.08.2019).

rehber konumunda olduğu unutulmamalıdır. Toplumsal değerleri korumak ve sürdürmek için farklı yaş gruplarını bir araya getirmek kuşaklar arası ilişkileri geliştirmede yardımcı olabilmektedir (Canatan, 2008, s. 62).

Modernist ekonomik kalkınma hedefleri doğrultusunda gerçekleşen kentsel mekân üretme sürecinin hedef kitesini genelde erişkin bireyler oluşturmaktadır. Kentsel politika üretme sürecinin ilk aşaması olan veri toplama çalışmalarında, toplumun tümüne ilişkin genel bilgiler elde edilmektedir. Kararların bu bilgilere dayalı olarak alınması ise yaşlı bireylerin talep ve gereksinimlerinin baştan devre dışı bırakılmasına neden olmaktadır (Sılaydın, 2008, s. 99). Fakat topluma eşit katılım argümanı, vatandaş olarak herkesin eşitliğini kabul etmekte ve hak temelli bir sosyal politika anlayışını ön plana çıkarmaktadır. Örneğin 1991 tarihli Genel Kurul kararıyla kabul edilen BM Yaşlı İlkeleri⁷ kapsamında katılım başlığı altında şu ilkeler belirlenmiştir:

- Yaşlı insanlar topluma entegre kalmalı, refahlarını doğrudan etkileyen politikaların oluşturulmasına ve uygulanmasına aktif olarak katılmalı ve bilgi ve becerilerini genç nesiller ile paylaşmalıdır.
- Yaşlı insanlar, topluma hizmet için fırsatlar araştırabilmeli ve geliştirebilmeli ve kendi çıkarlarına ve yeteneklerine uygun pozisyonlarda gönüllü olarak hizmet verebilmelidir.
- Yaşlılar, yaşlıların hareketlerini veya birliklerini oluşturabilmelidir.

Politika yapımcılar ‘daha sonraki yaşamı’ anlayabilmek için farklı zihinsel haritalar geliştirmektedir. Daha sonraki yaşam olarak adlandırılan bu süreci bir geçiş dizisi olarak algılamak, yaşlıların hayatlarını/fikirlerini ve duygu durumlarını ortaya koymakta en gerçekçi yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Yaşlı insanların yaşam deneyimlerinden faydalanmak toplumsal değerleri gelecek kuşaklara aktarabilme noktasında önemlidir (Robertson, 2014, s. 194). Dolayısıyla olumsuz bir yaşlılık söyleminden uzak durulmalı ve yaşlılar, bilgi ve deneyimlerini genç kuşaklara aktarabilmek için problemlerin saptanmasında ve politikaların oluşturulmasında aktif rol oynamalıdır. Yaşlılık döneminde olan kentlinin talep ve beklentilerini kentsel politika oluşum sürecine dâhil etmenin koşuluysa bireysel görüşlerinin alınarak elde edilmesidir. Bu durum yaşlıların deneyimlerini ve çocukların hayal dünyalarını ortak paydada buluşturabilmek adına önemlidir.

3.4. Engelliler

“Engelli” kavramı bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal veya sosyal yeteneklerini çeşitli nedenlerle kaybetmiş insanları ifade etmektedir. Dünya Engellilik Raporu’na göre, dünya nüfusunun yaklaşık % 15’inin (bir milyardan fazla insanın) bir tür engellilik durumuyla yaşadığı ortaya konulmuştur. Bu insanların da yaklaşık % 20’si, bireysel faaliyetleri yerine getirmeye çalışırken önemli sorunlar yaşadığını belirtmektedir (WHO, 2011). Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı işbirliğiyle yapılan 2002 Türkiye Özürlüler Araştırmasıyla ortaya konulan rakamlara göre Türkiye’de de engelli nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise %12.29’dur (DİE, 2004, s. 5).

Engellilerin toplam nüfus içerisinde oranlarının yüksek olması sebebiyle toplumsal hayatın her alanına katılımının sağlanması da sosyal devletin temel amaçları arasında sayılmaktadır. Ayrıca engellilik konusu son zamanlarda bir insan hakları meselesi olarak gündeme gelmektedir (Çaha, 2016, s. 141). Engelli haklarını gözeten ve onların toplumsal yaşamın her alanına ayrımcılığa uğramadan erişebilmelerini sağlayan ulusal ve uluslararası politik uygulamalar bunun örneklerini oluşturmaktadır. Engelli haklarının korunması konusundaki ilkeleri benimseyen sözleşmeler 1948 yılında kabul edilen BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile başlamaktadır. Bu tür sözleşmelerle engelli haklarının doğal olarak garanti altına alındığı kabul edilse de uygulamada diğer bireylerin sahip olduğu temel hak ve özgürlüklerden mahrum oldukları düşünülmektedir (Kuz, Gökerkek, İrdem, Karkçay ve Candemir, 2016, s. 7). Teoride engelliler kendileri hakkında başkaları tarafından karar verilen koruma ve yardıma muhtaç bireyler olarak görülme yerine kendi yaşamları üzerinde yetki, karar ve hak sahibi bireyler olarak kabul edilmektedir.

⁷ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx> (Erişim Tarihi:12.07.2019)

Kentsel mekân söz konusu olduğunda engelliler, çeşitli nedenlerden dolayı kısıtlı bir kent kullanıcılarına dönüşmektedir. Engellilerin kentsel açık alanlara erişimi oldukça zayıftır. Bu durum, engelli kullanıcıların ihtiyaçlarının, kentsel açık alan tasarımı ve gelişme sürecinde çoğu zaman göz ardı edilmekte olduğunu göstermektedir. Yapılı çevrenin herhangi bir engeli bulunmayan bireyler temel alınarak düzenlenmesi, engellilerin kendilerini herhangi bir engeli olmayan bireylerden ayrılmış olarak görmelerine neden olmaktadır. Kentsel yaşam içerisinde toplumsal, kültürel, ekonomik ve psikolojik alanlarda pek çok farklı sorunla karşılaşan engelli bireyler ötekileştirildiklerini düşünerek kendilerini güçsüz hissetmektedir (Gören, Dedeoğlu ve Berköz 2013, s. 412). Bu tür sorunların oluşmaması için fiziksel/psikolojik engeli olan bireylerin de engelsiz bireyler gibi kendi taleplerini iletebilmeleri ve toplumsal yaşama katılım sağlamalarını kolaylaştıracak şartların oluşturulması gerekmektedir.

Engelli bireylerin toplumsal yaşam içerisinde eğitim, sağlık ve kültür gibi alanların yanında siyasal ve kamusal yaşama katılım hakları da bulunmaktadır. Engelli bireylerin/çocukların yaşadıkları sorunların önüne geçebilmek ve güvence altına alabilmek için düzenlenmiş pek çok uluslararası ve ulusal metin bulunmaktadır (Aykara, 2016, s. 133). 2006 yılında yürürlüğe giren ve Türkiye tarafından 2009 yılında kabul edilen Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS)'nin 29. maddesi bu konuyla ilgilidir. İlgili maddede “engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında seçme ve seçilme hakları dâhil olmak üzere siyasal ve kamusal yaşama etkin şekilde ve tam katılımını doğrudan veya serbestçe seçilmiş temsilciler aracılığıyla sağlamak”⁸ ifadelerine yer verilmektedir. Bahsi geçen ifade engellilerin siyasal-kamusal yaşama katılımları ve oy kullanmalarının yanı sıra karar alma süreçlerine de diğer bireylerle eşit koşullarda katılma haklarını kapsamaktadır. Siyasal ve kamusal yaşama katılım hakkı; taraf devletlerin engellilerin bağımsızlık ve özerkliklerini tanımalarını sağlamayı öngören Sözleşmenin “Yasa Önünde Eşit Tanınma” başlıklı 12. maddesiyle doğrudan ilişkilidir (Kuz vd., 2016: 47). Bu sözleşme maddelerinde engelli kişilerin siyasal yaşama katılımlarının yanı sıra kamu yönetimine etkin katılımları da vurgulanmaktadır.

Engelli çocukların katılım hakkı, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 7. maddesinde tanımlanmıştır. Sözleşmenin 7. maddesi, engelli çocukların kendilerini etkileyen her konuda diğer çocuklarla eşit şekilde görüşlerini serbestçe ifade edebilmelerini, yaşlarına ve olgunluk seviyelerine göre görüşlerine önem verilmesini ve bu hakkın tanınması için engellerinin çeşidine ve yaşlarına uygun destek sunulmasını öngörmektedir. Engelli çocukların da diğer çocuklar gibi toplumsal yaşama eşit olanaklarla katılabilmesi onların konuyla ilgili algı, deneyim, düşünce ve önerilerine kulak vererek sağlanabilir.

Engellilerle ilgili araştırmaları çoğaltabilmek mümkündür. Bazı araştırmalarda engellilerin siyasal-kamusal hakları ön plana çıkarılırken kimilerinde ise engellilerin kentsel mekân içerisindeki konumu vurgulanmaktadır. Örneğin kent ve çevresinin iyileştirilerek tüm kullanıcıların kentsel alanlardan yararlanması, kentlerin huzurlu ve güvenli bir yapıya kavuşturulması amacıyla oluşturulmuş Avrupa Kentsel Şartı'nda engellilere yönelik düzenlemelere yer verilmiştir (Dikmen, 2011, s. 841). Engellilere ve dezavantajlılara ilişkin politikaların hedef gruplar için korumacı değil toplumla bütünleştirici olması, kentin her alanının bu gruplara uyarlanabilir biçimde tasarlanması açısından önem taşımaktadır.

Özürüllüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması'na (2010, s. 153) göre ise, oy kullanma ve siyasal partiye üye olma gibi siyasal ve toplumsal hayata katılım olanağı sunan araçları kullanmada bile kısıtlılıklar bulunmaktadır. Araştırmada (2010, s. 157) aynı zamanda fiziksel çevrenin ulaşılabilir olmamasından kaynaklanan ayrımcılık, (%65) ile en çok kamusal açık alanlara erişimde ortaya çıkmıştır (özellikle ortopedik engelli bireyler için). Bu veri, engellilerin, fiziksel çevrenin erişilebilirliği konusunda “normal” insanlardan daha çok sıkıntı yaşadıklarını göstermesi açısından önemlidir.

“Herkes için tasarım” ilkesi kapsamında herkes için erişilebilirliğin sağlanması, her bireyin kentsel yaşam içindeki toplumsal ve ekonomik sorumluluklarını hiç bir fiziki engelle takılmadan yerine getirebilmesini amaçlamaktadır. “Erişilebilirlik, kullanılabilirlik ve evrensel tasarım” ilkeleri, her kent kullanıcısının kentsel hizmetlerden eşit imkânlarla faydalanması için kentsel mekân düzenlemelerinde göz önünde bulundurulması gereken ilkelere (Gören vd., 2013, s. 414). Çünkü engellilerin kent hakkının sağlanabilmesi ve İnsan Hakları Evrensel Bildirisi gibi insan haklarının korunmasına yönelik

⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090714-1.htm> (Erişim Tarihi:19.03.2019).

uluslararası nitelikli tüm metinlerin ifade ettiği hakların uygulanabilmesi, kentin her birey tarafından eşit olarak kullanılabilirdiği ideal toplum düzenine ulaşmakla mümkündür.

4. Sonuç yerine

Kentler, statik birimler değil toplumun tüm kesimlerini içinde barındıran dinamik yapılardır. Bu dinamizm içerisinde toplumsal yaşamın yönetilmesi kentsel politikalar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Kentsel politikaların oluşumu ve uygulanması yönetsel yapılar, kentsel planlama organları ve kentsel mekânın sahipleri olan toplum tarafından yürütülen bir mekanizmadır. Bir yönetim biriminde demokratik yönetimler oluşturmanın yolu kentsel planlama sürecinde katılımcı kültürler inşa etmekten geçmektedir. Bu kültürü oluşturmak, çocukların da yaşam alanlarına müdahale edebilmesini, kurulacak yeni kentsel mekânlara katkı sağlayabilmelerini gerektirir.

Katılımcı kültürler inşa etmek karmaşık ve dinamik bir süreçtir. Bu süreç politika yapıcılar, üst düzey yöneticiler, diğer personel ve toplumsal yapılar arasında yönetilmelidir. Bu süreçte kararların coşku uyandırması, teşvik etmesi, fikirlerin paylaşımlı kullanılması gerekmektedir. Sadece tartışarak, birbirlerini dinleyerek, bir şeyleri deneyerek ve yapmaya devam ederek bir sonraki adıma karar vermek mümkün olmaktadır. Katılımcı bir kültür aynı zamanda yaşlı ve genç insanların, kadın ve erkek bireylerin birbirlerine çok şey katacakları düalist bir yapıyı bünyesinde barındırmaktadır. Yaşlı sayılabilecek grupların deneyimlerini ve çocukların hayal dünyasını ortak paydada buluşturabilmek, kentsel planlama çeşitliliğini arttırmaktadır. Demokratik oluşumlar ancak bu yapının var olmasıyla mümkün olabilmektedir. Bu açıdan kentsel alanın tüm paydaşlarını ve esas aktörleri olarak yerel halkı ve onların geleceğini şekillendirmede en önemli aktörün çocuklar olduğu konusunda farkındalık oluşturmak ve bunu kentsel politikalara yansıtılabilmek esas olmalıdır.

Kaynakça

- Alpan, A. (2015). Mekan Sahipliliği İçin Mekânı Çocuklarla Birlikte Üretmek: Eskişehir Odunpazarı İçin Bir Model Önerisi, *İdealkent*, 17, 202-251.
- Arches, J., & J. Fleming (2006). Young People and Social Action: Youth Participation in The United Kingdom and United States, *New Directions For Youth Development*, 111, 81-90.
- Arnstein, Sherry R. (1969). A Ladder of Citizen Participation, *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 217.
- Aykara, A. (2016). Engelli Çocukların Katılım Hakkı, *Çocuk Katılımı* (Ed. E. Erbay), İstanbul: Nobel Akademik Yayınları.
- Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA) (2010). Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/5597/ozurluluge-dayali-ayrimciligin-olculmesi-arastirmasi.pdf> (Erişim Tarihi:15.02.2019).
- Bayraktar, U. (2017). Belediyelerde Kadın, Kadınlar İçin Belediye, *TESEV İyi Yönetişim Raporları*, İstanbul: TESEV Yayınları.
- Bulut Y., & Akın, S. (2019). Kent Yönetimlerinde Demokratik Düzey: Kentsel Katılım, *Kent Tartışmaları ve Yeni Yaklaşımlar* (Ed. Ö. Sezer ve A.Kayan), ORİON Kitabevi.
- Bulut, Y. (2000). Büyük Şehirlerde Katılımlı Yönetimin Hayata Geçirilmesinde Rol Oynayan Etmenler, *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(1), 47-63.
- Canatan, A. (2008). Toplumsal Değerler ve Yaşlılar, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 1(1), 62-71.
- Castells, M. (2014). *Kent Sınıf İktidar*, (Çev: A. Türkün) Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Chattopadhyay R., & Duflo, E. (2004), Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India, *Econometrica* 72(5), 1409–1443.

- Churchman, A. (2003). Is There a Place for Children in the City?, *Journal of Urban Design*, 8(2), 99-111.
- Çaha, H. (2016). Engellilerin Toplumsal Hayata Katılmasına Yönelik Politikalar: Türkiye, ABD ve Japonya Örnekleri, *İnsan ve Toplum*, 5(10), 123-150.
- Deniz, E. (2016). Yaşlılara, Çocuklara ve Engellilere Sunulan Sağlık ve Sosyal Hizmetlerde Yerel Yönetimlerin Rolü ve Sorumlulukları: Çanakkale Belediyesi Örneği, (Ed. S. Karatepe vd.), *Yerleşme/ Merkezleşme Tartışmaları 9. Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara: TODAİE Basım.
- DİE [Devlet İstatistik Enstitüsü] (2004). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002*, Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.
- Dikmen, Ç. B., (2011). Avrupa Kentsel Şartı Ulaşım ve Dolaşım İlkeleri Kapsamında Engellilerin Kentsel Alan ve Yapılara Erişilebilirliklerinin Sorgulanması: Yozgat Örneği, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(4), 838-858.
- Driskell, D. (2002). *Creating Better Cities With Children and Youth- A Manual for Participation*, New York: UNESCO Publishing.
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi (EHİS) 29. Maddesi, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090714-1.htm> (Erişim Tarihi:19.03.2019).
- Gören, G.B., & Dedeoğlu, Ç. ve Berköz, L. (2013). Kent Hakkı Ve Engelli Kullanıcılar, *Dünya Şehircilik Günü 42. Kolokyumu Bildiri Kitapçığı*, İzmir. 405-419.
- Hart A. R. (2016). Çocukların Katılımı, *Kuram ve Uygulamada Toplum Gelişimi ve Çevre Korumasında Genç Yurttaşları İçermek*, (Çev.: T. Şener Kılınç) İstanbul: UNICEF Yayınları.
- Hart, R. (1992). Children's Participation from Tokenism to Citizenship, *Innocenti Essays*, No.4. İtaly: UNICEF International Child Development Centre Spedale degli Innocenti.
- <http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/AdvanceVersions/CRC-CGC-12.pdf> (Erişim Tarihi: 22.08.2019).
- <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OlderPersons.aspx> (Erişim Tarihi:12.07.2019).
- John, P. (2017). Neden Kentsel Politika Çalışılmalı? *Kentsel Politika Teorileri* (Ed. Jonathan S. Davies ve David L. Imbroscio) (Çev. E. Ş.Ataman), İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Kuz, T., Gökerkek, A., İrdem P., Karkçay K. ve Candemir C. (2016). *EHİS BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme Kapsamında Engelli Hakları Ulusal Göstergeleri*, Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayını. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/5599/engellilerin-haklarina-iliskin-sozlesme-kapsaminda-engelli-haklari-ulusal-gostergeleri-kitabi-turkce.pdf> (Erişim Tarihi: 05.01.2019).
- Magnusson, W. (2005). Urbanism, Cities, and Local Self-Government, *Canadian Public Administration*, 48 (1): 96–123.
- Maier, K. (2001), Citizen Participation in Planning: Climbing a Ladder”, *European Planning Studies*, 9(6), 707-719.
- Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2010). Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması (ÖZİDA), Ankara.
- Perry-Hazan, L. (2016). Children's participation in national policymaking: “You're so adorable, adorable, adorable! I'm speechless; so much fun!” *Children and Youth Services Review*, 67, 105-113.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*, Harvard University Press.

- Robertson, K. G. (2014). Transitions In Later Life: A Review Of The Challenges And Opportunities For Policy Development, *Working With Older People*, 18(4), 186-196.
- Sancar F. ve Severcan Y. C. (2010). Children's Places: Rural–Urban Comparisons Using Participatory Photography in the Bodrum Peninsula, Turkey, *Journal of Urban Design*, 15/3, 293-324.
- Sılaydın, M. B. (2008). Şehir Planlamada Yaşlıya Ve Yaşlının Barınma Sorununa Yeniden Bakmak, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 1(2), 98-106.
- Stoker, G. (1998). Theory And Urban Politics, *International Political Science Review*, 19 (2), 119-129.
- Sumbas, A. ve Ömürgönülşen, U. (2018). Etkin Bir Yerel Paydaş Olma Yolunda Kadın Meclislerinin Karşılaştığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme: Ankara Kadın Meclisleri Örneği, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 65-81.
- Sutton, S., & Kemp, S. (2006). Young People's Participation in Constructing a Socially Just Public Sphere, (Eds C. Spencer & M. Blades), *Children and their Environments: Learning, Using and Designing Spaces* (pp. 256-276). Cambridge: Cambridge University Press.
- Şengül, T. (2004). İkinci Dünya Savaşı Sonrasında Kentsel Gelişme Ve Yönetim Paradigmalarında Yaşanan Dönüşüm Üzerine Bir Değerlendirme, *Toplum ve Hekim*, 19(1), 69-78.
- Terzi, G. E. (2019). Yerel Yönetimlerde Kadınların Katılımı Üzerine”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(87), 16-25.
- Tonucci, F. & Rissotto, A. (2001). Why Do We Need Children's Participation? The Importance of Children's Participation in Changing The City, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11, 407-419.
- Tonucci, F. (2009). Ciudades a escala humana: la ciudad de los niños Cities at human scale- Children's city, *Revista de Educación*, 147-168.
- Tuncer, S. (2018). Kadınların Kent Hakkı: Bütün Köşebaşlarını İstemek , TESEV İyi Yönetişim Tartışmaları. https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_Kadinlarin.kent_hakki_butun_kosebaslarini.istemek.selda_tuncer1.pdf (Erişim Tarihi:11.03.2019).
- Tüzün, I. ve Sarıışık Y. (2015). *Türkiye 'de Okullarda Çocuk Katılımı Durum Analizi*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- WHO [World Health Organization] (2011). *World Report On Disability*, http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf, (Erişim Tarihi: 21.07.2019).
- Wilkinson, R. & Pickett K. (2010). *The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone* London: Penguin Books.

Extended Abstract

People and therefore society can be settled in a certain place and often become identical with it. Therefore, it has to contact and connect to a place. The relationship of humans with urban space is directly related to the level of participation in policies related to that city. Urban policy, which envisages social participation, shows how to look at the city, is seen as an application tool that targets urban life and urban management, and can provide permanent solutions in the long term. Therefore, urban policies; provides improvement of urban life within the framework of common goals and disruptions. Even though, it plays an important role in forming the whole of thoughts, goals, strategies, and harmony, unity and orientation between various public interventions. Urban space, where urban policies are realized, is defined as the area of word, action and social participation that organizes what people do, because of its social quality. The most important task of today's cities is to increase the conscious participation of people in cosmic and historical processes.

In the historical process and in today's cities, urban policies are shaped by purposeful strategic goals, independent of their distinct qualities from a holistic perspective. In a situation where this process is experienced, it can be said that it is not possible to form an urban policy (women-old-child-disabled) that includes all the structures of society. one that will eliminate this deficiency in Turkey literally restructuring and sanctions cannot claim that there is. The vision of cities in the world is not only a work that local administrations or city planners will create alone. Here, the vision of the city is produced by negotiating with the city's many stakeholders, namely the community and the city. In this process, important parts of the city are handled with an application model that is open to participatory suggestions with urban design projects as a whole.

Children constitute one of the groups most affected by the process, whose relationship with public space is limited and undergoes a change towards life in private spaces. For the healthy development of children, they should use urban open areas as efficiently as possible. The healthy development of children and their active participation in the city is important for the future of all cities and communities. Similarly, it is important for the elderly to contribute to the functioning of the city in order to ensure development by sharing their experiences and experiences with the children. With globalization, progress has been made in the social positions of women, in issues affecting daily life such as education, employment, economic power, and social status. However, women's presence and effectiveness in urban governments and political platforms remained relatively limited. It is possible to say that the exclusion of women from the urban policy-making process undermines the democratic and egalitarian structure of the urban whole. Therefore, women's participation in urban politics is a requirement of the principle of democracy. Disabled people should be involved in this process in order to ensure social integration. People with disabilities who use public spaces in a limited way have a say in their lives when they participate in urban politics and have the opportunity to determine their own use.

As a result, the variety of participating actors (women, men, old, young, children, disabled, restricted, etc.) contributes to the correct design of the city in the process of policy formation in urban spaces. The outcome of the urban policy-making process involving more than one viewpoints to the existence of more democratic, more experienced, and more favorable cities. It can be said that the participatory urban policy, which is thought to contribute especially to the development of democracy, also emphasizes the balanced development of the city. Having more than one thought in the city makes the city more livable.

*Research article***Uluslararası göç sorununun sosyo-ekonomik etkileri:
Haliliye ve Eyyübiye ilçeleri üzerine bir inceleme¹**Ömer Faruk BİLBAY²Research Asst., Department of Public Administration
Harran University, Turkey
farukbilbay@gmail.com, ORCID 0000-0002-9634-5841**Received date:** 19.05.2020 **Accepted date:** 15.06.2020**Suggested citation:** Bilbay, Ö. F. (2020). Uluslararası göç sorununun sosyo-ekonomik etkileri: Haliliye ve Eyyübiye ilçeleri üzerine bir inceleme [Socio-economic effects of international migration issue: an examination on Haliliye and Eyyübiye districts]. *Journal of Politics, Economy and Management* 3(1), 34-46.

Öz: 2011 yılından bu yana Suriye’de yaşanan iç savaş nedeniyle Türkiye’ye kitlesel ve düzensiz bir göç yaşanmıştır. Yaşanan göç dalgasının sosyo-ekonomik etkisi ise illere göre farklılık göstermiştir. Bu farklılığın oluşmasında ise şehirlerin sahip olduğu sosyo-ekonomik imkânların yanı sıra sınır komşuluğu, çadır kentün bulunması, yerel halkla Suriyeli sığınmacıların ortak din, dil ve kültür bakımından benzerliklerin bulunması, sığınmacıların illere göre nüfus yoğunluk dağılımı gibi faktörler etkili olmuştur. Şanlıurfa bu faktörlerin etkili olduğu illerimizin başında gelmektedir. Bu kapsamda çalışmada Suriye iç savaşı nedeniyle Şanlıurfa’ya gelen sığınmacıların Haliliye ve Eyyübiye ilçeleri üzerine sosyo-ekonomik etkileri araştırılmasını amaçlamıştır. Araştırmanın kapsamı sığınmacıların yoğun olarak yaşadığı şehir merkezindeki iki ilçe ile sınırlandırılmıştır. Çalışmada kullanılan veriler mahalle muhtarları ile yapılan görüşmeler ve gözlemler neticesinde elde edilmiştir. Muhtarlarla yapılan görüşme ve gözlem neticesinde elde edilen veriler karşılaştırılarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışma küresel sorunların başında gelen göç ve sığınmacı sorunlarını alan araştırması olarak ele alması, gözlem ve görüşme yöntemiyle elde edilen verilerin karşılıklı analizini yapması bakımından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Göç, Suriye krizi, Haliliye, Eyyübiye**JEL Sınıflandırması:** F22; J15; R23**Socio-economic effects of international migration issue:
an examination on Haliliye and Eyyübiye districts**

Abstract: Since the year 2011 due to the civil war in Syria, Turkey has experienced a massive and irregular migration. The socio-economic impact of the migration waves experienced varied according to the provinces. In addition to the socio-economic possibilities of the cities, the factors such as the border neighborhood, the presence of a tent city, the presence of similarities in terms of the common religion, language and culture of the local population and the Syrian refugees have been influential in the formation of this difference. Şanlıurfa is one of the provinces where these factors are effective. In this context, the study aimed to investigate the socio-economic effects of asylum seekers who came to Şanlıurfa due to the Syrian civil war on Haliliye and Eyyübiye districts. The scope of the research is limited to two districts in the city center where asylum

¹ Bu çalışma 2017 yılında II Kentleşme Forumu’nda (KENTFOR) sunulan “Suriye İç Savaşıyla Oluşan Kitlesel Göçün Sosyal Etkileri: Haliliye ve Eyyübiye İlçeleri Üzerine Bir İnceleme” isimli bildiri metninin genişletilmiş halidir [This study is the expanded version of the text titled “Social Impacts of Mass Migration from the Syrian Civil War: A Study on Haliliye and Eyyübiye Districts” presented at the II Urbanization Forum (KENTFOR) in 2017].

² Correspondence author. Harran University. Faculty of Economic and Administrative Sciences, Department of Public Administration, +90 0414 318 1813.

seekers live intensely. The data used in the study were obtained as a result of interviews with elected neighborhood representatives (muhtar) and observations. The data obtained as a result of the interviews with muhtars and observations were compared and analyzed. The study is important in terms of addressing migration and asylum seekers, which are the leading global problems, as field research, and to make a mutual analysis of the data obtained through observation and interview method.

Keywords: Migration, Syrian crisis, Haliliye, Eyyübiye

JEL Classification: F22; J15; R23

1. Giriş

Günümüzde göç gerek ulusal gerekse uluslararası anlamda ülkelerin değişmeyen gerçeklerinden biri olmaya devam etmektedir. Küreselleşmeyle birlikte iletişim ve ulaşım teknolojisi hız kazanmıştır. Bu durum ülkelerin kendi içinde yaşadıkları sosyal, siyasi ve ekonomik temelli sorunların sınır veya sınır ötesi ülkeleri de etkileme hızını ve boyutunu arttırmıştır. Bu noktada ülke içindeki siyasi ve sosyo-ekonomik temelli çatışmalar hızla kontrolden çıkmakta ve etkisi çevre ülkelere yayılmaktadır. Bu etkileşimin bir sonucu sayılabilecek göç olayları ve göç eden kişi sayısı da bu faktörlere bağlı olarak artmaktadır. Ülkelerin göçmen taşıma potansiyeli aşan durumlarda uluslararası kuruluşların sosyo-ekonomik destekleri talep edilmektedir. Fakat yapılan destekler yetersiz kalmakta, ülkeler ve uluslararası kuruluşlar bu sorunlarla başa çıkmakta zorlanmaktadır. Yaşanan bu kitlesel göçlerin etkisi sadece krizin başladığı ülkelerle sınırlı kalmamakta; sorunun boyutu genişleyerek meydana gelen problemler göç alan ülkelerin sorunu haline dönüşmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada öncelikle göç ve göç türlerine ilişkin kavramlara yer verilmiştir. Daha sonra çalışma alanı olarak belirlenen Haliliye ve Eyyübiye ilçeleri üzerine sığınmacıların sosyo-ekonomik etkileri incelenmiştir. Sonuç kısmında ise genel bir değerlendirme yapılacaktır. Çalışmada sağlıklı ve objektif sonuçlar elde etme adına görüşme yapılan kişiler gizli tutularak herhangi bir isim belirtilmemiş, sadece görüşleri aktarılmıştır. Çalışmayı bu alanda yapılan çalışmalardan farklı kılan yönü Şanlıurfa il sınırları içinde kalan iki ilçedeki sığınmacıların etkilerini karşılaştırmalı olarak ele alması ve göç sonrası sığınmacıların yerleşim tercihlerindeki sosyo-ekonomik faktörleri ortaya koymasındadır.

2. Göç ve göç türlerine ilişkin kavramsal çerçeve

Günümüzde göç kavramına ilişkin birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımların farklılığının nedeni ise göç olaylarına etki eden faktörler ve göç eden bireylerin siyasi, sosyal ve ekonomik durumundan kaynaklı olduğu söylenebilir. Göçe ilişkin farklı tanımlamalar bulunmakla birlikte genel anlamda göç ve göçe ilişkin kavramlar olarak nitelendirilen göçmen, mülteci, sığınmacı genel olarak şu tanımlamalarla sınıflandırılabilir:

Göç, algı olarak sabit sınırları aşan bir hareketlilik olarak kabul edilirken, göç politikaları istenilen ve istenilmeyen hareketleri birbirinden ayırmaya çalışan bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Diken, 2007, s. 42). Yalçın (2004, s. 13) göç kavramını; farklı nedenlerle gerçekleşebilecek, geriye dönüş amacı güden veya gütmeyen, sonuçları itibarıyla toplumsal, kültürel ve sosyal bir hareketliliği ifade eden bir yer değiştirme olayı olarak tanımlamıştır. Mülteci, sığınmacı ve göçmen kavramlarının tanımlanmasında şu faktörler belirleyici olmaktadır (Akdeniz, 2014, s. 9):

- Ekonomik nedenlerden dolayı bir yerden başka bir yere fiziksel olarak gidenlere göçmen,
- Din, dil, ırk, siyasi, ideolojik gibi toplumsal nedenlerden dolayı zorunlu olarak başka bir ülkeye gidenlere sığınmacı,
- Sığınmacı olarak gittikleri ülkelerde sığınma talepleri hukuksal olarak kabul edilen kişiler ise mülteci olarak nitelendirilmektedir.

Farklı boyutları incelendiğinde göç kavramı tarihsel süreç içerisinde tüm toplumları, nedenleri ve sonuçları itibarıyla etkilemiştir. Bu açıdan göç, toplumsal yapının şekillenmesinde önemli bir işleve sahip olmuştur. Türlerine göre göçler: iç göç, dış göç, sürekli-geçici göç mevsimlik göç, zorunlu-

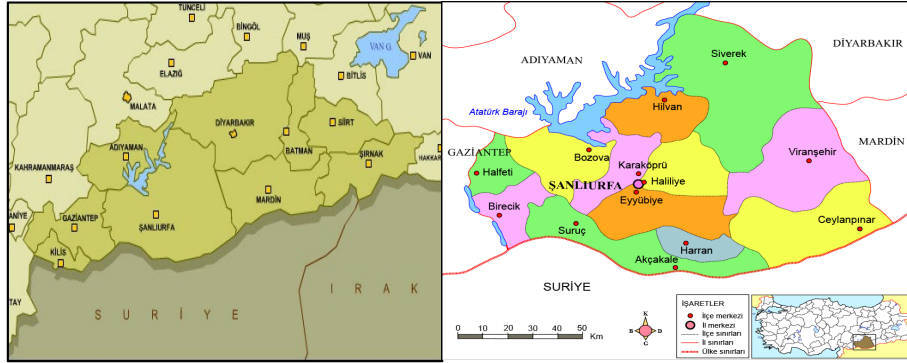
gönüllü göç ve emek göçü şeklinde sınıflandırılmaktadır (Eraldemir, 2013, s.10). Bu sınıflandırmaları ise şöyle açıklamak mümkündür: eğer göç, ülke sınırları içerisinde gerçekleşen nüfusun yer değiştirme ile oluyorsa iç göç, bireylerin yılm belirli dönemlerinde buldukları yerleşim yerinden başka bir yere çalışmak, dinlenmek, gezmek gibi amaçlarla bir süreliğine gitmesiyle oluşuyorsa buna mevsimlik göç denir (Koçak ve Terzi, 2012, s. 169). Bireylerin farklı nedenlerle yaşadıkları yeri terk ederek, başka bir yere, yaşamının geri kalanını sürdürmek için göç etmesine daimi göç denir (Küyük, 2011, s. 29). İş gücünün ekonomik ve sosyal nedenlerden dolayı yer değiştirmesi olarak tanımlanan emek göçü, aynı zamanda hayatta kalabilmek için asgari ihtiyaçlarını karşılamak isteyen insanların ya da daha iyi koşullarda yaşamlarına devam etmek isteyen bireylerin gerçekleştirdikleri göçtür (Yıldırımoglu, 2005, s. 2). Uluslararası Göç Örgütü'ne (International Organization for Migration - IOM) göre zorunlu göç: bir devletin yetki alanında bulunan kişi veya grupların bir devlet politikası olarak gönüllü olmadıkları şekilde kendi düzenli ikametlerinden transfer edilmeleri olarak tanımlanmıştır (Çiçekli, 2009, s. 75). Gönüllü göç ise, insanların ekonomik gerekçelerle, hayatlarında değişiklik yapma arzusuyla veya geleceklerine yönelik yaptıkları planları hayata geçirebilmek amacıyla gerçekleştirdikleri ve kişisel isteklerinin neticesinde ortaya çıkan nüfus hareketleridir (Küyük, 2011, s. 39). Ülkeler arasında yapılan göçlere dış göçler denir (Şahin, 2010, s. 57).

3. Çalışma alanına ilişkin bilgiler

1094 yılında Selçuklu hâkimiyetine giren Şanlıurfa, 1098'de Haçlı Edessa Kontluğu, daha sonra Eyyübi, Memlük, Türkmen aşiretleri, Timur Devleti, Akkoyunlular, Dulkadir Beyliği, Safeviler ve en son da 1516'da Osmanlı sınırları içine katılmıştır. Önceleri Rakka Eyaleti sınırları içerisinde yer almakta iken, 1876'da Halep'e bağlanmıştır, 1916'da ise bağımsız bir sancak olmuştur. I. Dünya Savaşına kadar Osmanlıların elinde olan Urfa, 1919 yılında önce İngilizler, daha sonra da Fransızlarca işgal edilmiş ve 11 Nisan 1920'de düşman işgalinden kurtarılmıştır. Cumhuriyet sonrasında, 1924'te il olmuştur. Daha sonraki dönemlerde ismine "Şanlı" unvanı eklenmiş ve Şanlıurfa olarak değiştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı Haliliye ve Eyyübiye ilçeleri, Şanlıurfa ilinin birer ilçesidir. 12 Kasım 2012'de TBMM'de kabul edilen 6360 sayılı kanun ile Şanlıurfa merkez ilçesinin üçe bölünmesi sonucu ilçe olmuştur (Haliliye Belediyesi, 2017). 2018 yılı verilerine göre Haliliye ilçesinin nüfusu 375 bin 112 kişidir. Haliliye İlçe Belediyesi sınırları içerisinde 32 merkez, 137 de kırsal mahalle bulunmaktadır. Şanlıurfa'nın en kalabalık ilçesi, 363 bin 943 kişilik nüfusuyla Eyyübiye ilçesidir. İlçe adını İslam dini Peygamberinden Eyyub a.s.'den almıştır (Eyyübiye Kaymakamlığı, 2017).

Türkiye'de bulunan sığınmacıların iller bazında çadır kent ve çadır kent dışında yaşayanların dağılımı incelendiğinde Şanlıurfa ili ilk sırada yer almaktadır. Türkiye genelinde çadır kentlerde yaşayanların % 37,2'si, çadır kentlerin dışında yaşayanların da % 40,4'ü Şanlıurfa ilinde yaşamaktadır (Sandal, Hançerkıran ve Tıraş, 2016, s. 469). 2016 yılında 394 bin 556 kişi ile Türkiye'de en fazla sığınmacı buluna il olarak ilk sırada yer alan Şanlıurfa, 2019 yılında 452 bin 675 kişiyle ikinci sıraya gerilemiştir. Şanlıurfa'daki sığınmacı sayısı toplam nüfusun % 22,80'nini oluşturmaktadır (Mülteciler Derneği, 2017). Şanlıurfa gerek tarihi gerekse kültürel değerleri bakımından her yıl yerli ve yabancı turistlerin ziyaret ettiği şehirlerin başında gelmektedir. Öyle ki Karacadağ Kalkınma Ajansı'nın Mayıs 2015 verilerine göre 309 bin 218'i yerli ve 23 bin 18'i yabancı olmak üzere 332 bin 236 kişi Şanlıurfa'yı turistik açıdan ziyaret etmekte ve bu sayı her geçen gün artmaktadır (Karacadağ Kalkınma Ajansı, 2015).

Ayrıca Şanlıurfa sahip olduğu etnik sosyal yapı bakımından Türk, Kürt, Arap, Zaza, Kırmanç, Alevi, Ezidi, Şafi, Hanefi, Suriyeli sığınmacı ve diğer birçok din ve milletten insanın bir arada yaşadığı kozmopolitan illerin başında gelmektedir.

Harita 1. Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve Şanlıurfa ili haritası

Kaynak: Coğrafya Harita, 2017.

4. Çalışmada kullanılan materyal ve yöntem

Çalışmada veri toplama tekniği olarak görüşme ve gözlem yöntemi kullanılmıştır. Mahalle halkına en yakın yerel yönetim biriminin başı olmanın yanı sıra mahalli ve müşterek ihtiyaçların giderilmesinden sorumlu kılınması bakımından görüşme mahalle muhtarları ile yapılmıştır. Araştırma kapsamında 10 muhtar ile görüşme yapılmış konuyla alakalı sorular yöneltilmiştir. Elde edilen veriler gözlem yoluyla elde edilen verilerle karşılaştırılarak çalışmaya aktarılmıştır. Konunun hassasiyeti ve kişi güvenliği bakımından isimler belirtilmemiştir. Görüşme yapılan kişiler genellikle benzer cevaplar verdiğinden kodlama tekniği kullanılmamıştır. Çalışmada fotoğraf yoğunluğunun nedeni saha araştırmasının okuyucunun gözlem yöntemiyle elde edilen verilere ulaşımını sağlamak ve verilerin güvenilirliğinin somutlaştırmasıdır. Görüşme sorularına verilen yanıtlar konunun akışına göre sıralanmıştır.

5. Suriyeli Sığınmacıların ilçelerin sosyo-ekonomik yapısına etkileri

Türkiye Suriyeli mültecilere desteğini açıkça beyan etmiş ve Türkiye'ye topluca iltica edenleri kabul ederek sığınmacılara doğal bir koruma sağlamıştır (Poyraz, 2012, s. 66). Toplu şekilde iltica eden kişilerin kabul edilmesi sınır illerinde ekonomik sorunların yaşanmasına neden olmuştur. Bu ekonomik sorunların meydana gelmesinde ise temel gıda maddelerine olan talep nedeniyle fiyatların giderek artması olmuştur (Sayın, Usanmaz ve Aslangiri, 2016, s. 9). Ekonomik sorunların artmasındaki diğer bir faktör giderek artan işsizlik oranı olmuştur. Yetişkinlerin aile geçimini sağlayacak düzeyde ücretli bir iş bulması çocuklarında çalışmasına neden olmuştur. Çocuklar genel olarak sokaklarda satıcılık yaparak veya kayıt dışı atölyelerde çalışarak aile ekonomisine katkı sağlamak zorunda kalmaktadır (Ünal, 2013, s.107). Sığınmacıların Türkiye genelinde meydana getirdiği böylesi sosyoekonomik etkilerin Şanlıurfa ili Haliliye ve Eyyübiye ilçelerindeki yansımalarının Türkiye geneliyle kimi zaman benzerlik kimi zaman ise farklılık gösterdiği söylenebilir. Benzerlik ve farklılıkları ortaya koymaya çalışan araştırma kapsamında yöneltilen sorular ve elde edilen bulgular şöyledir:

Mahallenizde yerel halk ile sığınmacılar arasında herhangi bir sosyal çatışma yaşandı mı veya yaşanma ihtimali var mı? şeklindeki soruya genel olarak verilen cevaplar şöyledir:

Gelen sığınmacılarla yerel halkın yakın kültüre sahip olması bu ihtimalin düşük düzeyde kalmasını sağlamıştır. Sığınmacılar sosyal ve ekonomik sorunlar nedeniyle akrabalık ilişkilerinin olduğu yerleri tercih etmektedirler. Bu mahalle halkı ile sığınmacılar arasında akrabalık ilişkileri bulunmakta ve zaten nüfusunun önemli kısmını Arap kökenli Türkiye vatandaşları oluşturmaktadır. Mahalleye gelen sığınmacıların çoğu da Kürt ve Arap kökenli vatandaşların yanında yaşamayı tercih etmesi veya zorunda kalması nedeniyle bu bölgelerde sığınmacı yoğunluğu yaşanmaktadır. Ayrıca dil ve kültür benzerliğinin olmasının büyük avantajı bulunmaktadır. Aynı aşiretten Suriyeli aileler Şanlıurfa'daki akrabalarının yanına gelmiştir. Bu nedenle mahallede büyük bir çatışma yaşanmadı ve yaşanma ihtimalinin ise çok düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Sığınmacılar sosyal yardımları nereden ve ne şekilde almaktadır? şeklindeki soruya verilen yanıtlar ise şöyledir:

Yardımlar genellikle Göç İdaresi, İlçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, sivil toplum kuruluşları ve hayırsever vatandaşlar tarafından yapılmaktadır. Şanlıurfa Göç İdaresi, gelen sığınmacılara yönelik faaliyetler yapmaktadır. Yardım almak isteyen sığınmacılar sabahın erken saatlerinde kurumun önüne gelerek kimi zaman uzun kuyruklar oluşturmakta ve şehirlerarası yol olan E-90 karayolunda trafik aksamalarına bile neden olmaktadır. Zaman zaman sıra nedeniyle sığınmacılar arasında arbedeler yaşanmaktadır.

Fotoğraf 1. Şanlıurfa il göç idaresi müdürlüğü



Kaynak: Fotoğraf yazar tarafından 2017 yılında çekilmiştir.

Sığınmacılar buradan aldıkları kartlarla eğitim, sağlık, gıda yardımı ve diğer sosyal hizmetlerden faydalanabilmektedirler. Sığınmacıların aldıkları bu kartlara sahip olmak için Göç İdaresine Türk vatandaşı olan yerel halktan kişiler de müracaat etmektedir. Öyle ki, Arapça bilen vatandaşlar bile sığınmacı olduklarını söyleyerek sığınmacı kartı almak ve yardımlardan yararlanmak istemektedirler. Göç idaresinin yaptığı inceleme sonucunda böyle müracaatların olduğu tespit edilmektedir. Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı tarafına müracaat eden sığınmacılar ise belirtilen kriterlere göre yardım alabilmektedirler. Kriterleri sağlayan sığınmacılara yapılan yardımlar kişi başına 125 Türk lirasıdır. 372 bin 134 kişilik nüfusa sahip Eyyübiye ilçesinde 41 bin 450 kayıtlı Suriyeli sığınmacı bulunmaktadır ve 7 bin 504 hane sayısından 4 bin 876 hane yardım almaktadır (Çelik, 2017, s. 958). Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfının bu konuda önemli bir rol üstlendiğini söylemek mümkündür. Sivil toplum kuruluşlarınca yapılan yardımlar ise genellikle gıda ve eğitim desteği olduğu ifade edilmiştir. Eyyübiye Kızılay Toplum Merkezi bünyesinde sığınmacılara yönelik gıda yardımı yapılması ve el işleri kursları verilmektedir. Hayırsever vatandaşlar da İslam dinince mübarek sayılan gün ve aylarda yardımlarda bulunmaktadır.

Yapılan bu yardımlara halkın tepkisi nasıl oluyor? şeklindeki bir soruya ise verilen yanıtlar şöyledir:

Yerel halk arasında alına bu yardımların kaynağının Türkiye olduğu düşünülmektedir. Sığınmacıların eğitim, sağlık, sosyal hizmet alanları ve diğer yerlerde daha ayrıcalıklı olduğu hatta vatandaşlardan bile daha fazla haklara sahip oldukları düşünülüyor. Örneğin eğitim alanında gelen sığınmacıların bazı sınavlardan veya şartlardan muaf olmaları kimi zaman “Neden onlara bu imkân ve kolaylık sağlanıyor da vatandaşlara sağlanmıyor?”, “Neden bizim vergilerimizle toplanan paralar sığınmacılara dağıtılıyor” şeklinde sorular sorulmasına veya kimi sığınmacılarca Türkiye hükümetinin sağladığı sosyal ve ekonomik desteklerin uluslararası kuruluşlar tarafından finanse edildiği, Türkiye hükümetinin sığınmacılara yönelik hizmetleri ücret karşılığında yaptığı şeklinde ifadeleri tartışmaların yaşanmasına neden olmaktadır. Fakat gerek bölge halkının sahip olduğu yardımlaşma ve hoşgörü gibi kültürel değerler gerekse hükümetin yapmış olduğu yardımlarının şeffaf ve hesap verilebilir düzeyde

olması sığınmacılara yönelik yardımlara olumlu tepkilerin daha yüksek düzeyde olmasını sağlamaktadır şeklinde ifade etmişlerdir.

Yardım alamayan sığınmacılar geçimlerini nasıl sağlamaktadır? şeklindeki soruya verilen yanıtlar ise şöyledir:

Gelen sığınmacılara yapılan yardım alabilme şartlarından birincisi çadır kent dışında yaşıyor olmasıdır. Bu şarta bağlı olarak yapılan sosyal yardımların sığınmacıların çadır kent dışında yaşamayı tercih etmelerinde etkili olduğu söylenebilir. Yardım alamayan veya yardımların yetersiz kaldığı sığınmacıların maddi durumlarının iyi olmaması nedeniyle çocuk yaşta olan bireyler de aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çalışmaktadır. Çocuklar bu durumda sokaklarda satıcılık yapmakta veya kayıt dışı mahalle arası atölyelerde çalışmaktadırlar. Yaptıkları işler ise genellikle mendil satmak veya pazarda el arabasıyla hamallık olmaktadır. Türkiye genelinde görülen bu olayların Şanlıurfa'da daha yaygın görülmesinin sebepleri gelen sığınmacıların sayısının fazla olması şehrin yeteri kadar iş imkânının olmaması yatmaktadır. Zaten hali hazırda Şanlıurfa ilimiz mevsimlik işçi bakımından en fazla göç veren illerimizin başında gelmektedir. Bu duruma sığınmacıların ekonomik ihtiyaçlarının dâhil olması sosyo-ekonomik anlamda yetersizlikleri arttırmaktadır. Maddi durumu biraz daha iyi olan veya meslek sahibi bireyler hayatlarını idame ettirmek adına iş hayatına girmekte kendilerine ait iş yerleri açmaya ve işletmeye başlamışlardır.

Fakat Türkiye'de yabancıların mülk edinebilmesine yönelik kanunda belirtildiği üzere "Yabancılar kanuni sınırlamalara uymak kaydıyla, Türkiye'de işyeri veya mesken olarak kullanmak üzere, taşınmaz satın alabilirler. Ancak farklı şehirlerde de olsa, yabancı bir kişinin Türkiye'de satın alabileceği taşınmazların toplam yüzölçümü 30 hektarı geçemez." (Türkiye Dışişleri Bakanlığı, 2016) şeklinde bir kanuna tabi olmaları nedeniyle açılan iş yerleri market, kırtasiye, cafe, lokanta şeklinde küçük ölçekli işletmeler olmaktadır.

Fotoğraf 2'de bulunan açılan iş yerleri Haliliye ilçesi merkezinde bulunan abide kavşağı civarında bulunmaktadır. Bu durum açılan iş yerlerinin ilçenin uç kısımlarında sınırlı olmadığını aynı zamanda şehir merkezine kadar yayıldığını göstermektedir. Bu iş yerleri her ne kadar ilk başlarda sadece Suriyeli sığınmacılara yönelik hizmet vermek amacıyla açılmış olsa da gelen sığınmacıların Türkçeyi öğrenmeye çalışması ve şehir merkezinde bulunan ve Arapça bilen vatandaşların fazla olması münasebetiyle hem sığınmacılara hem de Türkiye vatandaşlarına hizmet verebilmektedir. Bu durum sığınmacılara ait iş yeri sayısını arttıran faktörler arasında olduğu söylenebilir. Fakat sığınmacıların durumu çok iyi olmadığı veya kalıcı olmamaları nedeniyle iş yerleri genellikle kiralanmakta ve kısa vadede başka bir iş yerine dönüştürülmektedir. Fotoğraflar incelendiğinde bu verilerin benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Fotoğraf 2. Şanlıurfa şehir merkezinde bulunan Suriyeli sığınmacılara ait iş yerleri



Kaynak: Fotoğraf yazar tarafından 2017 yılında çekilmiştir.

Emek sektöründe ise durum değişmektedir işverenler ucuz işçilik yapmaları nedeniyle sığınmacıları tercih etmektedirler. İşçiler ise sığınmacıların onların işlerini ellerinde aldıklarını yakında bütün emek sektöründe genel olarak fiyat düşüklüğüne neden olacaklarını düşünmektedirler. Yerel işveren ile işçiler arasında sığınmacıların düşük ücretle çalışmaları nedeniyle yaşanan sorunların çözümü olarak sığınmacıların ülkelerine dönmeleri veya çadır kentlerde tutulması gerektiği ifade edilmiştir.

Mahallenizde bulunan sığınmacılar ulaşım sorununu nasıl çözmektedir? şeklindeki soruya ise yanıtlar şöyledir:

Sığınmacılar sosyo-ekonomik etkilerden dolayı “Eyyübiye”, “Haliliye” ilçeleri ve “Sırrın” mahallesinde yoğunlaştığından dolayı bu bölgelere yolcu taşımacılığı yapan minibüs ve otobüslerdeki yolcu sayısı artmıştır. Halen araçlarda kimi sığınmacıların gidecekleri yere hangi aracın gittiğini ve nerede ineceğini bilmediği için ulaşım sorunları bulunmaktadır. Bu sorunu çözmek için bazı araç sahipleri araçlarına merkezi yerlerin isimlerinin Arapça yazıldığı kâğıtlar asmaktadır. Fotoğraf 3’te görüleceği üzere yolcu taşımacılığı yapan araçlarda Arapça gidilen güzergâh belirtilmiştir.

Fotoğraf 3. Suriyeli sığınmacıların yoğun olarak yaşadığı sırrın ve Eyyübiye bölgesine giden halk otobüsleri



Kaynak: Fotoğraf yazar tarafından 2017 yılında çekilmiştir.

Arapça yazılar ilk başlarda sadece bu güzergâhtaki araçlarda bulunurken artık güzergâh dışında hizmet veren araçlarda da görülmeye başlanılmıştır. Dil ve ulaşım problemi yaşayanlar çoğunlukla kadınlar ve yaşlılar olmaktadır. Gençler çevreye ve kültüre daha hızlı adapte olduğundan bu durum gençler için çok problem olmamaktadır şeklinde ifade etmişlerdir. 2011 krizinden bu yana 6 yıldan fazla süre geçmiş olmasına rağmen orta yaş üstü sığınmacıların “dil” problemlerinin devam ettiğini göstermektedir. Bu durumun nedenleri arasında sığınmacıların ülkelerine dön(ebil)me umudunun en önemli faktör olduğunu söylemek mümkündür.

Sığınmacıların alt ve üst yapı sorunlarına ne tür etkileri olmuştur? şeklindeki soruya verilen yanıtlar ise şöyledir:

Gelen sığınmacıların burada yoğunlaşması burada alt ve üst yapı yetersizliklerini arttırmıştır. En önemli turistik mekânlardan birisi olmasına rağmen Eyyüp peygamber makamının ön kısmına bakan yüzünde çevre düzenlemesi neredeyse yok denecek kadar azken arka kısım ise tamamen çevre düzenlemesinin dışında kalmış ve çarpık kentleşmenin kentin modern yüzünün oluşmasında ne denli olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Yetkililerle yapılan görüşmelerde bu durumun nedeni sorulduğunda ise vatandaşların ve gelen sığınmacıların çevreye karşı duyarsız olduklarını ve kent yaşamı bilincinden uzak olduklarını belirtmişlerdir. Fakat bu soruna başka bir mahalle muhtarı ise bu sorunun uzun süredir olduğunu bunun gelen sığınmacılardan değil yerel halkın bu konudaki duyarsızlığı ve çevre bilinci eksikliğinden kaynaklandığını ifade etmiştir.

Fotoğraf 4. Eyyübiye-Haliliye yol güzergâhı üzerinde bulunan caddeler

Kaynak: Fotoğraf yazar tarafından 2017 yılında çekilmiştir.

Fotoğraf 4'te de görüleceği üzere araçlar cadde boyunca trafik kuralları ihlal edilerek rastgele park edilmiştir. Yapılan bu trafik ihlalleri sadece sığınmacılar tarafından değil vatandaşlar tarafından da yapılmaktadır. Öyle ki belediye duraklarının önüne park edilmesinin yasak olmasına rağmen Türkiye'ye ait plakalı aracın bunu yapması hata ve ihmallerin alışlageldiğini göstermektedir. Bu durumun kaynağının sadece sığınmacılar olmadığını söylemek mümkündür.

Bu düzensiz yapılaşma ne tür sorunları meydana getiriyor? şeklinde soruya ise verilen yanıtlar şöyledir:

Bir afet durumun yaşanabilme ihtimali göz önüne alındığında olaya müdahale etme şansı çok düşük seviyede kalacaktır. Çünkü afet durumunda zararın en aza inmesini sağlayacak faktörlerin başında ulaşım rahatlığı gelmektedir. Bölgede bulunan ev ve iş yerlerinin çarpık bir yerleşme sonucu oluşması, caddelerin olabildiğince dar olması ve araçların ise rast gele park etmiş olması olası durumlarda yaşanacak zararın boyutunu arttıracak ifade edilmiştir. Ayrıca çevreye rastgele atılan çöpler, sokakta biriken kirli sular, pazar yerleri ve gıda işletmelerindeki hijyen sorunları sağlık sorunlarını meydana getirmektedir.

Fotoğraf 5. Sığınmacıların yoğun olarak yaşadığı Eyyübiye’de bulunan ev ve iş yerleri

Kaynak: Fotoğraflar yazar tarafından 2017 yılında çekilmiştir.

Fotoğraf 5'te görüldüğü üzere sokaktaki evler eski ve birbirine bitişik olarak inşa edilmiştir. Bu bölgede bulunan bir sokakta çıkacak yangın veya diğer bir afet olayı kısa sürede çevredeki evlere ve iş yerlerine zarar verecektir. Ambulans ve itfaiyenin mahallede kimi sokaklara girmede sorun yaşadığı belirtilmiştir. Çevre kirliliği ise neredeyse çekilen her fotoğraf karesine yansımaktadır.

Sığınmacıların konut fiyatlarına ne tür etkileri olmuştur? şeklinde bir soruya ise verilen yanıtlar şöyledir:

Genel olarak konut kiralarda artış yaşandığını belirterek bu durumun kirada oturan yerel halk ve sığınmacılar için maddi sıkıntılara neden olurken ev sahipleri için fırsat kapısı olarak görüldüğü ifade edilmiştir. Yaşanan kitlesel göç nedeniyle artan nüfusun barınma ihtiyacını karşılayacak yeterli konut olmayışı kira fiyatlarının artmasına ve kiralık ev sayısının artmasına neden olmuştur. Ev sahiplerinin kiracı tercihini Suriyeli sığınmacılardan yana kullanmalarının nedeninin ise sığınmacıların mağduriyetinden faydalanarak evlerini daha yüksek fiyata sığınmalara kiralamak istemesi olduğu belirtilmiştir. Sığınmacı nüfusundaki artış nedeniyle meydana gelen konut talebinin ev sahiplerince durumu fırsata çevirme olarak görülmektedir. Artan sığınmacı sayısı nedeniyle mevcut konut sıkıntısı buna bağlı olarak ev fiyatları daha da artmıştır. Öyle ki kimi apartman altlarında bulunan dükkân veya bodrum katları evlere dönüştürülmeye çalışılarak sığınmacılara kiralamak istenilmektedir. İl genelinde konut ihtiyacın giderilmesi amacıyla modern yerleşim mekânları inşa edilmektedir. Fakat bu yeni yerleşim yerlerinin daha güvenli ve modern olması sebebiyle ekonomik olarak iyi durumda olan bireylerce tercih edildiği belirtilmiştir. Bu durum kentsel mekânlarda sosyo-ekonomik farklılaşmayı meydana getirmektedir. Fotoğraf 6’da görüldüğü gibi yeni yerleşim merkezlerinden biri olan Karaköprü ilçesi modern bir görünüme sahiptir. Şanlıurfa merkezde bulunan ilçeler arasındaki bu farklı kendini mekânsal anlamda ulaşılabilirlik, eğitim ve sosyal imkânlar, güvenlik, alt yapı ve üst yapı imkânları olarak da göstermektedir. Sığınmacıların yoğun olarak yaşadığı bölgeleri belirtilen faktörler nedeniyle tercih etmeyen bireyler Karaköprü gibi yeni yerleşim birimlerine yönelmektedir. Bu durum sosyal ve mekânsal ayrışmalara neden olabilmektedir.

Fotoğraf 6. Yeni yerleşim merkezlerinden biri olan Karaköprü bölgesine ait bir fotoğraf

Kaynak: gezilecek yerler.biz, 2017.

Ayrıca sığınmacılarla birlikte şehir merkezindeki yoğunluğu azaltmak adına şehir merkezinden çevreye doğru yeni yapılaşma olmuştur. Şehir merkezindeki yapılaşmanın düzensizliği çözülmeden sadece yeni yapılaşmalarla yoğunluğa cevap verilmeye çalışılması, şehrin genel anlamda modern görünümünden uzaklaşmasına, bakım ve onarım çalışmalarının uzamasına neden olduğu belirtilmiştir.

6. Sonuç ve Genel Değerlendirme

Günümüzde göç olayları doğal ve beşerî faktörlere bağlı olarak giderek artmaktadır. Bölgesel düzeyde yaşanan göç olaylarının etkisi ve sonuçları küresel ölçekte hissedilmektedir. Göç sorununun etkileyeni olmayan ülke ve toplumlar bile göç süresince yaşanan olaylarda sonucun etkileneni konumuna gelmiştir. Nitekim sınır komşusu olması nedeniyle Suriye iç savaşı süresince yaşanan kitlesel göçün sonuçlarından etkilenen ülkelerden biri de Türkiye olmuştur. Kitlesel göçün Türkiye üzerindeki etkisini Şanlıurfa ilinin Haliliye ve Eyyübiye ilçeleri özelinde analiz etmeyi amaçlayan çalışmamızın alan araştırması sonucunda şu verilere ulaşılmıştır: Şanlıurfa'da her beş kişiden birisini Suriyeli sığınmacılar oluşturmaktadır. Suriye iç krizi nedeniyle Şanlıurfa'ya gelen sığınmacılar Haliliye ve Eyyübiye ilçelerinde yoğunlaşmıştır. Gelen sığınmacıların Haliliye ve Eyyübiye ilçesindeki vatandaşlarla yakın kültüre sahip olmaları kültürel bir çatışmaya neden olmamıştır. Yaşanan sorunlar genel itibarıyla ekonomik kaynaklı sorunlar olmuştur. Maddi imkânsızlıklar ve sığınmacıların düşük ücret karşılığında çalıştırılmaları, yetişkinlerle beraber çocukların da çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Sivil toplum kuruluşları dil eğitimi ve el işi kursları desteğiyle sığınmacılara yardımcı olmaktadır. Fakat eğitim, sağlık, barınma, gıda ve güvenlik olarak ortaya çıkan sorunların sadece Türkiye'nin mevcut imkânlarıyla çözülmeye çalışılması ve uluslararası toplumun gereken desteği göstermemesi sorunların çözümünü zorlaştıran diğer bir faktör olmaktadır. Yapılan sosyal yardımların ve sığınmacı kimliklerinin sığınmacılara ayrıcalık ve öncülük tanındığı algısının oluşmasına neden olmaktadır. Uyum sorunu sığınmacıların yoğun olarak yaşadığı mahalleden ziyade okul ve diğer sosyal alanlarda "dışlanma" sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Kısa süreli çatışmalarda kanaat önderlerinin yaklaşımları çatışmaların önüne geçmektedir. Sığınmacıların yaşadıkları bölgelerdeki alt ve üst yapı hizmetleri nüfus yoğunluğu nedeniyle yetersiz kalmaktadır. Sığınmacı kadınlarla evlilikler artmış fakat resmi nikâh olmadığından aile içi çatışmalara neden olan bu durum resmi olarak kayıt altına alınmamaktadır. Evlerine dönmek isteyen sığınmacıların ise krizin çözülememesi nedeniyle dönüş ümitlerinin azaldığını ve vatandaşlık almaya çalıştıklarını söylemek mümkündür.

Sonunun çözümünde yerel, ulusal ve küresel ölçekli politikalara olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Öyle ki yaşanan kitlesel göçün olumsuz etkisinin azaltılması ancak uluslararası diplomasi neticesinde gelecek barış ortamının sağlanmasıyla mümkün olabilecektir. Nitekim ülkelerin problemi ulusal boyutta çözüme yetersiz kaldıkları veya kalacakları ortadadır. Uluslararası kuruluşlar, sorunun çözümü noktasında “kınama” gibi sözel ifadeler yerine süreçte aktif rol almalı çözüme yanaşmayan taraflara yaptırımlar uygulanmasını sağlamalıdır. Sığınmacıların gıda, barınma, eğitim, sağlık ve diğer sosyal hizmetlerden insani ölçülerde yararlanmasını sağlayacak politikalar desteklenmelidir. Yerel yönetim birimleri ile iş birliği artırılmalı özellikle belediyelerle süreç sağlıklı şekilde yönetilmesi amaçlanmalıdır. Sığınmacıların yoğun olarak yaşadığı mahallelerde belediyelerin açacağı meslek edindirme kursları ile sığınmacıların ekonomik özgürlüklerine katkı sağlanmalıdır. Dil kursları ile iletişim sorunları azaltılmalıdır. Çocuk, yaşlı, hasta ve kimsesiz gibi dezavantajlı guruplara yönelik iyileştirme faaliyetleri artırılmalıdır. Altyapı ve çevre sorunlarının yaşandığı mahallelerde yerel yönetim birimlerine teknik ve ekonomik destek sağlanmalıdır. Bu bölgelerde hijyen koşulları daha sık denetlenmelidir. Sığınmacıların bir bölgede yoğunlaşmaları mekânsal farklılaşmayı ve ayrışmayı meydana getirme ihtimali göz önünde bulundurularak dengeli bir nüfus dağılımı politikası izlenilmelidir. Sonuç olarak yaşanan kitlesel göçün olumsuz etkilerini azaltmak ve sürecin iyi yönetilmesini sağlamak için vatandaşlara ve politika yapıcılara büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu görev ve sorumlulukların sağlıklı sonuçlanması ise tüm paydaşları kapsayan yönetim modeli ile mümkün olabilecektir.

Kaynakça

- Akdeniz, E. (2014). *Suriye Savaşı'nın gölgesinde mülteci işçiler*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Coğrafya Harita (2017) Türkiye Mülki İdare Haritaları, Şanlıurfa İl Haritası http://cografyaharita.com/turkiye_mulki_idare_haritalari.html (Erişim Tarihi: 23.02.2017)
- Çelik, A. Bilbay, Ö.F. ve Aksungur, A.B. (2017). Sosyal devlet ilkesi bağlamında suriyeli sığınmacılara yönelik faaliyetler: Eyyübiye ilçesi üzerine bir inceleme. Ed. A. Yatkın, *Uluslararası 11. Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildirileri Kitabı* (ss. 952-962) 28-30 Eylül 2017, Elazığ <http://kaysem11.firat.edu.tr/wp-content/uploads/2016/05/KAYSEM11.pdf> (Erişim Tarihi, 10.05.2020)
- Çiçekli, B. (Ed.) (2009). *Göç Terimleri Sözlüğü*. İsviçre: Uluslararası Göç Örgütü.
- Diken B. (2007). *Göç: eleştiri ve politika ötesi. kökler ve yollar: Türkiye’de göç süreçleri*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Eraldemir, Z. (2013). Türkiye’de göç sorunu, göçlerin sosyo-ekonomik yansımaları: İskenderun-Dört Yol örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Eyyübiye Kaymakamlığı (2017). *Eyyübiye ilçesi tarihi*. <http://www.eyyubiye.gov.tr/kurumlar/eyyubiye.gov.tr/Ilcemiz-tarihcesi.pdf> (Erişim Tarihi 15.5.2017).
- Haliliye Belediyesi (2017). *Haliliye ilçesi nüfusu*, <https://www.haliliye.bel.tr/icerik/25/4/haliliye> (Erişim Tarihi 15.04.2017).
- Gezilecekyerler.biz (2017). *Karaköprü nerede, hangi şehirde*. <https://www.gezilecekyerler.biz/karakopru-nerede-hangi-sehirde/> (Erişim Tarihi:20.06.2017)
- Karacadağ Kalkınma Ajansı (2015). *Şanlıurfa ili yerli ve yabancı turist sayısı*. <http://www.investsanliurfa.com/sectorler-sayfa.asp?SayfaId=80> (Erişim Tarihi: 04.07.2017)
- Koçak, Y. ve Terzi, E. (2012). Türkiye’de göç olgusu, göç edenlerin kentlere olan etkileri ve çözüm önerileri. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 3(169), 170, 171.

- Küyük, N. (2011). Yerel yönetimlerin Kürt kökenli grupların büyükşehirliere göç sonrası entegrasyon sorunlarına yaklaşımı: Ankara örneği. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mülteciler Derneği (2017). *Türkiye'deki Suriyeli sayısı*. <https://mülteciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/> (Erişim Tarihi: 20.01.2017).
- Poyraz, Y. (2012). Suriyeli vatandaşların geçici korunması ve uluslararası mülteci hukuku. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20(2), 53-69.
- Sandal E. K., Haçerkıran, M ve Tıraş, M. (2016). Türkiye'deki Suriyeli mülteciler ve Gaziantep ilindeki yansımaları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15(2), 461-483.
- Sayın, Y., Usanmaz, A., Aslangiri, F. (2016). Uluslararası göç olgusu ve yol açtığı etkiler: Suriye göçü örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 18(31), 1-13.
- Şahin, Y. (2010). *Kentleşme Politikası*. Trabzon. Murathan Yayınevi.
- Türkiye Dışişleri Bakanlığı (2016). *Yabancılar için Türkiye'de taşınmaz satın alma işlemleri rehberi*. <http://www.mfa.gov.tr/yabancilar-icin-rehber.tr.mfa> (Erişim Tarihi: 04.03.2016)
- Ünal, A.Z. (2013). Yerinden Olmuşlar'ın yoksulluğunu yeniden üreten habitus. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 15(25), 105-112.
- Yalçın, C. (2004). *Göç sosyolojisi*. Ankara. Anı Yayıncılık.
- Yıldırımoglu, H. (2005). Uluslararası emek göçü Almanya'ya Türk emek göçü. *Kamu-İş Dergisi*, 8(1), ss. 1-24. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/817.pdf> (Erişim Tarihi: 25.08.2017)

Extended Abstract

Mass migration events that are experienced today are among the global problems. In the historical process, human beings migrated or had to migrate due to natural and human factors. However, socio-economic developments have changed the number and size of migration events. In line with global developments, human beings migrated due to factors such as education, health, achieving better living standards, and fulfilling their dreams. The causes and consequences of the migration events affect the number and size of the migration event. In fact, the number of people who migrate for education and health purposes is very low compared to the number of people who migrate due to war. Mass migration events have turned into problems of the migrated countries rather than the country of migration.

While some countries are seeking solutions to migration problems on a national scale, in some countries they need the support of international organizations to keep the negative effects of migration events to a minimum. One of the countries that fought on a national scale to mass migration events in Turkey. Indeed, Turkey is among the few countries that are seen as the most obvious effects of mass migration. But the international support shown by Turkey for the solution of the problem was far below what is required. In 2011, the Arab Spring in the process of experiencing a civil war resulting in mass migration to Turkey and started movements.

Food and sheltering services were tried to be provided for tent cities and humanitarian aid asylum seekers that were established in the beginning. However, in parallel with the continuation of the civil war in Syria, the number of asylum seekers increased gradually. Incoming refugees began to concentrate in certain regions of Turkey. Closeness to the border gate, kinship relations, language, and other factors were determinant in the formation of concentration in certain regions.

The city of Şanlıurfa has become one of the provinces where asylum-seekers live densely because it has factors such as having a border crossing, a certain part of the people living in Arab origin, and speaking Kurdish and Arabic widely in the provincial borders. From this perspective, the socio-economic effects of migration to Turkey with the impact of the crisis with the Syria civil war in this study Şanlıurfa province Haliliye and Eyyübiye districts have been studied in particular. After

explaining the conceptual information about migration and migration types in the study, information related to the study area was included.

Interview and observation technique, one of the qualitative data collection methods, were used in the study. Interviews were made with 10 neighborhood headmen in Haliliye and Eyyübiye districts and questions were asked to them. During the observation, photographs related to the study area were taken and interpreted. The obtained data were compared with the data obtained through observation and analyzed and transferred to the study. Determining the level of socio-economic effects of mass migration of the study with the Syrian crisis on Haliliye and Eyyübiye districts and developing suggestions for solutions have been desired.

The study is expected to contribute in terms of defining the legal status of people who come due to mass migration to the literature. On the other hand, it is expected to contribute to the social sciences in terms of spatial analysis and determining the effective level of determinant factors in residential preferences. The study is expected to contribute to the province of Şanlıurfa in terms of identifying the problems experienced during the migration process and developing them with a proposal for a solution. It is also expected to contribute in terms of guidance in the policy-making process asylum seekers in Turkey.

The study was limited to Haliliye and Eyyübiye districts due to time and opportunity constraints. The scope of the study can be improved by improving these opportunities. Reducing the negative effects of mass migration and conducting them in the healthiest way is important at local, national, and international levels. With the right and effective public policy and international cooperation, the negative effects of mass migration problems can be kept to a minimum. In this respect, these and similar studies need to be developed.

*Research article***Erkek egemen dünyada kadın yönetici olmak: kadın yönetici çevresi üzerine bir araştırma¹**Şeyma KARAKAYA²Math Teacher, İBB Başakşehir Akşemsettin Secondary School
scmm2004@gmail.com, ORCID 0000-0001-9806-769X

Metin REYHANOĞLU

Assoc. Prof. Dr., Department of Business Administration
Hatay Mustafa Kemal University, Turkey
reyhanoglu@gmail.com, ORCID 0000-0003-1769-1867**Received date:** 28.05.2020 **Accepted date:** 12.06.2020**Suggested citation:** Karakaya Ş., & Reyhanoğlu, M. (2020). Erkek egemen dünyada kadın yönetici olmak: Kadın yönetici çevresi üzerine bir araştırma [Being a female manager in a male dominant world: A research on female executive circle]. *Journal of Politics, Economy and Management*, 3(1), 47-74.

Öz: Zorlukları aşip çalışma hayatına giren kadınların kariyer basamaklarını tırmanmak istediklerinde karşılarına gerek toplumsal, gerek örgütsel yeni engeller çıkmaktadır. Bu engeller, cam tavan, cam uçurum, cam merdiven, kraliçe arı gibi başlıklar altında çok sayıda yayına konu olmuştur. Yapılan bu nitel çalışmada kadınların çalışma hayatında, yönetim pozisyonuna gelirken ve yönetim pozisyonunda karşılaştıkları zorluklar ele alınmıştır. Çalışma için İstanbul'da en az 2000 çalışanı bulunan, üçü hizmet ve üçü üretim sektöründe faaliyet gösteren toplam altı işyeri belirlenmiştir. Her iş yerinden bir kadın yönetici ve cinsiyet ayrımı yapmadan bir mevkidaşı, bir astı ve bir üstü olmak üzere toplamda 24 kişi ile derinlemesine görüşme yapılarak, örgütlerdeki çalışanların sahip olduğu farklı görüşler ve algılar, sektörel farklılıkların da etkisi göz önünde tutularak belirlenmeye çalışılmıştır. Kadınların çalışma hayatında yönetim pozisyonuna gelirken de önlere kendilerinden, yakın çevrelerinden, hemcinslerinden, karşı cinsten, toplumsal cinsel yargılardan ve işletme politikalarından kaynaklı yeni engeller, büyüyerek çıkmaktadır. Sektörel farklılıkların da etkisi ile kadınların kariyer basamaklarını tırmanırken ve yönetici pozisyonundayken "erkek yönetim biçimi" olarak kabul gören bir davranış şeklini temek aldıkları gözlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Kadın yönetici, cam tavan sendromu, erkek yönetim biçimi, kalıplaşmış yargılar

Being a female manager in a male dominant world: a research on female executive circle

Abstract: When women overcome difficulties and want to climb the career ladder, they face new social and organizational barriers. These obstacles have been the subjects of numerous publications under the headings such as glass ceilings, glass cliffs, glass stairs, and queen bee. In this qualitative study, the challenges faced by women in working life, on the way to a management position, and in management positions were discussed. Six workplaces three of which in service

¹ Bu çalışma yüksek lisans tezi olarak Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde savunulmuştur. Ayrıca bu çalışmanın ön araştırması 4-5 Ekim 2018 yılında İzmir'de yapılan 2nd Women's Congress'inde sunulmuş ve bildiri kitabında tam metin olarak yayınlanmıştır [This study was prepared at Hatay Mustafa Kemal University Institute of Social Sciences as a master thesis. In addition, the preparatory research of this study was presented at the 2nd Women's Congress held in Izmir on 4-5 October 2018 and published in full text in the proceedings book].

² Correspondence author. İBB Başakşehir Akşemsettin Secondary School, İstanbul, TURKEY.

and three in the manufacturing sector, with at least 2000 employees in Istanbul, were identified for the study. A female manager and a colleague, a subordinate, and a senior employee were interviewed in-depth with 24 people from each workplace without making any gender discrimination. While women taking on a management position in working life, new barriers stemming from themselves, their close circle, their counterparts, the opposite sex, social sexual judgments, and business policies emerge gradually. With the effect of sectoral differences, it is observed that women exhibit an attitude that is accepted as a “male management style” while climbing the career ladder and in the managerial position.

Keywords: Female manager, glass ceiling syndrome, male management style, stereotypes

JEL Classification: M12, M14

1. Giriş

Türk toplumunun geleneksel yapısında aile içindeki görevlerde, evin iç işlerinde ve ev halkının iletişimde kadın her zaman daha aktif pozisyonda görülmüştür. Bu toplumsal sorumluluklar aslında birçok çalışma koşulundan daha ağır olsa dahi, karşılığında kişiyi tatmin edecek bir dönüt sağlamayan, görev kavramlarıyla çoğu zaman karıştırılan bir statü ortaya koymaktadır.

Değişen ekonomik koşullar ve sanayi devrimi ile birlikte kadınlar, düzenli çalışma hayatı içerisinde, ücret karşılığı çalışan olarak yer bulmaya başlamıştır. Ancak kadının iş hayatıyla bütünleşmesi, kadınların karşısına daha farklı engeller çıkarmıştır. Bu sorunlardan en büyüğü de kadınlara ev ortamında yüklenen hiçbir sorumluluğun değişmeyip, üzerine bir de iş hayatının eklenmesi olmuştur. Yani kadının iş hayatı ve ev hayatı iki ayrı mesai kavramı ile hayatında var olmuştur. Bu engellerde çoğu zaman iş hayatında olmak veya olmamak gibi bir karar vermek noktasında karşısına çıkmıştır. Teknolojik ve ekonomik gelişmelerle, kadınlar da iş hayatıyla bütünleşmeye başlamış, ev dışında da başarılı olacaklarını göstermişlerdir (Demir, 1997, ss. 23-24).

Ancak çalışma hayatına girdikten sonra kariyer basamaklarında ilerlemek isteyen kadınların önüne yeni engeller çıkmaktadır. Bunları aşmak için ise aynı kriterlerdeki bir erkekten çok daha fazla emek harcıyıp, üretkenliklerini kullanmaları gerekmektedir (Gül, Yalçınoğlu ve Atlı, 2014, s. 174). Ev ve aile içerisinde etkin rolü olan kadınların iş hayatında ve yönetim kadrolarında var olması bir toplum için çok büyük kazançtır. Ayrıca kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarıyla farklı bakış açıları işletmeleri olumlu etkileyecek, bu sayede yeni politikalar şekillenecek ve karar alma mekanizmalarına büyük katkı sağlanacaktır.

Yönetim kadrolarında büyük oranda erkeklerin egemen olması, toplumsal olarak da yöneticinin erkek olması gerektiği gibi bir algıya yol açmaktadır. Yöneticilerin sahip olması gerektiği düşünülen nitelikler de erkeklerle özdeşleştirildiğinden, bu algıları aşıp kariyer basamaklarında yükselen kadınlar da “erkek gibi” şeklinde tanımlanmıştır. Oysa kadınların yönetim kademesinde bulunduğu iş yerlerinde, sadece erkek yönetici bulunan örgütlere göre, kadınların doğasından ve bakış açısından kaynaklanan farklılıklar gözlenmektedir.

Bu çalışmada çalışma hayatında var olma ve yükselme konusunda, kadınların karşılaştığı engeller hakkında genel bir izlenim elde edilip, bu sorunların hangi sebepten kaynaklandığı ile ilgili bir düşünceye varmak, kadın yöneticilerin bulunduğu iş yerlerindeki farklılıklarla ilgili gözlemlerde bulunmak ve çalışma alanından gelen yol gösterici fikirlerin paylaşılması hedeflenmiştir.

2. Literatür

2.1. Çalışma hayatında kadınların durumu

II. Dünya Savaşı sırasında yaşanan iş gücü kaybı sebebiyle, kadınların iş yaşamına katılma oranı artmıştır. Savaş sonrasında ise savaşın etkisi ile oluşan iş gücü kaybı, doğum oranlarının azalması gibi etkenlerle, kadınların işgücüne katılma oranı artmıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014, ss. 110-111). O

dönemde kadınların iş hayatına girmesinin en önemli nedenlerinden birisi de katı liberal iktisat anlayışından kaynaklanan düşük ücret faktörüdür (Açıkalın, 2000, s. 127).

Kadınların potansiyellerinin ve yeteneklerinin değerlendirilmesi, ülkelerin kalkınması açısından önemlidir. Bu bakımdan kadın/erkek arasında çalışan sıfatı ile farklılıkları ortadan kaldırmak, eşit fırsatlar sunmak açısından, yasal düzenlemelerin yapılması açısından hükümetlere büyük iş düşmektedir (İlalan, 2017, s. 4). Kadınların ekonomik durumunu iyileştirmenin yanında, ülkelerin kalkınması ve genel ekonomik durumu da pozitif yönde etkilenmektedir (Tansel, 2002, s. 3). Bunun yanında çalışma hayatında yaygınlaşma ile birlikte, kadınlarda eğitim seviyesi de yükselme eğilimi göstermektedir.

Ancak toplumsal hayat içinde geleneksel rollerini devam ettiren kadınlar, iş hayatı ile ev hayatını bir arada yürütmek zorunda kalıp, sorumluluklarına yeni sorumluluklar eklemiştir (Durmaz, 2016, s. 37). Ev ve iş hayatındaki dengeyi kurmak kadınlar için çoğu zaman iki taraflı bir baskı oluşturup, ev ile iş arasında bir çatışma ortaya çıkmıştır (Bilican Gökkaya, 2015, s. 238, 240, 243). Günümüzde de kadın ve erkeklerin işgücüne katılma oranları arasında dünya genelinde ve Türkiye’de büyük farklılıklar vardır (Balgamış, 2007, ss. 35-36).

135 ülkeyi kapsayan Dünya Ekonomi Forumu (World Economic Forum/WEF) raporunda Türkiye, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine (Global Gender Gap Index) göre 124’üncü sıradadır. Dünya nüfusunun yaklaşık % 90’ını kapsayan raporun ölçekleri, ekonomik hayatta var olma, sağlık, fırsat eşitliği, politikaya katılım ve eğitimidir. Türkiye, kadınların eğitime katılımında 108’inci, kanun yapıcılar arasında ise 98’inci sırada yer almaktadır (Gül vd., 2014, s. 172).

Kadınların çalışma hayatına katılmasında ve buldukları pozisyonda aldıkları eğitimin etkisi büyüktür. TÜİK’in (2018b) verileri incelendiğinde Türkiye’de her eğitim seviyesinde erkek istihdamının kadın istihdamından çok olduğu görülmektedir. Erkeklerde lise altı eğitimlilerin istihdamı, yükseköğretim mezunlarının istihdamının % 25’i oranında düşükken, kadınlarda bu fark % 50’den fazladır. Yükseköğretim mezunu statüsündeki kadınların oranı ise diğer kademelerden oldukça fazladır. Bu verilerden anlaşıldığı gibi kadınların istihdamında yükseköğretim mezunu olmalarının etkisi, erkeklere göre çok daha fazladır, kadınların istihdamının artması için eğitim seviyelerinin yükselmesi gerekmektedir.

Kadın işgücünün toplam işgücü içerisindeki payı 1990 yılında % 30,8 iken, 2014 yılında % 30,5’e gerilemiştir. Kadının işgücündeki payı, dünya genelinde % 39’dan % 40’a, OECD ülkelerinde % 41’den % 44 seviyesine artış göstermiştir (Dünya Bankası, 2017). Dünya Bankasının (2017) verileri incelendiğinde 1990-2014 yılları arasında OECD ülkelerinde % 15, dünyada % 2 gibi bir artış olurken, Türkiye’de bu oran % 2 seviyesinde azalmıştır. Sanayi sektöründe kadın istihdamında, 1991-2014 yılları arasında OECD ülkelerinde % 6 civarı bir düşüş yaşanırken, Türkiye’de % 9 oranında bir artış gerçekleşmiştir. 1991-2014 yılları arasında Türkiye’de hizmet sektöründe kadınların sayısı, OECD ülkelerine göre daha hızlı bir artış göstermekle birlikte, henüz OECD ülkelerindeki seviyeye ulaşmamıştır.

TÜİK’in (2018b) verileri incelendiğinde kadın işi/erkek işi ayrımı açık biçimde anlaşılmaktadır. Büro ve müşteri hizmetleri, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan oranlarındaki kadın üstünlüğü, sanatkârlar ve ilgili işler, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar gibi işlerde çalışanlardaki erkek üstünlüğü cinsiyete dayalı sınıflandırmayı ortaya koymaktadır. Sanayileşmenin ve kırsal kesimden şehirlere göçün artması gibi etkenlerle, kadın işgücünün de sanayi ve çoğunlukla hizmet sektörüne geçişi gözlenmektedir (Ustabaş ve Afacan, 2017, s. 440). Çalışma hayatında kadınların varlığı incelendiğinde, karşılaşılan önemli bir sorun da kayıt dışı iş gücünün kadınlarda erkeklere göre daha yüksek oranda olmasıdır. Erdut (2005, s. 33) bunun sebebinin ucuz ve esnek iş gücü açısından bazı sektörlerde kadınların daha tercih edilir olmasına bağlarken, Toksöz (2005, s. 9) ise kadınların gelir elde edebilmek için, resmi bir işleme tabi olmadan farklı işlerde çalışıyor olmasını sebep olarak göstermiştir.

Çalışma hayatında kadınların iş yaşamına yönelik yasal düzenlemeler yapılsa da, kadın işgücünün iş yaşamında sorunlar yaşadığı bir gerçektir. Bu sorunların en başında gelen unsurlardan biri de cinsiyet ayrımcılığıdır. Hatta kadınların çoğu sektörde, aynı pozisyon ve görevler için erkeklerden daha az maaş ile ücretlendirildiği de bilinmektedir. Hepsinden daha dikkat çekici olan,

aynı performansa ve birikime sahip kadınların, cinsel ayrımcılık ve farklı etkenlerle, yükselme konusunda erkeklerle aynı şekilde değerdendirilememesidir (Ustabas ve Afacan, 2017, s. 439).

Kadınların yönetici pozisyonunda erkeklere göre daha az temsil edilmesinin temel sebebi, cinsel ayrımcılık ve kadın işi/erkek işi ayrımı şeklinde yapılan ayrımcılıktır (Mitra, 2003, s. 70). Özellikle kadınların erkeklerle eşit eğitim seviyesini yakalayamamış olması, yöneticilik pozisyonuna gelebilecek kadınların sayıca azlığı da kadınların yönetim kademesindeki temsil oranının düşük olmasının sebeplerinden biridir.

Cinsiyet ayrımcılığında yatay ve dikey olarak karşımıza çıkmaktadır. aynı donanımdaki kadın ve erkeklerde, yatay ayrımcılıkta cinsiyetçi bakış açısıyla meslek seçiminde (kadın işi / erkek işi), dikey ayrımcılık kadınların yükselmesindeki engelleri, yükselmesindeki fırsat eşitsizliği söz konusudur (Günsel, Köroğlu ve Demirci, 2016). Örneğın Devlet Personel Başkanlığı'nın (DPB) istatistiklerine göre 2014 yılında kamuda istihdam edilen kadın oranı % 36,93'dır. Ama üst düzey bürokratlarda bu oran % 9,27 olarak karşımıza çıkar. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe artış gösterse de kamusal alandaki kadın yönetici sayısında önemli bir artış olamamaktadır (TÜİK, 2018a).

ILOSTAT (2017) incelendiğinde ülkelerin ekonomik gelişmişlik ve kalkınma seviyesi ile kadınların yönetici pozisyonuna gelmesi arasında da doğru bir orantı olmadığı gözlenmektedir. Hatta 2007 yılına ait verilerle 2015 yılına ait veriler incelendiğinde, birçok ülkedeki üst düzey yönetici pozisyonundaki kadınların oranında gerçekleşmiş olan düşüşler dikkat çekmektedir. Kadın yönetici sayısında düşüşlerin farklı nedenleri olabilir. İnalın'a (2017:9) göre bu durumun nedenlerinden biri kadınların ev ve iş yerindeki sorumluluklarının ağırlığı ile kariyer çalışmalarının yetersiz kalması iken, diğer bir nedeni de çalışma hayatına katılan kadınlar içerisinde yeterli donanımda olanların oran olarak yetersizliğidir.

BİST'te işlem gören 410 şirket üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, bu 410 şirketin 168'inin yönetim kurulu tamamen erkeklerden oluşmaktadır. Yönetim kurullarını oluşturan 2813 direktörün % 14,2'si, yani 304'ü kadınlardan oluşmaktadır ve bağımsız kadın direktörlerin toplam yönetim kurulu üyelerine oranı % 6,5 tur (Uyar, 2018). Aynı araştırma verilerine göre, 2016 yılında kadın yönetim kurulu başkanlarının bütün yönetim kurulu başkanlarına oranı % 7 gibi düşük bir seviyede iken halka açık şirketlerin CEO'su pozisyonundaki kadınlarda aynı oran % 3,4'e gerilemektedir.

Üst yönetim pozisyonlarında kadın yöneticilerin sayıca artışı, kadınların önündeki engelleri aşmak için yeterli olamamaktadır. Çünkü üst yönetici pozisyonuna gelene kadar tırmanmaları gereken kariyer basamaklarında kendilerinden, toplumsal yapıdan veya önyargılardan kaynaklı birçok engelle baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların kabullenmiş olduğu ve toplumda erdem olarak kabul edilen fedakârlık duygusu toplumumuzda kadına düşen bir yükümlülük halini almıştır. Eşitlik algısının olduğu aile yapılarında bile erkeğin kendini geliştirmesi ve sosyalleşmesine kadın rıza göstermek durumunda kalmaktadır. Aza rıza gösteren genellikle kadın olmak durumundadır.

2.2. Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı sorunlar ve modeller

Birçok işin geçmişten bu yana sadece erkeklere uygun olduğu doğrultusunda bir algı vardır. Bunlar genellikle güce dayalı veya liderlik vasfı gerektiren işlerdir. Bu iş alanlarına, tabuları yıkarak ve erkeklere göre daha fazla emek sarf edip yerleşen kadınların karşısına bundan sonra, cinsiyete bağlı kurallar koyulmaktadır. Kadının işgücüne katılımına destek olacak faaliyetler sadece ekonomi ile ilişkili olmayıp din, kültür, eğitim, siyaset gibi birçok toplumsal faktör ve ayrıca kadının medeni hali, çocuk sayısı gibi demografik faktörlerle de büyük ölçüde ilgilidir (İlalan, 2017, s. 30).

Gardiner (1979), toplumsal cinsiyet algısının işbölümünde cinsiyetin öne çıkmasının yanında, mesleklere toplum içinde verilen önem ve saygınlığını da etkilediği düşüncesini savunmaktadır. Geçmişten günümüze bazı mesleklerin erkek işi, bazılarının kadın işi olarak görülmesinde bu yapının rolü büyüktür. Bu etkileşim sonucunda erkek işi denilen mesleklerin daha saygın ve yüksek gelirli, kadın işi denilen mesleklerin ise daha az saygın ve düşük ücretli olması sonucu ortaya çıkmaktadır (Mavi, 2017). Feministler, 'kadın işleri'ni tanımlayan özellik ve vasıfların, aslında kadına verilen değerle ilgili algının bir yansıması olduğunu göstererek, işgücü piyasasındaki ayrımcılık ve cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşma konusuna katkıda bulunmuşlardır (Mavi, 2017)

Onay ve Heptazeler'in (2014, s. 78) çalışmasında yer verdiği gibi, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları genel sorunlar 1984 yılında Ruble ve arkadaşları tarafından, cinsiyet klişeleri ve cinsiyete göre belirlenmiş işler olarak sınıflandırılmıştır. Toplumun geleneklerinden kaynaklanan cinsiyetçi görüşler ve kadınların yeterli eğitimi alamaması da sorunun başka bir sebebidir (Gül vd., 2014, s. 174).

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri ekonomik ve sosyal faktörler şeklinde iki ana başlık altında toplanabilir. Ekonomik faktörler; düşük ücret, zaman kısıtları gibi mali etkisi olan koşullardır, sosyal faktörler ise eğitim seviyesi, kentleşme gibi faktörler oluşturmaktadır (Önder, 2013, 35, 47-54). Ekonomik faktörler hem ailenin ekonomik şartları, hem de iş yerlerinin ekonomik şartları olarak gruplandırılabilir.

İş yerleri de evlilik ve doğum gibi sebeplerden dolayı kadın çalışanların çalışma hayatına verecekleri araların maddi külfetini göz önünde bulundurarak, çoğu zaman erkek çalışan tercih etmektedir. Örgütler sonuçta bulunduğu toplumun temel özelliklerini yansıtır. Çünkü örgütlerde kural koyucular veya yazılı somut kurallar olmasa da, çalışanlar yönetim kadrosunda bulunanların etkisi ve örgütün genel yapısı çerçevesinde hareketlerini ve tepkilerini şekillendirirler. Toplumsal faktörlerin etkisiyle toplumlar, kişilerden cinsiyetleri ile özdeşleşen rolleri üstlenmesini beklemektedir (Eyüboğlu, 1999). Bu roller kadınların buldukları sektörlerin kültürünü de yansıtır. Bunun bir etkisi olarak inşaat, maden gibi bedensel güç isteyen işyerlerinde kadınların çalışabilme imkânı çok azken, kadın mizacına uygun olduğu algısı yerleşmiş olan öğretmenlik, hemşirelik, iletişim uzmanı gibi işlerde kadınların çalışma imkânı daha fazladır.

Bu açıklamalar çerçevesinde bakıldığında kadınların kariyer basamaklarında önlerine çıkan engeller literatürde, cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, mentör eksikliği, bariyerler, cam asansör, cam uçurum gibi başlıklar altında incelendiği görülmektedir.

2.2.1. Cam Tavan Sendromu

Kadınların belli bir seviyeye kadar ilerleyip daha üst pozisyona çıkamaması Cam Tavan kavramı ile tanımlanmıştır. Kadınların yeterliliğine ve kişisel özelliklerini göz önüne almadan, üst yönetim kadrolarında yer almasını zorlaştıran veya engelleyen görünmeyen engeller "cam tavan" olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2002, s. 27). Cam tavan ifadesi görünmeyen engelleri ifade ettiği için sorunu oluşturan engelleri daha önceden fark etmek ve sınırlandırmak mümkün değildir. Ama genel olarak toplumsal, bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılabilir (Bingöl, Aydoğan, Şenel ve Erden, 2011, s. 116).

Toplumsal faktörler toplum yaşantısında benimsenmiş, kültür yapısı ile şekillenen faktörleri kapsar. Örneğin eril ortamlarda liderlik vasfının erkeklerle özdeşleşmiş olması bunun en belirgin örneklerindedir. Bireysel faktörler ise kişilerin kendi alışkanlıkları, hisleri, düşünceleri ile şekillendirdiği faktörlerdir. Dünya görüşü ve inanç yapısı da bireysel faktörlere dâhil edilebilir. Bir kadının kendi kriterleri ve sınırları içerisinde, çalışma hayatı ve kariyeri ile ilgili aldığı kararlar bireysel faktörlerdir. Örgütsel faktörler ise örgütlerin çalışanlar hakkında karar verme aşamasında göz önünde bulundurduğu etkenlerdir.

2.2.2. Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı yüksek bir statüde yüksek bir ücretle çalışıp daha çok erkek meslektaş ve çalışanlarla iyi iletişim kurabilen kadın yöneticiler için kullanılan bir ifadedir ve ayrıcalıklı konumunu korumak için özellikle rakip gördüğü diğer kadınlara mesafeli davranan, ayrıcalıklı olduğunu hep hissetmek için kadın/erkek eşitliği için kesinlikle mücadele etmeyen kadın yönetici profilini ifade eder (Knight, 1989, ss. 4-5). Erkek egemen iş ortamlarında kadınların birbirine daha çok destek olması beklenirken, bu dayanışma çoğu zaman kurulamamaktadır (Baykal 2018) Yönetici konumundaki kadınların kendi astları ile yakınlık kurmaları beklenirken, hemcinslerinin kendileri için engel teşkil edeceğini düşünüp mesafe koydukları gözlenmiştir (Baykal 2018).

Kadınlar arasındaki birbirini hazmedememe ve birbirini rakip görme duygusunun, erkeklere oranla çok daha fazla olduğu şeklinde bir kaniya çok sık rastlanmaktadır. Bu sorun özellikle kariyer

basamaklarında daha çok görűlmektedir. Türkiye’de yapılan bir çalışmada katılımcıların % 54’ű, “kadınların birbirlerini ekememeleri üst kademe görevlere gelememelerinde etkindir” düşüncesine “katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007, s. 130). Bunun yanında kraliçe arı sendromu yaşayan kadınların, diğer kadınların kariyer basamaklarında referans aldıkları gibi önyargılara kapıldığını; çaba sarf etmeden kariyer elde etmeye çalıştıkları duygusuna hâkim olduklarını, kendilerinin ise çok fazla emek harcayarak bu noktaya geldiklerini düşünűp, bu ön yargılarla hareket ettiklerini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Örücü vd., 2007, s. 119).

Faniko, Ellemers ve Derks (2016) da İsviçre’de yapmış oldukları bir araştırmada 315 kadın ile görüşműş, kraliçe arılarının kendileri gibi mücadele eden ve kariyer basamaklarında ciddi emek sarf eden kadınlara karşı daha yardımsever ve samimi davranırken; toplumsal cinsel yargılara uyumlu davranan, işini geri plana atan kadınlara karşı mesafeli davrandıkları, bu davranışı sergileyen kadınları da soyutladıkları sonucuna varmışlardır. Yine kraliçe arı sendromu üzerinde Derk vd.’nin (2001) yaptığı çalışma sonucunda, kraliçe arılarının aslında mesafe koyduğu hemcinslerine karşı tutumlarının sebebinin “kadın olmaları” değil, kariyer basamaklarında cinsiyetlerinden dolayı yaşadıkları sıkıntılara sebep olan durumdan kendilerini uzaklaştırmak olduğu sonucuna varılmıştır. Derks, Laar ve Ellemers (2016, ss. 456-469), kraliçe arı olarak tanımlanan kadınların diğer kadınlara mesafeli davranma, sürekli farklılıklarını vurgulama, hiyerarşiye dayalı tutum ve kararlar alma gibi davranışları sergilediklerini vurgulamışlardır. Kadın yöneticilerin sebep olduğu bu durum, en çok kadın çalışanlardan kopmalarına neden olup, karşılıklı büyük bir iletişimsizliğe ve güvensizliğe yol açmaktadır.

2.2.3. Mentör Eksikliği

Mentörlük; örgütteki tecrűbeli ve yeterli bir üye ile tecrűbesiz bir üye arasında kurulan, profesyonel ve bireysel gelişmeyi hedefleyen birebir ilişkidir ve bu ilişkinin hem kadın çalışanın kariyerine hem de kadın yöneticinin kariyerine çift yönlű olumlu bir etkisi vardır (Mullen, 1998). Kadın alışanlar arasında mentörlük sisteminin hayata geçirilebilmesi için öncelikle kadın yöneticiye ihtiyaç vardır. Kadın yöneticilerin eksikliği sebebi ile bu ilişkinin kurulması zorlaşmaktadır ve kadınların yönetim kariyerleri olumsuz etkilenmektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014, s. 7).

Derks, Ellemers, van Laarve de Groot’unn (2011) yaptığı çalışmada, yönetim pozisyonundaki kadın çalışanların, astları olan kadın çalışanlara erkeklerden daha fazla ilham verdiği, daha iyi rehberlik ettiği, örnek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre mentörlük yapabilecek kadın sayısı ne kadar artarsa, yönetim kademesine yükselebilecek kadın sayısının da artma yolunun açılacağı sonucu çıkmaktadır. Kadın mentörlerin eksikliği sebebi ile kurumlarda ister istemez erkek yöneticiler rol model olmakta ve bu rol modeli benimseyen kadın yöneticiler katı, sinirli, duygusuz olarak nitelendirilirken kadın davranışlarını sergileyenler ise zayıf, yetersiz ve duygusal olarak algılanmaktadır (Katkat, 2000, s. 58). Yönetim kadrosunda örnek teşkil edecek bir kadının olması ve hemcinsleri ile iyi iletişim kurabiliyor olması, örgütte çalışan ve kariyer yapmak isteyen diğer kadınlar için de teşvik edici bir durum olacaktır.

2.2.4. Bariyerler

Örgüt içinde kariyer olarak yükselebilmek için, örgütün işleyişi hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Yani örgütün geneli hakkında bilgi sahibi olmak, güç mekanizmasının etkilerini ve kullanılmasını öğrenmek, önyargılarla baş edebilmek için gerekli stratejileri geliştirmek, yanlış bilgilenmeye ve veri akışında yaşanacak aksaklıkların sonuçlarını gözleyip önlem alabilecek yeterliliğe gelebilmek gerekmektedir (Katkat, 2000, s. 52). Çoğu zaman işle ilgili yeni fikirlerin tartışıldığını, kararların alındığı ortamlarda bulunamayan kadınların, etkili olabileceği daha iyi pozisyonlardan uzaklaştırıldığını gerçeği ile karşılaşılabilmektedir.

Kadın ve erkeklerin buldukları konumlardaki iletişimleri hakkında yapılan bir çalışmada erkek yöneticilerin iş saatleri dışında kendi aralarında kadınlara göre çok daha aktif sosyal ilişkilerinin olduğu, kadınların ise evlerindeki ve aile içi sorumlulukları nedeni ile bu tür ilişkiler kuramadıkları gözlenmiştir (Temel, Yakın ve Misci, 2006, s. 29, 34). Örgüt hakkında birçok bilginin paylaşıldığı bu

sosyal ortamlardan uzak kalmaya sebep olan kadınların karşısına çıkan bariyerler, örgüt içinde daha iyi pozisyona gelmesi için değerlendireceği birçok kanalın kapanmasına neden olmaktadır.

2.2.5. Cam Asansör (Cam Yürüyen Merdiven)

Cam asansör (cam yürüyen merdiven), kadın işi olarak tanımlanan mesleklerde, erkeklerin örgüt içindeki yükselişlerini hassas bir şekilde sağlamak için hazırlanmış koşulları ifade eder (Yıldız, 2017). İş yerlerinde cinsiyet temelli olan farklılıklar üzerinde çalışılırken genellikle kadınların, kendilerine çok uygun olduğu düşünülmeyle erkek işi olarak kabul edilen konumlarda karşılaştığı zorluklar konusuna odaklanılmıştır (Bal 2014). Aynı çalışma, kadın işi olarak kabul gören işlerdeki erkeklerin yükselişleri açısından yapıldığında çok farklı bir durumla karşılaşmıştır.

Yapılan çalışmalarda erkeklerin baskın olduğu sektörlerde kadınların birçok sorunla karşılaşmasına karşın, toplumda kadınlarla özdeşleşmiş ilkökul öğretmenliği, hemşirelik gibi işlerde çalışan erkeklerin, ilerleme konusunda herhangi bir engelle karşılaşmayıp, hatta avantajlı oldukları ortaya çıkmıştır (Durmaz, 2016). Erkeklerin kadın işi diye tanımlanan mesleklerde zorluk yaşamamasının yanında, bu sektörlerde çalışanlar tarafından önyargı ile karşılanırsa da yükselip yönetici konumuna gelme açısından daha şanslı oldukları gözlenmiş ve bu durum ‘cam asansörler’ olarak tanımlanmıştır. Özetle erkekler, kadınların avantajlı olduğu varsayılan iş kollarında kadın muadillerine göre daha çok sosyalleşip, teşvik edilip, daha çabuk terfi ettirilmiştir (Kamberidou, 2010, s. 90).

2.2.6. Cam Uçurum

Kariyer basamaklarında kadınlar, erkeklerden çok daha fazla zorlukla karşılaşır ve daha fazla incelenip aynı seviyeye gelmiş olsalar dahi, zirveye ulaştıklarında olumlu değerlendirilme şansları erkeklerden daha zayıftır (Eagly, 2007). Akbaş ve Taner’in (2017:196) de belirttiği gibi cinsiyet önyargısı, kadınların yönetim basamaklarını tırmanması sırasında da görünmez bir engel oluşturur. Cam uçurum aslında kadınlar için bir var olma savaşının yansımasıdır. Başarısız bir sonucun beklendiği yerde, erkeklerin talip olmadığı göreve bir kadının getirilmesi, kadına atfedilen ‘‘yönetici olamaz’ yargısının acımasız bir ispatını yansıtır.

Yani bir kadın ne kadar cam tavanı aşsa da, başka bir üst seviyeye yükselebilmek için çoğunlukla yeni engellerle karşılaşır. Bu engellerin en sonunda zirveye ulaşan kadının bir uçurumla karşılaşma olasılığı yüksektir. Aslında gelmiş olduğu pozisyon risklerle doludur. Önceden fark edilmeyen bu riskler ve içinde bulunulan zor durum ‘‘Cam Uçurum’’ olarak adlandırılır. Kadınlar yöneticilik kademesinde kendilerinin de yok sayılmayacağını gösterip, kendilerini ispatlamak için, başarısızlık riskinin yüksek olduğunu bile bile cam uçurum atamalarına talip olurlar. Nutley ve Mudd (2005) yaptıkları çalışmada cam uçurumu aşamayan kadınlara uygulanan sert muamele sonucunda, kadınların başarısız olması halinde daha düşük bir pozisyona getirilmesi yerine tamamen işten koparıldığını, ama aynı durumdaki erkeğin böyle bir sorun yaşamadığını belirtmişlerdir.

2.3. Cinsiyete bağlı farklılık gösteren liderlik özellikleri

2.3.1. Liderlik duygusu

Kadın liderlerle erkek liderler arasındaki en büyük farklılıklar sosyal beceriler, iletişim ve otorite kurma eğilimleri açısından değerlendirilir (Edizler, 2010). Erkekler odaklanma, amaca kilitlenme yönünde ağırlıklı davranış sergilerken, kadınlar çok yönlü yetenekleri, empati kurma, sosyal etkileşimleri, takım ruhu oluşturma özellikleri ile dikkat çekerler. Sayılan bu özellikleri tamamen cinsiyetlerle özdeşleştirmek de doğru bir yaklaşım olmaz. Erkek veya kadın liderler için sayılan özelliklere, en az karşı cins kadar sahip olan birçok birey vardır.

Bir liderin, liderlik özelliklerinin etkileri hakkında yorum yapabilmek için, yaptığı işin sonuçlarına ve takipçileri üzerindeki yansımalarını incelemek gerekir. Aynı donanımda olan kadın ve erkek yöneticilerden, ast ve üstü ile iyi iletişim kurabilen ve örgüt iklimi oluşturmuş bir kadın

yöneticinin çok daha başarılı olduğu gözlenebilmektedir. Çünkü kadınlar erkeklere göre değişime ve farklı fikirlere daha sıcak bakarlar. Bu özellik de bir işletme için önemli bir kazanımdır. Bunun yanında bazı kadın yöneticilerin samimi yaklaşımı çalışanlar tarafından suiistimal edilebilmektedir. Bu soruna erkek yöneticilerin görev yaptığı işletmelerde çok daha az rastlanmaktadır (Dangaç, 2007).

2.3.2. Otorite kurma

Otoritenin farklı açılardan çeşitliliğini araştıran kaynaklar irdelendiğinde, yapılan sınıflandırmalarda genellikle kadınlar ve erkeklerle özdeşleşen kişilik modellerinin hâkim olduğu görülmekte ve tüm otorite sınıflandırmalarındaki çeşitlikler belli noktalarda sorun taşımaktadır. Bu bağlamda düşünöldüğünde eril ve dişil özelliklerin karışımının daha etkili bir yönetici yarattığını göstermektedir. Bu düşünceyi Sargent ve Wallace (1981), kadın ve erkek yöneticilerin, karşı cinsin etkili özelliklerini de benimseyerek daha verimli birer yönetici olacaklarını savunarak desteklemiştir. Yani başka bir deyişle cinsiyet farklılığına dayanmayan androjen bir yapının daha başarılı olacağını vurgulamıştır. Androjen rolü benimseyen liderler, yani yönetimde hem kadın hem erkeğin üstün davranışlarını sergileyebilen yöneticiler daha esnektir ve bu onların daha etkili olmasını sağlar.

Bu yargılara ek olarak Spence (1992), androjen liderlerin öz saygıda da aynı konumda bulunan ve eril/dişil tarzı benimsemiş liderlere göre daha ideal yapıda olduklarını vurgulamıştır. Aynı şekilde Cann ve Siegfred (1990) de etkili liderlerin karşılaştığı durumlarda en iyi kararları alabilmeleri için androjen olmaları gerektiğini söylemiştir. Liderlik konumunda başarılı olmanın, erkeksi veya kadınsı tavırla direk bir bağlantısı yoktur (Bem ve Lewis, 1975). Eagly ve Johnson (1990) liderlik konumundaki insanların genel olarak birbirine yakın tavırlar sergilemelerine karşın, kadınların demokratik tavır sergileme ve katılımcı yaklaşımda erkeklerden biraz daha önde olduklarını savunmuşlardır.

2.3.3. Değişime ayak uydurma

Dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olan yöneticiler, liderlik rollerini yerine getirmekte daha avantajlılardır ve kadınlar erkeklerden daha fazla dönüşüme eğilimlidir (Eagly ve Linda, 2007). Kadınlar her ne kadar dönüşümcü liderlik konusunda erkeklerden daha başarılı olsa da bu yönlerini hayata geçirebilmeleri yaşadıkları, toplumun değerleri ile ilişkilidir. Berktaç'a (2004, ss. 2-3) göre cinsiyete dayalı bakış açısı, toplumsal kültürle şekillenirken, cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıklar toplumsal yapının etkisi ile hiyerarşik farklılığa dönüşür. Değişim sürecinde liderin güçlü ve kararlı kişiliği ortaya çıkar. Güçlü ve kararlı olmak ile değişim süresinde güçlü ve kararlı olmak birbiri ile farklı kavramlardır. Çünkü değişim esnasında beklenmedik gelişmelerle karşılaşılabilir.

2.3.4. İletişim tarzı

Kadınlar ve erkekler buldukları örgütlerde birbirine göre farklı liderlik özellikleri gösterirler. Bunun sebebini Akdöl ve Menteş (2017, s. 863), kadın ve erkekler için toplumda belirlenen farklı rollere ve kadınlarla erkeklerin iletişim tarzlarındaki farklılıklara bağlamıştır. Toplum hayatında genel olarak kadın ve erkeklerin kabul edilmiş davranış şekillerine göre; kadınlar ilişki ve iletişim kurmada, ayırt etmeye dayalı, değerler yönetimi odaklı özelliklere sahipken; erkekler daha somut, neden/sonuç ilişkisine dayalı ve mantıksal özellikler sergilemektedirler (Cook ve Rothwell, 2004, ss. 124-136).

Kadınların duygusal yönleri daha güçlü olup, ani kararlar almada, atılganlıkta, çabuk karar vermede, kuvvetli hayal gücüne sahip olmadaki üstünlüğüne karşı; erkekler detaylara odaklanmada, planlamada, rasyonel kararlar almada, koordine etmede ve analitik düşünmede daha başarılıdır (Artan ve Atay, 2001, ss. 241- 242).

Kadın ve erkekler arasındaki en belirgin farklardan birisi şüphesiz iletişim şekilleridir. Kadınlar başarıyı paylaşmaya, akıllarına takılan bir durumu sormaya, emir vermek yerine dolaylı bir şekilde yapılacak olanları anlatmaya, kırmadan kibarca geribildirime başvururken; erkekler övünmeye, açık geri bildirim, emir şeklinde yapılacakları söylemeye ve hatalarını gizlemeye eğilimlidirler (Kreitner, Kinicki ve Cole, 2006, ss. 306-307). İletişim becerisi açısından kadınların yaklaşımı her ne kadar

uyumlu ise, kurumsal dünyada doğrudan ve net bir etkileşimin daha başarılı olduğu varsayımı ileri sürülmektedir (Yiğiter, Engin ve Yağız, 2007). Kişilik özelliklerinden yola çıkarak bu tarz ‘erkeksi tarz’ olarak adlandırılmaktadır. Yaptıkları çalışmada Akdöl ve Menteş (2017, s. 863) erkeksi tarz yönetim sergileyen kadınların, kadınsı tarz sergileyen hemcinslerine göre daha fazla yükseldiklerine dikkat çekmiştir. Ayrıca Jackson (2001, s. 37) orta kademe kadın yöneticiler ile yaptığı bir çalışmada, kadınların kendi tarzlarını yönetime yansıtıklarına dikkat çekerken, kadın yöneticilerin kendilerinden erkeksi bir yaklaşım beklendiği düşüncesini dile getirdiklerini vurgulamıştır. Diğer taraftan işbirlikçi ve interaktif bir yönetim tarzı benimseyen erkek yöneticilerin “kadınsı tarz” bir yaklaşım sergiledikleri düşüncesi ile zayıf olarak nitelendirildiklerine rastlanmaktadır.

3. Yönetici pozisyonunda kadınların karşılaştığı genel durumlar ve nedenleri üzerine alan araştırması

Çalışmanın amacı öncelikle kadınların yönetici pozisyonuna gelirken, kendilerinden kaynaklanan, buldukları çevreden ve sistemden kaynaklanan engellerin; çalışma sahalarında yapılan bire bir görüşmelerle değerlendirilip, nedenleri ile birlikte ortaya çıkarılmasıdır. Çalışmayı ayrıcalıklı kılan, mülakatın katılımcılarla yüz yüze ve çalıştıkları iş yerlerinde yapılmış olmasıdır. Ayrıca bu çalışma diğer çalışmalardan farklı olarak yönetici pozisyonuna gelen kadın yöneticilerin yalnızca kendilerinden değil aynı zamanda işyerindeki çevreleri olan üst yöneticisi, mevkidaşı ve astıyla da görüşülmüş olmasıdır. Böylelikle kadın yöneticilerin geldikleri veya gelmeyi düşündükleri pozisyona hangi engellerle karşılaştıklarının tespiti yanında iş çevrelerindeki de bu konuda ne düşündükleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın diğer çalışmalardan bir diğer farkı hizmet ve imalat sektöründeki farklı işyerlerindeki kadın yöneticileri ve çevrelerindeki görüşlerin çerçevesinde sektörel farklılığın olup olmadığının da tespit edilmeye çalışılmasıdır.

Bu çalışmanın sorunsalı genel olarak kadınların kariyer basamaklarında karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların kendileri, yakın çevreleri, çalıştıkları örgüt ve toplumdaki cinsel sınıflandırma ile olan bağlantısını yapılacak birebir mülakatlara araştırmak, elde edilen verilere dayanarak, saptanan problemlerin çözümleri ile ilgili öneriler belirlemektir.

Mülakat sırasında katılımcılara sorulan 25 soru ile

- Kariyer basamaklarında kişinin kendisine koyduğu engeller nelerdir?
 - Yakın çevre kişinin kariyer gelişimini nasıl etkiler?
 - Yasal düzenlemeler örgütlerde kadın çalışanların yaşadığı sorunların çözümünü sağlıyor mu?
 - Örgüt kültürü ve iklimi kadınların kariyer gelişimini nasıl etkiliyor?
 - Kadın ve erkek çalışanlar, kadınların kariyer gelişimini nasıl etkiliyor?
- sorularının yanıtı aranmıştır.

Çalışılan konu olan kadın yöneticilerin hiyerarşi anlamında üst, aynı düzey veya altları, cinsiyet anlamında ise karşı ve hemcinsleri arasındaki münasebetlerin ‘kadın yöneticiyle çalışmak’ problemi çerçevesinde irdelenmesi olduğundan derinlemesine ve söylemlerin arka planını görülmesi için nitel araştırma yönteminin benimsenmesi uygun olmaktadır. Bu itibarla çalışma kadın yöneticileri ve işyerindeki çevresinin belirtilen olguya nasıl baktıkları, neleri ön plana koydukları, nasıl tepki verdikleri, hikâyeleri ve tecrübeleri elde edilmeye çalışıldığından nitel araştırma yöntemlerinden ‘anlatı araştırması’ (narrative studies) (Creswell, 2013, s. 70) yöntemi benimsenmiştir.

3.1. Evren ve örneklem seçimi

Çalışmanın evreni İstanbul olarak seçilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi belirlenerek, ‘Kadın çalışanların kariyer basamaklarını aşip yönetici olabilme’ olgusu çerçevesinde hazırlanan açık uçlu mülakat soruları, imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren en az 2000 çalışana sahip, üçer ‘büyük’ işletme örneğindeki, kadın yöneticiler ile örgüt içindeki yakın iş çevrelerindeki çalışanlara uygulanmıştır. Sektördeki durumun daha net görülmesi ve sektör etkisinin olup olmadığını saptayabilmek için en azından birbirine zıt iki ana sektör ayrımı temel alınmıştır. Bu itibarla bilinçli olarak imalat ve hizmet sektöründen üçer tane firma seçmek uygun görülmüştür. İmalat sektöründen

seçilen iş yerleri inşaat, plastik sanayi ve tekstil üzerine üretim yaparken, hizmet sektöründen seçilen iş yerleri sağlık, kargo ve ihracat düzenlemesi üzerine çalışmaktadır.

Her işletmeden bir kadın yönetici ve yalın iş çevresinden bir ast çalışan, bir mevkidaş ve bir üst yönetici olmak üzere 24 katılımcıyla derinlemesine mülakat yapılmıştır. Kadın yönetici ve çevresinin seçiminde de yine kolayda örneklem yolu benimsenmiştir. Katılımcılara demografik sorularla birlikte kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ve kadın yönetici algılarıyla ilgili toplamda 25 soru sorulmuştur.³ Soruların ‘yönlendirici ve ön kabullü olmayacak’ biçimde oluşturulmasında hassas davranılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirliği sağlamak amacıyla farklı ve tekrarlı, çapraz sorular sorulmuş, kullanılan sembol incelenmesi ve gözlemlerle desteklenmiştir. Mülakat sırasında alınan ses kayıtları çözümlenerek kodlama ve temalar oluşturulmuştur. Daha anlaşılır ve belirleyici olabilmesi için temalar, alt temalara ayrılmıştır.

3.2. Çalışmanın yönetimi

Altı iş yerinde yapılacak çalışma için 13 farklı iş yeri ile iletişime geçilmiş ve çoğundan olumsuz cevap alınmıştır. Ülke ve dünya genelinde çalışan çok büyük ölçekli kurumlarda ilk etapta doğrudan ret edilmese de farklı sebepler öne sürülerek zaman içerisinde olumsuz cevap verilmiştir. Bunun da sebebi, soruların kapsamı ve verilerin paylaşımındaki mahremiyete olan güvensizlik olarak algılanmıştır. Kurumlara gidilip yapılacak görüşmenin kapsamı hakkında bilgi verildiğinde, danışma ve ast konumundaki kişilerin genelde olumlu tepki vermesine karşın, karar vericiler çekinik davranış sergilemiştir. Bunun sebebinin de karar vericilerin kurum imajı konusunda daha fazla sorumluluk hissediyor olmasına bağlanmıştır.

Mülakat sırasında ses kaydı alınması konusunda başta tedirginlik yaşansa da katılımcıların sorulara cevap verirken rahat davrandıkları, düşüncelerini dile getirirken net oldukları gözlenmiştir. Çok fazla olmasa da toplumda çalışma şartlarının kadınlar için daha ağır olduğu düşüncesi hâkim olan inşaat alanında faaliyet gösteren iş yerlerinin bir kısmında “prensip olarak kurumlarında kadın çalışan istihdam edilmediği” dile getirilmiştir. Konu üzerine konuşulduğunda her ne kadar iş yerindeki yetkililer bu durumun sebebini inşaat sektöründeki şantiye ortamındaki hızlı sirkülasyonun kadınların evlilik, doğum gibi özel durumlarına uygun olmadığını dile getirseler de, aynı kurumların ofis kısmında bile kadın istihdamının olmadığı fark edilmiştir. Bu da bazı kurumların cinsiyet konusunda ne derece katı olduğunun açık örneğidir.

Mülakat yapılmasını kabul eden işletmelerde kadınlar çalışma ortamlarını, sorunlarını, kendi yaşantılarından veya şahit oldukları yaşantılardan çok net örnekler verirken, erkek katılımcılarının az da olsa bir kısmının çevresinde var olan sorunlara tamamen yabancı olduğu fark edilmiştir. Örneğin aynı odada çalıştığı mevkidaşının somut olarak yaşadığı bir sıkıntıdan ast durumundaki erkek çalışan bile haberdar iken, farkında olmayan erkek çalışanların olduğu gözlemlenmiştir. Bu da kişisel farklılık olarak yorumlanmıştır. Sorular yöneltirken veya katılımcıların sorulara soru ile karşılık verdiği durumlarda yorum yapmadan, açık ve net şekilde cevap vermeye özen gösterilmiştir. Katılımcıları yönlendirmelerden kaçınılmıştır.

3.3. Kodlama ve tema oluşturma

Mülakatlardan elde edilen verilere göre oluşturulan kodlamalar ve bu kodlamaların gruplandırılması ile oluşturulmuş alt temalar ve temalar Tablo 1’de gösterilmiştir. Mülakatlar sırasında katılımcıların üzerinde vurgu yaptığı kavramlar tespit edilip kodlar belirlenmiştir. Kodlar da kullanıldığı konu bağlamında gruplandırılarak alt temalar ve temalar oluşturulmuştur.

³ Çalışmada kullanılan tüm sorulara Yüksek Lisans tezinden ulaşılabilir.

Tablo 1: Kodlar ve Temalar

Temalar	Alt temalar	Örnek kodlar
Yasal düzenlemeler	<i>Kadın Erkek Eşitliği</i> <i>Pozitif Ayrımcılık</i>	Yasalar, özellikli düzenlemeler, muhalefet, adalet... Süt izni, doğum izni, kreş, haklar, çalışma hakkı...
Hemcins çatışmaları		Kadın çatışması, dedikodu, kıskançlık, kıyaslama...
Evlilik ve Annelik	<i>Eş seçimi</i> <i>Çocuk sahibi olma</i>	Mutluluk, mutsuzluk, sorumluluk artması, adaptasyon... Bebek, çocuk, hamilelik, yorgunluk, doğum, doğum izni...
Kadınların Kariyer Engelleri	<i>Kendilerinden kaynaklı</i> <i>Yakın Çevrelerinden Kaynaklı</i> <i>Toplumsal Yapıdan Kaynaklı</i>	Ev işleri, kariyer maliyeti, ekonomik şartlar, öne çıkmak. Ailem bireyleri, eşinin ailesi, otoriter güç, ... Gelenek, bölgesel yapı, tercih, zihniyet, Orta Doğu...
Yönetmelik Özellikleri	<i>Kadınların Yönetmelik Davranışları</i> <i>Erkeklerin Yönetmelik Davranışları</i>	Mücadele, alınganlık, istek, doyum noktası, güçlü kadın... Duygu kontrolü, içselleştirme, konumun gereği...
Sektörel Uygunluk	<i>Liyakat</i> <i>Fiziksel Uygunluk</i>	Departman, pozisyon, zayıflık, destek kadrolar... Kas gücü, bedensel yapı, fiziksel ayırım, minyon, iri yarı...
Cinsiyetçi Meslek Ayrımı	<i>Kadın İşleri</i> <i>Erkek İşleri</i> <i>Uniseks İşleri</i>	Hemşire, öğretmen, sekreter, yardımcı eleman... Polis, cerrah, mühendis, şoför, itfaiyeci, inşaat işçisi. Uniseks meslek, kadın işi, erkek işi, bedensel iş, zihinsel iş.
Duygusal Farklılıklar	<i>Kadınlara özgü davranışlar</i> <i>Erkeklerle özgü davranışlar</i>	Kıskançlık, dedikodu, hırs, kompleks, kibarlık, pozitiflik... Kabalık, kendinden emin olmak, realist olmak.
Cinsiyetçi Ayrılmış Ortamlar	<i>Tek cinsiyet ağırlıklı ortamlar</i> <i>Karma ortamlar</i>	Hemcins çatışması, sert tartışmalar, ağır ithamlar... Birbirini tamamlamak, farklılık zenginliği, yansıma...
Yöneticilerin Sahip olması gereken Özellikler		Akıl, zekâ, matematiksel düşünme, uyumluluk, tutarlılık...
Kurumsal Özellikler	<i>Örgütsel Yapı</i> <i>Ekonomik Şartlar</i> <i>Fiziksel İmkanlar</i>	Karma ortam, nötr ortam, iletişim ağı, yıpratıcı... Maaş, düşük ücret, ön yargı, para kazanmak... Fiziksel şartlar, soyunma odası, dinlenme odası...

Not: Çalışmada kullanılan tüm kodlara ilgili Yüksek Lisans tezinden ulaşılabilir.

4. Bulgular

Araştırma sonucunda edinilen bulgular, demografik bilgiler, kadınların yönetici pozisyonuna gelirken karşılaştıkları güçlükler ve kadınların yönetici pozisyonunda karşılaştıkları güçlükler olmak üzere üç kısımda incelenmiştir.

4.1. Demografik bilgiler

24 kişi ile mülakat yapılan kişilerden dokuz tanesi kadın, 15 tanesi erkektir. Çalışmanın ön şartlarından birinin kadın yönetici ile mülakat olduğu da göz önünde bulundurulursa, ön şart dâhilinde bulunmayan 18 kişiden sadece üç tanesi kadındır ve bu sayı düşük bir sayıya karşılık gelmektedir. Mülakata katılan dokuz kadından dördü yüksek lisans, dördü lisans, biri ön lisans mezunudur. Erkekler incelendiğinde ise 15 erkekte ikisi yüksek lisans, 10'u lisans, biri ön lisans ve ikisinin lise mezunu olduğu görülmektedir. Tablo 2 incelendiğinde mülakata katılan altı ast konumdaki çalışandan iki tanesi kadinken, mevkidaş konumunda bir tane kadın çalışan vardır. Üst yöneticinin hepsi ise erkektir. Demografik bilgilere dayanarak, aynı pozisyonda olan kadın ve erkeklerden, kadınların daha eğitilmiş oldukları sonucuna varılmaktadır.

Tablo 2: Katılımcılarla ilgili demografik bilgiler

No	Kodu	Pozisyon	Yaş	Cinsiyet	Medeni Hali	Eğitimi	Toplam Çalışma süresi	Bulunduğu İşyerinde Toplam Çalışma Süresi	Faaliyet Alanı	Sektör
1	H1KY	Kadın yönetici	29	Kadın	Bekâr	Y. Lisans	7	7	İhracat	
2	H1M	Mevkidaş	38	Erkek	Evli	Lisans	15	6	işyerlerinin	
3	H1Ü	Üst Yöneticisi	45	Erkek	Evli	Lisans	21	10	denetim ve	
4	H1A	Astı	26	Erkek	Bekâr	Y. Lisans	2	2	koordinasyonu	
5	H2KY	Kadın yönetici	34	Kadın	Bekâr	Lisans	9	2		
6	H2M	Mevkidaş	42	Erkek	Evli	Lise	20	10		
7	H2Ü	Üst Yöneticisi	42	Erkek	Evli	Lisans	22	12	Kargo hizmetleri	Hizmet
8	H2A	Astı	30	Erkek	Bekâr	Ö. Lisans	17	3		
9	H3KY	Kadın yönetici	48	Kadın	Evli	Y. Lisans	25	20		
10	H3M	Mevkidaş	50	Kadın	Evli	Lisans	29	3		
11	H3Ü	Üst Yöneticisi	65	Erkek	Evli	Y. Lisans	43	13	Sağlık hizmetleri	
12	H3A	Astı	39	Erkek	Evli	Lisans	16	5		
13	İ1KY	Kadın yönetici	31	Kadın	Evli	Ö.Lisans	10	10		
14	İ1M	Mevkidaş	35	Erkek	Evli	Lisans	20	8	Petrokimya	
15	İ1Ü	Üst Yöneticisi	38	Erkek	Evli	Lisans	20	20	Ürünleri	
16	İ1A	Astı	26	Kadın	Bekâr	Lisans	5	1		
17	İ2KY	Kadın yönetici	42	Kadın	Evli	Y. Lisans	25	18		
18	İ2M	Mevkidaş	53	Erkek	Evli	Lise	20	8		
19	İ2Ü	Üst Yöneticisi	54	Erkek	Evli	Lisans	32	28	Tekstil	İmalat
20	İ2A	Astı	29	Erkek	Bekâr	Lisans	5	2		
21	İ3KY	Kadın yönetici	33	Kadın	Evli	Lisans	13	3		
22	İ3M	Mevkidaş	42	Erkek	Bekâr	Lisans	17	1		
23	İ3Ü	Üst Yöneticisi	39	Erkek	Evli	Lisans	26	4	İnşaat	
24	İ3A	Astı	31	Kadın	Bekâr	Y. Lisans	10	1		

4.2. Yönetici pozisyonunda kadınların karşılaştığı güçlükler

Katılımcıların belirttikleri ifadelerden (kodlardan) yönetici pozisyonunda kadınların karşılaştıkları güçlükler ana teması altında yasan düzenlemeler, kadı-erkek eşitliği, pozitif ayrımcılık, evlilik ve annelik, eş seçimi ve çocuk sahibi olma şeklinde temalar üretilmiştir.

4.2.1. Yasal düzenlemeler

Yapılan çalışma sırasında yasal düzenlemelerin uygulamada sektörel olarak farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Örneğin imalat sektöründeki bir kadın katılımcı (İ3KY) “Kadınlar hakkında yapılan yasal düzenlemeler bence yetersiz. Zaten toplumun büyük bölümünde kadın/erkek eşitliği tam olarak kabul edilmedi. Değer algısı farklı olduğu için bunları yıkmak da kolay değil” derken hizmet sektöründen bir kadın katılımcı (H3KY) ise “Eğer ki bir kadın ilk doğum yaptığında bebeği neredeyse 3 aylık olana kadar rapor kullanabiliyor, ondan sonra arzu ederse ücretsiz izin alabiliyorsa, ikinci çocuk üçüncü çocuk durumuna göre yarım gün çalışıp yarım gün geri kalan ücretini İŞKUR üzerinden alabilecek durumda ise bu düzenlemeler yetersiz diyemeyiz. Yasal düzenlemeler tamamen uygulansa zaten bu sorunlar kalmayacaktır” sözleri ile duygularını ifade etmiştir. Yine bir başka kadın katılımcı (H3M) ise “Yasal düzenlemelerin yeterli olmadığını düşünüyorum. İnsan neslinin devamı kadınların elinde ise kadınların işe girerken genç olup olmamasının, hamile kalıp kalmayacağını, evlenip evlenmeyeceğinin gözünde tutulabiliyor olması beni üzüyor. Ne kadar değişiklik yapılırsa yapılsın bu düşüncenin değişmesinin önüne geçilmediğini düşünüyorum. Yapılan her şeyin lütf gibi sunulmuş olması da ayrı bir mesele.” şeklindeki yorumu ile aslında bir kadının hakkı olan şartların, kadına ödül gibi sunulmasından duyduğu rahatsızlığı dile getirmiştir.

4.2.2. Kadın erkek eşitliği

Yasal düzenlemeler teması altında en çok dile konulardan biri kadın/erkek eşitliği olmuştur. Her ne kadar işletmelerin şartlarında veya iş sözleşmelerinde kadın/erkek ayrımı görünmese de uygulamada birçok alanda bu ayrımın yaşandığı ortaya çıkmıştır.

İmalat sektöründe çalışan bir erkek katılımcı (İ2A) bu durumu “Kadın-erkek eşitliğinin kurumlarda tam olarak yerleşmediğini düşünüyorum. En azından istihdam olarak. Mesela kadınların en çok çalıştığı sektörlerden biri olduğu halde bizim kurumumuzda 1100 çalışan içinde 400 tane kadar kadın ancak var, yani üçte ikisi erkek.” sözleriyle dile getirmiştir. Bunun haricinde eşitsizliğin en büyük yansıması ücret konusunda olmaktadır. Aynı işi yapan kadın ve erkeklerden, erkeklerin kadınlardan daha yüksek ücret aldığı birçok katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Katılımcı (İ3A) “Keşke kadın erkek eşit olsa ama maalesef değil. Eşitlikten ziyade adaletli olması gerekiyor. Adil bir ortam olmadıktan sonra da zaten eşitlikten söz edilemez. Burada aynı kariyerde, aynı süre çalışırken farklı ücretler alıyorsak, eşitlikten söz edemem” diyerek düşüncelerini belirtmiştir.

4.2.3. Pozitif ayrımcılık

Kadınların iş yerlerinde daha çok istihdam edilmesi, ihtiyaçlarına cevap verip çalışma hayatlarının devamını sağlanması için yasal ayrımlıklar tanınmaktadır (Aydın, 2016). Bu tür uygulamalar “pozitif ayrımcılık” olarak tanımlanmaktadır.

Katılımcılardan bazıları (örneğin, H1M, İ2KY, İ1M) pozitif ayrımcılığı yerinde ve yeterli bulurken büyük bir kısmı (örneğin H1KY, İ3Ü, İ1A) katılımcıların kodlarını yaz pozitif ayrımcılık adına yapılan değişikliklerin sadece prosedürde kaldığını, uygulamaya yansımadağını dile getirmiştir. İmalat sektöründen katılımcı bir erkek üst yöneticinin (İ2Ü) “Kadınların en rahat şekilde hareket edebileceği sistemin sürekli işlemesine gayret ediyoruz. İş dünyasının genelinde bu düzenlemelere uyuluyor.” demesine karşılık, yine imalat sektöründen ast konumunda olan bir kadın katılımcı (İ1A) “Keşke pozitif ayrımcılık olsa, keşke kadınların çalışma saati daha az olsa. Mesela en fazla 40 saat çalışma şartı olsa. Ücret konusunda mademki adil olunmuyor, çalışma süresinde de kadınlara pozitif ayrımcılık yapılabilir.” diyerek pozitif ayrımcılığın yetersizliği konusundaki fikrini dile getirmiştir.

Kadın ve erkek katılımcılardan bazıları (örneğin katılımcı İ2KY) ise pozitif ayrımcılık kapsamında yapılan bazı düzenlemelerin kadın çalışanlar tarafından suiistimal edildiğini, bu durumun iş yeri ve işveren açısından zorluk çıkarıp, kadın çalışanların aleyhine işleyen bir durum olduğunu dile getirmiştir. Örneğin imalat sektöründen bir kadın yöneticisi (İ2KY) ise “her türlü imkânı sağlıyor olmamıza rağmen yine burada da suiistimal söz konusu olabiliyor. Mesela bir kadın muayyen günlerinde karnım ağrıyor diye izin isteyebiliyor. Tamam, belki bu fiziksel olarak hak olarak da gösterilebilir ama bu işveren için çok ayrı bir yük oluşturur yani dediğimiz gibi bu istek ve ihtiyaç kısmı bitmiyor.” diyerek, suiistimal durumuna dikkat çekmiştir.

4.2.4. Evlilik ve annelik

Evlilik kadınların çalışma hayatında ve kariyerinde bir dönüm noktası teşkil etmektedir. Çalışma konusunda izin alma gibi durumlar olduğu gibi, çalışır durumda evlenen kadınların, evlendikten sonra çalışmayı bırakması durumu da sıkça yaşanmaktadır (Adak, 2007). Kariyer yapmak ve iş yerinde daha fazla sorumluluk üstlenerek yönetici olmak pozisyonunda ise eşin yaklaşımı önemli bir yer tutuyor.

Kadının çocuk sahibi olması da mesleki yükselişi açısından dönüm noktalarından en önemlilerinden biri olmaktadır. Annelik içgüdüğü ile çoğu zaman “iş mi, çocuğuma bakmak mı?” şeklinde bir tercih yapmak durumunda kalmaktadırlar. Katılımcılardan biri (H3KY) “Erkeklerde bu ayrım çok fazla olmuyor ama bir kadın anne olduğu zaman tabi ki enerjisinin çoğunu bebeğine harcıyor. Bunu yapmazsa da vicdan azabı çekiyor. Hormonları bile bu yönde çalışıyor.” sözleri ile bu durumu açıklamıştır. Anne olduktan sonra kendi iradelerinin dışında bazı durumlarda da işyerinin baskısı ile kadınlar çalışma hayatına ara vermek veya son vermek durumunda kalmaktadır. Bir erkek katılımcı bu durumu (H2Ü) “Bu konuda çok fazla yasal düzenlemeler var. Yani kurum kaynaklı bir işten çıkarma mümkün değil. Ama evlilik, gebelik, doğum kadına daha çok sorumluluk yüklüyor. Bunları o yapmazsa da başkasının yapması gerekiyor ki bu da ayrı bir maddi külfet getiriyor. Bu durumda işten ayrılmayı tercih eden çok kişi olabiliyor.” şeklinde özetlemiştir.

4.2.5. Eş seçimi

Eş ev ortamında ne kadar destek olursa, kadın evinde ne kadar mutlu olursa, yükselmesi daha kolay olmaktadır. Hizmet sektöründen bir katılımcı (H2M) bu konudaki düşüncelerini, “Çalışmayı çok seven, işinde çok başarılı olan, yükselmeye de belli bir yol kat eden çok kadın arkadaşımız, evlendikten sonra farklılaştı. İş bırakmak durumunda kalanlar da oldu.” şeklinde belirtmiştir. Eşler arasındaki kariyer farkının sorun oluşturup oluşturmadığı hakkında da katılımcılara soru yöneltilmiştir. Katılımcıların neredeyse tamamı erkeğin kariyerinin yüksek olmasının sorun teşkil etmediğini, kadınların kariyerinin yüksek olmasının ise tercih edilmediğini, tercih edilse dahi bir müddet sonra sorun teşkil ettiğini dile getirmiştir. Bu soruyu imalat sektöründen bir erkek yönetici (İ2Ü) “Eşi kendinden daha yüksekse erkeğin vay haline diyorum, Toplumun yapısı, gelenek görenek vs. Bunların hepsi ilişkileri etkiliyor. Hani erkek aile reisidir diye bir kavram var. Eğer reisse, o zaman herkesten daha üst bir yerde o olmalı gibi bir algı var.” şeklinde cevaplamıştır.

4.2.6. Çocuk sahibi olma

Bir çocuğun bakımının hassasiyeti sebebi ile çoğu zaman anneler çocukları için kariyerlerini ikinci plana atmaktadırlar. Bu durumu eleştiren bir erkek katılımcı (İ3Ü) “Kadınlar anne olduktan sonra önceliğini genelde çocuğundan yana kullanıyor. Ama bence eğitimi aldıkları alanda da kendilerini geliştirip üretmeleri gerek” diyerek tepkisini dile getirmiştir.

Çocuk bakımının ücret karşılığı sağlanması da ailelere büyük yük getirmektedir. Çocuk için bir bakıcı bulup, annenin çocuğunu bırakıp işe gitmesi, eve yorgun gelip çocuğu ile yeteri kadar ilgilenememiş olması duygusu ise çoğu zaman annelerin tercihini çalışmamaktan yana kullanmalarına yol açmaktadır. Ayrıca doğum izinlerinden sonra işe tekrar uyum sağlamak da kadınların karşılaştığı başka bir engeldir. Bunu bir kadın katılımcı (H1KY) “İzinleri bizim kurumda çok rahat kullanıyorlar. Ama izin uzun olursa dönüşte illaki adaptasyon sorunu yaşıyorlar. İşimizle ilgili yasa ve yönetmeliklerde sık sık değişiklikler oluyor. Ara verdikten sonra çok daha fazla çalışmaları gerekiyor. Tabi bu da kariyeri etkiler.” sözleri ile açıklamıştır. İmalat sektöründe çalışan ve çalışma şartları eşinden çok ağır olan bir kadın yönetici (İ3KY) “Bazen eşime “biraz da sen yardımcı ol “ diyorum ama maalesef olmuyor bütün yük üstümüzde. Allah bize uzun ömürler versin diyorum çocuklarımızın başından eksik etmesin” cevabı ile duygularını dile getirmiştir.

4.3. Kadınların yönetici pozisyonuna gelirken karşılaştıkları güçlükler

Kadınların yönetici pozisyonuna gelirken karşılaştıkları güçlükler ana teması altında aşağıda belirtilen alt temalar üretilmiştir.

4.3.1. Kendilerinden kaynaklı güçlükler

Kadınları cam tavan sendromu yaşamalarına sebep olan etkilerden bir kısmı da kadınların kendilerine koyduğu kısıtlamalardır (Korkmaz, 2016). Çünkü insanın en zor mücadelesi kendisi ile olan mücadelesidir. Kadınlar özel hayatı ve çalışma ortamındaki rol çatışmaları nedeniyle seçim yapmak zorunda kalsalar da, içinde buldukları imkânları değerlendirerek bu rolleri dengeleyebilirler (Akbaş ve Taner, 2017, s. 198).

Bir kadın katılımcı (H1KY) “Çalışmak, kariyer yapmak konusundaki çelişkiler kadını yoruyor ve aslında en büyük bariyer de bu.” diyerek, kadınların kararlılığının, kendi hayatındaki önemini vurgulamıştır. Erkek katılımcılardan biri (İ1Ü) “Sorumluluklar ve öncelikler değiştikçe kariyer gelişimi de buna bağlı olarak illaki değişiyor. Zaten o aşamada yapılan tercihe bağlı olarak kadınlar kariyer basamaklarını çıkabiliyor. Yoksa hem anne, hem iş konumunda çok da eksiksiz olunamıyor.” diyerek, kadınların seçimlerinin kariyerlerini ne derece etkilediğini dile getirmiştir.

Kadınların mesai saatinden sonra ev içinde de ayrı bir mesailerini başlamaktadır. Bu da kadına fazladan yorgunluk olarak yansımaktadır. Erkekler ev ortamında dinlenme imkânı bulurken, kadınlar için bu neredeyse imkânsızdır. Bir kadın katılımcı (İ2KY) bu durumu, “Kadınlar iş yerinin haricinde

evde de erkeklerden çok daha fazla çalışıyor. Böyle olunca zaman yetmiyor. Ben de bir kadın olarak bunu yaşıyorum. Üstelik çocuğum yok. Yani çocuk olsa iş çok daha farklı olurdu. Dinlenmek için zaman ayırmak bile zor. Hal böyle olunca birçok fedakârlık yapmış olunuyor. Erkeğin eve gelince “yoruldum” deme hakkı var ama kadının yok. Hayat kadına zor” diyerek açıklamıştır.

4.3.2. Yakın çevrelerinden kaynaklı güçlükler

Kadınların ailesi, çalışma arkadaşları gibi yakın çevresi de kariyerini etkileyen etkenlerdendir. Bu çevrenin dünya görüşü, siyasi tercihleri, inançları kadınların tercihlerini de olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Bir erkek katılımcı (H2M) “Bu aslında tamamen çalışma ortamı ve şartlara bağlı bir durum. Ama bazen dünya görüşü bile bunu etkileyebiliyor. Mesela kadın çalışan tercih etmeyen yerler olduğu gibi, kadına yönelik olan sektörlerde de erkek çalışanın tercih edilmediği yerler oluyor. Mesela kadın güzellik merkezleri.” sözleri ile bakış açısını ifade etmiştir.

Çalışma ortamında da kadınlar kıskançlık duygusu ile tepki verirken, erkek çalışma arkadaşları da yönetim kadrosundaki kadınlara direnç göstererek zorluk çıkarabilmektedirler. Örneğin bir kadın katılımcı (H2KY) “Kadınlara olan genelde kıskançlık ve çekememezlik üzerine oluyor. Erkeklerde de “bir kadından emir alamam” gibi bir düşünce oluyor. Çok büyük bir problem varsa gelip danışıyorlar ama genelde basit gördükleri şeylerde fikrini sormak yerine kendi bildiğini yapmayı tercih ediyorlar. Yani danışmak bile bazen erkeklerle ağır geliyor.” şeklinde duygularını ifade etmiştir. İnşaat sektöründe çalışan kadın yönetici (İ3KY) başından geçen bir olayı anlatarak katkıda bulunmuştur. “En son çalıştığım şantiyede işçiler “bir haftada kaçar, 10 günde kaçar” diye kendi aralarında konuşmuşlar. İddiaya girmişler ama bir ay falan geçtikten sonra artık hepsi orada kalıcı olduğumu kabul etmişlerdi. Tabi o arada baya bir test ettiler. Bu da daha çok işi ne kadar bildiğin, ne kadar sabrettiğin konusunda oluyor.”

4.3.3. Toplumsal yapıdan kaynaklı

Her toplumun kendine ait kültürü ve değerleri vardır. İnsanlar da yaşadıkları toplumun kültüründen ister istemez etkilenir ve yansımalarını taşır. Özellikle erkek egemen toplumlarda kadın ve erkeklerden beklenen roller birbirinden farklıdır. Para kazanma zorunluluğu, iş dünyasında başarılı olmak, ön planda olmak gibi özellikler erkeklere özdeşleşmiş özelliklerdir. Katılımcılardan birisi (H3A) bu konudaki görüşünü, “Ortadoğu’daki geriliği kadınların geri planda kalmasına bağlıyorum. Kadınların evlerde kapalı kalmış, sosyal hayattan dışlanmış ve insanlar daha vahşi olmuş. Oysa kadının iş hayatına girmesi, eğitimi bir medeniyet göstergesidir ve desteklenmesi lazım.” sözleri ile açıklamıştır.

Türk toplumunda da “kadının asıl işyeri evi, öncelikli işi de anneliktir” şeklinde bir algı yaygındır (Özkaplan, 2009). Bu da kadınların yönetici olarak kabul görmesini zorlaştırmaktadır. Bir kadın yönetici (H3K) “Yıllardır üst düzey yönetici olarak çalışıyorum, göstermek zorunda kaldığım performans, erkek arkadaşlarımdan her zaman çok fazla oldu.” sözleri ile kabul edilmesinin ne kadar zor olduğunu dile getirmiştir. Kadın ve erkeğin çalışma hayatındaki yerinden bahsederken de katılımcılardan biri (İ1M) “Toplumsal bakış olarak da bir kadının evde oturup çalışmadan çocuğuna bakmasını hiç kimse yadırgamaz ama kadının çalışıp erkeğin evinde çocuğuna bakıyor olmasını toplumumuzun çok da kabulleneceğini söyleyemeyiz.” sözleri ile düşüncelerini ifade etmiştir.

4.3.4. Yönetimsel özellikler

Yönetim kademesinde bulunan çalışanların genelde ortak davranışları gözlenmekle birlikte cinsiyete göre farklılıklar gösteren özellikleri de çoktur, buna bağlı olarak kadın ve erkek yöneticilerin tepkilerinde, özellikle çalışanlarla olan iletişimlerinde birbiriyle uyuşmayan davranışları vardır (Uyguç, 2013). Katılımcılardan biri (İ1Ü) bu durumu “erkek yöneticiler daha çok sürece odaklanıyor. Çalışanlar ile de empati kurmaları çok daha zor oluyor.” şeklinde ifade etmiştir.

Kadınlar doğası gereği iletişim ve empati kurmada, farklı görüşleri kabul etmede, değişimde erkeklere göre daha esnek ve başarılı olmalarıyla birlikte, duygusal zekalarının yüksek olması ve anaç

tutumları kadınların örgűt kűltűrűnűn oluřmasında, çalıřanlar arasındaki organizasyonda daha bařarılı olmaktadır (Özkaplan, 2009). İmalat sektörűnden bir erkek katılımcı (İ2Ü) “Kadın yönetici ile iřler daha ılımlı gidiyor. Erkek yöneticiler daha sert. Erkek alıřanlar kadın yöneticilere karřı daha ılımlı davranıyorlar, daha alttan alıyorlar. Bu da ortamda gerginliđi nlűyor.” derken, yine bir erkek katılımcı (H2A) “Kadın yöneticiler duygusal açıdan daha anlayıřlı oluyorlar. Empati yetenekleri daha gűlű. Aynı anda daha fazla řeye odaklanabiliyorlar. Bu bir çalıřan için avantaj.” řeklinde dűřűncelerini ifade etmiřtir. Bařka bir kadın alıřan (İ1A) ise, “Kadınlar erkeklerden daha kaprisli, yönetici olsalar da bu özellikleri deđiřmiyor ve çalıřanların sűrekli kendisine direnç gösterdiđini dűřűnűp tepkisel yaklařıyorlar.” diyerek kadın yöneticilerin olumsuz davranıřlarına örnek vermiřtir.

Erkekler genel olarak yűnetim kademesinde prensiplerine ařırı bađlı, deđiřime açık olmamak ve sert tavırları ile tanımlanıyorlar (Dirik, Eryılmaz ve Gűlova, 2017). Bu davranıř řekli bazı durumlarda avantaj olmasına karřın, diđer çalıřanlarla olan iliřkilerinde ve sűre içerisinde gerektiđi yerde gereken műdahaleyi yapamama konusunda dezavantaj oluřurmaktadır. Bu durum bir katılımcı (H2KY) tarafından “Erkekler iř konusunda daha kendinden emin ve yeniliđe çok açık deđil.” řeklinde belirtilmiřtir. Bu yorumlardan da anlařıldıđı üzere, erkekler iře odaklanma ve iř çerçevesinde dűřűnme konusunda kadınlardan çok daha avantajlı durumdadır.

4.3.5. Hemcins atışmaları

Yapılan birebir grűřmelerde kadın çalışanların, kadın yöneticilere olan olumsuz tepkisinin ve önyargısının, erkeklerden daha fazla olduğu gözlenmiştir. Buna sebep olarak da kadınların birbiri ile olan iletişimlerinin, daha savunmacı ve eleştirel olması gösterilmektedir.

Erkek alıřan veya yöneticiler dahi çođunlukla, kadın yöneticilerin kadın çalıřanlara daha sert davrandıđını dile getirmektedir. Örneđin imalat sektörűnden bir kadın katılımcı (İ1A) “Kadınlar her alanda yűkselmeli, ilerlemeli, iř hayatında daha fazla oranda bulunmalı. Ama műmkűnse benim yöneticim olmasın.” řeklinde belirtmiřtir. Aynı durum için hizmet sektörűnden bir erkek katılımcı (H2Ü) “Ben alıřtıđım kiřilere realist yaklařıyorum. Kendim satıř kkenliyim. Pazarlama Műdűrlűđu de yaptım. Farklı yerlerde kadınların çalıřma řartlarını veya ne pozisyonda olduklarını, hayata nasıl baktıklarını çok tanık oldum. Erkeklerin bu konuda daha yapıcı olduđunu dűřűnűyorum. Kadınlar birbirine bence, erkeklerin onlara davrandıđından daha yıpratıcı davranıyor.” řeklinde yorumda bulunmuřtur. Kadınlardaki birbirini çekememezlik durumunun erkeklerle oranla çok daha fazla olduđu tűm katılımcılar tarafından dile getirilmiřtir. Hatta kadınlar bunu çok daha rahat ifade edebilmiřtir. İmalat sektörűnde çalıřan ast konumundaki bir kadın katılımcı (İ3A) “Kadınların bařarılı olmasını çok isterim ama kendi űstűmde kadın olmasını istemiyorum. Belki ben de ileride yönetici olacađım. řimdiden bir yönetici adayım ama buna rađmen ben kendi űstűmde bir kadın istemiyorum.” diyerek kadın yöneticilere olan tepkisini açıkça dile getirmiřtir.

Bu durumun sebepleri arasında sayılabilecek etkenlerden birisi de kadınların algı ve çevreye olan ilişisinin erkeklerden çok daha fazla olması olarak değerlendirilebilir. Erkekler sadece iř erevesi ve gűnlűk rutin sohbetlere yoğunlaşırken, kadınlar birbirinin giyimi, kuşamı, özel hayatı, o gűnkű ruh hali gibi her konuya dikkatini yoğunlaştırabilmektedir. Böyle bir ortamda da sorun olabilecek etken sayısı artmış olmaktadır. Kadınların birbiri ile aynı pozisyonda iken çok sorun yaşamadığı ancak herhangi birisinin kariyer olarak yűkselmesi durumunda yaşanılan çatışma bile erkek katılımcı (H1M) tarafından “Bir terfi beklentisi yoksa birbirleri ile çok iyi anlaşabiliyorlar. Ama ilerinden birinin pozisyonu değişirse bu samimiyet kalmıyor. Kadınların birbiri ile olan iletişimleri, erkeklerin birbiri ile olan iletişiminden daha karmaşık. Bir anda değişebiliyorlar.” şeklinde özetlenmiştir. Bařka bir erkek katılımcı (İ1M) ise “Kadınlar erkek yönetici tercih ediyorlar. Bunun sebebini de, kadınların kendi doğasından kaynaklı olarak birbiri ile çekişmelerine bağlıyorum. Erkek erkeğe çok fazla ego çatışmasına girmiyor ama kadınlarda bu ego atışması çok fazla oluyor. Özel hayatlarını, iř hayatlarını her řeyi kendi aralarında bir çekişme sorunu yapabiliyorlar.” diyerek konu hakkındaki fikrini belirtmiştir.

4.3.6. Sektörel uygunluk

Kadın erkek eşitliği ne kadar sağlansa da, fiziksel ve duygusal farklılıklarından dolayı, iş yerlerinde sektörel özelliklere bağlı olarak cinsel sınıflandırmalar kendiliğinden oluşmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012). Plaza tarzı çalışma alanlarında kadın yönetici ve çalışanlara çok daha fazla rastlanırken, bedensel yorgunluğa yol açan ortam ve konumlarda kadın çalışana rastlamak zorlaşmaktadır (Özkaplan, 2009). Kuvvet isteyen sektörlerde çalışan kadınlar da genelde ofis ortamında çalışmaktadır. Hizmet sektöründen bir katılımcı (H3Ü) “İş güvencesi konusunda yasal olarak bir ayırım yok ancak ayrımcılık biraz sektörel ve kültürel bir tavır oluyor. Bunu da yasalarla düzenlenebilmesi çok da mümkün olmuyor.” sözleri ile bu durumu özetlemiştir.

Eril ve dişil toplumlara göre yöneticinin cinsiyeti farklılık göstermektedir ve bunun yansıması iş yerlerindeki baskın tutumlarda da görülmektedir (Özkaplan, 2009). Bir erkek katılımcı (H1Ü) bu şartları “Özel sektör daha fazla mücadele isteyen bir ortam olduğu için özel sektörde kadın yöneticiyi daha zor şartlar bekliyor. Kabul edilmesi ve tutunup devamlılığı sağlaması için, bir erkekten daha fazla çaba sarf etmesi gerekiyor.” diyerek özetlemiştir. İnşaat alanında çalışan bir erkek katılımcı (İ3M) da “Bizim sektörde kadınların kendisini ispatlaması çok daha zor. İster istemez bir önyargı var.” diyerek sektörel durumun kadınların yönetim kadrosuna gelmesindeki etkisini dile getirmiştir.

4.3.7. Liyakat

Aynı eğitimi almış ve aynı tecrübedeki kadın ve erkeklerin, bazı sektörlerde eşit seviyede çalışabilse de, aynı kadrodaki kadınların eğitim seviyesinin çoğu zaman erkeklerden daha üstün olduğu gözlenmiştir. Ama her iki cinsiyet için de belli bir yetkinliğe ulaşmamış kişilerin yönetim kadrosunda yer alamayacağı bir gerçektir.

Hizmet sektöründen bir katılımcı (H2Ü) “İş hak edenidir.” şeklindeki söylemi ile eşit eğitim ve yetkinlikteki kişiler arasında bir fark olmadığını vurgulasa da kendisi ön lisans mezunu iken, deneyimi kendisinden daha fazla olan yüksek lisans mezunu bir kadının, o kişinin astı olarak çalıştığı gözlenmiştir. Gelişen ekonomik, sosyal ve kültürel yapı ile liyakat hususundaki ayırımın azalmakta olduğu, bir erkek katılımcı (İ1Ü) tarafından “Beden işi gerektiren işlerde erkekler öne çıkıyor ama beden işi gerektirmeyen tüm işleri kadınlar da yapabilir erkekler de yapabilir. Aynı donanımda, aynı eğitimi alan kişilerin kadın veya erkek olması fark etmez. Mesela burada kimya mühendisi olarak çalışan bir kadın ve bir erkek var. Hangisinden daha çok verim alıyorsunuz diye sorsanız, tereddüt etmeden kadın mühendisten derim.” sözleri ile ifade edilmiştir. Yönetim kadrosundaki bir kadın katılımcı (H3M) ise “Cinsiyet sözcüğünün bile geçmemesi gerektiğini düşünüyorum. Tamamen liyakata bağlı bir sistem olmalı.” sözleri ile liyakatın önemini belirtmiştir.

4.3.8. Fiziksel uygunluk

Erkeklerin çok fazla olduğu inşaat, lojistik gibi çalışma ortamlarında kadın çalışan ve kadın yöneticilerden beklenen tutum ve özelliklerle, plaza ortamındaki beklentiler birbirinden çok farklılık göstermektedir. Öyle ki eril bir ortamda çalışan kadınları iş kıyafeti içerisinde iken, erkek çalışandan ayırmak bile güç olmaktadır. Buna karşılık iş merkezi veya plaza tarzı çalışma ortamlarında kadın çalışanlardan mümkün oldukça bakımlı olması beklenmektedir. Hizmet sektöründen bir katılımcı (H1Ü) “Her gün bakımlı olmak zorundayız. O gün giydiğimiz kıyafete bakılarak bile çalışma şeklimiz değerlendirilebiliyor.” şeklinde belirtirken, üretim sektöründeki katılımcı (İ3Ü) tam tersi pozisyon almıştır: “Bizim çalıştığımız ortamdaki çalışanlar genelde evlerinden çok uzakta çalışmaya gelmiş, ailelerinden ayrı, konteynırlarda yaşayan, eğitim seviyesi de oldukça düşük kişiler. Biz bu sebeple bayan çalışan ve yöneticilerden, mümkün oldukça kadınsı olmamalarını özellikle istemek durumunda kalıyoruz.” Hizmet sektöründe çalışan bir kadın yönetici (H3M) ise “Bir erkeğin en fazla kravatı ile takım elbisesinin uyumlu olup olmaması konu olurken, kadın yöneticinin kilosu, kıyafetinin markası, nasıl konuştuğu, yemek yerken nasıl davrandığı, saçının dip boyasının gelip gelmediği, makyajının uyumu bile konuşuluyor. Kadınlar sanki eleştirilmeye müsait her zaman eleştirilebilir bir varlık gibi

görünüyor. Maalesef bunu da yapanlar en çok kadınlar.” diyerek kadının hem fiziksel şartlarının öne çıkmasına, hem de hemcins çatışmasına değinmiştir.

4.3.9. Cinsiyetçi meslek ayrımı

Bazı meslekler cinsiyetlerle özdeşleşmiştir. Mesela daha anaç bir yapı gerektiren meslekler kadınlarla özdeşlerken, daha fazla bedensel güç isteyen meslekler erkeklere özü olarak kabul edilmiştir. Mill (1994), kadın ve erkek arasındaki bu toplumsal cinsiyetçiliğinin sebebini, kadının bedensel olarak daha güçsüz olduğu düşüncesi ile erkeğe bağlı olmak zorunda oluşu düşüncesinden ortaya çıktığını savunur. Katılımcılardan biri (H2Ü) “Bazı çalışma alanları için başlangıçta; bu işin üstesinden bir kadın gelebilir mi? şeklinde tereddüt oluyor. Erkeklere göre kabullenilişleri zaman alıyor.” sözleri ile düşüncesini belirtmiştir. Bu anlayışın ne kadar yaygın olduğu ise bir katılımcının (İ3M) şu sözleri ile anlaşılmaktadır: “İşe alımlarda, çalışılacak mevkiye göre bu ayrımların olduğunu düşünüyorum. Ama bu ayrımlar toplumsal yapıya göre oluştuğu için, yazılı olmasa da herkes tarafından genellikle kabul edilmiş durumda.”

Bir katılımcı (İ2Ü), kadın işi betimlemesini kullanıp neyi kastettiği sorulduğunda “İletişimle ilgili, halkla ilişkiler, müşteri hizmetleri, insan kaynakları gibi birimlerde kadınlar tercih ediliyor. Mesela bizde de özlük işler erkeklerden oluşuyorken, insan kaynakları kadınlardan oluşuyor. Çünkü insan kaynakları daha vicdani davranılması gereken bir birim. Kadınlar daha rahat konuşabiliyor, iletişimi daha rahat kurabiliyor. Böyle olunca da kadınlar tercih ediliyor.” cevabını vermiştir.

Mülakatlar sırasında çok sık olarak da ‘kadının asıl işi’ şeklinde bir ifade kullanılmıştır. Bu ifadenin anlamı sorulduğunda ise evi ile ilgilenmek, çocuğunu yetiştirmek gibi cevaplar alınmıştır. Çok sayıda katılımcı ise kadının mesleki eğitim alıp iş sahibi olması vurgusunda bulunmuştur. Bunlardan birinin (H3KY) ifadesi şu şekildedir: “Kadının asıl işi, mesleki olarak eğitimini aldığı, odaklandığı işi olmalı. Öncelik olarak tabii ki hayatın akışına göre öncelikler değişebilir.”

Bedensel güce dayanan, ağır çalışma şartları bulunan meslekler ‘erkek işi’ olarak tanımlanmaktadır (Özkaplan, 2009). Katılımcılardan alınan cevaplardan biri (H2Ü) “İllaki oluyor. Mesela üretimle ilgili bir yerde güvenlik görevlisi alınacaksa bayan tercih edilmez. Veya taşıma ile ilgili bir bölümde erkek tercih edilir. Her mesleğin kendisine göre farklı bir doğası var. Mesela polisler genelde erkek oluyor. Mesai saatleri, gece nöbetleri düşünüldüğünde daha düzensiz bir meslek. Mühendisler genelde erkek” şeklindedir.

Bulduğu hizmet sektöründe yönetici olarak çalışan, ayrıca A sınıfı iş güvenliği uzmanı olan bir kadın katılımcı (H3KY) bu konuda “aynı zamanda iş güvenliği uzmanı olmam nedeniyle de bu soruya daha rahat cevap verebilirim. Kadın işi ve erkek işi birçok alanda vardır. Bir madende, yeraltında, bir taş ocağında patlamaların olduğu yerde daha naif yapıdaki kadın çalıştırmak kesinlikle uygun değildir. Evet, orada bir erkeğin seçilmesi daha uygun olabilir.” cevabını vermiştir. Aynı katılımcı yönetim kadrosu ve çalışan kadrosundaki farklılığı vurgulamak için de aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır;

“Ben iş sağlığı ve güvenliği uzmanı kimliğimle, yasal olarak bütün iş yerlerinde çalışabilirim. Ama bir Demir Çelik fabrikasına başvuru yapmak maceracılık olur. Muhtemelen 500 tane erkek işçinin çalıştığı bir yerde erkek arkadaşımın benden çok daha kabul göreceğini düşünüyorum. Bana sorsanız ben orada da çok iyi çalışabilirim ancak tercih edilmem. Ama o iş yerinde bir yöneticilik kadrosuna başvuruyorsam, hiçbir erkeği kendime rakip görmem.”

Değişen koşullarla birlikte iş tanımlarında da farklılıklar olmuştur. Hem kadın hem erkeklerin yapabileceği meslekler “‘unisex işler’ olarak adlandırılmaktadır (Gündüz, 2017). Bedensel güce dayanmayan birçok iş erkeklerle özdeşleşmiş olmasına karşın, kadınların ilgi alanlarının farklılaşp, kadınların da yapabileceği kabul edilmiş birçok iş bu kategoriye dâhil olmaktadır. “Otobüs şoförü, ambulans şoförü kadrosunda da pekâlâ bir kadın çalışabilir. Yani kas gücünün ve kas yapısının müsaade ettiği işe göre kadın işi ve erkek işi olarak ayrılabilir işler olmakla birlikte birçok alanda, kıyafetler gibi meslekler de unisex oldu.” şeklinde ifade eden kadın katılımcı (H3KY) bu konuyu özetlemiştir.

4.3.10. Cinsiyete göre duygusal farklılıklar

Kadın olsun erkek olsun tüm insanlar aynı duyguları taşır ama bu duyguları yaşayış ve yansıtış şekilleri cinsiyetlere göre değişiklik gösterir (Özer, Tezer, 2008). Hangi kariyer basamağında olursa olsun kadınlar ve erkekler genellikle kendi cinsiyetinin belirgin özelliklerini taşırlar.

Kadınların duygu durumlarının değişkenliği ve duygusal yapılarının zenginliği sebebi ile iletişimde daha başarılı oldukları kabul edilmiş bir yargıdır (Kaya, 2004). Bu da kadınların buldukları konumlarda daha öngörülü ve değişikliğe daha açık olması sonucunu doğurmaktadır. Bu özellikler tüm çalışanlar ve özellikle yöneticiler için stratejik anlamda büyük avantaj sağlamaktadır. Hizmet sektöründen bir katılımcı (H3KY) “Düzenli şekilde yaptığımız yönetim birimleri toplantısında, en farklı fikirler, yorumlar ve tespitler genellikle kadın arkadaşlarımızdan geliyor. Sırf bu özellikleri sebebi ile yönetim kademesinde yükseliş gösteren kadın arkadaşlarımız oldu” şeklinde belirtmiştir. Bununla birlikte kadınların algılarının daha açık olmasından dolayı yaşadıkları farklı duygular da olabiliyor. Örneğin bir imalat sektöründen bir kadın katılımcı (İ1A) “Bundan önce çalıştığım firmaların birinde kadın yönetici ile çalıştım. Oradan ayrılmamın tek sebebi de o kadar yöneticiydi. Çok kırılman ve alıngan davranıyordu. Üstüne de çok kaprisli idi. Sorun yaşadık ama niye yaşadığımızı bilemezdik” diyerek yaşadığı bir olayla örnek vermiştir. Bu tarz bir davranışı erkeklerden görmeyen pek mümkün olmadığını, kadınların daha karmaşık olduğunu vurgulamıştır.

İmalat sektöründeki bir yönetici (İ1Ü) ise “Bayan personel öğrenmeye daha açık. Bu artık bizim kurumda kadın tercih etmemize sebep oluyor.” sözleri ile kadınların değişim ve yeniliğe açıklığını vurgulamıştır. Erkekler kadınlara göre daha az duygusal ve daha az ayrıntılara dikkat ettiklerinden dolayı, duygularını bir yana bırakıp tamamen yaptıkları işe odaklanmaları kadınlara göre çok daha kolay olmaktadır (Uyguç, 2003). Bir kadın yönetici (H3M) bu konu ile ilgili olarak “Bir işte tecrübe yıllarla değişiyor. İnsan sürekli gelişiyor. Erkekler işe odaklanırken kadınlar ister istemez özellikle annelikle birlikte hem duygusal hem enerji olarak farklı bir yaşantıya başlamış oluyor.” sözlerini kullanmıştır.

Bunun yanında erkeklerin empati kurma yeteneği kadınlara göre çok zayıftır ve etrafındakilerinin duygu ve düşüncelerini anlamakta zorlanırlar (Koç, 2016). Ama bu durum bazı durumlarda avantaja dönüşebilmektedir. Çünkü duygusallık objektif davranmayı engelleyebilmektedir. Bazı durumlarda da erkekler kadın iş arkadaşları ile nasıl iletişim kuracağı konusunda da sıkıntı yaşamaktadır. Bir kadın katılımcı (İ3KY) “Erkekler başta kadın yakınlarına nasıl davranıyorlarsa, yani aile içinde nasıl alıştı ise, ya buyurarak ya da aşırı hassaslık göstererek davranıyor. Yani önce bunu açmanız gerekiyor. Ben senin iş arkadaşınım, birlikte iş yapıyoruz” mesajını vermemiz gerekiyor.” sözleri ile düşüncesini belirtmiştir.

4.3.11. Cinsiyetçi yaklaşımla ayrılmış ortamlar

Çeşitli meslek kolları tamamen kadın ve erkek işi olarak sınıflanmış olup tek cinsiyet ortamında çalışma hayatı ortaya çıkmıştır. Örneğin bir demir atölyesinde sadece erkekler varken, tekstil atölyelerinde ise kadın işçiler ağırlıklıdır. Adı geçen çalışma ortamlarının yönetim kadrolarında da çoğu zaman bu cinsiyetçi tutum dikkat çeker.

Çalışma sırasında cinsiyete göre ayrılmış ortamların belki daha rahat olduğu düşünülse de birçok problemi de birlikte getirdiği kabul edilir. Üst düzey katılımcılardan (İ3Ü) biri “Tamamen erkek veya tamamen kadın olduğunda daha çok kavga daha çok anlaşmazlık oluyor.” sözleri ile bu durumu doğrulamıştır. Mülakat yapılan iş yerlerinden tekstil atölyesi, kargo şirketi, inşaat sahası gibi alanlar büyük ölçüde tek cinsiyete dayalı ortamlardır. Karma ortada çalışan katılımcılardan (H2KY) biri, “Tüm çalışanlarının ve yöneticilerinin kadının olduğu bir yerde de çalıştım. Orada çalışmak gerçekten çok zordu. Gruplaşmalar, dedikodu vs...” sözleri ile sadece kadın olan ortamlardaki sorunları dile getirirken, eğitim seviyesi katılımcılara göre en yüksek düzeyde olan başka bir katılımcı (H3A) da “Askerliğimi meslektaşlarım ile yaptım. Ortamda hali ile hiç kadın yoktu. Herkes belli bir eğitim düzeyinde ve belli bir yaşta olmasına rağmen çalışma hayatım boyunca şahit olduğum en ağır ithamlar, en sert tartışmalar orada olmuştu.” diyerek sadece erkek çalışanların olduğu ortamın olumsuzluğunu vurgulamıştır.

Çalışma ortamının tek cinsiyet űzerine olmasını eleştiren katılımcıların çođu, iř yerlerinde sadece kadınlar veya sadece erkekler için ayrılmış ortamların olması fikrini de benimseyordular. Hatta katılımcılardan űst dűzey yönetici olan biri (İ2Ü) “Kadın ile erkek çalışanların yemekhanelerini ayırdık ve bu çalışanlar tarafından çok olumlu karşıldı” şeklinde bir cűmle kurmuştur.

Kadınlar ve erkeklerin birbirinin tamamladıđı yűnűnde genel bir algı mevcuttur. Çalıřma ortamlarında da bunun geçerli olduđu katılımcıların tamamı tarafından dile getirilmiřtir. Katılımcılardan bu yűnde aktarılan dűřűncelerden bazıları řoyledir: “Karma ortamların daha disiplinli, daha uyumlu ve daha tutarlı bir ortamı zorunlu kıldıđını dűřűnűyorum. Farklı cinsiyetler bir arada olunca insanlar daha kontrollű davranıyor. Sorunlar daha çabuk hal oluyor. Kadın veya erkek tek cins olan ortamlarda daha sert ve kaba iliřkiler ortaya çıkabiliyor.” (H3Ü)

4.3.12. Yűneticilerin Sahip Olması Gereken Ȗzellikler

Kadın olsun erkek olsun yűneticilerin sahip olması gereken ortak Ȗzellikler vardır. Yűnetim kadrosuna yűkselmiř kiřiler arasındaki cinsiyet ayrımı, çalıřan konumundaki kiřilere gűre daha az hissedilir. űnkű o konuma gelen kadın zaten birçok engeli ařmıřtır. Katılımcılardan biri bu durumu (İ3Ü) “Yűneticilik vasfı cinsiyete bađlı bir vasıf deđildir” ifadesi ile anlatmıřtır. Műlakata katılan katılımcıların çođu yűneticilerin sahip olması gereken vasıflardan bahsederken problem çözme tekniklerindeki bařarıdan, tutarlı olmaktan, kontrollű olmaktan, dűz mantık olmaktan, yeterlilikten, kriz yűnetiminden, űretkenlikten ve empati kurmaktan sűz etmiřtir.

4.3.13. Kurumsal Ȗzellikler

İnsanlar gibi kurumların da kendi içerisinde belli kiřilik Ȗzellikleri vardır. Bunlar genel olarak Ȗrgűt kűltűrű olarak da adlandırılmaktadır. Çalıřanların terfilerinde, alıřma řartlarında, deđiřime ayak uydurmada kurumun Ȗzellikleri etkilidir. Műlakat yapılan hizmet sektűrűndeki iřletmede bir kadın yűnetici (H1KY) “Yűkseltmelerde ve terfilerde kadınlara ait negatif bir ayrımcılık olduđunu dűřűnűyorum. Herhangi bir toplantıya veya kongreye giderken bile Ȗncelik erkeklere veriliyor. Kadınların buna çok fazla yanařmayacađı dűřűnűlűyor. Bir engeli olacađı fikri sabit.” řeklindeki dűřűncesini ifade ederken, çalıřtıđı kurumun tercihi yűnűnde hislerini açıklamıřtır.

Ȗrgűtlerin genel yapısı, dűnya gűrűřű, siyasi tercihleri gibi nitelikleri istihdam konusunda tercihlerini ve çalıřanlarından beklentilerini řekillendiren unsurlardandır. Her ne kadar yazılı olarak belirtilmese de bazı iř yerleri kadın çalıřan tercih etmezler. Ama bunu tam olarak belirtmediđi için bařvuru ařamasında kadınlar da ihtiyaç olan kadrolar için aday olurlar. Bu bařvurucular için hem zaman kaybı, hem hayal kırıklıđı oluřturur. Katılımcılardan bir kadın yűnetici (H1KY) bu konuya “Uluslararası birçok iřletmede eđer bir cinsiyet ayrımı varsa bu Ȗzellikle belirtiliyor. Yani aranan kiřinin erkek mi kadın mı olduđu açıkça belirtiliyor. Dűnya Bankası gibi kuruluřlarda kadına Ȗncelik verileceđi nasıl belirtiliyorsa, kadın tercih etmeyecek yerlerinde bunu açıkça belirtmesi gerekiyor.” sűzleri ile deđinmiřtir. Bařka bir kadın yűnetici (İ1KY) ise “firmaların dűnya gűrűřűne gűre, çalıřanlarından beklediđi davranıřlar, giyim řekli bile deđiřebiliyor. Yani daha mutaassıp bir firma daha mutaassıp bir kıyafet isteyebiliyor. řıklık tabii ki etkili ama řıklıđın tanımını da firmanın vizyonu, misyonu etkiliyor.” sűzleri ile kurumların dűnya gűrűřűnűn çalıřanlarına yansımaları hakkında gűrűřlerini ifade etmiřtir.

İřletmeler kuruluř itibarıyla temelde kazanç elde etmeyi hedeflerler. Bunun içinde mali řartlarını dikkatle dűzenlemelidir. Kadın alıřanlar kimi zaman iřletmeler için fazladan mali yűk getirisi olarak gűrűlebilmektedir. Yasal dűzenlemeler de iřletmeler için kadın istihdamı açısından maddi zorluk getirebilmektedir. Ȗrneđin imalat sektűrűnden bir yűnetici (İ2Ü) bu durumu “Sonuçta patronlar para kazanmak, kar elde etmek istiyor. Ticari iřletmelerin asıl hedefi bu. Sosyal içerikli faaliyetler çok fazla yapılıyor ama bayan çalıřanın rahat ve mutlu olması, aklının evdeki sorumluluklarında kalmaması için kreř gibi řartların sađlanabilmesi için baya bir kar zarar hesabı yapılması gerekiyor. İřte bu olanakları her iř yerinin sađlayabilmesini dűřűnmek, beklemek maalesef hayal.” sűzleri ile ifade etmiřtir. Ayrıca kadınlara anne olunca tanınan haklar, iřletmenin sűrekliđini etkilemekte, yerine ikame bir eleman bulunmadıđı zaman mađduriyet oluřurmaktadır. Belli Ȗleđin

altındaki işletmeler için mağduriyet daha da artmaktadır. Katılımcılardan biri (H1M) bu durum için “Bizim çalıştığımız kurumda ortamlar kadınların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde hazırlanıyor. Zaten burası global bir iş yeri olduğu için bize bu kolay ama küçük ve orta ölçekli bir işyeri olsa her türlü ihtiyacı düzenleyemez. Bu belli bir maddi imkân gerektiriyor.” şeklinde düşüncelerini aktarmıştır.

İş yerlerinin fiziksel imkânlarını düzenleyen birçok yasal düzenlemeler yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Ancak bu düzenlemeler iş yerleri tarafından uygulama aşamasında tam karşılık bulmamaktadır. Tamamen erkek işi olarak algılanan işletmedeki kadın yönetici (İ3KY) “Bu şantiyede çok şükür bir bayan tuvaletimiz var. Bunun için gerçekten çok şanslı olduğumuzu düşünüyorum. Çünkü daha önceden çalıştığım şantiyede ayrı bir bayan tuvaleti yoktu. Bütün işçiler, çalışanlar, yöneticiler herkes aynı tuvaleti kullanıyordu. Gerçekten çok zordu. Çoğu zaman başka yerlere ihtiyacımı gidermek için gitmek zorunda kaldım. En zaruri ihtiyaç bile karşılanamazken, dinlenme odası falan lüks oluyor” şeklinde verdiği cevapla bu duruma en güzel örneği vermiştir.

Yapılmış olan yasal düzenlemelerin birçoğunda ‘çalışan kadın sayısı’ gibi belirleyici unsurlar vardır. Bu tip sınırlandırmalarda birçok işletmede kadınların en doğal ihtiyaçlarına bile cevap verilememesine sebep olmaktadır. Hizmet sektöründe çalışan bir kadın yönetici (H2KY) “Kadınlar için farklı bir dinlenme odası bizim çalışma ortamımızda yok. Zaten sekreter ve birkaç yardımcı eleman hariç, fazla sayıda çalışan bayan da yok. Yani bu ihtiyaçlar, belli bir çalışan sayısının altında, çok da dikkate alınmıyor.” sözleriyle, kadın çalışan sayısı ile bağlantılı olan uygulamalara dikkat çekmiştir.

5. Sonuç

Bir kadının çalışma ortamında aşması gereken engeller, aynı pozisyondaki bir erkeğe göre çok daha fazladır. Çalışma hayatına atılmış bir kadının, kariyer basamaklarında ilerlemesi sırasında ise bu engeller daha da artmaktadır. Yapılan bu çalışmada, birebir mülakatlarla sahadan edinilen bilgiler de bu düşünceleri doğrulamaktadır. Kadın çalışanların evli veya bekâr olması farklı sorunlar yaşamalarına sebep olmaktadır. Gerek toplumsal kabullenişler, gerek aile hayatı, gerekse iş yerlerinde yerleşmiş kültür bu sorunları ortaya çıkarmaktadır. Bu anlayışı ortadan kaldırmak için geliştirilen politikalar ise uygulamada istenilen karşılığı bulmadığından, genellikle beklenen gelişmeyi sağlamamaktadır.

Çalışmada elde edilen en önemli temalardan biri yasal düzenlemelerdir. Özellikle annelik hakları ile ilgili yasal düzenlemeler iş yerlerine maddi yük getirirken, doğum izni, süt izni, aylıksız izin gibi izinlerin zaman kaybı olarak olumsuz etki yaptığı düşüncesi ile genç kadınların istihdamlarını etkilemektedir. Bekâr bir kadının evlenebilme ihtimaline karşılık, evli bir kadının anne olma ihtimali, iş yerleri için risk olarak görülmektedir.

Yapılan mülakatlar sırasında birçok kez, kadın çalıştıran işletmelerde bulunması şart olan fiziki ortamların tahsis edilmesinin bile iş yerleri için büyük yük getirdiği, özellikle küçük ölçekli işletmelerde bu hakları sağlamanın maddi açıdan zor olduğu vurgulanmıştır. Pozitif ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemelerin karşılığını bulması için, öncelikle bu düzenlemelerin iş yerine yük getirisini önlemek gerekmektedir. Bu da devlet teşvikleri ile sağlanabilir.

Evlilik her iki cinsiyet için de köklü bir değişikliktir. Eş seçiminde başarılı olabilme durumuna göre insanın hayatında olumlu veya olumsuz durumlara sebep olabilir. Özellikle toplumun değer yargılarının etkisiyle evli kadınlara yüklenen sorumluluklar, evlendikten sonra kadınların hayatının erkeklere göre daha çok etkilenmesine yol açmaktadır. Anne olduktan sonra kadının yükü daha da artmaktadır. Küçük bir bebeği, okul yaşının altında olan bir çocuğu bakıcı veya kreşe bırakmak kadınlar için annelik içgüdüleri ile vicdani bir rahatsızlık yaratırken, maddi külfet de getirmektedir. Bu duygu ve düşüncelerle çoğu kadın çalışma hayatından vazgeçme kararı alabilmekte, kariyer hayatını kesintiye uğratmaktadır. Bu sebeple çoğu kadının kariyer edinmesi, erkeklere göre ileri yaşlara ertelenmektedir.

Bu etkileri en aza indirmek için yapılması gereken en önemli çalışmalardan biri işyerlerinde kreş imkânı sağlamaktır. Bununla birlikte çocuğa bakmakla sorumlu olan kişinin sadece anne olmadığı, babaların da çocuk bakımında etkin olabileceği konusunda da bilinç uyandırmak gerekir.

Kadınların kariyer engelleri temalardan bir diğeridir. Bu engeller kendilerinden kaynaklı, yakın çevrelerinden kaynaklı ve toplumsal yapıdan kaynaklı engeller olarak belirlenmiştir. Kadınların eğitim seviyesi, özel hayatı, mesleki eğitimleri, özgüven eksikliği gibi özellikleri kendilerinden kaynaklı engellerdir. Kadınların mesleki ve teknik eğitim düzeylerindeki yetersizlik istihdamlarını olumsuz etkileyen etkenlerdendir. Kadınların öncelikle yetenekleri doğrultusunda meslek edinmeleri teşvik edilmeli, bu konudaki eksiklikler giderilmelidir. Sadece kadın olmanın verdiği sorumluluklar, kadınların işi olarak algılanmamalıdır.

Özellikle ataerkil toplumlarda evin içi ile ilgili sorumluluklar kadınların, evin geçimi ile ilgili sorumluluklarda erkeğin işi olarak algılanmaktadır. Bu ön yargılarla mücadele edip çalışma hayatında yönetici pozisyonuna gelen kadınların birçok psikolojik sınıma, direnç, çevre baskısı ve mobbing ile başa çıkması gerekmektedir. Bunu başarabilen kadınlar gerçekten güçlü kadınlardır. Toplumsal yargılarda “güç” kavramı erkeklerle özdeşleştiği için, kariyer basamaklarında başarılı olmuş kadınların “erkeksi rol” üstlendiği algısı oluşmaktadır. Bu algıların ortadan kalkması için asıl görev yine kadınlara düşmektedir. Yönetim pozisyonunda kendini kabul ettirmiş kadın örnekleri arttıkça, kadınlara yüklenen “zayıflık” algısı da son bulacaktır.

Kadınların yönetim pozisyonlarında yer alması işletmeler için de çok büyük avantajdır.

Kadınların iletişim, duygusallık, görsel algı, empati kurma gibi konularda erkeklerden daha üstün olan yönleri, istisnalar olsa da yönetim kademesinde olumlu karşılık bulmaktadır. Bu durumun istisnalarında biri kadınların bazen aşırı duygusal davranıp, duyguları ile hareket edip analitik ve rasyonel düşünememeleridir. Kadınların “kadın oldukları için” tepki görüyor olmaları hissi çoğu zaman onları olumsuz etkilemektedir. Bu etken de kadınların çalışma hayatında ve yönetim kadrosunda temsil edilmeleri arttıkça, yani yönetici pozisyonunda kadınların var olması normalleştiği ortadan kalkacaktır.

Kadınların çalışma hayatında ve kariyer basamaklarındaki en büyük engellerinden biri de maalesef hemcins çatışmasıdır. Kadınlar arası kıskançlık ve birbirini çekememezlik erkeklere göre çok daha fazladır. Birbirini rakip görme duygusu bu olumsuz durumu tetiklemektedir. Kariyer edinme düşüncesi olmayan kadınlar arasındaki çatışmanın, kariyer edinmek isteyen kadınlardan çok daha az olduğu görüşü yaygındır. Bunun sebeplerinden biri de “kadın işi”/“erkek işi” şeklinde algılanmış görev dağılımlarında, “kadın işi” olarak betimlenen kadroların sınırlı olup, bu kadrolara aday olan kadınların birbiri ile yarış haline girmiş olmalarıdır. Kadınların “kadın işi” olarak düşünülen kadrolar için birbiri ile çatışmak yerine erkek egemen ortamlarda daha aktif rol almaları gerekir. Bunun için yapmaları gereken öncelikli iş, gerekli mesleki eğitimleri alıp, kendilerine güvenmeleridir.

Genel olarak güç gerektiren işler “erkek işi” olarak tanımlanırken, kadının doğasına uygun olduğu düşünülen öğretmenlik, hemşirelik, çocuk doktorluğu, jinekolog, kuaför, hostes gibi meslekler “kadın işi” olarak tanımlanmaktadır. Oysa kadınlar bu sayılan meslekler dışında birçok meslek kolunda da kendilerini ispatlamışlardır. Çalışma hayatındaki durumun bir yansıması olarak yönetim kademesinde de erkek çalışan yoğunluğu oldukça yüksektir. Bunun sebebi de yönetici olmanın güce bağlı olduğu anlayışı ile yöneticiliğin erkeklere uygun bir görev olduğu düşüncesidir. Oysa tüm görev dağılımları için tek ölçüt liyakat olmalıdır. Aynı eğitim seviyesindeki kişilerden seçim yapılması gerektiğinde cinsiyet söz konusu olmamalıdır.

Cinsiyetin ön planda olduğu ortamlarda farklı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Örneğin örgüt iklimine olumsuz etki açısından erkek kimliğinin öne çıktığı yönetim tarzı ile yönetilen işletmelerde daha sert ilişkiler, otoriter bir sistem, iletişime ve farklı görüşe kapalı baskın bir yönetim şekli oluşurken; kadın kimliğinin öne çıktığı yönetim biçimlerinde duygusallık, zaman kaybı, hemcins çatışması gibi olumsuz etkilerle karşılaşılabilir.

Hemcins çatışmalarının diğer bir şekli de yönetim pozisyona gelmiş kadınların, kadınlara olan olumsuz tutumunu ifade eden kraliçe arı sendromudur. Birçok engeli aşmış, zor mücadeleleri başarı ile geçmiş bazı kadınlar, kendilerinden daha düşük pozisyondaki kadınlara, erkeklere davrandıklarından daha sert ve uzak davranabilmektedirler. Kraliçe arı sendromu yaşayan kadın yöneticilerin sebep olduğu etki sebebiyle birçok kadın çalışan, kadın yönetici ile çalışmak istememektedir.

Yönetim kadrosunda bulunan çalışanlardan beklenen davranışlar problem çözme yeteneklerindeki başarı, iş odaklı düşünme, düz mantık, hırs, yeterlilik, çalışanlarla ve muhatapları ile etkili iletişim, örgüt kültürüne bağlılık, tutarlılık, sabır gibi davranışlardır. Bu davranışların bir kısmı

erkeklerle bir kısmı kadınlarla özdeşleşmektedir. Yöneticilerde bulunması gereken bu vasıfların yönetim kadrosunda etkinliğinin sağlanması için, karma bir yönetim şeklinin belirlenmesi gerekir. Sadece kadınlar veya sadece erkeklerden oluşan yönetim kadroları, karma ortamlar kadar verimli olamamaktadır.

Kadınların yönetim kadrolarında yer alıp bu konularda başarılı olmaları, kendilerinden daha alt pozisyondaki hemcinslerine örnek olmak ve mentörlük yapmak açısından çok önemlidir. Kadınların önlerine çıkan cam tavan, cam uçurum, cam duvar, kraliçe arı sendromu gibi engellerin en aza inmesinin en önemli yolu da kadınların her kademedeki temsilinin artmasıdır. Kadınların yönetim kademelerinde ve kariyer basamaklarında karşılaştıkları engelleri aşmak için alandan edinilen izlenimlerle ulaşılan sonuç, bu sorunların çözümü için en büyük gayretin, yasal düzenlemeler ile desteklenen kadınlara düştüğüdür. Güçlü, liyakat ehli, kararlı kadınlar çalışma hayatında ve yönetim kadrolarında arttıkça, kadınlara uygulanan cinsiyete bağlı kalıplaşmış yargılara dayalı tutumlar da zamanla son bulacaktır. Bu süreç uzun zaman alsa da her nesil bir öncekinden daha rahat olacaktır.

Kadınların bu gücü kendilerinde bulması için, kadınlara meslek edinme projeleri ve kişisel gelişim çalışmaları devlet politikalarında daha fazla yer alıp, kadınların sahip oldukları potansiyelin ortaya çıkması desteklenmelidir. İşgücünün %50 civarına sahip olan kadınların iş dünyasında yeteri kadar temsil edilemeyip kadınların sahip olduğu yetenek ve potansiyelin ortaya çıkarılmaması sadece kadınlar için değil bütün dünya için büyük kayıptır.

Kaynakça

- Açıkalin, A. (2000). *İnsan kaynağının geliştirilmesi* (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: İş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan 17*(Özel Sayısı), 137-152.
- Akbaş, N. ve Taner, B. (2017). Yönetim ve cinsiyet: Cam uçurum'un ötesi. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 193-214.
- Akdöl, B. ve Menteş, A. (2017). Kadınların yönetici pozisyonlarında yaşadıkları zorluklar ve lider üye etkileşiminde cinsiyet rolü. *Business & Management Studies: An International Journal* 5(3), 859-879.
- Artan, S. ve Atay, S. (2001). Türk yönetici adaylarının bilişsel stillerinin belirlenmesi ve demografik yönleri arasındaki ilişki. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 241-24),24-26 Mayıs, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, S. (2016). Türkiye'de kadının istihdamı ve kadına dair sosyal güvenlik uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7(1), 243-258.
- Aytaç, Ö. (2002). Boş zaman üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Fırat* 12(1), 231-260.
- Bal, M. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı ve Hemşireliği Dergisi* 1(1), 15-28.
- Balgamış, E. (2007). Eğitim yöneticilerinin düşünme stilleri ile başa çıkma davranışları arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Baykal, E. (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe arı sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi* 8(16), 159-175.
- Bem, S.L. ve Lewis, S.A. (1975). Sex role adaptability: one consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology* 31(4), 634-643.

- Berkday F. (2004). Kadınların insan haklarının gelişimi ve Türkiye. *Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*. No 7. https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf (Erişim Tarihi: 05.06.2019)
- Bilican Gökdaya, V. (2015). Ahtapot kadınlar: Aile ve iş yaşamı kıskacındaki kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 10(10), 233-248.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G. ve Erden, P. (2011). Cam tavan sendromu ve kadınların hiyerarşik yükselmelerindeki engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 12(1), 115-132.
- Cann, A. ve Siegfried, W.D. (1990). Gender stereotypes and dimensions of effective leader behavior. *Sex Roles*, 23(7-8), 413-419.
- Cook, L. ve Rothwell, B. (2004). *Kadınlar, erkekler ve liderlik* (Çev. Ü. Şensoy). İstanbul: Optimist Yayıncılık.
- Creswell, J.W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri* (Çev. M. Bütün ve S.B. Demir). Ankara: Siyasal Yayınları.
- Dangaç, G. (2007). Örgütlerde psikolojik yıldırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Demir, G. (1997). Eğitim-meslek-çalışma bağlamında kadının konumu. *Çağdaş Eğitim* 22(234), 23-24.
- Derks, B., Ellemers, N., van Laar, C. ve De Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the queen bee? *British Journal of Social Psychology* 50(3), 519-535.
- Derks, B., Laar, C.V. ve Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly* 27(3), 456- 469.
- Dirik, D., Eryılmaz, İ. ve Gülova, A. (2017). Liderlerin yumuşak ve sert güç kaynakları ile çalışan performansı arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma: Tarafların cinsiyetinin düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2017(16. ÜİK Özel Sayısı), 1-20.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2(3), 37-60.
- Dünya Bankası (2017). <https://data.worldbank.org/country/turkey> (Erişim Tarihi: 2.06.2019).
- Eagly, A.H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly* 31(1), 1-12.
- Eagly, A.H. ve Johnson, B.T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin* 108(2), 233-256.
- Eagly, A.H. ve Linda, L.C. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review* 85(9), 62-71.
- Edizler, G. (2010). Karizmatik liderlikte duygusal zeka boyutuyla cinsiyet faktörüne ilişkin literatürsel bir çalışma. *Selçuk İletişim* 6(2), 137-150.
- Erdut T. (2005). İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. *Çalışma ve Toplum* 6(3), 11-49.
- Eyüpoğlu, F. (1999). *Türkiye topraklarının verimlilik durumu*. Ankara: T.C. Başbakanlık Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Toprak ve Gübre Araş. Ens. Yayınları.
- Faniko, K., Ellemers, N. ve Derks, B. (2016). Queen bees and alpha males: are succesul women more competitive than succesul men?. *European Journal of Social Psychology* 46(7), 903-913.

- Gardiner, J. (1979). Women's domestic labour. Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism. Z.R. Eisenstein (Ed.), *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism* (ss. 173-189), New York: Monthly Review Press.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N. ve Atlı, Z.C. (2014). Türkiye'de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin* 13(2), 169-176.
- Gündüz Ş. (2017). Kariyer basamaklarında kadının düşmanı olarak kendisi: Süper anne sendromu, görünmez kadın sendromu ve külkedisi sendromu. *Karadeniz* 9(35), 78-88.
- Günsel, A., Köroğlu, S. ve Demirci, L. (2016). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve cam tavan algıları: kadın öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Kadın Araştırmaları Dergisi* 1(1), 76-112.
- ILOSTAT (2017). *Key Indicators of the Labour Market (KILM) 2015*. <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm> (Erişim Tarihi: 2.02.2019)
- İlalan, İ. (2017). OECD ülkelerinde kadın işgücüne katılımın ekonomik kalkınma ve vergi yükü açısından analizi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Jackson, C.J. (2001). Women middle managers' perception of the glass ceiling. *Women in Management Review*, 16(1), 30-41.
- Kamberidou, I. (2010). The "glass escalator" & "gender fatigue": Getting gender back on the agenda. *The 5th International Conference on Interdisciplinarity in Education ICIE'10* (ss. 89-98), 17-19 June, Tallinn, Estonia.
- Karacıoğlu, F. ve Leblebici Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 28(14), 1-20.
- Katkat, M. (2000). Kadının çalışma hayatındaki yeri ve yükselişi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, A. (2004). *Bilişim ve iletişim ışığında girişimcilik ve KOBİ yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama, *Amme İdaresi Dergisi* 47(1), 107-130.
- Knight, B. (1989). *Managing school time*. Essex, UK.: Longman.
- Koç, M. (2016). Demografik özellikler ile empatik eğilim arasındaki ilişki: Yetişkinler üzerine ampirik bir araştırma. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (9), 25-47.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye'de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 8(2), 41-65.
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim kademelerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam Tavan sendromu. *Asos Jurnal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2(5), 1-14.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde kadın ve cam tavan sendromu ve toplumsal cinsiyet. *Alternatif Politika* 8(Özel Sayı II), 95-112.
- Kreitner, R., Kinicki, A. ve Cole, N. (2006). *Organizational behaviour: Key concepts, skills and best practices* (2nd ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Mavi, E.E. (2017). Erkek yoğun mesleklerde istihdam edilen kadın personelin mesleki cinsiyetçilik açısından değerlendirilmesi. *International Journal of Academic Value Studies* 3(10), 64-72.
- Mill, H. T. (1994). *Enfranchisement of Woman, Sexual Equality: Writings by John Stuart Mill* (A.P. Robson ve J.M. Robson (Çev.). University of Toronto Press: Toronto.

- Mitra, A. (2003). Breaking the glass ceiling: African-American women in management positions. *Equal Opportunies International* 22(2), 67-79.
- Mullen, E.J. (1998). Mentoring functions. *Human Resources Development Quarterly* 9(4), 318-331.
- Nutley, S. ve Mudd, J. (2005). Has the glass cliff replaced the glass ceiling for women employed in the public sector?. *Public Money & Management* 25(1), 3-4.
- Onay, M. ve Heptazeler, O. (2014). Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıklar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 6(2), 73-85.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi* 1(1), 35-61.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi* 14(2), 117-135.
- Özer B. ve Tezer E. (2008). Umut ve olumlu-olumsuz duygular arasındaki ilişkiler. *DEU Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* (23), 81-86.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum* 2(21), 15-24.
- Sargent, T.J. ve Wallace, N. (1981). Some unpleasant monetarist arithmetic. *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, 5(3), 1-17.
- Spence, J.T. ve Robbins, A.S. (1992). Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment* 58(1), 160-178.
- Tansel, A. (2002). İktisadi kalkınma ve kadınların işgücüne katılımı: Türkiye’den zaman-serisi kanıtları ve illere göre yatay kesit kestirimleri. *ERC Working Papers in Economics*, 01/05. <http://erc.metu.edu.tr/menu/series01/0105T.pdf> (Erişim Tarihi: 05.06.2019).
- Temel A, Yakın, M. ve Misci, S. (2006). Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansımaları. *Yönetim ve Ekonomi* 13(1), 27-38.
- Toksöz, G. (2005). Türkiye’de kadın işçiler ve sendikal örgütlenme. *TES-İş Dergisi* (Mart), 41-47.
- TÜİK (2018a). *Hane Halkı İşgücü Araştırması (2017)*. <http://tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 2.06.2019)
- TÜİK (2018b). *İşgücü İstatistikleri (2017)*. <http://tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi: 2.06.2019)
- Ustabaş, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2017) Çalışma hayatında kadın yönetici olmak: Türkiye’de sanayi sektöründe kadın yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar. *KSBD* 9(Kadın Özel Sayısı), 421-442.
- Uyar, M. (2018). Birinci Dünya Savaşı’nda Hicaz Cephesi ve Medine savunması. *Toplumsal Tarih* (294), 42-51.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18(1), 93-103.
- Yıldız, S. (2017). Toplumsal cinsiyetin şirketlere yansımada ortaya çıkan ayrımcılık kavramlarının ardılları üzerine bir model önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 18(1), 121-138.
- Yiğiter, K., Engin, A. ve Yağız, O. (2007). Öğrenme sürecinde bireyler iletişim ve etkileşim. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi* (15), 123-157.

Extended Abstract

When women who enter into working life by overcoming difficulties want to advance in their careers, they face new social and organizational obstacles. These obstacles have been the subject of many publications under the titles such as glass ceiling, glass cliff, glass stairs, and queen bee.

The aim of this study is to form a general impression of the obstacles faced by women managers in terms of existing and getting promotion in working life. It was aimed to reach an opinion about the reasons for these problems, to observe the differences in the workplaces with women managers, and to share the guiding ideas coming from the working area. The primary purpose in achieving the aim is to evaluate the obstacles faced by women when reaching the management position, arising from themselves, arising from their surroundings and arising from the system by means of one-on-one interviews conducted in the workplaces and to reveal these obstacles along with their reasons.

The study has two important features that make it different from other studies in its subject and field. The first one is that it was conducted face-to-face in working environments with the participants. The other is that the interviews were conducted not only with the persons in the management position but also with their senior manager, counterpart, and subordinate. In this way, besides the obstacles faced by women when they are reaching the management position, it was also tried to determine how these obstacles are seen by their work environment.

25 questions were asked during the interviews. The answers to the following questions were sought;

- What are the obstacles that persons put in their own steps throughout the career ladder?
- How do the immediate surroundings affect a person's career development?
- Do the legislative regulations provide solutions to the problems experienced by women employees in organizations?
- How do organizational culture and climate affect women's career development?
- How do female and male employees affect women's career development?

In the study, the qualitative research method was considered appropriate in order to see the background of discourses in depth. The method of 'narrative studies' (Creswell, 2013, p. 70), one of the qualitative research methods, was adopted since how women managers and their surroundings in the workplace regard the specified phenomenon, what they place to the forefront, how they react, their stories and experiences were tried to be obtained.

Istanbul was chosen as the population of the study. Convenience sampling method was adopted and open-ended interview questions prepared within the framework of the 'Women employees' chance to climb up the career ladder and become managers' phenomenon were applied to female managers and employees in their immediate working environment within the organization within the scope of the sample including three 'major' businesses, each employing at least 2,000 employees, operating in the manufacturing and service industry. A separation of at least two opposing main sectors was taken as a basis in order to see the situation in the sector more clearly and to determine whether there is any sector impact. In this respect, it was deemed appropriate to deliberately choose three companies from the manufacturing and service sectors each. While the businesses selected from the manufacturing sector are producing in the construction, plastics industry, and textile sectors, the businesses selected from the service sector are specialized in health, cargo, and export regulations.

13 different businesses were contacted for the study to be conducted in six businesses and unfavorable replies were received from most of them. Although it was not directly rejected by major large-scale institutions operating in the country and worldwide at first, unfavorable replies were given in time by submitting different reasons. The reason for this was perceived as the scope of the questions and the lack of confidence in the confidentiality of data sharing. When the institutions were visited and informed about the scope of the interview, administrators displayed hesitant behavior although the persons in the counseling and subordinate positions generally responded positively. This was attributed to the fact that administrators felt more responsibility for the corporate image.

It was observed that the voice recording performed during the interviews did not disturb the participants in general. When questions were addressed and participants responded to the questions

with a question, it was paid attention to answer questions openly and clearly without commenting. Any guidance was avoided.

When the data obtained at the end of the study were evaluated, the factors affecting the promotion of women in working environments were gathered under the following titles:

- Legislative regulations: Positive discrimination, gender equality
- Same-sex conflicts
- Marriage and motherhood: Choosing the right spouse, having a child
- Obstacles in women's career: Arising from themselves, arising from their immediate surroundings
- Administrative features: Administrative features of women, administrative features of men
- Sectoral appropriateness: Merit, physical fitness
- Sexist job discrimination: Women's job, men's job, unisex jobs
- Emotional differences: Women's emotions, men's emotions
- Environments based on sexist discrimination: Single sex-weighted environments, mixed environments
- Features that should be possessed by managers
- Institutional differences: Organizational structure, physical environments, economic conditions.

The substantial dominance of men in the managerial staff leads to a social perception positing that a manager should be male. Since the qualities that managers are supposed to possess are also identified with men, women who overcome these perceptions and rise up career steps are also defined as “like a man”. However, differences arising from the nature and perspective of women are observed in businesses where women are at the administrative level compared to the organizations that have only male managers.

Research article

Sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları: Kahramanmaraş amatör futbol liglerinde bir araştırma

Yeliz ERATLI ŞİRİN

Assoc. Prof. Dr., Department of Sports Management
Cukurova University, Turkey
yelizsirin75@gmail.com, ORCID 0000-0002-6143-1133

Mehmet METİN¹

Instructor, Goksun Vocational High School
Kahramanmaraş Sutcu Imam University, Turkey
mehmetin01@hotmail.com, ORCID 0000-0001-5527-4066

F. Pervin BİLİR

Assoc. Prof. Dr., Department of Sports Management
Cukurova University, Turkey
pbilir@cu.edu.tr, ORCID 0000-0001-5413-3712

Received date: 31.05.2020 **Accepted date:** 16.06.2020

Suggested citation: Eratlı Şirin, Y., Metin, M. & Bilir, F. P. (2020). Sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları: Kahramanmaraş amatör futbol liglerinde bir araştırma [Ethical leadership and ethical climate perceptions of sporters: a study on the amateur football leagues of Kahramanmaraş]. *Journal of Politics, Economy and Management* 3(1), 75-85.

Öz: Bu çalışmanın amacı, amatör futbol liglerinde faal olarak yer alan sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından incelenmesidir. Amatör futbolda etik dışı davranışın önlenmesinde liderliğin potansiyel olumlu rolü göz önüne alındığında, çalışma algılanan antrenör etik liderliğinin amatör futbol spor dalında faaliyet gösteren spor kulüplerinin sporcuları tarafından algılanan etik iklim ilişkisine odaklanmaktadır. Betimsel ve nicel olan çalışmanın örneklemini Kahramanmaraş ilinde faal olarak 1. ve 2. Amatör Liglerinde ve BAL'da (Bölgesel Amatör Lig) futbol oynayan 176 amatör sporcu oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, kişisel bilgi formu, etik liderlik ve etik iklim ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularında, sporcuların etik liderlik algılamaları ile etik iklim algısı arasında pozitif yönde fakat düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Demografik değişkenlerden yaş, eğitim düzeyi ve futbol kıdem değişkenleri ile etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Sporcuların oynadıkları amatör ligler ile etik liderlik arasında anlamlı bir farklılık olmamasına karşın etik iklim arasında anlamlı farklılık vardır. Sporcuların antrenörleriyle çalışma süreleri ile etik liderlik algılamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Sonuç olarak etik liderlik ile etik iklim arasında pozitif ilişkinin var olduğu ve demografik değişkenlerden amatör lig ve antrenör ile çalışma süresine göre bu algılamaların farklılaştığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Etik, etik liderlik, etik iklim, antrenör, sporcu

JEL Kodları: M12, L83, Z22

Ethical leadership and ethical climate perceptions of sporters: a study on the amateur football leagues of Kahramanmaraş

Abstract: The aim of this study is an investigation of the sportsmen that actively take place in the amateur football leagues, in terms of the demographical variables between their ethical leadership

¹ Correspondence author. Gökşun Vocational High School Kahramanmaraş Sutcu Imam University, Kahramanmaraş, TURKEY, Tel: 0 344 300 23 26

behaviours and their ethical climate perceptions. When considering the positive potential role of the leadership on preventing the unethical behaviours in amateur football, the study focusses on the ethical climate relationship that is perceived by the sports club's sportsmen who are active in the amateur football sports. The descriptive and the quantitative sample of the study constitutes 176 amateur sportsmen that play either in the 1st and 2nd Amateur Leagues in the BAL (Regional Amateur League) League in Kahramanmaraş. Personal information form, Ethical Leadership and Ethical Climate scales are used as the data collection tools. In this study's findings, a positive but low-level relation between the ethical leadership and the ethical climate perception of the sportsmen is observed. A significant difference between the ethical leadership and the ethical climate perceptions, and the age, education level and football seniority variables from the demographical variables is not determined. Although there is no significant difference between the amateur leagues that sportsmen play in and the ethical leadership, there is a significant difference according to the ethical climate perception. A significant difference between the working hours of the sportsmen with their coaches and their ethical leadership perception is determined. As a result, it can be said that there is a positive relationship between the ethical leadership behaviour and the ethical climate, and these perceptions of amateur leagues and the working hours with a coach from the demographical variables become different.

Key Words: Ethic, ethical leadership, ethical climate, coach, sporters

JEL Codes:M12, L83, Z22

1.Giriş

Medya raporları genellikle futboldaki etik sorunların çoğunun sporun profesyonel dalıyla ilgili olduğunu gösterse de, son örnekler etik dışı davranışların da profesyonel olmayan (amatör) futbolda kendini saha dışında güçlü bir şekilde ifade ettiğini göstermektedir. Örneğin, Avrupa'daki bazı araştırmalar profesyonel olmayan futbolda hakemlerin (maç görevlileri) sözel ve fiziksel oyuncu şiddetinden yeterince korunduğunu belirtmektedir (Krug, 2013). Ayrıca, ulusal (ırklar arası) çeşitli ırkçılık karşıtı kampanyalara rağmen, amatör futbol, rapor edilen ırkçılık olaylarında ciddi bir artışla karşı karşıyadır (Conn,2015). Ayrıca amatör futbol kulüpleri, oyunculara yüksek miktarda vergilendirilmemiş para ödemek için gönüllü ödeneklerin kötüye kullanılması konusunda iyi kurulmuş bir sahte üne sahiptir (Thibaut, Scheerder ve Pompen, 2016). Amatör futbolda yukarıda belirtilen etik konular çeşitlidir, geniş kapsamlı ve köklüdür. Bu nedenle, bu sorunların üstesinden gelme sorumluluğu özellikle herhangi bir kişi veya grupla sınırlı değildir (DeSensi ve Rosenberg, 2010, ss.163-174). Bununla birlikte, özellikle liderlik pozisyonlarındaki kişilerin, spor kulüplerinde güvenli ve etik bir ortamın oluşturulması ve sürdürülmesi konusunda etkili olduğuna inanılmaktadır (Burton, Welty Peachey ve Wells 2017; DeSensi ve Rosenberg, 2010; Grange, 2014; Thompson ve Dieffenbach, 2016).

Her ne kadar etik konular sporda etik liderliğe olan güçlü ihtiyacı vurgulasa ve yakın zamanda bazı spor etik liderlik çalışmaları yayınlanmış olsa da bir spor ortamında etik liderlik üzerine ampirik araştırmalar henüz başlangıç aşamasındadır. Bu bağlamda bu çalışma, amatör futbol liglerinde faal olarak yer alan sporcuların etik liderlik davranışları ve etik iklim algılamaları arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından incelenmesini hedeflemiştir. Amatör futbolda etik dışı davranışın önlenmesinde liderliğin potansiyel olumlu rolü göz önüne alındığında, çalışmamız algılanan antrenör etik liderliğinin amatör futbol kulüplerinde sporcu tarafından algılanan etik iklim ilişkisine odaklanmaktadır.

2.Kavramsal çerçeve

Etik sözcüğü, Yunanca' da karakter anlamı taşıyan "ethos" kelimesinden türemiştir. Etik Türk Dil Kurumu'na (2015) göre "töre bilimi, etik bilimi, ahlâkla ilgili ve çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü" şeklinde ifade edilmiştir. Etik kavramını genel olarak bir şeyleri doğru veya yanlış ya da iyi veya kötü (Büte, 2011,s. 172) ifade ederken kullanılır. Etik kavramı hangi unsurlar içinde yaşam tarzının yer aldığı araştırılan bir ahlak sistemidir (April, Peters, Locke ve Mlambo, 2010, s. 152).

Birçok liderlik tanımını inceleyen Çelik, Dedeoğlu ve İnanır (2015, s. 54) liderliği; “bir işletme veya grubun amaçlarını belirleme ve grup üyelerini etkileyerek onları amaçlara yönlendirme süreci” olarak ifade etmişlerdir. Yukl (2010, s. 2) göre ise liderlik bir grup ya da örgütteki faaliyet ve ilişkileri yapılandırmak, yönlendirmek ve bireyler üzerinde kasıtlı etki yaratma sürecidir. Chelladurai (2011, s. 9), sporda liderlik davranışlarının çok boyutlu ve bu davranışların üç şekilde olduğunu ifade etmektedir. Bu üç şekil şunlardan oluşmaktadır; sporcuların antrenörleri için tercih ettikleri liderlik davranışları, antrenörlerin kendi liderlik davranışları ile ilgili algılamaları ve sporcuların antrenörleriyle ilgili algıladıkları liderlik davranışlarıdır.

Etik liderlik ise; bireysel davranışlar ve bireyler arası ilişkiler yoluyla normal olarak olumlu davranışın gösterilmesidir ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, pekiştirme ve karar verme yoluyla izleyicilerine tanıtılmasını vurgular (Brown, Treviño ve Harrison 2005; Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts ve Chonko, B. L. 2009). Resick, Hanges, Dickson ve Deuling, (2006, s.346) altı temel özelliğin etik liderliği tanımladığını ifade etmektedir. Bunlar; cesaretlendirme güçlendirme, motivasyon, etik hesap verilebilirlik, ahlak ve dürüstlük, insan/toplum odaklılık ve etik farkındalık olarak sıralanmaktadır. Bu özelliklere göre çalışanların hak ettiklerine saygı gösteren ve onlara adaletli davranan liderler davranışlarında etik ilkeleri temel almışlardır. Bunun için de etik liderler işletme içinde adaleti ve karar alma mekanizmasını geliştirmek adına astlarına katılma ve söz hakkı verirler. Zhu, May ve Avolio, (2004, s.18) göre, çalışanların örgüte olan bağlılığını da arttırmak için böyle bir katılımdan bahsedilebilir. Diğer bir ifadeye göre etik liderlik; çalışanların isteklerini göz önünde bulunduran ve onlara önyargısız davranarak haklarını adil bir şekilde savunan ve bununla beraber etik davranışlar sergileyen kişiler”dir (s. 18).

Literatür incelendiğinde yönetsel etik liderliğin örgüt içerisinde iki amacı olduğunu; yönetim kararının içinde bulunan etik boyutu açığa çıkarma; açık ve kesin bir şekilde etik ilkelerin yazılı ve sözlü ifade edilmesi olarak belirtilmiştir (Enderle,1987, s. 658).

İşletme biliminde iklim; örgütlerde yer alan liderler tarafından örgütün ilişkide bulunduğu bütün çevresinin olumlu ve olumsuz yönlerinin değerlendirilmesini ifade etmektedir (Büte,2011, s. 172). İklim, örgütlerin çalışanlarca desteklenen rutin davranış ve eylemlerini yönetme ve örgütlerden beklenen ödüllendirme işlemlerini kapsar.” Örgüt çalışanlarının çoğunluğunca algılanabilen ve örgüte belirli bir kimlik kazandıran örgüt iklimi kavramı, örgütte insan davranışını açıklamada oldukça yararlı bir değişkenler grubunu oluşturmaktadır” (Bilir ve Ay, 2007, s. 44). Litwin ve Stringer (1968, s. 29) iklimi, “kişilerin buldukları çevreden aldıkları uyarıcılardan, kendi beklentileri yönündeki algılamaları” olarak tanımlanmaktadır”. Silva (2004, s. 208) ise iklimi “örgüt içerisinde oluşan; norm ve prosedürleri bünyesinde bulunduran bazı değer yargılarıyla şekillenmiş algılama” veya “örgütte var olan olumlu ve olumsuz koşullar, bu koşulların işverenler tarafından algılanma düzeyleri ve örgüt bağlamında sürdürülebilirliği ortaya koymak olarak”da tanımlamıştır.

Örgütte liderin örgüt üyelerine olumlu bir örnek olması ve etik davranışlarda bulunması etik bir iklimin oluşturulabilmesi için gereklidir (Aronson, 2001, s. 245). İnsanlar diğer insanlardan etkilenen sosyal varlıklardır, bu nedenle etik iklimin oluşmasında liderler önemli rol model olmaktadır (Jose ve Thibodeaux, 1999, ss. 134-135).

Neubert vd., (2009, s. 163) çalışmalarında etik liderlik ve bireylerin etik iklim algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Schminke, Ambrose ve Neubaum (2005, s. 147)liderin ahlaki gelişimi, davranışları ve örgüt etik iklimi arasında ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Engelbrecht, Aswegan ve Theron (2005, s. 19), örgüt içerisinde etik iklim ve dönüştürücü liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğu kanıtına varmışlardır. Demirtas ve Akdoğan (2015, s. 59), etik liderliğin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkiye sahip olduğunu; etik liderliğin dolaylı etkisi etik iklim algılarının şekillenmesini içerdiğini ve daha fazla duygusal örgütsel bağlılık ve daha az ayrılma niyeti doğurduğunu tespit etmişlerdir. Usman ve Hameed (2017, s. 14),çalışmalarında liderlerin haksız davranışlarının çalışanlar arasında memnuniyetsizlik yarattığını ve öğrenmelerini belirli minimum standartların ötesinde engellediğini tespit etmişlerdir. Yeşiltaş, Tuna ve Ghazzawi (2017, s. 75), tarafından etik liderliğin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin araştırılması nedeniyle ortaya konan sonuçlar, çalışan bağlılığını kazanma noktasında etik liderliğin rolünün olduğu kanıtlanmaktadır. Constandt, Waegeneer ve Willem (2018, s. 185), oyuncu tarafından algılanan antrenör etik liderliğinin oyuncunun duygusal örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisine, kısmen

kulübün oyuncu tarafından algılanan etik iklimin aracılık ettiğini saptamışlardır. Bu araştırmalar, etik liderlik ile etik iklim arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu fikrini desteklemektedir.

Takımlarda güçlü etik iklimler, takım kalitesinin ve sporcu performansının ve aynı zamanda bunlarla beraber takımın başarısının artmasına neden olmaktadır. Antrenörler takımlarda değerli bir etik iklim oluşturulmasında önemli rol modeldirler. Rol model olmak sporculara doğru şekilde hareket etmelerine yardımcı olmak aynı zamanda onlara ilham vermek ve endişelerine saygı göstermekle beraber destek olmayı da kapsar. Antrenörlerin kritik bir andaki etik cesareti, bulunduğu takımdaki tüm ahlaki olmayan davranışlara engel olabilir ve olumsuz davranışlara yönelen sporcuların fikirlerini olumlu yönde değiştirmelerine neden olabilir.

3. Materyal ve metod

Bu çalışmanın amacı, amatör futbol liglerinde faal olarak yer alan sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından incelenmesidir. Bu çalışma betimsel modelde olup nicel olarak tasarlanmıştır. 2019 yılında Kahramanmaraş'ta 1. ve 2. Amatör ligler ile Bal liginde futbol oynayan ve kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenen gönüllü 176 amatör futbolcu bu çalışmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. Çalışmada, yaş, eğitim düzeyi, oynadıkları amatör lig, futbol oynama süreleri, aynı antrenörle çalışma süreleri gibi demografik değişkenleri içeren kişisel bilgi formu, etik liderlik ve etik iklim ölçeği ile veriler toplanmıştır. Araştırmada Brown vd., (2005) geliştirdikleri tek boyutlu 10 ifadeden oluşan etik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipindedir. Ölçeğin Tuna, Bircan ve Yeşiltaş(2012) tarafından Türkçe kullanıma uygunluğu, geçerliliği ve güvenilirliği gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır.

Etik İklim algılamalarını ölçmeye yönelik kullanılan Etik İklim Ölçeği, Quallsand Puto'nun (1989) ölçeğini temel alarak Schwepker, Ferrell ve Ingram'ın (1997) tarafından geliştirilen ve 7 ifadeden oluşan ölçek ile belirlenmiştir. Ölçek Bulut (2012) ve Özçelik (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak kendi çalışmalarında kullanılmıştır. Özçelik (2011) tarafından 0,89 çıkan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı Bulut (2012) tarafından 0,92 olarak tespit edilmiştir. Araştırma verileri 5'li Likert tipi derecelendirme ile puanlanmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puan etik iklim algısının yüksek oranda olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,83 olarak bulunmuştur. Çalışmada verilerin analizinde, anlamlılık düzeyi $p \leq 0,05$ olarak alınmıştır. Araştırma verilerine Kolmogorov-Smirnov normallik yapılarak normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Verilerin normal dağılmadığı görülmüştür. Çoklu gruplar için Kruskal Wallis H testi kullanılmış olup, gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için de Mann Whitney-U Testi kullanılmıştır. Spearman korelasyon analizi ise iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla uygulanmıştır.

4. Bulgular

Bu çalışmada futbol hakemlerinin etik liderlik ve etik iklim algılamaları puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında; pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasındaki spearman korelasyon analizi sonuçları

		Etik liderlik	Etik İklim
Etik Liderlik	r	1	0,310**
Etik İklim	r	0,310**	1

Tablo 2. Normallik test sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	p
Etik Liderlik	0,165	176	0,0001
Etik İklim	0,123	176	0,0001

Tablo 2’de, örneklem grubu 50’den fazla olduğu için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre verilerin normal dağılmadığı ($p \leq 0,05$) saptanmıştır. Bu nedenle bu çalışmada Non-parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 3. Amatör futbolcuların yaş değişkenine göre etik liderlik ve etik iklim algılamaları dağılımı

	Yaş	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ^2	p
Etik Liderlik	16-20 yaş	35	94,49	5	5,255	0,386
	21-25 yaş	62	88,60			
	26-30 yaş	46	77,51			
	31-35 yaş	17	96,88			
	36-40 yaş	13	105,46			
	41 yaş ve üstü	3	64,17			
Etik İklim	16-20 yaş	35	86,59	5	1,693	0,890
	21-25 yaş	62	91,96			
	26-30 yaş	46	90,76			
	31-35 yaş	17	83,79			
	36-40 yaş	13	81,65			
	41 yaş ve üstü	3	61,00			

Tablo 3’e göre amatör futbolcuların yaş değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p \geq 0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında yaşları 36-40 arası olan amatör futbolcuların ortalamaları yaşları 16-20 yaş, 21-25 yaş, 26-30 yaş, 31-35 yaş ve 41 yaş ve üstü arasında olan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Yine Tablo 2’ye göre amatör futbolcuların yaş değişkeni ile etik iklim arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($p \geq 0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında yaşları 21-25 arası olan amatör futbolcuların ortalamaları yaşları 16-20 yaş, 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 yaş ve üstü arasında olan futbolculardan yüksek belirlenmiştir.

Tablo 4. Amatör futbolcuların eğitim düzeyi değişkenine göre etik liderlik ve etik iklim algılamalarının dağılımı

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ^2	p
Etik Liderlik	İlkokul	10	106,65	3	5,675	0,129
	Ortaokul	17	74,03			
	Lise	88	94,93			
	Üniversite	61	80,29			
Etik İklim	İlkokul	10	88,45	3	4,620	0,202
	Ortaokul	17	76,47			
	Lise	88	96,40			
	Üniversite	61	80,46			

Tablo 4’e göre amatör futbolcuların eğitim düzeyi değişkeni ile etik liderlik ve etik iklim arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. ($p \geq 0,05$). Etik liderlik sıra ortalamalarına bakıldığında ilkokul mezunu olan amatör futbolcuların ortalamaları ortaokul, lise ve üniversite mezunu olan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Etik iklime göre sıra ortalamalarına bakıldığında ise lise mezunu olan amatör futbolcuların ortalamaları ilkokul, ortaokul ve üniversite mezunu olan futbolculardan yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. Amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkenine göre etik liderlik ve etik iklim algılamalarının dağılımı

	Lig	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ^2	p
Etik Liderlik	1.Amatör	89	93,24	2	5,226	0,073
	2.Amatör	39	95,19			
	Bal Ligi	48	74,28			
Etik İklim	1.Amatör	89	71,67	2	23,609	0,0001
	2.Amatör	39	117,51			
	Bal Ligi	48	96,13			

Tablo 5'e göre amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. ($p \geq 0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında 2. Amatör liginde oynayan amatör futbolcuların ortalamaları 1. Amatör ve bal liginde oynayan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Ancak Tablo 5'e göre amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkeni ile Etik İklim arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. ($p \leq 0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında 2. Amatör liginde oynayan amatör futbolcuların ortalamaları 1. Amatör ve bal liginde oynayan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Analizlerin sonucunda farklılığın 1. Amatörde oynayan futbolcular ile 2. Amatörde oynayan futbolcular arasında 2. Amatörde oynayan futbolcular lehine gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo 6. Amatör futbolcuların futbol oynadıkları yıl değişkenine göre etik liderliğe ve etik iklim algılamalarının dağılımı

	Kaç Yıldır Futbol Oynuyorsunuz	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ^2	p
Etik Liderlik	0-5	41	86,78	4	5,550	0,235
	6-10	56	87,27			
	11-15	39	77,14			
	16-20	22	99,68			
	21 yıl ve üzeri	18	107,19			
Etik İklim	0-5	41	93,59	4	2,888	0,577
	6-10	56	92,38			
	11-15	39	79,51			
	16-20	22	79,84			
	21 yıl ve üzeri	18	94,89			

Tablo 6'ya göre amatör futbolcuların futbol oynadıkları yıl değişkeni ile etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. ($p \geq 0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında 21 yıl ve üzerinde futbol oynayan amatör futbolcuların ortalamaları 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arasında futbol oynayan futbolculardan yüksek bulunmuştur.

Tablo 7. Amatör futbolcuların antrenörleri ile çalışma süresi değişkenine göre etik liderlik ve etik iklim algılamalarının dağılımı

	Antrenörünüzle ne kadar süredir çalışıyorsunuz	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ^2	p
Etik Liderlik	1 yıldan az	86	76,93	4	10,947	0,027
	1-3	52	102,10			
	4-6	21	104,26			
	7-9	8	96,63			
	10 yıl ve üstü	9	76,50			
Etik İklim	1 yıldan az	86	92,51	4	5,015	0,286
	1-3	52	83,17			
	4-6	21	84,31			
	7-9	8	115,00			
	10 yıl ve üstü	9	67,22			

Tablo 7'ye göre, amatör futbolcuların şu an ki antrenörleriyle çalışma süresi değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. ($p \leq 0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında 4-6 yıl şu an ki antrenörleriyle çalışan amatör futbolcuların ortalamaları 1 yıldan az, 1-3 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üstü şu an ki antrenörleriyle çalışan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda farklılığın antrenörleriyle 1 yıldan az çalışan futbolcular ile 4-6 yılları arasında çalışan futbolcular arasında 4-6 yılları arasında antrenörleriyle çalışan futbolcular lehine gerçekleştiği belirlenmiştir. Tablo 7'ye göre amatör futbolcuların şu an ki antrenörleriyle çalışma süresi değişkeni ile etik iklim arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. ($p \geq 0,05$).

5. Tartışma ve sonuç

Takımlarda, başarıların temel belirleyicisi sporculardır. Bu takımlarda, verimliliğinin sağlanabilmesi için sporcuların takıma bağlılığının ve oyun performansının yüksek düzeyde sağlanması büyük önem taşır. Sporcuların takıma bağlılıklarının ve oyun performansı üzerinde etkili olan faktörlerden biri, takım yöneticilerinden biri olan antrenörlerin etik liderlik davranışlarıdır. Bir diğer önemli faktör ise takımın sahip olduğu etik iklimidir.

Etik liderlik davranışlarının ve etik iklim algılarının bazı değişkenlere göre incelemek amacıyla, amatör sporcuların katıldığı bu çalışmada; etik liderlik davranışları ile etik iklim algısı arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki görülmüştür. Constandt vd. (2018, s. 185),oyuncu tarafından algılanan koç etik liderliğinin oyuncunun duygusal örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisine, kısmen kulübün oyuncu tarafından algılanan etik iklimi aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Neubert vd., (2009, s.163) çalışmalarında etik liderlik ve bireylerin etik iklim algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bu araştırmalar, etik liderliğin etik iklim üzerinde pozitif yönde bir etki olduğunu göstermektedir.

Amatör futbolcuların yaş değişkeni ile etik liderlik ve etik iklim arasında anlamlı bir fark olmadığı ancak yaşları 36-40 arası olan amatör futbolcuların etik liderlik algılamaları diğer yaş grubu futbolculardan daha yüksek değerde olduğu görülmüştür. Yaşları 21-25 arası olan amatör futbolcuların etik iklim algılamaları diğer yaş grubunda olan futbolculardan yüksektir. Yaş ilerledikçe sporcular antrenörlerinin düşüncelerini, karakterlerini, karar verme süreçlerini, değerlerini ve prensiplerini daha iyi anlamaları etik liderlik algılamalarının yüksek olmasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Alan yazına bakıldığında farklı sonuçlar görülmektedir. Bilir, Şahin ve Sangün (2019, s. 223),yaptıkları çalışmada katılımcıların yaşları ve liderlik davranış algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu

belirlemişlerdir. Çalışmamızda ise bunun tersi bir sonuç belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki amatör futbolcuların eğitim düzeyi değişkenleri ile etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Etik liderlik algılamalarına bakıldığında ilkökul mezunu olan amatör futbolcuların diğer eğitim düzeyinde olan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Etik iklim algılamalarına göre bakıldığında ise lise mezunu olan amatör futbolcuların etik iklim algıları diğer eğitim düzeyinde olan futbolculardan yüksek belirlenmiştir. Büte'nin (2011, s. 185) çalışmasının eğitim durumu değişkeni ile etik iklim bakımından anlamlı bir farklılık olduğu sonucu bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile zıtlık göstermektedir.

Amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkeni ile etik iklim algısı arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. 2. Amatör liginde oynayan amatör futbolcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları diğer amatör liglerde oynayan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Alt liglerde oynayan futbolcular hem antrenörlerle hem de takımla daha fazla vakit geçirmeleri ve daha fazla gözlem yapma fırsatı bulduklarından etik liderlik ve etik iklim algılamalarının yüksek çıkmasına neden olmuş olabilir.

Amatör futbolcuların futbol oynadıkları yıl değişkeni ile etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemekle beraber 21 yıl ve üzerinde futbol oynayan amatör futbolcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları daha az yıl futbol oynayan futbolculardan yüksek olarak belirlenmiştir. Uzun süre futbol oynayan futbolcuların tecrübe kazanmaları hem saha içinde hem de saha dışındaki etik olaylara farklı bakış açısıyla bakmalarını sağlar. Bu bağlamda etik liderlik ve etik iklim algılamalarının yüksek çıkması olarak değerlendirilebilir. Çik ve Küçük (2019, s.12) çalışmalarında sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının alt boyutlarında sporcuların basketbol oynama geçmişlerine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada ki bulgular ile bu çalışmanın sonucu paralellik göstermektedir.

Çalışmanın sonucunda karşılaştırılan amatör futbolcuların şu an ki antrenörleriyle çalışma süresi değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı farklılığa rastlanmış olmakla beraber, 4-6 yıl şu an ki antrenörleriyle çalışan amatör futbolcuların etik liderlik algılamaları farklı yıllar arasında antrenörleriyle çalışan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Ancak amatör futbolcuların şu an ki antrenörleriyle çalışma süresi ile etik iklim arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. 7-9 yıl şu an ki antrenörleriyle çalışan amatör futbolcuların etik iklim algılamaları farklı yıllar arasında antrenörleriyle çalışan futbolculardan yüksek belirlenmiştir. Uzun süre aynı antrenör ile çalışma fırsatı bulan futbolcuların hem gözlem hem de uygulama açısından takip ederek etik liderlik ve etik iklim algılamaları gelişmekte olduğu söylenebilir. Çik ve Küçük (2019, s.12) yaptıkları çalışmada sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları aynı antrenörle çalışma süreleri arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Bu bulgu, bu çalışmanın bulguları ile benzerdir.

Bu çalışmanın genel olarak ortaya koyduğu manzara; etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında pozitif yönde ilişkinin var olduğu ancak bunun düşük düzeyde olduğudur. Bu nedenle spor kulüplerinde uygulamada yapılması gerekenler ile sonraki yapılacak araştırmalar için araştırmacılara şunlar önerilebilir:

Spor kulüplerinde yönetimler etik ilkeler belirlemeli. Belirlenen bu ilkeler ise tüm antrenörlere, sporculara ve çalışanlara benimsetilmelidir. Aydın'a (2001, s. 40) göre, takım içerisinde etik bir havanın gelişmesi ve korunması, yöneticilerin ve antrenörlerin yüksek etik davranışlara sahip olmaları, çalışan ve sporcularına olumlu örnek davranışlar sergilemelerine bağlıdır.

Bu çalışmadaki sınırlılıklar, tek bir ilde yapılmış ve sınırlı sayıda futbolcunun katılmış olmasıdır. Diğer iller ve liglerde de bu bağlamda çalışmaların yapılması Türkiye'nin bu konudaki genel manzarasının ortaya çıkarılmasına katkı sunabilir.

Kaynakça

- April, K., Peters, K., Locke, K. ve Mlambo, C. (2010). Ethics and leadership: enablers and stumbling blocks, *Journal of Public Affairs* 10, 152-172.
- Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of*

Administrative Sciences 18, 244-256.

- Aydın, İ.P. (2001). *Yönetmel mesleki ve örgütsel etik* (2. Baskı), Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bilir, P. ve Ay, Ü. (2007). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 5(1), 43-50.
- Bilir, P.F., Şahin, N. ve Sangün, L. (2019). Antrenör yetiştirme kurslarına katılan bireylerin liderlik davranış algılarının incelenmesi. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 17(2), 218-230.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97, 117-134.
- Bulut, H. (2012). Etik liderliğin ve etik iklimin çalışanların örgütsel bağlılığına ve iş performanslarına etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Burton, L.J., WeltyPeachey, J. Ve Wells, J.E. (2017). The role of servant leadership in developing an ethical climate in sport organizations. *Journal of Sport Management* 31(3), 229-240.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 25(1), 171-192.
- Chelladurai, P. (2011). *Leadership in sports. firstcongress of thefederación de asociaciones de gestores del deporte de españa (fagde)*. September 9-10, Madrid, Spain.
- Conn, D. (2015, 2 Mart), Football association welcomes a 70% rise in report racist abuse. The guardian. <https://www.theguardian.com/football/2015/mar/02/kick-it-out-racism-football-fa-david-conn-lord-ouseley#maincontent> (Erişim tarihi: 02.03.2020)
- Constandt, B., Waegeneer, E. D. ve Willem, A. (2018). Coach ethical leadership in soccer clubs: an analysis of its influence on ethical behavior, *Journal of Sport Management* 32, 185-198.
- Çelik. S., Dedeoğlu, B. ve İnanır, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations, *Ege Academic Review* 15(1),53-63.
- Çik, B. ve Küçük, V. (2019). Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri Araştırmaları* 4(1), 7-17.
- Demirtas, O. Ve Akdoğan, A.A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics* 130, 59-67.
- DeSensi, J.T. ve Rosenberg, D. (2010). *Ethics and morality in sport management* (3rd ed.) Morgan town, VA: West Virginia University.
- Enderle, G. (1987). Some perspectives of managerial and ethical leadership. *Journal of Business Ethics* 6, 657-663.
- Engelbrecht, A.S., Van Aswegen A.S. ve Theron C.C. (2005). The effect of ethical values on transformational leadership and ethical climate in organizations. *South African Journal of Business Management* 36, 19-26.
- Grange, P. (2014). *Ethical leadership in sport: What's your END game?* New York, NY: Business Expert Press.
- Jose, A. ve Thibodeaux M.S. (1999). Institutionalization of ethics: the perspective of managers. *Journal of Business Ethics* 22, 133-143
- Krug, M. (2013, 6 Mayıs). Soccer violence: referees under siege. CNN, <https://edition.cnn.com/2013/03/14/sport/football/referee-violence-spain-football/index.html> (Erişim tarihi: 02.03.2020)
- Litwin, G.H. ve Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business

School

- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., ve Chonko, B. L. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics* 90, 157–170.
- Özçelik, K. (2011). Kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Qualls, W. J. and Puto, C. P. (1989), Organizational climate and decision framing: an integrated approach to analyzing industrial buying decisions. *Journal of Marketing Research* 26, 179–192.
- Resick, C.J., Hanges, P., Dickson, M. W. ve Deuling, J.K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics* 63(4), 345-359.
- Schminke, M., Ambrose, M.L. ve Neubaum, D.O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97, 135-151.
- Schweppker, C. H. JR., Ferrell, O. C. ve Ingram, T. N. (1997). The influence of ethical climate on role stress in the sales force. *Journal of the Academy of Marketing Science* 25(Spring), 99–108.
- Silva, S. (2004). OSCI: An organizational and safety climate inventory. *Safety Science* 42(3), 205-220.
- Thibaut, E., Scheerder, J. ve Pompen, E. (2016). *Geld op en rond het veld. Financiële stromen in het provinciale voetbal [Money on-and off-the-field. Financial flows in non-professional soccer]*. Leuven: KU Leuven / Onderzoeksgroep Sport & Bewegingsbeleid.
- Thompson, M. ve Dieffenbach, K. (2016). Measuring Professional ethics in coaching: Development of the PISC-Q. *Ethics & Behavior* 26(6), 507–523.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi* 26(2), 143-156.
- Türk Dil Kurumu (2015).
http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.562df2f131a013.19471700 (Erişim tarihi: 02.03.2020)
- Usman, M. ve Hameed, A. A. (2017). The effect of ethical leadership on organizational learning: evidence from a petroleum company. *Business & Economic Review* 9(4), 1-22
- Yeşiltaş, M., Tuna, M. ve Ghazzawi, I., (2017). Ethical leadership and ethical climate as the determinants of organizational identification in hotel establishments in Turkey. *International Leadership Journal*, 9(3), 47-93.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th edition). London: Prentice-Hall.
- Zhu, W, May, D.R. ve Avolio, B.J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: the roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 11(1), 16-26.

Extended abstract

In teams, sporters are the main determinant of success. In these teams, it is great importance that ensures the high level of loyalty and game performance of the sporters in order to ensure their efficiency. One of the factors that influence sporters's commitment to the team and the performance of the game is the ethical leadership behaviour of coaches, one of the team managers. Another important factor is the ethical climate the team has.

While most of the studies conducted in Turkey are examined on ethical leadership or ethical climate in sectors other than sports, it is observed that the number of studies is low when only the studies

conducted on ethical leadership or ethical climate in the sports sector are examined. In this context, this study is thought to give direction to the next sport in ethical leadership and ethical work climate. The aim of the study in this direction is that it aimed to investigate the relationship between the ethical leadership behaviours and ethical climate perceptions of sporters active in amateur football leagues in terms of demographic variables.

In 2019, 176 amateur football players who played football in the 1st and 2nd amateur leagues and the BAL (Regional Amateur League) league in Kahramanmaraş participated in this study. Personal information form, ethical leadership and ethical climate scales are used as the data collection tools. The ethical leadership scale developed by Brown et al. (2005) is 5-point Likert-type which consist of one-dimensional and with 10 expressions. The suitability, validity and reliability of the scale for use in Turkish by Tuna et al. (2012) were realized. In addition, the Ethical Climate Scale used to measure ethical climate perceptions is based on the scale of Qualls and Puto (1989) is determined with a scale consisting of 7 expressions developed by Schwepker et al. (1997). The scale was used by Bulut (2012) and Özçelik (2011) in their own studies by adapting to Turkish. For data, primarily, the Kolmogorov-Smirnov normality test has been done. In the analysis of the data that doesn't range a normal distribution, Kruskal Wallis H test for the multi-groups and the Spearman correlation test for the dual-groups are used.

In order to investigate ethical leadership behaviours and ethical climate perceptions according to some variables, in this study in which amateur sporters participated; a positive linear relationship is observed between ethical leadership behaviours and ethical climate perception. A significant difference between the ethical leadership and the ethical climate perceptions, and the age, education level and football seniority variables from the demographical variables is not determined. Although there is no significant difference between the amateur leagues that sporters play in and the ethical leadership, there is a significant difference according to the ethical climate perception. A significant difference between the working hours of the sporters with their coaches and their ethical leadership perception is determined. In the research, first of all, football teams in Kahramanmaraş province are discussed. The fact that in the other provinces and leagues also done work in this context will be able to contribute to uncovering the overall landscape of Turkey.